
ЭКОНОМИКА И ОБЩЕСТВО ДОРЕВОЛЮЦИОННОЙ РОССИИ

*И.В. Шильникова**

«Как фабриками нужно управлять»: деятельность управляющего Ярославской Большой Мануфактурой А.Ф. Грязнова (1898–1917 гг.)**



**Алексей Флегонтович Грязнов —
управляющий Ярославской
Большой мануфактуры**

Ярославская Большая мануфактура (ЯБМ) — одно из крупнейших и старейших текстильных предприятий России, датой основания которого считается 28 июня 1722 г. За годы своего существования предприятие сменило нескольких владельцев. В 1857 г. мануфактура, значительная часть которой сгорела во время пожара 1845 г., была куплена московскими купцами Карзинкиными и Игумновым, учредившими в 1858 г. «Товарищество Ярославской Большой Мануфактуры бумажных изделий». Компаньоны начали свою деятельность со строительства. Уже в 1857 г. был заложен корпус бумагопрядильной фабрики, получившей позднее название «старой». В 1887 г. началось строительство четырехэтажной «новой» — ткацкой — фабрики. И старая, и новая фабрики продолжали достраиваться и расширяться вплоть до начала XX столетия. Машины для них заказывались в Англии. И до начала 1890-х гг. все основные управленческие должности на предприятии занимали англичане. Первым директором предприятия в течение 20 лет был Шокрос, а его помощником — Бум.

Стачка 1890 г., когда на территорию мануфактуры были введены воинские части, заставила правление товарищества пересмотреть принцип подбора руководящих кадров, поскольку одним из основных требований рабо-

* Шильникова Ирина Вениаминовна — кандидат исторических наук (Российский государственный гуманитарный университет).

** Работа поддержана грантом РФНФ (проект № 03-01-00085а) и грантом АНО ИНО-центр № КТК 620-2-02.

чих было увольнение иностранцев с предприятия. Постепенно административные и инженерно-технические должности стали отдавать русским специалистам. К 1892 г. из 20 представителей администрации 17 были русскими (10 из них имели высшее образование), 3 — иностранцами, но именно они занимали ведущие руководящие должности¹. В 1892 г. на должность директора был приглашен инженер С.А. Федоров, его помощником — инженер Щапов, а техническим секретарем — А.Ф. Грязнов.

Стачка 1895 г., поводом для которой послужило снижение расценок на ЯБМ, привела к вооруженному столкновению рабочих с войсками. Эти события имели последствия не только для рабочих, многие из которых были арестованы, другие — уволены с предприятия, но и для фабричной администрации. Федоров и Щапов не смогли оправдаться перед правлением товарищества. И по окончании забастовки на место Щапова, оставившего службу, заместителем директора фабрики был назначен А.Ф. Грязнов. Федоров же занимал директорский пост до 1898 г., т.е. до окончания срока контракта, который правление товарищества с ним более не возобновляло. После ухода Федорова в 1898 г. новым управляющим предприятия стал Алексей Флегонтович Грязнов — человек, сыгравший огромную роль в жизни фабрики на протяжении последующих двух десятилетий.

Несмотря на то, что история Ярославской Большой Мануфактуры конца XIX — начала XX в. освещена в целом ряде изданий, авторы, на наш взгляд, уделяли явно недостаточно внимания фигуре управляющего. В большей степени внимание обращалось на попытки Грязнова в период революционных событий 1905 г. путем некоторых уступок предотвратить забастовки. И, соответственно, деятельность управляющего расценивалась как «забота надсмотрщика о здоровом скоте»² и как фактор, тормозивший выступления рабочих на одном из крупнейших ярославских предприятий³. В последнем издании, вышедшем к 280-летию комбината «Красный Перекоп» (бывшей ЯБМ), знак поменялся с «←» на «+», в частности, автором подчеркивается большая роль Грязнова в создании культурно-образовательных учреждений для рабочих и служащих мануфактуры⁴.

В данной статье предпринята попытка на основе собранного нами архивного материала взглянуть на фигуру управляющего ЯБМ по-иному, более объемно, охарактеризовать роль А.Ф. Грязнова в развитии предприятия в течение двадцати предреволюционных лет. Как нам представляется, тем самым мы вводим в сферу изучения трудовых отношений в дореволюцион-

¹ Балужева Н. Ярославская Большая Мануфактура. Страницы истории. Ярославль. 2002. С. 66.

² Паялин Н.П. Волжские ткачи. М., 1936. С. 191.

³ Герасимов Н.В., Карасев С.М., Тарасов Е.П. Красный Перекоп. Ярославль, 1972.

⁴ Балужева Н. Указ. соч. С. 79.

ной российской промышленности институт *управляющих*, деятельность которых в советской историографии если и затрагивалась, то характеризовалась однозначно негативно. В действительности же на целом ряде крупных предприятий управляющими служили опытные специалисты, стремившиеся обеспечить оптимальный производственный режим и отдававшие себе отчет в том, что для этого необходимо создать приемлемые условия труда и быта рабочих.

* * *

К концу XIX в. поток желающих получить работу на ЯБМ значительно увеличился, что объяснялось, помимо прочих причин, и тем, что фабричная администрация уделяла немало внимания, по сравнению с другими предприятиями, социальным вопросам заботилась об условиях жизни своих рабочих. При мануфактуре существовали жилые корпуса, больница, ясли, детский сад, училище для детей рабочих, богадельня, библиотека, театр и др. Территория фабрики превратилась в своего рода мини-городок, где было все самое необходимое для жизни. Случалось даже, что во время эпидемий рабочим запрещалось покидать территорию предприятия, дабы свести к минимуму их контакты с горожанами и возможность распространения заболевания среди работников ЯБМ. Рабочим выплачивались премиальные за хорошую работу, «квартирные деньги» (причем, эти суммы превышали размеры подобных выплат на других текстильных предприятиях губернии), пособия, как ежемесячные (например, в случае нетрудоспособности по старости, на неработающих детей), так и единовременные (за длительный стаж работы на ЯБМ, по болезни, смерти, беременности, в случае пожара и т.д.). На Всемирной выставке в Париже в 1900 г. Товарищество ЯБМ получило две награды: первую — за высокое качество изделий, вторую — «за заботы о рабочих и учреждения для них».

Занимая пост заместителя директора фабрики, А.Ф. Грязнов стал одним из инициаторов упорядочения системы приема рабочих на предприятие. После событий 1895 г. была заведена книга, куда заносили всех желающих поступить на ЯБМ. В записи указывались ближайшие родственники, работающие на фабрике. При отсутствии таковых шансы получить работу на мануфактуре были невелики. Администрация выработала особые правила для вызова кандидатов на работу. Сначала вызывались кандидаты, имеющие среди рабочих мануфактуры близких родственников — отца, мать, мужа, жену, деда, бабу, затем уже вызывали имеющих на фабрике родного брата, сестру, дядю, тетку, и затем тех, кто имел более дальних родственников (двоюродных брата, сестру и т.д.). Таким образом, к фабрике прикреплялись целые семейства. Подобная система найма помогала налаживать и поддерживать дисциплину на производстве, добиваться лучшей

производительности, поскольку давала возможность воздействовать на одного члена семьи через другого (других).

За годы работы на ЯБМ, предшествовавшие его назначению на директорский пост, А.Ф. Грязнов, по его собственным словам, понял, «*чего, управляя фабриками делать нельзя, и как фабриками нужно управлять, чтобы забастовок экономического характера не было*» (курсив мой — И.Ш.) В своей деятельности он, с одной стороны, использовал различные способы поощрения работника, заботился о создании для рабочих приемлемых условий труда и быта, а с другой — не избегал применения жестких, принудительных мер, взысканий.

Правление было удовлетворено результатами его работы и в 1901 г. продлило контракт с Грязновым еще на 3 года. Затем в связи с достройкой новых корпусов, ростом оборудования, расширением производства было решено разделить управление старой и новой фабриками Ярославской Большой Мануфактуры. Старую фабрику возглавил А.Б. Никифоров, а заведование новой фабрикой было возложено на Грязнова. Об этом свидетельствует контракт от 23 августа 1904 г., заключенный им с правлением товарищества (см. Приложение 1) сроком на 3 года с жалованием 10 тыс. руб. в год, «которое должно уплачиваться ему за прослуженное время, по мере надобности»¹. Начавшаяся революция внесла коррективы. Правление товарищества находилось в Москве, поэтому не могло жестко контролировать ситуацию на предприятии, что было совершенно необходимо в условиях нарастающего в стране и регионе рабочего движения. Поэтому в 1906 г. на должность заведующего новой фабрикой принимается другой специалист — В.Д. Фетисов. Грязнов же становится «заведующим мануфактурой», т.е. управляющим всем производством ЯБМ и остается на этой должности вплоть до 1917 г.

Время с начала 1906 г. и до марта 1916 г. А.Ф. Грязнов считал самым спокойным периодом для предприятия за все время его работы на нем: «...если бы не японская война и вызванная ею революция 1905 года, несомненно, что спокойствие на мануфактуре не нарушилось бы до революции 1917 года». Он вполне обоснованно полагал, что спокойное настроение рабочих являлось в значительной степени следствием реализации его собственной программы «мер улучшения быта рабочих», состоявшей из трех основных пунктов.

Во-первых, по инициативе А.Ф. Грязнова на фабрике, начиная с Пасхи 1905 г. продолжительность рабочего дня была сокращена с 10 ³/₄ до 9 часов. Подготовив обстоятельную докладную записку о последствиях перехода мануфактуры на 18-часовую работу (т.е. две смены по 9 часов каждая), он убедил как правление, так и общее собрание пайщиков товарищества в не-

¹ Государственный архив Ярославской области (далее: ГАЯО). Ф. 674. Оп. 3. Д. 223.

обходимости такого шага с целью избежать взрыва недовольства рабочих. А.Ф. Грязнов указывал, что смена режима работы мануфактуры повлечет за собой общее удорожание по предприятию примерно на 152 тыс. руб. Но он полагал, что такой шаг даст и значительные выгоды, которые, однако, «подсчитать... и выразить цифрами трудно и даже невозможно»: а) увеличение времени для отдыха работников, что, с его точки зрения, способствовало повышению интенсивности и качества труда; б) возможность для рабочих, не проживающих в фабричных казармах, снимать квартиры в более отдаленных от ЯБМ районах, что несколько снизило плотность населения на прилегающих к предприятию улицах и, как следствие, «улучшило санитарное состояние жилищ рабочих»; в) уменьшение количества прогулов за счет «вполне правильного и однообразного распределения рабочего времени и рабочих смен» и др.¹ В объявлении, вывешенном в фабричных корпусах, всячески подчеркивалась добровольность принимаемых мер со стороны правления (см. Приложение 2). Вторично Грязнов смог предотвратить забастовку летом 1905 г., убедив правление пойти на дальнейшие уступки, не дожидаясь требований рабочих. В частности, в июле 1905 г. были увеличены «квартирные деньги» для всех групп рабочих: для мужчин — с 1,50 руб. до 2,25 руб. в месяц; для женщин — с 1,00 руб. до 1,50 руб.; для подростков — с 0,75 руб. до 1,25. В протоколе правления отмечается, что «означенные мероприятия приняты... в виду несоответствия расценки казарменной жизни с квартирными платами, существующими в г. Ярославле»². И таким образом, во многом благодаря именно усилиям управляющего ЯБМ, одно из крупнейших предприятий губернии достаточно стабильно работало до осени 1905 г., тогда как на других фабриках и заводах в этот период неоднократно возникали волнения и стачки рабочих.

Во-вторых, были предприняты меры для стабилизации цен на продукты, продаваемые рабочим в харчевой лавке мануфактуры. Ведь зачастую причиной недовольства рабочих и выдвигаемого ими требования о повышении заработной платы было повышение цен на продовольствие. А.Ф. Грязнов предложил разделить продукты, отпускаемые харчевой лавкой, на две группы: главные и второстепенные. Цены на продукты первой группы — хлеб, муку, картофель, капусту, мясо, сахар, молоко и т.п. — предполагалось держать на одном уровне как можно дольше, годами, допуская временами (например, в неурожайные годы) возможность убыточной торговли. Действительно, цены в фабричном магазине в отдельные годы были на 20–25% ниже, чем в городе. В такие периоды обороты лабаза приносили Товариществу ЯБМ значительные убытки. Так, в 1907 г. убытки

¹ Там же. Оп. 1. Д. 4665. Л. 25.

² Там же. Д. 4911. Л. 12.

составили более 40 тыс. руб., а в 1908 г. — более 80 тыс. руб.¹ Продукты второй группы — чай, овощи, ветчину, колбасы и т.п. — предлагалось продавать с небольшой прибылью, которая должна использоваться для стабилизации цен в лавке.

Предложенные А.Ф. Грязновым меры были одобрены правлением. Решение продовольственного вопроса было действительно удачным, так как даже в годы Первой мировой войны снабжение фабричного поселка продуктами было стабильным. Начальник Ярославского губернского жандармского управления в январе 1917 г., сообщая прокурору окружного суда о настроениях в городе, отмечал: «Рабочие такого большого предприятия в Ярославле как фабрика ЯБМ <...> в продовольственном отношении обеспечены лучше остальной части населения города, <...> продукты продолжали выдаваться в кредит и каждому рабочему был положен паек»².

В-третьих, А.Ф. Грязнов обратился к правлению с предложением помочь рабочим в строительстве собственных домов путем выдачи беспроцентных ссуд с последующими ежемесячными отчислениями из заработка для их погашения. Управляющий мотивировал необходимость такого шага тем, что фабричные казармы не дают рабочим возможности хорошо отдохнуть после трудового дня, а, кроме того, крайне негативно влияют «на нравственность живущих в них как взрослых, так и, в особенности, детей». Общее собрание пайщиков, рассмотрев предложение А.Ф. Грязнова, приняло решение выделить на постройку домов рабочим 200 000 руб., причем возвращаемые ссуды должны были использоваться далее с той же целью. Сам же А.Ф. Грязнов добился в городской управе выделения прилегающего к мануфактуре и принадлежащего городу участка земли в аренду рабочим для постройки домов. В результате вблизи предприятия в течение 10 лет возник поселок Забелицы из 500 домов с садами, огородами, спланированными улицами, площадями для храма, рынков, с местом для школы. Следует отметить, что кандидаты на получение ссуды тщательно отбирались. Предпочтение отдавалось квалифицированным рабочим, имеющим достаточно высокий заработок и минимум взысканий за нарушение дисциплины или некачественную работу. В связи с этим выдачу ссуды на строительство собственного дома вполне можно рассматривать как попытку фабричной администрации закрепить на мануфактуре квалифицированных работников.

А.Ф. Грязнов писал в своих воспоминаниях, что три вышеуказанные меры, «действуя одновременно, не могли не оказать на рабочую массу действие умиротворяющее».

¹ Государственный архив РФ (далее: ГАРФ). Ф. 7952. Оп. 8. Д. 60. Л. 68.

² ГАЯО. Ф. 906. Оп. 4. Д. 1057. Л. 205.

Помимо этого, он неоднократно говорил о необходимости максимально использовать культурно-образовательные учреждения, существовавшие при ЯБМ, для заполнения досуга рабочих. Организацию бесед, лекций, спектаклей, гуляний в парке с музыкой и танцами и другие подобные мероприятия А.Ф. Грязнов рассматривал как возможность отвлечь рабочих «от бутылки», хулиганства, а также и от пропаганды участников местных революционных групп.

В своей деятельности в качестве управляющего ЯБМ А.Ф. Грязнов ориентировался на предупреждение конфликтов с рабочими. Складывается впечатление, что он почти всегда успевал опередить их на шаг и не допустить перерастания недовольства теми или иными действиями или решениями администрации в открытый конфликт.

Ему удалось это в 1905 г., о чем говорилось выше. Так было и в 1908 г., когда рассматривался вопрос о праздновании 50-летнего юбилея Торгово-промышленного Товарищества ЯБМ. Правление при поддержке общего собрания пайщиков в декабре 1907 г. приняло решение «не ознаменовывать юбилея Товарищества каким-либо официальным празднованием, а ограничиться торжественным освящением весной или летом 1908 г. Николо-Мельничного храма», на строительство которого выделялись деньги. Члены правления полагали, «что торжество в такой форме <...> будет иметь характер более благоприятный для спокойствия на мануфактуре». На совещании пайщиков товарищества 20 февраля 1908 г. правление заявило, что его мнение по этому вопросу изменилось. И произошло это в первую очередь под влиянием «доводов Заведующего Мануфактурой, г. А.Ф. Грязнова, указавшего на желательность идти навстречу в этом вопросе материальным интересам и ожиданиям рабочих Мануфактуры, а также замеченному уже теперь настроению рабочих по поводу празднования предстоящего юбилея Товарищества». Грязнов подчеркнул, что Товарищество Ивана Гарелина и Реутовская мануфактура уже праздновали 50-летний юбилей, и рабочим этих предприятий было в связи с торжествами выплачено месячное жалование (заработок). Поскольку оба этих предприятия находились в том же фабричном районе, из которого в значительной степени комплектовались рабочие Ярославской мануфактуры, то известие о денежном вознаграждении в честь юбилея быстро достигло ЯБМ. По заявлению Грязнова, рабочие ожидали подобных выплат и со стороны правления Товарищества ЯБМ. В противном случае он не исключал, что «спокойное течение жизни на мануфактуре» будет нарушено рабочими выступлениями¹. В результате в соответствии с решением, принятым правлением и поддержанным совещанием пайщиков, по случаю 50-летнего юбилея товарищества служащим было выплачено месячное жалование, а рабочим — месячный заработок

¹ Там же. Ф. 674. Оп. 1. Д. 4665. Л. 95.

(«по исчислению предшествующего времени выдачи месяца»), что снизило социальную напряженность на предприятии.

Одним из самых конфликтных являлся вопрос о зарплате. Рабочие нередко в индивидуальном порядке обращались в фабричную администрацию с просьбами увеличить размер заработка, мотивируя это тяжелым материальным положением семьи. При А.Ф. Грязнове в этих случаях стало практиковаться следующее решение проблемы. Рабочему предлагалось перейти на иную работу, требующую более высокой квалификации или большей интенсивности труда (в этом случае обычно требовалось подтверждение старшего рабочего или мастера, что у данного работника имеются необходимые навыки) и таким образом увеличить свой заработок. Иногда предлагалось для получения более высокой квалификации перейти в категорию учеников, т.е. на первоначальном этапе потерять в зарплате, но работать на перспективу¹.

Бывали случаи, когда рабочий по состоянию здоровья просил перевести его на более легкую работу или дать иные обязанности (как временно, так и постоянно). И администрация, как правило, шла ему навстречу при наличии медицинского заключения, подтверждающего наличие того или иного заболевания. Помимо этого, таким рабочим разрешались отпуска (часто продолжительные — до нескольких месяцев) для лечения или поездки домой (для выходцев из других губерний), выдача пособий деньгами или продуктами. Есть сведения, что в нескольких случаях из средств предприятия были оплачены операции, необходимые рабочим. Не способным к труду рабочим по причине преклонного возраста или болезни в большинстве случаев назначалась пенсия или их помещали в богадельню. Размер пенсии для разных рабочих не был одинаков. Он зависел от количества проработанных на мануфактуре лет, семейного положения, материального положения семьи и колебался от 1 до 12 руб. в месяц. Определяемые в богадельню рабочие находились на полном содержании, а также получали медицинскую помощь за счет фабрики. В начале XX в. ежегодно на содержание богадельни расходовалось более 4 тыс. руб.²

Одним из важнейших моментов А.Ф. Грязнов считал предоставление рабочим и их детям возможности учиться. Взрослые рабочие могли получить начальное образование в так называемых вечерних классах, куда принимались мужчины старше 17 лет. Для детей фабричных рабочих еще в 1882 г. при ЯБМ была открыта школа (училище), для которой в 1894 г. было построено специальное каменное 3-этажное здание, имевшее электрическое освещение, отопление и читальный зал на 1 500 мест. В школе могли

¹ Там же. Оп. 5 (личные дела рабочих ЯБМ).

² Центр документации новейшей истории Ярославской области (далее: ЦДНИ ЯО). Ф. 394. Оп. 1. Д. 19. Л. 148, 150–151.

одновременно проходить 3-летний курс обучения 600 человек — дети рабочих и служащих в возрасте 8–9 лет. Среди предметов были закон Божий, чтение книг церковной и гражданской печати, письмо, арифметика, пение, рукоделие (для девочек).

В начале XX в. в школе благодаря усилиям директора фабрики стали вводиться специальные ремесленные предметы, обучающие учеников основам будущей специальности. А.Ф. Грязновым была разработана целая программа по организации учебного процесса в фабричной школе. Эта программа была представлена в 1900 г. в докладной записке о мерах по распространению среди рабочих технических знаний¹. А.Ф. Грязнов выступал против открытия при мануфактуре ремесленного училища, считая это невыгодным для товарищества, и предлагал взамен этого ввести в фабричной школе предметы, обучающие той или иной специальности. По мнению директора ЯБМ, обучающиеся в школе мальчики обязательно должны были проходить практику на фабрике в качестве учеников. Для них в школе создавались специальные классы, где в расширенном объеме преподавались технические предметы.

В фабричной школе все учащиеся обеспечивались необходимыми школьными принадлежностями (учебниками, тетрадями, перьями, карандашами). «Беднейшим из учащихся» выплачивались небольшие единовременные или ежемесячные пособия².

Целью этой программы являлась подготовка для предприятия грамотных и квалифицированных работников. Устанавливая связь между фабрикой и школой, администрация пыталась снизить риск «принятия на работу неподходящего человека». Выпускники фабричной школы, прослушавшие курс технических дисциплин и прошедшие практику на производстве, имели значительно больше шансов (по сравнению с пришедшими со стороны подростками) получить работу на ЯБМ.

Создание для работников мануфактуры приемлемых условий труда и быта А.Ф. Грязнов рассматривал не как «благотворительную деятельность», а как одно из условий стабильной работы предприятия. Поэтому, если, с его точки зрения, ситуация требовала занятия твердой позиции по отношению к рабочим, он не останавливался перед использованием жестких мер и, более того, убеждал правление товарищества в необходимости таких действий. Так, в ноябре 1905 г., когда усилиями прежде всего местных революционных (социал-демократической и эсеровской) организаций ЯБМ забастовала³, А.Ф. Грязнов был одним из тех, кто настаивал на реше-

¹ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 2. Д. 47.

² ЦДНИ ЯО. Ф. 394. Оп. 1. Д. 19. Л. 159.

³ Подробнее об этом см.: Мейерович М.Г. Рабочее движение в Ярославской губернии в 1861 — феврале 1917 г. Хроника. Ярославль, 1995. С. 49–50; Балужева Н. Указ. соч. С. 85–88.

нии конфликта силовыми методами (на территорию предприятия были введены войска), объясняя это тем, что дальнейшие уступки лишь ухудшат ситуацию. На протяжении 1906–1907 гг. рабочие ЯБМ семь раз выдвигали экономические требования, связанные с увеличением зарплаты, изменением расценок, отменой штрафов и т.д., шесть из которых сопровождались остановкой некоторых отделов фабрики. Лишь единожды администрация пошла навстречу рабочим, увеличив зарплату проборщикам. В остальных случаях правление либо отказывалось удовлетворять требования рабочих, либо заявляло о своем отказе даже рассматривать подобные требования. Во всех случаях решение принималось правлением после переговоров с А.Ф. Грязновым. Именно он, как правило, выступал инициатором жестких отказов в этот период. Так, 31 января 1907 г., когда члены правления обсуждали вопрос о возможных волнениях на ЯБМ в связи с выборами и открытием II Государственной Думы, было принято решение о возможности переговоров с рабочими в случае выдвижения последними требования о сокращении рабочего дня¹. На следующее заседание правления, проходившее 18 февраля, был вызван заведующий мануфактурой, который высказался за то, чтобы «не соглашаться на исполнение каких-либо требований рабочих, сопряженных с изменением ныне существующего общего строя и порядка в производстве Мануфактуры»², иначе ситуация, с его точки зрения, могла выйти из-под контроля. Это решение правления было зафиксировано в протоколе и реализовано.

Столь же жесткую позицию занимал А.Ф. Грязнов по отношению к рабочим ЯБМ, замеченным полицией или сыскными органами в контактах с местными революционными организациями. Такого работника увольняли в кратчайший срок, причем в личном деле помечалось, что впредь он не должен приниматься на ЯБМ. 7 апреля 1910 г. во время массовки, на которой присутствовали около 100 рабочих ЯБМ, ораторы даже призывали «выступить против похода, предпринятого против сознательных рабочих управляющим мануфактуры А.Ф. Грязновым»³. Однако, 1908–1911 гг. прошли на ЯБМ спокойно. В 1912–1913 гг. на мануфактуре произошли 2 стачки, сопровождавшиеся выдвижением требований экономического характера, однако администрация вела себя жестко, и ни одно из требований удовлетворено не было.

Такая политика, сочетавшая в себе шаги навстречу рабочим и принятие жестких мер в случае необходимости, оправдывала себя и в годы Первой мировой войны, которая мало коснулась процесса производства на ЯБМ, т.к. предприятие имело большие заказы от интенданства. На фабрике имел-

¹ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 1. Д. 5499. Л. 3–4.

² Там же. Л. 7.

³ Мейерович М.Г. Указ. соч. С. 80.

ся запас топлива и сырья, что позволяло вести работу без длительных перерывов. После создания на ЯБМ в марте 1917 г. фабзавкома А.Ф. Грязнов пытался избегать конфликтов и вести гибкую политику с целью сохранения производства. Тем не менее, по решению фабзавкома 2 мая 1917 г. он был арестован и заключен в тюрьму. Через два дня по ходатайству Комитета общественного порядка города его освободили. Однако разочарованный и обиженный А.Ф. Грязнов покинул фабрику, отклонив предложение фабзавкома продолжить работу на ней. Так фабрика осталась без управляющего, что не замедлило сказаться на процессе производства. И вплоть до начала 1920-х гг. ЯБМ находилась в очень неустойчивом положении, когда происходило сокращение объемов производства и числа работающих, что было в тот период характерно для многих предприятий.

Приложение 1*

Контракт Правления Торгово-Промышленного Товарищества ЯБМ с Алексеем Флегонтовичем Грязновым.

Тысяча девятьсот четвертого года Августа 23 дня. Мы, нижеподписавшиеся, с одной стороны ПРАВЛЕНИЕ ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННОГО ТОВАРИЩЕСТВА ЯРОСЛАВСКОЙ БОЛЬШОЙ МАНУФАКТУРЫ, с другой Инженер-Механик Алексей Флегонтович ГРЯЗНОВ, заключили настоящий договор в следующем: 1) Правление Товарищества пригласило его, Грязнова, на должность заведующего Новой фабрикой означенного Товарищества, находящегося в городе Ярославле, сроком на ТРИ года с девятого Июля сего тысяча девятьсот четвертого года по девятое Июля тысяча девятьсот седьмого года, с платою жалованья по ДЕСЯТИ ТЫСЯЧ рублей в год, которое должно уплачиваться ему за прослуженное время, по мере его надобности. 2) Я, Грязнов, принимаю на себя управление всем фабричным производством (прядельным, крутильным и ткацким) означенной Новой фабрики в хозяйственном и техническом отношениях, во всем согласно с существующими узаконениями, предписаниями Фабричной Инспекции и с соблюдением интересов Товарищества. 3) Управление старой фабрикой, а также механической, конторской и хозяйственной частями фабрики Товарищества поручается Правлением особо приглашенным для сего лицам, с каковыми лицами я, Грязнов, обязан обсуждать все административные вопросы общего характера (перечисленные в особой инструкции Правления), при чем принимаемое решение становится обязательным для меня лишь по утверждении его Главногозаведующим фабриками Товарищества. 4) Я, Грязнов, имею

* ГАЯО. Ф. 674. Оп. 3. Д. 223. Л. 1–2. Сохранены некоторые орфографические и стилистические особенности источника.

право нанимать и увольнять всех служащих и рабочих людей Новой фабрики на условиях, какие найду выгодными для Товарищества и вообще заведывать и распоряжаться всеми делами по производству Новой фабрики, соображаясь с действительной пользой дела и интересами Товарищества. Принятие и увольнение служащих Новой фабрики я, Грязнов, должен делать с ведома Главногозаведующего фабриками Товарищества. 5) Мне, Грязнову, подчиняются все служащие Новой фабрики, почему я не только вправе, но и обязан указывать этим лицам порядок ведения фабричного производства и род их обязанностей, производить поверку вверенного им имущества и всех дел, при чем тех из них, кто окажется неспособным, неисполнительным или наносящим своими действиями какой-либо вред Товарищества, увольнять с ведома Главногозаведующего фабриками от должности и замещать другими. 6) Принимая на себя управление Новой фабрикой Товарищества я, Грязнов, обязан точно и своевременно исполнять все поручения и требования Правления Товарищества и Главногозаведующего фабриками, принимая все должные меры к содержанию в надлежащем порядке здания, машин и имущества Новой фабрики и неослабно следить за действиями подведомственных мне служащих и рабочих. 7) В особенности я, Грязнов, обязан с должною тщательностью наблюдать за выработкой изделий в Новой фабрике; изыскивать и принимать все меры к улучшению системы таковой, и вообще способствовать успешному ходу торгово-промышленного предприятия Товарищества. 8) В качестве заведующего Новой фабрикой мне, Грязнову, предоставляется право входить в письменные сношения со всеми частными учреждениями и лицами, и получать посылочную, заказную и простую корреспонденцию, вызванную сношениями по делам заведываемой мной Новой фабрики. Переписка по делам этой фабрики должна производиться за моим, Грязнова, подписом, при чем все деловые письма и бумаги должны отправляться мною, Грязновым, не иначе как через Главную Контору фабрики, которая оставляет с них для хранения при делах копии. 9) Имея неослабный надзор за успешным и правильным ходом производства Новой фабрики, я, Грязнов, в то же время обязан заботиться о введении надлежащих предохранительных приспособлений, а за все упущения мои в сем отношении должен нести законную ответственность. 10) При временных, краткосрочных отлучках моих, Грязнова, управление Новой фабрикой должно быть сдано заместителю избираемому мною, с ведома Главногозаведующего фабриками и такой заместитель должен быть снабжен от меня, Грязнова, надлежащими инструкциями. 11) Ведение счетоводства по производству управляемой мною, Грязновым, Новой фабрики лежит на обязанности заведующего конторской частью и бухгалтера фабрики, а потому я, Грязнов, должен принимать меры к тому, чтобы нужные для счетоводства данные доставлялись в Главную контору фабрики подчиненными мне лицами без всякого промедления и упущения. Кроме того, в случае на-

добности я, Грязнов, обязан давать Главной конторе фабрики требуемые ею разъяснения по вопросам, касающимся счетоводства заведваемой мною Новой фабрики. С своей стороны, Главная контора должна представлять мне, Грязнову, ежемесячно выписки о расходах по заведваемой мною Новой фабрике, а также и всякие другие сведения в каких мне встретится надобность и, по требованию моему, разъяснять таковые. Все доставленные в Главную контору для счетоводства сведения по производству Новой фабрики должны быть за моею, Грязнова, подписью, или с моего согласия, за подписью моих помощников. 12) Принимая в свое самостоятельное заведывание Новую фабрику Товарищества я, Грязнов, должен нести законную ответственность за всякое нарушение или несоблюдение предписаний закона, правительственных распоряжений или требований Фабричной Инспекции, допущенных в Новой фабрике. 13) Если бы Правление Товарищества или я, Грязнов, пожелали прекратить действие настоящего договора до истечения указанного в нем срока, то каждая из договаривающихся сторон обязана предупредить другую об этом письменно за три месяца. 14) Договор этот с обеих сторон хранить нам свято и нерушимо. Подлинный на установленной гербовой бумаге иметь Правлению Товарищества, а оплаченную простым гербовым сбором копию мне, Грязнову. Договор явить и от явки получить верим Инженер-Механику Алексею Флегонтовичу Грязнову.

Приложение 2*

ОБЪЯВЛЕНИЕ

РАБОЧИМ ФАБРИК ЯРОСЛАВСКОЙ БОЛЬШОЙ МАНУФАКТУРЫ.

1) С ПЕРВОГО ЯНВАРЯ 1898 года на Ярославской Большой Мануфактуре, по силе закона 2 Июня 1897 года, ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ВЗРОСЛЫХ МУЖЧИН установлена: для рабочих занятых исключительно днем — В 11 ½ ЧАСОВ В СУТКИ и для рабочих занятых хотя бы отчасти ночью — В 10 ЧАСОВ В СУТКИ.

2) В настоящее время Товарищество Ярославской Большой Мануфактуры, желая еще более облегчить работу взрослых мужчин,

* ГАЯО. Ф. 674. Оп. 3. Д. 262. Л. 1–2. Сохранены некоторые орфографические и стилистические особенности источника.

решило, с Пасхи сего года, уменьшить продолжительность их рабочего времени, сделав таковую:

для рабочих занятых исключительно днем — В 10 ½ ЧАСОВ в сутки и

для работающих посменно — В 9 ЧАСОВ в сутки.

3) Все подробности относительно порядка чередования смен рабочих всех разрядов при новых условиях работы взрослых мужчин помещены в «Росписании рабочих часов», вывешенном в Конторах и рабочих залах фабрики. Из «Росписания» этого видно, что в видах предоставления рабочим возможно больших удобств и уменьшения потерь времени на хождение на работу и обратно, — вместо доселе существовавших четырех смен, на фабрике вводятся лишь две смены по 9 часов каждая.

В случае, если в «Росписании» кому-нибудь что-либо покажется неясным или непонятным — за разъяснениями следует обращаться или к г. Заведующим фабриками, или к г. Механику фабрики.

4) Еженедельная чистка машин, доселе производившаяся, при остановленных двигателях фабрики, обеими сменами рабочих, по субботам, между 9–10 часами утра, ныне будет производиться по субботам между 12 ½ и 1 ½ часами дня, при участии в чистке обеих же смен рабочих.

5) Вследствие уменьшения продолжительности рабочего времени взрослых мужчин — может оказаться, по крайней мере — на первое время, некоторое уменьшение выработки ими товаров, а следовательно — и соответственное понижение заработка названных рабочих.

В виду этого Товарищество Ярославской Большой Мануфактуры, всегда отзывчивое к нуждам своих рабочих и близко принимающее к сердцу их интересы, — и в данном случае решило сделать все возможное, чтобы поддержать благосостояние своих рабочих неизменным, а именно: **ПОВЫСИТЬ РАСЦЕНКИ СООТВЕТСТВЕННО СОКРАЩЕНИЮ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ** для всех **ТЕХ** разрядов **РАБОЧИХ, РАБОТАЮЩИХ СДЕЛЬНО, У КОТОРЫХ ПРОИЗОЙДЕТ УМЕНЬШЕНИЕ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.**

Подробные сведения относительно произведенных увеличений расценок рабочие найдут в «Табелях расценок», вывешенных в Конторах и соответствующих отделах фабрики.

6) Делая все эти облегчения рабочим и улучшая их материальное положение, Товарищество Ярославской Большой Мануфактуры, как это понятно само собою, понесет значительные материальные потери

(до 200 000 рублей ежегодно), как от уменьшения производительности фабрик, так и от удорожания стоимости обработки товаров.

С целью хотя бы несколько увеличить производительность фабрик — Товарищество Ярославской Большой Мануфактуры нашло необходимым уменьшить число нерабочих дней Мануфактуры на три дня в году, на что, Товарищество твердо в этом уверено, — и рабочие Мануфактуры изъявят свое полное согласие, тем более, что подобное сокращение числа праздников, увеличив годовой заработок рабочих, тем самым, в соответственной степени, улучшит и их собственное благосостояние. Из числа нерабочих дней Мануфактуры будут выключены: среда Страстной недели, второй день местного крестного хода и 1-е Августа. Все относящиеся до сего подробности рабочие найдут в «Табелях праздничных дней» Мануфактуры, вывешенных в Конторах и рабочих залах фабрики. В случае, если бы рабочие Мануфактуры, с своей стороны, нашли возможным исключить еще какие-либо нерабочие дни — с заявлениями об этом следует обращаться к гг. Заведующим фабриками.

7) Доводя о всем этом до сведения фабрично-рабочих Мануфактуры, Товарищество Ярославской Большой Мануфактуры выражает свою полную уверенность, что рабочие справедливо оценят эти новые, **СОВЕРШЕННО ДОБРОВОЛЬНО** применяемые меры заботливости Товарищества об улучшении их быта и, с своей стороны, приложат все старания к тому, чтобы увеличить выработку машин.

6-го Апреля 1905 г.
Исх. № 482

ДИРЕКТОР ПРАВЛЕНИЯ

МАНУФАКТУР-СОВЕТНИК

Сергей Карзинкин

ЗА ЗАВЕДУЮЩЕГО МАНУФАКТУРОЮ **А.Грязнов**

Свидетельствую 6 Апреля 1905 г. За старшего Фабричного Инспектора Ярославской губернии
П.Куницкий