

*Л.А. Фадеев*

## **ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА РАБОЧИХ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ГОДЫ ПЕРВЫХ ПЯТИЛЕТОК: проблемы мотивации труда**

Заработная плата как конкретная форма стоимости, выраженная в денежном эквиваленте всегда (в том числе и в советское время) играла важную стимулирующую роль, являясь ключевым мотивационным фактором в сфере труда. Как правило, она увязывалась с производительностью труда. В годы же первых пятилеток и вовсе наметилась тенденция преимуществом роста производительности труда над ростом заработной платы, усиливалась экономия на оплате труда. Характерной чертой 1930-х гг. также были и многочисленные постоянные изменения в организации оплаты труда, ставившие своей целью с одной стороны реализовать принцип социальной справедливости, а с другой не позволить заработной плате быстро расти. В годы первых пятилеток наметился также и дефицит квалифицированной рабочей силы, что заставляло власть искать наиболее гибкие, и в то же время, рациональные подходы к решению накопившихся проблем. С другой стороны, для данного исторического периода большую роль играло и состояние потребительского рынка (цены на основные продукты). Поэтому особенно важным представляется не просто определить фактический уровень и изменения в заработной плате, но и оценить реальную ее величину, а также, учитывая специфику утвердившейся в то время карточной системы, проанализировать и другие формы поощрительных стимулов. Учитывая все вышесказанное, очевидным становится, что заработная плата, являясь важнейшим мотивационным элементом, представляет собой достаточно сложный и комплексный предмет научного познания, требующий вовлечения в иссле-

дования весьма широкого спектра дополнительной социально-исторической информации<sup>1</sup>.

Исследование проблем оплаты труда началось еще в советское время. В историографии того периода значительное внимание уделялось проблемам соотношения заработной платы до революции и в годы индустриализации. Советские ученые зачастую приходили к выводу о том, что заработная плата рабочих к уровню 1913 г. приблизилась лишь в 1928 г. (т.е. фактически до начала индустриализации). Рассматривались также и вопросы тарификации, особенности оплаты труда в отдельных отраслях и на предприятиях, впрочем, часто носящие скорее иллюстративный характер<sup>2</sup>.

В постсоветское время в научный оборот активно вовлекаются представления о «реальной» заработной плате. Высказывается, в частности, точка зрения о том, что уровня 1913 г. заработная плата достигла не ранее 1950-х гг.<sup>3</sup> Отмечаются также такие явления как ускоренный рост номинальной заработной платы при тенденции снижения реальной, дифференциация в оплате труда. Отдельным направлением исследований в данном русле становятся вопросы, связанные с ценами и наличием товаров, отмечается феномен долготерпения населения, который требует до сих пор основательного изучения и объяснения. Исследователи отмечают, что основными товарами в то время были хлеб, одежда и обувь. Важной вехой в развитии общества признается переход от карточной системы снабжения к свободной торговле в 1935–1936 гг.<sup>4</sup>

Одной из основных тенденций постсоветской исторической науки также стала попытка связать микро- и макроуровни исследования, что выразилось в появлении ряда работ по социальной истории отдельных предприятий. Данный методологический принцип был успешно апробирован в исследованиях трудовых отношений в отечественной промышленности на обоих этапах индустриализации — дореволюционном и социалистическом<sup>5</sup>.

В данной работе проводится анализ заработной платы и других поощрительных стимулов к труду на предприятиях в годы индустриального рывка 1930-х гг. на основе архивных

фондов двух заводов московского региона. Важно отметить, что выявление ключевых проблем в данной сфере, а также механизмов их решения невозможны без обращения к архивным материалам. Объектом исследования являются два машиностроительных предприятия — Егорьевский станкостроительный завод «Комсомолец» и Люберецкий завод сельскохозяйственного машиностроения им. Ухтомского. Люберецкий завод, основанный американской компанией в 1910 г., до Первой мировой войны являлся крупным предприятием (с оборотом более 7,5 млн р. в год), обладая монопольной номенклатурой изделий (жатки и косилки)<sup>6</sup>. Егорьевский станкостроительный завод «Комсомолец» был менее масштабным предприятием и возник на базе мастерских Егорьевского техникума. Мастерские являлись производственной базой механико-электротехнического училища, построенного фабрикантом М.Н. Бардыгиным в 1909 г. В 1921 г. училище было преобразовано в техникум, находившийся в ведении Московского отдела народного образования. В 1926 г. в мастерских техникума было освоено производство поперечно-строгальных и токарных станков. В 1930 г. мастерские и техникум переводятся в ведение Главстанкоинструмента Наркомата тяжелой промышленности СССР и преобразуются в завод «Комсомолец»<sup>7</sup>. Число работников Люберецкого завода в 1930-х гг. достигало 9 000 чел, а Егорьевского — 1 500 чел.<sup>8</sup>

Выбор именно этих предприятий определяется следующими факторами. Во-первых, оба завода принадлежали к машиностроительной отрасли, рассматривавшейся в качестве приоритетной в годы первых пятилеток. Во-вторых, одно из предприятий относилось к крупным, а другое к средним, что позволяет сравнить заработную плату и специфику всей системы стимулов к труду на различных по масштабу предприятиях. В-третьих, история рассматриваемых предприятий хорошо представлена в архивных фондах Центрального государственного архива Московской области (ЦГАМО, Ф. 7979 и Ф. 4281 по Егорьевскому и Люберецкому заводам соответственно).

\*\*\*

Главной задачей в годы индустриализации было максимально возможное повышение производительности труда при экономии заработной платы. Прежняя политика признавалась оппортунистической, так, например, известный экономист того времени Р. Владимиров среди наиболее важных проблем отмечал следующие: «1) искусственное сближение оплаты неквалифицированных и квалифицированных рабочих; 2) максимальное повышение тарифных ставок за счет ограничения сдельных приработков и, наконец, 3) игнорирование интересов рабочих ведущих отраслей и профессий»<sup>9</sup>. Нарком труда А.М. Цихон и вовсе называл прежнюю политику «мелкобуржуазной уравниловкой»<sup>10</sup>.

Наиболее остро стоял вопрос с введением преимущественно сдельной оплаты труда, уровень которой в первые годы индустриализации падал (табл. 1).

Таблица 1

***Охват сдельной работой различных отраслей советской промышленности в 1929 и 1930 гг., %***

<b>Отрасль</b>	<b>1929 г.</b>	<b>1930 г.</b>
Металлургия	69,0	63,8
Машиностроение	62,2	56,5
Тракторное машиностроение	71,6	65,5
Электротехническое производство	56,4	48,5
Каменноугольная промышленность	52,3	53,5
Химическая промышленность	60,0	52,9

Источник: URL: [http://www.mysteriouscountry.ru/wiki/index.php/История\\_индустриализации\\_СССР/1929-1932/Продолжение\\_1\\_главы\\_3](http://www.mysteriouscountry.ru/wiki/index.php/История_индустриализации_СССР/1929-1932/Продолжение_1_главы_3) (дата обращения: 28.08.12).

Целый ряд проблем был вызван также и реализацией карточной системы снабжения. Так, после введения в 1928–1929 гг. карточной системы изменения номинальной заработной платы и розничных цен привели к значительному снижению реальной заработной платы рабочих и служащих. Так, в 1932 г. рыночные цены превышали карточные в 8 раз, а в 1933 г. уже в 12–15 раз. Распределение же по карточкам, позволяющим при-

обрести определенный набор товаров по низким государственным ценам, распространялось лишь на относительно небольшую часть населения страны. Из 165 млн жителей СССР по карточкам получали в 1934 г. хлеб только 40 млн чел., мясопродукты — 6,5 млн, масло — 3 млн чел. Остальные были вынуждены приобретать продукты по существенно более высоким ценам — на колхозных рынках, в магазинах потребкооперации и в государственных коммерческих магазинах. Если в 1931 г. через последние реализовывалось только 10% продовольственных товаров, проходящих через государственную торговлю, то в 1932 г. — уже 39%. В 1933 г. килограмм пшеничного хлеба стоил в коммерческих магазинах 4 р., мяса — 16–18 р., колбасы — 25 р., масла — 40–45 р. (при средней заработной плате промышленного рабочего 125 р. в месяц)<sup>11</sup>.

Для решения данных проблем власть приняла ряд мер по ключевым вопросам: для борьбы с неравенством была проведена тарифная реформа; обеспечивалось также приоритетное положение ведущих производств (металлургии, машиностроения и т.д.); вводилась сдельная оплата труда и различными способами осуществлялась экономия заработной платы. Отдельным вопросом стала ликвидация диспропорций в оплате труда рабочих одинаковых профессий и квалификаций на различных предприятиях<sup>12</sup>.

Так, в частности на Егорьевском заводе заработная плата на протяжении 1931 г. росла, опережая план (114%) и составляла 1235 р. в среднем на каждого рабочего в год; по кварталам соответственно: 335, 347, 377, 396 р., но, с другой стороны, она была в целом ниже, чем на других предприятиях отрасли (например, на Красном пролетарии она составляла 1666 р., на Самоточке — 1534 р. в год). На заводе преобладала индивидуальная сдельщина. Введение прогрессивно-премиальной системы позволило расширить ряд узких мест в отношении оплаты труда на заводе, и тем самым добиться повышения выпуска продукции, однако большого распространения прогрессивно-премиальная система в своем чистом виде не получила. Премиальная система была введена для ремонтных слесарей и дежурных электриков. В целом же, заработная плата выплачи-

ввалась в соответствии с 8-разрядной сеткой и 3-мя расчетными приработками. Если говорить о производительности труда, то ее рост даже опережал рост заработной платы, по кварталам: 100,0%, 102,2%, 114,6%, 121,7%<sup>13</sup>.

Важно отметить, что значительными были начисления на заработную плату по отдельным направлениям, которые колебались от 0,3% (на содержание культурно-бытовых учреждений) до 10% (на социальное страхование). Существенный процент отчислялся на подготовку кадров (4,31%) и содержание завкомов (3,3 %). Отставали отчисления на общественное питание (1,76%) и нужды жилищного строительства (0,75%)<sup>14</sup>.

В 1932–1933 гг. появляется также и подробная статистическая информация о рабочих, занятых в капитальном строительстве. Их заработная плата в сравнении с таковой у производственных рабочих была вполне сопоставима (хотя подсчет приходится производить приблизительно, так как для вторых указаны поквартальные данные, а для первых среднедневная заработная плата, в то время как количество рабочих дней непосредственно не зафиксировано ни в годовом отчете по основной деятельности, ни в годовом отчете по капитальному строительству). Обращает на себя внимание факт сокращения заработной платы, особенно у относительно квалифицированной строительной рабочей силы (табл. 2).

Таблица 2

**Средняя дневная заработная плата  
строительных рабочих на Егорьевском заводе  
в 1932 и 1933 гг., р.**

Профессия	1932 г.	1933 г.
Землекопы	5,79	5,17
Плотники	6,63	5,53
Каменщики	8,27	7,05
Чернорабочие	3,47	3,69
Прочие	2,95	3,11

Источник: ЦГАМО. Ф. 7979. Оп. 1. Д. 3. Л. 2

В целом же 1932–33 гг. характеризовались положительными тенденциями: так, производительность труда выросла на

18,2%, а среднечасовой заработок рос и вовсе с опережением: с 5,08 р. до 6,18 р. (21,5%)<sup>15</sup>.

Особенностью Люберецкого завода в начале 1930-х гг. было наличие разветвленной системы поощрительных стимулов к труду. Так, отдельными мотивационными элементами начала 1930-х гг. стали дополнительные отпуска, различные премии и гарантийные рабочие кредиты. Дополнительные отпуска, в частности, предоставлялись главным образом работникам станций механического учета<sup>16</sup>. Что касается системы премирования, то она была достаточно хорошо налажена преимущественно в сфере рационализаторства и изобретательства. На заводе существовал ряд действующих инструкций по разработке и учету рабочих предложений. Автор изобретения подавал свою идею в цеховое бюро, откуда она шла начальнику цеха, который в зависимости от технической сложности мог сразу апробировать или не апробировать идею; далее проект переходил в заводское бюро, оттуда в регистратуру. После этого бюро изобретательства и рационализаторства (БРИЗ) проверяла затратность и эффективность предложения, а уже консультационное бюро осуществляло оценку изобретения и премирование автора. Далее проект фиксировался в отделе учета и уходил в архив. Таким образом, экономисты завода в начале каждого квартала контролировали наличие карт исполнения, рассчитывали премии и составляли протокол о премировании<sup>17</sup>. На рацмероприятия в 1931 г., например, было затрачено 304 835 р.<sup>18</sup> Размер премий различался по отделам. Так, в 22, 26, 40, 49 и 52 отделах в 1933 г. он составлял 37,27% от заработной платы; в группе 38 и отделах 25 и 11 — 35,17%; во всех остальных — 33,67%; округление, как правило, велось в меньшую сторону (например, 33,67% приравнивалось к 33,5%)<sup>19</sup>. Однако в данной сфере возникал и ряд существенных проблем: к 1932 г. участились случаи передачи цехам технически неподготовленных рабочих предложений. Руководство завода попыталось изменить ситуацию, осуществив в августе 1932 г. слияние органов рационализации и изобретательства и передачу им, в том числе, функций распоряжения и регулирования фондов, однако и это не возымело должного эффекта: в

итоге работа по рационализаторству и изобретательству была передана в оперативные отделы заводоуправления и цехов. Таким образом, в 1933 г. на заводе были, по сути, ликвидированы специальные функциональные органы по рационализаторству и изобретательству<sup>20</sup>.

Система премирования также имела свою специфику и в сфере экономии ресурсов. Данная система начала функционировать еще с 1932 г., но наиболее четко оформилась только два года спустя. Так согласно постановлению СНК № 684 от 31 марта 1934 г. премия за экономию ресурсов не могла превышать 10% от месячной тарифной ставки и 10% стоимости израсходованных топлива, пара или энергии; всего же премии не могли превышать в стоимостном выражении 75% сэкономленного топлива. Наблюдал за реализацией премирования сектор топливоснабжения НКТП. В целом же, система премирования представлена в табл. 3.

Таблица 3

**Ставки по премированию за экономию ресурсов  
на Люберецком заводе в 1934 г., %**

<b>Экономия ресурса</b>	<b>Выдача от стоимости экономленного ресурса</b>
1	45
1–2	50
2–3	55
3–4	60
4–5	65
Более 5	75

Источник: ЦГАМО. Ф. 4281. Оп. 2. Д. 128. Л. 117

Говоря о гарантийных рабочих кредитах, следует отметить, что на заводе была распространена практика подачи заявлений по данному вопросу рабочими. В заявлении указывались фамилия, номер профсоюзной книжки и адрес. Рабочие обращались преимущественно в Мосторг за относительно небольшими суммами: например, рабочий М.В. Михеев просил 80 р., а рабочий М.П. Пекашев — 75 р. Рабочие получали поддержку от завода, и в случае получения кредита заключался отдельный договор заводоуправления со страховой кассой<sup>21</sup>.



Что же касается других форм поощрения, то, на заводе они имели свою специфику. Так если вести речь, например, о санаторных путевках — характерен следующий случай. Директор завода в 1934 г. лично и неоднократно отправлял просьбу Наркомтяжпрому на выдачу одной санаторной путевки в Кисловодск на конец августа для заведующего Энерго-Бюро инженера И.С. Беленького, причем за счет завода<sup>22</sup>. При этом, ситуация с санаториями местного значения была иной. Так, например, по данным 1934 г. только обучающимся в ФЗУ на лето было предоставлено 120 путевок<sup>23</sup>.

Одним из главных лозунгов первой половины 1930-х гг. стала также «борьба с уравниловкой». Примечательны слова И.В. Сталина, произнесенные в 1931 г., во многом определившие дальнейшую политику в области оплаты труда: «Уравниловка ведет к тому, что квалифицированный рабочий вынужден переходить из предприятия в предприятие, для того, чтобы найти то предприятие, где могут оценить квалифицированный труд должным образом. Чтобы изменить это зло надо отменить уравниловку и разбить старую тарифную систему. Чтобы уничтожить это зло надо организовать такую систему тарифов, которая учитывала бы разницу между трудом квалифицированным и трудом неквалифицированным, между трудом тяжелым и трудом легким»<sup>24</sup>.

Властью был взят курс на повышение роли тарифной ставки в оплате труда. Тарифный принцип, действовавший до 1932 г., по которому разрыв между разрядами уменьшался от низшего к высшему был резко осужден. Критике подверглась также система, согласно которой в разных отраслях действовали тарифные сетки с различным числом разрядов (например, в горнодобывающей промышленности насчитывалось 10 разрядов, а в текстильной — 19)<sup>25</sup>.

В 1932–34 гг. была проведена новая тарифная реформа. Главными ее пунктами стали четкое разграничение высших и низших разрядов, установление неограниченной сдельщины и введение премиально-прогрессивной оплаты труда. В машиностроении, в частности, в 1932 г. была введена тарифная сетка, состоящая из 8 разрядов, с шагом повышения заработ-

ной платы в 20%. Таким образом, разрыв между низшим и высшим разрядами составил 3,6 раза. Наибольший выигрыш от реформы получили рабочие основных цехов, чья заработная плата повысилась на 37% по сравнению с рабочими вспомогательных цехов и на 80% в сравнении с занятыми на временных работах. Данные преобразования привели к неоднозначным результатам. Так, в частности, на заводе «Серп и молот» в 1933 г. в результате реформы сложилась ситуация, когда заработная плата мастеров стала существенно отставать от таковой у рабочих ведущих профессий высшего разряда, что приводило к нежеланию высококвалифицированных металлургов становиться мастерами. Данная проблема решалась преимущественно косвенными мерами: так, например, на том же заводе «Серп и молот» большая часть руководителей помимо основной ставки получали различные премиальные и сверхурочные, что в целом делало их заработок, как правило, выше, такового у рабочих, несмотря на меньший оклад. Отдельной проблемой также стала и «фиктивная сдельщина», когда ее номинальный уровень искусственно завышался, а реальный и качественный существенно отставал от необходимых показателей<sup>26</sup>. Зачастую возникали и огромные диспропорции в заработной плате рабочих обычных и ведущих профессий. Так, если средняя зарплата угольного рабочего в октябре 1931 г. составляла 137 р., то отдельные специальности, такие как забойщики, крепильщики, слесари и др. могли получать от 200 до 600 р. в месяц. С другой стороны, решалась также и задача «ликвидации межрайонных разрывов» в оплате труда, прежде всего, для борьбы с текучкой кадров<sup>27</sup>.

Важной вехой в реформировании системы заработной платы стало постановление ЦК ВКП (б) и СНК СССР от 21 мая 1933 г. «О заработной плате рабочих и инженерно-технических сил угольной промышленности Донбасса». Меры, предложенные в этом документе, очевидно, касались всей промышленности страны, а не только отдельного указанного в названии региона, и определяли общий директивный курс реформирования системы оплаты труда. В целом, можно отметить, что угольная промышленность (прежде всего, Дон-

басса) служила определенным рода плацдармом для испытаний, связанных с реформированием системы оплаты труда, поэтому отсылки на постановления в этой отрасли, в большинстве своем, не теряют актуальности для всей промышленности СССР, определяя, таким образом, главные тренды реформирования. Основными положениями постановления были следующие: расширение сдельной и прогрессивно-премиальной оплаты труда с оплатой сверхплановой выработки в возрастающем размере; создание специальных фондов для поощрения высококвалифицированных рабочих; установление повышенных окладов для ИТР<sup>28</sup>. Таким образом, акцент делался, прежде всего, на материальные стимулы. Однако эффективность, произведенных в системе оплаты труда изменений была явно недостаточной. Доказательством этому служит принятие 31 марта 1940 г. аналогичного постановления «О работе угольной промышленности Донбасса», в котором отмечалось, что руководители шахт якобы «забыли» постановление 1933 г. Однако были и нововведения: так, например, дополнительные выплаты получали шахтеры, заключавшие договор с «обязательством работать на одной шахте более 5 лет»<sup>29</sup>.

Проводимые реформы неоднозначно сказывались на функционировании системы оплаты труда отдельных предприятий, что с учетом специфики заводов позволяет выделить ряд особенностей на каждом из исследуемых предприятий. На Егорьевском заводе, невзирая на отдельные нарушения тарифной дисциплины, налицо были позитивные тенденции: снижение простоев, рост заработной платы и производительности труда, снижение числа увольнений. Поэтому можно утверждать, что кризис первых лет (перехода от образовательного учреждения к заводу) в 1932–33 гг. был по большей части преодолен, и предприятие уверенно вступило на рельсы массового производства<sup>30</sup>. Среднегодовая заработная плата в 1933–34 гг. стабильно росла: у рабочих она за данный период поднялась с 1781 до 2001 р., у ИТР — с 3899 до 4389 р., у служащих — с 2069 до 2337 р.<sup>31</sup> В целом же, как это видно из табл. 4, фонд заработной платы возрос по всем категориям.

Таблица 4

**Годовой фонд заработной платы на Егорьевском заводе  
в 1933–34 гг. по отдельным категориям, тыс. р.**

Категория	1933 г.	1934 г.
Рабочие	1 416	1 814
Ученики	44	64
МОП	44	54
ИТР	503	553
Служащие	207	215
<i>Всего</i>	2 214	2 700

Источник: ЦГАМО. Ф. 7979. Оп. 1. Д. 7. Л. 44, 60

Данные табл. 5 свидетельствуют, что и в 1934–1935 гг. заметный рост среднегодовой заработной платы продолжился.

Таблица 5

**Среднегодовой заработок на Егорьевском заводе  
в 1934–35 гг., р.**

Категория	1934 г.	1935 г.	%
Рабочие	2 001	2 326	16,2
ИТР	4 389	4 733	7,8
Служащие (без МОП)	2 337	2 490	6,6

Источник: ЦГАМО Ф. 7979 Оп. 1 Д. 9. Л. 50-58.

Наиболее заметный рост заработной платы наблюдался у рабочих, более чем вдвое по темпам от него отставал рост окладов ИТР и служащих, при этом реальные показатели заработной платы у рабочих были ниже, чем у других категорий<sup>32</sup>.

За 1936 г. заметно возрастает среднегодовая заработная плата (с 2326 р. до 2775 р., т.е. на 19%) при росте валовой продукции почти на 60% и увеличении числа рабочих, занятых в производстве приблизительно на 9%<sup>33</sup>.

О том, какой была ситуация с кадрами и заработной платой в 1937 г. свидетельствуют данные табл. 6.

Дифференциация заработной платы (даже если не брать в расчет учеников как особую категорию) достигает крайних отметок — разница между высокооплачиваемыми и низкооплачиваемыми категориями занятых на предприятии почти в

3,5 раза. Различия же в оплате труда служащих и рабочих от ИТР были относительно стабильными и на протяжении 1930-х гг. колебались около отметки в два раза. Среднегодовая выработка на 1 рабочего составляла 7232 р., всего в году было отработано 292 тыс. человеко-часов<sup>34</sup>.

Таблица 6

**Кадры и заработная плата на Егорьевском заводе  
в 1937 г.**

Категория	Численность	Годовой фонд заработной платы, тыс. р.	Среднегодовая заработная плата, р.
Рабочие	1 092	3 030	2 775
ИТР	184	1 043	5 668
МОП	78	129	1 654
Служащие	109	333	3 055
Ученики	161	124	770
<i>Всего</i>	1 624	4 659	—

Источник: ЦГАМО. Ф. 7979. Оп. 1. Д. 14. Л. 19

В отношении же тарификации сохранялся ряд старых проблем, главной из которых была зависимость от тарифных условий близлежащих текстильных предприятий и Москвы. В делопроизводственном плане использовался старый тарифный справочник 1932 г., поэтому при принятии тех или иных решений приходилось руководствоваться текущими личными сообщениями. Из нововведений следует отметить, что в 1937 г. были введены две повышенные ставки для рабочих-сдельщиков. Прогрессивная же оплата труда к этому времени охватывала отделы формовочных, кузнечных и сборочно-монтажных работ, всего же по сдельно-прогрессивной системе работало порядка 70% производственных рабочих<sup>35</sup>.

Таким образом, к концу второй пятилетки на Егорьевском заводе удалось добиться стабильного роста заработной платы (которая являлась основным и почти единственным стимулом к труду), в то же время, основная цель проводимых реформ — установление четкой тарифной дисциплины — достигнута не была.

На Люберецком заводе, ситуация с заработной платой в первой половине 1930-х гг. была достаточно напряженной.

Плановые показатели по большинству направлений явно не выполнялись. Наиболее явно это заметно при анализе ведомостей общезаводских расходов за 1933 г., в которых помимо бухгалтерских балансов приводятся и таблицы с сопоставлениями плановых и реальных затрат на заработную плату в течение первых десяти месяцев года.

Таблица 7

**Расходы на заработную плату Люберецкого завода  
за первые 10 месяцев 1933 г., р.**

Подразделения	Фактические затраты	Плановые затраты
Заводоуправление	24 974	19 400
Административно-технические отделы	393 393	570 149
Счетно-бухгалтерские отделы	73 421	83 934
МОП	46 576	150 736
Командировочные расходы	13 769	8 528

Источник: ЦГАМО. Ф. 4281. Оп. 2. Д. 114. Л. 3

Как видно из табл. 7 плановые показатели были перевыполнены только в отношении командировок и затрат на работу заводууправления, которые в целом сами по себе незначительны в сравнении с невыполнением плана, например, по административно-техническим отделам.

В целом, к началу 1934 г. тарифная ставка у рабочих и ИТР в зависимости от квалификации варьировалась в пределах от 145 до 550 р. Так, например, обычный техник мог зарабатывать порядка 200-300 р., а инженеры получали 425 р. и более. Заработная плата выплачивалась в два этапа: сначала выдавался аванс, а затем оставшаяся сумма денег<sup>36</sup>. Об окладах служащих в 1934 г. свидетельствуют данные табл. 8.

Отдельной проблемой на заводе были также и существенные колебания в производительности труда: так, если в апреле 1934 г. она достигла лишь 79,6% плана, то в июне перевесила план почти в полтора раза — 145,4%. Данные колебания были, очевидно, связаны как с недостаточной эффективностью и надежностью системы планирования в целом, так и с нестабильной работой по цехам<sup>37</sup>.

Таблица 8

**Зарботная плата служащих Люберецкого завода  
в 1934 г., р.**

Должность	Месячная зарботная плата
Главный инженер	1 000
Зам. Главного инженера	800
Директор	700
Зам. Директора	650
Экономист	300
Старший кассир	240
Кассир	200
Истопник	150
Уборщица	80

Источник: ЦГАМО. Ф. 4281. Д. 148. Л. 20–38.

Руководство завода пыталось активно решать обозначенные выше проблемы. Так, первого января 1936 г. на заводе была введена новая премиальная система, ставившая своей задачей максимизировать связь между качеством труда и премиями. Однако результат получился обратным. Так, в частности, мастер Титов летом 1936 г. в своем обращении к заводоуправлению отмечал: «Мастера за интенсивную работу апреля получили 75–85% оклада и лишь некоторые 10–28 рублей премии. Программа выполняется не мастерами, а планировщиками и экономистами. Планировщики, а также высший командный состав получили зарботную плату от 1,5 до 2 окладов, экономисты — 137%. И наконец, все мастера литейного цеха получают столь низкие оклады, что зарботок их оказывается ниже зарботка малокавалифицированного рабочего на участке»<sup>38</sup>.

В целом же ситуация с зарботной платой и производительностью труда в 1937 г. в сравнении с плановыми данными представлена в табл. 9.

Как видно из данных табл. 9, план по основным показателям не выполнялся, при этом рабочей силы на заводе был переизбыток; незначительно упала за данный период и средняя зарботная плата. Чтобы улучшить ситуацию с производительностью труда и более точно выплачивать зарботную плату на сдельных направлениях, руководство завода стремилось актив-

нее использовать цеха механизированного учета для расчета выработки рабочих<sup>39</sup>. Говоря о заработной плате, необходимо также учитывать и инфляцию, которую, однако, можно рассчитать только косвенно и весьма условно. Так, в расчетах бухгалтерии фигурируют данные о пересчете части фонда заработной платы 1936 г. на цены 1937 г. Так, сумма в 1936 г. составлявшая 845 533 р., через год оценивалась уже как 621 631 р., иными словами деньги упали в стоимости примерно на четверть<sup>40</sup>.

Таблица 9

**Основные показатели Люберецкого завода  
за первые 9 месяцев 1937 г.**

Показатель	План	Факт	% от плана
Выпуск валовой продукции, тыс. р.	47 663	43 837	92
Рабочая сила, чел.	5153	5425	105,3
Производительность труда, р./чел.	925	808	87,3
Средняя заработная плата, р./кварт.	778	773	99,3

Источник: ЦГАМО. Ф. 4281. Оп. 2. Д. 214. Л. 33

На момент окончания второй пятилетки руководство завода вело работу в двух ключевых направлениях: 1) повышение заработной платы, как в целом, так и отдельным категориям сотрудников; и 2) расширение системы наград в контексте социалистического соревнования. Говоря о заработной плате, следует отметить, что согласно приказу № 236 от 7 декабря 1937 г. в соответствии с постановлением СНК СССР от 1 ноября 1937 г. «О повышении заработной платы низкооплачиваемых рабочих и служащих фабрично-заводской промышленности», с 1 ноября заработная плата переменщикам 1, 2 и 3 разрядов, МОПу и служащим стала начисляться в размере 115 р. в месяц. Однако, на учеников, работников жилищно-коммунальной сферы и школ ФЗУ, т.е. по сути всех тех, кто не работал в производственных мастерских это положение не распространялось<sup>41</sup>. В рамках второго направления важным представляется отметить приказ наркомата Машиностроения № 108 от 26 ноября 1937 г., согласно которому для поощрения развертывания социалистического соревнования, были учреждены новые награды. Аттестат «отличника социалистического



производства» вручался лучшим командирам и стахановцам, внесшим вклад в рост производительности труда. «Похвальный лист» наркомата машиностроения — лучшим ударникам и стахановцам. Отдельный значок вручался лучшим конструкторам советского машиностроения<sup>42</sup>. Рабочим ряда специальностей могли предоставляться дополнительные отпуска. Так, например, согласно постановлению СНК СССР «О дополнительном отпуске работникам станций механического учета» от 23 января 1937 г. № 116 таковые получили таксировщицы, перфораторщицы и верификаторщицы<sup>43</sup>.

Следует подчеркнуть, что роль прогрессивной оплаты труда во второй половине 1930-х гг. начинает падать. Начисление доплат производится, в основном, за перевыполнение норм, не обеспечивающих выполнение государственного плана. Отдельной проблемой для рациональной реализации системы сдельной оплаты труда были также и приписки, носящие массовый и перманентный характер на протяжении всего периода советской индустриализации. Таким образом, прогрессивная система заработной платы теряет свою роль ключевого стимула поднятия производительности труда, частично выполнив, однако функцию по ликвидации «уровниловки». Требуется искать новые принципы и подходы к мотивации рабочих, разумеется, не в ущерб государственному планированию<sup>44</sup>.

Так, главной задачей Люберецкого завода становится культивация стахановского движения, в котором видится выход из сложившихся трудностей, связанных с необходимостью роста производительности труда, которую становится практически невозможно поднять традиционными методами. Стахановское движение на Егорьевском заводе, хотя и получает развитие, тем не менее, не входит в число ключевых задач руководства. Предприятие идет эволюционным путем постепенного повышения заработной платы.

Говоря о динамике заработной платы на Егорьевском заводе, то на протяжении 1938–1939 гг. происходит ее стабильный рост, причем, у ИТР и служащих, весьма плавный (при анализе по месяцам), а у рабочих, в целом, менее заметный с явным спадом в первой половине 1939 г.

**Таблица 10**  
**Средняя заработная плата на Егорьевском заводе**  
**по месяцам, р.**

Месяц	У рабочего в 1938 г.	У рабочего в 1939 г.	У ИТР в 1939 г.	У служащего в 1939 г.
Январь	285	349	547	330
Апрель	305	333	582	313
Июль	305	345	566	325
Октябрь	330	362	599	346

Источник: ЦГАМО. Ф. 7979. Оп. 1. Д. 17. Л. 14.

За год незначительно возросло число сельщиков (с мая 1938 г. по июль 1939 г. с 647 до 671 чел.), что, впрочем, учитывая рост рабочей силы, в целом, не отражает каких-либо существенных изменений в системе оплаты труда<sup>45</sup>.

Говоря о фактической заработной плате отдельных должностей и профессий служащих, то согласно штатному расписанию 1940 г. она выглядела следующим образом.

**Таблица 11**  
**Заработная плата отдельных профессий**  
**на Егорьевском заводе в 1940 г., р.**

Должность	Месячная заработная плата
Директор, главный инженер	1 500
Начальник КБ, главный технолог, главный бухгалтер	1 000
Начальники планового отдела, ОТК, главный механик	900
Начальники отдела труда и зарплаты, спецотдела, лаборатории	800
Юрист финансового отдела	560
Начальник отдела сбыта, диспетчер	500
Планировщик, лаборант ОТК	450
Плановик, экономист, старший бухгалтер	400
Бухгалтер	310
Машинистка, чертежник	250
Архивариус	225
Счетовод	200
Телефонист, кучер, вахтер	175
Курьер, пожарный боец	150
Сторож, уборщица	125

Источник: ЦГАМО. Ф. 7979. Оп. 1. Д. 22. Л. 1–3.

Как видно из табл. 11, размах заработной платы превышает 10 раз. Обращает на себя внимание низкая оплата труда пожарников. В сравнении с заработной платой рабочих, оклады служащих выглядят значительными. Так, обычный рабочий завода получал чуть больше бухгалтера, но меньше плановика, экономиста и старшего бухгалтера. Уровень же оплаты труда ИТР был уже существенно ближе к заработной плате начальников некоторых отделов. В то же время, учитывая низкие заработные платы у низшего звена служащих, средний уровень оплаты труда персонала в целом сопоставим с оплатой труда рабочих, и даже немного ниже<sup>46</sup>.

В целом изменения среднегодовой заработной платы в 1939–1940 гг., могут быть охарактеризованы как стабильный, но небольшой рост, однако с рядом особенностей.

Как видно из табл. 12, среднегодовая заработная плата за это время стабильно возрастает, однако в более широком хронологическом разрезе можно обнаружить определенные диспропорции: так, в частности оклады учеников за три года возросли почти вдвое, наиболее заметно за это же время выросла и заработная плата у ИТР.

Таблица 12

**Численность рабочих завода и среднегодовая заработная плата на Егорьевском заводе за 1939–1940 гг.**

Категория	Среднегодовая заработная плата, р.		%
	1939 г.	1940 г.	
Рабочие	4 159	4 159	100,0
ИТР	6 969	7 523	107,9
Служащие	4 019	4 404	109,6
МОП	1 684	1 667	99,0
Ученики	1 245	1 444	116,0
<i>Всего</i>	18 076	19 197	106,2

Источник: ЦГАМО. Ф. 7979. Оп. 1. Д. 25. Л. 20

Начало Великой Отечественной войны поставило перед производством задачи совершенно иного профиля и масштаба, поэтому вопросы заработной платы отошли на второй план.

Так, в частности, после эвакуации Егорьевского завода в 1941 г. данные становятся все более отрывочными. Согласно годовому отчету за данный год фонды заработной платы существенно сократились.

Таблица 13

**Численность рабочих и фонд заработной платы  
Егорьевского завода в 1941 г.**

Категория	Начало 1941 г.		Конец 1941 г.	
	Численность рабочих	Фонд заработной платы тыс. р.	Численность рабочих	Фонд заработной платы тыс. р.
Рабочие	1 138	6 102	1 150	4 783
Ученики	581	3 457	307	443
ИТР	242	2 395	265	1 994
Служащие	91	404	116	511
МОП	32	82	36	60
Охрана	35	122	40	125
Пожарные	27	96	–	–
<i>Всего</i>	<i>1 723</i>	<i>9 521</i>	<i>1 914</i>	<i>7 916</i>

Источник: ЦГАМО. Ф. 7979. Оп. 1. Д. 32. Л. 25

Таким образом, за 1941 г. число рабочих почти всех категорий незначительно возросло (снизилось только число учеников), фонды же заработной платы заметно сократились. Говоря об уровне дифференциации заработной платы, то она сохранялась, но даже, между преобладающими группами ИТР и рабочих не доходила до отметки в 2 раза<sup>47</sup>.

К 1942 г. фактический фонд заработной платы составлял всего только 72% планового и это, учитывая значительное сокращение рабочей силы (более чем в два раза).

Таблица 14

**Численность рабочих завода Егорьевского завода  
и их заработная плата на 1-е июня 1942 г.**

Категория	Численность рабочих	Плановый фонд заработной платы, тыс. р.	Фактический фонд заработной платы тыс. р.
Рабочие	388	96,0	73,6
ИТР	136	75,0	45,2
Служащие	53	16,0	13,1
МОП	96	15,0	15,2
Ученики	194	18,3	16,3
Работники сферы жилищного хозяйства	13	3,8	3,5
<i>Всего</i>	<i>880</i>	<i>231,8</i>	<i>166,9</i>

Источник: ЦГАМО. Ф. 7979. Оп. 1. Д. 37. Л. 3.

Таким образом, заработная плата в годы первых пятилеток, являлась ключевым трудовым стимулом. Система оплаты труда постоянно реформировалась: к концу второй пятилетки была частично ликвидирована «уровниловка», увеличена доля сдельного труда, однако наиболее проблемными были вопросы, связанные с тарификацией, которые в годы индустриализации так и не были решены. Как показало проведенное исследование, на конкретных предприятиях имелся целый ряд своих специфических особенностей. Так, на более крупном Люберецком заводе, заработная плата активно дополнялась и другими формами поощрения, такими как премирование, гарантийные рабочие кредиты, отдых в санаториях и пр., в то же время на Егорьевском заводе, по сути, единственным мотиватором был, непосредственно оклад, который на обоих заводах стабильно рос; при этом дифференциация в оплате труда отдельных групп рабочих в целом оставалась относительно стабильной и колебалась в среднем по категориям (не считая крайних показателей) в пределах 2,0–3,5 раз. На Люберецком заводе большее внимание уделялось и стахановскому движению, в котором руководство видело путь к разрешению проблем, связанных с производительностью труда; в то же время Егорьевский завод ограничивался более традиционными методами, включая, в основном, стабильность размера заработной платы и ее постепенный рост, которые удавалось поддерживать вплоть до начала Великой Отечественной войны, которая на некоторое время поставила точку в экспериментах по использованию заработной платы в качестве определяющего трудового стимула.

### *Примечания*

<sup>1</sup> Ильухов А.А. Как платили большевики: Политика советской власти в сфере оплаты труда в 1917–1941 гг. М., 2010. С. 8–9.

<sup>2</sup> Лельчук В.С. 1926–1940: завершенная индустриализация или промышленный рывок // История СССР. 1990. № 4. С. 3–25.

<sup>3</sup> Фонотов А.Г. Россия: от мобилизационного общества к инновационному. М., 1993. С. 166–167.

<sup>4</sup> Исаев В.И. Человеческий фактор в условиях форсированной индустриализации: некоторые аспекты уровня жизни рабочих Сибири в

1920–30-х гг. // Мобилизационная модель экономики: исторический опыт России XX века: сб. материалов Всерос. науч. конф. Челябинск, 28–29 ноября 2009 г. Челябинск, 2009. С. 281–290.

5 Бородкин Л.И., Валетов Т.Я. «Не рублем единым»: Трудовые стимулы рабочих-текстильщиков дореволюционной России. М., 2010; Маркевич А.М., Соколов А.К. «Магнитка близ Садового кольца»: Стимулы к работе на Московском заводе «Серп и молот», 1883–2001 гг. М., 2005.

6 Центральный государственный архив Московской области (ЦГАМО). Ф. 4281. Оп. 1. Д. 1. Л. 1; Ф. 4281. Оп. 5.

7 Там же. Ф. 7979. Оп. 1.

8 Там же. Д. 14. Л. 60; Там же. Ф. 4281. Оп. 2. Д. 39. Л. 159.

9 Владимиров Р. Заработная плата рабочих за 15 лет // Вопросы труда. 1932. № 11–12. С. 29.

10 Цихон А.М. Добьем уравниловку и обезличку. М., 1934. С. 14.

11 Роговин В.З. Была ли альтернатива? Том 3. Сталинский неонэп. М., 1994. Режим доступа: <http://trst.narod.ru/rogovin/t3/i.htm>.

12 Ильюхов А.А. Указ. соч. С. 213.

13 ЦГАМО. Ф. 7979. Оп. 1. Д. 1а. Л. 5–6.

14 Там же. Л. 25.

15 Там же. Д. 4. Л. 49.

16 Там же. Ф. 4281. Оп. 2. Д. 209. Л. 30.

17 Там же. Д. 86. Л. 1–11.

18 Там же. Д. 72. Л. 22.

19 Там же. Д. 86. Л. 1–11.

20 Там же.

21 Там же. Л. 5–6.

22 Там же. Д. 128. Л. 130.

23 Там же. Л. 146.

24 Сталин И.В. Новая обстановка — новые задачи хозяйственного строительства. Речь на совещании хозяйственников 23 июня 1931 г. // Сталин И.В. Сочинения. Т. 13. М., 1951. С. 55.

25 Ильюхов А.А. Указ. соч. С. 216–217.

26 Там же. С. 217–220.

27 Там же. С. 222.

28 Постановление СНК СССР и ЦК ВКП (б) от 21 мая 1933 г. «О заработной плате рабочих и инженерно-технических сил угольной промышленности Донбасса» // История социалистической экономики в СССР: в 7 т. Т. 4: Завершение социалистических преобразований экономики. Победа социализма в СССР. С. 101; Постановление СНК СССР и ЦК ВКП (б) от 8 апреля 1933 г. о работе угольной промышленности Донбасса // СЗ СССР. 1933. № 25. С. 148.

<sup>29</sup> Постановление СНК СССР и ЦК ВКП (б) № 425 от 31 марта 1940 «О работе угольной промышленности Донбасса» // Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. М., 1967. Т. 2. С. 732–737; Ильюхов А.А. Указ. соч. С. 224–226.

<sup>30</sup> ЦГАМО. Ф. 7979. Оп. 1. Д. 4. Л. 50.

<sup>31</sup> Там же. Д. 7. Л. 44.

<sup>32</sup> Там же. Д. 9. Л. 50–58.

<sup>33</sup> Там же. Д. 11. Л. 22.

<sup>34</sup> Там же. Д. 14. Л. 19.

<sup>35</sup> Там же. Л. 60.

<sup>36</sup> Там же. Ф. 4281. Оп. 2. Д. 148. Л. 20–38.

<sup>37</sup> Там же. Д. 128. Л. 11.

<sup>38</sup> Там же. Д. 189. Л. 39–41.

<sup>39</sup> Там же. Д. 214. Л. 94.

<sup>40</sup> Там же. Л. 166.

<sup>41</sup> Там же. Д. 235. Л. 20.

<sup>42</sup> Там же. Л. 22.

<sup>43</sup> Там же. Д. 209. Л. 30.

<sup>44</sup> Ильюхов А.А. Указ. соч. С. 227–228.

<sup>45</sup> ЦГАМО. Ф. 7979. Оп. 1. Д. 17. Л. 17.

<sup>46</sup> Там же. Д. 22. Л. 1–3; Д. 17. Л. 14.

<sup>47</sup> Там же. Д. 32. Л. 25.