

СИСТЕМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУССКИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ РАБОЧИХ В КОНЦЕ XIX – НАЧАЛЕ XX ВЕКА

В. В. Волков

Военный институт (Железнодорожных войск и военных сообщений) Военной академии материально-технического обеспечения имени Генерала армии А. В. Хрулева

Поступила в редакцию 23 мая 2016 г.

Аннотация: в статье рассматриваются виды заработной платы промышленных рабочих России конца XIX – начала XX в., их взаимосвязь с формами найма, отраслевые особенности в системе оплаты труда, использование новейших достижений в области мотивации труда. Делается вывод о том, что заработная плата в промышленности России в целом соответствовала раннему индустриальному этапу модернизации, когда центр трудовых отношений постепенно занимала сдельщина, оставляя на периферии, с одной стороны, патриархальные и уравнилельные формы оплаты прошлого, а с другой – новейшие системы вознаграждения рабочих, свойственные более сложному труду.

Ключевые слова: цена рабочей силы, заработная плата, сдельная и повременная оплата, рабочие.

Abstract: the article discusses the types of wages of industrial workers in Russia of the late XIX – early XX century, their correlation with the forms of hiring, sectoral peculiarities of the system of payment for work, the use of the latest achievements in the field of motivation to work. The paper concludes that the wages in the industry of Russia were in general consistent with the early industrial phase of modernization, when the piece-rate basis of payment gradually shifted to the center of the labour relations, leaving on the periphery, on the one hand, the patriarchal and egalitarian forms of payment peculiar to the past, and on the other hand, the latest systems of remuneration of workers peculiar to the more complicated labour.

Key words: the price of labour force, wages, piece-work payment and time-work payment, workers.

Цена рабочей силы как форма проявления ее стоимости, наряду с количеством данного товара, наполняет содержание трудовых рыночных отношений в виде различных систем заработной платы, которые возникают как отражение того или иного этапа развития рынка труда.

Цель данной статьи состоит в том, чтобы на историческом примере России показать, как данная закономерность воплощалась в экономической практике.

В промышленности России конца XIX – начала XX в. также, как и в других европейских странах, применялись различные основные виды заработной платы: годовая, сезонная, месячная, недельная, поденная, почасовая и сдельная [1–5; 6, с. 98]. Они имели свои формы и особенности использования в различных производствах.

Во многих канцелярских документах промышленных предприятий и ведомств встречается упоминание о так называемой *цеховой заработной плате*. Она, по сути, являлась базовой поденно-часовой или поденной платой. Напри-

мер, на механическом заводе Л. Бейер в Петрограде рабочий медно-литейного цеха Иван Морозов с 5 по 18 марта 1917 г. отработал 9 дней, или 73 часа. Плата за час в цехе составляла в то время 68,5 коп. Следовательно, всего цеховая плата у Морозова была равна 50,01 руб. В это же время в токарно-слесарном цехе рабочий Иван Перфилов получил не только цеховую выплату в размере 1,50 руб., но и две другие: *задельную* (25,88 руб.) и *поштучную* (27,45 руб.) [4]. Данные, приведенные в ведомости на выдачу заработной платы рабочим различных цехов, не дают ясных представлений о сути задельной платы. Скорее всего, задельная – это оплата «поденная, или поштучная, по мере выделки» [7], т.е. близкая по смыслу урочной оплате, т.е. за выполнение заранее определенного задания – «урока» [8]. Суть поштучной оплаты тоже не вполне очевидна. В условии, заключенном в 1915 г. администрацией завода Л. Бейер с рабочими на штучные работы, указывалось: «Штучной заработок каждого рабочего находится в прямом соответствии и пропорционален сумме причитающейся каждому рабочему цеховой платы.

Общая сумма штучного заработка по сему условию образуется следовательно путем вычета из общей суммы следуемой рабочим по сему условию той суммы, которая до дня окончания работы была выдана всем участникам условия в виде цеховой платы» [9]. Отсюда следует, что цеховая плата в подобных случаях играла роль задатка или аванса.

В рассматриваемое время существовала и другая трактовка используемых терминов. Ее представил П. Струве в своей статье о зарплате, написанной для энциклопедического словаря. В ней он задельную плату полностью отождествил со сдельной, а урочную представил как «переходную форму от повременной платы к задельной». Смысл ее состоял в том, что «рабочий должен в данный срок, за определенное вознаграждение, исполнить известный минимум работы – урок» [10, с. 285].

Российские предприниматели начали использовать и такие формы стимуляции труда, как «американская» премиальная система, хронометраж Тейлора, коопартнершип. Причем застрельщиками новых форм зачастую были государственные ведомства. Так, в начале XX в. по инициативе корабельного инженера Ф. В. Пруннера американская премиальная система была сначала с успехом использована в мастерских Французско-бельгийского общества в Николаеве, а затем стала внедряться на предприятиях Морского министерства. Согласно этой системе за основание принималось «то число часов, которое искусный рабочий употребил бы или употребляет для исполнения той же работы при поденной плате». «Если рабочий в состоянии исполнить работу скорее, то он получает премию в размере половины сэкономленного времени» [11, 12].

В казенной военной промышленности вплоть до 1917 г. заметное место в стимулировании труда и, следовательно, в косвенном снижении зарплаты занимали меры морального поощрения на производстве: награждение почетными кафтанами, золотыми и серебряными медалями, присвоение звания личного почетного гражданина. Например, на Ижевском заводе на 16 834 рабочих причиталось по норме 8 417 наград, однако реально было поощрено лишь 1198 человек. Тем самым центральная власть, по-видимому, рассчитывала на создание в рабочих коллективах массива верноподданных, а руководство завода преследовало свои цели [13, с. 60].

Описанные выше материальные и моральные меры по стимуляции труда не получили широкого распространения вплоть до 1917 г. На большинстве

предприятий ценовой промышленности все шло по старинке: наградные выплачивались к празднику, а не за выполненную работу, штрафы налагались во многих случаях не за качество и объем произведенной продукции, а за прогулы и опоздания. Следовательно, мотивация труда в России в сравнении со странами Запада носила крайне неразвитый характер, тормозила рост производительности труда и жизненного уровня рабочих [14, с. 97].

Каково же было соотношение различных форм соединения найма с заработной платой?

Например, в Московской губернии рабочие нанимались с назначением им цеховой платы (поденной или почасовой), которая являлась основной договорной платой. Но мастера всегда могли дать рабочим задельную или попудную работу, и тогда при оценке труда по сдельному расчету всё, что превышало цеховую плату, составляло приработок [15, с. 3].

Из 245 814 рабочих Московской губернии одиночных (в смысле вознаграждения) рабочих было 94,63 %. Из них получали повременную плату 46,5 % от всего числа исследованных рабочих (поденно – 28,62 %, помесечно – 16,51 %, почасно – 1,36 %), работали всегда или частично сдельно, но с гарантией повременной платы – 5,59 %, работали только сдельно – 42,03 %, работали на урок при определенном месячном, поденном или почасовом жаловании – 0,12 %, работали на урок при определенном месячном, поденном или почасовом жаловании, но с правом получения сверх урока по сдельной расценке – 0,36 %, работали на месячном, поденном или почасовом жаловании, но с правом получения премии за сэкономленное время – 0,02 %, вознаграждались другими способами – 0,01 % [16, с. V]. Как видим, только 0,02 % рабочих были наняты с передовой формой оплаты – повременно-премиальной. В основном же господствовали сдельщина и повременка.

У артельных рабочих сочетались как регрессивные формы оплаты труда (при сдельной оплате старшие рабочие оплачивали работу подручных из своего заработка), так и прогрессивные (деление общего сдельного заработка поровну; бригадно-аккордная система – деление общего сдельного заработка пропорционально времени и жалованию, указанному в расчетной книжке; урочно-сдельная система – деление общего сверхурочного сдельного заработка пропорционально времени и окладному жалованию) [16, с. V].

Уже в 1890-х гг. сдельная оплата труда в промышленности России преобладала. Главный фаб-

ричный инспектор Я. Т. Михайловский по этому поводу писал: «Работа на отряд, как и артелью, практикуется только в известных и притом немногих производствах, напр., в машиностроительном и вагонном. Работа поденная и помесечная, некогда общераспространенная в России, ныне употребляется только в тех производствах, к которым сдельная не может быть применена» [17, с. 279].

На примере металлических заводов Петербурга видно, что доля сдельщиков с 1891 по 1910 г., хоть и волнообразно, но все же постепенно возрастала: в 1891 г. – 43 %, в 1901 г. – 68,5 %, в 1904 г. – 67 %, в 1905 г. – 61 %, в 1906 г. – 62 %, в 1910 г. – 59 % [6, с. 98].

При оценке прогрессивности той или иной системы оплаты труда следует учитывать отраслевые и региональные особенности конкретных предприятий, а также противоположные классовые интересы предпринимателей и рабочих. Так, на Ярославской большой мануфактуре администрация в качестве стимулирования лучших рабочих использовала месячную ставку заработной платы, иногда поденную. Все же остальные рабочие были на сдельщине. Месячная ставка давала большую гарантию заработка и лучшие перспективы профессионального роста [18, с. 122–124]. Рабочие в основном не любили работать сдельно, так как эта система давала капиталисту возможность повышать интенсивность труда и степень эксплуатации рабочих [6, с. 98]. Сдельные рабочие заявляли, что «им невыгодно увеличивать свою продуктивность, так как все равно этим заработка не увеличишь, а только себя обрешь, ибо если рабочий начнет выработать больше каких-нибудь изделий, то расценки на них немедленно сбавляются «для уравнения цен», и таким образом ловкость, умелость рабочего ничем не поощряется. Это было засвидетельствовано напр., фабричной инспекцией Московской губ.» [12, с. 41]. Сдельной оплатой были недовольны и рабочие на железнодорожном строительстве, так как при этой системе у подрядчика появлялось больше возможностей для их эксплуатации [19, с. 111–148].

В системе оплаты труда существовали различные отраслевые особенности. Так, на железнодорожном транспорте использовались три вида заработной платы: для постоянных штатных рабочих, для постоянных поденных и для временных рабочих. В первом случае зарплата состояла из постоянного годового оклада, который не зависел от интенсивности труда, и премиальных надбавок за экономию и сверхнормативные работы. Заработная

плата постоянных поденных рабочих депо и мастерских начислялась за отработанные дни, не содержала премиальных доплат и натуральной формы оплаты. Дневная ставка зависела от квалификации, стажа и места работы, но права на повышение заработка по этим критериям у постоянных поденных рабочих не было. Повышение им заработной платы использовалось только в качестве поощрения. Таким образом, железнодорожники, которые не относились к постоянным штатным рабочим, не получали премиально-наградных надбавок. В целом премии мало влияли на уровень оплаты труда железнодорожников, так как у основной массы рабочих они ее повышали всего на несколько процентов. И только рабочие паровозных и поездных бригад имели значительные прибавки [20, с. 312].

Мастеровые и рабочие казенных железнодорожных мастерских согласно Циркуляру Управления казенных железных дорог № 10416 от 12/17 апреля 1891 г. исполняли работу либо с поденной, либо с задельной оплатой. Причем они были взаимосвязаны. Если «рабочий, исполнивший взятую им задельную работу удовлетворительно», заработал на ней меньше своего поденного заработка, то он получал поденный заработок полностью. Если же работа была исполнена плохо, то он получал «лишь одну поденную плату». То есть в железнодорожных мастерских в этом случае сложилась система, по которой рабочий в любом случае имел минимум заработка. Кроме того, в мастерских предусматривалось «добавочное вознаграждение за экстраординарные работы»: в праздник и вечером каждый час работы считался за полтора; в случае командировки на линию рабочие дополнительно получали суточные деньги в размере половины поденного заработка и бесплатный билет. Расчет с рабочими и мастерами, нанятыми на неопределенный срок, производился два раза в месяц, а нанятыми на срок более месяца – один раз в месяц одновременно со служащими железной дороги [21, с. 245–246].

Другим циркуляром – № 7284 от 17 февраля 1905 г. – определялось, что расценки на работы в железнодорожных мастерских утверждал Начальник дороги. Однако при этом администрация мастерских должна была назначать особых экспертов (оценщиков), имевших совещательный голос. Такие оценщики могли назначаться из числа выбранных от рабочих. Определение сдельных цен на мелкие работы могло происходить и путем соглашения рабочего с мастером цеха. Министр требовал, чтобы назначаемые прибавки поденной платы

мастеровым происходили «при особо тщательном и справедливом определении нравственных и рабочих качеств данного мастерского». Он также предоставил начальникам дорог право повышать поденную плату чернорабочим, исходя из местных условий, т.е. из нормы действительного заработка чернорабочего, цен на его труд, жилье и предметы первой необходимости. Оплата сверхурочных работ в железнодорожных мастерских отличалась в лучшую сторону по сравнению с предприятиями других ведомств: за первые два часа работы выплачивали, исходя из 1,5 за каждый час, а за последующие часы – по 2 часа за час [21, с. 218–219].

Мастеровые и рабочие технических артиллерийских заведений нанимались либо с повременной оплатой, либо со сдельной. В первом случае производилась помесечная или поденная оплата до окончания какой-либо работы, на срок или бессрочно, но не свыше трех лет. Во втором случае «задельная плата» осуществлялась «со штуки, с пуда, с сажени и проч., с определением или без определения срока найма». Зарплата должна была выплачиваться за каждые две недели [22, с. 7]. Выдача денег производилась казначеем заведения, «а также ответственными артельщиками, но непременно в присутствии лиц, составлявших требовательные ведомости» [23, с. 31].

В случае производственной необходимости за работу в праздничные или воскресные дни, а также в сверхурочное время работники (и поденные, и задельные) получали полуторную условленную плату (статья 14 Правил о найме).

При сравнении системы оплаты труда рабочих и высших служащих можно заметить, что уже в то время, помимо твердой ставки по зарплате, для последних существовала и бонусная система. Так, все инженеры, поступавшие на службу в Акционерное общество Русских электротехнических заводов «Сименс и Гальске», получали не только месячное содержание, но и тантьему в размере 0,15 % со всех заказов за год, а также минимальную тантьему в размере 1200 руб. (для 1916 г.) [24].

На предприятиях Министерства путей сообщения циркулярами Управления железных дорог № 8078 от 22/23 февраля 1906 г. и № 17965 от 8/9 июля 1911 г. был установлен список лиц, которые могли получать вознаграждения из процентных начислений по исполнению посторонних заказов. В него включались служащие и некоторые категории квалифицированных мастеровых и рабочих [21, с. 298].

Таким образом, заработная плата в промышленности России в целом соответствовала раннему индустриальному этапу модернизации, когда в центр трудовых отношений постепенно занимала сдельщина, оставляя на периферии, с одной стороны, патриархальные и уравнилельные формы оплаты прошлого, а с другой – новейшие системы вознаграждения рабочих, свойственные более сложному труду.

ЛИТЕРАТУРА

1. ЦГИА СПб. – Ф. 1164. – Оп. 3. – Д. 262. – Л. 1–190.
2. ЦГИА СПб. – Ф. 1259. – Оп. 2. – Д. 48. – Л. 108.
3. ЦГИА СПб. – Ф. 1206. – Оп. 1. – Д. 458А. – Л. 2 об. – 3. – Д. 372. – Л. 26.
4. ЦГИА СПб. – Ф. 1282. – Оп. 5. – Д. 54. – Л. 2 об. – 3.
5. ЦГИА СПб. – Ф. 1264. – Оп. 3. – Д. 16. – Л. 1–1 об.
6. *Кирьянов Ю. И.* Жизненный уровень рабочих России (конец XIX – начало XX в.) / Ю. И. Кирьянов. – М., 1979.
7. Словарь русских синонимов и сходных по смыслу выражений / под ред. Н. Абрамова. – М.: Русские словари, 1999. – Режим доступа: http://dic.academic.ru/dic.nsf/dic_synonims/248700/здельная
8. Библиофонд. – Режим доступа: http://slovari.bibliofond.ru/commercial_dictionary_word/%20плата/
9. ЦГИА СПб. – Ф. 1282. – Оп. 1. – Д. 40. – Л. 1.
10. *Шильникова И. В.* Зарботная плата в системе стимулирования труда рабочих Ярославской большой мануфактуры в начале XX века / И. В. Шильникова // Предприниматели и рабочие России в условиях трансформации общества и государства в XX столетии: материалы Междунар. науч. конф., посв. памяти проф. Ю. И. Кирьянова. – Кострома, 2003.
11. ЦГИА СПб. – Ф. 1282. – Оп. 1. – Д. 2702. – Л. 1–1 об.
12. *Пажитнов К. А.* Положение рабочего класса в России / К. А. Пажитнов. – Л., 1924. – Т. II.
13. *Постников С. П.* Социокультурный облик промышленных рабочих России в 1900–1941 гг. / С. П. Постников, М. А. Фельдман. – М., 2009.
14. *Кирьянов Ю. И.* Мотивация фабрично-заводского труда в XX в.: эффективность вознаграждения, поощрения и наказания / Ю. И. Кирьянов // Рабочий класс и рабочее движение России: история и современность. – М., 2002.
15. Схема правил внутреннего распорядка, приема рабочих, условий найма. – М., 1909.
16. *Козьминых-Ланин И. М.* I. Семейный состав фабрично-заводских рабочих Московской губернии. II. Сословный состав. III. Формы найма, расчет и отпуск. IV. Сроки расплаты и время (рабочее или нерабочее)

выдачи заработной платы. V. Способы вознаграждения (формы заработной платы) / И. М. Козьминых-Ланин. – М., 1914.

17. Михайловский Я. Т. Заработная плата и продолжительность рабочего времени на фабриках и заводах / Я. Т. Михайловский // Фабрично-заводская промышленность и торговля России. – СПб., 1893.

18. ЦГИА СПб. – Ф. 1434.

19. Движение рабочих на Дальний Восток в 1912 году. Сборник цифровых материалов. Издание Статистического бюро Восточного района передвижения переселенцев. – Иркутск, 1913.

20. Рабочий класс Сибири в дооктябрьский период. – Новосибирск, 1982.

21. Раабен В. А. Сборник правительственных распоряжений, относящихся до службы подвижного состава

ва и тяги железных дорог, со времени образования Министерства путей сообщ. по 1 января 1914 года (С указателями алфавитным и хронологическим доведенными до 1 мая 1915 года) / В. А. Раабен. – Пг., 1915.

22. Положение о вольнонаемных мастеровых и рабочих технических артиллерийских заведений, ст. 7 // Положение о вольнонаемных и правила о найме в технических артиллерийских заведениях. – Сергиев Посад, 1916.

23. Правила о найме мастеровых и рабочих в технических артиллерийских заведениях, ст. 26 // Положение о вольнонаемных и правила о найме в технических артиллерийских заведениях. – Сергиев Посад, 1916.

24. ЦГИА СПб. – Ф. 1249. – Оп. 5. – Д. 4. – Л. 1–34.

Военный институт (Железнодорожных войск и военных сообщений) Военной академии материально-технического обеспечения имени Генерала армии А. В. Хрулева

Волков В. В., кандидат философских наук, доцент, старший преподаватель кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин

E-mail: agnee@yandex.ru

Тел.: 8-950-036-16-34

Military-Transport Institute (Railroad Troops) of Military Academy of Logistics named after Army General A. V. Khrulev

Volkov V. V., PhD, Associate Professor, Senior Lecturer of Humanitarian and Socio-economic Disciplines Department

E-mail: agnee@yandex.ru

Tel.: 8-950-036-16-34