

К.П. Прибыткова, В.Н. Разгон

МАТЕРИАЛЬНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОЧИМИ КАДРАМИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ АЛТАЙСКОГО КРАЯ В 1940–1980-е гг.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и Министерства образования и науки Алтайского края в рамках проекта «Мотивация труда в промышленности Алтайского края в 1940–1980-е гг.», № 17-11-22001-ОГН-Р_СИБ-А, региональный конкурс «Российское могущество прирастать будет Сибирью и Ледовитым океаном» 2017 – Алтайский край.

На основе регионального и микроисторического подходов с целью оценки значения материального вознаграждения в проблеме обеспечения рабочими кадрами промышленности Алтайского края изучена система оплаты труда, действовавшая на советских предприятиях в 1940–1980-е гг. Материальное вознаграждение рассмотрено как стимул труда в промышленности региона, на заводах машиностроительной отрасли, а также как фактор привлечения и закрепления на производстве рабочих отдельных профессиональных групп.

Ключевые слова: мотивация труда; материальное вознаграждение; заработная плата в СССР; промышленность; микроистория; Алтайский край.

Обеспечение промышленности рабочей силой с помощью привлечения в необходимом для производства количестве рабочих кадров и их последующего закрепления на предприятиях наряду со стимулированием интенсивного и высокопроизводительного труда работников представляет собой важное направление системы мотивации труда. До конца советской истории проблема высокой текучести кадров на промышленных предприятиях сохраняла остроту, что указывает на неэффективность действовавших трудовых стимулов. В современной историографии кризис системы мотивации труда рассматривается в качестве одного из ключевых факторов разрушения советской модели социализма [1. С. 6–7], что определяет актуальность изучения содержания и эволюции на различных этапах направлений и способов мотивации труда в СССР.

В экономической системе командного типа трудовые стимулы устанавливались государством, но их реализация происходила в обстоятельствах функционирования конкретных производств, которые могли быть различными на уровне региона и отдельных предприятий, что создает необходимость при анализе тех или иных аспектов проблемы мотивации труда учитывать социально-экономические и демографические особенности регионального развития и определяет перспективность использования микроисторического подхода, получившего распространение в современных исследованиях стимулирования труда в СССР [1, 2].

Изучение процесса мотивации труда в историографии осуществляется с помощью подхода, выделяющего три группы стимулов: принуждение, материальное вознаграждение и моральные побуждения, которые в различных сочетаниях действовали в любых исторических условиях [1. С. 8; 2. С. 5; 3]. Как стимул работать интенсивнее вознаграждение действовало с помощью сдельной системы оплаты труда и премий, которые определяли зависимость заработной платы от результатов труда. В качестве стимула для привлечения кадров и их закрепления выступал уровень средних заработков на предприятии и его отдельных производствах. Значимость материального

вознаграждения в проблеме обеспечения промышленности рабочими кадрами определялась степенью дифференциации системы оплаты труда в зависимости от условий жизни в регионе, приоритета той или иной отрасли для решения государственных задач, цеховых условий труда, сложности профессии и ряда других параметров.

В современной историографии проблемы мотивации труда фактор материального вознаграждения в обеспечении промышленности рабочей силой является слабоизученным вопросом, при этом работы, в которых материальные стимулы выступают в качестве самостоятельного объекта исследования, в основном не выходят за рамки периода Великой Отечественной войны [4–6]. Стимулирующее значение материальных поощрений на последующих этапах советской истории рассматривается в качестве одного из элементов системы мотивации труда [2]. Наиболее дискуссионный вопрос представляет оценка роли материальных стимулов в годы войны. В.А. Сомов отрицает значение вознаграждения в этот период, так как его уровень не мог компенсировать трудозатраты рабочих в тяжелейших условиях производства и быта [7]. Ряд исследователей отмечают лишь снижение роли денежных выплат при нормированном снабжении, росте налогов и остром дефиците продуктов питания и товаров первой необходимости [6, 8]. Несмотря на указанные явления, по мнению А.М. Маркевича и А.К. Соколова, работники были вынуждены обращаться к услугам государственной и частной торговли, и зарплата в денежной форме сохраняла свою значимость [2. С. 331]. Как считают последние авторы, с середины 1950-х гг. в трудовой политике государства отчетливо обозначился уравнилительный вектор, следствием которого стала тенденция сокращения разрыва в доходах рабочих различных отраслей и категорий [Там же. С. 251–253]. По мнению Л.И. Бородкина, уравнилительная линия в материальном вознаграждении окончательно установилась позже, после тарифной реформы 1972–1975 гг., которая резко сократила дифференциацию оплаты труда [9. С. 12].

Цель настоящего исследования заключается в выявлении значения материального вознаграждения как фактора обеспечения рабочими кадрами промышленных предприятий Алтайского края в 1940–1980-е гг. Исследование выполнено на основе регионального и микроисторического подходов. В качестве объектов для микроанализа были выбраны три предприятия, представляющие ключевые отрасли машиностроения края: Барнаульский завод транспортного машиностроения («Трансмаш»), Алтайский тракторный завод (АТЗ) в г. Рубцовске, а также Барнаульский вагоно-ремонтный завод (ВРЗ).

Основу источниковой базы исследования составила отложившаяся в Государственном архиве Алтайского края и Архивном отделе администрации г. Рубцовска делопроизводственная документация выбранных для изучения предприятий: годовые отчеты и объяснительные записки к ним, приказы руководства, отчеты по работе с кадрами, содержащие сведения о размерах заработной платы, действиях руководителей в отношении оплаты труда, динамике текучести кадров.

Задачи системы материального вознаграждения в промышленности Алтайского края в 1940–1980-е гг. В изучаемый период в регионе более острый характер, чем в стране в целом, носила проблема отставания в развитии социальной инфраструктуры – жилищного фонда, городского благоустройства, общественного транспорта, системы здравоохранения, досуга, учреждений школьного и дошкольного образования. Единственно возможным компенсирующим перечисленные условия фактором мог стать повышенный в сравнении с центральными районами страны уровень оплаты труда. Необходимость в нем обуславливалась и климатическими особенностями Алтайского края, которые создавали потребность в дополнительных расходах на питание, одежду и топливо.

В рабочих коллективах машиностроительных заводов большую группу составляли кадры «горячих» цехов: формовщики, обрубщики, кузнецы, сварщики и другие профессии, условия труда которых оказывали вредное воздействие на здоровье. Вне зависимости от регионального расположения предприятий привлечь и закрепить на производстве рабочих данной категории было возможно только с помощью обеспечения повышенных заработков или предоставления социальных льгот.

Условием нормального функционирования машиностроительных предприятий являлась их укомплектованность кадрами так называемых ведущих профессий. К ним относились, во-первых, рабочие станочных (универсальных, сквозных) профессий, которые занимались обработкой металла и других материалов с помощью оборудования: токари, фрезеровщики, шлифовщики, сверловщики и ряд других; во-вторых – слесари ремонтного и инструментального профилей, в обязанности которых входил ремонт и обслуживание станков, а также изготовление и ремонт приспособлений (к примеру, форм для литья) и инструмента (обрабатывающего, измерительного и др.). Содержание труда перечисленных профессий было сложным, а овладение необходимыми для работы навыками требовало

прохождения продолжительного обучения, в отличие, например, от освоения профессии сборщика для работы на конвейере. При этом руководители предприятий сталкивались с проблемой обеспечения рабочим «ведущих» профессий повышенных заработков. Причины проблемы заключались в том, что для ремонтников и инструментальщиков более целесообразной являлась повременная система оплаты труда, тарифные ставки¹ которой были ниже, чем ставки для рабочих-сдельщиков, а станочники, являясь рабочими сдельной системы оплаты труда, не располагали возможностями для значительного увеличения выработки (соответственно, заработной платы), так как операции механизированного труда поддавались точному нормированию и потенциал перевыполнения норм на таких работах ограничивался мастерством рабочего и возможностями оборудования.

Система материального вознаграждения в решении перечисленных задач рассматривается в рамках трех этапов: 1) в чрезвычайных условиях Великой Отечественной войны, когда приоритетное значение в обеспечении промышленности рабочей силой принадлежало принудительным механизмам (первая половина 1940-х гг.); 2) в условиях снижения значения централизованных источников комплектования предприятий рабочими кадрами и ослабления принуждения в их закреплении в послевоенное десятилетие (вторая половина 1940 – первая половина 1950-х гг.); 3) в период полного отказа от принудительных мер закрепления кадров и серии реформ системы оплаты труда (вторая половина 1950-х – 1980-е гг.).

1. Первая половина 1940-х гг. В период Великой Отечественной войны предоставляемое на заводах материальное вознаграждение, которое в условиях карточной системы снабжения реализовывалось не только в денежной, но и в натуральной форме, не являлось значимым фактором в решении задачи привлечения рабочих на производство. Промышленность обеспечивалась кадрами преимущественно централизованно: Комитет по учету и распределению рабочей силы при СНК СССР и его бюро на местах направляли на предприятия мобилизованных для работы в промышленности городских и сельских жителей, рабочих, эвакуированных из европейских областей страны, а также выпускников системы трудовых резервов – ремесленных и железнодорожных училищ, школ фабрично-заводского обучения. Закрепление поступавших рабочих кадров должно было обеспечиваться действием судебной ответственности за самовольное оставление места работы, которая была установлена до начала войны Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. и в качестве наказания предусматривала тюремное заключение на срок от двух до четырех месяцев. Для рабочих предприятий оборонных отраслей промышленности Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 декабря 1941 г. самовольный уход был приравнен к дезертирству с фронта, а в качестве наказания определено тюремное заключение на срок от пяти до восьми лет. В течение 1942–1944 гг. действие последнего Указа распространялось на другие отрасли промышленности и отдельные предприятия.

Несмотря на введение строгих наказаний высокий уровень самовольных уходов рабочих представлял собой острую проблему для промышленных предприятий. В 1943 г. без санкции администрации АТЗ покинули 2 102 чел., или 68,8% от среднего числа рабочих в этом году, в 1944 г. – 1 585 чел. (34%); завод «Трансмаш» в 1943 г. – 1 188 чел. (21%), в 1944 г. – 1 232 чел. (19,5%); ВРЗ в 1943 г. – 149 чел. (6,9%), в 1944 г. – 364 чел. (17,3%) [10. С. 103]. Представленные данные показывают, что отдельные предприятия демонстрировали различия в масштабах самовольных уходов: доля «дезертиров» в рабочих коллективах на заводе «Трансмаш» и ВРЗ в годы войны была существенно ниже, чем на АТЗ. Факторами этих различий выступали структура трудовых коллективов с точки зрения источников комплектования (для эвакуированных кадров «дезертирство» не имело практического смысла), характер наказаний за самовольный уход с места работы (на основе Указа от 26 июня 1940 г. или предполагавшего более строгие санкции Указа от 26 декабря 1941 г.), а также уровень материального вознаграждения за труд, который зависел от ведомственной принадлежности предприятия: в стратегически важных в условиях войны отраслях промышленности были установлены повышенные тарифные ставки, предоставлялись более значительные ресурсы для снабжения рабочих продовольствием, топливом, одеждой, обувью и необходимыми бытовыми предметами [Там же. С. 103–104]. Завод «Трансмаш» в годы войны производил танковые двигатели и подчинялся Наркомату танковой промышленности, ВРЗ находился в ведомстве Наркомата путей сообщения, в свою очередь, АТЗ принадлежал к Наркомату сельскохозяйственного машиностроения. На ВРЗ и заводе «Трансмаш» всем без исключения рабочим предоставлялось двухразовое питание. Согласно записке директору завода «Трансмаш» Д.И. Толмачеву от его заместителя по рабочему снабжению в сентябре 1943 г. перерасход продуктов в столовых предприятия против установленных норм на одного человека по мясу и рыбе составил 5,2 кг, по жирам – 0,8, по крупам – 6,4, по сахару – 0,8 кг. [11. Оп. 1. Д. 207. Л. 133]. При этом продуктовая база АТЗ до конца 1944 г. позволяла осуществлять питание рабочих в столовых

только один раз в день [12. Д. 24. Л. 11–12]. В 1943 г. средняя заработная плата рабочих завода «Трансмаш» превышала заработки рабочих АТЗ на 30% (73,2 руб.² в месяц против 56,3), в 1944 г. – на 23% (77,7 руб. в месяц против 63) [11. Оп. 1. Д. 463. Л. 43; 12. Д. 103. Л. 62]. Относительно высокий уровень материального вознаграждения в некоторой степени позволял облегчить положение рабочих в тяжелых жилищных и производственных условиях, которые являлись главной причиной нарушений законодательства о запрещении самовольного оставления производства.

Система материального вознаграждения, установленная в годы войны, предполагала значительные различия в оплате труда в зависимости от условий: для рабочих «горячих» цехов полагалось второе горячее питание и снабжение хлебом по повышенной норме (1 000 г), действовали более высокие тарифные ставки. На ВРЗ часовые ставки сдельщиков 1-го разряда тяжелых условий труда (6 коп.) и особо тяжелых (7 коп.) превышали ставку 1-го разряда нормальных условий (5,5 коп.) на 9 и 27% соответственно [13. Оп. 2. Д. 27. Л. 23], на заводе «Трансмаш» практически аналогично – на 9,4 и 30% (10,5 и 12,5 против 9,6 коп. [11. Оп. 1. Д. 465. Л. 49]). Повышенные ставки также действовали для рабочих «ведущих» профессий. Кроме того, на заводах широкое распространение имела практика перевода ремонтников и инструментальщиков на сдельную систему оплаты труда, ставки которой были выше (данное явление в ведомственной документации предприятий получило название «фиктивная сдельщина»).

Действовавшая система оплаты труда обеспечивала дифференциацию заработков рабочих различных категорий. В 1944 г. на заводе «Трансмаш» при средней зарплате рабочих 77,7 руб. в месяц токари 5-го и 6-го разрядов зарабатывали 91,6 руб. (на 17,9% больше), формовщики тех же разрядов – 97,7 руб. (на 25,5% больше), электросварщики – 105 руб. (на 35% больше) [11. Оп. 1. Д. 405. Л. 54]. Данные табл. 1 о среднем часовом заработке рабочих отдельных профессий на ВРЗ за январь 1945 г. также подтверждают предоставление в годы войны повышенного вознаграждения кадрам ключевых профессий, а также рабочим тяжелых условий труда (сварщики).

Таблица 1

Средние часовые заработки рабочих отдельных профессий Барнаульского вагоноремонтного завода во второй половине 1940 – начале 1960-х гг.

Профессия	Период							
	январь 1945 г.		январь 1950 г.		январь 1954 г.		июнь 1961 г.	
	Коп.	% к среднему заработку	Коп.	% к среднему заработку	Коп.	% к среднему заработку	Коп.	% к среднему заработку
Средний часовой заработок рабочих	18,6	–	32,8	–	39	–	51,9	–
Слесари-ремонтники вагонных цехов	26	139,8	36,5	111,3	48,3	123,8	50,9	98,1
Слесари инструментального цеха	36,8	197,8	40,6	123,8	46,5	119,2	Нет данных	
Станочники вагонных цехов	25,2	135,5	Нет данных				47,3	91,1
Токари механических цехов	23,2	124,7	38	115,9	36,8	94,4	45	86,7
Электросварщики	30,4	163,4	44,3	135,1	42,5	109,0	57,2	110,2
Подсобные рабочие	Нет данных		27,9	85,1	31	79,5	50,3	96,9

Подсчитано по: [13. Оп. 1. Д. 88. Л. 173, 174; Оп. 2. Д. 43. Л. 7; Д. 57. Л. 91, 98; Оп. 3. Д. 73. Л. 115, 121; Оп. 4. Д. 22. Л. 1; Д. 38. Л. 1].

2. *Вторая половина 1940-х – первая половина 1950-х гг.* После окончания войны судебная ответственность за самовольное оставление производства была сохранена³, но возможности рабочих для свободного увольнения существенно увеличились, поэтому в течение послевоенного десятилетия в текучести кадров на предприятиях постепенно снижалось значение «дезертирств» и возрастало – увольнений по собственному желанию. Если в 1943 г. АТЗ таким образом покинули 4,1% от числа уволенных рабочих, то в 1946 г. – 18,7%, в 1950 г. – 50,1%, а в 1955 г. – 55% [12. Д. 34. Л. 49; Д. 37. Л. 17; Д. 42. Л. 24; Д. 73. Л. 29]. Аналогичная динамика наблюдалась и на остальных изучаемых заводах. В июне 1945 г. в Алтайском крае была прекращена мобилизация, и основным источником пополнения трудовых коллективов промышленных предприятий стал вольный найм. В декабре 1947 г. одновременно с денежной реформой в СССР была отменена карточная система распределения продовольствия. В этих условиях размер заработной платы как основного источника дохода рабочих⁴ становился одним из значимых факторов для привлечения кадров на предприятия и их последующего закрепления.

В течение послевоенного периода текучесть кадров, вызываемая увольнениями «по собственному желанию», на предприятиях возрастала. Если в 1946 г. ВРЗ таким образом покинули 10% от общего числа рабочих, АТЗ – 6,2%, завод «Трансмаш» – 4,5%, то в 1952–1955 гг. по собственному желанию ежегодно увольнялись 18–19% от общего числа рабочих ВРЗ и 20–22% – АТЗ и завода «Трансмаш» [10. С. 104–105]. Основное содержание текучести в алтайской промышленности в этот период составлял отток кадров, эвакуированных в годы войны, которые обладали в трудовых коллективах наиболее высокой квалификацией и продолжительным производственным стажем. На заводе «Трансмаш» в 1946 г. с просьбами об увольнении в адрес дирекции поступило 5 300 заявлений от эвакуированных инженеров и рабочих [Там же. С. 104], которые на тот момент составляли более половины кадрового состава предприятия. Из желающих покинуть завод была сформирована очередь, и работники отпускались постепенно. В 1945 г. эвакуированные рабочие составляли 50,3% трудового коллектива, на 1 января 1948 г. – 39,2% [11. Оп. 1. Д. 262. Л. 1–2], на 1 января 1950 г. – 19% [11. Оп. 1. Д. 265. Л. 25]. В дальнейшем доля эвакуированных на предприятии не фиксировалась, но в отчетах по работе с кадрами до середины 1950-х гг. отмечалось, что рабочие данной категории составляют значительную часть среди уволенных «по собственному желанию». На тракторном заводе ситуация развивалась аналогичным образом. Если в 1943 г. эвакуированные рабочие составляли 25,6% от общего числа (1 156 из 4 512 чел.), то к 1 января 1947 г. их число сократилось в 3 раза и стало составлять 6,8% (387 из 5 650 чел.) [12. Д. 106. Л. 44]. На ВРЗ, трудовой коллектив которого в годы войны пополнился рабочими и инженерами вагоно-ремонтных заводов европейской части страны, реэвакуация кадров проводилась централизованно и началась еще до окончания войны. К началу 1945 г. на

заводе работали 489 эвакуированных рабочих, или 28,4% от среднего числа в этом году (1 724 чел.), практически все их них (482 чел.) покинули предприятие в 1945–1946 гг. [13. Оп. 1. Д. 82. Л. 127 об.].

Стремление эвакуированных кадров вернуться на прежнее место работы и жительства объяснимо: многие из них прибыли в Алтайский край отдельно от семей или находились в тяжелых жилищных условиях, так как в годы войны заводами строилось исключительно временное жилье: деревянные бараки и саманные дома. Невозможность закрепления эвакуированных кадров на промышленных предприятиях определялась низкими социально-бытовыми условиями жизни в Алтайском крае в целом. Заработная плата в послевоенное десятилетие не стала фактором, компенсирующим проблемы региона, – ее уровень не только не превосходил средний в СССР, но и не достигал его. В 1945 г. средняя заработная плата промышленных рабочих в стране составила 41,3 руб. [16. С. 189], в сентябре этого года в среднем в промышленности Алтайского края – 39 руб. (94,4% к общесоюзному уровню) [17. Оп. 14. Д. 1. Л. 30]. В 1953 г. размер денежного дохода на одного человека в семьях алтайских рабочих составил 96,6% по отношению к аналогичному показателю в среднем по РСФСР [14. С. 69]. За третий квартал 1947 г. рабочие завода «Трансмаш» в среднем заработали 202,4 руб. против 211,9 руб. на предприятиях Главного управления дизелестроения СССР (95,5% к среднеотраслевому уровню) [11. Оп. 1. Д. 406. Л. 31].

Причины отставания заработков алтайских рабочих от средних в стране заключались в отсутствии в СССР до конца 1950-х гг. единых принципов региональной дифференциации в системе оплаты труда – районные коэффициенты в рамках одного региона могли применяться только в отдельных отраслях. К примеру, Постановление СНК СССР от 18 ноября 1945 г. «О перечне отдаленных местностей, приравненных к районам Крайнего Севера», которое устанавливало надбавку в 20% к зарплате рабочих Урала, Сибири и Дальнего Востока, в Алтайском крае распространялось только на металлургические предприятия и угольную промышленность [18. Оп. 3. Д. 11. Л. 5].

Стоит отметить, что, по мнению руководителей предприятий, установление районного коэффициента являлось важным инструментом для закрепления в алтайской промышленности эвакуированных кадров. Во второй половине 1940-х гг. в записках к годовым отчетам, которые направлялись в отраслевые министерства, руководители изучаемых заводов регулярно указывали на несправедливость действовавшей системы оплаты труда и предлагали установить региональные надбавки [11. Оп. 1. Д. 262. Л. 29–30; 12. Д. 105. Л. 21].

Массовые увольнения на изучаемых машиностроительных заводах компенсировались стабильным притоком рабочих из местного населения. За послевоенное десятилетие численность рабочих ВРЗ увеличилась на 8% (с 1724 чел. в 1945 г. до 1862 чел. в 1955 г.) [13. Оп. 1. Д. 83. Л. 63; Оп. 2. Д. 58. Л. 47], завода «Трансмаш» – на 11% (с 6 216 до 6 906 чел.)

[11. Оп. 1. Д. 471. Л. 16; Д. 359. Л. 52], АТЗ – более чем в два раза (с 5 046 до 10 853 чел.) [12. Д. 104. Л. 14; Д. 117. Л. 18]. Для желающих работать в Алтайском крае машиностроительная отрасль с точки зрения уровня оплаты труда являлась привлекательной. В сентябре 1949 г. средняя заработная плата рабочих в промышленности края составила 58,7 руб. [17. Оп. 14. Д. 1. Л. 30], в среднем в месяц в этом году рабочие ВРЗ зарабатывали на 13,1% больше (66,4 руб.) [13. Оп. 1. Д. 87. Л. 70], завода «Трансмаш» – на 16,4% (68,3 руб.) [11. Оп. 1. Д. 478. Л. 27], АТЗ – на 21,6% (71,4 руб.) [12. Д. 110. Л. 27]. В 1953 г. средняя заработная плата рабочих завода «Трансмаш», АТЗ и ВРЗ превышала аналогичный показатель в промышленности края на 31,7, 21 и 18,5% соответственно (78,5 руб. в месяц, 72,1 и 70,6 против 59,6 руб.) [11. Оп. 1. Д. 481. Л. 18; 12. Д. 116. Л. 28; 13. Оп. 2. Д. 58. Л. 98; 17. Оп. 14. Д. 15а. Л. 20].

Данные, приведенные выше, также показывают, что в послевоенное десятилетие заработки рабочих могли заметно различаться даже на предприятиях, принадлежавших к одной отрасли. Указанный факт являлся следствием существовавшего в промышленности в этот период многообразия тарифных сеток⁵, которые могли директивно устанавливаться и изменяться, в том числе для отдельного предприятия. В 1955 г. на предприятиях 24 промышленных министерств действовало около 1,9 тыс. тарифных сеток, из них в машиностроении – свыше 800 [18. Оп. 3. Д. 15. Л. 11–12]. Например, согласно установленным в 1946 г. тарифным сеткам, которые действовали до конца 1950-х гг., часовые ставки сдельщиков нормальных условий труда на заводе «Трансмаш» были выше аналогичных ставок на АТЗ на 4–7,5%; ставки сдельщиков ВРЗ с 1-го разряда по 3-й превышали ставки сдельщиков соответствующих разрядов завода «Трансмаш» на 6–14,7%, а ставки сдельщиков с 5-го разряда по 8-й, наоборот, были ниже на 1,8–5,5% [11. Оп. 1. Д. 252. Л. 4 об; 13. Оп. 4. Д. 32. Л. 3 об; 19. Д. 267. Л. 6–7]; для ВРЗ, в отличие от АТЗ и завода «Трансмаш», не были установлены сетки с повышенными ставками для особо тяжелых и особо вредных условий труда. Различный размер тарифных условий на отраслевых предприятиях являлся одним из факторов высокой текучести кадров, создавая мотивы поиска места работы с возможностями более высокого для своей профессии и квалификации заработка при аналогичных условиях и характере труда.

Тарифные сетки, введенные для предприятий после окончания войны, сохранили дифференцированный в зависимости от профессии и условий труда характер. Например, ставки станочников завода «Трансмаш» были выше ставок рабочих-сдельщиков других профессий на 16–22%, ставки сдельщиков тяжелых и вредных работ превышали ставки для нормальных условий труда на 12–17% (в зависимости от разряда рабочих) [11. Оп. 1. Д. 252. Л. 4]. В полной мере установленная система вознаграждения в послевоенное десятилетие не реализовывалась. В условиях увеличения возможностей для свободного увольнения с предприятий и снижения значения централизованных источников пополнения кадров такие отрица-

тельно воздействовавшие на уровень текучести обстоятельства, как отсутствие у региона преимуществ в материальном вознаграждении и разнообразные условия оплаты труда на предприятиях одной отрасли, способствовали формированию практик, которые позволяли заводским руководителям «подтягивать» заработки рабочих до соответствующих средних показателей. К наиболее важным для рассмотрения обозначенных в статье вопросов относились следующие: широкое использование премий и доплат к заработной плате, а также сохранение заниженных норм выработки, от уровня выполнения которых зависел размер заработка сдельщиков. Использование руководителями перечисленных практик приводило к падению удельного веса тарифного оклада⁶ в заработной плате рабочих. В 1955 г. в среднем на предприятиях машиностроения СССР тариф в заработках сдельщиков составлял только 48% [18. Оп. 3. Д. 15. Л. 206]. Следствием такой ситуации являлось происходившее на протяжении послевоенного периода сокращение дифференциации оплаты труда рабочих различных профессий и условий труда, так как разница в заработках в первую очередь определялась размером тарифных ставок. Если в январе 1943 г. средняя зарплата рабочего в чугунолитейном цехе АТЗ превышала аналогичный показатель в сборочном и автоматном цехах на 32,6 и 40% соответственно (данные в абсолютных значениях отсутствуют), то в 1950 г. рабочие «горячих» цехов в среднем ежемесячно зарабатывали 78,8 руб., что только на 18% превышало заработок в «холодных» цехах (64,7 руб.) и на 11,3% – средний на заводе (70,8 руб.) [12. Д. 34. Л. 41; Д. 110. Л. 28].

На ВРЗ разница в доходах рабочих в различных условиях труда также сократилась: если январе 1945 г. часовая зарплата рабочих в литейном цехе (21,3 коп.) превышал аналогичный показатель в среднем по заводу (19,2 коп.) на 10,9%, то в январе 1950 г. рабочие этого цеха в час зарабатывали 34,5 коп., что превышало средний заводской заработок (32,8 коп.) только на 5,2% [13. Оп. 4. Д. 22. Л. 1; Д. 38. Л. 1]. Согласно данным табл. 1 за январь 1950 и 1954 гг. на ВРЗ за послевоенный период произошло существенное сближение заработков сварщиков и рабочих «ведущих» профессий со средними на заводе. Сокращение дифференциации оплаты труда способствовало росту текучести кадров в «горячих» цехах и дефициту рабочих станочного и ремонтного профилей, на что делопроизводственная документация изучаемых заводов содержит регулярные указания. Например, на АТЗ дефицит слесарей ремонтного и инструментального профиля на 1 января 1952 г. составил 16,6%, рабочих станочных профессий – 15,5%. За 1952 г. рабочий коллектив чугунолитейного цеха обновился на 43%, а за 1954 г. – на 60% (средний уровень текучести кадров на АТЗ в 1952 г. составлял 34,1% от общего числа рабочих, в 1954 г. – 26,8%) [12. Д. 111. Л. 44; Д. 116. Л. 13].

3. *Вторая половина 1950-х – 1980-е гг.* В течение обозначенного периода была реализована серия реформ оплаты труда (тарифных реформ), в рамках которых можно выделить схожие направления, которые оказали воздействие на значение заработной платы как мотива выбора профессии и места работы: 1) упо-

рядочение региональной дифференциации оплаты труда через введение единой системы районных коэффициентов; 2) отраслевая унификация системы вознаграждения за труд с помощью установления новых тарифных сеток; 3) повышение минимального размера заработной платы по тарифу с помощью увеличения тарифных ставок. Реформы были проведены во второй половине 1950-х – начале 1960-х, 1967, 1972–1975 и 1986 гг.⁷

В ходе первой из названных реформ в течение второй половины 1950-х гг. к заработной плате рабочих всех отраслей промышленности Алтайского края был установлен районный коэффициент в размере 1,15 (для машиностроения – в июне 1959 г.). Однако данная мера не оказала устойчивого воздействия на систему материального вознаграждения, так как уже в начале 1960-х гг. коэффициент для края был отменен

[20. С. 148]. В 1972 г. в рамках очередной тарифной реформы районный коэффициент был окончательно распространен на все регионы Западной Сибири (для Алтайского края составлял 1,15).

Согласно данным табл. 2 даже в периоды отсутствия районного коэффициента заработная плата рабочих в машиностроении края, в том числе на изучаемых предприятиях, превышала общесоюзные отраслевые показатели. Причина заключалась в том, что заводские руководители могли использовать ряд способов, названных выше, которые позволяли повысить доходы рабочих. Как показывает табл. 2 за 1975, 1980, 1985 гг., после окончательного установления районного коэффициента разница в заработках рабочих кадров в машиностроении края по отношению к средним в стране увеличилась относительно периода 1950–1970 гг.

Таблица 2

Среднемесячная заработная плата рабочих на машиностроительных предприятиях Алтайского края и СССР в 1950–1985 гг., руб.

Год	Тяжелое, энергетическое и транспортное машиностроение				
	СССР	Алтайский край	% к общесоюзному уровню	Барнаульский завод «Трансмаш»	% к общесоюзному уровню
1960	88,8	94,6	106,5	93,8	105,6
1970	130,1	136,8	105,1	142,7	109,7
1975	161,5	178	110,2	184,4	114,2
1980	187,6	207	110,3	222,2	118,4
1985	217	235,6	108,6	229,2	105,6
Год	Тракторное и сельскохозяйственное машиностроение				
	СССР	Алтайский край	% к общесоюзному уровню	Алтайский тракторный завод	% к общесоюзному уровню
1950	68,3	70,6	103,4	70,8	103,7
1960	86,8	94,6	109,0	93,2	107,4
1970	130,1	134	103	143	109,9
1975	164,8	181,4	110,1	188,6	114,4
1980	190	209	110	220,3	115,9
1985	218,4	233,3	106,8	249,2	114,1

Подсчитано по: [11. Оп. 3. Д. 1702. Л. 50 об; Д. 2337. Л. 65; Д. 3466. Л. 33; Оп. 4. Д. 74. Л. 35 об; Д. 384. Л. 55; 12. Оп. 1. Д. 110. Л. 27; 16. С. 191–192; 17. Оп. 19. Д. 10. Л. 42 об; Д. 11. Л. 27 об; Д. 2281. Л. 13–14 об., 23–34 об; Д. 3162. Л. 15–16 об; Д. 4128. Л. 23–24 об., 37–38 об; Д. 5583. Л. 25–26, 39–40; Д. 5593. Л. 41, 44, 65, 69; 19. Д. 1762. Л. 54; Д. 2724. Л. 26; Д. 3767. Л. 41; Д. 4638. Л. 42; 21. Д. 22. Л. 241].

Региональная дифференциация системы оплаты труда являлась значимым фактором в проблеме обеспечения рабочей силой промышленных предприятий. В условиях отсутствия регионального коэффициента уровень текучести кадров в промышленности Алтайского края превышал средние показатели в стране. Необходимо пояснить, что общее число рабочих, которые по разным основаниям увольнялись с предприятия, фиксировалось в каждом годовом отчете изучаемых заводов, но во второй половине 1950-х – 1980-е гг. увольнения по собственному желанию среди них отмечались нерегулярно. Наиболее систематическая статистика представлена в отчетной документации АТЗ и завода «Трансмаш». В 1955 г. самовольно, по собственному желанию, а также за нарушения дисциплины в промышленности СССР были уволены 18,9% рабочих от общего числа [18. Оп. 1. Д. 2410. Л. 1], на АТЗ – 28,4% [12. Д. 73. Л. 29], на заводе «Трансмаш» – 29,9% [11. Оп. 1. Д. 359. Л. 60]. В 1960

г. по собственному желанию в промышленности СССР уволились 17,4% рабочих, в машиностроении – 13,5% [18. Оп. 1. Д. 2410. Л. 2–3], на заводе «Трансмаш» – 22,2% [11. Оп. 4. Д. 79. Л. 17], на АТЗ – 25,4% [19. Д. 433. Л. 78]; в 1965 г. в машиностроении – 17,2% [18. Оп. 1. Д. 2410. Л. 3], в среднем на предприятиях Главного управления тракторной промышленности – 15,7% [22. Оп. 1. Д. 18. Л. 60], на АТЗ – 21% [19. Д. 889. Л. 88]. Разница с предприятиями центральных областей могла быть еще более существенной – отдельные данные, имеющиеся в нашем распоряжении, свидетельствуют в пользу этого предположения: в 1968 г. в машиностроении РСФСР по собственному желанию и за нарушение дисциплины были уволены 16,9% рабочих, на предприятиях отрасли в центральном районе – 13,9%, в Западной Сибири – 20,4% [18. Оп. 1. Д. 2410. Л. 19].

Главной причиной увольнений рабочих с алтайских предприятий «по собственному желанию» яв-

лялся «выезд из города», что в большинстве случаев означало отъезд за пределы края. По оценкам социологов, с конца 1950-х – начала 1960-х гг. увеличилась миграция населения Алтайского края в другие районы СССР [23. С. 34; 24. С. 54]. В 1966 г. из 3 559 рабочих, покинувших АТЗ по личной инициативе, «выезд из города» в качестве причины увольнения в анкете указали 2 169 чел. (54,4%) [19. Д. 889. Л. 88]. Первостепенное значение в увольнениях по данной причине имели низкие социально-бытовые условия жизни в регионе⁸, и отмеченное преимущество в заработках рабочих алтайской промышленности до введения районного коэффициента не оказывало необходимого компенсирующего воздействия.

После окончательного установления районного коэффициента различия в показателях текучести кадров в среднем в промышленности СССР и на изучаемых алтайских заводах сократились. В 1975 г. «по собственному желанию» и за нарушения дисциплины на советских предприятиях были уволены 19% от общего числа рабочих [16. С. 258], на заводе «Трансмаш» – 15% [11. Оп. 3. Д. 1315. Л. 71], на АТЗ – 21% [19. Д. 3050. Л. 29]; в 1980 г. аналогичный показатель в промышленности страны составил 13,6% [18. Оп. 1. Д. 4713. Л. 124], на заводе «Трансмаш» – 14,3% [11. Оп. 3. Д. 2790. Л. 93.], на АТЗ – 13,5% [19. Д. 3855. Л. 171]; в 1985 г. в среднем на предприятиях СССР – 12% [16. С. 258], на АТЗ – 12,6% [16. Оп. 3. Д. 4689. Л. 3]. Кроме того, в увольнениях по собственному желанию снизилось значение мотива «выезда из города». Если в 1970 г. на заводе «Трансмаш» на такую причину сослались 988 из 1 815 чел., уволившихся по собственному желанию (54,4%), то в 1975 г. – 404 чел. из 1 178 (34,3%), в 1980 г. – 343 чел. из 1 865 (18,4%) [11. Оп. 3. Д. 1315. Л. 71; Д. 2337. Л. 75].

В рамках реформы системы оплаты труда в течение второй половины 1950-х гг. в промышленности СССР были установлены новые тарифные сетки – всего 10 вместо 1,9 тысяч. Несмотря на столь внушительное сокращение количества сеток реформа была нацелена скорее на унификацию заработков рабочих на предприятиях внутри отраслей, чем на межотраслевое уравнивание. К примеру, согласно установленным тарифным сеткам ставки сдельщиков в машиностроении на 14–23% превышали ставки в швейной и обувной промышленности, на 9–18% – в хлопчатобумажной, льняной и шелковой, ставки повременщиков в машиностроении превышали ставки во всех отраслях легкой промышленности – на 6–16% (с повышением разряда разница увеличивалась) [25. С. 104–106, 206–220, 231–232]. Различия в заработках должны были обеспечиваться и тем обстоятельством, что тарифные сетки с повышенными ставками для особо тяжелых и особо вредных условий труда вводилась только в машиностроении и химической промышленности.

Сравнить уровень отраслевой дифференциации системы оплаты труда с предшествующим реформе периодом ввиду разнообразия действовавших тарифных сеток затруднительно, поэтому для оценки уравнительного воздействия преобразований на материальные стимулы мы руководствуемся данными о средних заработках рабочих в различных отраслях. Согласно данным табл. 3 за 1956 г. и декабрь 1960 г. (до начала реализации реформы и после ее завершения в представленных в таблице отраслях), в целом различия в оплате труда рабочих в промышленности края сократились, но оставались существенными в качественно отличных по условиям и содержанию труда отраслях.

Таблица 3
Среднемесячная заработная плата рабочих в отдельных отраслях промышленности Алтайского края во второй половине 1950-х – 1980-е гг.

Отрасль промышленности	Год	1956	Декабрь 1960	1966	1970	1975	1980	1985	1988
Машиностроение:	Руб.	87,5	94,6	108,1	134,4	177,7	204,3	229,3	244,3
– Транспортное		81, 1		109	136,8	178	207,6	235,6	254,7
– Энергетическое		91,7							
– Тракторное и с.-х.		83,2							
– Химическое и нефтехимическое		–			132,4	173,8	196,8	219,1	241,6
Цветная металлургия	Руб.	104,1	114,4	127,3	155,2	186,6	202,2	230,5	277,8
	% к уровню в машиностроении	119,0	120,9	117,8	115,5	105,0	99	100,5	113,7
Химическая	Руб.	74,3	90,5	110	138,2	174,7	191,8	206,2	233,9
	% к уровню в машиностроении	85,0	95,7	101,8	102,8	98,3	93,9	89,9	95,7
Легкая	Руб.	65	83,4	86,6	106,8	135,8	170	193	195,8
	% к уровню в машиностроении	74,3	88,2	80,1	79,5	76,4	83,2	84,2	80,1
Пищевая	Руб.	52,8	76,2	82,1	101,1	140,9	157,8	172,6	Нет данных
	% к уровню в машиностроении	60,4	80,5	76,0	75,2	79,3	77,2	75,3	

Подсчитано по: [17. Оп. 12. Д. 10. Л. 26 об, 42 об; Д. 11. Л. 7 об., 18 об., 26 об., 27 об, 42 об, 90 об; Д. 1662. Л. 15, 18 об, 17–20 об., 25–26 об., 31–32 об., 39–42 об; Д. 2281. Л. 9–14 об., 18–19 об., 23–34 об., 35–38 об; Д. 3162. Л. 11–16 об., Л. 21–22 об., 41–42 об, 45–46 об; Д. 4128. Л. 19–24 об., 29–30 об., 37–38 об., 47–48 об., 53–54 об; Д. 5583. Л. 23–26, 31, 39, 107, 125, 129; Д. 5593. Л. 33, 41, 44, 48, 51, 65, 69, 77–79; 21. Д. 22. Л. 241].

Кроме того, впоследствии, как это видно из табл. 3 за 1966 г., при неизменных тарифных ставках разница в доходах рабочих в различных отраслях увеличилась.

В реформах системы оплаты труда 1967 и 1972–1975 гг. уравнительная линия прослеживается более отчетливо. Тарифные сетки 1967 г. должны были обеспечить повышение минимальной заработной платы до 60 руб. в месяц. Согласно введенным условиям оплаты труда ставки рабочих 2-го и 3-го разрядов в машиностроении только на 2–9% превышали ставки в легкой и пищевой промышленности, а ставки 1-го разряда в перечисленных отраслях стали равными. Для высококвалифицированных рабочих отраслевая дифференциация сохранилась: ставки сдельщиков 5-го и 6-го разрядов в машиностроении превышали аналогичные ставки в легкой и пищевой промышленности на 16–23%, ставки повременщиков – на 13–16% [26]. Реформа 1972–1975 гг. сократила число отраслевых тарифных сеток с 10 до 4. Новые ставки рабочих в машиностроении в зависимости от системы оплаты труда и разряда рабочего превышали ставки в легкой и пищевой промышленности на 3–10% [27]. Кроме того, в 1972 г. во всех отраслях промышленности были введены сетки с повышенными ставками для особо тяжелых и особо вредных условий труда, что также сокращало отраслевую дифференциацию в системе материального вознаграждения.

Как показывают данные табл. 3, преобразования тарифной системы, реализованные во второй половине 1960-х – 1970-е гг., несмотря на уравнительное содержание, не оказали соответствующего воздействия на доходы рабочих в промышленности края: заработная плата в машиностроении в этот период росла быстрее и превышала заработки в легкой промышленности на 16–24%, в пищевой – на 20–25%, что не было ниже уровня различий, который установился после реформы второй половины 1950-х гг. Таким образом, для рабочих края машиностроительные предприятия до конца советского периода с точки зрения уровня оплаты труда оставались одними из наиболее привлекательных. По приведенным в литературе данным во второй половине 1960-х гг. свыше 15% поступавших на машиностроительные заводы г. Барнаула в порядке вольного найма ранее работали на предприятиях легкой и пищевой промышленности [28. С. 131]. Повышенный уровень оплаты труда в машиностроении обеспечивался за счет увеличения на заводах числа рабочих, оплачиваемых по ставкам для тяжелых и вредных, а также для особо тяжелых и особо вредных условий труда. Например, на АТЗ в 1959 г. в тяжелых и вредных условиях работали 28% рабочих, в особо тяжелых и особо вредных – 9%, а по данным на 15 мая 1975 г. – 41 и 16% соответственно [17. Оп. 12. Д. 159. Л. 14; Д. 3183. Л. 16 об.]. Еще одним способом выступала практика сохранения пониженных норм выработки для рабочих-сдельщиков: если в октябре 1965 г. средний уровень выполнения норм в пищевой промышленности СССР составлял 113,9%, в 1968 г. – 129,4%, в легкой промышленности – 114,8 и 119,4%, то в машиностроении – значительно выше: 137,6 и 141,1% [18. Оп. 1. Д. 2410. Л. 50].

В отношении дифференциации материального вознаграждения в зависимости от условий труда реформа второй половины 1950-х гг. также не была нацелена на уравнивание. Если разница между сдельными ставками тяжелых условий труда и ставками нормальных условий, утвержденными для заводов в 1946 г., на ВРЗ составляла 6,2%, на АТЗ – 9%, на заводе «Трансмаш» – 12%, то ставки 1959 г. для всех предприятий машиностроения устанавливали разницу в 14,5–14,7% [11. Оп. 1. Д. 252. Л. 4 об; 13. Оп. 4. Д. 32. Л. 3 об; 19. Д. 267. Л. 6–7; 25. С. 105; 27]. Тенденцию к уравнительности можно усмотреть в обновлениях тарифных сеток в 1967 и 1972 гг., в результате которых разница между сдельными ставками для тяжелых условий труда и ставками для нормальных условий в машиностроении сократилась до 12,5% [26, 27].

Наиболее систематическая статистика о средней заработной плате в «горячих» цехах, имеющаяся по заводу «Трансмаш», свидетельствует о сокращении разницы со средними заработками на предприятии в результате введения тарифных сеток 1967 и 1972 гг. В 1955 г. уровень среднемесячной заработной платы рабочих в литейном цехе превышал средний на заводе на 17% (94,8 руб. против 81), в 1960 г. (после завершения перевода на новые условия труда) – на 16,2% (109 руб. против 93,8), в 1975 г. – на 10,9% (204,5 руб. против 184,4), в 1980 и 1983 гг. – на 7,1% (238 руб. против 222,2 в 1980 г. и 249,2 руб. против 232,6 в 1983 г.) [11. Оп. 1. Д. 350. Л. 10; Оп. 2. Д. 173. Л. 5; Оп. 3. Д. 1315. Л. 26; Д. 2337. Л. 23; Д. 2972. Л. 13].

Тарифная система, установленная в рамках реформы заработной платы во второй половине 1950-х гг., не содержала отдельных сеток для оплаты труда рабочих «ведущих» профессий. Кроме того, в рамках одного из мероприятий реформы – перетарификации, ремонтники, наладчики и инструментальщики переводились на повременную систему оплаты с пониженными, в сравнении со сдельной системой, тарифными ставками. Как показывают данные табл. 1 за июнь 1961 г., одним из результатов реформы второй половины 1950-х гг. стало продолжение обозначившейся после окончания войны тенденции сокращения уровня заработков рабочих «ведущих» профессий по отношению к средним на заводах.

В рамках тарифной реформы 1967 г. рабочим-станочникам машиностроительных предприятий устанавливались ставки, повышенные на 15%. В ходе реформы 1972–1975 гг. ставки станочников были приравнены к ставкам тяжелых и вредных работ [27], по отношению к остальным рабочим нормальных условий труда это означало повышенное на 12,4–12,7% (в зависимости от разряда рабочего) вознаграждение по тарифу, что было меньше разницы, установленной в результате предыдущего реформирования системы оплаты труда.

Ввиду описанных в начале статьи особенностей труда рабочих станочных профессий размер повышения тарифных ставок, который был установлен в 1967 г. и несколько сокращен в 1972 г., не обеспечил данной категории кадров преимущества в доходах: заработная плата станочников не отличалась от средней на предприятиях или даже не достигала ее уров-

ня. В конце 1960-х гг. в ремонтных, автоматном и механических и цехах АТЗ токари, имеющие стаж менее одного года, выполняли нормы на 77–95% и зарабатывали 65–85 руб. в месяц, только при опыте работы более двух лет они справлялись с нормами на 123–160%, что определяло заработки на уровне 120–150 руб., при этом средняя заработная плата на предприятии в этот период составляла 120–140 руб. [24. С. 56–57]. В октябре 1983 г. на заводе «Трансмаш» средний показатель выполнения норм составил 131,1%, у станочников – 124%, в среднем рабочие-сдельщики за месяц заработали 260 руб., а сдельщики станочных профессий – 246 руб. (меньше на 5,7%), в октябре 1986 г. средний заработок сдельщиков составил 294 руб., станочников – 271 руб. (ниже на 8,5%) [11. Оп. 3. Д. 2977. Л. 76; Д. 3466. Л. 36].

Отсутствие преимуществ в заработках у кадров сложных по содержанию труда профессий способствовало тому, что молодые рабочие не стремились осваивать станочные и ремонтные специальности в профессионально-технических училищах (ПТУ). Ежегодно в 1970-е гг. на предприятиях Алтайского края только 7% дополнительной потребности в рабочих-станочниках обеспечивалось за счет выпускников ПТУ. В 1980 г. потребность во фрезеровщиках превышала их выпуск в 15 раз, шлифовщиках – в 9 раз, в наладчиках оборудования – в 6 раз, в токарях – в 1,2 раза [28. С. 66–67]. Предприятия направляли поступающих на производство рабочих без квалификации осваивать профессии через ускоренную систему заводского обучения, что сказывалось на уровне выполнения ими норм выработки и, соответственно, на размере заработной платы.

В отчетной документации предприятий во второй половине 1950-х – 1980-е гг. содержится регулярные указания на дефицит как рабочих «горячих» цехов – формовщиков, литейщиков, кузнецов, так и рабочих «ведущих» профессий – токарей, фрезеровщиков, наладчиков и ремонтников. В заводской многотиражке АТЗ «Боевой темп» перечисленные профессии не исчезали из раздела «Требуются...». По словам директора тракторного завода В.С. Яковенко, на конференции по итогам выполнения коллективного договора в 1970 г., текучесть на участках с вредными и тяжелыми условиями труда на заводе ежегодно превышала 50% [19. Оп. 3. Д. 1228. Л. 60]. Годовые отчеты завода «Трансмаш» за 1970-е – начало 1980-х гг. содержат сведения о текучести рабочих станочных профессий, согласно которым 25–40% в составе уволенных с предприятия ежегодно являлись станочниками [11. Оп. 3. Д. 463. Л. 49; Д. 507. Л. 30; Д. 757. Л. 58; Д. 1315. Л. 72; Д. 2790. Л. 76].

Подводя итог изучению системы материального вознаграждения в проблеме обеспечения рабочими кадрами промышленных предприятий Алтайского края в 1940-е – 1980-е гг., можно сделать следующие выводы. В период Великой Отечественной войны денежное и натуральное вознаграждение не оказывало существенного воздействия на процесс привлечения кадров на производство, но являлось важным фактором закрепления рабочих, централизованно распределенных на заводы. В послевоенное десятилетие в

условиях либерализации трудового законодательства в системе оплаты труда значимость приобрели такие параметры, как ее региональная, отраслевая и профессиональная дифференциация. Низкий размер заработков в промышленности края, а также многообразие тарифных условий находились в числе причин масштабной текучести рабочих в этот период. Указанные недостатки системы оплаты труда способствовали формированию практик материального вознаграждения, которые использовались заводскими руководителями для повышения на предприятиях средних заработков с целью привлечения рабочих кадров и их закрепления. В результате без государственного вмешательства в оплату труда рабочих различных профессий и условий труда, имевшей значительно дифференцированный характер в годы войны, во второй половине 1940-х – первой половине 1950-х гг. развивалась уравнительная тенденция.

Если в послевоенные годы уровень оплаты труда промышленных рабочих Алтайского края не компенсировал низкий уровень жизни в регионе и способствовал оттоку эвакуированных кадров, то в 1950–1960-е гг. – стимулировал миграцию местного населения за пределы края, что повышало текучесть рабочей силы на предприятиях. В свою очередь, установление в 1972 г. районного коэффициента оказало положительное воздействие на закрепление рабочих кадров в промышленности края, что доказывает значимость фактора материального вознаграждения как стимула к труду на производстве.

Тарифная реформа второй половины 1950-х гг. оказала неоднозначное воздействие на роль материального вознаграждения как фактора обеспечения предприятий рабочими кадрами: сложившиеся отраслевые и цеховые различия в тарифных сетках были сохранены, но система заработной платы стала более однообразной, что затруднило заводским руководителям решение задачи обеспечения повышенных заработков рабочим ключевых для производства профессий. В отношении отраслевой и профессиональной дифференциации материального стимулирования уравнительная линия отчетливо прослеживается в реформах системы оплаты труда 1967 и 1972–1975 гг., которые были частью социальной политики Советского государства, направленной на повышение минимального размера заработной платы с помощью большего увеличения тарифных ставок в отраслях, на производствах и участках с более низкими заработками рабочих.

Установленные тарифными сетками 1967 и 1972 гг. различия в размерах тарифных ставок для отдельных категорий рабочих не обеспечивали повышенных заработков рабочим «ведущих» профессий и не были достаточными для компенсации труда в тяжелых условиях. В свою очередь, заводские руководители в рамках сложившейся системы заработной платы не располагали возможностями для дополнительного поощрения рабочих отдельных профессиональных групп и не были заинтересованы в поиске соответствующих способов. В конце 1960-х – 1980-е гг. материальное вознаграждение не являлось значимым стимулом к труду на вредном производстве и к освоению сложных профессий, что

определило неукомплектованность промышленных предприятий Алтайского края важными для их нормального функционирования категориями рабочих.

Несмотря на уравнилительный вектор государственной трудовой политики, заработной рабочих в качественно отличных по условиям и содержанию труда отраслях промышленности сохранялись до конца советского периода, что достигалось в том числе за счет использования низких норм выработ-

ки на предприятиях тех отраслей, где в целом труд рабочих был более сложным и напряженным. Указанный способ позволял повышать средние заработки на заводах, но приводил к снижению доли тарифного оклада в заработной плате рабочих, что наряду с уравнилительной политикой государства выступало фактором сокращения дифференциации оплаты труда рабочих различных профессий и категорий.

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 Указ от 26 декабря 1941 г. был отменен в 1948 г., Указ от 26 июня 1940 г. действовал до 1956 г.
- ⁴ В Западной Сибири в 1946 г. в структуре дохода рабочих семей в среднем заработная плата составляла 79,3%, в 1950-е – начале 1980-х гг. – около 85% [14. С. 68; 15. С. 109]. Остальными источниками дохода выступали пенсии, пособия, доходы от продажи продукции личного хозяйства.
- ⁵ Тарифная сетка – шкала, определяющая соотношение между тарифными ставками и квалификацией труда (разрядами рабочих), которая устанавливается для определенного вида работы и условий ее выполнения.
- ⁶ Тарифный оклад – размер денежной выплаты в составе заработной платы, который выплачивается работнику за выполнение нормы выработки (трудовых обязанностей) за установленное время без учета сдельного приработка, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.
- ⁷ Реформа 1986 г. реализовалась на изучаемых предприятиях в конце 1980-х гг. в сложных условиях их перехода на самофинансирование. Введение новых условий оплаты труда в советский период не было закончено, поэтому данная реформа не оказала существенного воздействия на систему материального вознаграждения.
- ⁸ В 1968 г. население Алтайского края в расчете на одного городского жителя было обеспечено меньше, чем в среднем по РСФСР, жилой площадью – на 16%, водопроводом – на 35%, канализацией – на 33%, центральным отоплением – на 27%, газом – в 37 раз. В расчете на 1 000 жителей в крае было меньше на 26% мест в предприятиях общественного питания, на 3% – в больницах, на 24% – в пионерских лагерях, на 26% – в детских дошкольных учреждениях (по числу детей в детских садах и яслях в расчете на 100 работающих женщин – на 45%) [23. С. 34].

ЛИТЕРАТУРА

1. Журавлев С.В., Мухин М.Ю. «Крепость социализма»: повседневность и мотивация труда на советском предприятии, 1928–1938 гг. М. : РОССПЭН, 2004. 240 с.
2. 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. 386 с.
3. Ван дер Линден М. Мотивация труда в российской промышленности: Некоторые предварительные суждения // Социальная история. Ежегодник. М. : РОССПЭН, 2000. С. 206–216.
4. Ильюхов А.А. Как платили большевики: Политика советской власти в сфере оплаты труда в 1917–1941 гг. М. : РОССПЭН, 2010. 416 с.
5. Фадеев Л.А. Заработная плата рабочих машиностроительных предприятий в годы первых пятилеток: проблемы мотивации труда // Историко-экономические исследования. 2011. Т. 12, № 3. С. 143–165.
6. 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.
7. Сомов В.А. Потому что была война: Внеэкономические факторы трудовой мотивации в годы Великой Отечественной войны (1941–1945). Н. Новгород : Изд-во Волго-Вятской академии гос. службы, 2008. 234 с.
8. Шалак А.В. Особенности и формы мотивации труда в индустриальном секторе народного хозяйства Восточной Сибири (1941–1945 гг.) // Гуманитарные науки в Сибири. 2010. № 2. С. 19–23.
9. Бородин Л.И., Дробышевская Т.А. Советская экономика в 1930–1970-е гг.: Взгляд из XXI века : междунар. конф. в Звенигороде (22–24 июня 2001 г.) // Экономическая история. Обзор. Вып. 7. М., 2001. С. 3–12.
10. Прибыткова К.П. Факторы текучести рабочих кадров в промышленности Алтайского края в 1940-е – первой половине 1950-х гг. // Известия Алтайского государственного университета. 2017. № 5 (97). С. 102–106.
11. Государственный архив Алтайского края (далее – ГААК). Ф. Р-1038.
12. ГААК. Ф. Р-1122. Оп. 1.
13. ГААК. Ф. Р-3.
14. Букин С.С. Повышение реальных доходов рабочих Западной Сибири в послевоенный период (1946–1958 гг.) // Известия Сибирского отделения академии наук СССР. 1979. № 6. Вып. 2. С. 63–69.
15. Ефимкин М.М. Рабочие Сибири, конец 50-х – середина 80-х гг. Новосибирск : Наука, Сиб. отд., 1990. 219 с.
16. Труд в СССР : стат. сб. М. : Финансы и статистика, 1988. 302 с.
17. ГААК. Ф. Р-718.
18. Государственный архив Российской Федерации. Ф. Р-9553.
19. Архивный отдел администрации г. Рубцовска. Ф. Р-34. Оп. 3.
20. Мальков Р.А. Формирование и развитие советского рабочего класса на Алтае (1917–1965 гг.). Новосибирск : Западсиб. кн. изд-во, 1969. 326 с.
21. ГААК. Ф. Р-1060. Оп. 3.
22. Российский государственный архив экономики. Ф. 504.
23. Еловилов Л.А. Некоторые особенности условий воспроизводства рабочей силы в Алтайском крае // Известия Сибирского отделения Академии наук СССР. Серия общественных наук. 1971. Вып. 1, № 1. С. 29–36.
24. Антосенков Е.Г., Мищенко В.Т. Текучесть кадров в промышленности и пути ее сокращения. Барнаул : Алт. кн. изд-во, 1971. 205 с.
25. Организация заработной платы рабочих СССР : сб. нормативных актов / сост. И.Н. Попов-Черкасов. М. : Экономика, 1965. 860 с.
26. Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 20 ноября 1967 г. «Об утверждении тарифных ставок и окладов рабочих и служащих по отраслям народного хозяйства в связи с увеличением минимального размера заработной платы до 60 рублей в месяц

и повышением тарифных ставок и окладов отдельным категориям работников» // Библиотека нормативно-правовых актов СССР (1917–1992). URL: http://www.libu.ssr.ru/doc_ussr/ussr_6699.htm (дата обращения: 30.05.2018).

27. Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 12 декабря 1972 г. «О повышении минимальной заработной платы рабочих и служащих с одновременным увеличением тарифных ставок и должностных окладов среднеоплачиваемых категорий работников, занятых в производственных отраслях народного хозяйства» // Библиотека нормативно-правовых актов СССР (1917–1992). URL: http://www.libu.ssr.ru/doc_ussr/ussr_6549.htm (дата обращения: 30.05.2018).
28. Ефимкин М.М. Источники и формы пополнения рабочих Западной Сибири в условиях развитого социализма. Новосибирск : Наука, Сиб. отд-е. 1979. 157 с.

Статья представлена научной редакцией «История» 1 ноября 2018 г.

Financial Incentives as a Factor of Supply of Labour Force for Enterprises of Altai Krai in the 1940s–1980s

Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal, 2019, 443, 147–158.

DOI: 10.17223/15617793/443/19

Karina P. Pribytkova, Altai State University (Barnaul, Russian Federation). E-mail: pr.karina.p@gmail.com

Victor N. Razgon, Altai State University (Barnaul, Russian Federation). E-mail: vrazgon@rambler.ru

Keywords: labour motivation; material incentives; wages in the USSR; industry; microhistory; Altai Krai.

The aim of the article is to identify the significance of financial incentives as a factor of supplying labour force for enterprises of Altai Krai in the 1940s–1980s. The research was carried out on the basis of regional and microhistorical approaches. Three large machine-building enterprises of Altai Krai were chosen as an object for study: the Barnaul Railway Car Repair Plant (Barnaul VRZ), the Barnaul Transport Machinery Plant (Transmash) and the Altai Tractor Plant in Rubtsovsk (ATZ). The authors singled out three tasks of the system of financial incentives: (1) retention of labour force in the industry of Altai Krai, a region with low living conditions; (2) supply of labour force for production areas with harmful and dangerous working environment; (3) recruitment of workers of the “leading” professions: machine operators, maintenance fitters and instrument mechanics. The authors revealed a direct dependence between the level of unauthorized leaves and the level of the financial resources and the wages at the enterprises during the Great Patriotic War, established a significant differentiation of the wage system for workers in various professions and working environment during this period. In the postwar decade, the system of financial incentives in the industry of Altai Krai had two main shortcomings, which contributed to the mass layoffs of workers: (1) there was no regional wage coefficient in Altai Krai, except for metallurgy and the coal industry; (2) there was an excessive variety of wage scales, in which the earnings of workers of identical profession and qualifications could differ significantly even at enterprises within the same industry. These shortcomings contributed to the formation of social practices that the plant managers used to increase average wages at the enterprises in order to hire and keep labour force. As a result, in the second half of the 1940s – first half of the 1950s, the equalization tendency was developing in wages of workers in various professions and working environment. In the second half of the 1950s–1980s, there were waves of reforms of the system of remuneration, which modern historiography evaluates as equalizing. The analysis of the changes in the wage scales showed that equalization was most pronounced in the reforms of 1967 and 1972–75: the wage rates established within the framework of these reforms did not provide high earnings for workers of hot work shops and workers of the “leading” professions. As a result, in the late 1960s–1980s, money was not a significant incentive for mastering hard professions and working in harmful working environment, which determined the understaffing of the industrial enterprises of Altai Krai.

REFERENCES

1. Zhuravlev, S.V. & Mukhin, M.Yu. (2004) “Krepost’ sotsializma”: povsednevnost’ i motivatsiya truda na sovetском predpriyatii, 1928–1938 gg. [“The Fortress of Socialism”: Everyday Life and Work Incentives at a Soviet Enterprise, 1928–1938]. Moscow: ROSSPEN.
2. Markevich, A.M. & Sokolov, A.K. (2005) “Magnitka bliz Sadovogo kol’tsa”: Stimuly k rabote na Moskovskom zavode “Serp i molot”, 1883–2001 gg. [“Magnitka near Sadovoe koltso”: Work Incentives in Moscow Plant “Serp i molot”, 1883–2001]. Moscow: ROSSPEN.
3. Van der Linden, M. (2000) Motivatsiya truda v rossiyskoy promyshlennosti: Nekotorye predvaritel’nye suzheniya [Work incentives in Russian industry: some preliminary judgments]. In: Anderson, K.M., Borodkin, L.I. & Sokolov, A.K. (eds) *Sotsial’naya istoriya. Ezhegodnik* [Social history. Yearbook]. Moscow: ROSSPEN.
4. Il’yukhov, A.A. (2010) *Kak platili bol’sheviki: Politika sovetskoy vlasti v sfere oplaty truda v 1917–1941 gg.* [How the Bolsheviks paid]. Moscow: ROSSPEN.
5. Fadeev, L.A. (2011) Zarabotnaya plata rabochikh mashinostroitel’nykh predpriyatii v gody pervykh pyatiletok: problemy motivatsii truda [Wages of workers of machine-building enterprises in the years of the first five-year plans: problems of work incentives]. *Istoriko-ekonomicheskie issledovaniya*. 12 (3). pp. 143–165.
6. Romanov, R.E. (2014) The monetary incentives of the industrial activities of the young workers of Siberian defense enterprises during the Great Patriotic War (1941–1945). *Gumanitarnye nauki v Sibiri*. 1. pp. 83–86.
7. Somov, V.A. (2008) *Potomu chto byla voyna: Vneekonomicheskie faktory trudovoy motivatsii v gody Velikoy Otechestvennoy voyny (1941–1945)* [Because there was a war: non-economic factors of work incentives during the Great Patriotic War (1941–1945)]. N. Novgorod: Volga-Vyatka Academy of State Service.
8. Shalak, A.V. (2010) Specific Features of Labor Motivation in the Industrial Sector of Eastern Siberia (1941–1945). *Gumanitarnye nauki v Sibiri*. 2. pp. 19–23. (In Russian).
9. Borodkin, L.I. & Drobyshevskaya, T.A. (2001) Sovetskaya ekonomika v 1930–1970-e gg.: Vzgl’yad iz XXI veka. mezhdunar. konf. v Zvenigorode (22–24 iyunya 2001 g.) [Soviet economy in the 1930s–1970s: A view from the 21st century. International Conference in Zvenigorod. 22–24 June 2001]. *Ekonomicheskaya istoriya. Obozrenie*. 7. pp. 3–12.
10. Pribytkova, K.P. (2017) Factors of the Staff Turnover in the Altai Territory Industry in the 1940s — the First Half of the 1950s. *Izvestiya Altayskogo gosudarstvennogo universiteta – Izvestiya of Altai State University*. 5 (97). pp. 102–106. (In Russian). DOI: 10.14258/izvasu(2017)5-16
11. State Archive of the Altai Krai (GAAK). Fund R-1038. (In Russian).
12. State Archive of the Altai Krai (GAAK). Fund R-1122. List 1. (In Russian).
13. State Archive of the Altai Krai (GAAK). Fund R-3. (In Russian).
14. Bukin, S.S. (1979) Povyshenie real’nykh dokhodov rabochikh Zapadnoy Sibiri v poslevoenny period (1946–1958 gg.) [An increase in real incomes of workers in Western Siberia in the postwar period (1946–1958)]. *Izvestiya Sibirskogo otdeleniya akademii nauk SSSR*. 6 (2). pp. 63–69.
15. Efimkin, M.M. (1990) *Rabochie Sibiri, konets 50-kh – seredina 80-kh gg.* [Workers of Siberia, the late 1950s – mid-1980s]. Novosibirsk: Nauka, Sib. otd.
16. Goskomstat SSSR. (1988) *Trud v SSSR: stat. sb.* [Labor in the USSR: Statistics]. Moscow: Finansy i statistika.

17. State Archive of the Altai Krai (GAAK). Fund R-718. (In Russian).
18. State Archive of the Russian Federation. Fund R-9553. (In Russian).
19. Archival Department of the Administration of Rubtsovsk. Fund R-34. List 3. (In Russian).
20. Mal'kov, R.A. (1969) *Formirovanie i razvitie sovetskogo rabocheho klassa na Altae (1917–1965 gg.)* [Formation and development of the Soviet working class in the Altai (1917–1965)]. Novosibirsk: Zapadnosib. Kn. izd-vo.
21. State Archive of the Altai Krai (GAAK). Fund R-1060. List 3. (In Russian).
22. Russian State Archive of the Economy. Fund 504. (In Russian).
23. Elovikov, L.A. (1971) *Nekotorye osobennosti usloviy vosproizvodstva rabochey sily v Altayskom krae* [Some features of the conditions for the reproduction of labor in the Altai Krai]. *Izvestiya Sibirskogo otdeleniya Akademii nauk SSSR. Seriya obshchestvennykh nauk.* 1 (1). pp. 29–36.
24. Antosenkov, E.G. & Mishchenko, V.T. (1971) *Tekuchest' kadrov v promyshlennosti i puti ee sokrashcheniya* [Staff turnover in industry and ways to reduce it]. Barnaul: Alt. kn. izd-vo.
25. Popov-Cherkasov, I.N. (1965) *Organizatsiya zarabotnoy platy rabochikh SSSR: sb. normativnykh aktov* [Organization of wages of workers of the USSR: Regulations]. Moscow: Ekonomika.
26. State Committee for Labor and Social Problems of the USSR, Secretariat of the All-Union Central Council of Trade Unions. (1967) *Postanovlenie Goskomtruda SSSR, Prezidiuma VTsSPS ot 20 noyabrya 1967 g. "Ob utverzhdenii tarifnykh stavok i okladov rabochikh i sluzhashchikh po otraslyam narodnogo khozyaystva v svyazi s uvelicheniem minimal'nogo razmera zarabotnoy platy do 60 rubley v mesyats i povysheniem tarifnykh stavok i okladov otdel'nym kategoriyam rabotnikov"* [Decree of the State Committee for Labor and Social Problems of the USSR, Secretariat of the All-Union Central Council of Trade Unions of November 20, 1967, "On approval of tariff rates and salaries of workers and employees by branches of the national economy in connection with the increase of the minimum wage to 60 rubles per month and the increase in tariff rates and salaries to certain categories of employees"]. [Online] Available from: http://www.libu.ssr.ru/doc_ussr/ussr_6699.htm. (Accessed: 30.05.2018).
27. Central Committee of the CPSU, Council of Ministers of the USSR, Secretariat of the All-Union Central Council of Trade Unions. (1972) *Postanovlenie TsK KPSS, Sovmina SSSR, VTsSPS ot 12 dekabrya 1972 g. "O povyshenii minimal'noy zarabotnoy platy rabochikh i sluzhashchikh s odnoremennym uvelicheniem tarifnykh stavok i dolzhnostnykh okladov sredneoplachivaemykh kategoriy rabotnikov, zanyatykh v proizvodstvennykh otraslyakh narodnogo khozyaystva"* [Decree of the Central Committee of the CPSU, the Council of Ministers of the USSR, Secretariat of the All-Union Central Council of Trade Unions of December 12, 1972, "On the increase of the minimum wage of workers and employees with a simultaneous increase of tariff rates and official salaries of average paid categories of workers engaged in production branches of the national economy"]. [Online] Available from: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_6549.htm. (Accessed: 30.05.2018).
28. Efimkin, M.M. (1979) *Istochniki i formy popolneniya rabochikh Zapadnoy Sibiri v usloviyakh razvitogo sotsializma* [Sources and forms of replenishment of workers in Western Siberia under conditions of full-fledged socialism]. Novosibirsk: Nauka.

Received: 01 November 2018