



УДК 94(470.45)“1938/1940”
ББК 63.3(235)614-2

ПРЕДПРИЯТИЯ СТАЛИНГРАДА НАКАНУНЕ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ: ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И ТРУДОВЫХ РЕЗЕРВОВ

О.В. Баженова

Данная статья посвящена обзору принятых в 1938–1940 гг. мер по увеличению объемов выпуска продукции на предприятиях Сталинграда. В статье рассмотрены материальные и нематериальные методы стимулирования труда, а также принятые в 1940 г. законодательные акты, решившие вопрос с кадровым «голодом» и трудовой дисциплиной на предприятиях.

Ключевые слова: *Сталинград, стахановское движение, трудовые резервы, предприятия, трудовое законодательство, промышленный рабочий.*

С началом Второй мировой войны в Сталинграде, как и во всей стране, начинается мобилизационная подготовка промышленности к работе в условиях возможной войны. Тревожная обстановка вынуждала принимать срочные меры по наращиванию оборонного производства, росту промышленной продукции.

В связи с этим выпуск промышленной продукции по Сталинградской области к 1940 г. должен был увеличиться на 7,6 % по отношению к 1938 г., на предприятиях союзного подчинения, таких как Сталинградский металлургический завод «Красный Октябрь» Наркомата черной металлургии СССР (далее – завод «Красный Октябрь»), Сталинградский тракторный завод Наркомата среднего машиностроения СССР (далее – СТЗ) и предприятия Наркомата лесной промышленности – на 44,8 % относительно 1939 г., по производству товаров широкого потребления на кооперативных предприятиях области – на 37,5 % [1, л. 5, 6]. Выполнить указанные показатели планировалось путем повышения производительности труда и регулирования трудовых отношений на промышленных предприятиях.

В данных условиях для увеличения производительности труда рабочих на предприятиях Сталинграда необходимо было обес-

печить взаимодействие различных методов их мотивации: нематериальных методов (популяризация стахановского движения, расширение многостаночного производства и т. д.) и материальных (повышение заработной платы, предоставление премий и льгот на продукты питания и товары широкого потребления и т. д.).

Государственные, партийные и комсомольские органы приоритетное значение при организации труда, увеличении его производительности и стимулировании отводили нематериальным методам: стахановскому движению, пропаганда которого развернулась еще в 1935 г., а затем и массовому движению рабочих за овладение смежными профессиями и переходу на многостаночное обслуживание. Так, развитию массового движения стахановцев на сталинградских предприятиях способствовало постановление бюро Сталинградского обкома ВЛКСМ в ноябре 1939 г. об участии комсомольских организаций в стахановском движении. Благодаря принятым мерам в декабре 1939 г. на СТЗ нормы выработки увеличились на 30 % усилиями 343 многостаночников, 4 944 ударников, 8 374 стахановцев [2, л. 7]. Движение стахановцев на заводе «Красный Октябрь» в 1939 г. позволило восполнить нехватку рабочих в количестве 1 305 чел., в 1940 г. – 1 350 чел. [там же, л. 6]. На заводе им. Сакко и Ванцетти Наркомата здравоохранения СССР стахановцы состав-

ляли 75,8 % от общего количества рабочих предприятия [2, л. 8].

Партийные и общественные организации пытались «закрепить стахановские рекорды», то есть сделать их массовыми, поэтому имена лучших работников выносились на общезаводские доски почета, полосы районных газет.

Для выполнения производственных планов, повышения производительности труда на сталинградских предприятиях стали открывать стахановские школы. Например, на СТЗ с сентября 1939 г. по октябрь 1940 г. было организовано 614 школ, в которых обучалось 1 975 человек. В стахановских школах СТЗ свой опыт и знания передавали 1 057 передовиков производства, среди них рабочие Климов, Курносиков, Семисотов, Рыбушкин, Хаустов и др. [3, л. 10 об].

Переход рабочих на многостаночное обслуживание, овладение ими смежными профессиями позволяли увеличивать их производительность труда, рост объемов выпуска продукции без привлечения дополнительных финансовых инвестиций.

Однако в организации труда на предприятиях Сталинграда материальным методом отводилась не менее значительная роль в системе мер по увеличению производительности труда. Так, одновременно с увеличением норм выработки повышалась заработная плата рабочих: с 1938 г. по 1940 г. на СТЗ нормы выработки увеличились на 2,4 %, среднегодовая заработная плата – с 3 608 руб. до 4 450 руб. (на 18,9 %), на заводе «Красный Октябрь» соответственно нормы выработки – на 9,9 %, заработная плата – с 4 680 руб. до 5 356 руб. (на 12,6 %), на масломазеваренном заводе Наркомата топливной промышленности СССР нормы выработки – на 7,8 %, заработная плата – с 2 317 руб. до 3 800 руб. (на 39 %) [1, л. 53; 2, л. 52].

Распространенной формой мотивации труда на промышленных предприятиях страны накануне Великой Отечественной войны являлась премиальная оплата: в 1940 г. доля премий в сумме заработка рабочих составила 4,5 %, инженерно-технических работников – 11 %.

Дополнением к заработной плате рабочих являлись бюджетные ассигнования государства в общественные фонды потребления

предприятий: на просвещение, здравоохранение, социальное обеспечение и т. д. Также работникам предприятий предоставлялись денежные льготы на покупку продовольственных товаров и товаров широкого потребления, понижались тарифы на коммунальные и транспортные услуги, предоставлялись выплаты по государственному социальному страхованию: пособия по временной нетрудоспособности, оплата отпусков по беременности и родам, средства на различные оздоровительные мероприятия и т. д. [6, с. 406–407].

Так, на СТЗ бюджетные средства социального страхования, составившие в 1938 г. 7 тыс. 501 руб., в 1939 г. – 8 тыс. руб., в 1940 г. – 9 тыс. руб., были направлены на оздоровление и лечение в санаториях и курортах 21 288 человек. Питание в диетстоловых получили 2 171 чел., на оздоровление и организацию отдыха детей работников СТЗ было израсходовано в 1939 г. 254 тыс. руб., за три квартала 1940 г. – 233 тыс. рублей. Материальную помощь во втором полугодии 1939 г. получили 558 чел. на сумму 37 тыс. руб., за 9 месяцев 1940 г. – 290 чел. на сумму 45 тыс. 847 руб. [3, л. 18–19].

Повышение заработной платы рабочих, предоставление им премий и льгот на продукты питания и товары широкого потребления способствовали увеличению *норм* выработки. Однако на фоне общего сокращения численности кадрового состава ¹ на предприятиях Сталинграда соблюдение трудовой дисциплины, соответственно и выполнение производственных планов оставались в центре внимания государственных органов власти.

Огромную роль в обеспечении роста производства, устранении нарушений трудовой дисциплины, закреплении трудовых ресурсов на предприятиях страны, в том числе и на предприятиях Сталинграда, играло трудовое законодательство. Оно претерпело изменения в 1940 г. и стало регулироваться новыми Указами Президиума Верховного Совета СССР. Основным указом, направленным на пополнение трудовых резервов, явился Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений».

Своего рода этапным стал Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. № 1099 «О повышении норм выработки и снижении расценок в связи с переходом на 8-часовой рабочий день». В соответствии с ним были повышены нормы выработки, но оставлены без изменений дневные тарифные (или учетные) ставки и месячные должностные оклады рабочих и служащих.

Выполнение Указов на предприятиях проходило сложно, рабочие продолжали покидать предприятия. Так, в ноябре – декабре 1940 г. самовольно оставили завод «Красный Октябрь» – 28 чел., Сталинградский судостроительный завод № 264 Наркомата судостроительной промышленности СССР – 17 чел., Сталинградский трест «Росглавхлеб» Главного управления мукомольной промышленности НКЗг СССР – 9 чел. [4, л. 23 об.–25].

Поэтом изданный 10 августа 1940 г. Указ Президиума Верховного Совета СССР по делам о прогулах по неуважительным причинам и о самовольном уходе с предприятий и учреждений, рассматривавшимся народными судьями единолично, без участия народных заседателей, был направлен на устранение нарушений трудовой дисциплины работниками.

В целом законодательные акты способствовали закреплению трудовых ресурсов на производстве. Например, на СТЗ улучшилась трудовая дисциплина, снизилась текучесть кадров в 1940 г. на 27 % по сравнению с 1939 г., сократился процент неуважительных прогулов с 0,26 % к отработанному времени в 1939 г. до 0,15 % в 1940 г. [7, л. 20]. Таким образом, фактическое закрепление рабочих за своими предприятиями благотворно сказалось на обеспечении производства рабочей силой.

Однако на выполнение производственных планов, укрепление трудовой дисциплины существенно влиял выпуск некачественной продукции, потери от которой в 1940 г. составили более 30 % от выпускаемых товаров. Стали вводиться строгие меры на основании изданных Указов Президиума Верховного Совета СССР «Об ответственности за выпуск недоброкачественной продукции и за несоблюдение обязательных стандартов промышленными предприятиями» и «Об уголовной ответственности за мелкие кражи на производстве и за хулиганство», способ-

ствовавшие улучшению руководства предприятиями и укреплению дисциплины.

Важным источником пополнения заводских коллективов квалифицированными рабочими являлась система профессионально-технического образования. Так, Указ Президиума Верховного Совета СССР «О государственных трудовых резервах» от 2 октября 1940 г., направленный на укрепление системы профессионального образования, включавшей ремесленные училища и школы фабрично-заводского обучения по подготовке рабочих разных специальностей, позволил в Сталинграде в 15 школах ФЗО, 9 ремесленных и железнодорожных училищах за 1940 г. подготовить 650 новых рабочих, повысить квалификацию – 3 509 чел., сдать техминимум ГТЭ – 1 094 чел., пройти курсы мастеров социалистического труда – 175 чел. [5, л. 46].

Указ Президиума Верховного Совета СССР «О порядке обязательного перевода инженеров, техников, мастеров, служащих и квалифицированных рабочих с одних предприятий и учреждений в другие» от 19 октября 1940 г. обеспечил квалифицированными кадрами новые заводы, фабрики, стройки, транспорт, а также предприятия, переходящие на производство новых видов продукции. В соответствии с Указом инженерам, конструкторам, техникам, мастерам, чертежникам, бухгалтерам, экономистам, счетно-финансовым и плановым работникам, а также квалифицированным рабочим, начиная с шестого разряда и выше, предоставлялось право переходить с одних предприятий или учреждений в другие, независимо от территориального расположения предприятий и учреждений, без материального ущерба.

Указом Президиума Верховного Совета СССР «Об ответственности учащихся ремесленных, железнодорожных училищ и школ ФЗО за нарушение дисциплины и за самовольный уход из училища (школы)» от 28 декабря 1940 г. наводился порядок в ремесленных училищах и школах ФЗО, где имели место факты опозданий, прогулов и дезертирства. На основании Указа дезертиров разыскивали, возвращали на место учебы или передавали суду [8, с. 238].

Подводя итоги, следует отметить, что примененная система методов мотивации труда рабочих и реализация законодательных актов 1940 г. на предприятиях Сталинграда в 1938–1940 гг.

позволили справиться с плановыми показателями темпов роста производства продукции промышленных предприятий, провести мероприятия по укреплению трудовой дисциплины и закреплению трудовых резервов. Однако принятые меры оказались краткосрочными. В связи с Великой Отечественной войной 1941 г. и начавшейся мобилизацией мужского населения в возрасте от 18 до 45 лет на всех предприятиях Сталинградской области стала остро ощущаться нехватка рабочей силы, поставившая под угрозу выполнение производственного плана 1941 года.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Принятые решения о сокращении кадров предприятий были связаны с выходом Закона «О всеобщей воинской обязанности» от 1 сентября 1939 года. По новому закону в армию призывались лица, которым исполнилось 19 лет (до этого призывной возраст был 21 год), а для окончивших среднюю школу призывной возраст устанавливался в 18 лет. Для более совершенного овладения военным делом были увеличены сроки действительной службы: для младших командиров сухопутных войск и ВВС – с двух до трех лет, для всего рядового состава ВВС, а также рядового и младшего комсостава пограничных войск – до четырех лет, на кораблях и в частях флота – до пяти лет.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. ГАВО (Государственный архив Волгоградской области). – Ф. 2085 (Плановая комиссия исполкома Сталинградского областного совета депутатов трудящихся). – Оп. 1. – Д. 5а.
2. ГАВО. – Ф. 2085. – Оп. 6. – Д. 4.
3. ГАВО. – Ф. 6032 (Производственное тракторостроительное объединение «Волгоградский тракторный завод им. Ф. Э. Дзержинского (ВГТЗ)» Министерства тракторного и сельскохозяйственного машиностроения СССР (1930–1992 гг.). – Оп. 2. – Д. 1.
4. ГАВО. – Ф. 2085. – Оп. 6. – Д. 6.
5. ГАРФ (Государственный архив Российской Федерации). – Ф. 8007 (Совет Оборонной промышленности). – Оп. 2. – Д. 240.
6. История советского рабочего класса. В 6 т. Т. 3. Рабочий класс СССР накануне и в годы Великой Отечественной войны. 1938–1945 гг. – М. : Наука, 1984. – 588 с.
7. РГАЭ (Российский государственный архив экономики). – Ф. 8115 (Наркоматы и Министерства среднего автомобильного, тракторного и сельскохозяйственного машиностроения СССР. 1939–1957). – Оп. 2. – Д. 67.
8. Симонов, Н. С. Военно-промышленный комплекс СССР в 1920–1950-е гг.: темпы экономического роста, структура, организация производства и управление / Н. С. Симонов. – М. : РОССПЭН, 1996. – 412 с.

STALINGRAD FACTORIES AND PLANTS ON THE EVE OF THE GREAT PATRIOTIC WAR: LABOUR MANAGEMENT AND MANPOWER RESERVES

O. V. Bazhenova

This article is a survey of measures taken in 1938–1940 to increase the production of goods at Stalingrad plants and factories. The article describes the principles material and non-material incentives, and the legislation adopted in 1940 that solved the problem with lack of staff and labor discipline.

Key words: *Stalingrad, Stakhanovite movement, manpower reserves, factory, labour legislation, industrial worker.*