

*К.П. Прибыткова*

**ПРИНУЖДЕНИЕ В СОВЕТСКОЙ СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ  
ТРУДА В ГОДЫ ТРЕТЬЕЙ ПЯТИЛЕТКИ (НА ПРИМЕРЕ  
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ АЛТАЙСКОГО КРАЯ)**

*K.P. Pribytkova*

**COERCION IN THE SOVIET SYSTEM OF LABOR  
MOTIVATION DURING THE THIRD FIVE-YEAR PLAN  
(ON THE EXAMPLE OF INDUSTRIAL ENTERPRISES  
IN THE ALTAI TERRITORY)**

**Аннотация.** Рассматривается реализация принудительных стимулов к труду в промышленности Алтайского края в 1938–1941 гг. Определяются причины неудачи попыток снизить текучесть, улучшить дисциплину и повысить интенсивность труда рабочих с помощью введения трудовых книжек, активизации практики увольнения за прогулы и ужесточения норм выработки в 1938–1939 гг. Устанавливаются результаты введения уголовной ответственности за дисциплинарные нарушения в июне 1940 г. на трудовые стратегии рабочих и эффективность работы предприятий.

**Ключевые слова:** мотивация труда, принудительные стимулы, трудовая дисциплина, текучесть кадров, индустриализация, Алтайский край.

Индустриализация в СССР сопровождалась непрерывным поиском эффективного сочетания разных по своему содержанию трудовых стимулов. В период третьей пятилетки (1938–1941 гг.), реализация которой проходила в условиях ожидания и начала Второй мировой войны, государство постепенно усиливало меры принуждения по отношению к рабочим.

С помощью введения трудовых книжек, ужесточения наказаний за прогулы, опоздания и самовольные увольнения предполагалось справиться с огромной текучестью кадров и укрепить трудовую дисциплину, а благодаря регулярным пересмотрам норм выработки – заставить рабочих повышать интенсивность труда. В конечном ито-

ге предприятия должны были выполнять плановые задания и демонстрировать рост производства.

В современных исследованиях, посвященных проблемам стимулирования труда в СССР, усиление принудительных способов мотивации труда в годы третьей пятилетки рассматривается как часть сложной системы стимулов, менявшейся в ответ на возникающие в промышленности проблемы [Соколов, 2004. С. 76–80]. Историки отмечают трудности в реализации принудительных мер [Хлевнюк, 1989] и расходятся во мнении относительно их эффективности, указывая на снижение текучести и количества прогулов к началу Великой Отечественной войны [Романов, 2018. С. 69] или на сохранение и даже укоренение в рабочей среде нарушений дисциплины и практик сдерживания интенсивности труда [Filtzer, 1996. P. 11, 16].

Настоящая статья нацелена на установление на примере предприятий Алтайского края результатов усиления мер принуждения по отношению к рабочим в советской промышленности в 1938–1941 гг., а также на определение роли принудительных стимулов в действовавшей системе мотивации труда.

Источниковую базу исследования составили отложившиеся в Государственном архиве Алтайского края (ГААК) делопроизводственные документы алтайских заводов и фабрик, а также материалы, подготовленные инструкторами и секретарями Алтайского крайкома и Барнаульского горкома ВКП(б) по итогам разнообразных исследований промышленных предприятий региона.

В период первых пятилеток низкая трудовая дисциплина и высокая текучесть представляли для алтайских заводов серьезные проблемы, затруднявшие выполнение плановых заданий. Местные партийные работники в ходе проводимых проверок фиксировали массовые прогулы, опоздания и уходы до окончания смены, бесконечные перекуры и отказы выполнять порученную работу. Текучесть создавала на предприятиях настоящий хаос, в течение года некоторые из них могли потерять рабочих больше, чем принять. Так, в 1938 г. Барнаульский меланжевый комбинат (БМК) принял 4716 рабочих, уволил 5097; Барнаульская сапоговаляльная фабрика – 867 и 1132 рабочих соответственно<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Государственный архив Алтайского края (ГААК). Ф. Р-618. Оп. 2. Д. 30. Л. 133, 135; Ф. Р-278. Оп. 1. Д. 78. Л. 184.

Важная причина обозначенных проблем заключалась в составе рабочей силы промышленных предприятий, которая в аграрном Алтайском крае формировалась в основном за счет завербованных работников колхозов, не имевших квалификации и производственного опыта. С помощью нарушений дисциплины они сокращали рабочее время, что позволяло облегчить непривычный труд. Выходцы из села возвращались в деревни, если оказывались нужны для помощи семье или не могли справиться с материальными трудностями, связанными с дефицитом жилья и низкими заработками, которые на предприятиях края в начале третьей пятилетки значительно отставали от средних в СССР. Так, в 1938 г. среднемесячная заработная плата рабочих на Барнаульском молочном заводе составила 154 руб., в пищевой промышленности СССР – 218 руб. (на 29,4 % больше); на Барнаульском кожевенном заводе – 180 руб., в кожевенной отрасли – 242 руб. (на 25,6 % больше); на Барнаульском вагоноремонтном заводе (ВРЗ) – 213 руб.<sup>2</sup>, в машиностроении СССР – 331 руб. (на 35,6 % больше) [Постников, 2009. С. 79]. Многие рабочие, так называемые «летуны», после увольнения оставались в городе и переходили на другое предприятие. Такие «перелеты» часто представляли собой шаг, необходимый для выживания.

Рост промышленных предприятий опережал развитие их энергетической базы и отсутствие электроэнергии регулярно становилось причиной длительных простоев. Например, в 1938 г. Барнаульская сапоговаляльная фабрика простояла почти 45 % рабочего времени<sup>3</sup>. В период простоя рабочие получали 1/2 или 2/3 тарифной ставки и не могли рассчитывать на сдельный приработок, что в условиях невысоких заработков в регионе опускало размер вознаграждения ниже критического минимума. Так, рабочие упомянутой сапоговаляльной фабрики в январе 1938 г. в период простоя в среднем заработали 142 руб., в июле в период «штурма» – 211 руб.<sup>4</sup> В обувной промышленности СССР в этом году рабочие в среднем зарабатывали 260 руб. в месяц [Постников, 2009. С. 79]. Во время простоя рабочие массово увольнялись и уходили на то предприятие, которое в данный момент работало. Многие не имели сбережений и не

---

<sup>2</sup> Подсчитано по: ГААК. Ф. Р-3. Оп. 1. Д. 76. Л. 26; Ф. Р-119. Оп. 1А. Д. 3. Л. 10; Ф. Р-497. Оп. 1. Д. 39. Л. 119.

<sup>3</sup> ГААК. Ф. Р-278. Оп. 1. Д. 78. Л. 183 об.

<sup>4</sup> Там же.

могли ждать месяц, который следовало отработать при увольнении по собственному желанию, поэтому покидали место работы самовольно.

Постановлением СНК СССР от 20 декабря 1938 г. для советских рабочих и служащих были введены трудовые книжки. Увольнение по собственному желанию допускалось теперь только при условии предупреждения заводского руководства за один месяц. Увольнение за дисциплинарное нарушение было немедленным и его причина фиксировалась в трудовой книжке. Согласно постановлению СНК СССР и ВЦСПС от 23 декабря 1938 г., предприятиям следовало непременно увольнять рабочих за прогул, к которому приравнивалось опоздание свыше 20 минут. Угроза увольнения за дисциплинарный проступок, способная помешать трудоустройству на хорошую работу, должна была заставить рабочих воздержаться от нарушений.

Под давлением местных партийных органов в 1939 г. на всех предприятиях края резко активизировалась практика увольнения за дисциплинарные нарушения. Например, БМК в 1938 г. по этой причине уволил 886 рабочих или 11 % от их среднего числа, в 1939 г. – уже 4502 рабочих или 64 %<sup>5</sup>. Усиление дисциплинарного воздействия не оказало влияния на трудовое поведение работников. Они продолжали опаздывать, прогуливать и не боялись увольнения за нарушения. Последнее подтверждают данные о причинах увольнений рабочих. Так, за 1-е полугодие 1939 г. Барнаульский меланжевый комбинат (БМК) за дисциплинарные проступки уволил 24 % рабочих, за первое полугодие 1940 г. – почти столько же – 25 %<sup>6</sup>; овчинно-шубный завод (г. Барнаул) – 40 и 44 % соответственно<sup>7</sup>.

Спрос на рабочую силу в регионе был настолько велик, что найти новое место работы или вернуться на старое не составляло труда, а на причину увольнения при приеме на работу никто не обращал внимания. Рабочие даже использовали прогул в качестве способа для быстрого увольнения (самовольного ухода), позволяя руководителям формировать подходящую статистику для партийных органов.

---

<sup>5</sup> ГААК. Ф. Р-618. Оп. 2. Д. 30. Л. 135; Д. 32. Л. 204–205.

<sup>6</sup> ГААК. Ф. П-10. Оп. 22. Д. 36. Л. 23, 26; Ф. Р-618. Оп. 2. Д. 34. Л. 15.

<sup>7</sup> ГААК. Ф. П-10. Оп. 22. Д. 36. Л. 21; Оп. 24. Д. 133. Л. 153.

Единственным результатом усиления принуждения в конце 1938 г. стал рост текучести. Так, в 1938 г. БМК покинул 61 % рабочих, в 1939 г. – уже 97 %<sup>8</sup>. Одновременно увеличился приток рабочей силы на предприятия края, и получалось, что заводы и фабрики «обменивались» прогульщиками.

В 1938–1939 гг. на советских предприятиях прошел пересмотр норм выработки в сторону их повышения, который в алтайской промышленности натолкнулся на объективные препятствия. Большая часть предприятий региона была оснащена устаревшим оборудованием и на многих операциях использовался ручной труд. Промышленность края испытывала дефицит кадров-нормировщиков и проблемы с их техническим оснащением – у многих не было секундомера или даже часов с секундной стрелкой, поэтому нормы выработки, установленные или пересмотренные, носили весьма приблизительный характер и не побуждали рабочих повышать интенсивность труда. Исключение представлял Барнаульский меланжевый комбинат, построенный в 1932–1934 гг. На этом предприятии даже стахановцы перевыполняли нормы всего на 5–10 %<sup>9</sup>, в то время как рабочие соседнего вагоноремонтного завода в январе 1940 г. справлялись с нормами в среднем на 160 %<sup>10</sup> (при том что в 1939 г. на предприятии прошел пересмотр норм). В 1939 г. часовая ставка рабочего-сдельщика 1-го разряда на БМК составляла 5,5 руб., на ВРЗ – 0,7 руб.<sup>11</sup> Несмотря на разницу, средние заработки рабочих предприятий в 1939 г. были близки: 253 и 256 руб. в месяц<sup>12</sup>. Приведенный факт указывает на практику сохранения заниженных норм выработки на заводах с низкими тарифными ставками, которая являлась следствием стремления заводских руководителей использовать материальные стимулы для привлечения и сохранения рабочих кадров.

Необходимо отметить, что на ряде предприятий ужесточение норм сопровождалось повышением тарифных ставок, а значит и расценок за каждую единицу произведенной рабочим-сдельщиком продукции, что создавало и материальные стимулы для повышения интенсивности труда.

---

<sup>8</sup> ГААК. Ф. Р-618. Оп. 2. Д. 32. Л. 200, 204–205.

<sup>9</sup> Там же. Д. 30. Л. 149; Д. 32. Л. 217.

<sup>10</sup> ГААК. Ф. Р-3. Оп. 1. Д. 78. Л. 18.

<sup>11</sup> ГААК. Ф. Р-3. Оп. 2. Д. 27. Л. 23; Ф. Р-119. Оп. 1А. Д. 3. Л. 20.

<sup>12</sup> ГААК. Ф. Р-3. Оп. 1. Д. 77. Л. 7; Ф. Р-618. Оп. 2. Д. 32. Л. 240.

Усиление принуждения в 1938–1939 гг. не помогло алтайской промышленности справиться с плановыми заданиями. План по валовой продукции в 1939 г. ВРЗ выполнил на 83 %<sup>13</sup>, БМК – на 96 %; предприятия края, производящие стройматериалы, – на 78 %, предприятия легкой промышленности – на 83 %, пищевой – на 96 %<sup>14</sup>.

Провал предпринятых принудительных мер на фоне стремительных успехов немецкой армии в Западной Европе побудил партийное руководство к более серьезному ужесточению политики по отношению к рабочим летом 1940 г.

Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. распространил уголовное право на сферу трудовых отношений, запретив самовольный уход с места работы под угрозой тюремного заключения на срок от двух до четырех месяцев и установив в качестве наказания за прогул не увольнение, а исправительные работы по приговору народного суда на срок до шести месяцев с вычетом до 25 % от заработной платы. Чтобы рабочие не использовали другие нарушения в качестве повода для увольнения, в августе 1940 г. было установлено наказание в виде тюремного заключения на один год за мелкие кражи и хулиганство на производстве. Увольнение по желанию работника оставалось возможным, но только в случае приобретения инвалидности, выхода на пенсию или поступления в учебное заведение.

Согласно июньскому указу, увеличивалась продолжительность рабочего дня с семи до восьми часов. Всем предприятиям требовалось повысить нормы выработки и на этот раз снизить тарифные ставки и расценки с целью заставить рабочих увеличить интенсивность труда для сохранения заработка за каждый отработанный час.

В первые недели реализация указа была тесно связана с идеологическими мероприятиями. Чтобы убедить рабочих в обоснованности ужесточения трудового законодательства прямой угрозой советским границам, партийные работники провели сотни митингов в городах края и тысячи бесед с рабочими в жилых кварталах. На предприятиях прошли показательные судебные процессы, которые должны были сформировать в рабочей среде негативное отношение к нарушителям, а значит и к самим нарушениям.

---

<sup>13</sup> ГААК. Ф. Р-3. Оп. 1. Д. 77. Л. 50.

<sup>14</sup> ГААК. Ф. П-1. Оп. 1. Д. 330. Л. 108.

После Пленума ЦК ВКП(б), прошедшего в конце июля 1940 г., следуя сигналам из Центра, на местах активно заработал механизм принуждения [Соломон, 1998. С. 301]. В результате за два месяца со дня издания указа от 26 июня 1940 г. народные суды Алтайского края рассмотрели 5344 дела, по которым вынесли 98 % обвинительных приговоров, осудив за прогул 4419 человек, за самовольный уход – 814<sup>15</sup>. В сумме 7 % рабочих в крае получили судимость [Лизина, 1971. С. 25]. В первом полугодии 1941 г. подавляющее большинство дел также заканчивалось обвинительными заключениями. Так, за этот период доля обвинительных приговоров по делам, переданным в народный суд вагоноремонтным заводом, составила 80 %<sup>16</sup>.

Ужесточение принуждения летом 1940 г. оказало значительное влияние на трудовые стратегии рабочих. В первую очередь отметим, что многие из них «закрепились» на предприятиях. Если в первом полугодии 1940 г. барнаульские заводы и фабрики покинули 48 % рабочих, то во втором полугодии – только 13 %. Самовольный уход превратился в опасный и поэтому редко используемый способ смены места работы. Во втором полугодии 1940 г. к нему обратились только 2,5 % рабочих предприятий г. Барнаула<sup>17</sup>. Часть из них воспользовалась «лазейкой» в системе принуждения – оказавшись не найденными, избежали наказания.

Некоторые рабочие добивались увольнения по собственному желанию, для чего прибегали к неформальным практикам взаимодействия с заводским начальством. Инструкторы барнаульского горкома фиксировали случаи безосновательных разрешений на увольнения от начальников цехов с санкции директора или без нее<sup>18</sup>. Возможности для увольнения по собственному желанию у рабочих алтайских предприятий в течение третьей пятилетки сокращались, но все же оставались. Так, за первое полугодие 1940 г. по собственному желанию уволился 681 рабочий БМК (8 % от их общего числа), за этот же период 1941 г. – 491 (7 %) <sup>19</sup>.

Под давлением принуждения уменьшилось количество зарегистрированных прогулов. Так, во втором полугодии 1940 г. 14 % рабо-

---

<sup>15</sup> Подсчитано по: ГААК. Ф. П-1. Оп. 1. Д. 368. Л. 122.

<sup>16</sup> ГААК. Ф. Р-3. Оп. 1. Д. 79. Л. 16 об.

<sup>17</sup> ГААК. Ф. П-10. Оп. 24. Д. 133. Л. 154.

<sup>18</sup> Там же. Л. 35 об., 36.

<sup>19</sup> ГААК. Ф. Р-618. Оп. 2. Д. 34. Л. 15; Д. 36. Л. 31.

чих ВРЗ совершили прогулы, в первом полугодии 1941 г. – только 5 %<sup>20</sup>. Конечно, не все нарушения дисциплины фиксировались на местах, но обвинительный вектор работы народных судов заставил большинство рабочих скорректировать свое трудовое поведение. Теперь, чтобы безопасно для себя решить личные проблемы в рабочее время, нужно было получить незаконное разрешение от мастера или начальника цеха на опоздание или отсутствие на работе в течение одного или нескольких дней.

В 1940 г. и первой половине 1941 г. промышленность края в целом справилась с плановыми заданиями по производству продукции и производительности труда<sup>21</sup>. В 1940 г. последний показатель превысил плановое значение на БМК на 6 %, на вагоноремонтном заводе – на 11 %, на сапоговаляльной фабрике – на 16 %. В том же году рост производительности труда на перечисленных предприятиях по отношению к 1939 г. составил 14, 19 и 28 % соответственно<sup>22</sup>.

Успехи, которые продемонстрировали алтайские предприятия, нуждаются в уточнении. В заводской отчетности под производительностью труда понималась годовая выработка одного рабочего в рублях. В 1940 г. количество рабочих часов значительно увеличилось, что и послужило значимым источником улучшения производственных показателей. Есть основания сомневаться, что достигнутые результаты были следствием труда рабочих в полную силу.

Важно отметить, что предпринятые меры не позволили взять под контроль интенсивность труда. На предприятиях сохранялись проблемы, которые затрудняли установление точных норм, что способствовало их занижению заводскими руководителями. Если на ВРЗ до пересмотра норм в июне 1940 г. в среднем рабочие выполняли их на 175 %, то после пересмотра – в июле этого же года – значительно ниже, на 162 %<sup>23</sup>. В то же время план по производительности труда на предприятии был перевыполнен только на 11 %, план по валовой продукции – на 4 %.

---

<sup>20</sup> ГААК. Ф. П-10. Оп. 24. Д. 133. Л. 153–154; Ф. Р-3. Оп. 1. Д. 79. Л. 16 об.

<sup>21</sup> ГААК. Ф. П-10. Оп. 25. Д. 115. Л. 43.

<sup>22</sup> ГААК. Ф. Р-3. Оп. 1. Д. 79. Л. 81; Ф. Р-278. Оп. 1. Д. 79. Л. 15; Ф. Р-618. Оп. 2. Д. 34. Л. 18.

<sup>23</sup> ГААК. Ф. П-10. Оп. 24. Д. 146. Л. 48.

Кроме того, усиление принудительных мер в промышленности Алтайского края проходило в условиях ослабления и без того ограниченных материальных стимулов. К отмеченному снижению расценок добавим введение в 1940 г. в городах края нормированного распределения хлеба, которое вызывало зафиксированное парторботниками недовольство рабочих<sup>24</sup>, явное не побуждавшее к повышению трудозатрат.

Подведем итоги. В период третьей пятилетки советское руководство для решения проблем мотивации труда сделало выбор в пользу усиления принудительных способов воздействия на рабочих. Запреты и наказания не могли реализовываться изолированно от других стимулов и мотивов и имели пределы эффективности. Именно материальные мотивы побуждали рабочих нарушать установленные правила. Ужесточение принуждения в 1938–1939 гг. оказалось недостаточным для того, чтобы заставить рабочих пренебречь своими потребностями. В свою очередь, введение уголовной ответственности за дисциплинарные нарушения снизило текучесть и позволило предприятиям выполнить плановые задания, но повысило востребованность способов неформального взаимодействия рабочих и заводских руководителей, из-за которых нельзя сделать вывод об однозначном улучшении трудовой дисциплины. Сложность установления точных норм выработки на предприятиях не позволила в рассматриваемый период взять под контроль интенсивность труда рабочих и давала возможность заводским руководителям, маневрируя с нормами, повышать размер заработной платы.

### *Литература*

*Лизина А.И., Макеева Т.М., Легкоступ И.М., Иванов Н.А.* Преображенный Алтай. Барнаул: Алтайское книжное издательство, 1971. 286 с.

*Постников С.П., Фельдман М.А.* Социокультурный облик промышленных рабочих России в 1900–1941 гг. М.: РОССПЭН, 2009. 366 с.

*Романов Р.Е.* Эволюция стратегии принуждения рабочих к труду в оборонной промышленности Сибири в конце 1930-х – начале 1940-х гг. // Вестник Кемеровского государственного университета. 2018. № 4. С. 65–71.

---

<sup>24</sup> ГААК. Ф. П-1. Оп. 1. Д. 368. Л. 101, 105 об., 107, 114, 115, 126.

*Соколов А.К.* Принуждение к труду в советской промышленности и его кризис (конец 1930-х – середина 1950-х гг.) // Экономическая история: ежегодник. 2003. М.: РОССПЭН, 2004. С. 74–99.

*Соломон П.* Советская юстиция при Сталине. М.: РОССПЭН, 2008. 462 с.

*Хлевнюк О.В.* 26 июня 1940 г.: иллюзии и реальности администрирования // Коммунист. 1989. № 9. С. 86–96.

*Filtzer D.* Labor Discipline, the Use of Work Time, and the Decline of the Soviet System, 1928–1991 // International Labor and Working-Class History. 1996. № 50. P. 9–28.