

УДК 94(477.6)«1870/1917»

Володимир Куліков

докторант історичного факультету Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна

НЕФОРМАЛЬНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ РОСІЙСЬКОЇ ІМПЕРІЇ В ОСТАННІЙ ТРЕТИНІ ХІХ – НА ПОЧ. ХХ ст.

Стаття вивчає неформальні трудові відносини на промислових підприємствах Російської імперії на матеріалах Донецько-Придніпровського економічного району протягом 1870–1917 рр. Джерельною основою дослідження є документи особового походження, доповнені матеріалами обстежень, що їх здійснили урядові комісії та земства. Встановлено, що неформальні трудові відносини проявлялись у неоформленому працевлаштуванні, маніпуляціях із заробітною платою робітника, у виконанні невідповідної обійманій посаді роботи, у корупції тощо. В основі неформальних трудових відносин була система виграшів, зисків і взаємних ризиків, за якої кожна зі сторін мала своєрідні способи захисту своїх інтересів, що реалізувались в умовах неформальних домовленостей. Неформальні трудові практики набули поширення через низьку правову культуру не тільки працівників, але й роботодавців. Причиною їх появи також стала відсутність відпрацьованих механізмів державного контролю за дотриманням трудового законодавства.

Протягом останньої чверті ХІХ – поч. ХХ ст. частина неформальних трудових практик витіснялась формальними практиками. Це було спричинено модернізацією трудової етики учасників трудових відносин, посиленням регулятивної та контролюючої ролі держави, а головне – організаційними змінами промислових підприємств, як-от становлення великого корпоративного промислового виробництва з ієрархією найманих управителів. Але процеси формалізації трудових відносин були нелінійними й відбувались неоднаково успішно. Деякі неформальні практики виявились дуже живучими і збереглись донині.

Ключові слова: *неформальні трудові відносини; неформальні практики; неформальна економіка; Донбас; Російська імперія.*

Неформальні трудові відносини є сукупністю взаємодій між працівниками і роботодавцями, які доповнюють або замінюють офіційно встановлений порядок організації. На противагу формальним, що чітко розподіляють посадові обов'язки і спираються на формально затверджені організаційні положення, неформальні трудові практики виникають за рамками формальних правил. Видами неформальних трудових відносин є робота без оформлення трудового договору, виконання робіт, не прописаних у трудовому договорі й т. п. Неформальні трудові відносини також проявлялись у різних формах колективізму, наявно-

¹ Смидович, П. Г. (1930). *Рабочие массы в 90-х годах*. Москва: Молодая гвардия. С. 11–12; Бородин, Л. И. (2012). Неформальные социальные практики рабочих в годы «позднего социализма»: к историографии вопроса. *Рабочие и общественно-политический процесс в России в конце ХІХ–ХХ в.: материалы VI Всеросс. научн. конф.: в 2 ч. Ч. 1*. Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова. С. 30–31.

² Неформальні відносини переважали також у непрофесійному середовищі.

³ Freeman, J. D. (2018). *Behemoth: A History of the Factory and the Making of the Modern World*. New York, NY: W. W. Norton & Company. Loc 118.

⁴ Donaldson, T., Preston, L. E. (1995). The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications. *Academy of management Review*, 20 (1), 65–91; Miles, S. (2017). Stakeholder theory classification: A theoretical and empirical evaluation of definitions. *Journal of Business Ethics*, 142 (3), 437–459.

сті неформальних інститутів, що мали норми солідарності, особистої підтримки тощо¹.

Неформальні практики були важливою частиною системи трудових відносин в імперській Росії². Проте їхня історія залишається малодослідженою. Сучасники дивились на фабрику як на організацію, побудовану на раціональних, прогресивних принципах³. Тому неформальні відносини сприймали як прояви відсталості. Історики робітництва зосереджували увагу на історії робітничого руху, вважаючи його єдиним «справжнім» способом боротьби робітників за свої права. Неформальні трудові відносини в цьому контексті розглядали як маргінальні або навіть шкідливі. Історики бізнесу, працюючи переважно з джерелами, що їх створили підприємці, схильні трактувати наявність неформальних відносин «відсталістю» робітництва та його традиційною трудовою етикою. Проте залучення більш широкого комплексу джерел дає підстави сумніватись у справедливості протиставлення робітників як абсолютних традиціоналістів підприємцям як абсолютним модерністам.

У цій статті аналіз неофіційних трудових відносин здійснено на засадах концепції зацікавлених сторін, що пропонує погляд на організацію, між зацікавленими сторонами якої можуть бути різні відносини, які не завжди мають характер співробітництва чи однакові інтереси, а можуть бути й конкурентними⁴. Однак усі зацікавлені сторони можна розглядати як єдине суперечливе ціле, рівнодійна інтересів частин якого буде визначати траєкторію розвитку організації.

Емпіричним матеріалом дослідження є історія промисловості й робітництва Донецько-Придніпровського економічного району, або т. зв. Півдня Росії. На кінець ХІХ ст. цей район став основною металургійною та вугільною базою Російської імперії. Він також був місцем високої концентрації промислового робітництва й одним із центрів робітничого руху Європи. Вивчення становлення трудових відносин у Донецько-Придніпровському районі має також допомоги краще зрозуміти процеси урбанізації на території, що пізніше стане самим урбанізованим регіоном України

Будучи «неформальними», неформальні трудові відносини, звичайно, мало відображені в офіційних документах. Але спогади сучасників – передусім підприємців, інженерів та робітників – містять інформацію, достатню для вивчення предмета. Спогади та інші документи особового походження в цьому дослідженні доповнені статистичними даними, що збирали різні відомства, як-от: земства, фабрична та гірнична інспекція.

Прояви неформальних трудових відносин

Екстремальним проявом неформальності у системі трудових відносин є робота без укладання трудового договору. У такому разі всі відносини між робітником та підприємством перебувають у сфері, не регульованій законом. Дані про масштаб використання промисловими підприємствами неоформлених робітників варіюються, але очевидно, що це було масове явище. Воно набуло особливого поширення на ранньому етапі індустріалізації впродовж

⁵ Рагозин, Е. И. (1895). Железо и уголь на Юге России. С.-Петербург: Тип. И. Гольдберга, С. 103; Шандра, В. С. та ін. (1990). У Робітничий рух на Україні (1885–1894 рр.): Збірник документів і матеріалів. Київ: Наукова думка, С. 83–84.

⁶ Ярошко, А. А. (1894). Рабочий вопрос на Юге. Его прошедшее, настоящее и будущее. Москва: типо-лит. Т-ва Кушнерев и К^о, С. 76; Рагозин, Е. И. Указ. соч. С. 103; Шандра, В. С. Указ соч., С. 83–84.

⁷ Плинність робітництва на промислових підприємствах була вкрай високою: склад робітників часто змінювався кілька разів протягом року.

⁸ Стат. отд-ние Екатеринослав. губ. земской управы. (1886). Сборник статистических сведений по Екатеринославской губернии. Т. 3: Славяносербский уезд. Екатеринослав: Тип. Я. М. Чаусского, С. 376.

1870–1880-х років⁵. Переважна частина неоформлених робітників були так зв. «безпаспортними», тобто такими особами, які прийшли на заробітки без дозволу адміністрації за місцем прописки.

Промисловці нарікали на низьку трудову дисципліну безпаспортних робітників, але водночас повсюдно брали їх на роботу. Це звільняло підприємства від будь-яких зобов'язань за соціальними гарантіями, а також зводило транзакційні витрати на укладання трудового контракту до мінімуму. Офіційно непрацевлаштовані робітники були позбавлені можливості скаржитись на найбільш кричущі випадки шахрайства, як-от багатомісячне затримання виплати зарплати, нелегальні штрафи або обважування у копальневих крамницях⁶. З другого боку, приймаючи на роботу неоформлених робітників, роботодавець також ризикував. У разі виконання працівником трудових обов'язків неналежним чином, роботодавець не міг офіційно пред'явити йому претензії, оскільки офіційно вони не перебували у трудових відносинах. Роботодавець міг лише звільнити неугодного робітника без виплати заробітної плати.

Для робітника неоформлене працевлаштування означало нестабільне становище та повну відсутність соціальних гарантій. Документально фіксована угода, навіть складена якнайкраще для роботодавця, ставила його в певні рамки. Натомість відсутність офіційно оформлених умов найму призводила до неможливості контролю за дотриманням умов праці як з боку працівника, так і з боку зовнішніх контролювальних організацій, як-от фабричної інспекції або округних гірничих інженерів.

Ще однією поширеною формою неформальних відносин на промислових підприємствах другої чверті ХІХ ст. були різні маніпуляції підприємств із зарплатами робітників, наприклад невчасна виплата або виплата членам родини замість самого працівника. Затримання зарплати було одним із головних способів віднайти робітників від полишення роботи без попередження, а отже, профілактикою плинності робочої сили⁷. Затримуючи заробітну плату за кілька місяців, підприємства ставили робітника в умови, за яких він втрачав усю зароблену суму, якщо полишав роботу без попередження. Статистичне вивчення Катеринославського губернського земства вугільних підприємств Слов'яносербського повіту в середині 1880-х років встановило, що затримання заробітної плати на два-три місяці було нормою. Статистики зазначили, що це було зроблено, щоб «у будь-який спосіб утримати робітників у межах каторжної праці»⁸.

З початку 1890-х років закон категорично забороняв затримання заробітної плати, зобов'язуючи промисловців виплачувати робітникам зарплату щомісяця. Проте наявність трудових конфліктів, які періодично траплялись на Донбасі та Придніпров'ї на початку ХХ ст. через несвоєчасну виплату зарплати, свідчить, що ця традиція остаточно не зникла. Наявність практики затримання виплат зарплати визнавали й окремі представники державної влади, а також самі промисловці. Державна комісія під головуванням таємного радника Олександра Штофа, що вивчала становище гірників на Півдні Росії 1900 р., знайшла низку порушень у штра-

⁹ Штоф, А. А. (1900). Доклад Комиссии, образованной по распоряжению г. министра земледелия и государственных имуществ под председательством члена Горного совета, тайного советника А. А. Штофа для исследования положения горнорабочих на Юге России. Харьков: б.и., С. 6, 9.

¹⁰ Комиссия по исследованию положения горнорабочих Юга России 20 апреля 1905 г. Государственный архив Российской Федерации, Москва (ГАРФ). Ф. 7952. Оп. 6. Д. 120. Л. 112.

¹¹ Демченко, М. В., Слюдікова, М. В. (1965). Робітничий рух на Україні в роки реакції (червень 1907 – жовтень 1910 р.). Збірник документів. Київ: Наукова думка, С. 35.

¹² Фенин, А. И. (1938). Воспоминания инженера. К истории общественного и хозяйственного развития России (1883–1906 гг.). Прага: б.и., С. 53.

¹³ Тимофеев, П. Т. (2000). Чем живет заводской рабочий. Антология социально-экономической мысли в России: Дореволюц. период. С.-Петербург: Рус. христ. гуманит. ин-т. С. 761, 761–762.

¹⁴ Тимофеев, П. Т. Указ. соч., С. 774

¹⁵ Тимофеев, П. Т. Указ. соч., С. 777.

¹⁶ В таких умовах можна було б очікувати поширення сексуальних домагань управителів щодо жінок-робітниць, або використання жінками сексуальності для отримання певних привілеїв. На жаль, цей сюжет неможливо дослідити через відсутність відомостей у джерелах. Жінки становили менше 3% робітництва вугільної та металургійної промисловості Донбасу. Очевидно, їх участь у трудових відносинах вважалась сучасниками настільки незначною, що жіноцтво в джерелах згадується майже виключно в контексті опису поганих житлових умов робітничих поселень. У фольклорних творах згадки про залицяння чи використання сексуальності у відносинах з управителями також не зустрічається. Див.: Пясковский, А. В. (1927). Коллективная пролетарская поэзия. Песни Донбасса. Москва: Государственное издательство, 1927.

¹⁷ Горняк, Н. (1902). *Жизнь одного углекопа: Автобиограф. очерк*. Харьков: типо-лит. «Печ. Дело». С. 24; Фенин, А. И. Указ. соч., С. 55; Тимофеев, П. Т. Указ. соч., С. 774.

фуванні робітників, коли всупереч закону адміністрація практикувала стягнення з робітників за виробничий брак або утримувала частину заробітку на будівництво релігійних споруд⁹. Подібні порушення виявила також інша урядова комісія з вивчення становища гірників 1905 р.¹⁰ Начальник Катеринославського губернського жандармського управління полковник Шредель 21 червня 1907 р. повідомляв у департамент поліції, що «останнім часом на багатьох копальнях спостерігається несвоєчасна виплата робітникам заробітної плати, що могло спричинити страйки»¹¹.

Гірничий інженер Олександр Фенін, керівник однієї з великих копалень у Макіївці в середині 1890-х років, згадував, що «всупереч закону» підприємство виплачувало робітникам зарплату не щомісяця, а двічі на рік. Фенін зізнається, що вони навіть практикували переказ коштів, що їх заробив робітник, «на батьківщину», тобто його сім'ї, яка мешкала в селі¹². Обидві ці практики – і затримання виплати зарплати, і відмова видавати зарплату робітникам на руки – були незаконні, але Фенін був впевнений, що це робили для блага самих робітників, щоб уберегти їх від пропивання грошей.

Одним з проявів неформальності трудових відносин було виконання співробітником роботи, що не відповідала обійманій посаді. Зарплату робітникам мали нараховувати згідно з табельними розцінками. На практиці розмір зарплати залежав від безлічі чинників, більшість з яких не підлягала контролю з боку робітників. Часто їм доводилось працювати, слідуєчи усним вказівкам безпосереднього начальника, і тоді оплату здійснювали за фактом виконання завдань¹³. Сучасник Петро Тимофеев зазначав, що «майстер – це людина, яка будь-кого зробить “щасливою”». Маючи можливість безконтрольно встановлювати розцінки, майстер може впливати на розмір заробітку кожного робітника¹⁴. Майстер на заводі або десятник в шахті могли втручатись у роботу, що її виконував робітник, змінювати завдання протягом дня, а також очікували на беззаперечне виконання своїх розпоряджень. Нерідкими були випадки, коли майстри змушували робітників виконувати роботу взагалі не пов'язану з основним виробництвом, як-от виготовлення меблів для власного помешкання¹⁵. Зате якщо робітнику вдавалося встановити добрі стосунки з безпосереднім керівником, то він міг очікувати на кращі розцінки за виконану роботу¹⁶.

Спогади робітників та інженерів пропонують чималий набір способів «загодити майстра», як-от подарунки, хабарі та й просто запобігливість¹⁷. Проте такі дії могли привести до втрати авторите-

¹⁸ Тимофеев, П. Т. Указ. соч., С. 774.

¹⁹ Воспоминания об истории Сталинского [Юзовского] завода. ГАРФ. Ф. 7952. Оп. 6. Д. 120. Л. 131-132

²⁰ Гайдук, В. А., Ляшенко, В. Г., Мозговой, В. И., Навка, И. П. (2000). Юз и Юзовка. Донецк: Кардинал. С. 173.

²¹ Цит. за: Кирьянов, Ю. И. (1971). Рабочие Юга России. 1914 – февраль 1917 г. Москва: Наука, С. 65.

²² Фенин, А. И. Указ. соч., С. 55.

²³ Жуков, Е. С. (1949). Шахтер – это звучит гордо. У Большой жизни: Рассказы знатных шахтеров о своем жизненном пути. Сталино: Сталинское обл. изд-во., С. 118.

ту серед колег-робітників, які брали на кпини надто запопадливих працівників¹⁸. У спогадах робітників Донбасу, зібраних протягом 1930-х років у рамках проекту «Історія фабрик та заводів», трапляється чимало свідчень про прояви корупції. Робітник Неймарк згадував, що для того, щоб влаштуватись на роботу, «були потрібні якісь канали [неформальні зв'язки – авт.]. Безпосередній начальник на прізвище Лоренц за прийом на роботу брав 5 руб., і потім кожному получку робітники платили йому “як данину” 2–3 руб.». Неймарк зауважував, що така практика тривала довго, «допоки штуки Лоренца не були відкриті, тоді його звільнили»¹⁹. Практики віддавати частину заробленого начальству знайшли відображення й у робітничому фольклорі:

Ты получку получай,
Штейгеров не забывай:
Рубль на сотку, два – на водку,
Три с полтиною на чай²⁰.

Про корупцію як масове явище на промислових підприємствах Донбасу свідчили й представники державної влади. Бахмутський повітовий справник писав у квітні 1916 р.: «За словами завідувача [Веровською] копальною інженера Пирогова, зло це [хабарництво – авт.] – стара загальна хвороба усього Донецького басейну, яке звило собі міцне гніздо в цьому районі. Десятники беруть за прийом з простих робітників, за призначення на більш легкі роботи, штейгери беруть з робітників-вибійників за надання робіт на більш легкому та м'якому вугіллі»²¹.

Гірничий інженер Олександр Фенін у своїх спогадах писав, що до корупції здебільшого були схильні управлінці нижчої ланки, які були вихідцями із робітничого середовища: «безпосередньо за отриманням влади слідували розкрадання і побори – нижча братія піддавалася безжальній експлуатації, коли найкращі місця віддавали близьким родичам, а стороннім тільки за хабарі». Фенін згадує випадок, очевидцем якого він був у середині 1890-х років на копальні Іловайських у Макіївці: «Я був призначений завідувачем великої шахти “Сергій” після управління нею безграмотним “самородком” Панкратом Коваленком, колишнім шахтним десятником. Це був типовий мужик-кулак, що до того часу сильно розжирів. Уся “адміністрація” шахти складалася з його родичів і кумів. Шахтарі акуратно платили за найкращі робочі місця. Сам Панкрат так зледащів, що в шахту ніколи не спускався. Щоб уберегтись від несподіваної появи начальства, він спеціально поставив сигнальника. Дізнавшись, що “їдуть”, Панкрат натирив собі обличчя і руки вугіллям і чекав з лампою в руках біля шахти – запопадливий завідувач тільки-но “виліз” із шахти»²².

У деяких випадках примус робітників виконувати невластиві їхнім посадам завдання ставав символічним жестом і був пов'язаний з позиціонуванням керівника себе у владній ієрархії. Шахтар однієї з донбаських копалень Є. С. Жуков згадував про десятника, свого безпосереднього начальника: «Діставалося нам, саночникам, від цього нелюда. Те, що він без докорів сумління обдурював нас, це одна справа, але Фетисов мав і іншу гидку звичку: любив, щоб його на санчатах із забою в штрек возили. А людиною він був огрядною і високого зросту»²³. Очевидно, що, крім «небажання

повзати у тісних забоях», примус інших робітників возити його в санчатах мав продемонструвати владу десятника над своїми підлеглими.

Самі керівники також подекуди практикували виконання невластивих обійманій посаді дій. Сучасники залишили низку спогадів про інженерів та майстрів, що не боялися засукати рукава і показати робітникам, як треба виконувати ті чи ті прості фізичні роботи. Металург Іван Бардін, який познайомився 1912 р. з начальником доменного цеху Юзівського заводу Михайлом Кураком, так описував звичку останнього хизуватись своїми практичними вміннями: «Йде, бувало, Курако цехом, і якщо побачить, що який-небудь робітник виконував не так, як потрібно, завдання, то, не соромлячись, брав лопату і показував, як треба працювати». За словами Бардіна, Курако пояснював це необхідністю краще знати справу і можливість правильно прийняти рішення в неоднозначній ситуації, бо інакше не буде впевненості у справі, а це – «скандал, катастрофа, з вас сміються робітники, ви назавжди втратили авторитет»²⁴. Подібні спогади залишив доменщик Нікополь-Маріупольського заводу Н. Л. Ємельянов про інженера Джуліана Кеннеді на Нікополь-Маріупольському заводі: «Кеннеді і за молот брався, і за лом, сам фурми міняв, знав водопровідну справу»²⁵. Очевидно, такі дії, крім навчальної функції, мали символічно-ритуальний характер. Демонструючи робітникам, що він сам знає і може зробити те, що від них вимагає, керівник легітимізував свою владу і підвищував авторитет.

Символічні дії подекуди використовували робітники для делегітимації влади їхніх начальників. Одним з таких поширених заходів було насильницьке вивезення майстра або керівника з приміщення цеху на тачці. Докладно цю практику описав Петро Тимофеев: «Розправі з майстром передусє звичайно змова однодумців. Вони завчасно готують тачку й мішок. Мішок навмисне намагаються чимось вимазати: нафтою, сажею, брудом або просто вибирають мішок з-під вугілля. Зачекавши момент, коли майстер проходить по майстерні, один або двоє робітників підкрадаються до нього і накидають мішок на голову. Потім до них підбігає ще кілька людей і остаточно напинають мішок на майстра. Щойно надягнуть на нього мішок, підвозять тачку і його, як який-небудь вантаж, звалюють на неї і везуть під загальний регіт і свист»²⁶. Метою такого акту насильства було моральне приниження начальника, який надто «зарвався», і в такий спосіб робітники намагались його «приструнчити». Цю форму протесту широко практикували і на Донбасі, подекуди навіть щодо представників вищої адміністрації. 1905 р. робітники Юзівського заводу вивезли на тачці із заводського цеху і скинули на шлакове звалище директора підприємства Джона Андерсона²⁷.

Символічні дії відіграли важливу роль у взаєминах між адміністрацією та робітниками. Олександр Фенін пригадував ситуацію, мимовільним свідком якої він став: розмовляючи з інженером Л. Г. Рабиновичем, один робітник не тільки палив, що «як таке тоді вважали зухвалістю», але пускав дим, не відвертаючи обличчя. Рабинович вихопив цигарку з рота робітника і викинув її. Фенін зауважує, що він «бачив по очах натовпу [робітників], що

²⁴ Бардин, И. П. (1939). Жизнь инженера. Новосибирск: Новосибирское обл. изд.

²⁵ Яруцкий, Л. Д. (1997). «Никополь» и «Провиданс». Мариуполь: б.и., С. 18–19.

²⁶ Тимофеев, П. Т. Указ. соч., С. 776.

²⁷ Нестерцов, В. Д., Нестерцова, С. М., Щербинина, Е. В. (2007). Деловая элита Донбасса XIX–начала XX века. Донецк: ООО «Юго-Восток, Лтд», С. 154.

²⁸ Фенин, А. И. Указ. соч., С. 53.

²⁹ Потолов, С. И. (1963). Рабочие Донбасса в XIX веке. Ленинград: Изд-во АН СССР, С. 239.

³⁰ Романов, П. В. (2005). Промышленный патернализм в системе социальной политики предприятий. У Журнал исследований социальной политики, 3(3), С. 290.

³¹ У текстах, створених підприємцями та управителями, робітники часто характеризуються як відсталі, неорганізовані, такі, що потребують контролю та опіки. Див., наприклад: Авдаков, Н. С. (1904). О мерах к обеспечению горных промыслов рабочими руками и об урегулировании продажи водки в районе горных промыслов. У Труды XVIII съезда горно-промышленников Юга России. Харьков., С. 356.

³² М-во финансов. (1904). Свод отчетов фабричных инспекторов за 1902 год. С.-Петербург: тип. В. Ф. Киршбаума., С. XVII.

³³ Тимофеев, П. Т. Указ. соч. С. 775; Ворошилов, К. Е. (1968). Рассказы о жизни (Воспоминания). Кн. 1. Москва: Политиздат., С. 63.

³⁴ Смидович, П. Г. Указ. соч., С. 20.

вони не тільки зрозуміли, але й схвалили вчинок Рабиновича»²⁸. За інших обставин такі дії інженера могли б спричинити обурення робітників, як це сталося на Горлівському машинобудівному заводі 3 квітня 1899 р., коли робітники котельні припинили роботу на знак протесту проти дій бельгійського майстра, що вирвав цигарку з рота одного з робітників²⁹. Паління цигарки в присутності начальства вважалось грубістю, але в цьому випадку воно не було умисним жестом прояву неповаги до майстра. Замість того, щоб зробити зауваження або оштрафувати робітника, майстер проявив надмірну агресію, що й спричинило незадоволення товаришів атакованого робітника.

Багато з названих видів неформальних трудових відносин мали патерналістські ознаки. Патерналістський тип трудових відносин ґрунтувався на принципах, що асоціювали організацію з патріархальною громадою або великою родиною, де присутні батько-благодійник і його діти – працівники, які отримують допомогу у вирішенні найширшого кола проблем. Такі відносини характеризуються приматом колективу над індивідом, жорсткою внутрішньою ієрархією, немонетарними формами мотивації праці тощо³⁰. На практиці це означало дисциплінованість та слухняність робітників, що, як діти, мають слухати батька. Навіть якщо його накази є неприємними або їх логіка не зрозуміла, все одно треба було їх виконувати, адже промисловець-патерналіст робить це заради блага самих робітників. Орієнтація на дружні та емоційні взаємини з керівництвом були типовою рисою патерналістських відносин.

Промисловець-патерналіст дивиться на робітників як на дітей³¹, яких треба карати «для їх же блага» за неправильні дії (тобто дії всупереч очікуванням начальника). Тому лайка, а подекуди навіть застосування фізичної сили були доволі поширеним явищем у системі трудових відносин. Фабричний інспектор Катеринославської губернії відзначав, що сутички здебільшого трапляються між робітниками та майстрами, їхніми безпосередніми керівниками. Інспектор характеризував цих представників низової адміністрації як людей, що «за своєю освітою і вихованням переважно недалеко пішли від простих робітників <...> люди дуже грубі, майстри ці дуже часто допускають в поведженні з робітниками непристойну лайку і навіть вдаються до кулачної розправи»³².

На основі спогадів сучасників складається враження, що ці явища були здебільшого типові для низової управлінської ланки³³, але подекуди траплялися свідчення і про грубість вищого керівного складу підприємств. Петро Смидович, який працював на Керченському заводі впродовж 1898–1899 рр. згадував, що «ставлення начальства і майстрів [до робітників] загалом на південних заводах просто обурливе. З вуст самого директора Керченського заводу інженера Небогіна так і рветься: “Мать, мать и мать”»³⁴.

В обмін на персональну лояльність робітники очікували на персональну допомогу від керівництва у складних життєвих ситуаціях. В умовах відсутності універсальної системи соціального страхування, допомога робітнику в разі втрати працездатності залежала від доброї волі начальства. Промисловці часто також

особисто опікувались облаштуванням освітніх та культурних закладів, оскільки вважали просвіту найкращим способом допомоги робітникам. Отже, хоча в літературі патерналізм здебільшого розглядається як негативне «відстале» явище, робітники мали з цього зиск і вміло користувалися ситуацією. В умовах зародкового стану системи соціального страхування патерналізм для промисловця ставав дієвим механізмом завоювання лояльності робітників, а для робітника отриманням бодай якоїсь допомоги у скрутному становищі.

Причини поширення

Феномен неформальних трудових відносин у промисловості неможливо зрозуміти без аналізу ще одного учасника цих відносин – держави, яка встановлювала закони у трудовій сфері та контролювала їх виконання. Поширенню неформальних трудових практик значною мірою сприяла слабка ініціатива російського уряду в сфері регулювання трудових відносин. До 1880-х років трудові відносини майже не регламентували. Державна влада вважала трудові відносини на приватних підприємствах внутрішньою справою між підприємцями та робітниками і втручалась лише тоді, коли з'являлась загроза соціальній та політичній стабільності. Фабричний інспектор Іван Янжул зазначав, що взаємні права та обов'язки промисловців і робітників «вкрай невизначені, що призводить до свавілля і значних незручностей для обох сторін»³⁵. «Невизначеністю», тобто слабкою формалізованістю, характеризували відносини промисловців та робітників й інші сучасники, зокрема самі підприємці та наймані керівники³⁶.

Більшість базових законів у сфері трудового законодавства набула чинності тільки наприкінці 1890-х років. Правила найму та звільнення робітників, а також їх штрафування було врегульовано законом 1886 р., що на території Катеринославській губернії набув чинності 1897 р. Тривалість робочого дня обмежена законом 1897 р., компенсація втрати працездатності внаслідок виробничої травми законом 1903 р., лікарняні та декретна компенсація введені законом 1912 р.³⁷

Закон 1886 р. «Про взаємні відносини фабрикантів і робітників», що для гірничозаводських підприємств набув чинності 1892 р., став першим значним кроком на шляху формалізації трудових відносин. Закон зобов'язував промисловців публікувати правила внутрішнього розпорядку на видноті. Усі робітники протягом семи днів після працевлаштування мали отримати розрахункові книжки, в які записували строки найму, розмір заробітної плати та принципи її виплати, а також витяги з правил внутрішнього розпорядку і трудового законодавства. У розрахункові книжки заносили всі виплати заробітної плати, а також суми стягнень з поясненням причин³⁸. До прийняття цього закону трудові відносини між підприємством та робітниками ґрунтувались на двосторонніх, часто усних домовленостях.

Не дивно, що масові трудові конфлікти на Донбасі протягом 1870–1880-х років траплялись здебільшого через нечіткість визначення умов праці. Робітники, чий очікування щодо принципів оп-

³⁵ Янжул, И. И. (1907). Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва: материалы для истории русского рабочего вопроса и фабричного законодательства. С.-Петербург, С. 48–49.

³⁶ Фелькнер, И. Ф. (1861). Взгляд на состояние каменноугольной промышленности в Земле Войска Донского и об антрацитовом Грушевском месторождении. У *Горный журнал* (3). С. 414; Булычев, Н. (1884). Горнорабочий вопрос на Юге России. У *Горный журнал*, (4), С. 104–105; Фомин, П. И. (1915). *Горная и горнозаводская промышленность юга России. Т. 1. История горной и горнозаводской промышленности юга России со времени возникновения до восьмидесятих годов прошлого века*. Харьков: Тип. Б. Бенгис., С. 114–115; Фенин, А. И. Указ. соч., С. 49.

³⁷ Див.: Валетов, Т. Я. (2007). Фабричное законодательство в России до Октябрьской революции. У *Экономическая история. Обзорение*, (13), С. 34–44.

³⁸ Громан, В. В. (1915). Устав о промышленном труде. Петроград: изд. юрид. кн. склада «Право», С. 89–90, 93.

³⁹ Потолов, С. И. Указ. соч., С. 181; Шандра, В. С. Вказ. праця, С. 114, 116.

⁴⁰ Валетов, Т. Я. Указ. соч., С. 41.

⁴¹ Валетов, Т. Я. Указ. соч., С. 43.

⁴² Лунц, М. Г. (1909). *Из истории фабричного законодательства, фабричной инспекции и рабочего движения в России*. Москва: тип. «Печ. Дело», С. 8.

⁴³ Цит. за: Куприянова, Л. В. (1996). Российские предприниматели и проблемы социального страхования 1880-1905 годы. У *Отечественная история*, (5), С. 50.

⁴⁴ Латыпова, Г. С. (2008). Неформальные трудовые отношения: понятие и особенности. У *Известия Волгоградского государственного педагогического университета*, (3), С. 78.

⁴⁵ Бородкин, Л. И. Указ. соч., С. 31.

лати праці виявлялись невинуваченими, вимагали від підприємств задовольнити їх вимоги. Конфлікт робітників Новоросійського товариства в Юзівці у квітні 1875 р. та страйк шахтарів Рутченковських копалень у травні 1887 р. сталися через те, що підприємства не підвищили розцінки праці на літній сезон. Розцінки підвищувались у попередні роки, тому шахтарі обурились відмові³⁹. Сезонне підвищення норм оплати праці не було передбачено формальними правилами, але воно було очікуваним, тому шахтарі вважали порушення традиції несправедливим кроком і вдалися до насильницьких дій.

Крім запізнілості, російському трудовому законодавству були притаманні й інші недоліки. Типовою рисою законів, що регламентували трудові відносини на промислових підприємствах, була слабкість їх контролю, навіть після створення фабричної інспекції та інституту окружних гірничих інженерів. Чимало розпливчастих формулювань дозволяли промисловцям обійти закон. У разі порушень покарання підприємців були номінальними й не відповідали характеру порушень⁴⁰.

Промисловці скаржились на невизначеність відносин з робітниками, але водночас чинили запеклий опір ухваленню фабричних законів, навіть абсолютно своєчасних та необхідних. Тому в багатьох випадках від проектів законів до їх реалізації минали роки⁴¹. Очевидно, промисловці хотіли бачити від уряду закони, які б допомогли їм прикріпити робітника до робочого місця і дисциплінувати його. Водночас вони намагались ухилитись від соціальної відповідальності за своїх робітників. Тільки під впливом робітничого руху уряд та промисловці ставали більш поступливими у справі законодавчого регулювання страхування робітників⁴². За словами російського державного діяча Сергія Вітте, «спонукою до порушення робітничого питання послужили не теоретичні роздуми, а заворушення у Царстві Польському, страйки і широка хвиля соціалістичної пропаганди, що хлинула з Заходу»⁴³.

Не дивно, що в таких умовах на промислових підприємствах набули поширення неформальні трудові практики. Неформальні відносини розквітають у середовищі, де трудове законодавство або є нерозвиненим, або навпаки, відносини є надто зрегульованими. Інакше кажучи, неформальність поширюється там, де формальні правила не можуть ефективно регулювати трудові відносини. Неформальні відносини або доповнюють формальні, компенсуючи прогалини та неоднозначності трудового законодавства, або повністю чи частково його замінюють⁴⁴. Неформальні практики не обов'язково незаконні, але вони не визнані наявним законодавством. Вони проявляються «в щілинах» між офіційними нормами⁴⁵.

Інституційні зміни

Протягом останньої чверті XIX – поч. XX ст. частина неформальних трудових практик витіснялись практиками формальними. Євген Рагозін, який влітку 1894 р. відвідав південні металургійні заводи та понад 30 вугільних копалень, на деяких передових підприємствах побачив переломну тенденцію. За його словами, «з роз-

⁴⁶ Рагозин, Е. И. Указ. соч., С. 103.

⁴⁷ Миронов, Б. Н. (1999). Послал Бог работу, да отнял черт охоту. Трудовая этика российских рабочих в пореформенное время. У Социальная история. Ежегодник. 1998–1999. Москва: РОССПЭН, 1999, С. 279.

витком [соціальної] інфраструктури почали з'являтися робітники із паспортами і відповідно на легальному становищі. Змінились і відносини між робітниками та підприємцями. Якщо для першої хвилі робітників достатньо було найпримітивнішої інфраструктури та горілки, то наступний тип вже вимагав регулярної платні»⁴⁶.

Формалізація трудових відносин у російській промисловості протягом останньої третини ХІХ – поч. ХХ ст. в літературі здебільшого пов'язується з модернізацією трудової етики робітників⁴⁷. Проте вона б пояснювала формалізацію трудових відносин, якщо б йшлося про одних і тих самих робітників. Але пролетаризація не була лінійним процесом. Багато трудових іммігрантів, пропрацювавши деякий час на промислових підприємствах, повертались в село, а на їх місце приходили інші. Плинність робітництва на підприємствах Донбасу та Придніпров'я впродовж 1910-х років була, напевно, меншою, ніж протягом 1880-х, але все одно дуже інтенсивною. Тому ознаки модернізації трудової етики робітників можуть також свідчити про модернізацію села, з якого й упродовж 1910-х років промисловість черпала більшість людських ресурсів. З другого боку, скарги підприємців на традиціоналізм робітників трапляються також упродовж 1910-х років.

Тому причини формалізації трудових відносин варто шукати також в інституційних змінах, спричинених змінами в організації промислових підприємств. Протягом 1880–1917 років у Російській імперії відбувається становлення великого корпоративного промислового виробництва, для якого типовим було домінування асоційованих форм капіталу, що делегував управління найманим керівникам. Великі корпорації концентрують значний фінансовий та людський капітал. Збільшення кількості робітників підприємства спричинює те, що керівник не може контролювати всіх робітників персонально, тому виникає ієрархія управління та технології контролю трудової дисципліни (трудова книжка, робочі жетони тощо). Збільшення розміру організації витісняло патерналізм, що був притаманний передусім невеликим організаціям, де встановлювались особистісні відносини між підприємцем і робітниками. З появою великих корпорацій та ієрархії найманих менеджерів відносини між адміністрацією та робітниками ставали все більш формалізованими. Наймані управлінці були менше зацікавлені в тому, щоб грати роль господарів міста, а на робітників дивились більше як на партнерів, а не на дітей.

Неприборкане свавілля дикого капіталізму перестало влаштувати передусім великі корпоративні підприємства, які потерпали від плинності робочої сили. Безпаспортні робітники були недисципліновані, крали інструменти, кидали роботу без попередження, що призводило до уповільнення виробництва. Переваги офіційно працевлаштованого кваліфікованого робітництва переважали над безправним невимогливим робітництвом, що перебувало у повній владі підприємств.

Відповідно змінилась і система наймання й організації роботи. На ранньому етапі індустріалізації переважала артільна організація праці⁴⁸. Наймаючи робітників не індивідуально, а групою, компанія заощаджувала на функції контролю та розподілу, бо ар-

⁴⁸ Сборник статистических сведений по Екатеринославской губернии ... С. 366.

⁴⁹ Відносини всередині артілі будувались на принципі рівності її учасників. Виборний староста безпосередньо взаємодіяв із штейгером, отримував наряди на роботу та зароблене на всю артіль. Часто староста переставав працювати в шахті й перетворювався тільки в організатора робіт, але за неписаним правилом отримував рівну частину заробленого артіллю. Див.: Закс, А. Б. (1955). Труд и быт рабочих Донбасса. Историко-бытовые экспедиции. 1951–1953: Материалы по истории пролетариата и крестьянства России конца XIX – начала XX века. 1951–1953 гг. Москва: Госкультпросветиздат, С. 90.

тіть на чолі з підрядником брала цю функцію на себе. Всередині артілі усі відносини відбувались на основі усних домовленостей⁴⁹. Однак за артільного способу наймання робітників компанія мала обмежений контроль кваліфікації і трудової дисципліни окремих членів, тому згодом компанії схильні були укладати договори безпосередньо з робітниками, оскільки це давало можливість підприємцям контролювати якість робочої сили. Крім того, ускладнення технологій виробництва підвищує вимоги до низової ланки управління. Тому на зміну артільному старості як неформальному лідеру приходять формальний керівник – десятник або майстер, чий відносини з робітниками регламентовані правилами внутрішнього розпорядку підприємства.

Становлення трудового законодавства, а також виникнення державних контролювальних організацій, як-от Губернські по фабричним (з 1899 по фабричним і гірничозаводським) справам присутствія, фабрична та гірнична інспекція також сприяли формалізації трудових відносин. Закони про соціальне страхування від 1903 та 1912 років помістили проблему компенсації втрати працездатності внаслідок виробничих травм та хвороби у формальну площину. До 1903 р. в Російській імперії не було єдиної стратегії забезпечення робітників, постраждалих від нещасних випадків на виробництві. Підприємства мали компенсувати робітнику втрату працездатності тільки якщо він доводив у суді, що це сталося з вини підприємства. На практиці робітникам було складно довести провину підприємства. Більшість установ, які надавали допомогу покаліченим робітникам, функціонували на благодійні пожертви. Діяв принцип «ти мені, я тобі». В обмін на лояльність робітник розраховував на допомогу від компанії у скрутних ситуаціях. Закони про страхування 1903 та 1912 років встановили формалізовану систему соціального страхування.

Між тим інституційні зміни були нелінійними й відбувались неоднаково успішно. Поява великих корпорацій з ієрархією найманих менеджерів ослабила патерналістські відносини між власником та робітниками. Проте й у великих організаціях патерналізм не зник, зберігшись на рівні керівників, які безпосередньо контактували з робітниками. Металург Іван Бардін так описував взаємини начальника доменного цеху Юзівського заводу Михайла Курака з підлеглими (близько 1912 р.): «Робітники любили Курако, й жодне весілля, хрестини чи якесь інше сімейне торжество не обходилося без його участі. У гості до робітників Курако ходив за просто, як своя людина. Він пив із ними горілку, сміявся, жартував і бавив дітлахів»⁵⁰.

На багатьох підприємствах зникла практика дарувати подарунки й підлещуватись до начальства. Петро Тимофеев зазначав: «Вітати майстра зі вступом на посаду прийнято повсюдно, хоча останнім часом, коли між майстром і робітниками починають встановлюватися суто офіційні відносини, цей звичай потроху сходить зі сцени. Молоді робітники, що переважно вже відмовились від підлабузнювання перед майстрами, не бачать потреби в дотриманні старого звичаю. Не дотримуються його й ті з майстрів, які знають свою справу і не потребують [практики] задобрювання

⁵⁰ Бардин, И. П. Указ. соч., С. 26.

⁵¹ Тимофеев, П. Т. Указ. соч., С. 774

⁵² Тимофеев, П. Т. Указ. соч., С. 757.

робітників»⁵¹. Натомість традиція новачкам пригощати нових товаришів – ставити «привальну» була дуже поширеною на промислових підприємствах. Тимофеев зазначав, що звичка ця «кепська і її складно виправдати. Під час відносно тривалого безробіття де хто встиг і без того витратитися, а тут ще нова трата. Але вже така сила звичаю. Адже всюди прийнято завершувати пиятикою кожну торговельну угоду. Робітники в такому разі не є винятком»⁵². Отже, деякі неформальні практики виявились дуже живучими і ніякі організаційні зміни не могли їх викоринити.

Підсумки

Неформальні трудові відносини на промислових підприємствах Російської імперії протягом індустріалізації проявлялись у неоформленому працевлаштуванні, маніпуляціях із заробітною платою робітників, у виконанні співробітниками невластивої обійманий посади роботи, у корупції тощо. В основі неформальних трудових відносин була система виграшів, зисків і взаємних ризиків, за якої кожна зі сторін мала своєрідні способи захисту своїх інтересів, що реалізувались в умовах неформальних домовленостей. Знання неформальних практик та їх уміле використання ставало важливою запорукою успішного просування кар'єрною драбиною для робітника й порозуміння з робітництвом для адміністрації.

Неформальні трудові відносини були способом пристосування до умов, коли норми трудового законодавства й локальні нормативні акти організацій були не розроблені, а також не повною мірою враховували особливості реальних трудових відносин. Неформальні відносини переплітались з формальними та доповнювали їх. Неформальні трудові практики набули поширення через низьку правову культуру не тільки працівників, але й роботодавців. Їх появу також спричиняла відсутність відпрацьованих механізмів контролю за дотриманням трудового законодавства.

Протягом останньої чверті XIX – поч. XX ст. частину неформальних трудових практик витісняли практики формальні. Це було спричинено модернізацією трудової етики учасників трудових відносин, посиленням регулятивної та контролювальної ролі держави, а головне – організаційними змінами промислових підприємств. Становлення великого корпоративного промислового виробництва з ієрархією найманих управителів вимагало формалізації та професіоналізації трудових відносин. Одночасно із професіоналізацією управління та робітництва відбувається становлення системи соціального страхування, що сприяло послабленню промислового патерналізму. Разом з тим процеси формалізації трудових відносин були нелінійними й відбувались неоднаково успішно. Деякі неформальні практики виявились живучими і збереглись донині.

References

- Bardin, I. P. (1939). *Zhizn' inzhenera*. Novosibirsk: Novosibirskoe obl. izd.
- Borodkin, L. I. (2012). Neformal'nye sotsial'nye praktiki rabochikh v gody «pozdnego sotsializma»: k istoriografii voprosa. *Rabochie i obshchestvenno-politicheskii protsess v Rossii v kontse XIX–XX v.: materialy VI Vseross. nauchn. konf.: v 2 ch. Ch. 1. Kostroma*: KGU im. N. A. Nekrasova 2012, pp. 30–40.
- Bulychev, N. (1884). Gornorabochii vopros na Iuge Rossii. *Gornyi zhurnal*, (4), pp. 103–112.
- Demchenko, M. V., Sljudikova, M. V. (1965). Robitnychyj ruh na Ukraїni v roky reakcii' (cherven' 1907 – zhovten' 1910 r.). Zbirnyk dokumentiv. Kiev: Naukova dumka.
- Donaldson, T., Preston, L. E. (1995). The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications. *Academy of management Review*, 20 (1), pp. 65–91.
- Fel'kner, I. F. (1861). Vzglyad na sostojanie kamennougol'noj promyshlennosti v Zemle Vojska Donskogo i ob antracitovom Grushevskom mestorozhdenii. *Gornyj zhurnal* (3), pp. 385–448.
- Fenin, A. I. (1938). Vospominanija inzhenera. K istorii obshhestvennogo i hozhajstvennogo razvitija Rossii (1883–1906 gg.). Prague: b.i.
- Fomin, P. I. (1915). Gornaja i gornozavodskaja promyshlennost' juga Rossii. T. 1. Istorija gornoj i gornozavodskoj promyshlennosti juga Rossii so vremeni vznikovenija do vos'midesjatyh godov proshlogo veka. Kharkov: Tip. B. Bengis.
- Freeman J. D. (2018). *Behemoth: A History of the Factory and the Making of the Modern World*. New York, NY: W. W. Norton & Compan.
- Gaiduk, V. A., Liashenko, V. G., Mozgvoi, V. I., & Navka, I. P. (2000). *Iuz i Iuzovka*. Donetsk: Kardinal.
- Gorniak, N. (1902). *Zhizn' odnogo uglekopa: Avtobiogr. ocherk*. Kharkov: tipo-lit. «Pech. Delo».
- Groman, V. V. (1915). *Ustav o promyshlennom trude*. Petrograd: izd. iurid. kn. sklada «Pravo».
- Janzhul, I. I. (1907). *Iz vospominanij i perezpiski fabrichnogo inspektora pervogo prizyva: materialy dlja istorii russkogo rabocheho voprosa i fabrichnogo zakonodatel'stva*. S.-Petersburg.
- Jaroshko, A. A. (1894). *Rabochij vopros na Juge. Ego proshedshee, nastojashhee i budushhee*. Moscow: Tipo-lit. T-va Kushnerev i Ko.
- Jaruckij, L. D. (1997). «Nikopol» i «Providans». Mariupol: b.i.
- Kir'ianov, Iu. I. (1971). *Rabochie Iuga Rossii. 1914 – fevral' 1917 g.* Moscow: Nauka.
- Kuprijanova, L. V. (1996). Rossijskie predprinimateli i problemy social'nogo strahovanija 1880–1905 gody. *Otechestvennaja istorija*, (5), pp. 50–76.
- Latypova, G. S. (2008). Neformal'nye trudovye otnoshenija: ponjatie i osobennosti. *Izvestija Volgogradskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta*, (3), pp. 78–82.
- Lunc, M. G. (1909). *Iz istorii fabrichnogo zakonodatel'stva, fabričnoj inspekcii i rabocheho dvizhenija v Rossii*. Moscow: tip. Pech. Delo.
- Miles, S. (2017). Stakeholder theory classification: A theoretical and empirical evaluation of definitions. *Journal of Business Ethics*, 142 (3), pp. 437–459.
- Mironov, B. N. (1999). Poslal Bog rabotu, da otnjal chert ohotu. Trudovaja jetika rossijskikh rabochih v poreformennoe vremja. *Social'naja istorija. Ezhegodnik. 1998–1999*. Moscow: ROSSPEN, 1999, pp. 246–286.
- M-vo finansov (1904). *Svod otchetov fabričnih inspektorov za 1902 god*. S.-Petersburg: tip. V. F. Kirshbauma.

Nestercov, V. D., Nestercova, S. M., & Shherbinina, E. V. (2007). *Delovaja jelita Donbassa XIX – nachala XX veka*. Donetsk: OOO «Jugo-Vostok, Ltd».

Piaskovskii, A. V. (1927) *Kollektivnaia proletarskaia poeziia. Pesni Donbassa*. Moscow: Gosizdat, 1927.

Potolov, S. I. (1963). *Rabochie Donbassa v XIX veke*. Leningrad: Izd-vo AN SSSR.

Ragozin, E. I. (1895). *Zhelezo i ugol' na Juge Rossii*. S.-Petersburg: Tip. I. Gol'dberga.

Romanov, P. V. (2005). Promyshlennyj paternalizm v sisteme social'noj politiki predpriyatij. *Zhurnal issledovanij social'noj politiki*, 3(3), pp. 287–325.

Shandra, V. S. ta in. (1990). *Robitnychyj ruh na Ukraini (1885–1894 rr.)*: Zbirnyk dokumentiv i materialiv. Kiev: Naukova dumka.

Shtof, A. A. (1900). *Doklad Komissii, obrazovanoj po rasporyzheniju g. ministra zemledelija i gosudarstvennyh imushhestv pod predsedatel'stvom chlena Gornogo soveta, tajnogo sovetnika A. A. Shtofa dlja issledovanija polozhenija gornorabochih na Juge Rossii*. Kharkov.

Smidovich, P. G. (1930). *Rabochie massy v 90-h godah*. Moscow: Molodaja gvardija.

Stat. otd-nie Ekaterinosl gub. zemskoj upravly. (1886). *Sbornik statisticheskikh svedenij po Ekaterinoslavskoj gubernii. T. 3: Slavjanoserskij uezd*. Ekaterinoslav: Tip. Ja. M. Chaussskogo.

Timofeev, P. T. (2000). Chem zhivet zavodskoj rabochij. *Antologija social'no-jekonomicheskoy mysli v Rossii: Dorevoljuc. period*. S.-Petersburg: Rus. hrist. gumanit. in-t, pp. 744–779.

Valetov, T. Ia. (2007). *Fabrichnoe zakonodatel'stvo v Rossii do Oktjabr'skoi revoliutsii. Ekonomicheskaja istorija. Obozrenie*, (13), pp. 34–44.

Voroshilov, K. E. (1968). *Rasskazy o zhizni (Vospominaniia)*. Kn. 1. Moscow: Politizdat.

Zaks, A. B. (1955). *Trud i byt rabochikh Donbassa. Istoriko-bytovye ekspeditsii. 1951–1953: Materialy po istorii proletariata i krest'ianstva Rossii kontsa XIX – nachala XX veka. 1951–1953*. Moscow: Gosizdat, pp. 80–108.

Zhukov, E. S. (1949). *Shahter – jeto zvuchit gordo. Bol'shaja zhizn': Rasskazy znatnyh shahterov o svoem zhiznennom puti*. Stalino: Stalinskoe obl. izd-vo, p. 118.

Volodymyr Kulikov

INFORMAL LABOR RELATIONS WITHIN THE INDUSTRIAL ENTERPRISES OF THE LATE RUSSIAN EMPIRE

The article presents a study of informal labor relations within the industrial enterprises of the Russian Empire based on materials from the Dnieper-Donets region during the period 1870–1917. The analysis is based on narrative writings created by the entrepreneurs and workers as primary sources, supplemented by analytical data collected by the zemstvo and state commissions. The article demonstrates that informal labor relations took various forms such as informal employment, manipulation with the workers' wages, requiring and performing activities which were not listed in the employment contract, and corruption. The combination of mutual benefits and risks for the main stakeholders determined the system of informal labor relations. The omnipresence of these informal practices was due to the ignorance of both the employees and the employers concerning the relevant legislation. Inefficient

state control over labor law also contributed to the expansion of informal institutions.

During the last quarter of the nineteenth and early twentieth century, formal practices dislodged some informal variations. It happened due to the modernization of the work ethic on both the workers' and the industrialists' side, the strengthening of the regulatory and controlling role of the state, and, most importantly, the organizational changes within the industrial enterprises. The rise of large modern industrial enterprises with a hierarchy of salaried managers demanded a system of new, more formal labor relations between the employers and employees. However, the formalization of labor relations in the industrial enterprises in Russia was not a linear process. Some informal practices proved to be very viable and have survived to-date.

Key words: *informal labor relations, informal economy, informal employment, the Donbas, Late Russian Empire.*