

С.Б. Ульянова

ИСТОРИЯ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
Учебное пособие

Санкт-Петербург
2003

Ульянова С.Б. История трудовых отношений. Учебное пособие. СПб., 2003, 76 с.

Пособие предназначено для студентов, обучающихся по специальности “Экономика труда”.

На основе историко-экономических, историко-социологических, историко-антропологических методов в пособии рассматриваются основные тенденции, этапы, проблемы, особенности истории трудовых отношений в России IX–XX вв. Прослеживаются истоки национальных традиций трудовой организации, трудовых отношений, трудовой этики.

Рекомендовано кафедрой истории и учебно-методическим советом гуманитарного факультета СПбГУ.

Введение

1. Методология и историография истории трудовых отношений.
2. Труд и время в истории.
3. Мотивация труда в исторической перспективе.
4. Гендерное разделение труда.

Труд, общение и сознание – это основные формы жизнедеятельности человека. Им соответствуют материально-экономические, социально-политические и духовно-культурные отношения.

Что мы называем трудом? “Труд включает любые человеческие усилия, прибавляющие полезную стоимость к товарам и услугам. До начала XX в. большинство работников в мире выполняли основную часть своей работы в иных условиях, нежели известные нам сегодня оплачиваемые рабочие места. Даже теперь во всем мире большая часть труда происходит вне сферы регулярных рабочих мест. Только предубеждение, выращенное западным капитализмом и его индустриальным рынком труда, рассматривает как “реальный труд” напряженные усилия, затраченные для зарабатывания денег вне дома, игнорируя усилия, направленные на развлечения, совершение преступлений и ведение домашнего хозяйства”.

На протяжении большей части истории человечества современные методы изучения трудовых отношений не действуют, так как мотивация экономической деятельности была совершенно иной. Выгода, прибыль, производительность труда – все это недавно появившиеся понятия.

Основной аргумент курса состоит в том, что традиции трудовых отношений сохраняют свою преемственность, несмотря на значительные экономические и социальные перемены в обществе. Меняется форма их проявления в результате меняющейся социальной системы: ее идеологии, политики, экономики, но суть “традиций” остается прежней.

Изучение истории трудовых отношений позволяет выработать ретроспективный взгляд на современные трудовые отношения. Экономическая ментальность формируется в результате кристаллизации в памяти народа многовекового опыта хозяйственной деятельности, ее организационных и материально-технологических особенностей.

1. Методология и историография истории трудовых отношений

1. История трудовых отношений находится на стыке экономической истории, исторической экономики, социологии (ее видов – аграрной, промышленной, социологии труда) и экономической антропологии.

Превращение экономической истории в самостоятельную научную дисциплину и ее международное признание в этом качестве имеет свою

историю. В последней трети XIX – начале XX вв. интерес к экономической истории проявлялся прежде всего в том, что многие крупные историки в Западной Европе и в России в своем творчестве, наряду с политическими проблемами, уделяли много внимания проблемам народнохозяйственного развития. В то же время экономисты в своих исследованиях стали обращаться к методам исторического анализа. В результате их интересы сблизились и переплелись, образовав своего рода пограничную область, которая в дальнейшем начала претендовать на автономию.

Экономическая история сосредоточилась на изучении долгосрочных процессов народнохозяйственного развития: экономического роста, циклов конъюнктуры, эволюции производственных структур и общественных институтов, а также самого человека – homo economicus. Историко-экономические исследования выясняют, как была организована экономика и как она функционировала на тот или иной момент своего развития, освещают отдельные события и проблемы прошлого.

Преобразование экономической истории в самостоятельную отрасль научного обычно связывают со следующими новыми явлениями в развитии историко-экономических исследований:

1. Переход исследователей от описания отдельных фактов или сторон хозяйственной жизни к систематическому анализу количественных данных, характеризующих процессы экономического развития.

2. Возникновение особых институтов, взявших на себя функции координации историко-экономических исследований, публикации их результатов, воспроизводства научных кадров, обладающих необходимыми знаниями как по истории, так и по экономике.

Самоопределение экономической истории происходило в разных странах по-разному. В Великобритании оно нашло свое выражение в учреждении в 1926 г. Общества экономической истории, начавшего со следующего года публикацию "The Economic History Review". Во Франции процесс кристаллизации экономической истории проявился в основании в 1929 г. М. Блоком и Л. Февром журнала "Annales d'histoire économique et sociale", творчестве выдающихся историков-экономистов Ф. Симиана и Э. Лабрусса. В США становлению экономической истории во многом способствовало созданное, благодаря усилиям У.К. Митчелла, Национальное бюро экономических исследований. В 1941 г. последовало учреждение Ассоциации экономической истории, которая в этом же году приступила к изданию "The Journal of Economic History". Учреждение в 1965 г. Международной ассоциации экономической истории завершили процесс самоопределения экономической истории в качестве самостоятельной научной дисциплины и ее институционализации в международном масштабе.

Финансовая поддержка историко-экономических исследований и публикации их результатов государственными учреждениями, научными фондами, банками и компаниями, неоднократное присуждение Нобелев-

ских премий по экономике за разработку проблем экономического роста, а в 1993 г. – непосредственно за историко-экономические исследования свидетельствуют об общественном признании на Западе необходимости и полезности изучения экономической истории.

Труды по экономической истории дают возможность проследить динамику производительности труда, развитие трудового законодательства, роль труда в народном хозяйстве.

Особым направлением экономической истории является клиометрика – применение экономической теории и количественных методов для описания и объяснения исторических процессов и явлений в сфере экономического развития. Клиометристы (Д. Норт, С. Кузнец, А. Гершенкрон, Р. Фогель и др.) часто используют обширные массивы данных, которые историки считают непригодными к использованию, неинтересными или не относящимися к описанию прошлого. Клиометристы склонны к дедуктивному анализу, почему то или иное экономическое событие имело место, тогда как более традиционных экономических историков больше занимает описание того, что случилось. Большое значение имеет возможность использования компьютеров для анализа комплексов массовых источников.

Поскольку “набор инструментов” экономистов расширился, то же самое произошло и с применением теории и количественных методов в исследованиях по экономической истории. Например, теория эффективности заработной платы применяется к динамике рынков труда в XIX и XX веках; логарифмические производственные функции – при изучении относительного сдвига трудосберегающих технологий при сравнении США и Великобритании и т.д.

Как показывают последние конгрессы по экономической истории, в последние годы на первый план выходят социально-экономические вопросы – труд и отдых, рабочее время и заработная плата, реальная заработная плата, материальная культура (потребление, стиль жизни, жизненный уровень и др.

Сегодня в историко-экономических исследованиях сложилось определенное разделение труда между историками и экономистами. История народного хозяйства, государственной экономической политики, а также институциональная история и история бизнеса являются в основном вотчиной историков, в то время как анализ экономической динамики и проблем эффективности в разные исторические периоды стал полем научного интереса экономистов.

Подход историков к анализу экономических явлений, в т.ч. и трудовых отношений, отличается большей антропоцентричностью. Это достигается за счет использования методов и приемов исторической антропологии, одной из разновидностей которой является экономическая антропология.

Антропология – это совокупность научных знаний о природе человека и его деятельности. Все мы – актеры с определенным набором ролей. Даже те из нас, кто гордится собственным индивидуализмом, большую часть жизни следует внешним образцам, определенным как биологическими, так и культурными факторами.

Люди приобретают свой «набор ролей» благодаря принадлежности к определенной группе. Современное общество состоит из большого количества более или менее независимых групп, объединенных по территориальным, профессиональным и ценностным признакам. Это наше социальное наследие, противоположное биологической наследственности. Это тот фактор, который позволяет нам жить в рамках организованного общества, предоставляет нам готовые решения наших проблем, помогает нам предсказать поведение других и позволяет другим знать, чего можно ожидать от нас.

В последние десятилетия даже менеджмент организации учитывает антропологические характеристики персонала, символическую природу многих действий. На производстве антропологи могут разрешить многие межгрупповые конфликты, определить, представители каких групп будут мирно работать вместе, а каких – не будут.

П. Бурдые разработал очень широко используемую концепцию хабитуса – совокупности схем (матриц) восприятия, мышления и поведения, воспроизводимых определенной социальной группой, и из этого «репертуара» индивид выбирает ту или иную стратегию поведения, отвечающую сложившимся жизненным обстоятельствам.

Трудовая мораль, господствующая в обществе, имеет исключительно важное значение для экономического прогресса, роста производительности труда и благосостояния населения. Различаются два идеальных типа трудовой этики:

потребительский (традиционный, минималистский) – следует работать до удовлетворения скромных по своему составу потребностей семьи в питании, одежде и жилище, весь доход тратить на потребление и не стремиться к накоплению;

современный (буржуазный, максималистский) – ориентация на достижение максимально возможного результата в своей работе, получение максимально возможного дохода, превышающего потребление.

Экономическая антропология занимается исследованием взаимодействий людей по поводу товаров и обеспечения услуг. Предметом классической экономической антропологии являлась экономика докапиталистических стран или так называемых крестьянских обществ, где рынок, хотя и присутствует, но не определяет образ жизни. Сегодня в фокусе научного внимания экономической антропологии оказались проблемы современных обществ, поскольку народы не живут более изолированными общинами, они так или иначе интегрированы в мировой рынок и эта интегра-

ция в значительной степени изменила их образ жизни. Особое внимание уделяется таким важным вопросам, как символическое потребление, социальный и культурный капитал, нетоварное производство, домашняя работа, неофициальный сектор экономики, нравственная экономика.

Использование антропологических методов в истории трудовых отношений позволяет эффективно изучить такие проблемы, как история трудовой этики, отношения к труду; восприятие отношений собственности, представления о богатстве в различных обществах; мотивация хозяйственной деятельности; конфессионально-этические, социально-психологические и социокультурные факторы труда.

Экономическая антропология фокусирует внимание на мотивах экономического поведения людей в прошлом. На протяжении большей части истории человечества процессы производства, потребления и обмена были опосредованы отношениями родства, пола, возраста, разнообразными ритуалами. Экономика носила престижный, личностный характер. Преобладающие в индустриальном обществе вещные отношения складывались постепенно, и даже сейчас нельзя говорить о полном отделении экономики от других сфер жизни человека. Именно это и делает экономическую антропологию актуальным в практическом плане методом.

В исследованиях по истории трудовых отношений (особенно последних двух столетий) используется в основном социологический понятийный аппарат.

Социология труда исходит из того, что человек как объект и субъект труда включен в различные общности: семья, бригада; предприятия, профессиональная группа; страты, поколения; общество в целом.

Впервые в русской общественной мысли вопрос о роли труда в жизни общества, его характере и содержании, социальных последствиях и формах поставили представители государственной исторической школы – К.Д. Кавелин, С.М. Соловьев, Б.Н. Чичерин, В.И. Сергеевич, П.Н. Милюков. Они исследовали экономическую и хозяйственную организацию общества и его социальную структуру, главным элементом которой выступала сословная система.

В 40–80-е гг. XIX в., когда на интеллектуальном горизонте России доминировала эта школа, в центре общественного внимания находился вопрос о русской общине. Данный период можно считать зарождением аграрной социологии – одной из ветвей социологии труда.

Индустриальная социология зародилась позже аграрной, в конце XIX в., когда падение крепостного права в 1861 г. дало мощный толчок промышленной революции. Появляются фундаментальные труды о социальном положении рабочего класса в России, предпринимаются попытки провести массовые обследования предприятий. Завершением первого этапа можно считать создание религиозно-космической концепции труда С.Н. Булгакова.

1920-е гг. – это время расцвета советской психотехники и социальной инженерии, доминирования прикладных исследований в области менеджмента и научной организации труда (НОТ), которые проводились в ряде крупных институтов Петербурга, Москвы, Харькова, Казани, Таганрога. Ведущим являлся Центральный институт труда (ЦИТ), завоевавший вскоре международное признание.

В конце 1950-х – начале 1960-х гг. фактически с нуля возрождаются практические исследования в сфере социологии труда. В области методики, эмпирических исследований и частнотеоретических открытий в СССР был достигнут сопоставимый международный уровень. В 1990-е гг. в связи с масштабными переменами в обществе, социология труда вступила в новый период своего развития.

Отношения, в которые вступают люди в процессе трудовой деятельности, образуют социальную трудовую среду. Трудовая среда – средства, условия труда и взаимоотношения индивидов, участвующих в трудовом процессе. Она включает в себя физические факторы – воздух, температура, влажность, освещение, цветовое оформление, уровень шума и т.д. и технико-технологические факторы – это средства труда, предметы труда и технологический процесс.

На поведение работников и эффективность трудовой деятельности оказывают влияние также формы организации и оплаты труда, производственно-бытовые условия, жизненное окружение работников, внепроизводственная деятельность и т.д.

Социальная структура трудовой организации:

- функционально-производственная (служащие – руководители, специалисты, технические исполнители; рабочие – основного и вспомогательного производства; младший обслуживающий персонал; охрана; ученики и т.д.);
- профессионально-квалификационная (разные профессиональные группы, разная квалификация, образование, производственный стаж);
- демографическая (состав по возрасту и полу).

Совокупность указанных социальных групп формирует в трудовой организации определенный морально-психологический климат.

Перед трудовой социальной организацией, как правило, ставятся две задачи: 1) повышение экономической эффективности производства и качества выпускаемой продукции и труда и 2) социальной развитие коллектива или работника как личности. Эти задачи определяют два типа структуры социальной организации: производственную и непроизводственную.

Производственный тип структуры социальной организации формируется в зависимости от производственных факторов деятельности людей и включает такие компоненты общей структуры, как: а) функциональную (содержание труда); б) профессиональную (подготовка и переподготовка кадров); в) социально-психологическую (межличностные отношения) и г) управленческую (система управления).

Качественными признаками функционирования производственного типа структуры социальной организации выступают потребности и интересы, требования работника к труду и в первую очередь к содержанию и условиям труда, к условиям своего профессионального роста, к организации труда. Специфическую область явлений, связанных с производственным типом структуры социальной организации, составляет система мероприятий по развитию мотивации производственной активности (это моральное и материальное стимулирование и т.д.).

Непроизводственный тип структуры социальной организации возникает тогда, когда члены трудовой организации участвуют в различных видах непроизводственной деятельности в свободное от работы время. К непроизводственной структуре социальной организации можно отнести значительную часть деятельности общественных, культурных, спортивных и других организаций.

Основные социальные процессы и явления в трудовой организации

Процессы изменения условий труда и жизни членов коллектива:

1) использование трудового потенциала – все работники должны использоваться в процессе труда с наибольшей эффективностью\$

2) удовлетворение первичных жизненных потребностей. Материальная заинтересованность. Обоснованно дифференцированная оплата труда. Уровень оплаты должен напрямую зависеть от трудового вклада работника. Ограничения в зарплате и уравниловка;

3) развитие социально-производственной инфраструктуры. Создание санитарно-гигиенических условий труда. Комфортность труда: социально-психологические условия; организационно-технические (уровень механизации, организация и оперативность управления и пр.); психофизиологические факторы; эстетические факторы (удобство рабочего места и пр.);

4) развитие социально-бытовой инфраструктуры;

5) удовлетворение духовных потребностей. Как сотрудники проводят свободное время. Активный отдых способствует восстановлению физических и духовных сил;

6) удовлетворение трудовых и гражданских прав. Контакты администрации с профсоюзной организацией;

7) участие трудящихся в управлении делами коллектива.

Трудовые конфликты и споры являются неотъемлемой чертой социальной жизни. Они являются, по определению, стратегическим оружием для всех социальных партнёров (работодателей и работников). Возможность открытого конфликта является одним из элементов социального диалога. Конфликт – это эпизод в трудовых отношениях, когда все участники трудовых отношений “повышают голос”.

Трудовой конфликт или спор – это период, в течение которого отношения между работодателем и работниками ухудшаются из-за серьёзной и нерешённой проблемы. Трудовой конфликт может быть разрешён с вы-

годой для обеих противоборствующих сторон. Конфликт – это предохранительный клапан, который позволяет выпустить пар, если ситуация накаляется. Существование процедур, позволяющих вовремя разрешить трудовые конфликты и разрядить социальное напряжение, является непременным условием развития нормальных трудовых отношений и стабильности общества.

а) Коллективные конфликты

Коллективный трудовой конфликт может принять две формы:

Забастовка, инициатором которой являются работники.

Локаут, инициатором которого является работодатель.

Забастовка – это согласованное и коллективное прекращение работы персоналом с целью добиться выполнения своих профессиональных требований.

Характерными чертами законной забастовки являются

Полнота. Работа остановлена полностью и на неопределённый срок. Забастовка может длиться один час или несколько недель.

Коллективность. Работа приостанавливается либо всем коллективом, либо его частью. Единоличное прекращение работы, как правило, не считается забастовкой.

Согласованность. Решение об остановке работы принято согласованно членами коллектива.

Существование профессиональных требований. Требования должны касаться условий труда, условий оплаты труда и т.д.

Локаут – это закрытие дверей предприятия работодателем с целью навязать работникам свои условия труда и зарплаты.

б) Разрешение коллективных трудовых конфликтов

Коллективные конфликты могут быть разрешены тремя легальными способами

примирение

посредничество

арбитраж

Процедура примирения предполагает встречу двух сторон с целью прийти к взаимному согласию и договору. В случае невозможности мирного соглашения конфликт становится предметом процедуры посредничества.

Посредники **для процедуры посредничества** назначаются социальными партнёрами (государство, работодатели и работники) на национальном уровне каждые три года (во Франции). Если процедура посредничества не привела к восстановлению мира, то остаётся прибегнуть к **процедуре арбитража**. Так же как и посредники, арбитры назначаются социальными партнёрами. Но в отличие от посредника, арбитр выносит решения судебного характера.

2. Труд и время в истории

До начала XIX в. у нас мало сведений, как ценилось время. Считается, что в Древнем Риме его ценили высоко. В раннее средневековье, до XIII в. ценность времени была крайне низкой. В XIII–XIV вв. ценность времени возрастает, оно все чаще рассматривается как ограниченный ресурс. Время стало существенным параметром в торговле, где важны были продолжительность торговых экспедиций, сроки возврата вложенного капитала. Время стало определять доходы купцов. Развитию представлений о ценности времени способствовало начавшееся в это время распространение системы наемного труда и повременной оплаты. Но при этом ни крестьяне, ни ремесленники не были заинтересованы в увеличении интенсивности использования времени. Их труд был ориентирован на выполнение определенной задачи, а не на производство максимального количества благ в пределах рабочего времени.

Отношение к времени в XV–XVII вв. вызывает споры. С одной стороны утверждалось, что время – самая драгоценная и безвозвратная вещь. С другой – эпоха Возрождения еще отмечена ощущением покоя, размеренности, неторопливости, характерным для средневековья. Даже в XVII–XVIII вв. представление о высокой ценности времени – скорее исключение, чем правило. Люди могли на все лето забросить дела и уехать за город. Те, кто нажил состояние, предпочитали удалиться на покой, еще не достигнув старости – покупали себе имение и жили там.

Лишь в XIX–XX вв. время обрело высокую ценность в массовом сознании. Это связано с промышленной революцией. Время приобрело ценность само по себе. Появилась возможность приобретать время, сберегать его, разумно расходовать. Время перестало рассматриваться как нечто священное – за работу стали платить в соответствии с потраченным временем.

Выражения «у меня нет времени» – отличительная черта мышления Нового времени. Время приобрело ценность, так как возникли альтернативные возможности для его использования. Сначала осознание этого было свойственно немногим интеллектуалам, в позднее средневековье – купцам, торговцам, банкирам (у представителей физического труда нет альтернативного использования времени). Развитие капитализма и наемного труда сделало время (только рабочее) ценностью для всех.

Признание ценности времени ставит вопрос о собственности на него. Если в античности время, считалось, принадлежит людям, то в средние века, по крайней мере до XII в., время принадлежало Богу. Люди могли его только переживать, но не использовать. Овладеть временем, измерить его, извлечь из него пользу или выгоду считалось грехом. Почти полное отсутствие прав собственности на время было особенно типично для феодального крестьянства – их временем распоряжались сеньоры и церковь.

Борьба за право собственности на время заметно активизируется в эпоху Возрождения, что отражало общий возврат к античным ценностям. Но при этом во многих случаях сохранялось представление о том, что время принадлежит богу, а люди могут лишь пользоваться им, а в конце жизни дать отчет в том, как они его употребили.

С точки зрения использования времени любопытно посмотреть на историю заработной платы.

В XII–XIII вв. с развитием наемного труда развивается повременная система оплаты труда. Вплоть до конца XVIII в. существовало представление о том, что все время наняемого работника принадлежит работодателю и он вправе распоряжаться им. Меркантилисты XVI – середины XVIII вв. доказывали, что рабочим свойственны лень и нежелание трудиться. Поэтому в национальных интересах следует принуждать рабочих к труду за счет поддержания заработной платы на минимальном уровне.

Только в конце XVIII в. А. Смит предложил иной подход к проблеме рабочего времени, назвав в качестве основного свойства человека стремление к удовлетворению потребностей. Отсюда вывод о том, что более высокая зарплата – стимул к труду, а задача правительства – ограничение рабочего времени, иначе рабочие полностью истощат свои силы.

Рабочее время, начиная с Римской империи, постепенно увеличивалось вплоть до первой половины XIX в., когда оно приблизилось едва ли не к физическому максимуму (в некоторых случаях оно составляло 41–46% годового времени). С середины XIX в. начался обратный процесс – продолжительность рабочего времени стала уменьшаться.

На величину рабочего времени влияют два фактора – количество нерабочих дней в году и продолжительность рабочего дня. В XVI в. доля рабочих дней составляла 65–75% годового времени (237–274 р. дн.). Относительно низкая доля рабочих дней в году в доиндустриальных обществах была связана с сезонными изменениями климата (не только в с/х, но и в морской торговле, в ряде ремесел).

Рабочий день в доиндустриальных обществах в принципе совпадал со световым. В то же время уже с XIV в. рабочее время начинает использоваться более интенсивно.

Вслед за М. Вебером считается, что возникновение и распространение протестантской этики привело к более плотному и рациональному использованию времени. Протестанты считали, что жизнь человека слишком коротка, чтобы тратить ее на развлечения, пустую болтовню, роскошь, даже на лишний сон. Из этого, впрочем, не следует, что распространение протестантизма привело к увеличению рабочего времени. Протестанты большую часть своей жизни проводили в церкви или в приготовлениях к церковной службе. В XVII в. в Шотландии, например, в субботу – понедельник рыночная торговля была запрещена. В будни ежедневно утром и вечером происходила молитва, проповеди читались 2–3

раза в неделю, каждый день после обеда устраивались чтения. В 1653 г. при раздаче причастия дни недели были заняты так: в среду – пост и 8 час. молитвы и проповедей, в субботу – 2–3 проповеди, в воскресенье – 12 час. службы в церкви, в понедельник – 3–4 проповеди.

Реальные изменения в продолжительности рабочего дня были обусловлены лишь процессом индустриализации, начавшимся во второй половине XVIII в. в Англии, а позднее – в других странах. В середине XIX в. в большинстве стран превалировал 12-час. р.д. при 6 раб. днях в неделю.

К началу XX в. рабочая неделя в большинстве стран уменьшилась до 56 час., сейчас в развитых странах доля рабочего времени составляет около 18%.

Что касается свободного времени, то в доиндустриальных обществах оно было расплывлено в рабочем времени работающей части населения или заполняло собой все время неработающей части. Как самостоятельное явление свободное время появляется во второй половине XVII в. С середины XIX в. количество свободного времени начинает возрастать.

Для понимания проблемы восприятия людьми категории времени важно рассмотреть не только внешние параметры и структуру использования времени, но и внутренние характеристики этого процесса, прежде всего дисциплину времени (распорядок времени). Изучению этого антропологического явления положил начало М. Фуко, который изучал дисциплину в жизни средневековых монастырей. История дисциплины времени – это история постепенного перехода от природной дисциплины времени к социальной.

В древности принудительно соблюдали распорядок времени рабы. В эпоху Возрождения появляется идея добровольного соблюдения распорядка времени.

Факторы дисциплины времени:

1) природный. Он определял, прежде всего, самую строгую дисциплину времени – годовую. Она задавалась сроками тех или иных сельскохозяйственных работ.

2) религиозные предписания: праздники, пост, молитва, которые должны осуществляться в определенное время года или суток.

3) гражданские установления. Праздники, время сбора налогов, военные сборы в средневековье, Юрьев день, ярмарки.

Строже всего соблюдалась годовая дисциплина, самой низкой была суточная дисциплина времени (кроме монастырей). Как показал в своем классическом труде Э. Леруа-Ладюри, у жителей Монтайю рабочий день прерывался длинными паузами, посвященными разговорам с друзьями, распитию вина. В жаркое время существенную часть дня занимала сиеста. В средневековых городах ремесленники работали в ритме, ориентированном на выполнение определенной задачи, и могли несколько часов в день тратить на разговоры с друзьями или сидение в таверне.

В светском обществе дисциплина дневного времени стала развиваться с распространением наемного труда. Если в монастырях с помощью распорядка дня боролись с бездельем, то в городах таким образом добивались интенсификации труда, его максимальной эффективности.

Таким образом, если до XIII в. дисциплина суточного времени имела «очаговый» характер и концентрировалась в армии и религиозных учреждениях, то с XIV в. на первый план начинают выходить распорядок, регламентация и дисциплина рабочего времени. Существенную роль в этом сыграли рабочие статуты, которые получили наибольшее распространение в Англии с середины XIV в. до начала XIX в. Непосредственным поводом для принятия первого статута послужила Великая чума, резко уменьшившая количество трудоспособного населения.

Например, в Англии, согласно статутам 1349 г. и 1496 г., рабочий день ремесленников и с/х работников с марта до сентября должен был продолжаться с 5 час. утра до 7–8 час. вечера, а время, отведенное на еду, должно было составлять 1 час на завтрак, полтора часа на обед и полчаса на полдник. Зимой работа должна была длиться с теми же перерывами с 5 час. утра дотемна. Только Елизавета I в 1562 г. разрешила получасовой обеденный сон с середины мая до середины августа.

До XVIII в. статуты одновременно выполняли две функции: они служили инструментом государственного регулирования численности наемных работников и продолжительности рабочего времени, а также регламентировали распорядок рабочего времени. В конце XVIII – начале XIX в. в сфере действия государственного законодательства остается регулирование продолжительности рабочего времени, которое можно рассматривать как элемент структурирования суточного и недельного времени в целом. В 1847 г. в Англии был принят закон о 10-час. р. дне: тенденция изменилась – законодательство стало ограничивать рабочее время.

Что касается распорядка и соответствующей дисциплины самого рабочего времени, то в XVIII в. оно из сферы государственного регулирования переходит в компетенцию нанимателей. Это связано с изменениями представлений о правах собственности на время.

Даже свободное время отныне подчиняется производственной дисциплине. В качестве иллюстрации приведем изменение времени обеда состоятельных английских горожан. В XVII в. обед (dinner) обычно начинался между 12 и 13 часами, в начале XVIII в. обеденное время сместилось на 14 ч., к середине века оно передвинулось на 15 ч., к 1780-м гг. – на 16 ч., а в конце XVIII в. обед стал начинаться не раньше 17 ч. Эти изменения были обусловлены потребностью в увеличении времени, уделяемого деловым обязанностям. Ранний обед из нескольких блюд, традиционно подкрепляемый изрядным количеством алкоголя, ограничивал деловую часть дня всего парой часов, что было достаточным в XVII в., но явно не соответствовало потребностям века XVIII.

Сдвиг времени обеда сопровождался целым рядом других изменений в распорядке дня состоятельных городских слоев английского общества. Завтрак стал более продолжительным, и с конца XVIII в. его непременным атрибутом стало чтение газет, вводящих в курс деловой жизни. Возникло понятие «ленча», который начинался в то же время, что и обед в XVII в., но выполнял при этом не столько рекреационные, сколько физиологические или деловые функции. Наконец, социальное общение, выходящее за рамки чисто делового, сместилось, вслед за обедом, с дневных на вечерние часы, а ужин стал начинаться у представителей имущих слоев уже за полночь.

Еще в большей степени изменились распорядок дня и дисциплина времени работников. На первых порах трудовая дисциплина имела «палочный характер». Затем дополнительным фактором стал машинный ритм и темп работы. С середины XIX в. стали появляться стимулы для рабочих (традиция награждения часами за многолетнюю беспорочную службу).

Особое значение приобрело развитие дисциплины времени у детей. Центральную роль здесь сыграло увеличение числа школ, и, прежде всего воскресных. Существенным оказалось и распространение детского труда в конце XVIII – первой половине XIX в.: детей было гораздо легче заставить подчиняться рабочему графику и работать по 15–16 час. в день, чем бывших ремесленников и крестьян.

Распространение детского труда было также связано, по мнению ряда историков, с отсутствием школ (помимо воскресных) и детских садов – работающим родителям было просто негде оставлять детей. Но уже во второй половине XIX в. в европейских странах школьное образование стало массовым. Это определило возникновение еще одной разновидности дисциплины времени – в рамках жизненного цикла. Эта дисциплина, четко поделенная на периоды учебы, работы и пребывания на пенсии, становилась все более жесткой. Но в настоящее время границы между отдельными стадиями жизненного цикла начинают размываться: учеба совмещается с работой, пенсионеры работают.

3. Мотивация труда в исторической перспективе

1) Автономная (биологическая) мотивация труда. Уже автор книги Бытия, первой книги Библии, был серьезно озабочен тем, что представлялось ему проклятием людей с самого начала человеческой истории. После изгнания из рая голод, жажда и потребность в убежище стали неизбежными стимулами труда: “В поте лица твоего будешь есть хлеб, доколе не возвратишься в землю, из которой ты взят”.

Хотя прямая биологическая потребность является достаточным стимулом к труду для мужчин и женщин, практически никто из них не делает свой выбор в пользу или против труда, как и сколько работать, независимо. Как правило, они живут не как отдельные индивидуумы, а семейным

хозяйством. В домашнем хозяйстве больше не существует прямой связи между индивидуальными затратами труда и индивидуальной выгодой.

Во-первых, существует различие в интересах старших и младших членов семейного хозяйства. Более старшие члены семьи обычно действуют в интересах долговременных перспектив. Одним из их стимулов к труду может стать выживание семьи в течение нескольких поколений и связанное с этим сохранение семейного капитала, дома и т.д. Частично в противовес этим долговременным перспективам, более молодые члены семьи могут быть мотивированы напряженно трудиться тем, чтобы как можно скорее завести собственное хозяйство.

Во-вторых, в домашнем хозяйстве существует различие в интересах между мужчинами и женщинами.

Автономная мотивация предшествует возникновению более сложных обществ, в которых человек больше не может организовывать свой труд автономно, а должен работать и для других. Такие трудовые процессы называются гетерономными.

2) Гетерономная мотивация:

а) микроуровень – отношения между работниками и “получателями труда”, т.е. потребителями и работодателями.

б) макроуровень – отношения между работниками и властными структурами, чаще всего государством. Властные структуры являются главным источником мотивации труда во всех развитых обществах. Иногда они используют труд своих подданных напрямую, как в древней Месопотамии или Египте. Иногда они формулируют цели национального производства с вытекающими для всех последствиями. Иногда их мотивация основана на том, что наказания за уклонение от работы связаны с социальной безопасностью.

а) Поскольку семья не является самодостаточной, то семейное хозяйство будет обмениваться товарами и услугами с другими семьями и другими социальными организациями.

Известная концепция “тягостности”, предложенная А.В. Чаяновым в 1925 г., оценивает трудовые затраты через субъективную оценку крестьянами и ремесленниками собственных усилий. А.В. Чаянов отмечал, что каждый новый рубль растущего семейного дохода может рассматриваться с двух сторон: во-первых, под углом его важности для потребления, для удовлетворения потребностей семьи; во-вторых, с точки зрения тягостности его получения¹. Подобный обмен товарами и услугами подразумевает противостояние труда в домашнем хозяйстве требованиям товарного рынка.

Обратимся к стимулам, порождаемым рынком труда, т.е. работодателями. Существуют разные категории работодателей. Как следствие, семейные хозяйства и их члены могут столкнуться с чрезвычайным разнообразием стимулов, от чисто экономических до внеэкономических. Они

¹ Чаянов А.В. Крестьянское хозяйство. М., 1989. С. 244–245.

меняются от домашнего и полного рабства, работы в концентрационном лагере, крепостной зависимости, труда по договору и найма человека, лишенного возможности сменить место работы по собственному желанию, до наемных работников с частой сменой мест работы.

Подобную же гамму состояний между свободными и несвободными трудовыми отношениями демонстрирует и государство как работодатель: свободные работники в государственных учреждениях; работники с ограниченной свободой (армейские офицеры, агенты секретных служб и те, кто работает в «закрытых» научных центрах); работники, несвободные в течение некоторой части своей жизни (военнослужащие срочной службы); работники, несвободные до конца жизни (заключенные концлагерей); наследственно несвободные работники (государственные крестьяне, служебники, государственные рабы).

б) Третий источник мотивации труда – властные структуры и, особенно, государство. Теперь оно выступает уже не как простой работодатель, а как орган, регулирующий социальные отношения.

Все современные властные структуры неизбежно влияют на трудовые отношения (они решают, облагать или не облагать труд налогами, допускать или нет смешение работников и работодателей, в какой форме признавать соглашения на рынке труда и т.п.).

В XX в. государство создает условия для выхода из домашнего хозяйства на рынок труда; организует общенациональные кампании, обеспечивающих рост производства и производительности труда; проводит определенную социальную политику.

Способы мотивации труда:

- побуждение – апелляция к солидарности;
- вознаграждение – обещание соответствующей награды;
- принуждение – угроза причинить вред.

Эти категории могут находиться в различных сочетаниях. Россия, особенно после 1917 г., возможно, является страной, в которой эксперименты с различными системами мотивации имели место чаще, чем в любой другой стране мира.

4. Гендерное разделение труда

Само возникновение гендерной системы в незапамятные времена чаще всего связывается как раз с процессом разделения труда, определившем неравенство полов в отношении собственности. Даже изучения развития брачных моделей и семейных отношений упирается в анализ тенденций экономического развития.

Например, так называемая “Черная Смерть”, создавшая острую временную нехватку рабочих рук, способствовала вовлечению в трудовую деятельность женщин, которые предпочитали откладывать брак или даже вовсе не выходить замуж, в результате чего снизилась рождаемость и

продлился период демографического спада в эпоху регулярных эпидемий. Однако к середине XV в. население в Европе достигло точки, в которой экономический рост уже не мог поддерживаться, и эта модель начала превращаться в свою противоположность. Мужчины стремились в период экономического спада исключить конкуренцию со стороны женского труда. Таким образом, женщины были вновь возвращены в зависимое положение в браке (стали выходить замуж раньше и чаще). В господствующих культурных представлениях подчеркивалось, что место женщины – в доме и семье. Возникшая в результате этого восходящая тенденция рождаемости лишь усугубила конкуренцию и – соответственно – маргинальное положение женщин на рынке труда.

В целом, на эволюцию женского труда и исключение его из общественного производства в конце европейского средневековья повлияли урбанизация, капитализация, перенасыщение рынка труда и монополизация. В результате потери домохозяйством производственных функций женский труд утратил свою ценность. В начале нового времени изменяется само понимание трудовой деятельности: на смену средневековому, сконцентрированному на домохозяйстве и включавшему выполнение любых задач по содержанию семьи, приходит ограниченное представление, которое связывает с понятием «работа» только участие в рыночной экономике и, в особенности, в сфере производства. Одновременно, последовательная профессионализация многих занятий, требующая формального обучения и предварительного лицензирования, закрывала доступ к ним для подавляющего большинства женщин. Все эти изменения закреплялись в религиозных представлениях: в наставлениях и проповедях духовенства всякий производительный труд женщин рассматривался только как часть ее домашних функций в качестве помощницы мужу и примера для детей.

Тем не менее, спектр занятости молодых незамужних женщин и вдов был достаточно широк: от проституции до цехового ремесла. При большом спросе на свою продукцию мастера могли использовать наемных работниц и служанок. Таким образом, женщины играли роль трудового резерва, который мобилизовывался в случае необходимости. Но даже это неформальное участие в производственной деятельности было поставлено под вопрос с введением жестких ограничений и запретов на использование труда женщин в XV в. Гендерная принадлежность стала играть решающую роль в различении квалифицированного наемного труда. Женский труд все более превращался в маргинальный: и в городе, и в деревне работа женщин была непостоянной, зависела от семейных обстоятельств, имела ущербный статус и плохо оплачивалась.

Наряду с экономическими и демографическими явлениями, вытеснению женщин из производства способствовало развитие комплекса идей, основанных на понятиях «цеховой чести», «мужской солидарности» и «буржуазной респектабельности».

Крестьянская трудовая среда в средневековье и новое время

1. Специфика крестьянской трудовой организации.
2. Факторы формирования национальных особенностей крестьянской трудовой культуры в России.
3. Трудовая этика русского крестьянина.
4. Крестьянская поземельная община

1. Специфика крестьянской трудовой организации

Исследования антропологов показывают, что крестьяне во всем мире одинаковы. Им присущи духовная привязанность к земле; стремление быть членом сложившейся деревни или местной общины; огромное значение семьи; женитьба как необходимый шаг к экономическому благополучию; жизнь по соседству с родственниками; наследование по мужской линии; противоречие между привязанностью к земле, к местной жизни и необходимостью производить товарную продукцию.

Крестьянское хозяйство характеризуется, прежде всего, единством производства, потребления и семейной жизни. Муж, жена и дети, а также родственники (братья, сестры, родители) жили и работали в хозяйстве. Граница между работой и неработой была расплывчатой. Такая форма производства требовала семейственной организации труда.

Вплоть до XIX в. большинство крестьянских семей вело производство преимущественно для собственного потребления. В свободное от сельскохозяйственных работ время крестьянская семья сама изготавливала необходимые инструменты, материалы и одежду. Вопрос о соотношении затрат труда и дохода, рентабельности хозяйства не имел никакого значения.

Если говорить о разделении труда между женщиной и мужчиной, то мужчинам предназначались те виды деятельности, которые требовали пребывания вдали от дома, более высокого риска и большей физической силы. На крестьянку в первую очередь ложились заботы о коровах, молодняке, свиньях, молочном хозяйстве, домашней птице, огороде. К ним добавлялись приготовление пищи, выпечка хлеба, переработка молока в масло и сыр, консервирование мяса, плодов и капусты. Ежедневная варка обеда и стирка белья составляли лишь небольшую часть домашних забот крестьянки. Помимо домашней работы женщины постоянно участвовали в луговых и полевых работах. Характер полового разделения труда должен объясняться в первую очередь частыми беременностями крестьянок, необходимостью грудного вскармливания и ухода за младенцами, т.е. критерием близости к дому.

Широко распространено мнение, что крестьянские дети рассматривались родителями с точки зрения потребностей домашнего хозяйства, а

эмоциональная связь между родителями и детьми является «современным изобретением». Чуть ли не с четвертого года жизни детям поручалась работа. Дети учились, не столько говоря и слушая, сколько непосредственно участвуя. Школа до конца XIX в. оставалась совершенно чуждой принципам крестьянского мира, будучи не связанной с непосредственным опытом. Это было малозначащее второстепенное дело. Детей посылали в школу тогда, когда было свободное от работы время.

Главной отличительной чертой трудовой деятельности крестьянина в прошлом является почти полное отсутствие контроля непосредственного производителя над ходом «производственного процесса», происходящего в форме биологического развития растений, а также бессилие человека в создании оптимальных климатических условий для этого развития. Отсюда проистекает чрезвычайно слабая взаимозависимость между вложением труда и интеллекта в земледелие, с одной стороны, и результатами этой деятельности в виде урожая тех или иных культур – с другой. Поэтому основой культуры земледелия является человеческий опыт. Он предстает перед каждым крестьянином в императивной форме традиции и обычая. Все индивидуальные начинания и новации безжалостно отменяются из народной земледельческой практики. Отсюда удивительное единообразие в приемах ведения земледелия. Именно этими обстоятельствами объясняется невосприимчивость крестьянина к новым приемам агрикультуры, к модернизации орудий труда и т.д.

2. Факторы формирования национальных особенностей крестьянской трудовой культуры в России

1) Территориальная экспансия.

С 1646 г. по 1914 г. территория России увеличилась с 14,1 до 21,8 млн. кв. км, т.е. в 1,55 раза, а население – с 7 до 178 млн. чел. (в 25,4 раза). Народная колонизация стимулировалась возникновением относительного аграрного перенаселения. Каждой системе хозяйства соответствует предельная густота населения, могущего найти себе в условиях данного строя хозяйства необходимые средства существования. При достижении этого предела наступает аграрное перенаселение – относительный недостаток земли, выход из которого возможен либо путем перехода к более интенсивному хозяйству, либо с помощью переселения. Переход к новой системе земледелия требует времени, знаний, средств и психологической перестройки, к этому способу население обращается лишь тогда, когда отсутствует возможность переселения. У населения России почти всегда существовала возможность для колонизации – вот почему оно чаще всего обращалось именно к переселению, а не к интенсификации земледелия.

Экстенсивный путь развития экономики был неизбежным и даже оптимальным для России. Интенсификация требует огромных затрат капи-

тала и, как правило, происходит тогда, когда существует избыток труда, недостаток земли и достаток капитала. В России всегда был избыток земли и недостаток капитала, поэтому возникавший в отдельных районах избыток труда переливался в районы избытка земли и недостатка труда. Дополнительным стимулом для экстенсивного хозяйства служило то, что границы страны расширялись в направлениях от менее плодородных к более плодородным землям, на которых издержки производства были меньше, а производительность труда – выше, чем в районах старого заселения.

2) Природно-климатический фактор.

В Европейской России в целом климат типично умеренной зоны, однако, есть резко осложняющая компонента – весенние и осенние заморозки, а также переменчивый характер летнего сезона. Почвенный покров весьма разнообразен, но в первом приближении можно выделить северную и южную половины, разделяемые условной линией Киев–Калуга–Нижний Новгород–Казань. Основной тип почвы в северной части – неплодородный подзол, а к югу – более плодородные почвы.

Русское крестьянство, осваивая бескрайние просторы Восточноевропейской равнины, на каждом этапе развития общества получало в области земледелия уровень урожайности основных земледельческих культур, явно несоизмеримый с громадной массой вложенного труда.

Уровень трудозатрат в крупном хозяйстве России был близок по нормативам к практике крупного производства на Западе Европы. Однако есть существеннейшее различие. Например, во Франции вся нагрузка на крестьян распределяется на 10 мес., а в России, срок сельскохозяйственных работ был вдвое меньше. Буквально за ничтожно короткое время наши пахари были вынуждены обрабатывать почву и под яровые, и под озимые, включая два сева и две жатвы. В этом колоссальное различие с Западом не только в возможностях земледелия, но и в укладе, и в уровне всей жизни крестьянина, в типе самой культуры.

В индивидуальном крестьянском хозяйстве возможности концентрации рабочей силы не было, так как основные тяглецы (муж и жена) не имели на это не только сил, но и времени. Природой в Центральной России и во всем Нечерноземье начало сельскохозяйственного сезона определено сроком примерно с половины апреля (по ст. стилю). Что касается окончания работ, то жатва и скирдование завершались к середине сентября, реже к концу месяца. Следовательно, за вычетом воскресений, когда работать было запрещено обычаем, на весь сезон приходится 128–130 рабочих дней. Из них на сенокос минимально необходимо было 30 дней. Больше того, барщинные крестьяне весенней порой полтора месяца работали вообще без выходных. На барина в целом весной работали 24 дня, на себя – около 21 дня. Очевидно, что о какой-либо интенсификации земледелия здесь практически не могло быть и речи. Принцип один – сделать как-нибудь, а там, Бог даст, вырастет.

Находясь в столь жестком цейтноте, пользуясь довольно примитивными орудиями, крестьянин мог лишь с минимальной интенсивностью обработать свою пашню, и его жизнь чаще всего напрямую зависела только от плодородия почвы и капризов погоды. Реально же при данном бюджете рабочего времени качество его земледелия было таким примитивным, что он не всегда мог вернуть в урожай даже свои семена. Выход из этой драматической ситуации был один. Великорусский пахарь должен был в 22 рабочих дня реально вложить в землю такой объем труда, который в более благоприятных условиях господского хозяйства на барщине занимал около 40 рабочих дней. Практически это означало для крестьянина неизбежность труда буквально без сна и отдыха, труда днем и ночью, с использованием всех резервов семьи. А для тех, кто не мог выдержать такого режима труда, оставалось обрабатывать пашню кое-как и ждать чудес от природы.

3) Конфессиональный фактор

Христианство исходило из принципа “не трудящийся да не ест”. Для православной этики русского крестьянина характерно понимание труда как источника и способа стяжания Божией благодати (“Бог труды любит”). Вера и труд занимали центральное место в системе ценностей русского крестьянина-христианина. Труд как таковой в глазах верующего выступает одним из главных средств к спасению души и обретению Царства Божия, а христианская мораль, без сомнения, носит трудовой характер.

Христианство выработало отношение русского крестьянина к земле и всему тому, что на ней произрастает, как на земле Божией, к домашнему скоту и всякой «твари» как «твари Божией» и наложило отпечаток на практику земле – и природопользования, определив всю систему взаимоотношений «человек – природная среда». Христианство способствовало выработке добросовестного отношения к труду, строго дисциплины на основе представления о том, что труд благословен Богом. Сложившаяся в крестьянских сообществах трудовая этика была следствием «оправдания верой» хозяйственной деятельности русского крестьянина.

Почитание христианских святых сказывалось и на трудовом ритме. Так, от церковных праздников зависел выбор сроков пахоты. Русскому крестьянину в целом было присуще понимание греховности работы в воскресные и праздничные дни. Однако в ряде случаев требования церковного календаря расходились с хозяйственными нуждами крестьянского хозяйства. В этой ситуации коллективное сознание увидело выход в выработке иерархии хозяйственных работ. Смысл этой иерархии заключался в том, чтобы, не нарушая церковных установлений и запретов, в то же время обеспечить необходимый уровень хозяйственного воспроизводства.

Оценка труда в средневековье была неоднозначной и противоречивой: тяжким трудом в добывании хлеба насущного наказан человек за первородный грех, и вместе с тем труд необходим в реальной жизни. Целост-

ность общества достигалась выполнением предназначенных функций его членами и частями, и в этом церковь видела обоснование необходимости производительного труда.¹

3. Трудовая этика русского крестьянина

Возделываемая земля для крестьян в российское средневековье – это прежде всего объект приложения труда, причем независимо от факта социальной принадлежности самой земли, будь она вотчинная, помещная, дворцовая, черная. Земля – не только природная данность, но и результат творения, она “Божья”. Обработка такой земли, совершение на ней многократных действий в течение одного и многих поколений крестьянской семьи вели не к абстрактному ее восприятию, а к эмоциональному отношению к ней.

Трудовая деятельность крестьян в аграрном обществе почти не зависит от времени. Земледелец испокон веков пашет, сеет, жнет, косит. Действия, связанные с обработкой почвы под посев, уборкой урожая, его обмоломом и хранением, формировали трудовые навыки, оттачивали их, доводя до автоматизма. Они передавались из поколения в поколение. Восприятие трудового опыта давало и благосостояние семье, и формировало отношение соседей к человеку. Трудовая репутация крестьянина среди соседей – этическая мера его успешного или неумелого хозяйствования.

Отношение к труду было социально значимым, меняющимся, неодинаковым как на коротких, так и на длительных хронологических периодах, а сам труд среди тружеников становился оценочной категорией.

Крестьянское отношение к труду можно назвать потребительским. Каждый обязан трудиться и одновременно имеет возможность трудиться, так как община обеспечивает всех взрослых мужчин средствами производства: кто не работает, тот не ест; кто работает, тот ест; как работаешь, так и живешь.

Крестьянину был чужд взгляд на собственность как на источник богатства и власти. Использование ее для эксплуатации и обогащения греховно. Источником существования каждого человека должен быть личный труд. Крестьянин негативно смотрел на ростовщичество и прибыль. Ему было свойственно понятие «справедливой цены», которая компенсировала затраты, и чуждо понятие рыночной цены.

Труд должен быть умеренным, ибо работа сверх меры – своего рода алчность и не может быть богоугодным делом. Работа не имеет конца и края, поэтому важно не терять чувства меры и вовремя остановиться. Одним из способов регулирования продолжительности рабочего времени являлись праздники, работа в которые считалась грехом, запрещалась.

¹ Ле Гофф Ж. Цивилизация средневекового Запада. М., 1992

Крестьянин воспринимал время движущимся по кругу и, соответственно, представлял, что все в мире повторяется. Отклонение от нормального повторяющегося хода вещей казалось ему чем-то исключительным, временным. Отсюда проистекали его недоверчивость ко всяким переменам, всяким нововведениям. Старообрядцы, например, считали предосудительным всякий новый способ, облегчающий труд земледельца. Уверенность в том, что завтра будет так же, как сегодня, представляла для крестьянства более значимую ценность, чем движение вперед, обещавшее с большей или меньшей вероятностью, что завтрашний день будет лучше сегодняшнего.

Земледельческий труд представлялся крестьянину наполненным большим смыслом, имеющим важное значение для всего государства. По его мнению, именно крестьянин являлся центром святорусской земли, единственным кормильцем, остальные живут за его счет. Отсюда его негативное отношение к другим сословиям как к дармоедам, которые сидят на крестьянском горбу.

4. Крестьянская поземельная община

В России на протяжении столетий удерживался общинный строй. Начав формироваться в киевское время и претерпев значительные изменения в ходе исторического развития, он дожил до начала XX в., обусловив многие особенности социально-экономического и социально-политического строя России. Стойкое сохранение общинного землепользования на протяжении веков – основная особенность истории русской деревни. Сельская община являлась институтом, руководившим всей хозяйственной, общественной и частной жизнью деревни.

Для крестьян община – основная референтная социальная группа, в которой проходила вся их жизнь от рождения и до смерти. Крестьян объединяли в их общинах общая собственность, совместное производство, коллективная ответственность перед государством за налоги и преступления, совершенные на территории общины, социальная борьба, правосудие, религиозная жизнь, потребность в защите, организация досуга, взаимопомощь и др. групповые интересы.

Функции общины:

1) *Управленческая*: поддержание внутриобщинной дисциплины, обычно-правовых норм жизни и нравственности; санкционирование браков, разводов и семейных разделов; контроль за сексуальной моралью, за правильностью раздела и наследования имущества; разрешение внутрисемейных конфликтов и т.п.

2) *Производственная*: распределение пашни и угодий между хозяйствами, регулирование их использования; организация производства (выбор севооборота, определение начала и конца сельскохозяйственных работ и т.п.); регулирование труда и отдыха по обычаю.

3) *Финансово-податная*: распределение и взимание налогов и повинностей; организация исполнения натуральных повинностей (рекрутской, дорожной и др.) – по обычаю и закону.

4) *Правотворческая и судебная*: расследование и суд по гражданским делам между крестьянами и уголовным преступлениям (кроме самых серьезных), совершенных на территории общины – по обычаю.

5) *Полицейская*: поддержание общественного порядка, контроль за миграциями, наказание за мелкие преступления, принятие мер при чрезвычайных ситуациях (пожары, наводнения), изгнание из общины за дурное поведение.

6) *Представительская*: отстаивание интересов общины перед государством и помещиком.

7) *Социальная защита*.

8) *Культурно-воспитательная*: проведение праздников; организация отдыха; воспитание подрастающего поколения.

9) *Религиозная*: выборы священника (до нач. XIX в.), попечение о церкви, проведение религиозных праздников и календарных земледельческих обрядов; организация коллективных молебнов в случае засухи, падежа скота и т.п.

Общинные дела находились в руках наиболее солидной части крестьянства – стариков (мужчины в возрасте 60 лет и старше, сохранившие трудоспособность, ясный ум и являвшиеся главами хозяйств). Их высокий престиж объяснялся тем, что общинная жизнь строилась не по книгам, а по устной традиции. Важную роль играл сход, в котором участвовали дворохозяева-мужчины (большаки). Они составляли не более 10% членов общины. Из них выбирали выборные должности. Общественная работа была тяжелым бременем: она занимала до трети рабочего времени, никак не вознаграждалась, иногда приносила убытки. Поэтому, как правило, выборные должности занимали люди пожилые (они меньше участвовали в тяжелой крестьянской работе) и, во-вторых, люди из большой семьи (она могла безболезненно отпустить работника).

Принципы общинной жизни:

1) Каждый обязан трудиться и одновременно имеет возможность трудиться, так как община обеспечивает всех взрослых мужчин средствами производства: кто не работает, тот не ест; кто работает, тот ест; как работаешь, так и живешь.

2) Труд должен быть умеренным; нельзя работать в праздники.

3) Мир гарантирует каждому крестьянину мужского пола (благодаря общинной форме собственности) получение во временное пользование определенной доли имущества общины, в первую очередь земли, при условии, если он соглашается выплачивать падающие на эту землю платежи. Крестьянин имеет право на достойное существование, т.е. на минимальный уровень дохода, который обеспечивают община, помещик, государство и Бог.

4) Община обязана помогать крестьянам в кризисных ситуациях – пожар, потеря скота, инвалидность, болезнь, сиротство и т.п.

5) Интересы мира имеют приоритет перед интересами отдельных семей и крестьян.

6) В общине по всем общественным вопросам должно существовать согласие.

7) Моральный кодекс общины воплощает христианские заповеди, крестьяне обязаны его соблюдать.

8) Крестьяне обязаны поддерживать коллективизм и солидарность. Решения схода должны были приниматься единогласно.

9) Все патриархи обязаны участвовать в общественных делах, присутствовать на всех сходах, занимать выборные должности.

10) Между всеми патриархами существует полное равенство в отношении прав и обязанностей, но старики имеют приоритет перед остальными на сходах и в принятии решений, в суде и других общественных делах.

11) Мужчины, не являющиеся патриархами, не участвуют на сходах, не принимают решений, их интересы представляет большак.

12) Женщины не имеют никаких денежных и натуральных обязательств перед общиной и государством, но зато не имеют и никаких прав, не имеют доли в общинной собственности и права на земельный надел.

13) Мир уравнивает крестьян, стремится к тому, чтобы имущественные и всякие другие различия между крестьянами были минимальными, в свою очередь отдельный крестьянин не должен выделяться из общего ряда.

14) Мир имеет право вмешиваться во внутрисемейные и личные дела крестьян, если они вступают в противоречия с обычаем и традициями, нарушают общественный порядок.

15) Община в целом и каждый крестьянин в отдельности в своей жизни ориентируются на старину как на образец.

16) За отдельным крестьянином признается инициатива настолько и до тех пор, пока она не нарушает обычая, традиций и интересов мира.

17) Мир является хранителем традиций, правды и справедливости, его решение – глас Божий.

Эти принципы поддерживали общинный строй жизни, обеспечивали экономическую и социальную стабильность, общественный порядок, личностный характер отношений, консолидировали крестьян в корпорации, которые защищали их права и жизненный уровень от наступления государства и помещиков.

Общинные порядки связывали крестьян многочисленными взаимными обязательствами, ставили их в положение взаимной зависимости, а совместный труд и отдых вырабатывали в них чувство сильной привязанности и духовной близости. Единение крестьян проявлялось в братчинах, хож-

дении в кусочки, помочах (коллективная работа в пользу крестьянина, попавшего в тяжелое положение из-за пожара, утраты скота, болезни и т.п.). Другие виды коллективных работ – белкование (в Сибири), «капустки» (заготовка зимних запасов) и др. Эти формы общения крестьян в процессе производственной деятельности, кроме практических результатов, служили укреплению моральных устоев, неписаных законов народной этики. При коллективной работе труд и поведение каждого ее участника были у всех на виду и служили основанием для формирования суждения общества о том или ином человеке, о его деловых и нравственных качествах.

В силу бюрократических и фискальных соображений государство традиционно отводило общине привилегированную роль. Но условия хозяйственной жизни после реформы 1861 г. приводили общину к кризису. Пре реформенные передельные общины, большие крестьянские семьи и неформальное крестьянское общество были институтами, которые представляли собой огромные трудности для модернизации России; отдельные их элементы сохранились и в наше время. В начале XX в. стало очевидно, что общинный принцип организации крестьянской жизни нуждается в пересмотре. Столыпинская реформа 1906–1911 гг. – это второе раскрепощение крестьян.

Крепостной труд в истории России

1. Холопство на Руси.
2. Формирование и развитие режима крепостного права.
3. Барщинное хозяйство.

1. Холопство на Руси

Наиболее ранней формой рабства в восточнославянских землях было порабощение военнопленных. Положение раба-пленника напоминало скорее бытовую ущербность, нежели социальное неравенство. Его часто использовали на женских работах или принуждали к такому труду, который был особенно тяжелым или считался недостойным полноправного мужчины. Владение рабами было коллективным. Правомерно говорить не об эксплуатации, а об использовании труда рабов: они трудятся вместе и наряду с представителями племени, в плену у которого находились.

В конце X – начале XI в. Русская земля находилась в состоянии глубокого системного кризиса. Вследствие расстройств общественной жизни вне привычных социальных связей оказалось большое количество обездоленных людей, нуждавшихся в помощи, поддержке, покровительстве. Это создавало почву для внутреннего порабощения. Возникла новая разновидность рабовладения – холопство.

В условиях крайней неразвитости наемного труда для управления и городскими «хоромами», и сельскими имениями труд холопа, вырванного из социальных связей и целиком зависимого от господина, приобретал значимость. Попавший в долговую кабалу свободный общинник при побеге от заимодавца до отработки долга, купец, растративший чужой товар и не имевший возможности возместить ущерб своим имуществом, человек, нанявшийся в домашние и хозяйственные слуги, неизбежно обращались в холопство.

В XVI в. основной формой холопства становится кабальное холопство. Этому способствовали развитие ростовщичества и кризис 70–80-х гг. XVI в. Экономическая катастрофа расчистила почву для кабалы, а потом и для крестьянской барщины. В XVI в. основную массу кабального люда помещики эксплуатировали на барской запашке. Кабальных «деловых» людей чаще всего держали в людских избах на месячине в непосредственной близости от господского поля.

В ходе исторического развития рабские и полурабские формы зависимости повсюду постепенно трансформировались в зависимость крестьянскую. Однако процесс этот был длительным и сложным. При наблюдавшейся на протяжении средневековья общей тенденции к слиянию всех неполноправных и зависимых в однородное крестьянское сословие в отдельные периоды – в голодные неурожайные годы, во время войн и уси-

ления государственного тягла – могло иметь место и возвращение к наиболее тяжелым формам зависимости. Судебники конца XV – XVI в., Уложение середины XVII в., наряду с восходящими к киевскому времени источниками холопства (наследственный статус, приданное холопство, тиунство, «сельский ключ», женитьба на рабе или выход замуж за холопа), называют самопродажу как основной путь появления полных и кабальных холопов.

Широкое распространение холопства в средневековой Руси наложило сильную печать на формы крестьянской зависимости. И не случайно ряд исследователей именно в этом видят одну из важнейших причин установления крепостничества.

2. Формирование и развитие режима крепостного права

В историографии утвердилось общее положение о том, что в условиях господства натурально-потребительской экономики, при которой производитель был неразрывно связан с природными факторами производства и естественно сложившимися или исторически развившимися коллективами, присвоение высшими сословиями происходило через те или иные формы экспроприации субъектности индивида – от рабских и близких к ним разного рода сервильных статусов до феодальной зависимости. Собственность феодала на землю являлась по своему происхождению внеэкономическим присвоением земли и работника, отношением господства и подчинения. Отчуждение прибавочного продукта при феодализме осуществлялось через внеэкономическое принуждение.

В течение XVI в. в деревне под влиянием экономической задолженности стихийно и постепенно развивалось частное крепостное право. С 1581 г. государство начинает вводить на территории страны заповедные годы, когда временно запрещались крестьянские переходы от одного феодала к другому. В 1592 г. была проведена перепись населения и составлены писцовые сказки, на основании которых можно было вести розыск беглых. В 1597 г. был издан указ о пятилетнем сроке сыска беглых крестьян («урочные годы»). Таким образом, в конце XVI в. серия закрепостительных указов правительства Бориса Годунова завершила юридическое оформление крепостного права на всей территории Русского государства, прикрепив крестьян к земле, на которой они находились в момент издания указа, и к владельцам этой земли – помещикам, государству, монастырям и т.д. В начале XVII в., в ходе Смутного времени, закрепостительные указы потеряли свою силу, но в полной мере были восстановлены Уложением 1649 г.

Огромное негативное влияние на положение крестьян оказало уничтожение в 1719 г. юридической грани между холопами и крепостными. Объединение в один разряд произошло путем распространения обязанности платить государственные налоги на холопов, которые до тех пор были

от этого освобождены. В результате помещики в отношении крепостных стали пользоваться правами, принадлежавшими прежде господам в отношении к холопам, хотя в законе на этот счет не содержалось никаких указаний.

Развитию крепостничества способствовали следующие факторы:

- традиционный характер русской государственности и патриархальный характер царской власти. Население считало царя верховным собственником земли, государем всех подданных и признавало за ним право распоряжаться свободой, здоровьем, жизнью, трудом и имуществом подданных.;

- военно-политический фактор. Русскому государству постоянно требовались огромные средства для укрепления вооруженных сил и ведения активной внешней политики. Только всеобщее закрепощение, причем в самых грубых формах, могло в какой-то мере удержать население на месте, изъять у него финансовые средства и сохранить социальный порядок. Частное крепостничество происходило из делегирования самодержавием части своей власти над личностью крестьянина и его трудом помещику;

- культурно-психологические предпосылки: неразвитость индивидуализма, недостаток самосознания и самоконтроля, склонность к подчинению только грубой силе. Людям XVI–XVIII вв. казалось естественным существование принудительного труда и насилия (отсюда развитая практика самозакрепощения);

- экономический фактор: отсутствие найма в буржуазном смысле этого слова. Господствовал обычай, согласно которому всякий свободный, поступивший в услужение, на работу, на службу к другому, превращался в зависимого человека, а его наниматель – в господина.

В XVIII в. крепостничество крестьянства усиливалось, и в царствование Екатерины II достигло своего апогея. Закон дал помещикам право ссылать крестьян без суда и следствия в Сибирь, ссылку или на каторгу, отдавать в солдаты. Помещики (или их управляющие) вмешивались в личную жизнь крестьян, им принадлежало право на имущество крепостных.

Вплоть до реформы 1861 г. крепостное хозяйство давало прибыль. В XVIII–XIX вв. труд барщинных крестьян был существенно более производительным, чем труд оброчных крестьян. Поэтому в XVIII – первой половине XIX в. всюду, где земледелие являлось главным занятием, помещики предпочитали барщину оброку: в 1850-е гг. на барщине находились 96% крестьян 9 западных губерний, 81,6% крестьян 21 черноземной и восточной губернии и только 43,2% крестьян 15 нечерноземных губерний. О том, что крепостной труд был эффективен, говорит и тот факт, что в 1842–1853 гг. (период т.н. «кризиса крепостничества») хозяйственная деятельность помещичьих крестьян была более результативной, чем у ка-

женных крестьян. Помещичьи крестьяне под более строгим надзором своих владельцев работали не только больше, но и качественнее, чем казенные крестьяне.

Главная причина этого явления заключается в трудовом этосе крестьян, ориентировавшем их на такую трудовую активность, целью которой было удовлетворение элементарных материальных потребностей. Поэтому для достижения значительных экономических результатов требовалось внеэкономическое принуждение. Всестороннее закрепощение производителя – это оборотная сторона и следствие потребительского менталитета крестьянства.

Русские помещики были в целом посредственными коммерсантами и предпринимателями, им была чужда идея издержек производства, они боялись нововведений риска, полагались главным образом на административные меры и находились под большим влиянием крестьянской агротехники и практики ведения хозяйства. Даже более доходное барщинное хозяйство не развивало максимально возможной рентабельности и в целом уступало по доходности плантаторским хозяйствами США или крупным имениям, организованным на вольнонаемном труде в самой России.

Переход к вольнонаемному труду мог существенно повысить производительность труда в сельском хозяйстве и повысить доходность помещиков при следующих условиях: 1) уничтожение общинного чересполосного землепользования; 2) замена традиционного трехполья плодосменной системой земледелия; 3) наличие кредита для получения оборотного капитала, что предполагало существование развитой сети кредитных учреждений. Эти условия отсутствовали, и поэтому отмена частного крепостничества не сулила помещикам материальных выгод в ближайшее время после эмансипации.

С другой стороны, надо принимать в расчет огромные психологические нагрузки управляющих в барщинном хозяйстве, так как свои доходы помещикам приходилось буквально выколачивать из крестьян с помощью строго контроля и жестоких наказаний. Проявлять подобную жестокость по отношению к крестьянам ради получения большого дохода было всегда нелегким делом, а со временем становилось еще труднее из-за роста крестьянского самосознания, развития чувства личности и усиления крестьянского протеста. Практически на каждого помещика хотя бы раз в жизни нападали крестьяне. Кроме того, усиление нажима на крестьянство требовало роста административного аппарата, что увеличивало издержки производства. Не менее существенно, что по мере общего смягчения нравов в обществе, повышения образовательного и культурного уровня помещиков, пробуждения самосознания у крестьянства жестокость становилась безнравственной. Не все дворяне могли выдержать противоречие между европейским воспитанием и необходимостью действовать по правилам, диктуемым суровой реальностью.

3. Барщинное хозяйство

Вплоть до XIV в. крестьяне-земледельцы почти не знали полевой барщины. На этом поприще выступали холопы, кабальные люди и пр. Таким образом, землевладелец обходил крестьянский мир – общину и, с другой стороны, компенсировал неизбежный дефицит рабочего времени крестьянина холопьем земледельческим трудом. Дополнялся он трудом крестьян, попавших в денежную кабалу (“серебренничество”).

Господская запашка стала повсеместным явлением во второй половине XVI в., а ее величина стала заметным бременем для крестьян. У землевладельцев рано сформировалось стремление к организации собственного земледельческого хозяйства, так как только концентрация сравнительно больших объемов труда на относительно небольших площадях в короткий сезон работ позволяла поднять агрикультуру и получать качественные продукты земледелия.

Сначала это были “жеребьевые запашки”: при разверстании земли часть оставалась и ее требовали вспахать “загоном”, “во имя Бога”. Потом появляется долевая “барская запашка”, разверстанная десятинами на каждое крестьянское хозяйство. Потом собственно господская пашня, обрабатываемая на условиях полевой барщины. Становление барской запашки и барщины в XIV–XVI вв. связано не с развитием внутреннего или внешнего рынка, а с укреплением феодальной собственности на землю.

Классическое барщинное хозяйство формируется лишь к концу XVIII в. Чистая барщина была возможна лишь при относительно высоком уровне общественного разделения труда, поскольку она неизбежно приобретает товарный, а не натуральный характер.

Преобладание барщины вызывалось либо близостью имения к какому-либо промышленному центру (крупному потребителю сельскохозяйственной продукции) или центру хлебной торговли, либо возросшей недоимочностью крестьян (недоимщик отрабатывал недоимку на барской запашке – барщина выступала в качестве наказания).

В Центральной России средняя норма барщины на тягло составляла 3 дня в неделю, т.е. 135–140 дней в году. Порядок отбывания барщинных работ был разнообразен:

- барщина “пополам с доли” – из двух работников в семье один всю неделю был на барщине, а другой обрабатывал свой надел;
- барщина по три дня в неделю с марта по декабрь в сочетании с отходничеством зимой;
- барщина по три–четыре дня в неделю круглый год при условии выплаты помещиком государственных налогов за крестьянина;
- барщина “брат на брата” – с двух тягол одно всецело находилось на барщине, а другое работало на себя;

- барщина в сочетании с оброком (каждые несколько лет оброчные крестьяне переводились на барщину, а барщинные – на оброк).

С целью повышения производительности барщинного труда помещик применял урочную систему, вводил в качестве «стимулирующего» средства частичную оплату барщинных работ. В промышленных губерниях крестьяне отбывали барщину не только на барской запашке, но и в сфере промышленного производства – лесоразработках, судостроении, винокуреннии и пр.

Разновидностью барщины являлась «месячина», получившая свое название от платы натурой в виде месячного продовольственного пайка и одежды, которые выдавались крепостным крестьянам, лишенным земельным земельными наделов и обязанным все рабочее время находиться на барщине. Переведенные на месячину («месячники») фактически находились на дворовом положении, но в отличие от дворовых, обслуживавших нужды барской усадьбы и также получавших месячину, они были заняты в производственной сфере. Имение, в котором крестьяне были посажены на месячину, фактически превращалось в плантаторское хозяйство.

Помимо частновладельческой крестьяне были обязаны отбывать и государственную «барщину» – отработочные повинности (дорожная, мостовая, подводная, караульная и др.).

Представление о русской сельской экономике XVIII–XIX вв. неполно без сельской усадьбы. Усадьба – особый тип многоотраслевого хозяйства (сады, огороды, рыбные пруды, скотные дворы, конюшни, птичники, псарни, винокурни, ткацкие избы, погреб, амбары и пр.) и поселения. Наличие усадьбы усложняло хозяйственную и социальную структуру дворянского имения и не могло не отражаться на повинностях и занятиях крепостных крестьян.

Усадьба основывалась на труде дворовых. Дворня, как правило, находилась на месячине: рядом со скотным двором для семейных дворовых ставили избы – одну на две–три семьи. Им выдавали месячину. Холостые дворовые жили в барском доме.

В то время как в Европе между слугой и господином уже установились партнерские взаимоотношения, в России дворня была явлением оригинальным, сложным и запутанным. С одной стороны, рубеж XVIII–XIX вв. – это время почти абсолютной власти помещика над своими дворовыми и злоупотребления этой властью. С другой стороны, помещики так привыкли считать дворню инструментом для достижения своих желаний, что практически разучились без нее обходиться, а зачастую попадали под влияние своих дворовых людей.

Русская мануфактура XVII–XVIII вв.

1. Наемный и принудительный труд в мануфактурном производстве.
2. Условия и оплата труда на мануфактуре.

1. Наемный и принудительный труд в мануфактурном производстве

Понимание современного мира невозможно без исторического исследования феномена наемного труда. Этим занимается рабочая история.

XVII в. считается временем формирования всероссийского рынка. Неотъемлемым компонентом формирования условий для этого является рынок рабочей силы, наемного труда. Круг людей, обращающихся к наемной работе в качестве главного источника существования, в ту эпоху не мог быть ни достаточно широким, ни достаточно устойчивым. Тем не менее наличие наемного труда отмечается во всех отраслях экономики. Самый большой спрос на рабочую силу предъявлял речной транспорт. Например, Волжский водный путь ежегодно привлекал 20–30 тыс. ищущих заработка. Значителен был приток «гулящих людей» на пушные промыслы Сибири – до 2–3 тыс. чел. Сотни наемных людей работали на железоделательных промыслах. Постоянный спрос на работников солеварен характерен для Соли Камской и Старой Руссы. Не обходились без наймитов купеческие предприятия – кожевенные, мыловаренные, винокуренные, поташные и пр. Крупные рыболовные промыслы также обслуживались за счет наемной рабочей силы.

В XVII в. происходят принципиальные перемены не только количественного порядка. Иной характер приобретает сам наемный труд. Он становится явлением общероссийским и в известном смысле унифицированным и даже более свободным. Разрываются локальные и корпоративные рамки наемной работы. На основе отпускных, проезжих и др. документов уходящие на заработки люди получают возможность выбирать место работы по своему усмотрению.

Факторы развития наемного труда:

- 1) развитие купеческого предпринимательства;
- 2) потребность государства в звонкой монете, взимание налогов деньгами.

В XVII в. появляется документальное оформление наемной работы – индивидуальные и коллективные поручные записи, в которых перечисляются имена, обозначаются условия найма, его срок и размер оплаты, или покрутные записи (на пушных, рыбных и др. промыслах). К числу документов, удостоверявших наемную работу, относятся и некоторые порядные записи на выполнение тех или иных работ, в частности, строительных. Существовали т.н. житейские или жилые записи с обязательством за долг жить и работать у хозяина.

В условиях той эпохи граница между свободным наймом и кабальной зависимостью должника была весьма зыбка и неопределенна. Поэтому в литературе существует термин «принудительный найм».

Чтобы человек мог найти себе заработок в качестве наймита, требовалось доказательство его легального положения (беглых на работу принимать запрещалось). Свидетельством законопослушности наймита служили отпускные грамоты для частновладельческих крестьян и проезжие грамоты (памяти) для черносозных тягловцев и посадских.

Новшеством в документации по учету работы на предприятиях стало ведение персонального наблюдения за наймитами – были ли они на рабочем месте или отсутствовали по каким-либо причинам. Все это принималось в расчет при оплате, за прогульные дни производились вычеты из жалованья.

Различия в характере труда, уровне его квалификации находят свое вполне определенное выражение в градациях вознаграждения. Работа мастеров оплачивается иногда в десятки раз выше, нежели «черная работа». С большей тщательностью разрабатываются расценки, например, на металлургических предприятиях, речном транспорте и т.д. Здесь также нельзя не усматривать повышения внимания к рабочей силе в качестве категории стоимости, элемента товарно-денежного хозяйства.

Наряду с развитием наемного труда в XVIII в. в силу общей тенденции к государственному и частновладельческому закрепощению населения возрастала доля принудительного труда в промышленности. Этому способствовала также сложившаяся на государственных ремесленных производствах (Оружейная палата, Пушечный, Монетный дворы и др.) традиция использования несвободного, хотя и оплачиваемого труда.

При анализе роли государства в развитии крупного мануфактурного производства следует иметь в виду следующее обстоятельство. Специфика развития экономики России в отличие от Западной Европы заключалась в том, что от 6 до 8 мес. в году жители были свободны от непосредственных занятий земледелием, основная масса крестьянства издавна занималась домашними промыслами. Их разнообразие, а также продажа излишков на рынке, явились не менее важным фактором в развитии процесса общественного разделения труда, чем фактор ремесленной промышленности городов.

Капитал появляется главным образом в формах крупного производства только при особо благоприятных обстоятельствах, какие, например, сложились в конце XV – начале XVI в. в некоторых странах Западной Европы. Там же, где таких условий не было, его появление связано прежде всего с необычайно медленным разложением ремесла и развитием мелко-товарного производства. Этот процесс порождает почти исключительно т.н. неадекватные формы капитала. Именно такой характер развития, видимо, был свойственен России со второй половины XVII в.

В России второй половины XVII – начала XVIII в. неадекватные формы капитала, создающие социальную близость хозяйчика и рабочего, т.е. отсутствие противоположности труда и капитала, были обусловлены тремя важнейшими моментами:

1) отсутствие сколько-нибудь существенных проявлений процесса экспроприации непосредственных производителей, следствием чего явился острый дефицит свободной рабочей силы;

2) господство краткосрочной системы вольного найма (поденщины) как в ремесленном, так и мелкотоварном производстве;

3) высокий уровень оплаты труда свободного рабочего, покрывающий всю или почти всю стоимость его труда.

При том уровне оплаты свободного труда, который существовал в XVII в. (примерно 34–35% валового дохода), и потенциальная, и практическая прибыль эксплуататора-хозяйчика как формального капиталиста была значительно меньше обычной торговой прибыли (8% при 10–12% торговой прибыли). Поэтому понятно, почему в XVII в. практически отсутствовала тенденция к укрупнению производства.

Однако в XVIII в., во многом в результате социальной политики Петра I, сфера применения наемного труда сократилась. В первые годы строительства крупных металлургических предприятий основным резервом неквалифицированной рабочей силы был свободный наемный труд. К 20-м годам резервы для свободного наемного труда были исчерпаны: ведь в стране, получающей низкие валовые урожаи, почти всегда существовала постоянная острая потребность расширения сферы земледелия и увеличения числа земледельцев-крестьян.

Ведь в Западной Европе первые мануфактуры появились в крупных эмпориях, огромные торговые обороты которых способствовали концентрации больших масс индивидов, выброшенных судьбой из привычных колеи жизни. В крупнейших портах зарождалась сложная инфраструктура, стимулирующая развитие промышленности и общественное разделение труда.

В России же само строительство огромного по тому времени числа металлургических заводов велось не в местах сосредоточения пауперизированных масс (крупные речные пристани и города), а в местах, где были залежи железной руды, причем часто глухих и весьма отдаленных. Форсированное строительство заводов на Урале и в Европейской России, вложение огромных средств, в конце концов, пришло в тупик, ибо имевшийся в стране резервный слой маргиналов, “гулящих людей” и т.п. был исчерпан примерно за два десятилетия. Поэтому вполне логичным был тот момент в развитии событий, когда под напором требований заводо-владельцев в 1721 г. им было разрешено покупать к фабрикам и заводам крепостных крестьян, а в 1736 г. все вольнонаемные заводские работные люди превращены были государством в “вечноотданные” к фабрикам и

заводам (много позже, в XIX в., они получили название “посессионных”). Промышленный труд на крепостной основе впервые появился по инициативе государства, но быстро проник в сферу вотчинного промышленного производства.

Вместе с тем в металлургической промышленности не менее важную роль играли т.н. подсобные работы. Огромного объема работы должны были производиться по заготовке руды, леса, угля. Еще с XVII в. для выполнения их были использованы государственные крестьяне. Они стали делать эту работу на условиях несения феодальных повинностей. Появилось новое сословие государственных крестьян – “приписные” крестьяне.

Таким образом, эпоха преобразований породила огромный контингент людей, являющихся принадлежностью фабрики и продающихся из поколения в поколение вместе с этой фабрикой. Применение промышленного труда на крепостной основе, совершающееся путем резкого возрастания эксплуатации крестьян при неременном сохранении за ними земледельческого производства, открыло возможности для своеобразного варианта развития процесса общественного разделения труда. Сочетание земледельческого и промышленного труда стало не временным переходным состоянием для крестьянина, как это обычно бывало в Европе, а утвердилось более чем на вековой период и сохранилось даже после 1861 г.

Система крепостного промышленного труда существенно повлияла на процесс развития рынка рабочей силы. Поскольку крепостной рабочий как собственник жизненных средств, получал компенсацию за свой квалифицированный труд в форме, напоминающей внешне заработную плату, то ее сравнительно низкий уровень при массовом масштабе применения этой формы труда в промышленности стал постоянным фактором давления на уровень оплаты вольнонаемного труда, т.е. в конечном счете способствовал ее снижению, непропорциональному самим размерам сравнительно узкого рынка рабочей (свободной) силы. Этот фактор стал проявляться к середине XVIII в., когда крепостная мануфактура стала массовым повсеместным явлением, а главное, когда в ней экономически важное место стал занимать малоквалифицированный рабочий.

Лишь реформы Екатерины II резко расширили рынок труда за счет поощрения крестьянских промыслов, вовлечения крестьянского населения в торгово-промышленную деятельность; развитие отходничества.

В 1760 г. прекращается приписка крестьян к фабрикам и заводам, а в 1762 г. отменяется указ 1721 г. о покупке крестьян к промышленным предприятиям. В результате удельный вес наемного труда на мануфактурах в 60-е гг. достиг высокого уровня. В результате на рынок труда вышло крестьянство. Это стало важным фактором давления на уровень оплаты вольнонаемного труда (понижение), что способствовало накоплению капитала, расширению крупного производства.

2. Условия и оплата труда на мануфактуре

Скачок к крупному производству был достигнут главным образом благодаря усилиям государства, которое руководствовалось прежде всего военно-политическими соображениями. Мануфактурное производство возникает в XVII в. (первая мануфактура – Тульские и Каширские железоделательные заводы – была основана А. Виниусом в 1637 г.) при финансовой и производственной поддержке казны.

Тульские и Каширские заводы, как и другие подобные им предприятия, представляли собой крупное производство мануфактурного типа, поскольку там было внутрипроизводственное разделение труда. Однако весь механизм этот действовал с многочисленными сбоями и остановками. Перенесенный к нам из краев с ровным климатом, практически постоянным водным режимом, этот механизм работал едва ли вполсилы. В итоге обычный годовой цикл состоял из 120–130 рабочих дней. При громоздком, дорогостоящем и сложном оборудовании, требующем огромных средств на ремонт и постоянное обновление, такая производительность изначально была убыточной. Непрерывные поломки, ремонт, ввод в действие новых блоков постоянно нарушали ритмичную работу основных высококвалифицированных специалистов. Главное же состоит в том, что технологическая линия производства так и не была налажена. На завершающих стадиях изготовления изделий был постоянный дефицит специалистов. Крестьяне окрестных волостей копали руду и рубили дрова. В порядке отбывания тех же повинностей на заводах трудились и тульские кузнецы-оружейники и московские мастера. Задействована была и Оружейная палата. Единого слаженного комплекса, работающего на вольном найме, не получилось.

Важнейшим моментом, определяющим природу подобного производственного организма, была оплата труда. Уровень оплаты в зарождающемся крупном производстве был намного выше оплаты обычного ремесленника или простого поденщика. Причина столь высокой оплаты труда, видимо, не только в том, что на крупном, оснащенном вододействующими устройствами, производстве эффективность работы была много выше, чем в обычном ремесле. Сказывалась и острая заинтересованность государства в форсированном развитии такой промышленности, что позволяло завышать здесь оплату любого труда.

Важно помнить также и о своего рода концессионном характере заводов. Выписанные из-за рубежа специалисты обладали монополией на свое мастерство, выступали здесь как собственники своего мастерства и имели немалую материальную компенсацию именно как собственники. Русские мастера и подмастерья получали лишь около 70% от ставки иностранцев. Остальную же разницу с «идеальным» уровнем оплаты простого кузнеца-ремесленника можно отнести за счет поощрения крупного производства.

С началом Северной войны были созданы казенные металлургические комплексы в Воронежской провинции, в Карелии, на Урале.

Железоделательные заводы Урала были гораздо эффективнее, чем заводы Центра. Если на Олонецких заводах в домне в течение суток переплавляли около 200 пуд. руды и получали около 50 руд. чугуна, то на Урале домна принимала за сутки около 500 пуд. руды, получая при этом от 240 до 270 пуд. чугуна. Секрет этого не только в увеличении размера доменных печей, но и в качестве руды.

Огромные массы людей были заняты на заготовке дров и жжении угля. Рубка леса на Урале занимала 4 мес. (март–апрель и октябрь–ноябрь). Срубленный лес крестьяне складывали в гигантские круглые кучи в диаметре не менее 16 м, а по окружности у основания не менее 50 м. Вся куча обкладывалась дерном и засыпалась землей, в трубе зажигался огонь, и медленное горение при слабом доступе воздуха превращало дрова в уголь. Из кучи выходило примерно 1200–1600 пуд. угля. В домну за один раз засыпалось не менее 26 пуд. руды и столько же угля (до 40 насыпок в сутки). Это была тяжелейшая работа, занимавшая огромные массы людей.

На кричных горнах и молотах работали две бригады (2 мастера, 2 подмастерья, 2 работника). Бригады сменяли друг друга каждые 12 часов в течение 6 суток недели. Это был тяжелейший труд подневольных крепостных мастеров, из года в год работавших в таком режиме.

Трудовые отношения в промышленности в условиях индустриальной модернизации (середина XIX в. – начало XX в.)

1. Трудовое законодательство в середине XIX – начале XX в.
2. Социальное страхование на рубеже XIX–XX вв.
3. Условия труда в промышленности. Отношение рабочих к труду.
4. Социальные конфликты в промышленности.
5. Работодательские союзы предпринимателей.

К середине 90-х гг. XIX в. в России завершился промышленный переворот, в результате которого возникли глубинные сдвиги в структуре промышленного производства и произошло гигантское обобществление труда на крупнейших фабрично-заводских и транспортных предприятиях.

1. Трудовое законодательство в середине XIX – начале XX в.

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

Законодательство о труде в России конца XIX – начала XX вв. имело ряд особенностей. Оно формировалось как “лоскутное” законодательство, обычно имевшее отношение к определенным сферам народного хозяйства и группам производств. Имелись также законы о труде различных категорий рабочей силы – женщин, подростков и малолетних. Введение законов подчас начиналось с экспериментального поля (в нескольких губерниях) и их распространение на всю страну иногда растягивалось на десятилетия.

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

Даже на рубеже XIX-XX вв. рабочая сила развивавшегося промышленного производства страны пополнялась на 50% за счет приходивших из деревни крестьян, трудовой режим которых ранее отличался от режима труженика промышленного городского предприятия. Поэтому трудовое законодательство не могло не уделять значительного места условиям найма, преследуя цель закрепления рабочих на предприятии путем штрафных санкций за оставление его до оговоренного в договоре найма

срока (оставление было возможно после предупреждения хозяина за 2 недели – по закону 1886 г.). Этим же законом запрещалось изменение условий договора (и той, и другой стороной) и, вместе с тем, предписывалось соблюдение оговоренных условий.

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

Немало законов касалось дисциплины рабочего непосредственно в условиях производства: своевременного прихода и ухода с работы, прогула (которым считалась неявка на работу в течение не менее половины рабочего дня), отлучек во время рабочего дня. Все эти отклонения от условий договора карались наказанием – штрафом, а в случае трехкратного повторения давали основание для увольнения. Закон указывал на следующие поводы “нарушения порядка”, наказуемые штрафом: несвоевременная явка на работу, несоблюдение установленных правил обращения с огнем, а также “чистоты и опрятности”, нарушение тишины (криком, ссорой или дракою), непослушание, “приход на работу в пьяном виде”, “устройство непозволительных игр на деньги (в карты, в орлянку и т.п.)”.

Ряд статей законодательства касался изготовления рабочим брака и неумышленного повреждения оборудования, за что – в первом случае – налагался штраф не только за некачественную работу, но и за испорченную продукцию.

Законодательство должно было регулировать взаимоотношения предпринимателей и рабочих, имея в виду интересы производителя и вместе с тем защищая и ограждая от произвола труженика, работника. Но если штрафные санкции за несвоевременно или некачественно выполненную работу были достаточно подробно перечислены, то санкции, связанные с простоями по вине предпринимателя, не были разработаны.

Особым направлением законодательства являлось пресечение стачечных выступлений, которые с середины 1890-х гг. становятся массовым явлением. Причем в “охранительном” по своему характеру российском законодательстве статьи о борьбе со стачками появились за несколько десятилетий до первых сколько-нибудь крупных выступлений рабочих. Уже законы 1835, 1845 и 1886 гг. содержали статьи, указывающие на карательные меры против зачинщиков и активных участников стачек.

В 1906 г. были изданы “Временные правила об Обществах и Союзах”, которые разрешали создавать профессиональные общества рабочих, профсоюзы. Они могли изыскивать способы “к устранению, посредством

соглашения или третейского разбирательства, недоразумений, возникающих на почве договорных условий между нанимателями и нанимаемыми” и др. Этот закон фактически лишь легализовал уже существовавшие профсоюзы рабочих. Профсоюзы в стране не смогли получить широкого распространения вследствие репрессий властей, опасавшихся их революционной, политической деятельности.

Законодательно же периода первой мировой войны (1915–1916 гг.) достаточно рельефно отразило – по причинам нехватки рабочей силы – расширение экстенсивных методов в производстве, выразившихся в снятии ограничений на использование труда женщин и подростков в ночное время и на подземных работах. “Прикрепление” рабочих-мужчин, освобожденных от военной службы, к предприятию в условиях усиливавшегося разрыва между уровнем зарплаты и стоимостью прожиточного минимума также оказывало негативное воздействие на производительность труда и увеличение производства.

К несовершенству законодательства о труде добавлялось бесправие населения, рабочих и крестьян (по крайней мере, до 1905 г.). Несоблюдение же многими предпринимателями фабрично-заводского законодательства проистекало из уверенности в том, что до штрафных санкций за нарушение законодательства дело не дойдет, потому что в условиях России первых десятилетий XX в. рабочему было невыгодно прибегать к судебному разбирательству, а фабричная инспекция и местные власти были далеки от использования законодательства в интересах рабочих (тем более что сами рабочие во многих случаях этого не хотели).

Законодательство о труде способствовало налаживанию характерных для капитализма отношений предпринимателя и наемного рабочего, прежде всего, условий найма и дисциплины труда и, в конечном счете, упорядочению самого производственного процесса, повышению квалификации рабочей силы и производительности труда, увеличению выпускаемой продукции и улучшению ее качества, а вместе с тем, и некоторому улучшению быта рабочих (жилье, питание, досуг). Однако российское фабрично-заводское законодательство “опаздывало” с фиксацией норм, и реальность в отдельных случаях обгоняла законодательство. И современники, и исследователи политики царизма по рабочему вопросу отмечали отставание российского фабрично-заводского законодательства от западноевропейского. Особенно это касалось такого сектора законодательства, как вопрос о стачках и профсоюзах. Нельзя не констатировать и низкий уровень реализации в условиях России конца XIX – начала XX вв. фабрично-заводского законодательства о труде в части, касавшейся привлечения к ответственности предпринимателей. Это законодательство отражало несовершенство и отставание экономической, социальной и правовой структур России.

2. Социальное страхование на рубеже XIX–XX вв.

С 90-х годов XIX в. на страницах периодических изданий и в специальных исследованиях велась дискуссия по проблеме страхования промышленных рабочих. Она развернулась в условиях значительного роста производства, в период увеличения числа рабочих, занятых в промышленности. При этом возросло количество несчастных случаев на предприятиях, что современники связывали с развитием машинного производства (с интенсификацией труда).

Несчастные случаи не только представляли угрозу для самих рабочих и членов их семей, но и для производства в целом, они стали предметом беспокойства для властей (особенно в период обострения рабочего вопроса). В результате с конца XIX в. активно стали разрабатываться нормы фабрично-заводского законодательства в отношении защиты труда.

Отправной точкой послужил в первую очередь пример страхования рабочих в странах Европы. Основные предложения сводились к германской модели страхования. Страхование рабочих от несчастных случаев в Германии было организовано на основе однородности промысла, каждая группа разбивалась на классы, классы – на разряды. Это была, по сути, корпоративная модель организации страхования рабочих. Другим образцом для России могла послужить австрийская система “территориальных союзов” (предприятия одного района объединялись в страховой округ).

Дискуссия развернулась вокруг принципов страхования – относительно его добровольности или обязательности. При этом очевидно было желание промышленников переложить ответственность за жизнь и здоровье рабочих на государство.

В итоге законодательство пошло за практикой, закрепив за рабочими те права, которые признали за ними частью промышленники, а частью страховые общества (коммерческие или взаимные) при поддержке промышленных специалистов и ряда чиновников.

Первым крупным страховым законодательным актом в этой области стал закон 1903 г. “Правила о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств в предприятиях фабрично-заводской, горной, горнозаводской промышленности”. Закон обязывал владельцев вышеперечисленных предприятий вознаграждать рабочих за утрату трудоспособности в результате несчастного случая по причине и в результате заводских работ. Освобождение от такой обязанности наступало только при доказательстве злого умысла пострадавшего или неосторожности при работе. По закону разрешалось страхование в российских страховых обществах. Вознаграждение могло производиться как в виде пособий, так и в виде пенсии. Тем не менее, в законе были так называемые “статьи-лазейки”, посредством которых предприниматель мог избежать выплат рабочим, переложив ответственность на страховые общества, а лечение – на земские больницы.

Закон, естественно, решал не все проблемы страхования. В 1904 г. вышел царский указ о необходимости государственного страхования. Начало первой русской революции и забастовки рабочих ускорили действие правительственного механизма по выработке страхового законодательства. В результате, в 1912 г. был принят новый закон, уже предусматривавший государственное страхование, и не только по несчастным случаям, но и по болезни.

По новому закону выдача пенсий и пособий рабочим при потере трудоспособности от несчастного случая, а также их семьям при потере кормильца входила в обязанности предпринимателей. Обязательное страхование осуществлялась в специально создаваемых товариществах.

Среднегодовое число рабочих дней, от которого зависел размер пенсий и пособий составляло 280 (ранее – 260). В некоторых случаях (при полной потере зрения, обеих рук или ног) пенсия повышалась до размеров полной заработной платы. Кроме того, закон 1912 г. устанавливал для женщин-работниц 6-недельные пособия по случаю родов в размере от половины до полной заработной платы. Новым в законе 1912 г. было также то, что теперь рабочие страховались и на случай болезни. При этом забота о лечении рабочих лежала на предпринимателях.

Закон возлагал обеспечение рабочих по болезни на создаваемые для этого больничные кассы. Капитал для выдачи пособий составлялся из взносов рабочих в размере от 1 до 2% заработной платы, а также приплат промышленников, равных 2/3 общего взноса рабочих. Закон предусматривал выплату пенсий при полной или частично потере трудоспособности, пенсии за умершего от несчастного случая рабочего, пособий на похороны.

До начала войны в полной мере страховые законы так и не были осуществлены. Война еще больше осложнила их реализацию.

3. Условия труда в промышленности. Отношение рабочих к труду

В доиндустриальном обществе существовало потребительское отношение к труду (“этика праздности”). Собственно рабочий менталитет складывается к середине 1890-х гг. (до этого рабочий – это крестьянин, отошедший на заработки).

На самосознание рабочих оказывали влияние общие условия социально-экономического развития: относительно низкий его уровень, слабая техническая оснащенность промышленности, самодержавный недемократичный режим (создание профсоюзных организаций преследовалось по закону, даже экономические стачки были запрещены).

В дореформенное время большинство промышленных заведений останавливало работу во время страды и сенокоса, рабочие имели много

праздников, столько же, сколько и крестьяне, и их число устанавливалось не законом, а обычаем или соглашением между рабочими и предпринимателями. В большинстве случаев предприятия работали 200–240 дней в году. Продолжительность «чистого» рабочего дня накануне 1861 г. варьировалась от 9 до 14 час. в день, зависела от времени года. Это свидетельствует о том, что нормы продолжительности рабочего дня рабочих пришли из деревни.

Существенные изменения в ритме промышленного труда стали происходить с приходом промышленной революции. На фабриках с машинным производством уже в середине XIX в. повсеместно обнаружилась тенденция к сокращению и унификации числа праздничных дней. Причина изменения ритма годового труда состояла в том, что для владельца механизированной фабрики предпринимательство являлось, как правило, единственным источником дохода: ему надо было быстрее вернуть затраты на дорогое оборудование, конкуренция не позволяла ему уйти с рынка даже на короткое время.

Постепенно увеличивается и количество рабочих дней: в 1885 г. – в среднем 283 дня, в 1904 г. – 287,3 дня. Однако праздников у российских рабочих все равно было больше, чем на Западе. Правительство пытается уменьшить количество праздничных дней и одновременно установить их обязательное число. В 1890 г. закон устанавливает праздничные дни, в которые не рекомендуется производить казенные и др. публичные работы, за исключением чрезвычайных случаев: 52 воскресенья и 14 праздников.

Постепенно с увеличением числа рабочих дней уменьшалась их продолжительность. Пореформенное законодательство стало постепенно регулировать продолжительность рабочего дня: сначала детей (1882 г.), потом женщин и подростков (1885 г.), рабочих в целом (закон 1897 г. установил 11,5-часовой рабочий день).

Таким образом, переход от ручного производства к машинному вследствие производственной и экономической целесообразности привел к повышению непрерывности труда в промышленности вследствие роста числа рабочих дней и перехода к двух – или трехсменной работе.

Травматизм в России был выше, чем в других странах. Техника безопасности соблюдалась рабочими плохо, а администрация не принимала должных мер. Например, в Германии и Австрии на 100 рабочих в 1880-е гг. случалось 2 несчастных случая, а в России – 7-14.

Предприниматели поддерживали трудовую дисциплину на предприятии разными способами: с помощью зарплаты, увольнения, физического наказания, штрафов, обысков, вычетов, разного рода поощрений и т.д. До 1886 г. номенклатура штрафов и их размеры устанавливались на каждом предприятии по усмотрению хозяина, с 1886 г. утверждались фабрично-заводской инспекцией и отличались относительным однообразием. Величина штрафа не должна была превышать 1/3 месячного заработка. Штра-

фованию подлежали три категории нарушений: неисправная работа, прогулы, нарушение внутреннего распорядка. Оценивая справедливость штрафов, стоит сказать, что они накладывались в соответствии с действовавшими правилами, и рабочие считали их обоснованными. Таким образом предприниматели компенсировали свои потери от нарушения рабочими дисциплины.

По мнению современников, две главные причины определяли отношение к труду рабочих: низкий уровень культуры и их крестьянское происхождение. Крестьянское происхождение рабочих обнаруживалось во всем: в организации рабочих коллективов, в обычаях и ритуалах, в неуважении к собственности, в отношении к буржуазии как к паразитам, в монархических симпатиях, в склонности к стихийным разрушительным бунтам, в негативном отношении к интеллигенции и либеральному движению и т.д. В рабочей среде сложились обычаи, которые в большинстве случаев являлись репликой крестьянских обычаев в условиях промышленного предприятия («замочка машин», «спрыск», «могарыч», «посиделки» в рабочее время, «пропой», кулачные бои, самосуд, женские сходки).

Статистика фабрично-заводской инспекции показывает, что нарушений трудовой дисциплины было больше на крупных предприятиях с большей долей машинного труда. Дело в том, что на небольшом предприятии формировался коллектив, приближавшийся по типу межличностных отношений к малой социальной группе, где все не просто знали друг друга, а имели личные контакты, друг друга неформально контролировали и друг от друга зависели, причем не только в психологическом, но и в производственном плане. На крупном же заводе и скрыться от контроля было легче, и обмануть администрацию или совершить мелкую кражу не только не считалось между рабочими большим грехом, но часто рассматривалось как молодечество. В подобных условиях и нарушения дисциплины случались чаще, и наказывались они чисто формально – штрафом или увольнением.

Серьезным препятствием для формирования современной трудовой этики у рабочих служил недостаток индивидуализма. Материальные (кроме зарплаты) и моральные стимулы, которые вводила администрация предприятий, не имели большого эффекта. Рабочие на них слабо реагировали, так как были коллективистами, им трудно было выделиться из массы, вести себя не так, как все, нарушить своеобразную круговую поруку. Сколько-нибудь заметной приверженности к собственности у большинства рабочих не было. Это можно объяснить их необустроенностью, низким уровнем жизни, отсутствием во многих случаях недвижимого имущества, низкой оплатой труда, не позволявшей скопить денег, отсутствием частнособственнической традиции, сохранявшимися общинными представлениями.

Таким образом, большинство рабочих придерживались традиционной трудовой этики. Однако, уже в начале XX в. появился слой рабочих, от-

личавшихся современным отношением к труду. В литературе они называются «рабочей аристократией» (в отличие от «рабочей интеллигенции» «аристократы» склонны адаптироваться к существующим капиталистическим правилам жизни, а не разрушать их во имя социалистического идеала). Перестройка традиционной трудовой этики в современную стала объективной необходимостью в эпоху индустриализации, которая требовала грамотного, инициативного и дисциплинированного работника, способного интенсивно и качественно трудиться не в экстраординарных случаях, а ежедневно и ежечасно. Ломка стереотипов в массовом сознании рабочих создавала огромное социальное напряжение, порождала конфликты и агрессию.

4. Социальные конфликты в промышленности.

Одна из самых распространенных форм рабочего протеста – жалобы. Поводами для жалоб в фабрично-заводскую инспекцию чаще всего выступали неправильный расчет; побои; простои производства и, тем самым, потерю в получке; взятки; недовольство расписанием; работа в праздники и ее оплата, неточности учета заработной платы; нежелание переходить на другую работу; неправильные штрафы; изменение расценок; неудобства с баней; обвес и неуважение в харчевой лавке; задержка заработной платы и др.

Жалобу можно считать вполне реальным способом не только разрешения конфликтов, но и улучшения жизни рабочих. Она способствовала, прежде всего, привлечению внимания к насущным проблемам фабрики и рабочих как со стороны государства, так и со стороны общества.

Наряду с пассивными формами протеста в конце XIX в. расширяется стачечное движение. Заметный подъем рабочего движения совпадает с периодом промышленного кризиса первой половины 80-х годов. Всю тяжесть разразившегося кризиса предприниматели стремились переложить на рабочих: одновременно с массовыми расчетами они снижали заработную плату, увеличивали штрафы и т. п.

В 1882 г. произошли большие и стойкие забастовки на Кренгольмской мануфактуре и суконной фабрике в Нарве. 1885 год начался знаменитой Морозовской стачкой (на Никольской мануфактуре в Орехово-Зуево). В отличие от большинства стачек этого периода, носивших стихийный характер, стачка на мануфактуре Морозова была подготовлена. Она имела не только экономический, но и политический характер, поскольку рабочие предъявили свои требования не только хозяину, но и правительству. Власть должна была пойти на уступки, издав известный закон 3 июня 1886 г., ряд статей которого являлся прямым ответом на требования морозовских стачечников.

Новый толчок рабочему движению дал голодный 1891 год. Пользуясь тяжелыми обстоятельствами, владельцы предприятий стали ухудшать ус-

ловия труда, снижать заработную плату, увеличивать штрафы. Недовольство рабочих хозяйскими прижимками порой приобретало крайне бурные формы протеста, выливалось в погромы.

В середине 1890-х гг. стачка стала обычным явлением фабрично-заводской жизни. Глубина рабочего движения особенно ярко проявилась в майско-июньской стачке текстильщиков Петербурга в 1896 г., названной “промышленной войной”. В стачке приняло участие свыше 30 тыс. текстильщиков. Главным требованием петербургских стачечников было сокращение рабочего дня. В результате правительство ускорило разработку закона об ограничении рабочего дня (1897 г.).

В ряде забастовок второй половины 90-х годов еще явно сохраняются черты старых “бунтов” – они сопровождаются битьем стекол в фабричных зданиях и директорских квартирах, разбрасыванием инструментов, разгромом фабричных лавок и т. и. До 1905 г. доля участников стачечного движения не превышала 5% от общего числа фабрично-заводских рабочих. Коллективизм рабочих не выходил за пределы своего предприятия или города. Солидарные выступления рабочих нескольких населенных пунктов были редким и немасштабным явлением.

1905 год стал переломным моментом в рабочем движении, которое поднялось на новую ступень и по масштабу, и по степени организованности. В октябре уже 93% губерний Европейской России были охвачены забастовочным движением. Во всероссийской октябрьской политической стачке участвовали до 2 млн. чел., в т.ч. более 500 тыс. промышленных рабочих, 700 тыс. железнодорожников и пр.

Следующий подъем стачечного движения начался в 1912 г. и продолжался до начала мировой войны.

5. Работодательские союзы предпринимателей.

Конфликт между царизмом и рабочим классом, массовые политические выступления последнего отражались на предпринимательской деятельности, заставляя промышленников их организации значительную часть сил уделять так называемому рабочему вопросу, который к тому же вбивал еще один клин между буржуазией и властью, поскольку правительство, начиная с 1905 г., стремилось откупиться от рабочих за счет предпринимателей. Предприниматели последовательно отстаивали принцип невмешательства властей в отношения между работодателями и рабочими. Они настаивали на своем праве самостоятельно регулировать рынок труда – условия найма, размеры заработной платы, продолжительность рабочего дня, условия труда.

Новым явлением в промышленной жизни России в начале XX в. стало появление союзов работодателей. Их создание в большой степени являлось реакцией на усиление рабочего движения в 1905–1907 гг. Необходи-

мость противостоять натиску пролетариата вызвала появление профессиональных предпринимательских организаций, важнейшей задачей которых (по крайней мере, в этот период) была борьба с рабочим движением. Однако, этот фактор абсолютизировать не стоит, хотя бы потому, что в чистом виде работодательских союзов почти не было, а те, что были, очень скоро сошли со сцены, когда рабочее движение пошло на спад. Скорее можно говорить о стремлении работодателей регулировать рынок рабочей силы во всех его аспектах.

Самым влиятельным из работодательских союзов империи было Петербургское общество заводчиков и фабрикантов. В 1897 г. по инициативе ряда текстильных фабрикантов возникло Петербургское общество для содействия улучшению и развитию фабрично-заводской промышленности (председатель – С.П. Глезмер). 15 марта 1905 г., в обстановке непрерывных революционных стачек, собрание Общества для содействия... одобрило конвенцию, предусматривавшую следующее: сокращение рабочего времени может быть разрешено лишь законодательным путем; прогульное время за забастовочные дни не оплачивается; участие рабочих в определении заработной платы и в вопросах внутреннего распорядка признается недопустимым; право увольнения остается за администрацией; отмена штрафов невозможна и т.д. Еще через несколько дней Общество развило эту инициативу и созвало совещание по вопросу о соглашении заводчиков и фабрикантов. В 1906 г. на основе этого соглашения было образовано Петербургское общество заводчиков и фабрикантов – организация, ставшая для петербургских промышленников ведущим информационным и консультационным центром, представительством их корпоративных интересов в органах власти и координатором их политики в трудовых отношениях. Сотрудничество предпринимателей осуществлялось на основе заимствованного у германских аналогичных структур механизма оказания поддержки своим членам в борьбе с рабочим движением и обеспечения подчинения отдельных предпринимателей решениям Общества.

Как работодательский союз Общество действовало по нескольким направлениям: признание права владельцев предприятий на информацию о кадрах рабочих; выработка общих мер по борьбе с забастовочным движением; выработка единых правил найма и увольнения и внутреннего распорядка, т.е. унификация условий труда (с тем, чтобы лишить бастующего рабочего возможности найти лучшие условия труда на другом предприятии) и т.д.

Устав Общества сам по себе не мог гарантировать полного единодействия его членов. Поэтому в дополнение к нему дважды, в 1908 и в 1912 г., выработывались дополнительные конвенции. Соглашение 1912 г. обеспечивало более твердую защиту прав владельцев предприятия, чем соглашение 1905 г. и дополнительные условия 1908 г. Так, если конвенция 1905 г. предусматривало уменьшение рабочего дня, если это одобрено за-

конодательством, то версия 1912 г. рассматривала продолжительность рабочего дня как норму, которую нельзя изменить без предварительного согласия Общества. Соглашение 1905 г. не определяло условия составления черных списков, а конвенция 1912 г. требовала от фирм сообщать обо всех рабочих выступлениях Обществу. В отличие от соглашения 1905 г., были разработаны финансовые гарантии и наказания. В отличие от дополнительного соглашения 1908 г., никакие условия для наложения штрафов на бастующих рабочих не были оговорены. Соблюдение конвенции гарантировалось внесением залога.

Антирабочая политика Петербургского и других обществ заводчиков и фабрикантов (в 1917 г. они объединились во Всероссийский союз обществ заводчиков и фабрикантов) представляла собой попытку модернизировать трудовые отношения, сохранив при этом прибыли промышленников.

Советская политика в области трудовых отношений в межвоенный период (1917–1930-е гг.)

1. Формирование основных принципов советской политики в области мотивации и стимулирования труда
2. Условия и оплата труда в государственной промышленности в 20-е гг.
3. Трудовые отношения в период “революции сверху” (1929 – середина 1930-х гг.)

Политику советской власти, выраженную в кодексах, законах и постановлениях по труду, невозможно также понять без изучения изменения теоретических представлений большевиков о том, как они мыслили себе место трудовых отношений в построении социализма, а это неизбежно ведет ко времени революции, когда их идеи стали воплощаться в жизнь. В конечном счете, именно практическая неразрешенность трудовых проблем привела к крушению советской модели социализма. Ретроспективный анализ важен еще и потому, что в свете особенностей советской идеологии на всем протяжении истории Советского Союза происходила прямая переключка времен и апелляция к совершенному в стране революционному перевороту, который преследовал цель поставить человека труда в центр внимания общества.

1. Формирование основных принципов советской политики в области мотивации и стимулирования труда

Перестройка трудовых отношений в стране началась еще после Февральской революции 1917 г. Последовательно провозглашались самые демократические на то время преобразования в этой области. В составе Временного правительства было образовано Министерство труда, неизменно возглавляемое социалистами. Был открыт широкий простор для создания профсоюзов, прочих рабочих организаций, призванных регулировать отношения предпринимателей с рабочими и защищать их интересы.

Большевики, пришедшие к власти в октябре 1917 г., немедленно пытались претворить в жизнь марксистские положения о труде, “освобожденном от капиталистических оков”, и своими декретами сразу же и немедленно стали проводить в жизнь наиболее значимые завоевания рабочего движения в странах Запада. В центре внимания политики большевиков оказались вопросы трудовой дисциплины, что объясняется целым рядом обстоятельств. Во-первых, российская экономика в этот период находилась на грани полного развала; во-вторых, большевистские лидеры отчетливо осознавали общие черты экономической отсталости России по сравнению с Западом, в-третьих, они невысоко в целом оценивали трудо-

вой потенциал российских рабочих, делая ставку преимущественно на так называемых “сознательных пролетариев”.

Вместе с тем теоретические положения марксизма о свободном творческом созидательном труде на благо общества не имели под собой твердой практической почвы, и большевистское руководство слабо представляло, каким образом создавать более высокую производительность труда применительно к российским условиям. Поэтому большевистские лидеры поначалу были склонны полагаться на так называемую творческую инициативу масс.

На становлении системы трудовых отношений в Советской России сказались несколько обстоятельств:

1) характер русской революции с ее острой направленностью против нетрудящихся (“буржуев”, “эксплуататоров”, “паразитов”), якобы враждебных рабочим и крестьянам;

2) противоречие между попыткой создать своего рода культ труда и реальным представлением о труде как о тяжелой, тягостной доле, от которой революция обязана если не избавиться, то максимально облегчить ее. Объявленная большевиками свобода для рабочих и крестьян нередко вела к желанию не выполнять прямые обязанности, необходимые для элементарной организации производства, обеспечивающей жизнедеятельность общества. Имели место наивные, но крайне живучие взгляды на то, что при коммунизме вообще не надо будет трудиться.

3) преемственность трудовых отношений в дореволюционной и Советской России. Свойственные первой особые отношения между хозяином и работником специфически преломились в новых условиях. Там, где рабочие организации брали производство в свои руки, не имея опыта его налаживания и организации, наблюдались повсеместный развал и хаос. Известно немало постановлений трудовых коллективов, в которых они сами просились под опеку государства.

4) принцип уравнительности и уравнительной справедливости, шедший от народных представлений о социализме – все должны трудиться одинаково и получать одинаково. Это нашло отражение в советских декретах, постановлениях профсоюзных и рабочих собраний.

Большевистское руководство столкнулось с огромными трудностями, когда в результате сложившейся в Советской республике обстановки перед людьми вставали проблемы элементарного выживания. Люди проявляли поистине чудеса изобретательности и мимикрии, чтобы как-то существовать. Причем формы выживания в те годы опирались на традиции и привычки, свойственные дореволюционной России (спекуляция, “мешочничество”, “зажигаловничество”, прогулы, волюнки и т.п.). Анархия на производстве продолжала нарастать. Отсюда – централизация, администрирование, усиливающееся влияние государственных органов, ужесточение дисциплинарных и карательных мер в сфере трудовых отношений.

С переходом от рабочего контроля к государственному управлению начинается систематизация и кодификация законов о труде, где все возрастающую роль играли государственные органы (СНК, НКТ и его отделы), централизованно перестроенные по производственному принципу профсоюзы (металлистов, текстильщиков, горнорабочих и т.д.). Национализация промышленности, проведенная в Советской России, означала одновременно и национализацию труда.

Декларация прав трудящегося и эксплуатируемого народа, а затем Конституция 1918 г. объявляли труд обязанностью всех граждан Республики, согласно лозунгу революции “Не трудящийся, да не ест”. Трудовая повинность как мера принуждения к труду находила все более широкое применение в Советской республике, распространяясь сначала на “эксплуататоров”, а затем на другие слои населения. Кодекс законов о труде (1918 г.) закреплял трудовую повинность, которая осуществлялась как в форме постоянной работы, так и в форме периодического выполнения различных видов государственных и общественных работ. По мере милитаризации хозяйства трудовая повинность напрямую стала смахивать на воинскую. Из мобилизованных на трудовой фронт с начала 1920 г. стали формироваться трудовые армии.

Военный коммунизм оказал большое влияние на формирование основ советского общества и свойственной ему системы трудовых отношений. От него ведут свое начало централизованное вмешательство государства в регулирование труда, снижение роли профсоюзов как государственных партнеров в организации трудовых отношений. От этого времени ведет отчет “сбрасывание” на профсоюзы незначительных, по мнению власти, но очень тяжелых и обременительных функций по разработке трудовых норм, тарифов, условий и охраны труда. От военного коммунизма тянется антирыночный и уравнилельный след в советской трудовой политике. Карточная система, которая еще не раз восстанавливалась в последующие годы, вводилась с учетом опыта военного коммунизма. Но главное следствие военного коммунизма – иллюзорное убеждение в действенности неэкономических, карательных и принудительных мер для решения производственных задач.

2. Условия и оплата труда в государственной промышленности в 20-е гг.

Трудовые отношения в первые годы нэпа были подчинены главной задаче – восстановлению народного хозяйства. Прямых и сознательных решений по изменению политики в области труда не было. Как правило, они проводились в жизнь спонтанно в качестве реакции на кризисные явления, порожденные эпохой военного коммунизма. Такие меры потребовали полного отказа от милитаризации труда, от государственного нор-

мирования зарплаты, возвращения к реальной практике коллективных договоров между государством и профсоюзами. От мобилизационных мероприятий был осуществлен переход к добровольному привлечению рабочей силы.

Плачевное состояние трудовых отношений в предшествующие годы неизбежно вело к тому, что упор делался на рост производительности труда, условием которой провозглашались механизация, рационализация и интенсификация труда. Проблема и основное противоречие трудовых отношений периода нэпа состояло в том, что капитализм только допускался на определенных условиях революционным правительством. Практика ставила перед ним одни задачи, а идеология – диктовала совсем другие. Среди рабочих, части партийных и профсоюзных лидеров сильными оставались эгалитаристские настроения. В сознании рабочих со времен революции существовали некие “священные коровы”, покуситься на которые в Республике Труда было крайне опасно. Поскольку частично восстанавливались капиталистические отношения, то возвращались и старые проблемы борьбы рабочих за свои права: за сокращение рабочего дня, снижение интенсивности труда, за более высокие ставки его оплаты. Коль скоро командные высоты оставались в руках государства, то эта борьба приобретала двойственный и противоречивый характер. С одной стороны, требовалась простота и ясность производственных стимулов для рабочих, с другой – их усложнение под воздействием чисто практических задач, которые выдвигались на повестку дня. Рабочие, в первую очередь, заботились об улучшении своего положения, перед предприятиями же стояла задача увеличения выпуска продукции. Далеко не всегда и во всем эти задачи совпадали. Конечно, рабочие откликались на пропагандистские призывы, проявляли энтузиазм в деле восстановления разрушенной экономики, но после многих лет трудностей и разорения, добиться проявлений трудового героизма было нелегко, хотя поощрение трудовой активности и субботников продолжалось. Заметной была попытка заинтересовать рабочих через производственные совещания и обсуждение коллективных договоров, но не принесшая особых успехов. Упор на увеличение производства рождал среди рабочих подозрение, что их снова начинают эксплуатировать, теперь уже государство и его аппарат. Более частыми становились забастовки. Рост безработицы внушал опасение, что не все обстоит благополучно в “пролетарском государстве”.

Суть возникающего конфликта состояла в том, что возможность опоры на энтузиазм рабочих и моральные побуждения сильно сократилась. Естественной реакцией было бы усиление методов принуждения, но в тот период это было просто невыносимо. Единственный путь, который оставался, это выдвигание на первый план материальных стимулов. Декретом СНК от 10 ноября 1921 г. вводилась новая система оплаты труда. Основная ее идея состояла во включении всех видов снабжения в заработную

плату и выделение материальных и денежных фондов предприятий в соответствии с количеством выпускаемой продукции. В заработную плату включались все выдачи рабочим и служащим в форме: 1) денежной платы; 2) стоимости квартиры, отопления, освещения и водоснабжения; 3) предметов продовольствия и товаров широкого потребления; 4) производственной одежды; 5) стоимости услуг коммунальных предприятий (бань и пр.), культурно-просветительных учреждений; 6) семейных пайков.

Новый кодекс законов о труде, принятый в 1922 г., допускал трудовую повинность только в исключительных случаях. Основной организационно-правовой формой привлечения к труду стал трудовой договор. Им определялся порядок найма и увольнения рабочего. В отличие от прежнего, КЗоТ 1922 г. вместо централизованного единообразия определял только минимум трудовых гарантий и предусматривал возможность их расширения в коллективных договорах. Помимо порядка заключения коллективных договоров в кодексе предусматривались правила внутреннего распорядка, установление норм выработки и вознаграждения, гарантии заработной платы, формы компенсации, рабочее время и время отдыха, имелись пункты об ученичестве, об условиях труда женщин и несовершеннолетних, об охране труда и социальном страховании, о профсоюзах и трудовых спорах.

Повысить производительность труда за счет механизации производства, как это было предусмотрено планом ГОЭЛРО, было практически невозможно. Стоимость оборудования в 1925 г. составляла две трети от довоенной. Следует добавить почти полное прекращение импорта и отсутствие кредитов для развития экономики. Трудности механизации заставляли делать упор на рационализацию, чтобы обеспечить более высокую отдачу имеющегося оборудования. Здесь имелись значительные резервы вследствие недоиспользования оборудования в годы гражданской войны. Были созданы научные учреждения, призванные внедрять новые формы труда, основанные на учете времени и движения в производственном процессе, – Центральный институт труда (ЦИТ) при НКТ, Институт техники управления (ИТУ) при РКИ и др. В том же ключе следует рассматривать образование организации «Лига времени».

Рационализация дала эффект только в начале нэпа за счет приведения в порядок дезорганизованного ранее хозяйства. Основательная рационализация была невозможна из-за технической и культурной отсталости рабочего класса, отсутствия необходимых трудовых навыков, недостаточной квалификации. Лучше пошло дело по привычной линии организации производства – экономии затрачиваемых ресурсов, увеличения рабочего времени и т.п. Нормы труда, установленные в годы военного коммунизма, были пересмотрены.

Своеобразным итогом нэповских мероприятий в области стимулирования труда стало то, что в 1927 г. ежегодная выработка на одного рабо-

чего составила 117% по сравнению с 1913 г. Одновременно обозначилось основное противоречие советской системы оплаты труда: с 1923 г. рост заработной платы стал опережать увеличение его производительности.

До конца 1920-х гг. из деревни в город ежегодно переходило примерно 1 млн. человек, поглощая лишь незначительную часть “резервной армии труда”. Между тем рынок труда в городе не мог обеспечить занятости и для этой приходящей в город рабочей силы, что создавало в нем дополнительные трудности и неудовлетворенность сложившимся положением.

3. Трудовые отношения в годы “революции сверху” (1929 – середина 1930-х гг.)

С провозглашением курса на построение социализма в одной стране, индустриализацию, переход к плановой экономике и свертывание нэпа начались бурные перемены в области трудовых отношений на производстве. Самым узким местом намечаемых преобразований оставалась общая отсталость страны как в технико-экономической, так в социальной и культурной областях. Выбор был сделан в пользу самых радикальных шагов, которыми ознаменовался рубеж 1920–1930-х гг. Началась бесконечная череда экспериментов, которая после серии провалов и неудач, их выправления, в конечном счете привела к становлению советского планового хозяйства с присущей ему организацией трудовых отношений.

Выдвижение новых задач одной из первых поставило перед руководством проблему кадров, способных претворять их на практике, которая обострила внимание к подготовке и переподготовке специалистов, их политической мобилизации на нужды индустриализации. Старые кадры, по мнению партийных лидеров, не отвечали этой задаче, не прониклись осознанием ее важности. Упор был сделан на «красных специалистов», которым они могли бы полностью и целиком доверять, критику консерватизма старой технической школы, гонения и репрессии. Первым симптомом этого стала фабрикация так называемого Шахтинского дела (1928 г.).

На VIII съезде профсоюзов (декабрь 1928 г.) было подвергнуто критике профсоюзное руководство, возглавляемое М.П.Томским. Был выдвинут лозунг: “Профсоюзы – лицом к производству!”, что на практике выливалось в свертывание каких-либо самостоятельных функций профсоюзного движения и превращение его в придаток государственных органов в сфере производства.

С начала 1929 г. в стране началась масштабная кампания по развертыванию массового социалистического соревнования на фабриках, заводах, на транспорте, в строительстве. Широкое распространение получили такие формы соревнования как движение ударников, движение за принятие встречных планов, “непрерывка”, движение “догнать и перегнать” (ДИП)

капиталистические страны по объемам производства и производительности труда и пр. Социалистическое соревнование провозглашалось одним из главных условий выполнения заданий пятилетки, формирования нового отношения к труду и нового человека социалистического общества.

В направлении индустриализации перестраивалась и унифицировалась система подготовки руководящих кадров и специалистов производства. В стране создавалась Промышленная академия при ВСНХ СССР, система высших технических учебных заведений (втузов) и техникумов, многочисленные курсы «красных» директоров, инженеров и пр. При этом ставка делалась на выдвиженчество: создание кадров из числа наиболее выдающихся рабочих, проявивших себя на производственных совещаниях, на профсоюзной работе, планомерное их продвижение с низших на средние и со средних – на высшие командные должности с одновременной подготовкой.

Многочисленные стройки индустриализации требовали, в первую очередь, строительных рабочих, основным источником которых стала деревня. Крестьянство в массе своей было настроено против коллективизации, оказывая ей активное противодействие в форме восстаний и бунтов, но больше – пассивное, которое выразилось в форме “бегства из деревни” и других неуправляемых процессов, которые начали происходить в стране. За годы первых двух пятилеток из деревни в город перешли около 12 млн. человек. Размах новостроек позволил поглотить этот поток и обеспечивал их неквалифицированной дешевой, а подчас и почти даровой рабочей силой, вооруженной лишь тачками и лопатами. На этой основе было покончено с безработицей в стране.

С 1929 г. в стране началось введение карточной системы. Нормы карточного снабжения были дифференцированными и устанавливались исходя из вклада в трудовой процесс или трудовой активности. Рабочие повсеместно снабжались по карточкам в первую очередь. Особо выделялись Москва и Ленинград. Рабочие ведущих предприятий имели преимущества перед теми, кто работал на второстепенных объектах.

Вместе с тем государство явно не справлялось со снабжением населения. Большие различия в заработной плате мало что значили при покупке товаров на «черном рынке» за высокие цены. Трудно было убедить работника повышать интенсивность труда, если это мало что давало на практике.

Приток новых кадров, их текучесть, адаптация новых рабочих к современному производству были исключительно болезненным процессом. Случаи пьянства, отлынивания от дела, порчи станков и оборудования, производственного травматизма, и без того типичные для рабочей среды, стали более частыми. Имелись явные признаки того, что первые годы активного «социалистического наступления» вызвали целый ряд кризисных явлений в стране. Их преодоление неизбежно привело к большому праг-

матизму и реализму в трудовых отношениях. Первые симптомы изменения политики можно проследить в выступлении И.В. Сталина перед хозяйственными руководителями 23 июня 1931 г., который говорил о необходимости более организованного набора рабочей силы, механизации труда, ликвидации текучести, уравниловки, обезлички, улучшении бытовых условий, правильной расстановки кадров, внедрении в производство хозрасчетных принципов, чтобы обеспечить эффективность действующей экономики, изменении политики заработной платы («шесть условий тов. Сталина» для построения социализма в СССР).

Индустриализация требовала промышленного освоения восточных районов страны, которое требовало больших капиталовложений и упиралось в проблему интенсификации миграционных процессов, обеспечения трудовыми ресурсами многочисленных строек и промышленных объектов на севере и востоке. Решить эту проблему на органической основе было практически невозможно. В предшествующие годы миграционное движение на восток, несмотря на некоторое усиление его после столыпинской реформы, было недостаточным, носившим к тому преимущественно сельскохозяйственный характер.

Руководство страны пыталось разрешить эту проблему несколькими способами:

1) за счет общественного энтузиазма, комсомольских, молодежных и прочих призывов, приобретающих порой добровольно-принудительный оттенок;

2) путем введения надбавок к заработной плате (“северных коэффициентов”) и предоставления некоторых преимуществ лицам, работающим в тяжелых условиях;

3) широким использованием для решения этой задачи принудительно-го труда заключенных и ссыльных.

Основным источником валютных поступлений в стране был вывоз древесины. Отсюда – нацеленность на расширение лесозаготовок, которая также играла не последнюю роль в географии исправительно-трудовых лагерей (ИТЛ), исправительно-трудовых колоний (ИТК) и спецпоселений, сеть которых стала опутывать страну.

Согласно советской политике заключенные должны были своим трудом окупать свое содержание. Бесплатность лагерного труда создавала иллюзию его дешевизны. Для руководства важным было удобство переброски рабочей силы туда, где в ней испытывалась наибольшая нужда. Таким образом в 1931–1933 гг. осуществлялось строительство Беломорско-Балтийского канала, после чего значительная часть заключенных была переброшена в 1935 г. на строительство канала Москва–Волга. Лагерный труд был наполовину ручным, условия труда, питания и быта исключительно тяжелыми и, как результат, – высокая смертность заключенных. С началом сплошной коллективизации и осуществлением политики лик-

видации кулачества как класса резко выросло число ссыльных и спецпоселенцев (трудпоселенцев), которые также использовались для освоения новых районов.

Крайне противоречивым явлением стало стахановское движение, развернувшееся в конце 1935 г. В отличие от ударничества первой пятилетки, делавшего упор на коллективные успехи в труде: ударные бригады, цеха, заводы, теперь соревнование идентифицировалось с индивидуальными трудовыми рекордами по примеру А. Стаханова – донецкого шахтера, в несколько раз перекрывшего норму добычи угля. Стахановское движение провозглашалось движением новаторов производства, достигающих успехов за счет улучшения организации труда, более совершенного владения техникой. В какой-то мере стахановское движение стало ответом на изменения в трудовых отношениях, на отмену карточной системы в 1935 г. Деньги и возможность их зарабатывать становились весомым стимулом в труде и улучшения жизненных условий.

Вместе с тем стахановские методы вели к безоглядной эксплуатации техники, ее быстрому износу, перерасходу сырья, увеличению сверхурочных работ, штурмовщине. Снижалось качество производимого продукта. Практически провалился курс на повышение норм выработки. Стахановскому движению сопутствовало игнорирование научно-технической мысли и превознесение практического опыта передовиков.

Кризисные явления стали закономерным результатом приоритета политики над экономикой. С 1936 г. наблюдается падение производительности труда, рост себестоимости продукции. К 1938 г. текучесть рабочей силы приняла катастрофические размеры. Трудовая дисциплина ухудшилась настолько, что режим был вынужден ужесточить рабочее законодательство.

Трудовые отношения в экстремальной ситуации (1941–1945)

1. Обеспечение экономики трудовыми ресурсами в условиях войны.
2. Мотивация и стимулирование труда.
3. Эксплуатация населения на оккупированной территории.

1. Обеспечение экономики трудовыми ресурсами в условиях войны

Постоянное наращивание оборонной мощи страны в связи с подготовкой к войне при острой нехватке квалифицированных кадров и производственных мощностей неизбежно приводило к еще большему ужесточению трудовой дисциплины. В 1940 г. вводится 8-час. рабочий день и семидневная рабочая неделя, запрещается самовольный уход с предприятий и учреждений. За прогулы и опоздания на работу устанавливается уголовная ответственность. В начале III пятилетки СНК СССР принял решение о пересмотре норм выработки в сторону их повышения. Достижения новаторов становились нормами труда для всех, независимо от квалификации рабочего. В 1940 г. нормы выработки были увеличены дополнительно. Во время войны подобная практика продолжалась, более того, основным методом решения кадровой проблемы становится трудовая мобилизация.

Предприятия военной промышленности переводились на суточный график выпуска продукции, ряд из них уже в мирное время был переведен на военное положение.

Начавшаяся война резко изменила баланс трудовых ресурсов. Если к 22 июня 1941 г. в народном хозяйстве было занято 63,9 млн. чел. (в промышленности – 13 млн., в строительстве – около 2 млн., на транспорте – 3,5 млн.), то с первых дней войны наиболее трудоспособная часть населения стала призываться на фронт. К тому же миллионы людей остались на оккупированной территории. Среднегодовая численность рабочих и служащих к 1942 г. сократилась на 15,5 млн. чел.

В течение первого периода войны пришлось прибегать к радикальному перераспределению трудовых ресурсов в интересах военных отраслей. Основным источником дополнительных трудовых ресурсов в период войны явилось население, ранее не занятое в общественном производстве. Ушедших на фронт мужчин заменили женщины и подростки. Их удельный вес в промышленности увеличился с 41% в 1941 г. до 52% в 1942 г.

Обеспечение кадрами основных отраслей экономики осуществлялось посредством установления нового трудового режима, мобилизации и перераспределения рабочей силы. В июне 1941 г. при СНК СССР был образован Комитет по распределению рабочей силы, организовавший вовлечение в военную промышленность рабочих легкой и пищевой промыш-

ленности, коммунального хозяйства. Определенную роль сыграл указ Президиума ВС СССР от 26 июня 1941 г. “О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время”, который предусматривал увеличение продолжительности рабочего дня, отмену отпусков, введение обязательных сверхурочных работ (от одного до трех часов).

В дополнение к ранее указанным принимаются новые документы: указы президиума ВС СССР “Об ответственности рабочих и служащих предприятий военной промышленности за самовольный уход с предприятий” (26 декабря 1941 г.), “О мобилизации на период военного времени трудоспособного населения для работы на производстве и в строительстве” (13 февраля 1942 г.), постановления СНК СССР и ЦК ВКП(б) от 13 апреля 1942 г. “О повышении для колхозников обязательного минимума трудодней”, “О порядке мобилизации на с/х работы в колхозы, совхозы и МТС трудоспособного населения городов и сельской местности” и др.

В условиях войны широкое применение получили авральные работы, порою бывшие единственным способом решения срочных задач оборонного значения. Штурмовщина превратилась в неотъемлемый элемент производственного процесса военного периода. В строительстве оборонных рубежей на Днестре, под Москвой, Ленинградом, в Заполярье участвовало около 10 млн. чел. Во многих областях массовый характер носили трудовые мобилизации населения на лесозаготовки, расчистку и ремонт дорог, сбор металлолома и др. Эти меры с пониманием были встречены населением, откликнувшимся на лозунг “Заменяем наших отцов, братьев, мужей, сыновей на производстве!”.

Благодаря максимальному использованию всех источников пополнения трудовых ресурсов общая численность рабочих и служащих в народном хозяйстве уже в 1943 г. увеличилась более чем на 1 млн. по сравнению с предыдущим годом и составила около 19,4 млн. чел. Тем не менее, проблема рабочих рук остро стояла на протяжении всей войны. Уже к 1943 г. ресурсы неработающего городского населения, особенно в восточных районах, были почти исчерпаны.

С уходом опытных рабочих на фронт основную часть кадров составляли те, кто не имел необходимых навыков. Поэтому первостепенную роль стала играть производственная учеба, а также повышение квалификации. В подготовке кадров основной упор был сделан на индивидуально-бригадное обучение без отрыва от производства. В школах ФЗО, ремесленных и железнодорожных училищах были сокращены сроки обучения. Всего с помощью различных мер было подготовлено 14 млн. рабочих.

С началом войны наибольший дефицит рабочих рук испытывала деревня, откуда шли люди и на фронт, и в промышленность. Если в 1941 г. убыль мужчин в сельском хозяйстве удалось возместить на 77%, то в 1942 г. – лишь на треть, в основном за счет женщин, престарелых и подростков. В 1943–1944 гг. в деревне уменьшилась численность женщин и подростков,

которые ушли в промышленную сферу. В 1944 г. пришлось в некоторых областях страны запретить мобилизацию сельского населения для использования его в промышленности, на строительстве и транспорте.

Для колхозников был повышен обязательный минимум трудодней (не менее 100–150 в зависимости от района), распространявшийся и на подростков. Колхозники, не выработавшие минимума, могли быть преданы суду и наказаны исправительно-трудовыми работами на срок до 6 мес. Выдача денег и продуктов на трудодни резко уменьшилась.

2. Мотивация и стимулирование труда

Война резко ухудшила условия жизни трудящихся. Душевое потребление основных продовольственных и промышленных товаров упало. Миллионы людей жили в бараках, палатках и землянках. Сокращение медицинских учреждений и лечебного персонала, крайнее перенапряжение на работе, плохое питание часто вызывали острые формы дистрофии у многих рабочих и увеличение производственного травматизма во всех отраслях промышленности.

Преобладающая часть рабочих оплачивалась по сдельно-прогрессивной или повременно-премиальной системам. При разработке государственной политики в области заработной платы приходилось учитывать в определенной мере цены колхозного рынка и низкую покупательную способность рубля. В 1944 г. среднемесячная зарплата у рабочих союзной промышленности составляла 573 руб., а в 1940 г. – 375 руб. (в масштабе цен военных лет). А цены на базарах в среднем по СССР в апреле 1944 г. были такие: 1 кг говядины – 244 руб., литр молока – 52 руб., 1 кг белой муки – 162 руб. и т.д.

Уровень оплаты был выше у тружеников оборонной и тяжелой промышленности. На увеличение заработной платы оказывала влияние премиальная система. Доля премий в сумме заработка рабочих и ИТР возросла. Материальное поощрение работников осуществлялось и в натуральной форме в связи с крайним дефицитом промышленных изделий. С 1945 г. началась выплата компенсаций за неиспользованные отпуска.

Увеличилась трудовая нагрузка врачей, учителей. Как и рабочие, научные сотрудники, преподаватели вузов и школ, библиотекари и пр. привлекались к трудовой повинности, участвовали в отрядах ПВО, в организации санитарных постов. При этом их денежная зарплата увеличилась незначительно.

Население деревни на государственное снабжение не принималось. Оплата трудодня была мизерной, а в некоторых колхозах отсутствовала полностью. От общественного хозяйства колхозник стал получать меньше 200 г зерна и около 100 г картофеля в день, причем в 1945 г., например, колхозниками было получено лишь 80% определенных к выдаче зерна и картофеля. Существовал остаточный принцип оплаты трудодней. Крестьянин на 85–90% выживал за счет личного подсобного хозяйства.

Война изменила людей, они стали более дисциплинированными, повысилась четкость и организованность в работе. Трудящиеся ощущали себя участниками великой битвы: “Все – для фронта, все – для победы!”, “Работать не только за себя, но и за товарища, ушедшего на фронт!”, “В труде – как в бою!”. Различные формы приобрело социалистическое соревнование (движение “двухсотников”, фронтовые комсомольско-молодежные бригады и др.). При этом далеко не последним мотивом для ударников служили различные экономические стимулы: повышенные продовольственные пайки, горячее питание на работе, премии. Многих рабочих и специалистов из числа мужчин призывного возраста к перевыполнению норм побуждало желание избежать фронта. Важное значение для людей имело и моральное поощрение.

Формами материальной помощи села фронту были сдача продуктов питания сверх плана, посев сверхплановых гектаров, «гектаров обороны», создание хлебного фонда РККА. Колхозники помогали фронту сбором продовольствия, откармливали в своих подворьях скот для сдачи в Фонд обороны и т.д.

Изнурительный, тяжелый труд не вызывал у людей протеста. Даже заключенные в ГУЛАГе трудились с большей отдачей: 95% из них участвовали в соревновании, в лагерях практиковались стахановские вахты, трудовые салюты. Производительность труда заключенных в 1944 г. превзошла довоенную почти в 2 раза.

3. Эксплуатация населения на оккупированной территории

До 45% населения СССР в различные периоды войны оказалось на оккупированной врагом территории. Они стали жертвой “нового порядка” – единого комплекса военных, политических, экономических и идеологических мер, носившего варварский, грабительский характер.

В Германии был создан специальный штаб “Ост” для управления экономикой оккупированных областей. Цель экономической политики состояла в том, чтобы обеспечить снабжение германских вооруженных сил, а также немецкого населения за счет снижения внутреннего потребления России.

Одна из главных задач заключалась в выкачивании продовольствия. Жители оккупированных сел и деревень были заняты рабским трудом под присмотром 14 тыс. немецких сельскохозяйственных руководителей. Вначале немцы пытались использовать колхозы и совхозы для того, чтобы обеспечить в своих интересах быстрое и систематическое поступление сельскохозяйственной продукции. Затем в 1942 г. они начали проводить некую «реформу», смысл которой заключался в предоставлении земли в индивидуальное пользование тех, кто хорошо себя ведет по отношению к оккупантам.

15 февраля 1942 г. Розенберг подписал документ под названием “Новый аграрный порядок”, в котором предусматривалось преобразование

всех колхозов в общинные хозяйства, совхозы переименовывались в государственные имения, а МТС – в сельскохозяйственные опорные пункты. “Новый аграрный порядок” предусматривал обработку земли общинного хозяйства сообща, запрещался какой-либо самовольный раздел земли. Отдельные “благонадежные” крестьяне, получившие для индивидуального пользования бывшую колхозную землю, разделенную на полосы, должны были объединиться в товарищества по обработке земли.

Оккупационная администрация не случайно стремилась сохранить колхозы, изменив лишь их название. Ведь она оставляла за собой право устанавливать объемы поставок сельхозпродукции, за выполнение которых община несла коллективную ответственность. Крестьяне сдавали не только основную часть общинного урожая, но и платили различные индивидуальные налоги.

Вопреки ожиданиям оккупантов, «новый аграрный порядок» привел к падению сельскохозяйственного производства. Сверх того, что шло на снабжение оккупационных войск, оставалось не более того, что получила бы Германия без войны, пользуясь обычными каналами торговли.

В оккупированных городах работу можно было найти только на приватизированных промышленных предприятиях или в оккупационной администрации.

Оккупанты пускали в ход заводы для ремонта военной техники. Максимальное количество работавших предприятий не превышало 400 человек. Для работающих на производстве была установлена почасовая оплата труда. Рабочий день длился 12–14 часов. Рабочий специалист получал 2,5 руб. в час. Всех служащих разделили на 5 разрядов с оплатой от 300 до 900 руб. в месяц.

Недостаточная интенсивность труда наказывалась строгими вычетами. В случае невыхода на работу по болезни или из-за несчастного случая выплата жалования прекращалась. За знание немецкого языка доплачивалось около 25%. За работу в районе военных действий вообще не платили.

Даже квалифицированный рабочий был не в состоянии прокормить себя и семью на установленную зарплату, ведь продукты приходилось приобретать на рынках с его высокими ценами.

“Новый порядок” означал и разграбление людских ресурсов. Возрастающие потребности рейха в рабочей силе привели к массовой принудительной депортации трудоспособного населения. По замыслу немецкого командования, ушедших на фронт граждан рейха должны были заменить рабочие руки населения захваченных стран. На людей устраивались облавы. Задержанных сгоняли в резервации, откуда эшелонами отправляли на запад. Почти 5 млн. человек были угнаны в Германию в 1942–1944 гг. Из них в неволе погибло не менее 23%.

Подобная политика во многом обусловила размах партизанской и подпольной борьбы на оккупированной территории.

Приложения

Конфессионально-этическая мотивация труда

В начале XX в. М. Вебер писал об обусловленности хозяйственного мышления соответствующего исторического периода определенной религиозной направленностью. Этнопсихологические факторы капиталистического хозяйствования в то время складывались под воздействием в том числе магических и религиозных идей и коренившихся в них этических представлений о долге.

В современной историко-экономической литературе общепризнанной является теория социального действия Т. Парсонса: экономическая деятельность осуществляется согласно требованиям институциональных моделей, которые определяют, что в данном обществе считается должным, законным или ожидаемым действия или социального взаимоотношения. Для того чтобы институциональные модели действовали, они должны быть подкреплены нравственным чувством большей части членов общества.

В том же направлении развивалась оригинальная религиозно-космическая концепция труда С.Н. Булгакова. С его точки зрения, единственный способ восстановить разрушенное единство Природы и Человека, Личности и Бога есть хозяйство – постоянное моделирование или проектирование действительности, базирующееся на тождестве субъекта и объекта. Хозяйство воплощает себя в труде: если жизнь первоначально дается человеку от рождения даром, то впоследствии ее приходится поддерживать трудом. При этом один из сильнейших мотивов трудовой деятельности человека – стремление к духовным ценностям, которые представлены религией и, прежде всего, христианством.

В протестантизме под воздействием идей предопределенности и избранности, духовной активности и утилитарного характера этики служение Богу нашло свое выражение в концепциях “предопределенности” и “профессионального призвания”. Призвание к спасению реализуется в неустанных трудах, бесполезных для неизбранных. Только избранный может делами своими умножить славу Господню. Таким образом создается уверенность в спасении.

В православии аналогичная протестантской трудовая этика была обоснована в старообрядческой концепции “труда благого”: трудовая деятельность ради спасения истинной веры непосредственно подготавливала душеспасение трудящегося. Старообрядец не мог быть уверен в спасении, но мог делом заслужить его. Ревность в «труде благом» объяснялась тем, что само дело представляло собой исполнение христианского долга перед Богом и людьми.

Конфессиональные основы “старой веры” в соответствующих цивилизационных условиях обеспечили формирование новой трудовой этики, нового отношения к делу и других компонентов, обусловивших лидерство старообрядцев в некоторых отраслях российского хозяйства.

Даже официальные исследователи и преследователи старообрядчества признавали, что старообрядцы составляли “большую массу народа самого зажиточного, трудолюбивого”. Старовер “всегда трезв и всякий день на работе”. “Осмысленный труд”, специфическое отношение к работе, чувство личной ответственности, добросовестность рабочих-староверов обеспечивали быстрое освоение ими новейших машин, повышение производительности труда, высокое качество продукции.

Служебная организация

Служебная организация – совокупность групп людей той или иной профессии, которые несли какую-либо определенную “службу” и поэтому были освобождены от других обязанностей. Такие группы населения в центральноевропейском обществе зафиксированы уже в XI в.

Классификация служилых по роду их занятий:

1) люди, занятые разными видами обслуживания, приготовлением пищи, уходом за телом и одеждой (прачки, банщики), присмотром за конями;

2) профессии, связанные с поставками продуктов питания, получение которых требовало особой специализированной деятельности (виноградари, бортники, овчары, свинари, скотники, рыболовы, солевары);

3) группа, связанная с охотой (сокольники, ястребники, псары, бобровники);

4) служилые люди, занятые изготовлением различных видов ремесленных изделий (кузнецы, оружейники, кожевники, ткачи, гончары, портные, ювелиры), и представители ряда др. профессий;

5) верхушка служилых людей – “слуги”, использовавшиеся для разных “посылок”.

Общие признаки слоя служилых: наследственная прикрепленность к службе, которая может быть отменена или заменена другой по приказу князя; освобождение от всех (или большей части) общегосударственных повинностей; возмещение за службу в виде земельного надела, на котором велось обычное крестьянское хозяйство.

Возникновение служебной организации было не результатом создания крупного вотчинного хозяйства и углубления разделения труда в процессе стихийного экономического развития, а планомерной акцией раннефеодального государства, направленной на удовлетворение его разнообразных потребностей в условиях слабого развития товарно-денежных отношений. Выделив из подвластного населения часть людей для несения определенных служб, государство обеспечило себе услуги, продукты и изделия, что было не под силу членам подчиненных ему общин, постоянно занятых обычным земледельческим хозяйством.

Служебная организация была создана не только для удовлетворения потребностей монарха и его свиты, целью ее создания было обеспечение потребностей военно-административного аппарата страны в целом (в состав этого аппарата входили не только лица, обладавшие административной властью, но и рядовые воины). В условиях, когда господствующий класс нуждался во множестве постоянных услуг и разнообразных изделиях, а отдельные его члены, не обладая земельной собственностью, не могли получить все это за счет своего зависимого населения и хозяйства, служебная организация становилась необходимой для исправного функционирования такого общественного устройства.

Организация управления служилым населением: совокупность поселений служилых людей того профиля, который соответствовал профилю определенного ведомства составляла «путь». Население пути подчинялось соответствующему дворцовому чину. Поселения эти были изъяты из ведения местной администрации и освобождены от поборов в ее пользу. Служилое население подчинялось соответствующим дворцовым чинам (сокольничьему, ловчему).

Если изначально служебная организация пополнялась за счет рабов, то постепенно в ее состав входят лично свободные люди. Князья «выимали» людей из населения находившихся под их властью «волостей», чтобы определить их для несения тех или иных служб. Служебная организация московских князей XIV–XV вв. систематически пополнялась за счет принудительных наборов нужных специалистов из лично свободного населения. Именно этот тип отношений послужил исходной моделью, образцом для выработки других мер, связанных с принудительным перемещением городского населения, но преследовавших своей целью уже не укрепление княжеского хозяйства, а решение более общих экономических и политических задач, стоявших перед государством (например, масштабные программы Петра I по созданию флота или строительству Петербурга).

Военные поселения как модель трудовой организации

Военные поселения представляют собой уникальную в европейской практике попытку государственного регулирования в развитии хозяйственного сектора, использования резервов феодального хозяйства для содержания армии. Военные поселения были призваны решить ряд задач: снабжение продовольствием действующей армии, комплектование армии резервами, сокращение расходов на содержание армии, стабилизация финансовой системы страны.

С 1810 г. по инициативе военного министра А.А. Аракчеева части армии начали сажать на землю, переводя их на самоокупаемость. Массовый характер эта практика приобрела, однако, только после Отечественной войны, в 1816 г. Жители мест, предназначенных под военные поселения обращались в военных поселян («поселяне-хозяева»). К ним подсалялись солдаты регулярных частей пехоты и кавалерии – по два солдата на поселенное семейство. В военных поселениях учреждались школы, госпитали, ремесленные мастерские. Дети военных поселян с 7 лет зачислялись в кантонисты: сначала они обучались в школе чтению, письму и счету, а с 18 лет их уже переводили в воинские части.

Вся жизнь военных поселян строго регламентировалась: по команде военные поселяне должны были вставать, зажигать огонь, топить печи, выходить на работу. Особенно тяжелыми для военных поселян в первые годы оказались обширные строительные и дорожные работы, поглощавшие массу труда, здоровья и времени. В организации военных поселений широко применялось принуждение: насильственное прикрепление поселян к земле, лишение их права заниматься торговлей и промыслами, регламентация жизни и т.п. Это вполне соответствовало духу полицейского государства.

В 1817–1818 гг. военные поселения были сначала введены в Новгородской, Херсонской, Слободско-Украинской губерниях. К 1825 г. на положение военных поселян были переведены 374 тыс. казенных крестьян и украинских казаков. К ним поселяли 131 тыс. солдат регулярных войск. В 1857 г., когда началось упразднение военных поселений, в них насчитывалось 800 тыс. чел.

Основная цель введения военных поселений заключалась в том, чтобы обеспечивать продовольствием действующие части поселенных дивизий без дополнительных затрат от казны. Военные поселения приносили государству определенные выгоды. Чистая прибыль только по Херсонским поселениям со-

ставляла ежегодно более 1 млн. руб. Создав новую военно-хозяйственную систему и продовольственную базу армии, переведя часть своих крестьян и казаков в новое социально-экономическое состояние, государство смогло получать доходы, превышавшие податные сборы и казенные повинности, а также решить проблему продовольствия армии.

Функционирование военных поселений доказывает, что феодальная хозяйственная система, основанная на подневольном труде, к середине XIX в. еще не исчерпала себя до конца.

Перечень фабрично-заводских законодательных актов о труде (1835–1917 гг.)¹

1. 24 мая 1835 г. – Высочайше утвержденное мнение Госсювета “Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму”. – ПСЗ. II собрание (далее – II). СПб., 1836. Т. X. С. 447-448. № 8157.

2. 7 августа 1845 г. – Высочайше утвержденное положение Комитета министров “О воспрещении фабрикантам назначать в ночные работы малолетних менее 12 лет”. – ПСЗ. II. СПб., 1846. Т. XX. С. 591. № 19262.

3. 15 августа 1845 г. – Высочайше утвержденное “Уложение о наказаниях уголовных и исправительных”, содержащее статьи о мерах наказания за стачку (от 7 дней до 3-х месяцев). – Там же. С. 917. № 19283. Ст. 1791–1792.

4. 31 марта 1861 г. – “Положение”, предписывавшее отправлять заболевших рабочих казенных, общественных и горных заводов в больницы, а при предприятиях с 100 рабочими устраивать лазареты, а также обязывавшее названные предприятия платить рабочим при увечье двойную за весь наемный срок плату. – ПСЗ. II. СПб., 1863. Т. XXXVI. № 36793.

5. Август 1866 г. – “Высочайшее повеление” (в связи с холерой), обязывавшее предпринимателей строить больничные помещения при фабриках из расчета 1 койка на 100 рабочих и бесплатно лечить рабочих.

6. 6 июля 1870 г. – Циркуляр министра внутренних дел о предоставлении губернаторам права ссылать в административном порядке (без судебного разбирательства) зачинщиков “беспорядков” в Архангельскую, Астраханскую, Вологодскую, Вятскую, Костромскую, Новгородскую, Олонецкую и Самарскую губернии. – Рабочее движение в России. М., 1950. Т. 2. Ч. 1. С. 242-243.

7. 1874 г. – Статья 318 “Уложения о наказаниях” “О противозаконных сообществах”, согласно которой “виновные в принадлежности к сообществу, имеющему целью возбуждение вражды между хозяевами и рабочими, а равно возбуждение к устройству стачек, подлежат наказанию от заключения в крепости на 8 месяцев до лишения всех особенных прав и преимуществ и ссылки на житье в Сибирь”. – *Цит по:* Полянский Н.Н. Стачки рабочих и уголовный закон. СПб., 1907. С.368.

8. 1 июня 1882 г. – “О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах”. – ПСЗ. III собрание (далее – III). СПб., 1886. Т. II. № 931.

¹ Кирьянов Ю.И. Фактор мотивации труда в российском фабрично-заводском законодательстве. 1835–1917 гг. // Экономическая история. Обзорение. Вып. 4. М., 2000.

9. 5 июня 1884 г. – Высочайше утвержденное мнение Госсовета (Собрание узаконений и распоряжений правительства, издаваемых при Правительствующем Сенате (далее – Собрание указаний). 1884. 10 июля. Ст. 560) “О взыскании за нарушения постановлений о работе малолетних на заводах, фабриках и в ремесленных заведениях”. – ПСЗ. III. СПб., 1887. Т. IV. С. 342–343. № 2286.

10. 3 июня 1885 г. – “О воспрещении ночной работы подросткам и женщинам на прядильных и ткацких фабриках”. – ПСЗ. III. СПб., 1888. Т. V. № 3015.

11. 3 июня 1886 г. – Правила о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции. – Там же. С. 266–270. № 3769.

12. 24 апреля 1890 г. – “О работе малолетних, подростков и женщин”. – ПСЗ. III. СПб., 1893. Т. X. Отделение первое. С. 309–310. № 6742.

13. 14 марта 1894 г. – “О преобразовании учреждений фабричной инспекции и губернских механиков”.

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

15. 12 августа 1897 г. – Циркуляр МВД, обязывавший полицию в случае возникновения стачки применять меры, при посредстве чинов подлежащей инспекции или соответствующего начальства, к немедленному рассмотрению причин и к миролюбивому соглашению сторон. В случае если соглашение не последует, то назначать забастовщикам срок вновь стать на работу или получить расчет и по истечении этого срока, “всех не ставших на работу иногородних рабочих, прекративших работы с соблюдением законных сроков, удалять безотлагательно в места родины или приписки, тех же иногородних рабочих, которые забастуют с нарушением срока найма, удалять по этапу”. – *Цит. по:* Полянский Н.Н. Указ. соч. С. 75.

16. 2 июня 1903 г. – Правила о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств в предприятиях фабрично-заводской, горной и горнозаводской промышленности – ПСЗ. III. Т. XXIII. Отделение первое. СПб., 1905. С. 600–605. № 23060.

17. 10 июня 1903 г. – “Об учреждении старост в промышленных предприятиях”. – Там же. С. 734–735. № 23122.

18. 15 апреля 1905 г. – Отмена Цирюляра МВД от 12 августа 1897 г. (о преследовании за стачки) – *Цит. по:* Полянский Н.Н. Указ. соч. С. 385.

19. 4 августа 1905 г. – Утверждение положения Комитета министров, предоставившее министру юстиции право временно приостанавливать уголовное преследование по делам о стачках и самовольном оставлении работ. – *Цит. по:* Полянский Н.Н. Указ. соч. С. 385.

20. 2 декабря 1905 г. – “О временных правилах о наказуемости участия в забастовках в предприятиях, имеющих общественное или государственное зна-

чение, а равно в учреждениях правительственных, и об обеспечении судьбы тех служащих, кои не принимая участия в забастовках, пострадали от учиненного над ними насилия”. – ПСЗ. III. Т. XXV. Отделение первое. СПб., 1908. С. 850–852. № 26987.

21. 4 марта 1906 г. – “Временные правила об Обществах и Союзах” (легализовавшие образование обществ с целью “выделения и согласования экономических интересов, улучшения условий труда своих членов или поднятия производительности принадлежащих им предприятий”). – ПСЗ. III. Т. XXVI. СПб., 1909. С. 204–207. № 27479.

22. 15 ноября 1906 г. – Об обеспечении нормального отдыха служащих в торговых заведениях, складах и конторах. – ПСЗ. III. Т. XXVI. СПб., 1909. С. 982–986. № 28548.

23. 12 сентября 1907 г. – Об изменении статей 5, 6 и 9 Высочайше утвержденного 15 ноября 1906 г. Положения “Об обеспечении нормального отдыха служащих в торговых заведениях, складах, конторах”. – ПСЗ. III. Т. XXVII. СПб., 1910. С. 568. № 29555.

24-25. 23 июня 1912 г. – О страховании рабочих на случаи болезни и о страховании рабочих от несчастных случаев. – ПСЗ. III. Т. XXIII. СПб., 1915. № 37444–37447.

26. 30 июля 1913 г. – О распространении действий правил о надзоре за заведениями фабрично-заводской промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих на некоторые губернии и области Кавказа, Сибири, Степного края и Туркестана и установлении нового штата фабричной инспекции. – Собрание узаконений. 1913. Отд. 1. Второе полугодие. СПб., 1913. № 162. С. 3337–3342. Ст. 1489.

27. 13 июля 1915 г. – Циркуляр МВД, предписывавший усилить полицейский надзор за рабочим движением, согласно которому военнообязанные рабочие, получавшие отсрочку и остававшиеся на заводах, выполнявших заказы Военного ведомства, в случае участия в стачках и неявки на работу должны были направляться на сборные пункты для отправки в действующую армию.

28. 19 октября 1915 г. – Высочайше утвержденное положение Совета Министров разрешающее широкое применение труда женщин, подростков на всех предприятиях фабрично-заводской, горной и горнозаводской промышленности, работающих на оборону, в частности, во вредных производствах. – Известия ЦВПК. СПб., 1915. 7 ноября. № 26; Собрание узаконений. 1915. № 311. 31 октября. Ст. 2312.

Нотовское движение в советской промышленности 1920-х гг.

Еще до Октябрьской революции в России началось распространение тейлоризма. В 1918 г. О.А. Ерманский издает книгу “Система Тейлора”, в которой излагает ее основы. В 20-е гг. многие большевистские лидеры, включая В.И. Ленина, были очарованы тейлоризмом. В этом восхищении исследователи видят традиционное для России восхищение иностранными новшествами, особенно в сфере материального производства.

В январе 1921 г. была созвана Первая Всероссийская конференция по научной организации труда и производства. В ее резолюции говорилось: “Под науч-

ной организацией труда надлежит понимать организацию, основанную на тщательном изучении производственного процесса со всеми сопровождающими его условиями и факторами. Основным методом при этом является измерение с натуры затрат времени, материалов и механической работы, анализ всех полученных данных и синтез, дающий стройный, наиболее выгодный план производства”.

Теоретики НОТ были настроены на изменение человека, а не условий производства, на создание новой трудовой культуры. Ими двигало простое желание сделать русских рабочих лучше. Но в стране, где индустриализация началась относительно недавно, где сохранялись крестьянские традиции мотивации труда, тейлоризм быстро трансформировался в утопию.

В среде городских рабочих преобладала трудовая этика крестьян. Опоздания, перекуры, неритмичность труда, его неэффективность были нормой на заводах и фабриках.

В 1920-е гг. рационализаторская деятельность, вызванная интересом к НОТ, приобрела различные формы – ячейки Лиги “Время”, кружки НОТ, ячейки содействия РКИ, производственные кружки.

Учрежденная в 1923 г. Лига “Время” быстро разрослась до десятков тысяч членов во всех концах страны и стала тем каналом, по которому в область нотовского движения устремилась общественная инициатива. В 1926 г. эта организация ликвидируется, а ее функции передаются РКИ.

В середине 20-х гг. “лигисты” стали часто подвергаться критике со стороны своих товарищей-рабочих как эгоисты, подрывающие коллективный дух. В то же время инженерно-технические работники обвиняли активистов Лиги “Время” в дилетантизме, невыполнимых требованиях, угрозах по отношению к компетентным профессионалам.

В определенной степени конкурентом Лиги “Время” были производственные совещания, организация которых началась с 1924 г. В их задачи, наряду с экономией топлива и электроэнергии, усовершенствованием станков и инструментов, правильным хранением и учетом материалов и т.п., входила и научная организация труда. Между тем, деятельность производственных кружков, комиссий и совещаний была основана не на научных разработках, а на рабочей инициативе. Хотя изначально предполагалось, что в деятельности производственных совещаний будут участвовать и инженерно-технические работники, вскоре стало ясно, что наладить сотрудничество “белых” и “синих воротничков” не удастся, прежде всего, из-за процветавшего “пролетарского чванства” и “спецеинства”. Несмотря на это производственные совещания сумели добиться существенных результатов в деле устранения бьющих в глаза недостатков производства.

Во второй половине 20-х гг. аббревиатура НОТ все чаще заменяется термином “рационализация”, под которой, как правило, понималось “штопанье дыр”, косметический ремонт, а не коренная перестройка всей организационно-хозяйственной сферы.

Нотовское движение встретило серьезное сопротивление среди рабочих. В деятельности Лиги “Время” и т.п. многие видели только хронометраж “из-за угла”, приводящий к повышению расценок.

С другой стороны, в среде хозяйственных руководителей внимание к НОТ после бурного всплеска в первой половине 20-х гг. явно пошло на спад. Угасание интереса “красных директоров” к научному менеджменту ярко продемон-

стрировали хозяйственные кампании середины – второй половины 20-х гг. по поднятию производительности труда, режиму экономии, рационализации производства, снижению себестоимости и т.д. Произошло очевидное снижение интеллектуального уровня управления производством.

Главная причина неудачи энтузиастов научной организации труда в 20-е гг. заключалась в устойчивости сложившихся традиций труда и управления, в живучести традиционной цеховой культуры и стереотипов хозяйственного мышления.

Программа курса «История трудовых отношений» (34 ч.)

Значимость изучения истории трудовых отношений заключается в том, что традиции трудовых отношений сохраняют свою преемственность, несмотря на значительные экономические и социальные перемены в обществе. Меняется форма их проявления в результате меняющейся социальной системы: ее идеологии, политики, экономики, но суть “традиций” остается прежней. Экономическая ментальность формируется в результате кристаллизации в памяти народа многовекового опыта хозяйственной деятельности, ее организационных и материально-технологических особенностей. Изучение истории трудовых отношений позволяет выработать ретроспективный взгляд на современные трудовые отношения. В курсе на основе историко-экономических, социологических, антропологических методов на российском историческом материале рассматриваются основные тенденции, особенности, проблемы трудовых отношений.

1. История трудовых отношений как предмет научного изучения. Методология изучения истории трудовых отношений. История изучения трудовых отношений. Труд и время в истории. Мотивация труда в исторической перспективе. Гендерные аспекты разделения труда.

2. Крестьянская трудовая среда в средневековье и новое время. Специфика крестьянской трудовой организации. Факторы формирования национальных особенностей крестьянской трудовой культуры в России. Трудовая этика русского крестьянина. Крестьянская поземельная община.

3. Крепостной труд в истории России. Холопство в средневековой Руси. Служебная организация. Формирование и развитие режима крепостного права. Барщинная и усадебная трудовая организация. Военные поселения как модель трудовой организации.

4. Русская мануфактура XVII–XVIII вв. Возникновение и развитие системы наемного труда. Роль государства в обеспечении мануфактуры трудовыми ресурсами. Наемный и принудительный труд в мануфактурном производстве. Условия и оплата труда на мануфактуре.

5. Трудовые отношения в промышленности в условиях индустриальной модернизации (середина XIX – начало XX в.). Фабрично-заводское законодательство в 1835–1917 гг. Социальное страхование на рубеже XIX–XX вв. Условия труда в промышленности. Трудовая этика рабочих. Социальные конфликты в промышленности. Рабочий вопрос в политике государства и предпринимательских кругов. Работодательские союзы предпринимателей в начале XX в.

6. Советская политика в области трудовых отношений в 1917–1930-е гг. Трансформация трудовых отношений в условиях революции и гражданской войны. Формирование основных принципов советской политики в области мотивации и стимулирования труда. Условия и оплата труда в государственной промышленности в 20-е гг. Трудовые отношения в период «развернутого наступления социализма по всему фронту». Трудовой энтузиазм в годы первых пятилеток (ударничество, стахановское движение и пр.). Использование принудительного труда в советской экономике в 30-е гг.

7. Трудовые отношения в годы Великой Отечественной войны (1941–1945 гг.). Изменения в трудовой политике государства накануне войны. Обеспечение экономики трудовыми ресурсами в условиях войны. Мотивация и стимулирование труда. Эксплуатация населения на территории СССР, оккупированной фашистскими войсками в 1941–1944 гг. Возвращение к мирному труду в первые послевоенные годы.

8. Трудовые отношения в СССР и России во второй половине XX в.: традиции и новации. Раскрестьянивание деревни. Влияние урбанизации на трудовые отношения. Эволюция отношения к труду. Государственная трудовая политика. Результаты советской модернизации в сфере трудовых отношениях. Российский рынок труда в период системной трансформации.

Библиографический список

1. Александров В.А. Сельская община в России (XVII – начало XIX в.). М., 1976.
2. Анфимов А.М. Крестьянское хозяйство Европейской России: 1881--1904 гг. М., 1980.
3. Арсентьев Н.М., Дубодел А.М. Отечеству служить обязаны... Трудовая мотивация и образ российского предпринимателя: история и современность. СПб., 2000.
4. Бехтерева Л.Н. Рабочие оборонной промышленности Удмуртии в 1920е гг. Ижевск, 1999.
5. Быстренко В.И. Наемный труд в сибирской деревне в 20-е гг. (партийно-государственная политика в отношении батрачества). Новосибирск, 1997.
6. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избр. произведения. М., 1990.
7. Вронский О.Г. Крестьянская община на рубеже 19-20 вв.: структура управления, поземельные отношения, правопорядок. М., 1999.
8. Гимпельсон Е.Г. Советские управленцы 1917–1920 гг. /Ин-т рос. истории РАН. М., 1998.
9. Громько М.М. Трудовые традиции русских крестьян Сибири XVIII – первой половины XIX в. Новосибирск, 1975.
10. Данилова Л.В. Сельская община в средневековой Руси. М., 1994.
11. Дзенискевич А.Р. Фронт у заводских стен: Малоизученные пробл. обороны Ленинграда. 1941–1944. СПб., 1998.

12. Дробижев В.З., Соколов А.К., Устинов В.А. Рабочий класс Советской России в первый год пролетарской диктатуры. (Опыт структурного анализа по материалам профессиональной переписи 1918 г.). М., 1975.
13. Зимин А.А. Холопы на Руси с древнейших времен. М., 1973.
14. Ильяхов А.А. Политика Советской власти в сфере труда (1917–22). Смоленск, 1998.
15. История профсоюзов России: Этапы, события, люди. М., 1999.
16. История советского рабочего класса. М., 1984.
17. Кирьянов Ю.И. Жизненный уровень рабочих России. Конец XIX – начало XX в. М., 1979.
18. Ковальчук А.В. Мануфактурная промышленность Москвы во второй половине XVIII в. М., 1999.
19. Коган Э.С. Очерки истории крепостного хозяйства. М., 1960.
20. Конец рабочей истории? / Под ред. М. ван дер Линдена. Сб. статей. М., 1996.
21. Коровин Н.Р. Рабочий класс в 30-е годы. Иваново, 1994.
22. Купечество в России: Конец XV – середина XIX в. М., 1997.
23. Организация труда и трудовая этика: Древность. Средние века. Современность. М., 1993.
24. Очерки экономической антропологии. М., 1999.
25. Петрикеев Д.И. Крупное крепостное хозяйство XVII в. Л., 1967.
26. Попов В.П. Российская деревня после войны (июнь 1945 – март 1953 г.). М., 1993.
27. Прокофьева Л.С. Крестьянская община в России во второй половине XVIII – первой половине XIX в. М., 1988.
28. Рабочий класс и дисциплина труда. М., 1988.
29. Рогачевская Л.С. Социалистическое соревнование в СССР. 1917–1970. М., 1977.
30. Сагателян Г.Ш. Рабочий класс и соревнование: методология и историография проблемы. Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 1997.
31. Симаков А.Г. Труд в России XX века. М., 1997.
32. Советский рабочий: духовная сфера и быт. М., 1998.
33. Трудовые конфликты в Советской России. 1918–1929 гг. М., 1998.
34. Ульянова С.Б. «Профсоюз капиталистов»: Петербургское общество заводчиков и фабрикантов в 1906–1914 гг. СПб., 1997.
35. Федулин А.А. Становление и развитие системы социального партнерства в России. М., 1999.
36. Фицпатрик Ш. Сталинские крестьяне. Социальная история Советской России в 30-е годы: деревня. М., 2001.
37. Человек и его работа. Социологическое исследование. М., 1967.
38. Щербакова Л.И. Человек и наемный труд в России: взгляд через структурные изменения. Новочеркасск, 2000.
39. Экономика ГУЛАГа и ее роль в развитии страны. 1930-е гг. М., 1998.
40. Экономическая история: проблемы, исследования, дискуссии / Под ред. Ю.Н. Розалиева. М., 1993.

Содержание

Введение	3
Крестьянская трудовая среда в средневековье и новое время	19
Крепостной труд в истории России	28
Русская мануфактура XVII–XVIII вв.	34
Трудовые отношения в промышленности в условиях индустриальной модернизации (середина XIX в. – начало XX в.)	40
Советская политика в области трудовых отношений в межвоенный период (1917–1930-е гг.)	51
Трудовые отношения в экстремальной ситуации (1941–1945)	60
Приложения	65