

DOI: 10.15372/HSS20170217
УДК 94(571.1/.5)"1940/1989"

К.П. ПРИБЫТКОВА

**В ПОИСКЕ ФОРМ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО ПРОИЗВОДСТВА:
НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОЧИХ-СДЕЛЬЩИКОВ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ
АЛТАЙСКОГО КРАЯ В 1940–1980-е гг.***

Алтайский государственный университет,
РФ, 656049, г. Барнаул, пр. Ленина, 61

В статье на основе микроисторического подхода на примере коллективов заводов «Трансмаш» и Алтайского тракторного завода в качестве одного из факторов трудовой мотивации изучается процесс нормирования труда рабочих-сдельщиков в промышленности Алтайского края в 1940–1980-е гг. Рассмотрена эволюция политики государства по этому вопросу, отмечено снижение значения принудительных элементов в повышении норм выработки, произошедшее во второй половине 1950-х гг. одновременно с передачей контроля над нормированием администрации предприятий. На основе реконструкции действий мастеров и начальников цехов, а также анализа динамики выполнения норм рабочими-сдельщиками был сделан вывод о неостребованности заводскими руководителями ужесточения нормирования как инструмента трудовой мотивации с целью обеспечить гарантированный уровень доходов рабочих в условиях повышенной текучести кадров.

Ключевые слова: мотивация труда, промышленность, Алтайский край, микроистория, нормирование труда.

K.P. PRIBYTKOVA

**IN SEARCH OF FORMS OF THE EFFICIENCY OF SOCIALIST PRODUCTION:
LABOR RATE SETTING OF PIECE-WORKERS IN THE ALTAI TERRITORY INDUSTRY
IN THE 1940s – 1980s**

Altai State University,
61, Lenin Str., Barnaul, 656049, Russia

Using a microhistorical approach the article examines the process of labor rate setting and the mechanism of its toughening in the industry of Altai region in 1940s- 1980s as an aspect of the industrial labor motivation problem in the Soviet Union, which analysis is closely related to discussions about causes of the Soviet socialism model crisis and collapse. A methodological approach established in the modern historical science is used, it proposes to distinguish three groups of work incentives: coercion, compensation and commitment. They are also different due to the motivation purpose: incentives to attract employees to an enterprise, and incentives promoting productive and intensive labor. The state of rationing is a factor determining the piecework system effectiveness as a compensatory (financial) incentive to increase productivity, and the mechanism of standards toughening is an independent way of employees' labor coercive intensifications. The paper analyzes large engineering enterprises created on the basis of Kharkov and Stalingrad tractor plants in the early 1940s after their evacuation: Altai Tractor Plant (ATP) in Rubtsovsk and Transport Engineering Plant («Transmash») in Barnaul. The article describes the state policy evolution on the matter of labor rationing, shows decreasing a coercive component in the mechanism for raising standards, which occurred simultaneously with the transferring the regulation control to the plant administration in the second half of the 1950s. The author has reconstructed the actions by masters and foremen of the selected plants and analyzed the dynamics of performing norms by piece-workers, which led to the conclusion about underestimated labor norms in the plants, a widespread practice of additions to the workers' real production and a general lack of demands to toughen norms by plant managers as a motivation tool due to the need to provide a guaranteed level of workers' income under conditions of a high staff turnover typical for the analyzed period.

Key words: labor motivation, industry, Altai region, microhistory.

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

Карина Павловна Прибыткова – аспирант, Алтайский государственный университет, e-mail: pr.karina.p@gmail.com
Karina P. Pribytkova – graduate student, Altai State University

Создание эффективной системы промышленного производства, способной демонстрировать более высокие темпы роста по сравнению с капиталистическими странами, было одной из важнейших целей экономической политики советского государства. Данное обстоятельство породило непрерывные поиски способов стимулирования труда и многочисленные эксперименты в сфере заработной платы, организации социалистического соревнования и воздействия на сознание рабочих. Тем не менее на протяжении советского периода на предприятиях с различной степенью интенсивности проявлялись симптомы кризиса трудовых отношений, такие как хронически высокий уровень текучести кадров и недопустимо высокая доля брака в производстве, массовые прогулы, опоздания и другие нарушения трудовой дисциплины в рабочей среде. Как результат отмеченных тенденций, с середины 1970-х гг. в динамике производства советских промышленных предприятий устойчивый характер приобрели застойные явления, которые сопровождались снижением темпов роста производительности труда. Неспособность обеспечить высокий уровень мотивации советских рабочих к труду в рамках сложившихся норм и практик стимулирования рассматривается историками в качестве одного из ключевых факторов разрушения советской модели социализма. Выявить причины неэффективности системы мотивации труда позволит тщательный анализ содержания и эволюции в Советском Союзе отдельных элементов этой системы, одним из которых является процесс нормирования труда рабочих кадров.

Изучение проблем мотивации индустриального труда в СССР представляет собой развивающееся направление исследований. В отечественной историографии этой проблемы основное внимание ученых обращено на довоенный этап советской истории [1, 2] и период Великой Отечественной войны [3; 4; 5; 6]. Исключением является работа А.М. Маркевича и А.К. Соколова, посвященная анализу стимулирования труда на московском заводе «Серп и молот» на протяжении всей его дореволюционной и советской истории [7]. Территориально исследования ограничиваются, как правило, центральной частью России или только столичными предприятиями. Вопросам мотивации труда в западносибирском регионе посвящены статьи Р.Е. Романова [5; 6], касающиеся процесса трудового стимулирования в период Великой Отечественной войны на предприятиях оборонной промышленности г. Новосибирска.

В качестве методологической основы для изучения процесса мотивации труда в современной исторической науке утвердился подход, предполагающий выделение трех групп механизмов стимулирования: принуждение, материальное вознаграждение и моральные побуждения; все они действовали в разнообразных сочетаниях в различных исторических условиях [8, с. 199–200]. Способы мотивации также принято различать в зависимости от целей, на которые они направлены, а именно: стимулы к привлечению работников на предприятие, и стимулы, побуж-

дающие к производительному и качественному труду на производстве [9, с. 5]. Широкое распространение в отечественной историографии проблемы получило применение микроисторического подхода, позволяющего выявить, как определявшиеся в СССР на государственном уровне механизмы трудового стимулирования реализовывались в действительности [1; 2; 3; 7; 9].

Одним из ведущих материальных способов побуждения к высокопроизводительному труду в Советском Союзе было широкое распространение сдельной системы оплаты труда, при которой заработок начинался рабочему за каждую единицу произведенной продукции по установленной расценке¹, вычислявшейся путем деления тарифной ставки² на норму выработки³. Эффективность сдельной системы определялась, во-первых, структурой заработной платы: тариф (выплата за произведенную продукцию), а не различные доплаты, должен был составлять основную часть заработка, во-вторых, состоянием нормирования труда: на предприятиях должны были действовать достаточно «жесткие» нормы выработки, что требовало интенсивного труда рабочих в течение смены. В процессе совершенствования технологии и обновления оборудования выполнение заданий отнимало меньше усилий и времени, поэтому нормы выработки необходимо было систематически пересматривать в сторону их увеличения. Таким образом, ужесточение нормирования, заключавшееся в повышении норм выработки для рабочих-сдельщиков, представляло собой принудительный способ интенсификации их труда и, как следствие, увеличения его производительности.

Изучение нормирования труда в отечественной историографии проводилось в контексте рассмотрения системы трудовой мотивации на промышленных предприятиях в тот или иной период. При анализе процесса стимулирования на Тверском вагоностроительном заводе в 1941–1951 гг. С.И. Тогоева отметила факты произвольного установления норм и приписок к выработке, на основе чего сделала вывод о неэффективности материальных стимулов [3, с. 49–51]. Случаи приписок на заводе «Серп и Молот» во второй половине 1950-х – 1960-е гг. в контексте развития уравнительных тенденций в оплате труда отмечают в упомянутом исследовании А.М. Маркевич и А.К. Соколов [7, с. 250–253].

Настоящее исследование выполнено на стыке регионального и микроисторического подходов. Его целью является анализ состояния нормирования труда в промышленности Алтайского края в 1940–1980-е гг., а также определение значения механизма ужесточения норм выработки в системе трудовой мотива-

¹ Расценка – величина оплаты за единицу произведенной продукции при сдельной оплате труда, зависящая от размера тарифной ставки и нормы выработки.

² Тарифная ставка – фиксированный размер денежной выплаты, который устанавливается за труд рабочего определенного разряда за единицу времени (как правило, за час).

³ Норма выработки – это количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено рабочим за единицу времени (как правило, за час) для той или иной производственной операции.

ции и оценка его эффективности. В качестве объекта для микроанализа были выбраны крупные машиностроительные предприятия: Алтайский тракторный завод (АТЗ) в г. Рубцовске и завод транспортного машиностроения «Трансмаш» (завод № 77) в г. Барнауле, производивший в годы войны дизельные двигатели для танков, а в последующем – для судов, экскаваторов, подъемных кранов, тепловозов и других машин. Оба предприятия были созданы в начале 1940-х гг. на базе эвакуированных Харьковского и Сталинградского тракторных заводов

Исследование проблемы нормирования труда на предприятиях Алтайского края представляет интерес и в плане оценки воздействия различных факторов на реализацию способов трудовой мотивации. Необходимо учитывать также региональные особенности промышленного развития. Во-первых, значительное число алтайских предприятий пережили этап форсированного становления в чрезвычайных условиях войны в ходе эвакуации промышленности. В результате процессы улучшения условий труда и формирования жилищного фонда отставали от развития производства в Алтайском крае больше, чем это было характерно для среднего советского предприятия. Во-вторых, города Алтая уступали промышленным центрам европейской части СССР в уровне развития социальной инфраструктуры, находясь в невыгодном в этом отношении положении даже в рамках сибирского региона. В совокупности указанные обстоятельства создавали руководству заводов дополнительные сложности в плане реализации механизмов мотивации.

В годы войны государство инициировало на рассматриваемых предприятиях масштабные пересмотры норм выработки (в сторону их повышения), которые продолжились и в послевоенный период. До 1957 г. это было ежегодное мероприятие⁴. Но увеличения тарифных ставок при этом не было, поэтому расценки за каждую единицу произведенной продукции снижались, что вынуждало рабочих трудиться более интенсивно с целью сохранения достигнутого уровня заработной платы. Данные табл. 1 отражают динамичный рост производительности труда в указанный период (отчасти этот рост являлся и следствием постепенной стабилизации работы предприятий в ходе завершения основной фазы их строительства).

Документы архивных фондов предприятий отражают стремление руководителей с помощью различных способов снизить принудительный характер ужесточения нормирования, поэтому в полной мере стимулирующий потенциал данного способа интенсификации труда не реализовывался. В протоколах заводских партсобраний и в приказах директоров предприятий в 1940–1950-е гг. регулярно отмечались случаи приписок мастеров к реальной выработке рабочих⁵.

Материалы фонда завода «Трансмаш» послевоенного периода сохранили свидетельства сопротивления начальников цехов и участков ежегодным кампаниям повышения норм⁶. Так, в марте 1953 г. начальник одного из цехов даже назвал «жандармами» сотрудников отдела труда и зарплаты, проверявших процесс пересмотра норм⁷. В итоге сроки проведения кампаний систематически срывались, а установленные задания (повысить нормативы на фиксированную величину) выполнялись не в полной мере.

Действия производственных руководителей позволяли смягчить последствия пересмотра норм, в результате на исследуемых предприятиях нормы значительно перевыполнялись. В 1943 г. на заводе «Трансмаш» средний уровень выполнения норм составил 138,6 %, в 1947 г. в термическом цехе завода – 133,8 %, в литейном – 134,3 %, в сборочном – 161 %, в одном из механических – 130,7 %⁸. Аналогичный показатель на АТЗ в среднем по цехам в октябре 1944 г. достигал 158,9 %, в 1950 г. – 145,1 %⁹. В первой половине 1950-х гг. около 30 % сдельщиков завода АТЗ справлялись с нормами на 150–200 %, а около 10 % – на 200% и выше¹⁰. Перевыполнение норм вело к повышенной нагрузке на фонд заработной платы, росту себестоимости продукции выпускаемой предприятиями.

Спротивление со стороны руководителей механизму ужесточения норм выработки объяснялось их стремлением не допустить падения доходов рабочих и с помощью гарантированного уровня заработной платы удерживать кадры в условиях высокой текучести рабочей силы, которая на рассматриваемых заводах в годы войны достигала 30–80 % в год, а в послевоенное десятилетие сохранялась в пределах 25–45 %¹¹.

В августе 1956 г. Совет Министров СССР принял постановление «Об изменении порядка пересмотра норм выработки» [10, с. 44], согласно которому повышение норм в дальнейшем должно было осуществляться не посредством централизованных кампаний, а по инициативе начальников цехов и участков на местах. Несмотря на предоставление руководителям большей самостоятельности в вопросе установления норм, формально Постановление не свидетельствовало о смягчении позиции государства в этом вопросе. Если ранее после завершения централизованного повышения нормы закреплялись на год в неизменном виде, то с принятием данного постановления пересмотр должен был осуществляться заводскими руководителями непрерывно по мере производственной модернизации. Кроме того, от администрации предприятий требовалось активно внедрять в трудовой

⁶ Там же. Ф. Р-1038. Оп. 1. Д. 411. Л. 26, 44; Д. 412. Л. 17–18.

⁷ Там же. Л. 50.

⁸ Там же. Д. 333. Л. 31 об., 92 об., 118–118 об., 169 об.; Д. 463. Л. 41.

⁹ Там же. Ф. Р-718. Оп. 1а. Д. 13. Л. 23.

¹⁰ Там же. Ф. Р-1122. Оп. 1. Д. 37. Л. 32; Д. 42. Л. 37; Д. 54. Л. 27.

¹¹ Подсчитано по: годовые отчеты завода «Трансмаш» (ГААК. Ф. Р-1038. Оп. 1–3) и АТЗ (ГААК. Ф. Р-1122. Оп. 1).

⁴ Государственный архив Алтайского края (ГААК). Ф. Р-717. Оп. 1. Д. 120. Л. 58; Ф. Р-1038. Оп. 1. Д. 411. Л. 1–8; Д. 412. Л. 2–6; 22.

⁵ ГААК. Ф. П-4560. Оп. 1. Д. 376; Ф. Р-1038. Оп. 1. Д. 62. Л. 152.

Т а б л и ц а 1

Производительность труда на заводах «Трансмаш» и АТЗ в 1940–1980-е гг., % к предыдущему году

Год	«Транс-маш»	АТЗ	Год	«Транс-маш»	АТЗ	Год	«Транс-маш»	АТЗ	Год**	АТЗ
1944	53,3	44,7	1956	1,7	нет	1967	9,4	15,5	1978	5,7
1945	4,3	7,5	1957	-3,1	данных	1968	16,6	15,3	1979	-2,2
1946	-35,2	7,4	1958	1,4		1969	9,8	7,3	1980	2,6
1947	6,9	35	1959	8,6	10,5	1970	6,6	11,9	1981	6
1948	20,4	-2,1	1960	5,1	9,3	1971	-6,4	7,8	1982	-3,8
1949	28,7	14,3	1961	1	2,9	1972	7,2	5,1	1983	2,5
1950	23,3	19	1962	1,8	2,5	1973	5,4	10,1	1984	1,7
1951	-6,5	4,1	1963	-5,3	9,8	1974	2,4	12,1	1985	5,7
1953	9,2	14,4	1964	9,2	7,2	1975	4,4	6,6	1986	5,7
1954	6,8	10	1965	2,3	4,2	1976	-14,8	3,9	1987	2,6
1955	5,2	4,1	1966	1	-2,1	1977	2,6	3,1	1988	-6,7

*Подсчитано по: годовые отчеты завода «Трансмаш» (ГААК. Ф. Р-1038. Оп. 1–4) и АТЗ (ГААК. Ф. Р-1122. Оп. 1; Архивный отдел администрации г. Рубцовска. Ф. Р-34. Оп. 3).

**Ввиду освоения на заводе «Трансмаш» производства двигателей для боевой машины пехоты данные о динамике валовой продукции с 1978 г. не представлены.

процесс технически обоснованные нормы выработки (ТОН). Данный вид норм рассчитывался для конкретных производственных операций по межотраслевым и отраслевым нормативам с учетом достижений большинства рабочих и передовиков и постепенно начал внедряться на рассматриваемых предприятиях с рубежа 1940-х – 1950-х гг. Нормы, которые рассчитывались и устанавливались непосредственно на заводах, назывались опытно-статическими. Уровень их повышения определялся отраслевыми министерствами для конкретного предприятия на основе его отчетной документации, поэтому данный вид норм выработки носил более «мягкий» характер в сравнении с технически обоснованными.

Текущая кадров во второй половине 1950–1980-х гг. продолжала оставаться высокой (сохранялась на уровне 30–40 % в год)¹², поэтому заводские руководители по-прежнему не были заинтересованы в установлении «жестких» трудовых нормативов. В связи с этим государство не смогло отказаться от централизованных кампаний пересмотра норм, которые после 1956 г. были предприняты трижды: в ходе реформ оплаты труда 1959–1960 гг.¹³, 1973–1975 гг.¹⁴

¹² Подсчитано по: годовые отчеты завода «Трансмаш» (ГААК. Ф. Р-1038. Оп. 3–4) и АТЗ (Архивный отдел администрации г. Рубцовска. Ф. Р-34. Оп. 3).

¹³ Постановление ЦК КПСС и Совета министров СССР от 9 апреля 1959 г. «О переводе на семичасовой рабочий день, повышении и упорядочении заработной платы работников предприятий машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности» // Организация заработной платы рабочих СССР: сб. нормативных актов. М., 1965. С. 104–105.

¹⁴ Постановление Совета министров СССР и ВЦСПС от 23 мая 1973 г. «О мерах по улучшению нормирования труда» // Библиотека нормативно-правовых актов СССР (1917–1992 гг.). URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_8078.htm (дата обращения: 10.12.2016 г.).

и 1988–1989 гг.¹⁵ Отраслевые министерства направляли на предприятия задания по увеличению до определенного уровня доли ТОН в общем количестве трудовых нормативов. Выполнение заданий приводило к более жесткому нормированию труда. При этом в рамках указанных реформ увеличивались тарифные ставки, что означало несущественное снижение или даже сохранение расценок за единицу произведенной продукции при повышении норм выработки. Данное обстоятельство свидетельствовало о существенном сокращении принудительной составляющей в процессе ужесточения нормирования: сохранение расценок означало отсутствие необходимости рабочим увеличивать затраты труда с целью не допустить падения зарплаток. Цель повышения норм выработки теперь заключалась не в стимулировании увеличения интенсивности труда рабочих, а в необходимости сохранить ее на достигнутом уровне, способном обеспечить выполнение плана в условиях модернизации производства.

Централизованные пересмотры в ходе реформ оплаты труда оказывали кратковременное положительное воздействие на динамику производительности труда рабочих, которая в целом во второй половине 1950–1980-е гг. росла менее интенсивно, чем в период регулярных кампаний повышения норм (см. табл. 1). Кроме того, внедрение ТОН на заводах после выполнения установленного отраслевым министерством задания сразу же замедлялось. К концу 1950-х гг. рабочие-сдельщики АТЗ справлялись с нормами в сред-

¹⁵ Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 г. «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства» // Библиотека нормативно-правовых актов СССР (1917–1992 гг.). URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_13494.htm (дата обращения: 10.12.2016 г.).

Т а б л и ц а 2

Выполнение норм выработки сельщиками основного производства АТЗ в конце 1950-х – 1960-е гг.*

Год**	1958	1959	1960	1961	1962	1963
Выполнение норм в среднем, %	177,9	179,4	179,8	115,7	117,4	120,8
Не выполняли нормы, % к числу сельщиков	2	1	2,8	17,4	15,6	12,3
Год	1964	1965	1966	1967	1968	1969
Выполнение норм в среднем, %	123,7	125,5	125,5	134,4	142,2	143,2
Не выполняли нормы, % к числу сельщиков	10,6	8,4	10,5	7,7	7,2	7,3

*Составлено по: Архивный отдел администрации г. Рубцовска. Ф. Р-34. Оп. 3. Д. 324. Л. 44; 1131. Л. 46; Д. 1412. Л. 51.

**Представлены данные на начало каждого года.

Т а б л и ц а 3

Распределение сельщиков АТЗ по уровню выполнения норм выработки в 1970–1980-е гг., % к среднесписочному числу*

Год	Выполнение норм			
	до 100 %	100–120 %	120–150 %	150 % и выше
1971	3,2	30,4	31,4	35
1972	4,4	28,9	30,7	36
1973	7,2	50	31,5	11,3
1974	8,9	52,7	30,6	7,8
1975	7	61	26	6
1976	6,4	57,8	28,6	7,2
1977	6,3	56,2	29,1	8,4
1978	6	55,2	29,5	9,3
1979	5,7	49,6	30,4	14,3
1980	4	58,8	23,4	13,8
1985	5,3	28,6	51,8	14,3
1986	4,3	19,4	52,9	23,4
1987	3,2	18,3	52,5	26
1988	4,1	22,2	50,8	22,7
1989	10,6	59,5	22,8	7,1

*Составлено по: Архивный отдел Администрации г. Рубцовска. Ф. Р-34. Оп. 3. Д. 2807. Л. 25; Д. 3180. Л. 49; Д. 3581. Л. 44; Д. 3767. Л. 51; Д. 4638. Л. 32; Д. 5024. Л. 53.

нем на 180 %, в 1961 г. в результате повышения норм 1959–1960 гг. – на 115,7 %, но к концу 1960-х гг. – уже на 140 % (табл. 2). На «Трансмаше» ситуация развивалась аналогичным образом: если в 1961 г. средний уровень выполнения норм составлял 113 %¹⁶, то в 1965 г. – уже 126 %¹⁷, а в 1970 г. – 140 %¹⁸. В 1972 г. на АТЗ 36 % сельщиков справлялись с нормами более чем на 150 %, к 1975 г. в результате пересмотра 1973–1975 гг. их число сократилось до 6 %. С 1975 до 1988 г. количество сельщиков, выполнявших нормы от 120 до 150 %, увеличилось почти в 2 раза, а свыше 150 % – более чем в 3 раза (табл. 3).

Показатели перевыполнения норм свидетельствуют не о высокоинтенсивном труде рабочих, а действии

заниженных норм или о масштабных приписках к выработке (а также о совокупном влиянии данных явлений). В подтверждение сказанному можно привести три нижеследующих аргумента. Во-первых, как уже отмечалось, за ужесточением производственных заданий следовали кратковременные повышенные темпы роста производительности труда. Во-вторых, предприятия в целом перевыполняли свои производственные планы (в отличие от норм рабочими) всего на несколько процентов. В-третьих, до конца советского периода для заводских руководителей не теряла остроты проблема состояния трудовой дисциплины: потеря рабочего времени на разговоры, сон, даже игры в домино и т.п. в течение смены, а также уходов до ее окончания¹⁹.

¹⁶ ГААК. Ф. Р-1038. Оп. 1. Д. 70. Л. 17.

¹⁷ Там же. Оп. 3. Д. 143. Л. 38.

¹⁸ Там же. Д. 507. Л. 25.

¹⁹ Там же. Оп. 1. Д. 207. Л. 41; Д. 248. Л. 9; Оп. 3. Д. 464. Л. 22; Ф. Р-1122. Оп. 1. Д. 771. Л. 3. Д. 775. Л. 7, 14, 17; Д. 778. Л. 14; Архивный отдел администрации г. Рубцовска. Ф. Р-34. Оп. 3. Д. 2. Л. 185.

Данные табл. 2 и 3 также свидетельствуют, что централизованные пересмотры приводили к увеличению доли рабочих, которые не справлялись с нормами. Причина заключалась в сохранении значительного числа неквалифицированных кадров в трудовом коллективе АТЗ, что было обусловлено высокой текучестью кадров.

Необходимо отметить, что эффективность ужесточения норм выработки как способа интенсификации труда и сдельной системы в целом падала из-за низкой доли тарифа в заработной плате рабочих, что было характерно для большей части рассматриваемого периода. По данным С.С. Букина, к 1953 г. у рабочих-сдельщиков на предприятиях тяжелого машиностроения Западной Сибири тариф составил 51 % заработка [11, с. 64]. К концу 1950-х гг. у мотористов сборочного цеха завода «Трансмаш» на долю тарифа приходилось 46,5 % заработной платы, у слесарей-сборщиков – 50,5 %²⁰. Остальная часть заработка включала различные надбавки и доплаты, с помощью которых заводские руководители стремились повысить общий размер заработной платы в военные годы и первое послевоенное десятилетие.

В конце 1950-х – начале 1960-х гг. в стране была проведена реформа системы оплаты труда. В результате значение тарифа в заработной плате рабочих существенно возросло, к примеру, на заводе «Трансмаш» – с 54 до 81,2 %²¹. Таким образом, принудительный эффект сдельной системы как способа интенсификации труда усилился.

В конце 1960-х гг. в результате «косыгинской» реформы заводские руководители получили широкие возможности для премирования рабочих, в том числе из фонда материального поощрения, созданного на предприятиях. Средства из него распределялись между членами трудового коллектива преимущественно уравнилельно. К 1989 г. средний размер премий в зарплате у сдельщиков барнаульского завода составлял 35,9 %²². Кроме того, с конца 1960-х гг. рабочим выплачивались разнообразные доплаты – за совмещение профессий, многостаночное обслуживание, квалификацию и т.п., что еще сильнее снижало значение тарифа в заработке.

Как подтверждает пример АТЗ (табл. 1), со второй половины 1970-х гг. темпы роста производительности труда на советских предприятиях стали систематически снижаться, и состояние нормирования, ослаблявшее материальную заинтересованность рабочих в результатах труда, выступало одним из факторов этого процесса.

В 1986 г. руководство страны объявило о новой реформе системы оплаты труда, которая в основных положениях повторяла содержание предыдущих преобразований и не предлагала новых способов повышения интенсивности труда рабочих. Реформа реали-

зовывалась на предприятиях уже в конце 1980-х гг.: руководители в соответствии с плановым заданием пересматривали нормы, что влияло на показатели их выполнения: на АТЗ, согласно данным табл. 3, число сдельщиков, справлявшихся с нормами на 120–150 %, снизилось в 2 раза, свыше 150 % – в 3 раза. Тем не менее, ужесточение нормирования не способствовало увеличению выработки (табл. 1) вследствие происшедшего на заводах общего спада производства, вызванного трудностями перехода предприятий на самофинансирование.

Анализ состояния нормирования труда в промышленности Алтайского края в 1940–1980-е гг. и политики государства в этом вопросе позволяет сделать следующие выводы. До второй половины 1950-х гг. в качестве цели механизма централизованного ужесточения норм выработки государство определяло повышение интенсивности труда рабочих как фактор роста его производительности. При этом данный способ стимулирования активно использовался. Во второй половине 1950-х гг. произошло смягчение принудительной составляющей нормирования: повышение производственных заданий по инициативе государства в условиях одновременного увеличения тарифных ставок должно было поддерживать трудовые затраты рабочих на уровне, который требовался для выполнения производственного плана.

Задача интенсификации труда для заводских руководителей стояла на втором месте после необходимости обеспечения стабильности кадрового состава в условиях повышенной текучести, при этом одним из способов было обеспечение гарантированного уровня заработной платы рабочих. Очевидно, что механизм ужесточения нормирования не был востребован администрацией предприятий: в период централизованных пересмотров норм мастера и начальники цехов пытались смягчить его принудительное воздействие, а во второй половине 1950-х – 1980-е гг. в условиях предоставленной им самостоятельности в этом вопросе – фактически перестали его использовать, что и предопределило кратковременность стимулирующего воздействия инициированных государством на этом этапе централизованных пересмотров норм.

На предприятиях в 1940–1980-е гг. в целом отмечались высокие показатели выполнения норм рабочими-сдельщиками, что было следствием прежде всего заниженных нормативов и приписок. В совокупности с низкой ролью тарифа в заработной плате данный механизм мотивации не создавал строгой зависимости заработка от интенсивности труда и не мог обеспечить высокой материальной заинтересованности рабочих и, как следствие, должной эффективности сдельной системы заработной платы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бычков С.Ю. Мотивация труда на Тверском вагоностроительном заводе, 1915–1928 гг. // Экономическая история. Обзорение. М., 2002. Вып. 8. С. 23–39.

²⁰ ГААК. Ф. Р-1038. Оп. 2. Д. 171. Л. 3.

²¹ Там же. Оп. 1. Д. 70. Л. 17.

²² Там же. Оп. 3. Д. 3920. Л. 9.

2. Журавлев С.В., Мухин М.Ю. «Крепость социализма»: повседневность и мотивация труда на советском предприятии, 1928–1938 гг. М., 2004. 240 с.
3. Тогоева С.И. Факторы влияния на мотивацию труда (на материалах Тверского вагоностроительного завода в 1941–1951 гг.) // Экономическая история. Обзорение. М., 2002. Вып. 8. С. 39–56.
4. Сомов В.А. Потому что была война: внеэкономические факторы трудовой мотивации в годы Великой Отечественной войны (1941–1945). Нижний Новгород, 2008. 234 с.
5. Романов Р.Е. Денежные стимулы труда рабочей молодежи оборонных предприятий Сибири в годы Великой Отечественной войны (1941–1945) // Гуманитарные науки в Сибири. 2014. № 1. С. 83–86.
6. Романов Р.Е. Материальное стимулирование труда рабочих в военно-промышленном производстве сибирского тыла (1941–1945) // Разработка и реализация идеи сибирского тыла в советской экономической и военно-оборонной стратегии. Новосибирск, 2015. С. 80–124.
7. Маркевич А.М., Соколов А.К. «Магнитка близ Садового кольца»: Стимулы к работе на Московском заводе «Серп и молот», 1883–2001 гг. М., 2005. 368 с.
8. Лукассен Я. Мотивация труда в исторической перспективе: некоторые предварительные заметки по терминологии и принципам классификации // Социальная история. Ежегодник. 2000. М., 2000. С. 194–205.
9. «Не рублем единым»: трудовые стимулы рабочих-текстильщиков дореволюционной России / Бородкин Л.И., Валетов Т.Я., Смирнова Ю. Б., Шильникова И.В. М., 2010. 535 с.
10. Перцев В.А. Материальное положение населения РСФСР (вторая половина 1950-х – 1980-е гг.): на материалах областей Центрального Черноземья. Воронеж, 2013. 404 с.
11. Букин С.С. Повышение реальных доходов рабочих Западной Сибири в послевоенный период (1946–1958 гг.) // Известия Сибирского отделения Академии наук СССР. Сер. обществ. наук. 1979. № 6, вып. 2. С. 63–69.
2. Zhuravlev S.V., Mukhin M.Yu. «The fortress of socialism»: everyday life and work incentives at a Soviet enterprise, 1928–1938. Moscow, 2004, 240 p. (In Russ.).
3. Togoeva S.I. Factors influencing the labour motivation (a case study of the Tver' carriage-building plant in 1941–1951. *Ekonomicheskaya istoriya. Obzrenie*. Moscow, 2002, vol. 1, pp. 39–56. (In Russ.).
4. Somov V.A. As there was a war: non-economic factors of labor motivation during the Great Patriotic War (1941–1945). Nizhny Novgorod, 2008, 234 p. (In Russ.).
5. Romanov R.E. Monetary incentives of labour for young workers in the defense enterprises of Siberia during the Great Patriotic War (1941–1945). *Gumanitarnye nauki v Sibiri*. 2014, no 1, pp. 83–86. (In Russ.).
6. Romanov R.E. Material stimulation of workers' labour in the military-industrial production of the Siberian rear. *Razrabotka i realizatsiya idey sibirskogo tyla v sovetskoy ekonomicheskoy i voenno-oboronnoy strategii*. Novosibirsk, 2015, pp. 80–124. (In Russ.).
7. Markevich A.M., Sokolov A.K. «Magnitka near Sadovoe kol'tsov»: work incentives in Moscow plant «Serp i molot», 1883–2001. Moscow, 2005, 368 p. (In Russ.).
8. Lukassen Ya. Labour incentives in a historical perspective: some preliminary remarks on terminologies and taxonomies. *Sotsial'naya istoriya. Ezhegodnik. 2000*. Moscow, 2000, pp. 194–205. (In Russ.).
9. Borodkin L.I., Valetov T.Ya., Smirnova Yu.B., Shil'nikova I.V. «Not a single ruble»: labor incentives of textile workers in pre-revolutionary Russia. Moscow, 2010, 535 p. (In Russ.).
10. Pertsev V.A. The material situation of the population of the RSFSR (the second part of the 1950s – 1980s): on materials of Central Chernozem region. Voronezh, 2013, 404 p. (In Russ.).
11. Bukin S.S. Increasing real incomes of workers in West Siberia in the post-war period (1946–1958). *Izvestiya Sibirskogo otdeleniya Akademii nauk SSSR. Seriya obshchestvennykh nauk*. 1979, vol. 6, no. 2, pp. 63–69. (In Russ.).

REFERENCES

1. Bychkov S.Yu. Labour motivation at Tver' carriage-building plant, 1915–1928. *Ekonomicheskaya istoriya. Obzrenie*. Moscow, 2002, vol. 1, pp. 23–39. (In Russ.).

Статья принята
редакцией 03.04.2017