

© Н.Н. ВОЛОДИНА, С.С. ПАШИН

VNN.tmn@mail.ru, pashin-s@yandex.ru

УДК 94:349.2(571.12).084.8

**МЕТОДЫ УКРЕПЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
НА СОВЕТСКИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В 1945–1965 гг.
(на примере тюменского завода «Механик»)***

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена методам борьбы с нарушениями трудового режима на советском заводе на протяжении двадцати послевоенных лет. Авторы приходят к выводу, что эффективной системы борьбы с нарушениями трудовой дисциплины так и не сложилось.

SUMMARY. The article is devoted to the methods of coping with labour regime violations at the Soviet plant during a twenty-year postwar period. The authors come to the conclusion that the effective system for struggling with labour discipline violations was not worked out.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Тюменский завод «Механик», методы укрепления трудовой дисциплины, микроистория.

KEY WORDS. Tyumen plant «Mechanic», methods for strengthening labour discipline, microhistory.

Задачи переосмысления прошлого нашей страны настоятельно выдвигают на первый план необходимость изучения проблем социальной истории и истории повседневности, которые представляются наиболее перспективными направлениями современной историографии вообще и историографии истории советского периода — в частности. Многолетняя традиция и практика привели к тому, что в нашей стране рабочий класс изучался крайне односторонне. Новые веяния, появившиеся в мировой исторической науке, почти не коснулись этой области историографии. Только в последние два десятилетия появились работы, исследующие проблемы в рамках истории повседневности, связанные с особенностями психологии, мотивации труда рабочих, по-новому рассматриваются различные аспекты рабочего движения. При этом внимание исследователей сосредоточено на изучении 1920–30-х гг. [1], а не военного, и особенно послевоенного, времени.

В сложившихся условиях особая роль принадлежит микроисторическим исследованиям, отличающимся наибольшей глубиной и детальностью проникновения в суть социальных процессов и реальную жизнь людей. В качестве примера мы обратились к истории тюменского завода «Механик» и постарались выяснить, каким образом на протяжении 1945–1965 гг. менялись методы борьбы с нарушениями трудовой дисциплины на производстве.

* Работа выполнена в рамках реализации ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 годы (ГК № П2640 от 02.12.2009).

В годы Великой Отечественной войны завод «Механик» находился в ведении наркомата минометного вооружения и выпускал минометы, мины, корпуса снарядов для гаубиц. После окончания войны вся страна постепенно начала переходить к мирной жизни, однако продолжали сохраняться некоторые трудовые законы предвоенного и военного времени. Одним из них был Указ Президиума Верховного Совета от 26 ноября 1940 г. «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» [2; 105].

Наиболее распространенными нарушениями трудовой дисциплины на заводе являлись прогулы, опоздания, появление на работе в нетрезвом виде или распитие спиртных напитков прямо на рабочем месте. Всплеск нарушений трудового режима наблюдался после выдачи заработной платы, а также после праздников.

В первые послевоенные годы большое распространение получило дезертирство с завода. Наиболее массовым это явление было до 1947 года. В последующее время имели место единичные случаи дезертирства, которые известны вплоть до 1953 года [3; 216].

По отношению к периоду до 1957 г. сложно судить о реальном состоянии дисциплины, поскольку в нашем распоряжении нет систематических данных о количественных показателях. За 1946 г. зафиксировано 47 прогулов, 284 опоздания, 20 дезертирств. Через два года число дезертирств снизилось до 13, а прогулов — до 10. В 1952 г., по сравнению с 1949 г., число прогулов увеличилось в 7 раз, а число опозданий — в 6 раз. В последующие два года также отмечался рост числа нарушений. Так, в 1953 г. было зарегистрировано 96 прогулов и 69 опозданий, в 1954 г. — 125 прогулов и 71 опоздание. За 6 месяцев 1955 г. — 62 прогула и 71 опоздание. После 1956 г. в среднем по заводу каждый год совершалось до 200 прогулов, при численности коллектива около 1000 человек [4; 22].

Для борьбы с данными видами нарушений трудового режима партийные и профсоюзные организации принимали комплекс мер. К примеру, на заседаниях партбюро и партийных собраниях, а также заседаниях заводского комитета профсоюза рассматривались персональные дела нарушителей. Стоит отметить, что с 1945 г. по 1956 г. в исследуемых документах очень редко встречались случаи обсуждения нарушителей, что вовсе не говорит об их полном отсутствии. На заседаниях партийной и профсоюзной организаций нередко звучали слова о большом количестве опозданий, прогулов и других нарушениях. Основными причинами большого количества нарушений дисциплины партийными и профсоюзными активистами назывались отсутствие должной идейно-воспитательной и культурно-массовой работы. Особенно это наблюдалось среди молодежи, которая составляла около 40% от общего числа рабочих.

Мы склонны полагать, что рост зафиксированных нарушений связан с Указом Президиума Верховного Совета СССР от 14 июля 1951 г., по которому уголовные наказания за нарушения трудового режима были заменены мерами административного и общественного воздействия, кроме случаев неоднократного и длительного прогула. С отменой этого закона исчезла необходимость

скрывать нарушителей, как до этого делали начальники цехов, не сообщая в вышестоящие инстанции обо всех случаях отсутствия на работе, опозданиях. Это объяснялось стремлением заводских руководства завода сохранить существующий коллектив, ввиду нехватки квалифицированных кадров. Следовательно, показатели количества нарушений стали приближенными к реальной картине состояния трудовой дисциплины.

Но и после отмены указа заводская администрация не стремилась тщательно регистрировать нарушения, поскольку они считались свидетельством неудовлетворительного состояния идейно-воспитательной работы. Поэтому прогулы и опоздания регистрировались только по числу вынесенных по ним взысканий. Вероятно, на самом деле их было значительно больше.

Стоит отметить, что в изученных документах ни разу не встречались случаи наказания по указу 1940 г., несмотря на то, что местные коммунисты были хорошо осведомлены о его юридической силе. К примеру, 30 октября 1946 г. на закрытом партсобрании рассматривалось нарушение трудовой дисциплины коммунистом И., который прогулял четыре рабочих дня. Выступавшие в прениях коммунисты осудили его и говорили о том, что проступок И. заслуживает судебного наказания. Однако, принимая во внимание то, что он — молодой коммунист, имеет две награды, полученные в годы войны, а также еще не прошел должной партийной школы, ему дали возможность оправдать себя практической работой. Участники собрания первоначально склонялись к строгому выговору с предупреждением, но по итогам голосования проштрафившемуся коммунисту был вынесен только строгий выговор без занесения в личное дело [5; 104].

Практика разбора персональных дел нарушителей-коммунистов получила широкое распространение после 1956 года. Если за период до 1957 г. на заседаниях партийной организации было рассмотрено всего 23 персональных дела, то в последующие годы ежегодно рассматривалось в среднем по 20 дел. Если коммунист совершил нарушение впервые, его либо предупреждали, либо выносили выговор. За неоднократное нарушение следовал строгий выговор без занесения, а затем — и с занесением в личное дело: все зависело от степени раскаяния нарушителя и заверения, что в дальнейшем он подобного не допустит. Главный упор делался на улучшение воспитательно-разъяснительной работы — партийные активисты искренне верили в возможность перевоспитания человека.

Меры административного воздействия имели больше порицательный характер, поскольку за ними не стояло ничего, что наносило бы существенный материальный ущерб прогульщикам. Вынесенные наказания зачастую не влияли на самих нарушителей. Напротив, фактическая безнаказанность отнюдь не способствовала искоренению пьянства на заводе.

Одной из мер «общественного воздействия» являлись товарищеские суды, которые подчинялись профсоюзным комитетам. В заводских документах содержится очень мало сведений о работе этого общественного органа. 8 мая 1953 г. на конференции товарищеского суда отмечалось: «Надежды, возложенные на состав товарищеского суда, не оправдались. В результате проведенной работы прогулы не уменьшились. Причина — товарищеский суд проходил не на идейно-

политическом уровне. Принятые решения не доводились до рабочих, а иногда эти решения не выносились» [6; 44а-44а об.].

Заседания товарищеского суда проходили нечасто, в том числе и по вине администрации, которая оформляла документы на нарушителей по полтора месяца, после чего истекал 15-дневный срок рассмотрения дела. С 17 декабря 1960 г. по 15 мая 1963 г. товарищеский суд рассмотрел всего 14 дел [7; 117].

Правила работы товарищеских судов были установлены Указом Президиума Верховного Совета СССР от 14 июня 1954 года. Товарищеские суды должны были представлять собой воспитательный орган. Основной акцент в их работе делался на создание атмосферы общественного осуждения по отношению к прогульщикам и другим нарушителям трудовой и производственной дисциплины. Членам товарищеского суда необходимо было организовать заседание, собрать рабочих для того, чтобы рассмотреть случаи нарушений. Профорги в свободное от работы время должны были готовить выступающих. При сменном графике работы, прохладном отношении рабочих к самой идее товарищеских судов уложиться в отведенный законом срок было крайне трудно. Нарушение сроков рассмотрения случая прогула было достаточным основанием для обжалования в народном суде, поэтому товарищеский суд не играл большой роли в борьбе за трудовую дисциплину, являясь второстепенным, вспомогательным органом.

Товарищеские суды использовали следующие меры воздействия: заставляли нарушителя публично извиниться, предупреждали, порицали, выносили выговор, могли наложить штраф, перевести в другой цех или понизить в должности, выселить из заводского жилья. Данные наказания действовали год, но по ходатайству могли быть отменены досрочно.

Еще одной мерой общественного воздействия служила заводская сатирическая стенная печать, в которой появлялись карикатуры на прогульщиков и пьяниц. Но они редко давали желаемый эффект и никогда не применялись систематически.

Иногда заводское руководство в качестве метода материального воздействия использовало перевод нарушителя на нижеоплачиваемую работу, чаще всего в другой цех. Так, 13 февраля 1952 г. на совещании у директора рассматривалось опоздание на работу на 2 часа столяра модельно-столярного цеха т. З. По итогам совещания было принято решение о его переводе в чернорабочие литейного цеха на 2 недели за повторный случай опоздания на работу в течение января-февраля 1952 г. [9; 347]. По закону перевод мог осуществляться на срок до 3 месяцев.

К концу исследуемого периода для борьбы с пьянством стали практиковать такие меры наказания, как лишение места в заводской очереди на квартиру, что оговаривалось в коллективном договоре. К примеру, подобное наказание было применено в июне 1963 г. к слесарям С. и М. за прогул 13-14 мая по причине пьянства [10; 214]. Следует отметить, что подобный метод воздействия использовался очень редко.

В самом крайнем случае заводское руководство прибегало к увольнению нарушителя. Например, 14 августа 1961 г. на заседании завкома рассматривалось

ходатайство администрации завода об увольнении за систематические прогулы электромонтера цеха № 5 А.: «Обсудив данный вопрос и взяв во внимание то, что т. А. позволял себе и ранее нарушения дисциплины на заводе: прогулы по пьянке и нарушение общественного порядка в городе. К тому же имел два сообщения из медвытрезвителя. Заседание завкома постановило дать согласие на увольнение т. А. с завода за систематическое нарушение трудовой дисциплины» [11; 62]. Следовательно, увольнению подлежали только рабочие, которые систематически нарушали трудовую дисциплину, с которыми были проведены все воспитательные мероприятия, то есть злостные нарушители.

Таким образом, несмотря на то, что до 1956 г. юридически сохранял силу указ 1940 г., фактически он не применялся, несмотря на решительные заявления заводских руководителей: «Строго следить за выполнением указа Верховного Совета СССР от 26 ноября 1940 г., своевременно привлекать к ответственности нарушителей трудовой дисциплины и их укрывателей» [12; 38]. Администрация завода старалась бороться за соблюдение трудового режима, но реальных рычагов воздействия на нарушителей, кроме методов административного взыскания и общественного убеждения, у нее не было. К увольнению прибегали в крайних случаях, тем более, что его трудно было провести через профсоюз, который стоял на защите прав работников. Эффективной системы борьбы с нарушениями трудовой дисциплины на заводе «Механик» так и не сложилось.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. См. напр.: Бехтерева Л.Н. Опыт реконструкции психологии рабочих Ижевских заводов Удмуртии 1920-х годов // Отечественная история. 2000. № 2. С. 170-177; Мирясов А.В. К вопросу о мотивации труда рабочих России в 1920-е гг. (на примере промышленных предприятий Пензенской губернии) // Отечественная история. 2005. № 5. С. 131-140; Постников С.П., Фельдман М.А. Социокультурный облик промышленных рабочих России в 1900-1941 гг. М.: РОССПЭН, 2009. 367 с. и др.
2. Соколов А.К. Режимность на советских предприятиях // Режимные люди в СССР. М.: РОССПЭН, 2009. С. 99-127.
3. Государственный архив социально-политической истории Тюменской области (далее — ГАСПИТО). Ф. 260. Оп. 3. Д. 7. 233 л.
4. ГАСПИТО. Ф. 260. Оп. 2. Д. 16. 136 л.
5. ГАСПИТО. Ф. 260. Оп. 2. Д. 15. 177 л.
6. Государственный архив Тюменской области (далее — ГАТО). ГАТО. Ф. 293. Оп. 1. Д. 499. 178 л.
7. ГАТО. Ф. 293. Оп. 1. Д. 608. 291 л.
9. ГАТО. Ф. 293. Оп. 1. Д. 500. 360 л.
10. ГАТО. Ф. 293. Оп. 1. Д. 635. 253 л.
11. ГАТО. Ф. 293. Оп. 1. Д. 609. 61 л.
12. ГАСПИТО. Ф. 260. Оп. 2. Д. 14. 226 л.