

УДК 94(571.150).08

ББК 63.3(2Рос-4Алт)6-282.1

**Факторы текучести рабочих кадров в промышленности Алтайского края в 1940-е — первой половине 1950-х гг.\****К.П. Прибыткова*

Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)

**Factors of the Staff Turnover in the Altai Territory Industry in the 1940s — the First Half of the 1950s***K.P. Pribytkova*

Altai State University (Barnaul, Russia)

На основе микроисторического подхода на примере коллективов трех предприятий Алтайского края: Барнаульского вагоноремонтного завода, Барнаульского завода «Трансмаш» и Алтайского тракторного завода (Рубцовск) изучается проблема текучести рабочих кадров в период действия законодательных ограничений самовольной смены места работы (1940-е — первая половина 1950-х гг.). В годы Великой Отечественной войны основное содержание текучести кадров составляли массовые уходы с производства без разрешения администрации. Главные их причины — тяжелые условия труда и слабая реализация принудительных механизмов закрепления кадров, действие которых зависело от количества местного населения в составе рабочих. В послевоенное десятилетие общий уровень текучести кадров не снизился, но доля самовольных уходов в движении кадров сократилась в пользу санкционированных увольнений рабочих «по собственному желанию». Во второй половине 1940-х гг. текучесть была определена оттоком эвакуированных и мобилизованных рабочих. В первой половине 1950-х гг. закреплению местного населения на производстве препятствовал дефицит жилищного фонда, характерный для предприятий края вне зависимости от условий их возникновения.

**Ключевые слова:** мотивация труда, рабочая история, микроистория, советская экономика, промышленность, текучесть кадров, Алтайский край.

DOI 10.14258/izvasu(2017)5-16

В связи с рассмотрением кризиса трудовых отношений в качестве одного из ключевых факторов разрушения советской модели социализма актуальным становится изучение различных аспектов проблемы мотивации труда в СССР. Анализ процесса текучести

Using the microhistorical approach, the article examines the problem of the staff turnover during the period of legislative restriction of unauthorized job changing. (1940 — first half of the 1950s). Labor collectives of three enterprises were taken as an object for the microanalysis: the Altai Tractor Plant in Rubtsovsk, Transport Engineering Plant (“Transmash”) and Car-Repair plant in Barnaul. In the war period, the main manifestation of the staff turnover was mass leaving of jobs without permission of the administration caused by harsh working conditions and weak enforcement mechanisms to stop the staff turnover which depended on the number of the local population in the work force. In the post war decade the general level of the staff turnover did not reduce, but the share of unauthorized leaving in staff turnover reduced in favor of dismissing ‘at workers’ will’. In the second half of the 1940s the staff turnover was determined by mass outflow of evacuated and mobilized workers. In the first half of the 1950s the staff turnover did not reduce due to the severe housing deficit which was typical for the enterprises of the region, regardless of the conditions of its occurrence.

**Key words:** labor motivation, labor history, micro history, Soviet economy, industry, staff turnover, Altai Territory.

кадров выступает необходимым элементом для оценки эффективности одного из направлений стимулирования труда — привлечения рабочих на производство и закрепления их там, а также для выявления причин кризиса системы трудовой мотивации.

\* Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и администрации Алтайского края, проект «Мотивация труда в промышленности Алтайского края в 1940–1980-е гг.», №17-11-22001a(p), региональный конкурс «Российское могущество прирастать будет Сибирию и Ледовитым океаном» 2017 — Алтайский край.

В современной историографии в качестве методологической основы для изучения проблемы мотивации труда утвердился подход, содержащий три группы способов стимулирования: принуждение, материальное вознаграждение и моральные побуждения, которые действовали в различных сочетаниях и исторических условиях [1–6]. В течение рассматриваемого в статье хронологического периода ведущее место в процессе закрепления на предприятиях рабочих кадров принадлежало принудительным механизмам, роль которых усилилась с конца 1930-х гг. [7, с. 76]. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. под угрозой тюремного заключения от 2-х до 4-х месяцев был установлен запрет на самовольное оставление рабочими производства. После начала Великой Отечественной войны Указ от 26 декабря 1941 г. приравнивал самовольный уход с предприятий оборонной промышленности к дезертирству с фронта и установил наказание в виде лишения свободы от 5 до 8 лет. После окончания войны последняя мера была отменена в течение 1947–1948 гг., но Указ от 26 июня 1940 г. действовал до 25 апреля 1956 г.

Отмеченные законодательные ограничения мобильности рабочей силы не смогли справиться с масштабной текучестью кадров. Изучающие трудовые отношения на советских предприятиях российские историки в качестве ее главной причины определяют невыносимо тяжелые производственные и жилищные условия [4, с. 48; 6, с. 179; 7, с. 92] и вслед за британским историком Д. Фильцером [8, с. 10; 9, с. 261] трактуют данное явление как проявление кризиса сталинской системы принуждения к труду [6, с. 332].

Цель данной статьи — выявление факторов, которые в период действия законодательного запрета на самовольный уход с места работы оказывали влияние на уровень текучести рабочих кадров в промышленности Алтайского края. Исследование выполнено на основе микроисторического подхода, позволяющего детально изучить трудовые отношения. В качестве объектов для анализа были выбраны барнаульский завод «Трансмаш», Алтайский тракторный завод (АТЗ) в Рубцовске и Барнаульский вагоноремонтный завод (ВРЗ). Выбор был обусловлен стремлением учесть воздействие различных обстоятельств на уровень текучести. В отличие от ВРЗ, который к началу 1940-х гг. представлял собой стабильно функционирующее предприятие (история завода началась в 1917 г.), «Трансмаш» и АТЗ пережили процесс форсированного становления в ходе эвакуации промышленности в начале 1940-х гг. В годы войны стратегическое значение ВРЗ, подчиненного Наркомату путей сообщения, и завода «Трансмаш», производившего танковые двигатели, определяло особенности комплектования данных предприятий рабочими кадрами и возможности для материального снабжения их трудовых коллективов.

Основу источниковой базы исследования составила отложившаяся в Государственном архиве Алтайского края и Архивном отделе администрации Рубцовска заводская делопроизводственная документация, содержащая годовые отчеты, приказы руководителей и отчеты по работе с кадрами.

Общий уровень текучести рабочих в период Великой Отечественной войны главным образом обуславливался призывом мужчин на фронт (к примеру, в 1941 г. по этой причине выбыло 19,8% от среднего числа рабочих ВРЗ [10, л. 16], в 1943 г. — 5% [11, л. 84]), централизованным перераспределением рабочей силы между предприятиями, а также самовольными уходами, которые носили массовый характер. Причины, вынуждавшие людей идти на нарушение закона, заключались в бытовой неустроенности и тяжелейших условиях труда. В большей степени данные проблемы проявлялись на переживавших этап становления «Трансмаше» и АТЗ, что нашло отражение в уровне самовольных уходов, который на данных заводах (в особенности на АТЗ) превышал аналогичный показатель ВРЗ. В 1943 г. без санкции администрации АТЗ покинули 2102 чел., или 68,8% от среднего числа рабочих в этом году, в 1944 г. — 1585 чел. (34%) [12]. На «Трансмаше» в 1943 г. самовольно оставили производство 1188 рабочих (21%), в 1944 г. — 1232 (19,5%) [13], на ВРЗ в 1943 г. — 149 чел. (6,9%), в 1944 г. — 364 чел. (17,3%) [14].

В то же время труд на производстве выступал одним из немногих способов выживания людей в условиях карточной системы, поэтому на показатель текучести кадров оказывал существенное влияние объем материальных ресурсов предприятий. Одним из факторов повышенного уровня самовольных уходов на АТЗ выступало то обстоятельство, что в отличие от «Трансмаша» и ВРЗ, продуктовая база предприятия до конца 1944 г. не позволяла осуществлять двухразовое питание рабочих [15, л. 18].

Важным фактором уровня самовольных уходов являлась структура кадровых составов предприятий. Прямым побудительным мотивом к оставлению места работы тяжелые условия труда могли выступить только для местного населения, представленного на заводах мобилизованными рабочими и выпускниками системы трудовых резервов. Оба источника ввиду аграрного характера края составляли выходцы из села. Рабочим, прибывшим из отдаленных районов страны, покинуть предприятия было нецелесообразно.

Из рассматриваемых заводов кадровый состав АТЗ обладал наибольшей долей местных жителей: к началу 1943 г. завод получил 2275 рабочих, мобилизованных из районов края, 596 выпускников фабрично-заводских школ и лишь 626 эвакуированных [16, л. 36]. Основу трудового коллектива «Трансмаша» составили эвакуированные кадры: в 1945 г. их доля превышала 50% [17, л. 18]. За годы войны ВРЗ зна-

чительно пополнился рабочими, эвакуированными с вагоноремонтных заводов центральной части страны (в 1941 г. прибыло 800 чел. [10, л. 48], в 1942 г. — 798 [18, л. 48]). Наибольшее число мобилизованных (482 чел.) поступило на завод в 1942 г. [18, л. 48]. Примечательно, что именно в этом году на ВРЗ наблюдался резкий рост несанкционированных увольнений: если в 1941 г. самовольно завод покинули 19 рабочих (1,3%), то в 1942 г. — 264 (12,4%) [14].

Самостоятельным фактором высокого числа самовольных уходов с производства выступало ослабление принудительных механизмов закрепления кадров, создававшее «дезертирам» возможности избежать наказания. На пленумах Алтайского крайкома ВКП(б) руководители предприятий жаловались на бездействие милиции по розыску «дезертиров», их укрывательство не менее нуждавшимся в рабочей силе районными администрациями [19, л. 80–83]. Как отмечают исследователи, причинами подобных явлений выступали перегруженность судебных органов и милиции и вынужденный характер многих самовольных уходов из-за тяжелых условий труда [9, с. 235–240; 20].

Заводские руководители и сами прибегали к смягчению принудительных мер, если они вступали в противоречие с главной задачей — закрепить кадры на производстве. Рабочие из сел отпускались на непродолжительное время домой за теплыми вещами и для помощи родственникам. На каждом из рассматриваемых заводов отмечались случаи затягивания начальниками цехов оформления материалов в прокуратуру о «дезертирах».

Тем не менее сдерживающую роль принудительных мер борьбы с самовольными уходами нельзя отрицать. Одной из причин различия в масштабах несанкционированных уходов на предприятиях выступала более высокая мера наказания, установленная Указом от 26 декабря 1941 г. (5–8 лет тюремного заключения вместо 2–4 месяцев), который действовал на заводах «Трансмаш» и ВРЗ с начала его принятия. Распространение с середины 1944 г. данного указа на рабочих АТЗ являлось одной из причин снижения числа «дезертиров» в этом году: если в 1943 г. самовольно завод покинули 68,8% рабочих, то в 1944 г. — 34% [12].

В послевоенное десятилетие ряд факторов, оказывавших влияние на уровень текучести рабочей силы, изменили свое содержание. Прежде всего, несмотря на сохранение законодательного ограничения для оставления места работы, окончание войны и постепенная отмена Указа от 26 декабря 1941 г. увеличили возможности для увольнения с предприятия «по собственному желанию», что нашло отражение в сокращении уровня самовольных уходов. С 1946 по 1953 г. число «дезертиров» на ВРЗ снизилось с 81 до 6 чел. в год, или с 4 до 0,3% к числу рабочих [14]. На АТЗ за этот же период — с 1071 до 167 чел., или с 19

до 1,9% [12]. На «Трансмаше» с 1946 по 1955 г. — с 467 до 104 чел., или с 6,5 до 1,5% [13].

Общий уровень текучести рабочих кадров на заводах «Трансмаш» и АТЗ в первые послевоенные годы, напротив, возрос. Если в 1945 г. «Трансмаш» покинули 14,6% рабочих, то в 1946 г. — 22,1%, а в 1949 г. — 45,4% [13]. На АТЗ в 1945 г. было уволено 27% рабочих, а во второй половине 1940-х гг. текучесть колебалась в пределах 33–38% [12]. На ВРЗ ситуация носила обратный характер: в 1945 г. завод покинули 46,5% рабочих, во второй половине 1940-х гг. текучесть составляла 24–30% год [14].

В первую очередь стремление к увольнению обозначилось среди эвакуированных кадров, многие из которых прибыли на заводы без членов семей или не были обеспечены жильем, что объясняет резкое повышение текучести кадров на «Трансмаше». После завершения войны в адрес дирекции завода хлынул поток заявлений с просьбами об увольнении: только в 1946 г. их поступило 5300 [17, л. 14]. Предприятия не обладали возможностями, которые бы позволили создать преимущества для работы в Алтайском крае со слаборазвитой социальной инфраструктурой и менее благоприятными в сравнении с центральной частью страны климатическими условиями, поэтому руководители были вынуждены отпускать рабочих. Кроме того, в рассматриваемый период для края не был установлен региональный коэффициент к заработной плате. Реевакуация кадров на ВРЗ носила централизованный характер и началась еще во время войны: в 1944 г. предприятие покинул 381 рабочий [21, л. 127], в 1945 г. — 482 чел. [22, л. 14].

Стремление покинуть предприятие наблюдалось и среди мобилизованных в период войны из сел Алтайского края. В ходе мобилизации на заводы поступали инвалиды, мужчины пожилого возраста, получившие ранения и демобилизованные из воинских частей солдаты, а также женщины, в том числе многодетные матери. Данное обстоятельство в первые послевоенные годы привело к увольнениям значительного числа рабочих по болезни или инвалидности (в 1946 г. по этой причине ВРЗ покинули 4,3% рабочих [23, л. 29], «Трансмаш» — 6,9% [24, л. 88], АТЗ — 4,6% [25, л. 21]) и существенному оттоку женщин с производства (к примеру, на ВРЗ с 1944 г. до начала 1949 г. доля женщин в рабочем коллективе сократилась с 45,5 до 27,4% [21, л. 26; 26, л. 29]), чему способствовал дефицит на предприятиях детских садов и яслей.

Отток названных категорий рабочих завершился к началу 1950-х гг., но текучесть кадров в первой половине десятилетия не продемонстрировала устойчивой тенденции к снижению.

Ведущее значение в процессе движения кадров занимали увольнения «по собственному желанию»: в первой половине 1950-х гг. таким образом предпри-

ятия ежегодно покидали 19–22% от среднего числа рабочих [12–14]. Общий уровень текучести при этом на заводах в среднем колебался на уровне 30–40%, остальные рабочие увольнялись в связи с призывом в армию, переводом на другие предприятия, уходом на пенсию и т.п.

Как сообщалось в заводских отчетных документах первой половины 1950-х гг., основной причиной увольнений выступало отсутствие жилья. На АТЗ в середине 1950-х гг. только 28% работающих были обеспечены жильем, остальные проживали в общежитиях барачного типа или на подселении [27, л. 55]. С начала 1950-х гг. значительная часть жилищного фонда предприятий находилась в аварийном состоянии: в 1952 г. постройки периода войны составили 37% фонда АТЗ [28, л. 24] и 42% — «Трансмаша» [29, л. 55]. Проблема стояла остро не только на заводах, возникших в ходе эвакуации. С ростом численности рабочих жилфонд ВРЗ за период войны увеличился в два раза, но исключительно за счет деревянных бараков, доля которых в начале 1950 г. составляла 36% жилфонда предприятия [30, л. 7]. В 1952 г. из 306 рабочих ВРЗ, уволившихся «по собственному желанию», 169 чел. в качестве причины прямо указали на отсутствие жилья [31, л. 122].

Подводя итог рассмотрению процесса текучести кадров на промышленных предприятиях Алтайского края в 1940-е — первой половине 1950-х гг., мож-

но сделать ряд выводов. В период войны текучесть кадров на эвакуированных заводах в большей степени носила неконтролируемый характер, обуславливаясь самовольными уходами в нарушение действовавшего законодательства. Главной причиной выступали тяжелые производственные и жилищные условия при слабой реализации принудительных механизмов закрепления кадров. Уровень самовольных уходов на конкретном предприятии прямо зависел от удельного веса местного мобилизованного населения в трудовом коллективе и возможностей руководства предприятий для снабжения рабочих продуктами питания и товарами первой необходимости. В течение послевоенного десятилетия текучесть кадров существенно не снизилась, но в ее содержании произошло сокращение значения самовольных уходов в пользу увольнений с разрешения администрации. В первые годы после окончания войны высокий уровень увольнений определялся несоответствием характера труда в промышленности края семейным обстоятельствам, возможностям здоровья и личным устремлениям значительного числа рабочих разных категорий, распределенных на заводы в годы войны в централизованном порядке. В первой половине 1950-х гг. закреплению местного населения на производстве препятствовал дефицит жилищного фонда, характерный для предприятий края вне зависимости от условий их возникновения.

## Библиографический список

1. Tilly Charles and Chris. *Work under Capitalism*. — Oxford, 1998.
2. Лукассен Я. Мотивация труда в исторической перспективе: некоторые предварительные заметки по терминологии и принципам классификации // *Социальная история* : ежегодник. — М., 2000.
3. Линден М. ван дер. Мотивация труда в российской промышленности: Некоторые предварительные суждения // *Социальная история* : ежегодник. — М., 2000.
4. Тогоева С.И. Факторы влияния на мотивацию труда (на материалах Тверского вагоностроительного завода в 1941–1951 гг.) // *Экономическая история. Обзорение*. — Вып. 8. — М., 2002.
5. Журавлев С.В., Мухин М.Ю. «Крепость социализма»: Повседневность и мотивация труда на советском предприятии, 1928–1938 гг. — М., 2004.
6. Маркевич А.М., Соколов А.К. «Магнитка близ Садового кольца»: Стимулы к работе на Московском заводе «Серп и молот», 1883–2001 гг. — М., 2005.
7. Соколов А.К. Принуждение к труду в советской промышленности и его кризис (конец 1930-х — середина 1950-х гг.) // *Экономическая история* : ежегодник. — М., 2003.
8. Filtzer D. *Labor Discipline, the Use of Work Time, and the Decline of the Soviet System, 1928–1991* // *International Labor and Working-Class History*. — 1996. — №50.
9. Фильцер Д. Советские рабочие и поздний сталинизм. Рабочий класс и восстановление сталинской системы после окончания Второй мировой войны. — М., 2011.
10. Государственный архив Алтайского края (ГААК). — Ф. Р-3. — Оп. 1. — Д. 79.
11. ГААК. — Ф. Р-3. — Оп. 1. — Д. 81.
12. Объяснительные записки к годовым отчетам Барнаульского вагоноремонтного завода // ГААК. — Ф. Р-3. — Оп. 1, 2.
13. Объяснительные записки к годовым отчетам Барнаульского завода «Трансмаш» // ГААК. — Ф-1038. — Оп. 1, 3.
14. Объяснительные записки к годовым отчетам Алтайского тракторного завода // ГААК. — Ф-1122. — Оп. 1.
15. ГААК. — Ф. Р-718. Оп. 1а. Д. 13.
16. ГААК. — Ф. Р-1122. — Оп. 1. — Д. 102.
17. ГААК. — Ф. Р-1038. — Оп. 1. — Д. 262.
18. ГААК. — Ф. Р-3. — Оп. 1. — Д. 80.
19. ГААК. — Ф. П-1. — Оп. 18. — Д. 390.

20. Краг М. Советские законы о труде в период Второй мировой войны // Социальная история : Ежегодник. — СПб., 2013.

21. ГААК. — Ф. Р-3. — Оп. 1. — Д. 82.

22. ГААК. — Ф. Р-3. — Оп. 1. — Д. 83.

23. ГААК. — Ф. Р-3. — Оп. 1. — Д. 84.

24. ГААК. — Ф. Р-1038. — Оп. 1. — Д. 218.

25. ГААК. — Ф. Р-1122. — Оп. 1. — Д. 37.

26. ГААК. — Ф. Р-3. — Оп. 1. — Д. 86.

27. ГААК. — Ф. Р-718. — Оп. 1а. — Д. 138.

28. Архивный отдел администрации г. Рубцовска. — Ф. Р-34. — Оп. 3. — Д. 67.

29. ГААК. — Ф. Р-718. — Оп. 1а. — Д. 133.

30. ГААК. — Ф. Р-3. — Оп. 1. — Д. 78.

31. ГААК. — Ф. Р-3. — Оп. 1. — Д. 90.