

Р. Е. Романов

*Институт истории СО РАН
ул. Николаева, 8, Новосибирск, 630090, Россия*

rromanov1981@mail.ru

ДЕНЕЖНОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОЧИХ И ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБОРОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ НОВОСИБИРСКА В ГОДЫ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ (1941–1945)

Рассматривается практика премирования производственного персонала на оборонных предприятиях Новосибирска в годы войны. Внимание уделяется анализу условий выплаты, размера премий и его дифференциации среди рабочих и инженерно-технических работников. Автор делает вывод о том, что на военных заводах использовался широкий набор премиальных систем для создания у работников дополнительных материальных стимулов к труду. Руководство заводов и фабрик использовало сложившуюся в довоенные годы практику премирования, данная практика стала активно применяться на оборонных предприятиях, созданных или укрупненных за счет эвакуированных мощностей. Однако роль премий в стимулировании новосибирских рабочих и инженерно-технических работников по сравнению с промышленностью СССР в целом была менее существенной в связи с ограниченностью заводских премиальных фондов в Западной Сибири.

Ключевые слова: Великая Отечественная война, оборонные предприятия, рабочие, ИТР, премия.

В годы войны в результате промышленной эвакуации основными индустриальными районами СССР стали восточные регионы страны. Необходимость развертывания выпуска продукции для фронта потребовала повышения производительности труда на эвакуированных оборонных заводах. Для решения данной задачи нужны были не только чрезвычайные мобилизационные меры, но и материальная заинтересованность рабочих и инженерно-технических работников (ИТР). В сложившейся ситуации руководители военной промышленности искали пути к эффективному применению разнообразных материальных стимулов. Одним из них являлось денежное премирование (наряду с натуральным), полагавшееся за высокие производственные показатели. Особое значение этот стимул приобрел в Сибири, где проблема интенсификации оборонного производства оказалась наиболее острой. Речь идет, прежде всего, о крупных предприятиях Новосибирска и его агломерации, превратившихся в важнейший арсенал сибирского тыла.

До начала 1990-х гг. в отечественной историографии тема оплаты труда была представлена преимущественно как один из аспектов материально-бытового положения трудящихся. В последние два десятилетия эта тема включена исследователями в контекст истории трудовых отношений в дореволюционной России и СССР. В частности, проблема премирования рассматривалась в русле трудовой мотивации работников отдельных предприятий, эволюции государственной политики в сфере оплаты труда. В центре внимания авторов оказалась практика применения премиальных систем на мануфактурах Н. Н. Коншина и Ярославской Большой мануфактуре (вторая половина XIX – начало XX в.) [Бородкин и др., 2010], Московском заводе «Серп и молот» (конец XIX – XX в.) [Маркевич, Соколов, 2005], Московском электрозаводе (1928–1938 гг.) [Журавлев, Мухин, 2004], вагоностроительном заводе г. Калинин [Тогоева, 2002]. Охарактеризованы меры советского правительства, профсоюзов, директоров предприятий по внедрению данного стиму-

ла в промышленности в начале 1930-х гг. [Ильяхов, 2010]. Сделан вывод о том, что премиальные системы, не получившие широкого распространения, вместе с тем давали значительный эффект для роста производительности труда.

Отдельные аспекты премирования обзорно рассматривались также в работах по истории оборонной промышленности. Отмечались разработка положений о типовых и специальных премиальных системах, установка премий для браковщиков и рабочих-повременщиков в производстве боеприпасов в конце 1930-х гг. [Соколов, 2012]. Приводились примеры премиальных выплат за успехи в соцсоревновании на оборонных заводах Новосибирской области в годы войны [Савицкий, 2005].

В целом рассматриваемая проблематика получила некоторое освещение в новейшей российской историографии, в основном на примере предприятий центра страны со второй половины XIX до середины XX в. Однако ее комплексный анализ в русле изучения как советской «оборонки», так и всей промышленности восточных районов на сегодняшний день не осуществлен. Кроме того, одним из периодов, наименее исследованных с точки зрения материальных стимулов труда, являются годы Великой Отечественной войны. В связи с этим цель данного исследования – выявление практики премирования рабочих и ИТР на оборонных предприятиях Новосибирска в 1941–1945 гг.

В военное время применение премиальных систем в промышленности регулировалось трудовым законодательством. В частности, основополагающим являлось постановление СНК СССР от 13 октября 1929 г. «О премировании в предприятиях государственной промышленности». Согласно ему, премии выплачивались за экономию топлива, сырья и материалов, снижение себестоимости, увеличение выпуска и качества изделий, улучшение техники безопасности, условий труда. Их присуждение осуществлялось в соответствии с установленными руководством предприятий факторами премирования, категориями работников, которые могли претендовать на данное вознаграждение, производственными показателями и т. п.¹

Эти законодательные положения в той или иной степени определяли практику премирования рабочих и ИТР во всех тыловых районах страны, включая Западную Сибирь.

Следует отметить, что премии по сравнению с основной зарплатой рабочих и инженерно-технических работников обычно играли роль дополнительного материального стимула. В этом смысле военные годы не были исключением. Вместе с тем в первой половине 1940-х гг. премиальный фонд в целом по стране вырос, что шло вразрез с довоенной политикой его жесткой экономии. По сведениям советского экономиста Н. А. Вознесенского, в 1940 г. удельный вес премиальных выплат в общей сумме заработной платы ИТР составлял 11, рабочих – 4,5 %, в 1944 г. – 28 и 8 % [1947. С. 110]. У рабочих он вырос в 1,8 раза, у инженеров и техников – в 2,5 раза. Причины повышения доли премий в фонде оплаты труда вполне очевидны: необходимо было усилить материальные стимулы работников к выпуску продукции для фронта.

В то же время на оборонных предприятиях Новосибирска удельный вес премиальных выплат существенно уступал общесоюзному уровню. На заводе № 617, производившем более 70 % приемно-усилительных ламп для войсковых радиостанций, этот показатель по рабочим составлял от 1,6 % в 1942 г. до 3,3 % в 1944 г. На комбинате № 179, являвшемся крупнейшим предприятием по выпуску снарядов, доля рабочих премий в 1943 г. достигла лишь 2,1 %². Данное явление обуславливалось тем, что в стране в целом зарплата промышленного персонала в годы войны выросла на 53 %, а в Западной Сибири – на 79 % [Там же]. Более высокий рост основного заработка в регионе достигался за счет сдельной и прогрессивной оплаты, высоких доплат за работу в сверхурочное, ночное время и выходные дни. Интенсивное материальное стимулирование трудящихся часто приводило к перерасходу общего фонда заработной платы. Для его снижения директора оборонных предприятий экономили на второстепенных выплатах, к которым среди прочего относились и премии.

¹ Постановление СНК СССР от 13 октября 1929 г. «О премировании в предприятиях государственной

промышленности» // Библиотека нормативно-правовых актов СССР. URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_3599.htm (дата обращения 13.02.2014).

² ГАНО. Ф. Р-1750. Оп. 1. Д. 1. Л. 5; Д. 10. Л. 22; Ф. Р-1686. Оп. 1. Д. 26.

Существенная ограниченность премиального фонда рабочих способствовала их незначительному охвату данной формой денежного поощрения. В 1943–1944 гг. на заводе № 635 на премиальной системе находились от 41 до 256 рабочих, или от 1,7 до 9,7 %. У инженерно-технических работников положение было совершенно иным. В 1944 г. число премированных ИТР выросло с 124 до 154, а в удельном отношении – с 51,2 до 64,4 %³. Следовательно, если среди рабочих премию получал в лучшем случае каждый десятый, то среди инженеров и техников – двое из троих.

Жесткое лимитирование премиальных выплат побуждало руководство отраслевых наркоматов и предприятий предельно ограничивать условия получения данного вознаграждения. С этой целью в положениях о системах премирования четко фиксировался круг производственных достижений, за которые полагалось дополнительное поощрение. Типовые премиальные системы стимулировали работников наращивать общий выпуск продукции за счет улучшения количественных и качественных показателей, специальные – выполнять отдельные виды работ, определявших дальнейшее развитие производства.

В отличие от советского военпрома в целом, в оборонном производстве Новосибирска (завод им. В. П. Чкалова, комбинат «Сибметаллстрой») в годы предвоенной пятилетки предпринимались, очевидно, лишь первые попытки внедрения премиальных систем. По-настоящему премирование здесь приобрело свое значение лишь в первый год войны, когда в городе в сжатые сроки налаживался крупномасштабный выпуск вооружения и боеприпасов. В этих условиях вводившиеся в строй оборонные предприятия включались во всесоюзное соцсоревнование. Для стимулирования рабочих и ИТР директора заводов издавали приказы об учреждении переходящих знамен и почетных званий, присваивавшихся лучшим цехам с выделением определенной суммы для премирования стахановцев и ударников. На комбинате № 179 цех, занявший первое место в соревновании, вместе со знаменем получал 5 тыс. руб., а при присвоении звания «Лучшего цеха комбината» – 10 тыс. руб.

В июле 1942 г. этими премиями были награждены три цеха, выполнивших производственное задание июня от 100 до 104,5 %. Одновременно руководство Наркомата боеприпасов (НКБ) выделило премиальный фонд в размере 50 тыс. руб. для поощрения рабочих и ИТР, изготавливавших инструмент, нехватка которого нарушала плановую работу комбината⁴.

По мере интенсификации выпуска продукции для фронта перевыполнение плана стало рассматриваться отраслевыми наркоматами как один из важнейших факторов премирования тружеников оборонной промышленности по итогам соревнования. С февраля по май 1943 г. по электротехнической отрасли первое место завоевывал завод № 590. За производственные успехи предприятию присуждалось переходящее красное знамя ВЦСПС и Наркомата электропромышленности (НКЭП), а также премия в размере 375 тыс. руб. Другие новосибирские заводы НКЭП, периодически занимавшие вторые и третьи места, премировались суммами от 75 до 150 тыс. руб.⁵ При этом 30 % премиального фонда выделялось на благоустройство жилья и культурно-бытовое обслуживание работников, 70 % – для передовиков производства. Успешно работавшие предприятия, но не достигшие передовых позиций, получали более скромное поощрение – от 10 до 25 тыс. руб.⁶ Директора распределяли эти суммы между цехами в зависимости от их производственных показателей. Цеховые коллективы, победившие в соревновании, получали 3 тыс. руб., остальные – от нескольких сотен до 2 тыс. руб.

Наряду с премиями за реализацию месячного плана, на оборонных предприятиях Новосибирска вводились прогрессивно-премиальные системы. Такие системы предусматривали увеличение удельного размера премии к тарифной ставке или окладу в зависимости от роста производственных показателей. В первый период войны они применялись, прежде всего, для стимулирования работников к быстрому освоению и наращиванию выпуска изделий. Согласно директиве бюро Новосибирского обкома

⁴ Там же. Ф. Р-1686. Оп. 1. Д. 16. Л. 6, 9, 49, 51, 57.

⁵ Там же. Ф. Р-1750. Оп. 1. Д. 7. Л. 11, 21, 39, 49.

⁶ Там же. Л. 26, 44, 52, 64, 84, 87; Д. 13. Л. 23, 39, 57, 58, 97.

³ ГАНО. Ф. Р-1117. Оп. 1. Д. 31. Л. 88–89.

ВКП(б) в апреле 1942 г. завод № 635 должен был отработать технологию снаряжения снарядов и мин взрывоопасной начинкой. С этой целью рабочие и ИТР завода временно переводились на прогрессивно-премиальную оплату труда. Такой же стимул был применен в июне 1942 г. и на заводе № 65, где возникла угроза срыва налаживания производства особо важного для фронта вида боеприпасов⁷.

Со второго полугодия 1942 г. прогрессивно-премиальные системы стали использоваться для создания материальных стимулов по экономии материальных ресурсов, что имело большое значение для быстро растущего военного производства. В качестве примера можно привести положение о премировании рабочих и ИТР электропромышленности за экономное расходование топлива, тепловой и электрической энергии. За соблюдение норм их расхода полагалась премия в размере 10 % от тарифной ставки или оклада. При снижении топливных и энергетических затрат до 5 % премиальные выплаты увеличивались на 2–5 %, от 5 до 10 % – на 5–10 %, свыше 10 % – на 10–20 %. В случае замены привозного топлива местным размер премии возрастал до 75 % от основной зарплаты⁸. Такая прогрессивно-премиальная система применялась и на новосибирских заводах НКЭП.

Наряду с приведенными факторами премирования, дополнительное вознаграждение выплачивалось также за снижение производственного брака и простоев, экономию материалов, разработку и внедрение рационализаторских предложений, ввод в эксплуатацию необходимого оборудования, освоение серийного изготовления изделий по новым номенклатурам и т. п. В связи с этим на оборонных предприятиях Новосибирска действовали десятки премиальных систем, создававших дополнительные стимулы для интенсификации труда промышленного персонала.

С точки зрения стимулирования ключевое значение имели размеры и дифференциация премирования трудящихся. Данные факторы трудовой мотивации особенно ощутимо влияли на производственную деятельность бригад. В этих небольших кол-

лективах премиальный фонд распределялся бригадиром, и каждый рабочий мог оценить свое вознаграждение по сравнению с напарником и руководителем. В авиационной промышленности за завоевание бригадой первого места в соревновании ее глава получал премию до 500 руб., остальные члены бригады – до 250, второго места – до 300 и 200, третьего места – до 200 и 125 руб.⁹, т. е. премия бригадира была в 1,5–2 раза выше, чем у его подчиненных.

Более детальное представление о величине и разнице премиальных выплат к заработку членов бригад дают документы отдельных предприятий. Девятнадцатого февраля 1944 г. приказом директора авиазавода № 296 (г. Бердск) за производственные успехи были премированы четыре комсомольско-молодежные бригады. Максимальные выплаты приходились на самую передовую бригаду им. И. Туркенича – у бригадира 500 руб., у рабочих – по 250 руб. В бригадах им. Героев Сталинграда и им. Киевских дивизий, занявших вторые места, руководители получили по 300 руб., их подчиненные – от 100 до 200 руб. В бригаде им. 1-го Украинского фронта, завоевавшей третье место, размер премии бригадира составлял 200 руб., у рабочих – по 125 руб.¹⁰ В целом по бригадам разница в вознаграждении между самыми низко и высоко премированными работниками составляла 1 : 5, в том числе среди бригадиров и рабочих – 1 : 2,5. В данном случае на размер премии трудящихся существенно влияли не только тарифные ставки их зарплаты, но и итоги соревнования комсомольско-молодежных бригад.

Размеры премий работников, трудившихся в цехах по отдельности, также зависели от многих факторов. Применительно к оборонной промышленности Новосибирска практику премирования отдельных рабочих и ИТР можно показать на примере завода № 617 НКЭП. Документы этого предприятия дают относительно полную картину о величине и дифференциации индивидуальных премиальных выплат.

В годы войны на заводе № 617 минимальные премии выплачивались за успехи в производственной учебе, за освоение специальностей и повышение квалификации,

⁷ ГАНО. Ф. П-4. Оп. 1. Д. 6656. Л. 47; Ф. Р-1686. Оп. 1. Д. 15. Л. 144–145.

⁸ Там же. Ф. Р-1750. Оп. 1. Д. 2. Л. 30–31.

⁹ РГАСПИ. Ф. М-1. Оп. 8. Д. 95. Л. 39.

¹⁰ ГАНО. Ф. П-190. Оп. 2. Д. 953. Л. 65.

за подготовку новых кадров. ИТР, отвечавшие за организацию их обучения, премировались в размере от 150 до 500 руб., кадровые работники, передававшие технические навыки – до 100 руб. Трудящиеся, получившие рабочую специальность, могли рассчитывать на денежное поощрение в 30–50 руб., инженерно-техническую – до 150 руб.¹¹ Максимальная разница в премировании у ИТР составляла 1 : 3,3, между ИТР и кадровыми рабочими – 1 : 5, у обучающихся рабочих – 1 : 5.

Более высокие премиальные выплаты полагались рабочим и инженерно-техническим работникам завода № 617 за успешный выпуск продукции, монтаж или ремонт ценного оборудования, переход на менее дефицитное сырье. В частности, премии руководящих ИТР (начальников цехов, мастеров) составляли от 200 до 1 200 руб., рядовых ИТР (технологи и т. п.) – от 200 до 1 100, рабочих – от 150 до 500, учеников – до 100 руб.¹² Следовательно, у ИТР дифференциация премирования достигала 1 : 6 (руководящие) и 1 : 5,5 (рядовые), у рабочих – 1 : 3,3.

Максимальные премии получали рабочие, инженеры и техники, разработавшие и внесшие рационализаторские предложения. В первом квартале 1945 г. для премирования лучших рационализаторов завода № 617 была выделена сумма в 16 900 руб. Инженерно-технические работники Черепнин, Лелиловский, Тарасов и Алферов получили по 4 000 руб., Мальцева и Кривошеков – по 3 130, Моффет и Забелин – по 1 600, Беловусов – 1 625, Зайцева – 1 557, Серхачев – 1 500, Мамакин – 1 250, Соколинская – 1 244, Росяев – 1 000 руб.¹³ Размеры этих премиальных выплат заметно превышали среднемесячную зарплату инженеров и техников предприятия (948 руб.¹⁴).

Данная практика ранжирования величин индивидуальных премий в зависимости от производственного результата в целом была типична для оборонных предприятий Новосибирска. Она наиболее ярко отражала приоритеты руководителей военного производства, выстраивавших систему матери-

альных стимулов с учетом вклада рабочих и ИТР в повышение общей производительности труда. В связи с этим минимум поощрения за подготовку кадров и максимум – за рационализаторство объясняется соответствующей ролью данных факторов премирования в интенсификации выпуска продукции для фронта.

Таким образом, руководство отраслевых наркоматов, заводов и фабрик в первой половине 1940-х гг. использовало сложившуюся в довоенные годы практику премирования для поощрения рабочих и инженерно-технических работников, отличившихся в организации и развитии выпуска вооружения и боеприпасов. В это время данная практика стала активно применяться также на оборонных предприятиях Новосибирска, созданных или укрупненных за счет эвакуированных мощностей. Директора военных заводов этого крупнейшего промышленного центра Сибири, как и по стране в целом, стремились внедрить широкий набор премиальных систем, чтобы создать у работников дополнительные материальные стимулы к успешному выполнению государственных оборонных заказов. Размер премий устанавливался в зависимости от места в заводской служебной иерархии (от ученика до руководящего ИТР), величины основного заработка, значения выполненного задания для повышения производительности труда. При этом доля премиальных выплат в фонде общей заработной платы рабочих и ИТР новосибирских оборонных заводов была существенно ниже, чем по всей военной индустрии советского тыла. В целом роль премий в стимулировании производственного персонала оборонно-промышленного комплекса Западной Сибири, очевидно, являлась незначительной из-за ограниченности премиального фонда предприятий в данном регионе.

Список литературы и источников

Бородкин Л., Валетов Т., Смирнова Ю., Шильникова И. «Не рублем единым». Трудовые стимулы рабочих-текстильщиков дореволюционной России. М.: РОССПЭН, 2010. 552 с.

Вознесенский Н. А. Военная экономика СССР в период Отечественной войны. М.: Госполитиздат, 1947. 192 с.

¹¹ ГАНО. Ф. Р-1750. Оп. 1. Д. 17. Л. 43; Д. 3. Л. 67; Д. 4. Л. 8, 82.

¹² Там же. Д. 3. Л. 200, 222; Д. 14. Л. 12, 84.

¹³ Там же. Ф. П-190. Оп. 2. Д. 12. Л. 9.

¹⁴ Там же. Д. 21. Л. 20.

Журавлев С. В., Мухин М. Ю. «Крепость социализма»: повседневность и мотивация труда на советском предприятии, 1928–1938 гг. М.: РОССПЭН, 2004. 240 с.

Ильюхов А. А. Как платили большевики: Политика советской власти в сфере оплаты труда в 1917–1941 гг. М.: РОССПЭН, 2010. 415 с.

Маркевич А. М., Соколов А. К. «Магнитка близ Садового кольца»: Стимулы к работе на московском заводе «Серп и Молот», 1883–2001. М.: РОССПЭН, 2005. 368 с.

Соколов А. К. От военпрома к ВПК: Советская военная промышленность. 1917 –

июнь 1941 гг. М.: Новый Хронограф, 2012. 528 с.

Савицкий И. М. Важнейший арсенал Сибири: развитие оборонной промышленности Новосибирской области в годы Великой Отечественной войны. Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2005. 449 с.

Тогоева С. И. Факторы влияния на мотивацию труда (на материалах Тверского вагоностроительного завода в 1941–1951 гг.) // Экономическая история. Обозрение. М., 2002. Вып. 8. С. 39–56.

Материал поступил в редколлегию 27.02.2014

R. E. Romanov

**CASH BONUSES FOR THE WORKERS AND ENGINEERS OF THE DEFENSE ENTERPRISES
OF NOVOSIBIRSK IN THE YEARS OF THE GREAT PATRIOTIC WAR
(1941–1945)**

The article examines the practice of awarding of the main categories of industrial personnel from the leadership of the defense enterprises of Novosibirsk during the war. Attention is paid to analysis of conditions of payment, the size of premiums and its differentiation among the workers and technical workers. The author concludes that at military plants was an extensive set of bonus schemes to create employees' additional material incentives to work. Factories and plants' managers used the pre-war years' practice of bonuses, this practice was actively applied at the defense industry works, which have been created or enlarged due to evacuated powers. However, the role of premiums in stimulating Novosibirsk workers and engineers in comparison with the industry of the USSR as a whole was less significant, that is caused by high dynamics of growth of wages in Western Siberia.

Keywords: Great Patriotic war, the defense enterprises, workers, the prize.