

Научная статья
УДК 33:94 (551.150)
doi: 10.17223/19988613/80/7

Реформа заработной платы второй половины 1950-х – начала 1960-х гг. в советской промышленности: причины, содержание, значение в системе мотивации труда (на примере предприятий Алтайского края)

Виктор Николаевич Разгон¹, Карина Павловна Прибыткова²

¹ *Алтайский государственный университет, Барнаул, Россия, vrazgon@rambler.ru*

² *Независимый исследователь, Барнаул, Россия, pr.karina.p@gmail.com*

Аннотация. На основе анализа состояния сложившейся к середине 1950-х гг. в промышленности СССР системы оплаты труда выявлены причины необходимости ее реформирования. Выделены основные мероприятия реформы заработной платы второй половины 1950-х – начала 1960-х гг. в области привлечения и закрепления на предприятиях рабочих кадров, а также стимулирования их интенсивного труда. На основе регионального и микроисторического подходов определены результаты реформы, дана оценка воздействия проведенных преобразований на эффективность системы мотивации труда рабочих.

Ключевые слова: мотивация труда, микроистория, заработная плата в СССР, Алтайский край

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

Для цитирования: Разгон В.Н., Прибыткова К.П. Реформа заработной платы второй половины 1950-х – начала 1960-х гг. в советской промышленности: причины, содержание, значение в системе мотивации труда (на примере предприятий Алтайского края) // Вестник Томского государственного университета. История. 2022. № 80. С. 66–77. doi: 10.17223/19988613/80/7

Original article

The Wage Reform of the Second Half of the 1950s – Early 1960s in the Soviet Industry: Causes, Content, Importance in the System of Work Motivation (on the Example of Enterprises of the Altai Territory)

Victor N. Razgon¹, Karina P. Pribytkova²

¹ *Altai State University, Barnaul, Russian Federation, vrazgon@rambler.ru*

² *Independent researcher (Barnaul, Russian Federation, pr.karina.p@gmail.com)*

Abstract. The article is aimed at identifying the reasons for the reform of the wage system in the Soviet industry in the second half of the 1950s and early 1960s. It also reveals the content of main directions of the reforms and assesses their significance in the system of employee motivation. The research was carried out on the basis of regional and microhistorical approaches. Two large machine-building enterprises of the Altai Territory were chosen as an object for study: a tractor plant in Rubtsovsk (ATZ) and a transport engineering plant (Transmash) in Barnaul. The authors studied two main directions in the implementation of the reform. First – the impact on the problem of labor turnover. The main measures included the reduction of the number of wage scales and their unification, as well as the establishment of the system of district coefficients for wages. The analysis of the results of these activities in the Altai industry showed that differences in the wages of workers of different ranks, working conditions and industries were preserved, which ensured a steady flow of personnel to the machine-building plants under study. The district coefficient introduced by the reform for the Altai Territory was canceled in several years, which made it impossible to provide increased wages in the region and, compensating for housing and other social problems, to reduce the high level of staff turnover. The second direction of reform was to increase the role of wages in stimulating intensive work by establishing a strict relationship between remuneration and labor results. The main method was the increase of the basic wages through the toughening of the norm setting. During the period of the active norm revision, the studied enterprises showed an increase in the growth

rates of labor productivity, but the effect was short-lived for several reasons: 1) factory managers were not deprived of the opportunity to influence the wages of workers; 2) the need to increase the earnings of the workers remained acute. The reasons for the acuteness of this need went beyond the wage system and, according to the authors, implied 1) the irregular character of the Soviet production determining the systematic use of overtime work, which created the need for managers to ensure the loyalty of workers; 2) technological condition of enterprises with obsolete equipment depriving of the opportunities to maintain wages while raising production rates; 3) high level of staff turnover. Already during the implementation of the reform, enterprises started to develop practices that ensured the growth of workers' salaries, but weakened the dependence of remuneration on labor results, which led to the decline in the productivity growth. Thus, despite the fact that the reform eliminated a number of deformations in the wage system, it did not have a sustainable positive impact on the effectiveness of compensation incentives.

Keywords: labor motivation; microhistory; wages in the USSR; Altai Territory

Acknowledgements: The study was carried out with the financial support of the RFBR and the administration of the Altai Territory, the project "Motivation of labor in the industry of the Altai Territory in the 1940s–1980s", No. 17-11-22001a(r), the regional competition "Russian power will grow by Siberia and the Arctic Ocean" 2017 – Altai Territory.

For citation: Razgon, V.N., Pribytkova, K.P. (2022) Wage Reform of the Second Half of the 1950s – early 1960s in Soviet Industry: causes, Content, significance in the system of Labor Motivation (on the example of enterprises of the Altai Territory). *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Istoriya – Tomsk State University Journal of History*. 80. pp. 66–77. doi: 10.17223/19988613/80/7

Изучение различных аспектов проблемы мотивации труда в СССР приобретает актуальность в связи с рассмотрением в современной историографии кризиса трудовых отношений в качестве одного из ключевых факторов разрушения советской модели социализма. С середины 1970-х гг. в промышленности СССР обозначилось устойчивое замедление темпов роста производительности труда. Вместе с тем и ранее в заводских трудовых коллективах наблюдались явления, которые явно демонстрировали низкий уровень мотивации рабочих к труду: высокая текучесть кадров, брак в производстве, массовый характер прогулов и опозданий. Анализ различных способов стимулирования, а также опыта их реформирования является необходимым элементом для понимания причин неспособности сложившейся в Советском Союзе системы мотивации труда обеспечить высокопроизводительный и качественный труд промышленных рабочих.

Исследование проблемы мотивации труда в СССР на примере промышленных предприятий Алтайского края в силу ряда особенностей развития региона обладает перспективами для более полной оценки воздействия различных факторов на реализацию способов трудового стимулирования. Во-первых, становление значительного числа предприятий происходило в экстраординарных условиях войны в ходе эвакуации промышленности, что обусловило более значительное, чем характерное для среднего советского завода, отставание улучшения условий труда и формирования жилищного фонда от развития производства. Во-вторых, алтайские города 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 заводским руководителям дополнительные сложности в процессе трудового стимулирования и могли повышать роль заработка в системе мотивации труда в качестве компенсирующего фактора.

В современной отечественной историографии изучение проблемы мотивации индустриального труда

в СССР представляет собой развивающееся направление исследований [1–4]. В качестве методологической основы для изучения процесса трудового стимулирования историки используют подход, предполагающий выделение трех групп способов мотивации: принуждение, материальное вознаграждение и морально-нравственные побуждения, которые в различных исторических условиях действовали в разнообразных сочетаниях [5]. Стимулы также возможно различать в зависимости от целей, на которые они направлены. Первая цель заключается в привлечении работников на предприятие, вторая – в побуждении к производительному и качественному труду на производстве [6. С. 7]. Главный способ материального вознаграждения представляет заработная плата. Ее общий уровень на том или ином предприятии выступает в качестве важного критерия при выборе места работы, а также играет компенсирующую роль в тяжелых производственных или бытовых условиях. В свою очередь, различные системы оплаты труда и условия их применения оказывают воздействие на мотивацию работать с той или иной степенью интенсивности (соответственно, производительности) и качества.

Реформа системы оплаты труда второй половины 1950-х – начала 1960-х гг. (тарифная реформа, или, как она называлась в официальных документах, «упорядочение» заработной платы), представлявшая собой первое масштабное преобразование в системе оплаты труда с начала 1930-х гг., детально не изучена в отечественной историографии. В рамках разработки проблемы мотивации труда в СССР историками даны общие оценки воздействия реформы на систему материальных стимулов. По мнению исследователей, начиная со второй половины 1950-х гг. в области заработной платы государством проводилась сознательная уравнивательная политика [3. С. 250–253], в результате реализации реформы система оплаты труда стала более однообразной и уравнивательной, а значение заработка как стимула к труду упало [1. С. 102]. В исследованиях, посвященных изучению социально-экономической политики Н.С. Хрущева, проведенным в системе вознаграждения

граждения за труд преобразованиям (главным образом осуществленному в рамках реформы повышению минимального размера заработной платы) также даны оценки общего характера. В качестве положительного результата отмечается рост заработной платы промышленных рабочих, отрицательного – обозначение тенденции к выравниванию размеров заработков различных категорий работников [7. С. 154], вследствие которой существенного повышения эффективности материального стимулирования не произошло [8. С. 183–184].

В зарубежной историографии наиболее полное исследование реформы оплаты труда второй половины 1950-х– начала 1960-х гг. проведено специалистом по рабочей истории советского периода Д. Фильцером [9; 10. Р. 92–120]. На основе публикаций журнала «Социалистический труд», который выпускался Государственным комитетом по труду СССР, историк выделил основные направления реформы и оценил их результаты. Главная цель преобразований, по мнению Д. Фильцера, заключалась в создании эффективной и централизованно-регулируемой системы материальных стимулов [9. Р. 90]. С точки зрения этой цели, как считает исследователь, реформа, несмотря на ряд положительных результатов, потерпела неудачу: вознаграждение за труд не было превращено в действенный стимул. Причина заключалась в проблемах, имманентно присутствующих советском производству, на которые реформа не могла воздействовать: перебои в снабжении металлом и материалами, их низкое качество, неравномерная механизация производственных операций приводили к существенным потерям рабочего времени, штурмовщине и браку, что лишало рабочих возможностей контроля над результатами своего труда и дестабилизировало систему его оплаты [9. Р. 96–98, 106; 10. Р. 233, 234–236].

Цели настоящей статьи – выявление сложившихся к середине 1950-х гг. причин реформирования системы оплаты труда в советской промышленности, определение и анализ содержания основных направлений реформы, а также оценка значения проведенных преобразований в системе трудовой мотивации рабочих. Исследование выполнено на основе регионального и микроисторического подходов. Рассмотрение реформирования системы оплаты труда учитывает отмеченные выше особенности промышленного развития Алтайского края. В свою очередь, микроисторический подход, получивший широкое распространение в исторических исследованиях проблемы мотивации труда [2–3, 6], позволяет детально изучить процесс реализации реформы в конкретно-исторических условиях и выявить ее действительные результаты. В качестве объектов микроанализа были выбраны крупные машиностроительные предприятия, созданные в начале 1940-х гг. в результате эвакуации промышленности: Алтайский тракторный завод (АТЗ) в г. Рубцовске и завод транспортного машиностроения («Трансмаш») в г. Барнауле.

Основу источниковой базы исследования составила отложившаяся в Государственном архиве Алтайского края (ГААК) и Архивном отделе администрации г. Рубцовска делопроизводственная документация завода

«Трансмаш» и АТЗ, включающая годовые отчеты и объяснительные записки к ним, приказы руководства, отчеты по работе с кадрами, содержащие сведения о размерах заработной платы, динамике производительности труда, действиях руководителей в отношении нормирования и оплаты труда, которые дополнялись материалами фонда Краевого статистического комитета (ГААК), включающими данные о размерах средней заработной платы рабочих кадров в отраслевом разрезе, а также о распределении рабочих промышленных предприятий края по разрядам. В исследовании использовались отложившиеся в Государственном архиве Российской Федерации (ГА РФ) материалы фонда Государственного комитета Совета министров СССР по вопросам труда и заработной платы (Госкомтруд), содержащие отчеты инспекций сотрудников Комитета о состоянии системы оплаты и нормирования труда на отдельных предприятиях и в рамках отраслей промышленности или регионов СССР. Привлекались материалы отчетной документации министерств транспортного, а также тракторного и сельскохозяйственного машиностроения, отложившиеся в Российском государственном архиве экономики (РГАЭ), которые позволили сопоставить происходившие в области вознаграждения за труд процессы на изучаемых заводах с аналогичными на родственных предприятиях.

Причины и цели реформы

Направления изучаемой реформы заработной платы обозначили Пленум ЦК КПСС в июле 1955 г. и XX съезд партии в феврале 1956 г. На новые условия оплаты труда уже в 1956 г. начали переводить предприятия угольной промышленности. В целом реформа оплаты труда содержала комплекс преобразований, осуществление которых сопровождалось переходом предприятий на 7-часовой рабочий день (в отдельных отраслях на 6-часовой) и окончательно завершилось к 1962 г. На рассматриваемых заводах основные мероприятия реформы реализовывались в конце 1959–1960 гг.

Система вознаграждения за труд, которая сложилась в промышленности СССР к середине 1950-х гг., не соответствовала одному из центральных положений марксистско-ленинской идеологии – принципу распределения по труду, или «равной оплаты за равный труд» при социалистическом строе, смысл которого заключался не в установлении одинаковых размеров заработной платы, а в создании такой системы оплаты труда, которая с учетом условий и сложности труда создавала равные возможности для достижения рабочими желаемого уровня заработка и обеспечивала прямую зависимость между результатами труда и его оплатой. Реализация этого принципа до наступления коммунистической стадии развития советского общества, при которой труд превращался в «базовую жизненную потребность», должна была создавать у рабочих материальную заинтересованность в повышении производительности своего труда.

Несоответствие принципу распределения по труду заключалось в следующем. Основой государственного регулирования процесса оплаты труда в промышлен-

ности СССР выступала тарифная система, главным элементом которой были тарифные сетки, созданные для отдельных групп рабочих, выделенных исходя из формы оплаты труда (повременная или сдельная) и производственных условий (нормальные, а также тяжелые и вредные). Тарифная сетка представляла собой шкалу, содержащую тарифные ставки¹, размер которых дифференцировался в зависимости от разряда рабочего. Тарифная система не подвергалась значительному реформированию после проведения реформы оплаты труда в 1931–1933 гг. За период с 1940 по 1958 г. размеры тарифных ставок в промышленности были увеличены на 35–40% [11. Оп. 1. Д. 11. Л. 100], при этом средняя месячная заработная плата рабочих возросла с 34,1 до 87,2 руб.², или в 2,6 раза, в том числе в машиностроении – с 40,9 до 87,9 руб., или в 2,1 раза [Там же. Оп. 3. Д. 15. Л. 2; Д. 90. Л. 209]. На АТЗ с 1942 по 1958 г. средняя зарплата рабочих выросла в два раза – с 45 до 91 руб. в месяц [12. Оп. 3. Д. 824. Л. 50]. Достижение этого роста было обеспечено за счет выработанной заводскими руководителями в военные и послевоенные годы системы практик, которые повышали общий уровень заработной платы рабочих, но при этом нарушали зависимость между вознаграждением и результатами труда, порождая уравнение в его оплате. Необходимость повышения доходов рабочих для администрации предприятий создавала высокая текучесть кадров: завод «Трансмаш» в годы войны по разным причинам в среднем ежегодно покидали 28% рабочих, в послевоенное десятилетие – 33%, АТЗ – 53 и 36% соответственно [13. Оп. 1. Д. 218. Л. 88; Д. 467. Л. 51; Д. 228. Л. 34; Д. 262. Л. 31; Д. 268. Л. 39; 14. Оп. 1. Д. 38. Л. 76; Д. 39. Л. 63; Д. 41. Л. 91; Д. 42. Л. 47; Д. 47. Л. 17].

Изучение делопроизводственной документации АТЗ и завода «Трансмаш» позволило выделить следующие практики, направленные на увеличение доходов рабочих. Ввиду большей интенсивности труда и возможности строго фиксировать его результаты тарифные ставки сдельщиков превышали ставки повременщиков, поэтому в военные и первые послевоенные годы на изучаемых предприятиях по сдельной системе тарифицировались широкие группы рабочих: от слесарей-ремонтников основного производства до вспомогательных работников – уборщиков, грузчиков и кладовщиков [13. Оп. 2. Д. 173. Л. 1–4], чей труд слабо поддавался учету. Данное явление было широко распространено на предприятиях страны и получило название «фиктивная сдельщина».

Размер заработков рабочих, которые находились на сдельной системе оплаты труда, зависел от показателя выполнения ими действовавших на предприятиях норм выработки³. В протоколах заводских партсобраний и приказах директоров изучаемых предприятий в 1940–1950-е гг. регулярно отмечались случаи приписок мастеров к реальной выработке сдельщиков [13. Оп. 1. Д. 62. Л. 152; 15. Оп. 1. Д. 376. Л. 3–6 об.]. Кроме того, заводские руководители старались сохранить заниженные нормы, что подтверждается высоким уровнем их выполнения на предприятиях. К примеру, на АТЗ в октябре 1944 г. средний показатель выполне-

ния норм составил 159%, в 1946 г. – 155%, в 1950 г. – 145% [16. Оп. 1а. Д. 13. Л. 23]. В первой половине 1950-х гг. около 30% сдельщиков завода справлялись с нормами на 150–200%, а около 10% – на 200% и выше [14. Оп. 1. Д. 37. Л. 32; Д. 42. Л. 37; Д. 54. Л. 27]. В 1955 г. средний показатель выполнения норм на АТЗ достиг 158% [17. Оп. 3. Д. 505. Л. 8], а в 1958 г. – 190% [12. Оп. 3. Д. 324. Л. 44]. Аналогичная ситуация имела место и на промышленных предприятиях СССР в целом. На заводах Министерства транспортного машиностроения, в ведении которого находился завод «Трансмаш», в 1958 г. в пределах 150–200% с нормами справлялись 38% сдельщиков, более чем на 200% – 17,5%, средний уровень выполнения норм составлял 164% [18. Оп. 1. Д. 2145. Л. 29].

При этом до 1957 г. на предприятиях страны ежегодно в феврале–апреле централизованно проводились пересмотры норм выработки в сторону их повышения, в том числе через увеличение доли расчетных норм (позже названных технически обоснованными), которые разрабатывались согласно нормативам производственных операций, рассчитанных для одной или нескольких отраслей с учетом максимального использования оборудования и опыта передовых рабочих. Альтернативой технически обоснованным нормам (ТОН) были опытно-статические, которые рассчитывались непосредственно на заводах и устанавливались в качестве временных (например, на период освоения новой технологии). Повышение норм при неизменных тарифных ставках приводило к снижению расценок⁴ за единицу произведенной продукции, а при отсутствии технологической модернизации – к увеличению числа рабочих, не справлявшихся с нормами выработки, что в совокупности угрожало падением сдельной заработной платы. Ежегодные кампании повышения норм по этой причине не встречали поддержки со стороны заводских руководителей, проводились с большими трудностями и в итоге – формально. К примеру, завод «Трансмаш» в 1953 г. получил задание за период с 3 по 15 февраля повысить нормы выработки для производственных рабочих в среднем на 16%, для вспомогательных – на 33%. Процесс пересмотра, проводимый сотрудниками отдела труда и заработной платы, вызвал сопротивление начальников цехов, и завод не успел закончить пересмотр в срок. Более того, к марту «в основном» пересмотр был завершён только в двух цехах завода из 18. В итоге, чтобы закончить пересмотр, приказом директора завода задания по повышению норм были сокращены. К примеру, цех № 110 получил задание повысить нормы на 12,3%, а к окончанию сроков пересмотра этот показатель был снижен до 8,5% [13. Оп. 1. Д. 417. Л. 9–10, 26, 44, 55]. Предприятия отчитывались о выполнении заданий по пересмотру норм выработки, а также о росте доли ТОН в производстве, при этом рабочие продолжали достаточно легко с ними справляться. Сложившаяся система нормирования труда не могла считаться удовлетворительной, так как «мягкие» нормы выработки не были способны побуждать рабочих увеличивать интенсивность своего труда.

Еще одним способом повысить общий размер заработной платы выступало начисление разнообразных

надбавок и доплат, а также премий как для сдельщиков, так и для повременщиков. Доплаты, приписки и низкие нормы выработки приводили к падению удельного веса тарифного оклада⁵ в общем заработке рабочих. К концу 1950-х гг. у мотористов сборочного цеха завода «Грансмаш» оплата по тарифу составляла 46,5%, у слесарей-сборщиков – 50,5% заработка [13. Оп. 2. Д. 171. Л. 3], в среднем у сдельщиков завода – 54% [Там же. Оп. 1. Д. 70. Л. 17]. В 1955 г. на предприятиях машиностроительных министерств СССР тариф в заработной плате сдельщиков в среднем составлял 48% [11. Оп. 3. Д. 15. Л. 206], в 1957 г. в целом в промышленности – 56,3% [19. С. 221]. Таким образом, около половины суммы вознаграждения рабочих, находящихся на сдельной системе оплаты труда, строго не зависело от количества и качества их труда.

Кроме того, на промышленных предприятиях была распространена практика искусственного завышения разрядов рабочих, что также дополнительно увеличивало размер их заработков. На АТЗ в 1940–1950-е гг. по 1-му разряду не тарифицировался ни один рабочий, по 2-му разряду по данным на 1 марта 1947 г. – 85 рабочих из 5 440 (или 1,6%) [20. Оп. 2. Д. 753. Л. 90], по данным на 1 августа 1959 г. – 75 рабочих из 18 459 (или 0,4%) [16. Оп. 19. Д. 159. Л. 11]. По данным на 5 мая 1950 г. из более чем 55 тыс. рабочих предприятий, подведомственных Главному управлению тракторной промышленности, только один человек тарифицировался по 1-му разряду, по 2-му разряду – 57 [20. Оп. 2. Д. 771. Л. 7].

Существовавшая в СССР тарифная система имела ряд недостатков и с точки зрения решения задачи привлечения и закрепления кадров на уровне отдельных отраслей и регионов. Согласно записке «Об итогах пересмотра норм выработки в промышленности СССР в 1955 г.», подготовленной по поручению ЦК КПСС Государственным комитетом по труду, на предприятиях 24 промышленных министерств действовало около 1,9 тыс. тарифных сеток, из них в машиностроении – свыше 800 [11. Оп. 3. Д. 15. Л. 11–12]. Такое многообразие определяло различный размер оплаты труда на схожих по характеру и условиям производства и являлось одним из факторов высокой текучести кадров на предприятиях.

Повышенный размер заработка мог оказывать компенсирующее воздействие и способствовать закреплению кадров в регионах с низким уровнем социально-бытовых условий, к каким относился Алтайский край, получивший импульс к форсированному индустриальному развитию в период Великой Отечественной войны. Кроме того, необходимость в более высоком размере заработной платы для края как региона Сибири ввиду климатических особенностей определялась потребностями в дополнительных расходах на питание, одежду и топливо. Между тем в 1953 г. по отношению к республиканскому уровню размер денежного дохода на одного человека в семьях рабочих Алтайского края составлял 96,6% [21. С. 69]. Одна из причин отставания доходов алтайских рабочих от общесоюзных показателей заключалась в отсутствии в промышленности СССР в предшествующий реформе период единых

принципов в региональной дифференциации заработной платы: районные коэффициенты в рамках одного региона могли отличаться по своему размеру, а в ряде отраслей они не применялись вообще. К примеру, Постановление СНК СССР от 18 ноября 1945 г. «О перечне отдаленных местностей, приравненных к районам Крайнего Севера», установившее надбавку в 20% к зарплате рабочих Урала, Сибири и Дальнего Востока, не распространялось на предприятия большинства отраслей промышленности, в том числе – на машиностроение [11. Оп. 3. Д. 17. Л. 5].

Низкий уровень заработной платы в регионе в первые послевоенные годы препятствовал закреплению эвакуированных кадров, а в дальнейшем выступал одним из факторов, стимулирующих миграцию местного населения за пределы Алтайского края, что, в свою очередь, повышало текучесть кадров на промышленных предприятиях.

Членами Государственного комитета по труду, участвовавшими в разработке тарифной реформы, в середине 1950-х гг. в ходе обследований промышленных предприятий фиксировалось и признавалось большинство из отмеченных деформаций в системе заработной платы. Именно на их устранение предполагалось направить основные мероприятия преобразований, что позволяет говорить не о сознательной уравнилительной политике в оплате труда, а, скорее, согласиться с формулировкой цели реформы, предложенной Д. Фильцером: повышение эффективности системы материального вознаграждения за труд с помощью установления строгого соответствия между результатами труда и его оплатой.

Направления реформы и их реализация

Согласно целям трудового стимулирования мы выделим два направления тарифной реформы, каждое из которых включало ряд мероприятий. Первое направление заключалось в воздействии на процесс закрепления кадров и проблему текучести рабочей силы с помощью создания равных возможностей для заработка на предприятиях в соответствии с отраслевыми особенностями труда, условиями жизни в регионе и квалификацией рабочих. Вторым направлением выступало повышение роли заработной платы в стимулировании интенсивного и производительного труда, что должно было быть достигнуто с помощью установления строгой зависимости между вознаграждением и результатами труда.

1. Привлечение и закрепление кадров. Постановлением Совета министров СССР от 9 апреля 1959 г. для всех машиностроительных отраслей были приняты единые тарифные сетки: отдельно для сдельщиков и повременщиков по трем группам условий труда: нормальные, тяжелые и вредные, а также особо тяжелые и особо вредные [22]. Аналогичные изменения произошли и в других отраслях промышленности. При этом сетки для третьей группы условий труда (особо тяжелые и особо вредные) устанавливались в машиностроении и химической промышленности, а в остальных отраслях предусмотрены не были. Унификация тариф-

ных сеток была произведена между родственными отраслями, и дифференциация в заработках рабочих качественно отличных по условиям и характеру труда отраслей (например, легкой промышленности и металлургии), как это демонстрирует табл. 1, в целом сохранились: единые тарифные условия обеспечили сближение уровней заработной платы рабочих машиностроительных отраслей, ликвидировав преимущество энергетического машиностроения, в ведомстве которого из алтайских предприятий находился Барнаульский котельный завод.

Реформа оплаты труда сократила тарифную сетку для всех групп рабочих машиностроения с восьми до

шести разрядов, а тарифный коэффициент наивысшего разряда⁶ – с 2,5 до 2 [22]. С одной стороны, подобное уменьшение могло снизить мотивацию рабочих к повышению квалификации. С другой стороны, в условиях искусственного завышения разрядов, когда на предприятиях практически не применялась тарификация по первым двум из них, сетка была лишь приведена в соответствие с реальным положением дел. Фактически не была сокращена и разница в ставках между разрядами. К примеру, на АТЗ тарифный коэффициент восьмого разряда по отношению к третьему (фактически низшему разряду на предприятии) в прежних тарифных условиях равнялся 2 (расчет выполнен на основе данных табл. 2).

Таблица 1

Среднемесячная заработная плата рабочих в основных отраслях промышленности Алтайского края в 1956 и 1966 гг.

Отрасли промышленности	Годы			
	1956		1966	
	руб.	% к краевому уровню	руб.	% к краевому уровню
В среднем в основных отраслях промышленности края	79,3	100	101,6	100
Пищевая промышленность	52,8	67,8	82,1	80,8
Легкая промышленность	65,0	83,4	86,6	85,2
Лесная промышленность	71,7	92,0	89,2	87,8
Химическая промышленность	74,3	95,4	110	108,3
Автомобильная промышленность	77,5	99,5	101,1	99,5
Энергетическое машиностроение	91,7	117,8	109	107,3
Транспортное машиностроение	81,1	104,1		
Барнаульский завод «Трансмаш»	79,8	102,4	106,8	105,1
Тракторное и сельскохозяйственное машиностроение	83,2	106,8	107,1	105,4
Алтайский тракторный завод	82,8	106,3	106,9	105,2
Цветная металлургия	104,1	133,6	127,3	125,3

Примечание. Таблица составлена на основе данных: [16. Оп. 19. Д. 10. Л. 7 об., 26 об., 42 об., 70 об., 90 об.; Д. 11. Л. 18 об., 27 об., 47 об.; Д. 1662. Л. 15–20 об., 25–26 об., 29–34 об., 39–42 об.].

Таблица 2

Часовые тарифные ставки для рабочих-сдельщиков по группам условий труда, принятые в 1946 и 1959 гг. (в копейках)

Тарифные ставки, утвержденные в 1946 г. (на примере АТЗ)								
Группы условий труда	Разряд рабочего							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Нормальные	13,4	15	17	19,4	21,7	24,9	28,9	33,2
2. Тяжелые и вредные	14,6	16,4	18,8	21,1	24,2	27,9	32	37,6
Разница между ставками 1-й группы, %	8,9	9,3	10,6	8,8	11,5	12	10,7	13,0
3. Для профессий тяжелых и вредных условий труда из перечня 1946 г.	16,5	18,6	нет данных	24,2	28,1	32	37,6	43,7
Разница между ставками 1-й группы, %	23,1	24		24,7	29,4	28,5	30,1	31,6
Тарифные ставки, утвержденные для машиностроительных предприятий в 1959 г.								
Группы условий труда	Разряд рабочего							
	1	2	3	4	5	6	–	
1. Нормальные	32	36,2	41,3	47,4	55	64	–	
2. Тяжелые и вредные	36,7	41,5	47,3	54,3	63,1	73,4	–	
Разница между ставками 1-й группы, %	14,7	14,6	14,5	14,6	14,7	14,7	–	
3. Особо тяжелые и особо вредные	39	44,1	50,3	57,7	67,1	78	–	
Разница между ставками 1-й группы, %	21,9	21,8	21,8	21,7	22	21,9	–	

Примечание. Таблица составлена на основе данных: [12. Оп. 3. Д. 267. Л. 7; 22].

Кроме того, в ходе подготовки предприятий к введению новых условий оплаты труда в цехах изучаемых предприятий работали квалификационные комиссии, которые пересматривали разряды рабочих на соответствие имеющимся навыкам и выполняемым работам согласно обновленным тарифно-квалификационным справочникам⁷. В результате средний разряд рабочих в сборочном цехе завода «Трансмаш» с 5,6 в 1959 г. снизился до 3,75 в 1962 г., а в целом на предприятии составил 2,75 [11. Оп. 1. Д. 70. Л. 17; Оп. 2. Д. 171. Л. 3].

Средний разряд рабочих АТЗ за аналогичный период снизился с 5,7 до 2,4 [16. Оп. 19. Д. 159. Л. 11; Д. 437. Л. 195 об.]. Таким образом, с учетом сохранения в действительности тарифного коэффициента наивысшего разряда можно сделать вывод, что в результате введения новых тарифных сеток существовавшие стимулы к повышению квалификации для рабочих снижены не были.

Новые тарифные сетки внесли изменения в дифференциацию заработной платы в зависимости от условий труда. Для предприятий машиностроения была

введена третья группа тарифных ставок – для особо тяжелых и особо вредных работ. Фактически эта группа существовала и ранее – постановлением Совета министров СССР от 15 августа 1946 г. был утвержден перечень профессий (преимущественно горячих цехов), для которых устанавливалась тарифная сетка, ставки которой были выше, чем ставки как для нормальных, так и для тяжелых и вредных условий труда. Как демонстрируют данные табл. 2, в новых тарифных условиях разница между ставками для тяжелых и вредных работ и ставками для нормальных условий была увеличена, при этом исчезла связь размера «компенсации» и разряда рабочего. Данная унификация не противоречила логике дифференциации величины тарифных ставок согласно условиям труда, так как наносимый трудом на вредном производстве ущерб здоровью не зависел от разряда рабочего.

Разница между ставками для рабочих третьей группы (особо тяжелые особо вредные работы) и ставками для нормальных условий труда у большинства разрядов в новых тарифных условиях была сокращена (табл. 2). Вместе с тем на основе данных о распределении рабочих Алтайского тракторного завода по группам условий труда до и после реализации реформы можно сделать вывод об увеличении у заводских руководителей возможностей для отнесения рабочих ко второй и третьей группам тарифных ставок с принятием новых тарифно-квалификационных справочников. Если по данным на 1 августа 1959 г. по второй группе оплачивался труд 28% рабочих АТЗ (и поврежденных, и сдельщиков), по третьей – 9% [16. Оп. 19. Д. 159. Л. 14], то после введения новых условий оплаты труда, по данным на 1 августа 1962 г., – 32 и 18% соответственно [Там же. Д. 437. Л. 195].

В табл. 2 представлены тарифные ставки, установленные для рабочих-сдельщиков. Стоит отметить, что разрывы в ставках поврежденных, связанные с условиями труда, также не зависели от разряда и составляли 16,5 и 33,5%. Повышенная, в сравнении с рабочими-сдельщиками, разница была обусловлена более низкими базовыми ставками поврежденных.

В результате реализации реформы к заработной плате рабочих ряда регионов устанавливался районный коэффициент. Для каждой отрасли промышленности коэффициенты вводились отдельными постановлениями Госкомтруда и ВЦСПС, при этом их размер для регионов не зависел от отраслевой принадлежности предприятий. Районный коэффициент для машиностроительных заводов был установлен Постановлением Госкомтруда и ВЦСПС от 25 июня 1959 г., его размер для Алтайского края составлял 1,15 [23]. Необходимо отметить, что уже в начале 1960-х гг. районный коэффициент для Алтайского края был отменен [24. С. 148]. Таким образом, в силу кратковременности действия районного коэффициента существенного воздействия на закрепление кадров в регионе данное направление реформы не оказало. Заработная плата в крае продолжала отставать от общесоюзных показателей, при этом разрыв только увеличился: в 1965 г. ее уровень по отношению к средней заработной плате рабочих и служащих в СССР составлял 92,8% [25. С. 9; 26. 52–53].

2. Интенсификация труда и повышение его производительности. Основным мероприятием преобразований системы оплаты труда в этом направлении выступало широкомасштабное повышение норм выработки на предприятиях. В результате, например, на АТЗ показатель выполнения норм за 1960 г. снизился с 189 до 116,8% [12. Оп. 3. Д. 324. Л. 44]. Снижение уровня выполнения норм было одним из главных условий, обеспечивших повышения доли тарифа в зарплате сдельщиков. По данным Р.А. Батакаева и В.И. Маркова, реализация реформы увеличила долю тарифа в средней заработной плате промышленных рабочих СССР с 56,3 до 73%, в машиностроении и металлообработке – с 52,1 до 72,5% [19. С. 221]. У рабочих барнаульского завода «Трансмаш» удельный вес тарифа в зарплате увеличился с 54 до 81,2% [13. Оп. 1. Д. 70. Л. 17].

Ужесточение норм выработки производилось с одновременным повышением тарифных ставок, что должно было обеспечить сохранение достигнутого размера заработной платы рабочих или даже привести к ее росту. В целом в различных отраслях промышленности тарифные ставки были повышены на 30–70% [19. С. 46]. Приемлемый размер ставок, по замыслу разработчиков реформы, должен был устранить необходимость для руководителей «подтягивать» заработок рабочим, а устанавливаемая строгая зависимость вознаграждения за труд от выработки – побуждать сдельщиков работать интенсивно.

Одновременно с началом тарифной реформы Совет министров СССР в августе 1956 г. принял постановление «Об изменении порядка пересмотра норм выработки», вызванное активной критикой практики централизованных и единовременных на всех предприятиях страны пересмотров норм выработки сотрудниками Госкомтруда, которые отмечали низкую эффективность и формализм этого мероприятия, в качестве главной причины называя низкие размеры тарифных ставок и короткие сроки для пересмотра, не позволявшие провести на заводах необходимую подготовку и качественный пересчет норм выработки [11. Оп. 1. Д. 10. Л. 100, 105; Д. 11. Л. 159]. Постановление отменило ежегодные централизованные кампании повышения норм и передало обязанности по их пересмотру администрации предприятий [27. Оп. 1. Д. 656. Л. 325–326]. Несмотря на предоставление руководителям большей самостоятельности в вопросе установления норм, постановление не свидетельствовало о смягчении позиции государства в отношении нормирования труда. Если ранее, после завершения централизованного пересмотра, нормы закреплялись в неизменном виде на год, то при новом порядке повышение норм должно было осуществляться заводскими руководителями непрерывно, исходя из заданий по росту производительности труда по мере технологической модернизации производства. Кроме того, министерства, устанавливая соответствующие задания, требовали шире внедрять в производство более сложные для выполнения технически обоснованные нормы.

На повышение зависимости между результатами труда и его оплатой также был направлен ряд изменений в применении систем оплаты труда. По приводи-

мым в исторической литературе сведениям, в результате реформы доля работавших на сдельной оплате в целом в стране уменьшилась с 75–80 до 40–55%, что оценивается также как одно из проявлений уравнительной линии государства в области оплаты труда, так как именно при сдельной системе заработок прямо зависит от выработки [1. С. 102]. Как показывает изучение реализации реформы на уровне отдельных предприятий, указанный факт являлся следствием ликвидации фиктивной сдельщины. Указанные статистические данные характеризуют сокращение доли сдельщиков в трудовом коллективе в целом, куда включаются рабочие, обеспечивающие ремонт и обслуживание оборудования, а также вспомогательный персонал, для которого на большинстве операций сохранение сдельной системы оплаты труда являлось нецелесообразным. Изменение системы оплаты труда для рабочего той или иной профессии проводилось в ходе упомянутого процесса перетарификации. На АТЗ со сдельной на повременную оплату труда было переведено несколько тысяч рабочих [12. Оп. 3. Д. 327. Л. 71], и доля сдельщиков в целом на предприятии с 65% в 1958 г. к началу 1961 г. снизилась до 42%, однако при этом в основном производстве, наоборот, увеличилась – с 23 до 31% [Там же. Оп. 3. Д. 324. Л. 44].

Одной из разновидностей сдельной системы в советской промышленности выступала сдельно-прогрессивная форма оплаты труда. Ее суть заключалась в увеличении размера расценки за продукцию, произведенную сверх нормы, по прогрессивной шкале. Охват данной формой оплаты труда на предприятиях не был значительным (на «Трансмаше» в 1956 г. на оплату по прогрессивной системе было направлено только 2,6% фонда заработной платы [13. Оп. 1. Д. 351. Л. 125]). В результате реализации реформы прогрессивная сдельная система была практически полностью отменена во всех отраслях промышленности СССР [11. Оп. 1. Д. 1067. Л. 163]. Причина заключалась в том, что данная форма вознаграждения не использовалась как стимул интенсификации труда. Инспекции сотрудников Госкомтруда в середине 1950-х гг. выявляли многочисленные злоупотребления руководителей в применении прогрессивной оплаты, определяя ее как еще один способ воздействия на размер заработка (на прогрессивную систему главным образом переводили тех рабочих, которые в наибольшей степени «пострадали» при пересмотре норм выработки) [Там же. Оп. 1. Д. 11. Л. 105; Оп. 3. Д. 13. Л. 28; Д. 17. Л. 321]. В целом ликвидация прогрессивной оплаты соответствовала логике проводимых преобразований: широкое внедрение технически обоснованных норм выработки, выполнение которых предполагало максимальное использование оборудования, должно было лишить рабочих возможности значительно перевыполнять нормы без нарушения технологии.

В рамках реформы системы оплаты труда 8 сентября 1956 г. Советом министров СССР было принято постановление, устанавливавшее минимальный размер заработной платы рабочих и служащих в 30–35 руб. в месяц [28], что можно оценить как шаг в сторону уравнивания: гарантированный уровень дохода мог

ограничивать необходимость рабочим увеличивать производительность для повышения заработка или не способствовать выбору ряда профессий, требующих специальных умений и навыков, вследствие сближения размеров заработной платы. По данным на 31 марта 1956 г. размер тарифного оклада лишь 0,6% рабочих и служащих в промышленности Алтайского края не достигал 20 руб. в месяц, а у 8,9% находился в пределах 20–30 руб. Таким образом, до реализации реформы оплата по тарифу превышала 30 руб. в месяц у почти 90% рабочих и служащих. При этом оклад у 34% из них превышал 50 руб. [16. Оп. 19. Д. 9. Л. 1]. Согласно данным табл. 1, в 1956 г. средняя заработная плата (с учетом доплат, премий и сдельного приработка) во всех основных отраслях промышленности Алтайского края более чем в два раза превышала устанавливаемый минимум. На АТЗ перед введением новых условий оплаты труда в августе 1959 г. тарифный оклад ниже 30 руб. в месяц получали 0,3% рабочих, от 30 до 35 руб. – 7,5%, свыше 50 руб. – 42% [Там же. Оп. 19. Д. 160. Л. 17 об.]. При этом средняя заработная плата рабочих тракторного завода в 1959 г. составляла 91,7 руб. [12. Оп. 3. Д. 824. Л. 50]. Очевидно, что тарифный оклад ниже 30–35 руб. зарабатывала часть рабочих вспомогательных производств, и большинство членов трудовых коллективов промышленных предприятий устанавливаемым минимумом не могли быть удовлетворены. Также отметим, что указанный в постановлении минимальный размер заработной платы было необходимо обеспечить с помощью общего увеличения тарифных ставок, которое происходило в условиях повышения норм выработки и сокращения рабочего дня, что не могло способствовать снижению интенсивности труда рабочих. Цель установления минимального размера заработной платы заключалась в повышении уровня жизни отдельных категорий рабочих, действительно в этом нуждавшихся.

Результаты реформы

Рассмотрение реализации реформы заработной платы на промышленных предприятиях Алтайского края показывает, что ряд задач, касающихся устранения деформаций системы оплаты труда, проведенными преобразованиями был решен. Реформа упорядочила тарифные сетки, ликвидировала фиктивную сдельщину и практику завышения разрядов, были ужесточены нормы выработки, что определило повышение тарифа в заработной плате рабочих. Анализ содержания основных направлений преобразований и их результатов не позволяет определить реформу как проявление государственной политики, сознательно нацеленной на уравнивание в размерах заработной платы рабочих различных отраслей, условий труда и разрядов.

Упорядочение тарифных сеток сохранило дифференциацию между заработками в отличных друг от друга по характеру и условиям труда отраслях. Межотраслевая разница в тарифных ставках обеспечивала стабильный приток кадров на предприятия тех отраслей, где размер заработной платы был более высоким. В 1960-е гг. свыше 15% рабочих, приходивших на ма-

шиностроительные заводы г. Барнаула в порядке вольного найма, поступали из предприятий легкой и пищевой промышленности [29. С. 131]. Численность кадров завода «Трансмаш» в первой половине 1960-х гг. ежегодно увеличивалась в среднем на 3,8% [13. Оп. 4. Д. 74. Л. 35; Д. 143. Л. 36 об.], АТЗ – на 2,6% [12. Оп. 3. Д. 824. Л. 38; Д. 1761. Л. 36].

При этом, как демонстрируют данные табл. 3, реформа не оказала воздействия на высокую текучесть кадров. В качестве одного из главных мотивов для увольнений рабочих выступали низкие социально-бытовые условия жизни в Алтайском крае и, главным образом, дефицит жилья (наряду с отставанием от центральных регионов СССР в обеспеченности населения медицинскими услугами, местами детских садов и др.). В 1960-е гг. из увольнявшихся по собственному желанию с АТЗ рабочих около 60% уезжали в другие регионы СССР, при этом около 18% в качестве причины увольнения указывали отсутствие жилья или плохие жилищные условия [30. С. 96–97, 146]. Прямое недовольство оплатой труда не находилось в числе основных из называемых рабочими причин увольнений (в 1965 г. на неудовлетворенность условиями труда или заработной платой в качестве причины увольнения указали около 9% рабочих, ушедших с АТЗ [12. Оп. 3. Д. 555. Л. 96]), в то же время отказ от районного коэффициента сделал невозможным превращение заработной платы на предприятиях края в компенсирующий социально-бытовые проблемы фактор.

Из данных табл. 3 можно сделать вывод, что осуществленное в рамках реформы ужесточение нормирования вызвало у рабочих стремление трудиться более интенсивно, чтобы не потерять в заработке: в период проведения пересмотра норм и перетарификации в 1959–1960 гг. на изучаемых заводах наблюдался зна-

чительный, в сравнении с предыдущим периодом, рост производительности труда. Вместе с тем очевиден кратковременный характер эффективности реформы в направлении интенсификации труда.

Заработная плата выступала одним из немногих факторов трудовой мотивации, на который администрация предприятий могла оказывать влияние, и реформа оплаты труда не только не устранила существовавшие рычаги для воздействия, но и создала новые, увеличив самостоятельность заводских руководителей в области нормирования труда. Уже в ходе проведения реформы на предприятиях начали возрождаться и выработаться практики, позволявшие повышать заработную плату рабочих: на новую в производстве продукцию устанавливались временные нормы выработки, которые длительное время не пересматривались, ТОН внедрялись формально и не подтверждались расчетами или сопровождалось установлением на период каких-либо производственных проблем поправочных коэффициентов, которые понижали напряженность норм [11. Оп. 1. Д. 1067. Л. 7; Д. 1164. Л. 178, 181–182, 232]. В итоге вскоре после завершения контролируемого из центра ужесточения нормирования средний показатель выполнения норм на предприятиях обозначил тенденцию к росту. На АТЗ в начале 1961 г. нормы выполнялись на 116,8%, в 1965 г. – уже на 126,2%, а в 1969 г. – на 139,4% [12. Д. 1131 Л. 46; Д. 1412. Л. 5]. На заводе «Трансмаш» ситуация развивалась аналогичным образом: если в 1961 г. средний показатель выполнения норм составлял 113%, то в 1965 г. – уже 126%, а к концу 1960-х гг. – около 140% [13. Оп. 1. Д. 70. Л. 17; Оп. 3. Д. 143. Л. 38; Д. 507. Л. 25]. Отмеченная тенденция сопровождалась падением темпов роста производительности труда на предприятиях (см. табл. 3).

Таблица 3

Эффективность системы мотивации труда рабочих кадров на заводах «Трансмаш» и АТЗ в 1955–1966 гг.

Год	Текучесть рабочих кадров				Производительность труда			
	«Трансмаш»		АТЗ		«Трансмаш»		АТЗ	
	Уволено, чел.	% к среднему числу рабочих	Уволено, чел.	% к среднему числу рабочих	Выработка 1 рабочего, руб. в год	% к пред.	Выработка 1 рабочего, руб. в год	% к пред. году
1955	2 303	33,2	4 147	38,2	5 419	5,2	3 095	4,4
1956	3 057	44,1	5 366	43,2	5 509	1,7	3 305	6,8
1957	2 811	36,6	нет данных		5 336	-3,1	3 247	-1,8
1958	нет данных		6 403	39,3	5 412	1,4	3 275	0,9
1959	2 579	33,0	6 299	38,5	5 879	8,6	3 611	10,3
1960	2 565	32,1	5 463	31,3	6 180	5,1	3 953	9,5
1961	2 482	29,6	6 831	38,3	6 243	1	4 011	1,5
1962	3 006	34,1	7 662	43,1	6 358	1,8	4 114	2,6
1963	3 293	35,0	7 307	39,2	6 018	5,3	нет данных	–
1964	нет данных		6 404	35,6	6 570	9,2		
1965	3 059	31,3	8 105	42,5	6 724	2,3	5 534	–
1966	3 701	34,0	7 526	38,4	6 789	1	5 668	

Примечание. Таблица составлена на основе данных: [13. Оп. 1. Д. 359. Л. 2, 3, 61; Оп. 2. Д. 84. Л. 201; Д. 84. Л. 153; Оп. 3. Д. 143. Л. 36; Д. 231. Л. 29; Оп. 4. Д. 79. Л. 17, 25; Д. 90. Л. 5, 26; Д. 107. Л. 4, 23; 14. Оп. 1. Д. 41. Л. 90–92; Д. 90. Л. 95, 100; Д. 62. Л. 23; Д. 73. Л. 29; Д. 77. Л. 28].

Реформа воздействовала на деформации системы материального вознаграждения, вызванные стремлением заводских руководителей повысить общий уровень заработной платы на своих предприятиях. При этом причины возникновения этого стремления, которые

лежали за рамками системы оплаты труда, сохранились. В качестве первой из них, соглашаясь с Д. Фильцером, назовем характер советского производства: необходимость систематического применения сверхурочных работ в условиях неритмичной работы пред-

приятий создавала у руководителей потребность в лояльности рабочих, обеспечение которой достигалось с помощью повышения их заработной платы. Вторая причина заключалась в технологическом состоянии советских предприятий. Со второй половины 1950-х гг. в годовых отчетах изучаемых заводов фиксируется проблема изношенности станочного парка. В 1957 г. доля эвакуированных станков на АТЗ составляла 30% [14. Оп. 1. Д. 119. Л. 22], в 1963 г. – 18,5%, при этом 28% оборудования эксплуатировалось от 10 до 20 лет [31. С. 53]. Состояние оборудования завода «Трансмаш» отличалось незначительно: в 1965 г. доля эвакуированных станков составляла 11%, 28% находилось в эксплуатации от 10 до 20 лет [13. Оп. 3. Д. 231 Л. 14]. Отсутствие масштабной производственной модернизации лишало условий для повышения норм выработки, которое не приводило бы к падению заработной платы. Третьей причиной применения заводским руководством практик, направленных на увеличение доходов рабочих, являлась названная выше проблема высокой текучести кадров, нерешенность которой предопределила низкую эффективность тарифной реформы в направлении повышения производительности труда, так как задача интенсификации труда рабочих для заводских руководителей уходила на второй план в условиях острой необходимости обеспечения укомплектованности и стабильности кадрового состава, одним из способов которого руководители видели установление гарантированного приемлемого уровня заработной платы на предприятии.

Подводя итог рассмотрению содержания реформы заработной платы конца 1950-х – начала 1960-х гг. и ее реализации на промышленных предприятиях Алтайского края, отметим, что реформа не была нацелена на развитие уравнительной линии в оплате труда и имела объективные причины, отвечая потребностям системы трудовой мотивации в создании такого механизма материального вознаграждения, который устанавливал строгую зависимость между результатами труда и заработной платой и учитывал региональные и производственные условия труда, а также его сложность, что должно было снизить текучесть кадров и обеспечить рост производительности труда. Проведенные преобразования упорядочили стихийно сложившееся многообразие тарифных сеток, устранили возникшие в военные и послевоенные годы деформации в системе оплаты труда, причины которых лежали за ее рамками. Неритмичность советского производства, его техническая отсталость, а также недостаток рабочих кадров, обостренный на предприятиях Алтайского края низкими социально-бытовыми условиями жизни в регионе и отставанием заработной платы от среднего уровня в стране, в совокупности с сохранением у заводских руководителей возможностей для применения практик, направленных на повышение доходов рабочих, предопределили кратковременный характер положительного воздействия преобразований на эффективность материального вознаграждения как стимула к труду и возврат системы заработной платы к ее дореформенному состоянию уже в середине 1960-х гг.

Примечания

- ¹ Тарифная ставка – фиксированный размер денежной выплаты, который устанавливается за труд рабочего определенного разряда за единицу времени (как правило, за час).
- ² Здесь и далее размеры заработной платы и тарифных ставок приведены с учетом деноминации 1961 г.
- ³ Норма выработки – количество единиц продукции для той или иной производственной операции, которое должно быть изготовлено рабочим-сдельщиком за единицу времени (как правило, за час).
- ⁴ Расценка – величина оплаты за единицу произведенной продукции при сдельной оплате труда, которая вычислялась путем деления тарифной ставки разряда рабочего на норму выработки.
- ⁵ Тарифный оклад – размер денежной выплаты в составе заработной платы, который выплачивался работнику за выполнение нормы выработки (трудовых обязанностей) за установленное время без учета сдельного приработка, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.
- ⁶ Тарифный коэффициент показывает, во сколько раз ставка данного разряда больше тарифной первого разряда.
- ⁷ Тарифно-квалификационный справочник (отраслевой, межотраслевой) – нормативный документ, содержащий подробные производственные характеристики типовых работ, а также предъявляемые к рабочему требования в навыках, знаниях и приемах; использовался для присвоения разрядов рабочим.
- ⁸ Верхняя граница определена внесением в 1967 г. изменений в тарифные условия, а также изменениями в системе стимулирования труда с началом реализации на изучаемых предприятиях в этом же году «косыгинской» реформы.

Список источников

1. Соколов А.К. Трудовая политика на советских предприятиях с середины 1950-х гг. до конца 1980-х гг.: деградация стимулов к работе // Экономическая история: ежегодник. М.: РОССПЭН, 2003. С. 100–140.
2. Журавлев С.В., Мухин М.Ю. «Крепость социализма»: повседневность и мотивация труда на советском предприятии, 1928–1938 гг. М.: РОССПЭН, 2004. 240 с.
3. Маркевич А.М., Соколов А.К. «Магнитка близ Садового кольца»: стимулы к работе на Московском заводе «Серп и молот», 1883–2001 гг. М.: РОССПЭН, 2005. 368 с.
4. 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.
5. Ван дер Линден М. Мотивация труда в российской промышленности: некоторые предварительные суждения // Социальная история: ежегодник. М.: РОССПЭН, 2000. С. 206–216.
6. Бородин Л.И., Валетов Т.Я., Смирнова Ю.Б., Шильникова И.В. «Не рублем единым»: трудовые стимулы рабочих-текстильщиков дореволюционной России. М.: РОССПЭН, 2010. 535 с.
7. Лейбович О.Л. Реформа и модернизация в 1953–1964 гг. Пермь: ЗУУНЦ, 1993. 181 с.
8. Аксютин Ю.В., Волобуев О.В. XX съезд КПСС: новации и догмы. М.: Политиздат, 1991. 222 с.
9. Filtzer D. The Soviet Wage Reform of 1956–1962 // Soviet Studies. 1989. Vol. 41 (1). P. 88–110.
10. Filtzer D. Soviet Workers and De-Stalinization: The Consolidation of the Modern System of Soviet Production Relations, 1953–1964. Cambridge: Cambridge University Press, 1992. 318 p.
11. Государственный архив Российской Федерации (ГА РФ). Ф. Р-9553.

12. Архивный отдел администрации г. Рубцовска. Ф. Р-34.
13. Государственный архив Алтайского края (ГААК). Ф. Р-1038.
14. ГААК. Ф. Р-1122.
15. ГААК. Ф. П-4560.
16. ГААК. Ф. Р-718.
17. Российский государственный архив экономики (РГАЭ). Ф. 8459.
18. РГАЭ. Ф. 8734.
19. Баткаев Р.А., Марков В.И. Дифференциация заработной платы в промышленности СССР. М. : Экономика, 1964. 239 с.
20. РГАЭ. Ф. 7963.
21. Букин С.С. Повышение реальных доходов рабочих Западной Сибири в послевоенный период (1946–1958 гг.) // Известия сибирского отделения Академии наук СССР. 1979. Вып. 2, № 6. С. 63–69.
22. О переводе на семичасовой рабочий день, повышении и упорядочении заработной платы работников предприятий машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности : постановление ЦК КПСС, Совета министров СССР от 09.04.1959 // Организация заработной платы рабочих СССР : сб. нормативных актов. М. : Экономика, 1965. С. 104–106.
23. Об утверждении коэффициентов к заработной плате работников отдельных предприятий и цехов машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности : постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 25.05.1959 // Библиотека нормативно-правовых актов СССР. URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_5420.htm (дата обращения: 30.07.2017).
24. Мальков Р.А. Формирование и развитие советского рабочего класса на Алтае (1917–1965 гг.). Новосибирск : Зап.-сиб. кн. изд-во, 1969. 326 с.
25. Народное хозяйство СССР за 70 лет : юбилейный стат. ежегодник. М. : Финансы и статистика, 1987. 766 с.
26. Народное хозяйство Алтая за 60 лет Советской власти : стат. сб. Барнаул : Алт. кн. изд-во, 1977. 72 с.
27. ГА РФ. Ф. Р-5545.
28. О повышении заработной платы низкооплачиваемым рабочим и служащим : Постановление Совета министров СССР, ЦК КПСС и ВЦСПС от 08.09.1956 г. // Сборник важнейших законов и постановлений о труде. М. : Профиздат, 1959. С. 88–89.
29. Ефимкин М.М. Источники и формы пополнения рабочих Западной Сибири в условиях развитого социализма. Новосибирск : Наука, 1979. 157 с.
30. Антосенков Е.Г. Текучесть кадров в промышленности и пути ее сокращения. Барнаул : Алт. кн. изд-во, 1971. 205 с.
31. Аунапу Ф.Ф. Организация ремонтных служб на машиностроительных заводах Алтайского края // Известия сибирского отделения Академии наук СССР. 1963. Вып. 3: Серия общественных наук, № 9. С. 50–57.

References

1. Sokolov, A.K. (2003) Trudovaya politika na sovetkikh predpriyatiyakh s serediny 1950-kh gg. do kontsa 1980-kh gg.: degradatsiya stimulov k rabote [Labor policy in Soviet enterprises from the mid-1950s to late 1980s: Degradation of incentives to work]. In: Borodkin, L.I. & Petrov, Yu.A. (eds) *Ekonomicheskaya istoriya: ezhegodnik. 2002*. Moscow: ROSSPEN. pp. 100–140.
2. Zhuravlev, S.V. & Mukhin, M.Yu. (2004) “Krepost' sotsializma”: povsednevnost' i motivatsiya truda na sovetkom predpriyatii, 1928–1938 gg. [“The fortress of socialism”: Everyday life and work incentives at a Soviet enterprise, 1928–1938]. Moscow: ROSSPEN.
3. Markevich, A.M. & Sokolov, A.K. (2005) “Magnitka bliz Sadovogo kol'tsa”: Stimuly k rabote na Moskovskom zavode “Serp i molot”, 1883–2001 [“Magnitka near the Garden Ring”: Work incentives in Moscow plant “Serp i molot”, 1883–2001]. Moscow: ROSSPEN.
4. Romanov, R.E. (2014) Monetary incentives of labour for young workers in the defense enterprises of Siberia during the Great Patriotic War (1941–1945). *Gumanitarnye nauki v Sibiri*. 1. pp. 83–86. (In Russian).
5. Van der Linden, M. (2000) Motivatsiya truda v rossiyskoy promyshlennosti: nekotorye predvaritel'nye suzheniya [Work Incentives in Russian Industry: Some Preliminary Suggestions]. In: *Sotsial'naya istoriya: ezhegodnik* [Social History: A Yearbook]. Moscow: ROSSPEN. pp. 206–216.
6. Borodkin, L.I., Valetov, T.Ya., Smirnova, Yu.B. & Shilnikova, I.V. (2010) “Ne rublem edinyim”: trudovye stimuly rabochikh-tekstil'shchikov dorevolutsionnoy Rossii [“Not with a single ruble”: labor incentives for textile workers in pre-revolutionary Russia]. Moscow: ROSSPEN.
7. Leybovich, O.L. (1993) *Reforma i modernizatsiya v 1953–1964 gg.* [Reform and modernization in 1953–1964]. Perm: ZUUNT.
8. Aktyutin, Yu.V. & Volobuev, O.V. (1991) *XX s'ezd KPSS: novatsii i dogmy* [The CPSU Congress: Innovations and dogmas]. Moscow: Politizdat.
9. Filtzer, D. (1989) The Soviet Wage Reform of 1956–1962. *Soviet Studies*. 41. pp. 88–11.
10. Filtzer, D. (1992) *Soviet Workers and De-Stalinization: The Consolidation of the Modern System of Soviet Production Relations, 1953–1964*. Cambridge: Cambridge University Press.
11. The State Archives of the Russian Federation (GA RF). Fund R-9553.
12. The Archive Department of the Administration of Rubtsovsk. Fund R-34.
13. The State Archive of the Altai Territory (GAAK). Fund R-1038.
14. The State Archive of the Altai Territory (GAAK). Fund R-1122.
15. The State Archive of the Altai Territory (GAAK). Fund P-4560.
16. The State Archive of the Altai Territory (GAAK). Fund R-718.
17. The Russian State Archive of Economics (RGAE). Fund 8459.
18. The Russian State Archive of Economics (RGAE). Fund 8734.
19. Batkaev, R.A. & Markov, V.I. (1964) *Differentsiatsiya zarabotnoy platy v promyshlennosti SSSR* [Differentiation of wages in the industry of the USSR]. Moscow: Ekonomika.
20. The Russian State Archive of Economics (RGAE). Fund 7963.
21. Bukin, S.S. (1979) Povyshenie real'nykh dokhodov rabochikh Zapadnoy Sibiri v poslevoenny period (1946–1958 gg.) [Increasing real incomes of workers in West Siberia in the post-war period (1946–1958)]. *Izvestiya sibirskogo otdeleniya Akademii nauk SSSR*. 6. pp. 63–69.
22. The Council of Ministers of the USSR, the Central Committee of the CPSU. (1965) O perevode na semichasovoy rabochiy den', povyshenii i uporyadochenii zarabotnoy platy rabotnikov predpriyatii mashinostroitel'noy i metalloobrabatyvayushchey promyshlennosti: postanovlenie TsK KPSS, Soveta ministrov SSSR ot 09.04.1959 [Decree of the Central Committee of the CPSU, the Council of Ministers of the USSR of April 9, 1959, “On the transfer to a seven-hour working day, the increase and regulation of wages of workers in the machine-building and metalworking industries”]. In: *Organizatsiya zarabotnoy platy rabochikh SSSR* [Wages of the USSR workers]. Moscow: Ekonomika. pp. 104–106.
23. The State Committee for Labour and Social Problems of the USSR, Secretariat of the All-Union Central Council of Trade Unions. (1959) *Ob utverzhdenii koeffitsientov k zarabotnoy plate rabotnikov ot del'nykh predpriyatii i tsekhov mashinostroitel'noy i metalloobrabatyvayushchey promyshlennosti: postanovlenie Goskomtruda SSSR, Sekretariata VTsSPS ot 25.05.1959* [Decree of the State Committee for Labour and Social Problems of the USSR, Secretariat of the All-Union Central Council of Trade Unions of June 25, 1959, “On approval of coefficients to the wages of workers of individual enterprises and shops of machine-building and metalworking industry”]. [Online] Available from: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_5420.htm. (Accessed: July 30th, 2017).
24. Malkov, R.A. (1969) *Formirovanie i razvitie sovetского rabocheho klassa na Altae (1917–1965 gg.)* [Formation and development of the Soviet working class in the Altai Region (1917–1965)]. Novosibirsk: Zapadnosibirskoe knizhnoe izdatelstvo.

25. The Central Statistical Bureau of the USSR. (1987) *Narodnoe khozyaystvo SSSR za 70 let: yubileynyy stat. ezhegodnik* [The USSR national economy for 70 years]. Moscow: Finansy i statistika.
26. The Statistical Committee of the Altai Territory. (1977) *Narodnoe khozyaystvo Altaya za 60 let Sovetskoj vlasti* [Altai national economy for 60 years of Soviet power]. Barnaul: Alt. kn. izd-vo.
27. The State Archives of the Russian Federation (GA RF). Fund R-5545.
28. The Council of Ministers of the USSR, the Central Committee of the CPSU, the All-Union Central Council of Trade Unions. (1956) О повышении заработной платы низкооплачиваемым рабочим и служащим: Постановление Совета министров СССР, ЦК КПСС и ВЦСПС от 08.09.1956 г. [Decree of the Council of Ministers of the USSR, the Central Committee of the CPSU and the All-Union Central Council of Trade Unions of September 8, 1956, "On raising wages of low-paid workers and employees"]. In: *Sbornik vazhneyshikh zakonov i postanovleniy o trude* [Collection of the most important laws and regulations on labor]. Moscow: Profizdat. pp. 88–89.
29. Efimkin, M.M. (1979) *Istochniki i formy popolneniya rabochikh Zapadnoy Sibiri v usloviyakh razvitya sotsializma* [Sources and forms of replenishment of workers in Western Siberia under conditions of full-fledged socialism]. Novosibirsk: Nauka.
30. Antosenkov, E.G. (1971) *Tekuchest' kadrov v promyshlennosti i puti ee sokrashcheniya* [Staff turnover in industry and ways to reduce it]. Barnaul: Alt. kn. izd-vo.
31. Aunapu, F.F. (1963) Organizatsiya remontnykh sluzhb na mashinostroitel'nykh zavodakh Altayskogo kraia [Organization of repair services at machine-building plants of the Altai Territory]. *Izvestiya sibirskogo otdeleniya Akademii nauk SSSR*. 3. pp. 50–57.

Сведения об авторах:

Разгон Виктор Николаевич – доктор исторических наук, профессор кафедры отечественной истории Института истории и международных отношений Алтайского государственного университета (Барнаул, Россия). E-mail: vrazgon@rambler.ru

Прибыткова Карина Павловна – кандидат исторических наук, независимый исследователь (Барнаул, Россия). E-mail: pr.karina.p@gmail.com

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Information about the authors:

Razgon Viktor N. – Doctor of Historical Sciences, Professor of the Department of National History of the Institute of History and International Relations, Altai State University (Barnaul, Russian Federation). E-mail: vrazgon@rambler.ru

Pribytkova Karina P. – Candidate of Historical Sciences, independent researcher (Barnaul, Russian Federation). E-mail: pr.karina.p@gmail.com

The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 09.08.2017; принята к публикации 11.11.2022

The article was submitted 09.08.2017; accepted for publication 11.11.2022