

УДК 331.1:621(57)(09)
ББК 65.245(253.5)г

Р.Е. Романов

*Институт истории СО РАН,
г. Новосибирск, Российская Федерация*

ТРУДОВЫЕ СТИМУЛЫ РАБОЧИХ ОБОРОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ СИБИРИ В ГОДЫ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ (НА ПРИМЕРЕ КОМБИНАТА «СИБМЕТАЛЛСТРОЙ»)*

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы стимулирования труда на комбинате «Сибметаллстрой», являвшимся в годы войны крупнейшим предприятием по выпуску боеприпасов. На примере его трудового коллектива проанализирована сложная и многовариативная система поощрений и наказаний рабочих оборонной промышленности сибирского тыла.

Ключевые слова: Великая Отечественная война, Сибирь, оборонная промышленность, комбинат «Сибметаллстрой», рабочие, трудовые стимулы.

R.E. Romanov

*Institute of History SB RAS,
Novosibirsk, Russian Federation*

LABOUR STIMULUS OF THE WORKERS OF DEFENSE INDUSTRY ENTERPRISES OF SIBERIA DURING THE GREAT PATRIOTIC WAR (ON THE EXAMPLE OF «SIBMETALLSTROY»)

Abstract. The paper deals with the problem of labour stimulation on the enterprise «Sibmetallstroy», which was the largest producer of ammunition during the war. According to the example of its labour collective, the author makes an attempt to analyze the multivariate punishment and reward system of the workers of defense enterprises of Siberian rear.

Keywords: Great Patriotic War, Siberia, defense enterprises, «Sibmetallstroy», workers, labour stimulus.

* Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ, проект № 14-01-00068а.

Накануне и в годы Великой Отечественной войны в Сибири был создан мощный военно-промышленный тыл, обеспечивавший Красную армию вооружением и боеприпасами. Развертывание и развитие оборонного производства требовало не только проведения организационных и технических мероприятий, но и мер по стимулированию труда рабочих. Особую роль эти меры играли в мобилизации персонала предприятий, вносящих наибольший вклад в выпуск продукции для фронта. Одним из таких предприятий был новосибирский комбинат № 179 – «Сибметаллстрой». Комбинат являлся крупнейшим в стране производителем артиллерийских снарядов, подчиненным Наркомату боеприпасов (НКБ). На плечах его коллектива лежала наибольшая ответственность за бесперебойное снабжение армии и флота боеприпасами. В связи с этим возникает вопрос о том, как действовали руководители наркомата и предприятия, чтобы создать стимулы для высокопроизводительного труда.

К настоящему времени в отечественной историографии проблемы трудового стимулирования исследовались на примере промышленных предприятий европейской части России второй половины XIX – начала XX вв. В центре внимания историков оказалась деятельность администраций мануфактур Н.Н. Коншина и Ярославской Большой мануфактуры [1], Московского завода «Серп и молот» [4], Московского электрозавода [2], а также предприятий Урала [5], по закреплению и интенсификации труда рабочих кадров. В рамках периода Великой Отечественной войны данные аспекты проанализированы на примере вагоностроительного завода г. Калинина [7]. Методологической основой данных исследований являлась концепция сочетания трех стимулов – вознаграждения, побуждения и принуждения [3]. В результате была выявлена зависимость трудовой мотивации от их совокупности, обусловленной той или иной исторической эпохой.

В то же время изучение данного вопроса в русле истории сибирского тыла еще не получило должного развития в новейшей российской историографии. Так, в крупных монографиях по истории оборонной промышленности региона в годы войны рассматриваются лишь отдельные меры по стимулированию рабочих [6; 9]. Стоит отметить также появление работ о системе мотивации в сфере распределения [8]. Вместе с тем, без комплексного исследования трудовых стимулов военного времени полностью осмыслить феномен сибирского тыла вряд ли возможно. В данном случае предпринимается попытка выявить их совокупность и эффективность на примере комбината «Сибметаллстрой».

Методологической базой данного исследования является уже упомянутая концепция о сочетании позитивных и негативных трудовых стимулов. Первые применялись в виде практик вознаграждения и побуждения, вторые — принуждения. В годы войны к одной группе стимулирующих мер относились материальные и моральные поощрения, к другой — наказания. На комбинате № 179 они использовались для закрепления рабочих кадров и интенсификации их производственной деятельности.

Новосибирский комбинат «Сибметаллстрой» начал строиться в 1929 г. как комбайновый завод. В годы второй и третьей пятилеток на его базе осуществлялось создание крупнейшего производства по выпуску боеприпасов, завершившееся в начальный период войны. Со второго полугодия 1942 г. предприятие интенсивно наращивало производство артиллерийских снарядов, а также запчастей к сельхозтехнике. В военное время коллектив сибметаллстроевцев существенно вырос и обновился. Если в начале 1941 г. на комбинате трудилось 5 тыс. рабочих, то в начале 1945 г. — 17 тыс. Рабочих с довоенным стажем было 2,8 тыс., мобилизованных (включая выпускников РУ и ФЗО) — 6,6 тыс., из спецконтингента (включая военнопленных и интер-

нированных) — 5,2 тыс., прочих — 2,5 тыс.¹ Для мобилизации данного коллектива на выполнение плана по выпуску боеприпасов НКБ и дирекция предприятия задействовали широкий арсенал трудовых стимулов.

Позитивные стимулы

Позитивные стимулы были представлены практиками вознаграждения и побуждения, позволявшими материально и морально поощрять рабочих. На комбинате «Сибметаллстрой» действовала система поощрений за повышение производительности труда, характерная для советской оборонной промышленности в целом.

Вознаграждение. В данной статье под вознаграждением понимается денежная оплата и нормированное снабжение. Речь идет о заработной плате и премировании, об обеспечении трудящихся промтоварами и продуктами питания.

В условиях войны одной из практик денежного вознаграждения работников являлось повышение заработка при росте производительности труда. В 1942–1944 гг. среднемесячная выработка рабочего в промышленности боеприпасов увеличилась на 37,4 %, зарплата — на 15,4 %, на комбинате № 179 — на 71,8 и 24,3 %. Если в начальный период войны производительность труда и заработная плата на комбинате была ниже, чем по отрасли в целом, то в конце войны — выше. Однако улучшение данных показателей сопровождалось интенсификацией производства, опережавшей рост зарплаты. Сокращение ее доли в стоимости продукции комбината было более значительным, чем во всей отрасли. При этом выработка и месячный заработок на предприятии оставались ниже соответствующих показателей по промышленности боеприпасов Новосибирска (табл.).

¹ Российский государственный архив экономики (РГАЭ). Ф. Р-7678. Оп. 7. Д. 1349. Л. 30; Государственный архив Новосибирской области (ГАО). Ф. 11. Оп. 4а. Д. 201. Л. 33.

Среднемесячная выработка и зарплата на одного рабочего на предприятиях Наркомата боеприпасов в 1942–1944 гг., р.

Пред- приятие	1942			1943			1944		
	вы- ра- бот- ка	зара- бот- ная плата	% за- работ- ной пла- ты	вы- ра- бот- ка	зара- бот- ная плата	% за- работ- ной пла- ты	вы- ра- бот- ка	зара- бот- ная плата	% за- работ- ной пла- ты
Вся от- расль	2 806	525	18,7	3 386	583	17,2	3 856	606	15,7
Пред- приятия Новоси- бирска				3 092	603	19,5	4 120	683	16,6
Комбинат № 179	2 250	514	22,8	3 017	574	19,0	3 867	639	16,5

Составлено по: Савицкий И.М. Важнейший арсенал Сиби-
ри... С. 415–416; Государственный архив Российской Федерации
(ГАРФ). Ф. Р-7678. Оп. 7. Д. 74. Л. 210–211.

Для повышения производительности труда на ком-
бинате № 179, как и во всей отрасли, практиковалась та-
рифная сетка с соотношением заработной платы между
первым и восьмым разрядом 1 : 3,6. При этом ставка сдель-
щика превышала ставку повременщика на 20–30 %¹. Ис-
пользуя такие тарифные различия, руководство нарко-
мата и комбината принимало меры к массовому распро-
странению сдельщины. В апреле – июле 1942 г. на заво-
де № 65, входящем в состав «Сибметаллстроая», удельный
вес сдельщиков вырос с 47,2 до 75,1 %. В целом на пред-
приятии их прослойка составляла 60–80 %. К июню
1944 г. доля рабочих, находившихся на сдельной опла-
те, достигла 80,3 %, а на других новосибирских заводах
НКБ – от 48,1 до 70,8 %. В целом по промышленности
боеприпасов данный показатель составил 59,6 %². Ши-
рокое применение сдельщины на комбинате обуслов-
ливалось стремлением его дирекции максимально ис-

¹ ГАРФ. Ф. Р-7678. Оп. 7. Д. 129. Л. 43.

² Там же. Л. 63; Д. 74. Л. 210.

пользовать денежные стимулы для интенсификации труда рабочих.

С этой же целью в производстве боеприпасов вводилась сдельно-прогрессивная оплата. Она применялась по следующей шкале: за выполнение расчетных технических норм от 101 до 110 % сдельный заработок увеличивался в два раза, от 110 % и выше — в четыре; за выполнение опытно-статистических норм от 101 до 120 % — в полтора раза, от 120 % и выше — в два. В середине 1942 г. на комбинате № 179 «прогрессивка» охватывала 50–60 % сдельщиков (свыше 1/3 всех рабочих), а в начале 1945 г. — 31 % (свыше 1/5). Однако ее удельный вес в фонде зарплаты являлся весьма незначительным. В апреле 1944 г. на предприятии доля прогрессивных выплат в нем достигла 2,2 %, а по всей отрасли — 2,3 %¹. Ее размер был значительным лишь у стахановцев и ударников, достигших производственных рекордов.

В ряде случаев «прогрессивка» способствовала повышению производительности труда в цехах комбината, не выполнявших план. После ее введения на операции по изготовлению одной из деталей по номенклатуре М-12 выработка норм выросла с 78 до 107–116 %, по номенклатуре Р-5 — с 80 до 119 %. Улучшение показателей обуславливалось высокой зарплатой трудящихся, перевыполнявших производственные задания. В июне 1942 г. рабочий Хромых заработал 1629 р., в том числе за счет прогрессивных доплат — 951 р., работница Ефремова — 1529 и 810, Горобец — 1358 и 805 р., Гриднева — 1868 и 1130 р.² Удельный вес «прогрессивки» составлял от 53,0 до 60,5 % общего заработка. Но у большинства сдельщиков этот заработок был заметно меньше. В январе 1944 г. у штамповщиков его доля вместе с премиями в зависимости от разряда колебалась от 2,6 до 7,1 %, станочников —

¹ ГАРФ. Ф. Р-7678. Оп. 7. Д. 129. Л. 70; Д. 74. Л. 211.

² Там же. Д. 129. Л. 66.

от 5,0 до 9,4 %¹. Данные выплаты занимали незначительное место в трудовых доходах рабочих.

Наряду со сдельно-прогрессивной оплатой, на предприятии практиковались премиальные выплаты. С июня 1942 г. дирекция установила для передовых цехов ежемесячные премии за выполнение плана. Цех, занявший первое место в соревновании и завоевавший переходящее красное знамя, получал 5 тыс. р. В июле 1942 г. данными премиями впервые были награждены три цеха, выполнившие июньское задание от 100,0 до 104,5 %².

Широко распространенными на комбинате являлись повременно-премиальные системы, использовавшиеся для поощрения за снижение простоев и высокое качество ремонта оборудования, экономию топлива, сырья и материалов. На 1 января 1945 г. таким премированием были охвачены 2,5 тыс. сибметаллстроевцев или более половины всех рабочих-повременщиков³.

Вместе с тем, премиальный фонд комбината № 179 являлся весьма ограниченным. В 1943 г. доля премий к основной зарплате рабочих составляла 2,1 %, 1944 г. — 2,9 %⁴. В связи с этим премирование использовалось преимущественно для поощрения передовиков производства. Для лучших бригад была установлена 21 премия, в том числе 1 первая, 8 вторых и 12 — третьих. Размер первой премии бригадира составлял 800 р., рабочих — по 500 р., второй — 600 и 400, третьей — 400 и 200 р. Победителям соревнования за звание «лучший рабочий по профессии» выделялось 49 премий по 500 р. каждая. За его трехкратное присвоение подряд полагались дополнительные выплаты в 1000 р., шестикратное — 1500 р. В ноябре 1944 г. за регулярные про-

¹ ГАНО. Ф. 11. Оп. 4а. Д. 142. Л. 31.

² Там же. Ф. Р-1686. Оп. 1. Д. 16. Л. 6, 9.

³ ГАРФ. Ф. Р-7678. Оп. 7. Д. 129. Л. 43–44; ГАНО. Ф. 11. Оп. 4а. Д. 142. Л. 30.

⁴ ГАНО. Ф. 11. Оп. 4а. Д. 141. Л. 11.

изводственные успехи столь высокое вознаграждение получили станочники Ларионова и Малоросьянов, формовщик Сайфутдинов, наладчики Добрынин, Калугин, Токмякин¹.

Кроме различных практик денежного поощрения, в военные годы на Сибметаллстрое существовали разнообразные формы натурального вознаграждения. По ордерам стахановцам и ударникам иногда выдавали одежду и обувь. С осени 1941 г. рабочие предприятия, отнесенные к первой категории снабжения, стали получать по карточкам 800 г. хлеба в сутки, 2200 г. мяса или рыбы, 1500 г. крупы и макарон, 600 г. жиров, 600 г. сахара в месяц. Особое внимание уделялось организации питания сверх карточных норм. Согласно приказам НКБ от 21 мая и 8 июля 1942 г. сибметаллстроевцы, переведенные на казарменное положение для выполнения производственной программы, должны были обеспечиваться дополнительными обедами. После принятия постановления Совнаркома СССР от 18 октября 1942 г.² дирекция комбината приняла решение ежедневно выдавать стахановцам и ударникам, кроме общего питания, по два стакана молока и два пирожка весом сто грамм. К концу каждой смены для передовых цехов готовились от 100 до 300 таких порций, распределявшихся директорами столовых между лучшими рабочими³.

В апреле 1943 г. на комбинате № 179 для передовиков производства было введено дополнительное питание по прогрессивному принципу. В цехах № 3, 5, 7 и 20 при выполнении задания на 100 % рабочий получал к хлебному пайку довесок в 100 г., более 100 % — в 200 г., а на отдельных участках производства — 300 г.

¹ ГАНО. Ф. 11. Оп. 4а. Д. 142. Л. 34.

² Постановление СНК СССР от 18 октября 1942 г. «О порядке снабжения продовольственными и промышленными товарами рабочих промышленных предприятий» // Сталин И.В. Сочинения. Тверь, 2006. Т. 18. С. 302-303.

³ ГАНО. Ф. Р-1686. Оп. 1. Д. 15. Л. 137; Д. 16. Л. 54; Д. 19. Л. 61.

В цехе № 12, наряду с этими довесками, в качестве второго на обед выдавалось одно горячее блюдо, в цехе № 6 — два. Такое поощрение побуждало некоторых стахановцев принимать участие в конкурсах на повышение выработки. В цехе № 5 станочник Чернов до введения дополнительного питания выпускал 180–200 деталей за смену, а после — 420–500, Казанцев — соответственно 200–240 и 320–360. Благодаря этому стимулу, производительность труда в цехе выросла в среднем на 10–15 %¹.

Кроме того, практиковались крупные продовольственные премии, выдававшиеся цехам — победителям в соревновании. В марте 1944 г. на предприятии первые места в соревновании заняли цеха № 8, 20 и 59, вторые — № 2, 12 и 58, третьи — 1 и 19. Самые передовые цеха получили от 8 до 15 поросят, от 2200 до 4500 кг семенного картофеля, от 600 до 1500 кг рыбы. Цехам, завоевавшим вторые и третьи места, были выданы от 2 до 8 поросят, от 750 до 2200 семенного картофеля, от 150 до 600 кг рыбы². Данная награда за ударный труд позволила цеховым коллективам создать к осени собственную продовольственную базу, послужившую существенным дополнением к снабжению по продуктовым карточкам.

Следовательно, в годы войны на комбинате № 179 использовались различные практики материального вознаграждения рабочих за интенсивную производственную деятельность. Механизмами их реализации являлись, прежде всего, стимулирующие системы оплаты труда и продовольственного снабжения.

Побуждение. В данной статье под побуждением понимается публичное признание (в обратном случае — порицание) и вручение наград. Речь идет об использовании средств массовой агитации, о присвоении почетных званий, вручении грамот, орденов и медалей, переходящих красных знамен.

¹ ГАО. Ф. Р-1686. Оп. 1. Д. 26. Л. 2, 7, 10, 11.

² Там же. Д. 40. Л. 4.

В годы войны в стимулировании крупных заводских коллективов, в том числе Сибметаллстроя, возросла роль соцсоревнования, которое приобрело глубоко патриотический смысл. Его основным рычагом являлась информационно-пропагандистская работа партийных, комсомольских, профсоюзных организаций, осуществлявшаяся с помощью средств наглядной агитации. Эти средства использовались как для широкого вовлечения трудящихся в соревнование, так и для выделения лучших из них с целью поощрения. В начале 1943 г. на комбинате № 179 из числа рабочих, занятых в производстве боеприпасов, соревновались 50,6 %, 1944 г. — 89,1 %, 1945 г. — 96,6 %¹. В конце войны соцобязательства выполнял почти каждый труженик предприятия, выпускавший оборонную продукцию.

Важным фактором, побуждавшим рабочих к повышению выпуска продукции для фронта, служили лозунги. Весной 1942 г. после заключения договора о соревновании между заводом им. Чкалова и Сибметаллстроем в цехах комбината появился лозунг «Комсомольцы и комсомолки, в соревновании со чкаловцами будем впереди», мобилирующий юных заводчан на перевыполнение плана. Другой лозунг («Каждый комсомолец — двадцатник») ориентировал их на выполнение месячного задания за двадцать дней. Данная инициатива комсомольской организации нашла отклик среди многих юных тружеников. В одном из цехов токари Самутина, Семенкина, Кошкарева, Новицкая ежедневно добивались значительной выработки. За присвоение звания «двадцатника» боролся комсомольско-молодежный участок мастера Генералова, отличавшийся высокой производительностью труда².

Для публичного признания передовых и критики отстающих рабочих со стороны заводской обще-

¹ ГАНО. Ф. 11. Оп. 4а. Д. 142. Л. 34.

² Российский государственный архив социально-политической истории (РГАСПИ). Ф. М-1. Оп. 8. Д. 60. Л. 9.

ственности использовались «плакаты-молнии». В первом случае они вывешивались у станков стахановцев и ударников, максимально перевыполнивших план. Так, на появление передовиков, выработавших более десяти норм, партийная организация комбината отреагировала установкой плакатов, восхвалявших их трудовой подвиг: «Честь и слава новаторам производства, тысячникам Ширшову, Савельеву, Марцинкевичу», «Привет новому тысячнику, комсомольцу Микину». Фамилии и портреты тысячников заносились на цеховые и заводские доски почета. Если производственные показатели ухудшались, то появлялись плакаты с обращением к «нерадивым» труженикам — «Мастер Морозов, задержкой детали Вы срываете выполнение оборонного заказа», «Мастер Ныров, цех требует от Вас ликвидации брака». Критикующие «молнии» оставались у станка до тех пор, пока не выполнившие норму или допустившие брак работники не улучшали результаты своего труда¹.

Пропагандистский эффект от наглядной агитации усиливался за счет присвоения НКБ и дирекцией комбината отдельным коллективам и рабочим почетных званий, маркирующих содержание лозунгов и плакатов. В июне 1942 г. на предприятии были введены звания «лучшего завода» и «лучшего цеха» с премией в 10 тыс. р.² Лучшие бригады получали звания «фронтовых» и «гвардейских», труженики — «двухсотника», «многосотника», «тысячника», «двадцатника», «многостаночника», «гвардейцев трудового фронта», «лучшего рабочего по профессии» с выдачей удостоверений, грамот и премий. Удостоверение многосотника выдавалось стахановцам и ударникам за ежемесячное выполнение нормы от 200 до 999 %, тысячника — от 1000 % и более, грамота гвардейца трудового фронта — срочного задания. В сентябре 1943 г.

¹ РГАСПИ. Ф. М-1. Оп. 8. Д. 60. Л. 10.

² ГАНО. Ф. Р-1686. Оп. 1. Д. 16. Л. 51.

на Сибметаллстрое насчитывалось 207 многостаночников и 17 тысячников, 45 фронтовых бригад. К 1 августа 1944 г. к числу последних относились 192 бригады или более 70 % данных коллективов¹.

Для наглядного подтверждения статуса лучшего производственного коллектива на уровне отрасли, предприятиях, цеха использовались переходящие красные знамена. В годы войны сибметаллстроевцы активно участвовали во всесоюзном соревновании заводов НКБ и более двадцати раз завоевали знамена Государственного Комитета Оборона и ЦК ВКП(б). Заводские и цеховые коллективы комбината соревновались за знамя Новосибирского горкома партии. Оно выдавалось с выплатой премий за первое место по итогам работы за декаду и месяц. Например, с 23 апреля по 23 июня 1943 г. по группе цехов горячей обработки переходящие знамена по очереди удерживали цеха № 1 и 8. Первый коллектив выполнил план по количественным показателям лучше остальных во второй декаде апреля и второй декаде июня (от 115,2 до 115,8 %), второй — с первой по третью декаду мая (от 109,7 до 127,4 %)². Однако по ряду других показателей — наличию бракованной продукции, доле вкладчиков в фонд победы и т. п. — оба цеха не отличались лучшими результатами. Следовательно, основным условием получения красного знамени являлось достижение максимальной выработки.

В качестве поощрения за самые ценные заслуги на производстве полагались правительственные награды. На комбинате № 179 как одном из крупнейших предприятий страны практиковалось их ежегодное вручение большим группам трудящихся. За годы войны орденами и медалями были награждены 550 лучших рабочих, инженеров и техников³. Например, кадро-

¹ ГАНО. Ф. Р-1686. Оп. 1. Д. 26. Л. 8; Ф. П-198. Оп. 1. Д. 302. Л. 48.

² Там же. Д. 16. Л. 6, 7; Д. 25. Л. 1, 2, 7, 8, 12, 15, 18, 21.

³ Там же. Д. 150. Л. 10.

вый производственник Ширшов, являвшийся одним из первых тысячников военного времени, получил орден Ленина. В 1943 г. благодаря успешному выполнению плана ГКО по выпуску боеприпасов орденосным стало и само предприятие. В связи с этим государственные награды были вручены особо отличившимся на производстве стахановцам, в том числе Медведеву — орден Знак Почета, Галкину — орден Трудового Красного Знамени, Чернуховскому — орден Красной Звезды. В 1945 г. в честь Победы многих рабочих комбината наградили медалью «За доблестный труд в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг.»¹

Следовательно, в годы войны на комбинате № 179 применялись разнообразные практики морального побуждения рабочих к интенсивной производственной деятельности. Механизмами их реализации являлись наглядная агитация и символы трудовой доблести.

* * *

После анализа практик применения позитивных стимулов на комбинате № 179 попытаемся оценить их эффективность в плане формирования и поддержания трудовой мотивации его рабочего персонала в целом. Потенциально совокупность материальных и моральных поощрений охватывала весь коллектив сибметаллстроевцев, включая спецконтингент. Но в наиболее концентрированном виде она распространялась только на стахановцев и ударников. Обладание этим статусом позволяло рабочим рассчитывать на признание и вознаграждение, увеличивавшие шансы на выживание в условиях сибирского тыла.

В военное время численность передовиков производства на Сибметаллстрое заметно возросла. В конце 1940 г. на предприятии насчитывалось 1,4 тыс. стаха-

¹ ГАНО. Ф. П-190. Оп. 1. Д. 819. Л. 45; Ф. Р-1686. Оп. 1. Д. 150. Л. 10.

новцев и ударников или 27,1 % всех рабочих¹. В первом полугодии 1942 г. количество трудящихся, носивших лишь звание «стахановца», составляло 2,5 тыс. (на 1 января 1941 г. — 893 чел.), в первом полугодии 1943 г. — 3,2 тыс. К третьему кварталу 1943 г. численность стахановцев и ударников достигла 5,5 тыс. или 49,4 % рабочих, к началу 1945 г. — 7,4 тыс. или 43,1 %². Стремительными темпами развивалось движение комсомольско-молодежных бригад. В июне 1941 г. на комбинате действовало более 20 бригад, в мае 1945 г. — 285. Всего в них было занято свыше 1 тыс. юношей и девушек³. Рост прослойки передовиков являлся одним из факторов увеличения средней выработки по комбинату и перевыполнения годового плана.

В целом под влиянием позитивных стимулов у значительной части рабочих первоначально формировалась мотивация к интенсивному труду. Она обуславливалась как воздействием агитационно-пропагандистской машины, так ожиданием со стороны заводчан решения острых бытовых проблем. Однако из-за тягот и лишений военного времени материальная база стимулирования была скудной. Даже стахановские заработки после уплаты налогов и займов позволяли лишь отоварить продовольственные и промтоварные карточки, оплатить дополнительное питание, койко-место в общежитии, услуги социально-бытовых учреждений. Притом, что система нормированного снабжения постоянно давала сбои из-за недостатков централизованного распределения жизненных благ. В связи с этим конструктивное отношение к производственной деятельности сохранялось у сибметаллстроевцев до тех пор, пока они были готовы работать ради Победы при условии выживания. Если данное условие наруша-

¹ ГАНО. Ф. Р-7516. Оп. 1. Д. 1499. Л. 65–66.

² Там же. Ф. Р-1686. Оп. 1. Д. 26. Л. 8, 11; Ф. 11. Оп. 4а. Д. 201. Л. 30.

³ Там же. Ф. 11. Оп. 4а. Д. 201. Л. 31.

лось интерес к труду у рабочих, включая стахановцев и ударников, быстро падал. Следует также учитывать наличие на комбинате спецконтингента, наименее восприимчивого к доминировавшей трудовой морали. По этим причинам на крупнейшем предприятии по выпуску боеприпасов проблемы нарушения заводской дисциплины приобретали весьма обостренный характер.

Негативные стимулы

Негативные стимулы были представлены практиками принуждения, позволявшими морально и материально наказывать рабочих. На комбинате «Сибметаллстрой» действовала система наказаний за нарушения трудовой дисциплины, характерная для советской оборонной промышленности в целом.

Принуждение. В данной статье под принуждением понимается совокупность уголовных, материальных и дисциплинарных наказаний. Речь идет об исправительно-трудовых работах и тюремном заключении, штрафах, выговорах и переводах на низшую должность. Источниковая база позволяет выявить лишь практики применения судебных и штрафных санкций.

В годы войны рабочие крупных оборонных предприятий являлись мобилизованными, что создавало почву для уголовного преследования нарушителей заводской дисциплины. За опоздания свыше 20 мин. и прогулы полагались исправительно-трудовые работы сроком до полугода, самовольные уходы с производства — тюремное заключение от двух до четырех месяцев¹. В конце 1941 г. за трудовое «дезертирство» был установлен срок лишения свободы от пяти до восьми

¹ Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» // Директивы КПСС и Советского правительства по хозяйственным вопросам. М., 1957. С. 637.

лет¹. С этого времени при комбинате № 179 стали создаваться участки специальной подсудности, к которым относились районные суды и трибуналы, рассматривавшие дела о дисциплинарных проступках. В начале 1942 г. лишь с завода № 2 в судебные органы поступило 273 уголовных дела. Всего к исправительным работам за прогулы и сон на рабочем месте были осуждены 239 чел., к тюремному заключению за самовольный уход и отказ от выполнения сменного задания — 28 чел.² Для усиления морального эффекта трибуналы организовывали над «дезертирами» показательные процессы. Однако многих из беглецов правоохранительным органам найти не удавалось и в отношении них выносились заочные приговоры. Последние приводились в исполнение после ареста самовольно ушедших тружеников, что было крайне редким явлением.

В условиях реально действующего правосудия иногда использовались практики ужесточения или смягчения судебного преследования. В исключительных случаях по отношению к дезорганизаторам оборонного производства, подпадавшим под 58-ю статью УК РСФСР, могла применяться высшая мера наказания. В сентябре 1942 г. военный трибунал приговорил к расстрелу рабочего комбината Волокитина, обвиненного в организации саботажа и коллективного побега с предприятия. При этом факт вынесения смертного приговора был обнародован приказом директора комбината³. Если работник являлся злостным прогульщиком, то суд ужесточал наказание до тюремного заключения. В 1944 г. такая участь постигла бригадира Азарова, не выходившего полтора месяца на работу из-за

¹ Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 декабря 1941 года «Об ответственности рабочих и служащих за самовольный уход (дезертирство) с предприятий военной промышленности» // Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам (1941–1945): сб. документов. М., 1968. С. 34.

² ГАРФ. Ф. Р-7678. Оп. 1. Д. 68. Л. 7.

³ ГАНО. Ф. Р-1686. Оп. 1. Д. 17. Л. 39.

отсутствия верхней одежды¹. При смягчающих обстоятельствах судебные органы порой наоборот использовали менее суровые санкции или вовсе отменяли их. Молодой рабочий комбината Горбунов совершил двадцатидневную отлучку в деревню к родственникам. С учетом возвращения юноши на предприятие, его осудили лишь к исправительным работам. Однако комитет комсомола добился отмены наказания и взял шефство над юным тружеником².

По мнению руководства НКБ мероприятия по укреплению трудовой дисциплины на крупнейшем предприятии отрасли осуществлялись весьма неорганизованно. В приказе по наркомату от 11 сентября 1942 г. отмечалось, что на комбинате № 179 выявлено значительное число прогулов и самовольных уходов. Одной из его причин считался слабо налаженный табельный учет, не позволявший своевременно фиксировать дисциплинарные проступки. Отсутствие должного контроля за рабочей силой приводило к затягиванию оформления дел на прогульчиков и «дезертиров», что порождало эффект их безнаказанности. С целью улучшения данной ситуации на Сибметаллстрое были введены должности помощников начальника цеха и директора завода по общим вопросам. На помощников начальников цехов возлагалась ответственность за состояние учета и выявление причин нарушений производственной дисциплины, на помощников директоров заводов — за оперативное оформление и направление уголовных дел районному прокурору. В свою очередь, помощник директора комбината был обязан следить за выполнением этих процедур по всему предприятию³.

¹ Оборонная промышленность Новосибирской области в годы Великой Отечественной войны: сб. документов. Новосибирск, 2005. С. 683–684.

² ГАНО. Ф. П-190. Оп. 2. Д. 968. Л. 69.

³ Там же. Ф. Р-1686. Оп. 1. Д. 17. Л. 21–23, 43.

Усложнение процедуры по выявлению прогулов и самовольных уходов привело к еще большей инерционности и запутанности в организации борьбы с девиантным поведением на производстве. В августе 1944 г. только с одного завода и пяти цехов комбината № 179 самовольно ушло 150 рабочих. В данном случае половина уголовных дел на «дезертиров» была направлена в следственные органы с опозданием от 5 до 30 дней. Кроме того, имели место случаи сознательного сокрытия табельщиками ряда дисциплинарных нарушений. Например, не были заведены дела на давно покинувших предприятие работниц Заворотневу, Пушкареву и Ситникову¹. В результате, несмотря на отмену заочного правосудия, многие беглецы, по-прежнему, избегали уголовного наказания. В 1944 г. руководство комбината передало в прокуратуру материалы на 2447 «дезертиров», из которых в течение года судебные приговоры получили лишь 1213². Рассмотрение остальных дел было перенесено на 1945 г.

Наряду с уголовными наказаниями, на комбинате № 179 применялись материальные взыскания. Во время исправительных работ с прогульщиков взимался штраф в размере 25 % от месячной зарплаты, а их хлебные пайки сокращались на 100–200 г. Штрафные санкции использовались также для борьбы с выпуском бракованных изделий, поломками оборудования, нарушениями техники безопасности.

Документы предприятия позволяют детально рассмотреть лишь практики наказания бракоделов. При невиновности рабочих в заводском браке, последним согласно закону выплачивалось две трети заработка. Если непригодные изделия были изготовлены по вине трудящихся, из зарплаты удерживалась сумма, пропорциональная удельной величине брака в общем валовом производстве. Более высокие убытки от

¹ ГАНО. Ф.Р-1686. Оп. 1. Д. 34. Л. 35.

² Там же. Ф. 11. Оп. 4а. Д. 142. Л. 36, 37.

испорченных материалов приводили к ужесточению материальных взысканий с их виновников.

В первые месяцы войны ситуация со штрафованием бракоделов на комбинате № 179 была плачевной. В начале 1942 г. на заводе № 2, входившего в состав предприятия, убытки от брака составляли 9 % от себестоимости всей продукции, в том числе по вине рабочих — 0,6 %. Однако общая сумма взысканий с них к себестоимости составляла всего 0,06 % или менее одной сотой всех убытков¹. В дальнейшем к бракоделам стали применяться более жесткие санкции. В октябре 1942 г. в одном из цехов комбината стоимость бракованных изделий, произведенных рабочими, достигла 23 337 р. Всего с них было удержано 10 880 р. или 46,6 % убытков².

В 1943–1944 гг. для стимулирования качественной работы на отдельных производственных участках комбината № 179 была введена прогрессивная система штрафов. В цехе № 8 материальные взыскания налагались в зависимости от доли брака по шкале от 0,5 до 10 %. При наличии той или иной величины брака в партии из 500 изделий размер штрафа составлял от 101 р. 25 к. до 2025 р., 550 изделий — от 111 р. 37 к. до 2027 р., 600 изделий — от 121 р. 50 к. до 2430 р., 650 изделий — от 131 р. 62 к. до 2632 р. 50 к., 700 изделий — от 141 р. 75 к. до 2635 р. При этом размер заработка за выпуск 500 изделий составлял 167 р., а 700 изделий — 233 р. 50 к.³ Виновные в изготовлении минимального брака рабочие теряли большую часть зарплаты, а при его возрастании становились должниками предприятия.

Применение данной практики материального наказания можно показать на примере отдельных цехов комбината. В феврале 1944 г. в цехе № 1 восемь рабочих-бракоделов, заработавших от 633 до 1697 р., были оштрафованы на суммы от 189 до 2167 р. В марте с

¹ ГАРФ. Ф. Р-7678. Оп. 1. Д. 68. Л. 6.

² Там же. Оп. 7. Д. 190. Л. 114.

³ Там же. Оп. 13. Д. 74. Л. 184

30 бракоделов было удержано от 41 до 3681 р. при наличии оставшегося долга в размере от 188 до 4442 р.¹ Взыскание штрафов, особенно в крупных размерах, фактически лишало нерадивых работников средств к существованию, что подрывало их материальное положение. При этом данная мера практически не распространялась на заключенных, отличавшихся особенно низким качеством труда.

Следовательно, в годы войны на комбинате № 179 применялись разнообразные практики принуждения рабочих к соблюдению производственной и технологической дисциплины. Механизмами их реализации являлись уголовное судопроизводство и система взимания штрафов.

* * *

После анализа практик применения негативных стимулов на комбинате № 179 попытаемся оценить их эффективности для поддержания мотивации сибметаллстроевцев к труду в целом. Потенциально совокупность уголовных и материальных санкций распространялась на весь коллектив предприятия. В реальности она касалась лишь нарушителей режимных и технологических норм оборонного производства. Соблюдение этих норм позволяло рабочему избежать строгого наказания, что гарантировало ему личную безопасность.

Вместе с тем, в годы войны количество нарушений производственной дисциплины среди трудящихся «Сибметаллстроа» существенно возросло. Наиболее четко его динамику можно показать на примере самовольных уходов. Во втором полугодии 1940 г. по этой причине предприятие потеряло 85 рабочих. В дальнейшем в связи с увеличением его персонала и, главным образом, ухудшением условий жизни число таких дисциплинарных проступков резко увеличилось. В июле – октябре 1942 г. в коллективе сибметаллстро-

¹ ГАРФ. Ф.Р-7678. Оп. 13. Д. 74. Л. 185.

евцев было зафиксировано 1486 случаев «дезертирства» [6, с. 321], в июле – октябре 1944 г. – 919¹. Количественный рост самовольных уходов по сравнению с довоенным уровнем значительно усилил текучесть рабочих кадров. В 1944 г. с предприятия ушли 4273 работника, в том числе самовольно – 2685 (62,8 %)². Основную массу «дезертиров» составляли лица, проработавшие на нем не более года.

Технологическая дисциплина рабочих комбината в условиях военного лихолетья, напротив, улучшилась. В 1939–1940 гг. из-за неопытности персонала предприятие часто выпускало некачественную оборонную продукцию, иногда достигавшую 60–80 % от ее общего объема. В годы войны данная проблема стала менее острой. В 1944 г. наибольшая доля брака по основным видам изделий составляла от 9,4 до 26,2 %³. При освоении новых видов продукции брак на короткое время резко возрастал, но не достигал довоенных величин. Улучшение качественных показателей работы коллектива Сибметаллстроя позитивно отражалось на выполнении заданий ГКО по выпуску боеприпасов.

В целом негативные стимулы оказывали противоречивое влияние на трудовую мотивацию рабочих предприятия. В случае с уголовными санкциями эффективность их применения зависела от степени стремления трудящихся к личной безопасности. Огромные повседневные тяготы и порой отсутствие неотвратимости наказания приводили к размыванию у многих из них данной установки. Поэтому укреплению производственной дисциплины служило не столько трибунальное правосудие, сколько меры по улучшению материально-бытового положения сибметаллстроевцев. В связи с этим штрафные санкции, воздействовавшие на их способность к выживанию, оче-

¹ ГАНО. Ф. 11. Оп. 4а. Д. 142. Л. 37.

² Там же. Л. 36, 37.

³ Там же. Л. 23.

видно, являлись наиболее действенным взысканием. Они являлись одним из факторов, побуждавших тружеников (за исключением спецконтингента) бороться за снижение производственного брака.

* * *

В годы войны на комбинате «Сибметаллстрой», ставшим флагманом советской промышленности боеприпасов, была создана система стимулирования рабочих в условиях крупномасштабного оборонного производства. Ее функционирование осуществлялось за счет практик вознаграждения, побуждения и принуждения, нацеленных на повышение производительности труда и закрепление кадров в условиях роста и обновления коллектива сибметаллстроевцев.

Интенсификация производственной деятельности рабочих на комбинате достигалась за счет ряда материальных и моральных поощрений. В качестве базового стимула для основной массы тружеников предприятия, более интенсивно, чем по отрасли в целом, применялась сдельная оплата. Высокопроизводительный стахановский труд культивировался за счет сочетания прогрессивных или премиальных выплат, улучшенного продовольственного снабжения и публичного признания лучших коллективов и отдельных передовиков. Рост контингентов стахановцев и ударников показывает, что при сочетании этих практик вознаграждения и побуждения многие рабочие стремились к повышению производственных показателей. Но в экстремальных условиях сибирского тыла данные стимулы не могли поддерживать у большинства из них постоянный интерес к производственной деятельности. Данная мотивация была свойственна небольшой части персонала, проработавшей на комбинате всю войну.

Недолговременный эффект стимулирования интенсивного труда неизбежно порождал проблемы, связанные с низкой дисциплиной и текучестью кадров. Их

решение руководством наркомата и предприятия выдвинулось в применении уголовных и материальных наказаний против нарушителей режима и технологии производства. Резкое возрастание в годы войны «дезертирства» свидетельствовало о том, что практики судебных репрессий не побуждали рабочих, особенно с небольшим стажем, к закреплению на предприятии. В то же время удержания из зарплаты за брак были более эффективными, поскольку позволили снизить его уровень по сравнению с довоенными критическими показателями.

Таким образом, в годы войны на крупнейшем предприятии Наркомата боеприпасов действовала сложная и многовариативная система стимулирования рабочих, сочетавшая в себе различные элементы вознаграждения, побуждения и принуждения. Эта система обеспечила мобилизацию сибметаллстроевцев на выпуск продукции для фронта, но не сформировала у их основной массы устойчивую мотивацию труда. Данная ситуация весьма показательна отражала противоречивый характер социально-трудовых отношений в оборонной промышленности советского тыла.

Список использованной литературы

1. Бородин Л. «Не рублем единым». Трудовые стимулы рабочих-текстильщиков дореволюционной России / Л. Бородин, Т. Валетов, Ю. Смирнова, И. Шильникова и др. — М. : РОССПЭН, 2010. — 552 с.
2. Журавлев С. В. «Крепость социализма»: повседневность и мотивация труда на советском предприятии, 1928–1938 гг. / С. В. Журавлев, М. Ю. Мухин. — М. : РОССПЭН, 2004. — 240 с.
3. Линден М. Ван дер. Мотивация труда в российской промышленности: Некоторые предварительные суждения / М. Ван дер Линден // Социальная история : Ежегодник. 2000 / редкол. А.К. Соколов (отв. ред.) и др. — М. : РОССПЭН, 2000. — С. 208–212.
4. Маркевич А. М. «Магнитка близ Садового кольца»: Стимулы к работе на московском заводе «Серп и Молот», 1883–2001 / А. М. Маркевич, А. К. Соколов. — М. : РОССПЭН, 2005. — 368 с.

5. Постников С. П. Социокультурный облик промышленных рабочих Урала (1900–1941) / С. П. Постников, М. А. Фельдман. — Екатеринбург : УрО РАН, 2006. — 476 с.

6. Савицкий И. М. Важнейший арсенал Сибири. Развитие оборонной промышленности Новосибирской области в годы Великой Отечественной войны / И. М. Савицкий — Новосибирск : Изд-во СО РАН, 2005. — 449 с.

7. Тогоева С. И. Факторы влияния на мотивацию труда (на материалах Тверского вагоностроительного завода в 1941–1951 гг.) / С. И. Тогоева // Экономическая история. Обзорное. — М., 2002. — Вып. 8. — С. 39–56.

8. Шалак А. В. Система мотивации в системе распределения в годы Великой Отечественной войны (1941–1945) / А. В. Шалак // Историко-экономические исследования. — 2011. — Т. 12, № 2. — С. 20–40.

9. Шевченко В. Н. Сибирский арсенал Победы: становление и развитие оборонной промышленности Сибири в годы Великой Отечественной войны / В. Н. Шевченко — Красноярск : Изд-во Красноярск. гос. аграрн. ун-та, 2008. — 447 с.

Информация об авторе

Романов Роман Евгеньевич — кандидат исторических наук, Институт истории СО РАН, 630090, г. Новосибирск, ул. Николаева, 8, e-mail: rromanov1981@mail.ru.

Author

Romanov Roman Evgenievich — PhD in History, Institute of History, Siberian branch of RAS, 8, Nikolaev st., Novosibirsk, 630090, e-mail: rromanov1981@mail.ru.

Библиографическое описание статьи

Романов Р. Е. Трудовые стимулы рабочих оборонных предприятий Сибири в годы Великой Отечественной войны (на примере комбината «Сибметаллстрой») / Р. Е. Романов // Историко-экономические исследования. — 2014. — Т. 15, № 2. — С. 309–332.

Reference to article

Romanov R.E. Labour stimulus of the workers of defense industry enterprises of Siberia during the Great Patriotic War (on the example of «Sibmetallstroy»). *Istoriko-ekonomicheskie issledovaniya = Journal of Economic History & History of Economics*, 2014, vol. 15, no. 2, pp. 309–332.