

УДК 94:33(571.150)

ББК 63.03(2Рос-4Алт)6

Неформальные практики рабочих промышленных предприятий Алтайского края в 1940-х — первой половине 1950-х гг. как индикатор эффективности советской системы мотивации труда*

К.П. Прибыткова, В.Н. Разгон

Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)

Informal Practices of Workers at the Industrial Enterprises of the Altai Territory in the 1940s — the First Half of the 1950s as an Indicator of the Effectiveness of the Soviet System of Work Incentives

K.P. Pribytkova, V.N. Razgon

Altai State University (Barnaul, Russia)

На основе микроисторического подхода на примере коллективов трех промышленных предприятий Алтайского края: Барнаульского вагоноремонтного завода, Барнаульского завода «Трансмаш» и Алтайского тракторного завода изучаются неформальные практики рабочих в 1940-х — первой половине 1950-х гг. Выявлены две группы практик: действия, во-первых, связанные с нарушениями дисциплины, позволяющие адаптироваться к тяжелым условиям труда, снизить его напряженность и, во-вторых, направленные на получение дополнительного дохода. Ряд из них указывают на неудовлетворенность рабочих условиями труда, низкую результативность способов воспитания дисциплинированного поведения и неэффективность материальных стимулов к интенсивному труду. Фактором укоренения практик, нарушавших установленные нормы, выступала лояльная к ним позиция заводских руководителей, которая позволяла добиться выполнения производственных задач в обстоятельствах высокой текучести кадров и неритмичности производства. Установленная система отношений свидетельствует о несоответствии действовавших в то время способов мотивации труда условиям функционирования предприятий.

Ключевые слова: мотивация труда, неформальные практики, трудовые отношения, рабочая история, микроистория, советская экономика, Алтайский край.

Using the microhistorical approach, the article examines informal social practices of workers in the 1940s — the first half of the 1950s at the following three industrial enterprises: Barnaul Railway Car Plant, Barnaul transport engineering plant («Transmash») and Altai Tractor Plant. Two groups of practices were identified: 1) actions related to discipline violations, allowing adapting to difficult working conditions and reducing its tension; 2) practices aimed at obtaining additional income. Some of them indicate dissatisfaction with working conditions of work, low efficiency of methods to form discipline and inefficiency of incentives for intensive labour. A position of factory managers loyal to various violations made it possible to achieve the fulfillment of production tasks in the circumstances of high labour turnover and production irregularity but led to the establishment of informal practices in the workers' labor behavior. The studied system of labor relations testifies to the discrepancy of labor incentives to the conditions of the functioning of enterprises.

Key words: labor motivation, informal social practices, labor relations labor history, micro history, Soviet economy, Altai Territory.

DOI 10.14258/izvasu(2018)2-11

*Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и Министерства образования и науки Алтайского края в рамках проекта «Мотивация труда в промышленности Алтайского края в 1940–1980-е гг.», №17-11-22001-ОГН-Р_СИБ-А, региональный конкурс «Российское могущество прирастает будет Сибирью и Ледовитым океаном» 2017 — Алтайский край.

Низкий уровень трудовой мотивации рабочих рассматривается в современной историографии в качестве одного из ключевых факторов кризиса советской экономики. Необходимость установления причин неспособности действовавших стимулов обеспечить дисциплинированный и высокопроизводительный труд рабочих определяет актуальность изучения проблемы мотивации труда в различные периоды советской истории. Неформальные практики в сфере труда на производстве, согласно распространенным в научной литературе определениям, представляют собой действия, устные договоренности и подразумеваемые принципы организации работы, которые находятся в свободном пространстве между официальными правилами — обязательно незаконными, но не признанными формальными нормами [1, с. 67; 2, с. 94]. Способы мотивации труда в СССР устанавливались и регулировались государством, поэтому большое значение неформальных отношений на предприятиях может свидетельствовать о неэффективности официальных норм и стимулов в решении производственных задач.

В исторической литературе в качестве неформальных практик советских рабочих преимущественно изучаются действия, связанные с нарушениями трудовой дисциплины, при этом отмечается покрывательство их со стороны руководителей предприятий [3]. По мнению ряда историков, систематические нарушения отражают отсутствие культуры труда у рабочих крестьянского происхождения [4, с. 214], а также представляют собой способ адаптации к условиям труда [3, с. 224], в свою очередь, позиция руководителей является следствием дефицита рабочей силы [5, с. 11; 6, с. 342]. Исследователи также предлагают рассматривать дисциплинарные нарушения как своеобразную форму протеста рабочих в условиях отсутствия возможностей для организованного коллективного противодействия, при этом делается акцент на сопротивлении рабочих эксплуатации со стороны режима, сложившегося в сталинский период [4, с. 214; 5, с. 10], или на их реакции на тяжелые условия труда и неудовлетворительные способы стимулирования [6, с. 198–199]. Кроме нарушений дисциплины, историки отмечают распространение среди советских рабочих практики воровства (заводского имущества, продуктов питания из заводских столовых и пр.), в качестве причины которого указывается товарный дефицит [6, с. 282–283; 7, с. 61–62].

Целью настоящего исследования является выявление неформальных практик рабочих промышленных предприятий Алтайского края в период активизации принудительных мер побуждения к труду в 1940-х — первой половине 1950-х гг. для оценки значения данных действий в трудовом поведении рабочих в качестве индикатора эффективности системы

мотивации труда. Исследование предполагает установление причин формирования неформальных практик рабочих, определение воздействия на проявления «неформальности» в трудовых отношениях региональных особенностей становления и развития промышленности.

Достижение данной цели определяет необходимость использования микроисторического подхода, позволяющего детально изучить трудовые отношения на отдельных предприятиях в конкретных исторических условиях. В качестве объектов для микроанализа были выбраны три машиностроительных предприятия Алтайского края: Барнаульский вагоноремонтный завод (ВРЗ), Барнаульский завод «Трансмаш», а также Алтайский тракторный завод (АТЗ), расположенный в Рубцовске.

Источниковую основу исследования составили делопроизводственные материалы выбранных для изучения предприятий, которые отложились в Государственном архиве Алтайского края и Архивном отделе администрации Рубцовска. В исследовании использовались отчеты по работе с кадрами и объяснительные записки к годовым отчетам, содержащие данные о ежегодной доле прогульщиков в рабочих коллективах; приказы директоров предприятий, определявшие санкции к рабочим за различные виды нарушений, которые выявлялись в ходе проверок состояния трудовой дисциплины, использования рабочего времени и системы оплаты труда в отдельных цехах; а также материалы некоторых из этих проверок, которые сохранились в заводских архивных фондах. Необходимо отметить, что за исключением прогулов, изучаемые действия рабочих не подлежали систематическому статистическому учету в официальной отчетной документации предприятий. Выводы о распространенном характере тех или иных неформальных практик среди рабочих получены на основе установления их регулярного упоминания в перечисленных выше видах документов и содержащихся в них указаний на их типичный характер.

Исследование позволило выявить две группы наиболее распространенных неформальных практик, во-первых, направленные на снижение интенсивности труда и связанные с нарушениями трудовой дисциплины; во-вторых, нацеленные на получение дополнительного дохода.

Приказы директоров предприятий и материалы проверок состояния трудовой дисциплины свидетельствуют, что в рабочей среде в 1940-х — первой половине 1950-х гг. были широко распространены такие нарушения дисциплины, как прогулы, опоздания, сон в рабочее время, преждевременные уходы со смены и ряд других. Наиболее систематически фиксируемым заводской статистикой видом проступков были прогулы. На ВРЗ в 1940-х — пер-

вой половине 1950-х гг. доля прогульщиков в числе рабочих в среднем ежегодно составляла 10% [8], на заводе «Трансмаш» — 18% [9], на АТЗ — 36% [10]. Представленные данные, как это будет объяснено далее, носят заниженный характер, но позволяют судить о допустимом характере нарушений для значительной части заводских рабочих.

При этом в изучаемый период действовала жесткая система наказаний за дисциплинарные проступки. Согласно Указу Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. рабочий, совершивший прогул, приговаривался народным судом к исправительным работам на срок до шести месяцев с удержанием 25% от зарплаты. За менее серьезные проступки нарушитель подвергался дисциплинарному взысканию. Наказания за прогул были смягчены Указом Президиума Верховного Совета СССР от 14 июля 1951 г. — передать материалы на нарушителя в суд директор завода мог только в случае длительного прогула или неоднократных прогулов.

Одной из причин низкой трудовой дисциплины в условиях действия строгих наказаний являлось значительное представительство в составе рабочих коллективов изучаемых промышленных предприятий выходцев из сельской местности, обусловленное преимущественно аграрным характером края. В современной историографии рабочие этой категории определяются в качестве носителей норм традиционной трудовой этики, характерной чертой которой была неготовность к систематическому и напряженному труду [11, с. 69]. Перечисленные дисциплинарные проступки позволяли снизить трудозатраты, поэтому представляли собой способ адаптации к работе на производстве. Данную интерпретацию подтверждает установленная зависимость доли прогульщиков от структуры кадрового состава на изучаемых предприятиях. На АТЗ, где выявлено наибольшее число нарушителей дисциплины, в годы войны основу трудового коллектива (около 60%) составили рабочие, мобилизованные из сел Алтайского края [12, л. 36]. В формировании кадровых составов ВРЗ и завода «Трансмаш» в сравнении с АТЗ большее значение имели эвакуированные рабочие и выпускники системы трудовых резервов. В 1945 г. мобилизованные из районов края составляли 15% от среднего числа рабочих на ВРЗ [13, л. 36], 18% — на заводе «Трансмаш» [14, л. 1]. В послевоенное десятилетие главным источником пополнения рабочего коллектива АТЗ продолжали выступать выходцы из села, так как Рубцовск окружали сельские административные районы.

В той или иной степени снижение интенсивности труда в течение смены являлось естественной потребностью всех категорий рабочих в тяжелых производственных условиях. В годы войны продолжительность рабочего дня при обязательных

сверхурочных могла превышать 11 часов. На строящихся предприятиях (заводы «Трансмаш» и АТЗ) рабочие были вынуждены совмещать основные обязанности с разгрузкой и установкой станков, изготовлением инструмента и другими действиями, необходимыми для организации производства. На ВРЗ на базе эвакуированного оборудования было развернуто производство по ремонту специальных вагонов для фронта, освоение которого требовало дополнительных трудозатрат. Мобилизованные и эвакуированные рабочие не были обеспечены необходимой одеждой и обувью, что часто становилось причиной прогулов.

После войны перед заводами «Трансмаш» и АТЗ ставились задачи перехода на выпуск новых видов продукции, что должно было осуществляться в построенных форсированными темпами цехах и на базе изношенного эвакуированного оборудования. Вагоноремонтный завод фактически находился в тех же условиях, так как значительное увеличение производства в период войны произошло при отсутствии роста цеховых площадей. На протяжении послевоенного десятилетия изучаемые заводские коллективы работали в условиях низкой механизации труда, тесноты и слабой вентиляции, поэтому потребность в снижении напряженности труда сохранялась. Вместе с тем предприятия вернулись к нормальной продолжительности рабочего дня, производственный процесс в сравнении с периодом войны стабилизировался, и многие из нарушений, например, прогулы и сон в течение смены, к концу 1940-х гг. утратили вынужденный характер и указывают на низкую результативность наказаний и других способов воспитания дисциплинированного поведения. В условиях нахождения в изучаемый период подавляющего большинства производственных рабочих на сдельной системе оплаты труда отдельные систематически отмечаемые в материалах о результатах проверок состояния дисциплины и в приказах заводских руководителей действия, такие как бесцельное хождение по цеху в течение смены, возвращение с обеденного перерыва в нетрезвом виде и ряд других, наиболее очевидно демонстрируют низкую материальную заинтересованность рабочих в интенсивном труде, а также неудовлетворенность системой мотивации труда в целом.

Материалы, содержащие результаты проверок состояния дисциплины, позволяют сделать вывод о существовании пространства договоренностей между рабочими и руководителями низшего и среднего звена. Мастера предоставляли разрешения на преждевременный уход рабочих, начальники цехов скрывали случаи нарушений (особенно прогулов, предполагавших судебную ответственность), признавали уважительными причины отсутствия на рабочем месте без соответствующих подтверждений, а за другие

виды проступков выносили устные предупреждения вместо наложения дисциплинарных взысканий [15, л. 182; 16, л. 10; 17, л. 449; 18, л. 5, 118; 19, л. 43; 20, л. 22; 21, л. 117]. Перечисленные действия руководителей определяли заниженный характер статистических данных о числе прогульщиков. Таким образом, законодательно установленная система наказаний смягчалась действиями заводской администрации, что являлось одним из факторов укоренения нарушений дисциплины в трудовом поведении рабочих.

Делопроизводственные материалы, отложившиеся в фондах изучаемых предприятий, свидетельствуют о существовании системы неформальных практик рабочих, направленных на получение дополнительного дохода, распространение которых также означает слабость материальных поощрений. В качестве одной из таких практик выступало воровство. Предметы краж: уголь, кирпич, краска, а также изделия из металла, ведра, хозяйственное мыло и т.п. — указывают на причины формирования данной практики, которые, кроме стремления рабочих получить дополнительный доход, заключались в дефиците топлива, строительных материалов и элементарных бытовых предметов. Приказы директоров ограничивались в основном дисциплинарными взысканиями — объявлением выговора и предупреждением о привлечении к суду при повторении кражи [15, л. 129, 302; 20, л. 116; 22, л. 196; 23, л. 209; 24, л. 273], хотя, согласно Указу Президиума Верховного Совета СССР от 10 августа 1940 г., «мелкая кража» должна была караться тюремным заключением сроком на один год. К уголовной ответственности не были привлечены даже двое рабочих инструментального цеха АТЗ, задержанных в июне 1944 г. при попытке вынести разобранный точильный станок. Им был объявлен строгий выговор [20, л. 161–163].

Еще одной практикой, направленной на получение дополнительного дохода, являлось использование рабочими заводского оборудования в личных целях, что выявлялось при проверках состояния дисциплины на предприятиях, а также при расследовании несчастных случаев, произошедших во время работы на станках до начала смены или без задания мастера [25, л. 75; 26, л. 120].

Приказы директоров предприятий также фиксируют систематические факты приписок к выработке рабочих, находившихся на сдельной системе оплаты труда [16, л. 62; 18, л. 31; 20, л. 219; 25, л. 129]. На масштабы данного явления указывает пример, приведенный в справке о результатах проверки Главным управлением тракторной промышленности состояния системы оплаты труда на АТЗ за второе полугодие 1949 г.: в моторном цехе выпуск одной из деталей был оформлен (и оплачен) в количестве 17720 шт., при этом фактически было изготовлено лишь 7795 шт., т.е. в 2,3 раза меньше [27, л. 67].

Делопроизводственные материалы ВРЗ свидетельствуют о распространении приписок, которые совершались именно рабочими: они сообщали о большем, чем было фактически выполнено, объеме работы или подделывали сдельные условия, служившие основанием для начисления зарплаты (самым простым способом было подставить «единичку» перед объемом выполненной работы) [17, л. 354; 26, л. 89; 28, л. 118, 374]).

Одним из факторов активного использования практики приписок выступал преимущественно неформальный характер организации производственного процесса руководителями низшего звена: мастера и бригадиры выдавали задания рабочим в устной форме, а сдельные условия заполняли постфактум, со слов своих подчиненных, не проверяя действительные результаты работы [16, л. 335; 29, л. 23]. Описания отдельных случаев приписок, приводимые в приказах начальника ВРЗ, позволяют сделать вывод о понимании мастерами преувеличения рабочими результатов своего труда или даже о существовании прямых договоренностей между ними. Так, в апреле 1951 г. мастер вагонного цеха №2 Прохоренко написал бригаде столяров условие на оплату в размере 120 руб. за покрытие пола в вагоне деревянными досками, а при проверке в вагоне не было обнаружено ни одной установленной доски [28, л. 373]. В сентябре 1951 г. этим же мастером были выписаны условия на сумму 122 руб. 52 коп. двум рабочим за обшив вагона, который в предыдущем месяце уже был отремонтирован и сдан цехом [16, л. 334].

В течение всего изучаемого периода в приказах директора ВРЗ содержались требования усилить контроль начальников цехов за мастерами в отношении оплаты труда рабочих. Систематический характер подобных приказов и фактов приписок свидетельствует о том, что действия рабочих и мастеров косвенно санкционировались и начальниками цехов.

Причины снисходительной позиции заводских руководителей к рассмотренным неформальным действиям рабочих заключались в следующем. Во-первых, неритмичность советского производства создавала потребность в сохранении лояльного отношения рабочих к необходимости систематического сверхурочного труда. Во-вторых, использование строгих санкций за нарушения было ограничено высокой текучестью кадров, обусловленной тяжелыми производственными и жилищно-бытовыми условиями: в годы войны самовольно ВРЗ в среднем ежегодно покидали 9,8% рабочих, завод «Трансмаш» — 15,3%, АТЗ — 53%, в послевоенное десятилетие на изучаемых предприятиях по собственному желанию ежегодно увольнялись 15–25% рабочих [8–10].

Проведенное исследование показывает, что в трудовом поведении рабочих алтайских промышленных предприятий в 1940-х — первой половине 1950-х гг.

значительное место занимали неформальные практики, связанные с нарушениями трудовой дисциплины, а также направленные на получение дополнительного дохода. На формирование данных практик существенное воздействие оказали региональные особенности социального и промышленного развития Алтайского края.

В период войны широкому распространению в рабочей среде практик нарушения трудовой дисциплины способствовала структура населения края, определившая значительное представительство в заводских рабочих коллективах мобилизованных сельских жителей, которым нарушения помогали адаптироваться к систематическому труду на производстве. Для всех категорий рабочих нарушения дисциплины выполняли функцию снижения напряженности труда в тяжелых производственных условиях, на состояние которых в промышленности края негативным образом повлияли чрезвычайные обстоятельства строительства эвакуированных предприятий и расширения действовавших.

На протяжении послевоенного десятилетия объективные факторы, которые создавали потребность рабочих в облегчении труда, сохранялись, но снижали свое значение в условиях стабилизации производства, что позволяет оценить установленную высокую долю прогульщиков в рабочих коллективах и систематические указания на распространенный характер других нарушений в качестве индикатора

низкой результативности способов воспитания дисциплинированного трудового поведения, в том числе строгих наказаний. Отдельные нарушения: пьянство, сон и уклонение от своих обязанностей в течение рабочего дня — наиболее ярко выражают неудовлетворенность рабочих системой мотивации труда в целом, в том числе производственными условиями. В совокупности с распространением практик, направленных на получение дополнительного дохода, перечисленные действия указывают на неэффективность материальных стимулов: в интенсивном труде как возможности повысить заработок рабочие не были заинтересованы и допускали нарушения трудовой дисциплины, но при этом стремились повысить доходы запрещенными способами — с помощью воровства, использования в личных целях заводского оборудования и приписок к выработке.

Заводские руководители разного уровня санкционировали неформальные практики своих подчиненных с целью выполнения производственных задач в обстоятельствах неритмичности советского производства и высокой текучести кадров, что выступало самостоятельным фактором укоренения нарушений в трудовом поведении рабочих. Установленная система трудовых отношений позволяет сделать вывод о несоответствии действовавших способов мотивации труда условиям функционирования предприятий: структуре кадровых составов, характеру производственного процесса и условиям труда.

Библиографический список

1. Клеман К. Неформальные практики российских рабочих и человеческая «пластичность» // Социологические исследования. — 2003. — № 5.
2. Клеман К., Климова С.Г., Ядов В.А. Практики узаконенных и неформальных правил трудовых отношений на российских предприятиях: плюсы и минусы // Россия реформирующаяся: ежегодник. — М., 2003.
3. Бородкин Л.И. Неформальные практики рабочих советской промышленности в условиях постсоветской трансформации // «Советское наследие». Отражение прошлого в социальных и экономических практиках современной России. — М., 2010.
4. Фильцер Д. Советские рабочие и поздний сталинизм. Рабочий класс и восстановление сталинской системы после окончания Второй мировой войны. — М., 2011.
5. 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.
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. Кимерлинг А.С. Выполнять и лукавить: политические кампании поздней сталинской эпохи. — М., 2017.
8. Государственный архив Алтайского края (ГААК). — Ф. Р-3. — Оп. 1, 2: Объяснительные записки к годовым отчетам ВРЗ.
9. ГААК. — Ф-1038. — Оп. 1, 3: Объяснительные записки к годовым отчетам Барнаульского завода «Трансмаш».
10. ГААК. — Ф-1122. — Оп. 1: Объяснительные записки к годовым отчетам АТЗ.
11. Соколов А.К., Тяжельникова В.С. Отношение к труду: факторы изменения и консервации традиционной трудовой этики рабочих в советский период // Социальная история: ежегодник, 2001/2002. — М., 2004.
12. ГААК. — Ф. Р-1122. — Оп. 1. — Д. 102.
13. ГААК. — Ф. Р-3. — Оп. 1. — Д. 82.
14. ГААК. — Ф. Р-1038. — Оп. 1. — Д. 262.
15. ГААК. — Ф. Р-3. — Оп. 1. — Д. 4.
16. ГААК. — Ф. Р-3. — Оп. 1. — Д. 9.
17. ГААК. — Ф. Р-3. — Оп. 1. — Д. 10.
18. ГААК. — Ф. Р-1038. — Оп. 1. — Д. 62.
19. ГААК. — Ф. Р-1038. — Оп. 1. — Д. 78.

Неформальные практики рабочих промышленных предприятий...

20. Архивный отдел администрации г. Рубцовска. —
Ф. Р-34. — Оп. 3. — Д. 2.

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

22. Архивный отдел администрации г. Рубцовска. —
Ф. Р-34. — Оп. 3. — Д. 1.

23. Архивный отдел администрации г. Рубцовска. —
Ф. Р-34. — Оп. 3. — Д. 11.

24. Архивный отдел администрации г. Рубцовска. —
Ф. Р-34. — Оп. 3. — Д. 16.

25. ГААК. — Ф. Р-3. — Оп. 1. — Д. 1.

26. ГААК. — Ф. Р-3. — Оп. 2. — Д. 3.

27. Российский государственный архив экономики. —
Ф. 7963. — Оп. 2. — Д. 758.

28. ГААК. — Ф. Р-3. — Оп. 1. — Д. 8.

29. ГААК. — Ф. Р-3. — Оп. 2. — Д. 1.