

# ФИЛОСОФИЯ, СОЦИОЛОГИЯ

УДК 316.354:351/354

*Ю. Г. Белоногов (Пермь, Россия)*

*Пермский национальный исследовательский политехнический университет*

## **«Плохой труд» в индустриальном секторе советской экономики 1930-х годов как социологическое явление**

Автор определяет термин «плохой труд» через описание проблемы негативных трудовых девиаций. Анализируются социально-экономические факторы функционирования данного явления в сфере индустрии периода довоенной индустриализации: маргинализация пролетариата, изменение численности и социального состава рабочего класса, трансформация ситуации на рынке труда. Раскрывается противоречивая роль трудового законодательства 1930-х гг. в динамике нарушений трудовой дисциплины.

**Ключевые слова:** «плохой труд», нарушения трудовой дисциплины, индустриализация, прогул

Начавшаяся в конце 1920–х годов индустриализация предполагала усиление плановых начал в государственном регулировании экономики, а выполнение напряженных плановых заданий было возможно только при условии стабильного, квалифицированного и дисциплинированного кадрового состава промышленных предприятий. В условиях крайней ограниченности материальных ресурсов для реализации масштабных задач советское руководство неизбежно было вынуждено активизировать разнообразные механизмы принуждения к труду, уже хорошо изученные в социальных науках. Ответной реакцией трудящихся стало явление «плохого труда».

Указанный феномен следует рассматривать как пассивную форму протеста трудящихся против принуждения к труду, реализуемого в специфических условиях функционирования советского рынка труда. Внешними проявлениями «плохого труда» были многообразные нарушения трудовой дисциплины: опоздание на работу и преждевременный уход с нее, прогулы по неуважительным причинам, нахождение на работе в состоянии алкогольного опьянения, невыполнение распоряжений руководителя и т.д. Негативные трудовые девиации, приводившие к серьезным экономическим издержкам, стали серьезной проблемой для политики индустриализации народного хозяйства. По субъективным экспертным оценкам, только из-за нарушений трудовой дисциплины промышленность за годы второй пятилетки недополучила продукции на сумму около

3 млрд рублей (в ценах 1926–1927 г.), за 1938–1939 гг. данный показатель оценивался в 800 млн рублей [13, с. 57]. Согласно расчетам советских социологов, только по количеству потерянных человеко-дней из-за прогулов по неуважительным причинам в 1932 г. не работало круглый год 135 тыс., а в 1933 г. – 21 тыс. рабочих [1, с. 110–111].

Задачей данной статьи является анализ социальных основ указанного феномена, характерного для сферы трудовых отношений.

Социальной предпосылкой для явления «плохого труда» стала маргинализация социального состава рабочего класса. Во-первых, это было связано прежде всего с вовлечением в ряды пролетариата выходцев из деревни. За 1926–1928 гг. крестьянское пополнение в приросте численности рабочего класса составляло 40%, в годы первой пятилетки (1929–1932 гг.) выходцы из деревни составили уже 68%, в годы второй пятилетки (1933–1937 гг.) – 54% [1, с. 116]; [2, с. 199]. Общая численность представителей рабочего класса за 1928–1940 гг. увеличилась почти в три раза. Причем наибольшие темпы прироста приходятся именно на первую пятилетку, когда число рабочих выросло примерно в два раза (при этом преимущественное увеличение наблюдалось в сферах промышленности, строительства, транспорта).

В период первой пятилетки использовались два основных канала «перетока» рабочей силы из аграрного в индустриальный сектор экономики. Первый, самый распространенный, предусматривал индивидуальный наем предприятием трудоспособных крестьян – как правило, из числа крестьян-единоличников, перебивавшихся на постоянное место жительства в промышленные центры в целях спасения от угрозы раскулачивания. Второй канал предполагал поощряемый властями временный уход крестьян (как колхозников, так и единоличников) с мест постоянного жительства в сельской местности в районы промышленного строительства, лесозаготовок и развитой промышленности для дополнительного заработка. Однако данные способы пополнения рядов пролетариата обладали очевидными минусами: приток неквалифицированной рабочей силы, высокие экономические издержки предприятий на обучение данных работников при их непродолжительной (временной) деятельности, отсутствие должного резерва обученных рабочих вследствие ухода работников обратно в деревню после окончания срока договора. Одновременно исследователи отмечают сложную адаптацию выходцев из деревни к технологиям машинного производства вследствие наличия у них особых («крестьянских», «доиндустриальных») представлений о культуре труда. В свою очередь это провоцировало высокий уровень нарушений трудовой дисциплины на производстве [4, с. 170]; [12, с. 193].

Во-вторых, маргинализация состава промышленного пролетариата была связана и с омоложением рабочих кадров. В 1929–1933 гг. удельный вес молодежи до 23 лет в новых пополнениях был равен 70%, в результате чего в 1930 г. на долю этой социальной группы приходилось 24,7% всех рабочих

крупной промышленности, в 1933 г. – 41,3%. Этот фактор также влиял на явление «плохого труда». Так, проведенное осенью 1932 г. по инициативе Наркомата труда РСФСР социологическое исследование на заводах гг. Рыбинска и Кинешмы зафиксировало обратную зависимость между производственным стажем работы и возрастом, с одной стороны, и негативными трудовыми девиациями, с другой стороны. На молодых рабочих со стажем до 3–4 лет включительно приходилось 80–90% всех случаев нарушений трудовой дисциплины [10, с. 201, 207].

Социальные факторы маргинализации состава рабочего класса оказывали свое действие в условиях изменения конъюнктуры на рынке труда. Для конца 1920–х годов на рынке труда была характерная для НЭП ситуация превышения предложения рабочей силы над спросом. По официальным данным, на 01.04.1928 г. на учете бирж труда числилось 1576 тыс. безработных, на 01.10.1928 г. – 1365 тыс., на 01.04.1929 г. численность увеличилась до 1741 тыс., а затем начала плавно снижаться: на 01.10.1929 г. – уже 1242 тыс., на 01.04.1930 г. – 1081 тыс., на 01.10.1930 г. – 240 тыс. безработных [15, с. 23]. Однако на протяжении 1930-х гг. в результате роста промышленного производства ситуация изменялась в противоположную сторону. Если за 1918–1928 гг. было построено, восстановлено и введено в действие 2200 крупных государственных промышленных предприятий, за 1929–1932 гг. – 1500, за 1933–1937 гг. – уже 4500, за 1938 – первое полугодие 1941 гг. – 3000 [3, с. 33]. Увеличение масштабов промышленного строительства и производства резко обострило проблему дефицита рабочей силы. По данным ЦСУ СССР, в 1937 г. промышленность, строительство и транспорт недополучили по плану организованного набора свыше 1200 тыс., в 1938 г. – 1300 тыс. и в 1939 г. – более 1500 тыс. работников [13, с. 20]. В этих условиях дисциплинарные взыскания (особенно перевод на ниже оплачиваемую должность и увольнение) на нарушителей трудовой дисциплины не могли иметь должного профилактического эффекта, поскольку работник мог свободно перейти с одного предприятия на другое.

Для снижения экономических издержек от негативных трудовых девиаций государство усилило правотворческую деятельность в рамках трудового права собственными данной отрасли способами (расширение толкования прогула, увеличение перечня дисциплинарных взысканий, установление жесткой зависимости социального обеспечения от добросовестной деятельности на одном месте работы). Развитие законодательства по укреплению трудовой дисциплины, безусловно, учитывало как ситуацию на рынке труда, так и происходящие изменения в социальном облике рабочего класса. Постановление СНК СССР от 6 марта 1929 г. (в условиях временного повышения уровня безработицы) обязывало биржи труда при посылке на работу безработных отдавать предпочтение лицам, которые не подвергались увольнению за грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины [6, ст. 2]. Аналогичное постановление от 5 июля 1929 г.

устанавливало, чтобы при предоставлении работникам жилья из жилищных фондов предприятий, направлении на курсы повышения квалификации или продвижении внутри организации на более квалифицированную работу учитывалась и степень соблюдения ими трудовой дисциплины [7, ст. 1].

Новации, введенные в ноябре 1932 г. Постановлением ЦИК СССР и СНК СССР, предписывали администрациям предприятий за прогул (неявку на работу без уважительных причин в течение одного дня) увольнять работника и одновременно лишать его права пользования продовольственными и промтоварными карточками (выданными ему как работнику данного предприятия), а также права пользования ведомственным жильем [9], с 1933 г. – введено исключение из жилищного кооператива. В принятом на излете «Большого террора» Постановлении СНК СССР, ЦК ВКП(б), ВЦСПС от 28 декабря 1938 г. получили последовательное развитие традиционные с 1932 г. методы, предусматривавшие как расширение перечня дисциплинарных взысканий и оснований для привлечения к дисциплинарной ответственности нарушителей трудовой дисциплины, так и жестко регулируемое государством соответствие между гарантированным объемом социальных благ и непрерывной, добросовестной работой на предприятии. Например, по данному Постановлению, рабочие и служащие, уволенные за нарушения трудовой дисциплины, совершение преступления, а также ушедшие по собственному желанию, лишались права на пособие по временной нетрудоспособности в течение первого полугодия работы на новом месте [8].

Власти надеялись, что предпринятые меры повысят значимость сохранения места работы и соответствующего ему материального и жилищного обеспечения. Официальная статистика подчеркивала и заметную тенденцию снижения количества прогулов. Согласно данным по всей промышленности, если в 1925 г. в среднем на одного рабочего приходилось 7,43 дня прогулов по неуважительным причинам, в 1926 г. – 7,86 дня, в 1927 – 6,94 дня, 1928 г. – 5,72 дня, в 1929 г. – 4,09 дня, в 1930 г. – 4,49, в 1931 и 1932 гг. – по 5,96 дней, то в 1933 г. – только 0,93 дня, в 1934 г. – 0,67 дня, в 1935 г. – 0,76 [14, с. 193]. Однако исследователи доказывают, что данная инициатива властей не привела к заметному улучшению ситуации. Снижение количества прогулов объясняется перекалфикацией администрацией предприятия прогула на неявку по уважительным причинам [11, с. 39–40]; [16, с. 83]. Данное обстоятельство свидетельствовало о серьезном сопротивлении хозяйственного руководства законодательным новациям по укреплению трудовой дисциплины: в условиях острого дефицита рабочей силы администрация ради выполнения производственных планов сознательно шла на поиск «лазеек» в законе. Не следует забывать, что в случае увольнения работника за прогул экономические издержки на обучение нового работника ложились на само предприятие. Поэтому существовавший характер планирования заставлял руководство предприятий держаться за рабочих разной квалификации.

После принятия Постановления 1938 г. вновь фиксируется увеличение числа нарушений трудовой дисциплины, которые даже на многих оборонных предприятиях составляли свыше 50% среди всех причин увольнения [5, с. 175]. Нарушения трудовой дисциплины (систематические опоздания, прогул без уважительных причин, мелкие кражи на производстве и т.п.) остались одним из очень немногих легальных оснований для получения желаемого увольнения и поиска нового места работы с более привлекательными условиями труда и социального обеспечения. Именно молодые полуквалифицированные работники, получив минимально необходимые знания и закрепив в течение одного-трех лет работы на одном предприятии профессиональные навыки, с целью «подороже продать» свои трудовые услуги наиболее активно использовали данную возможность. В ситуации превышения спроса над предложением на рынке труда объективно формировалась институциональная ловушка: чем лучше хозяйственные руководители будут соблюдать новшества трудового законодательства, тем с большими проблемами они будут сталкиваться при выполнении плановых показателей. Практика сопротивления хозяйственных руководителей реализации Постановления 1938 г. подсказывала логичный вектор последующего развития трудового законодательства: работники (включая нарушителей трудовой дисциплины) должны были оставаться в распоряжении своего предприятия, а возможности их ухода с производства должны быть сведены к минимуму.

Поэтому Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г., введший уголовную ответственность за некоторые нарушения трудовой дисциплины, означал очевидный поворот к карательной политике в сфере трудовых отношений. Данный закон стал отчаянным ответом на низкую эффективность всей предшествующей политики по снижению экономических издержек от нарушений трудовой дисциплины. Социальной основой явления «плохого труда» стала незавершенность процесса формирования (подготовки и воспитания) профессионального рабочего класса в стране с иной культурой труда и ценностными ориентирами.

### *Литература*

1. Вдовин А. И., Дробижев В. З. Рост рабочего класса. 1917–1940 гг. М.: Мысль, 1976. 264 с.
2. Изменения социальной структуры советского общества (1921 – середина 30-х годов). М.: Мысль, 1979. 343 с.
3. Народное хозяйство СССР за 70 лет. Юбилейный статистический ежегодник. М.: Финансы и статистика, 1987. 766 с.
4. Невзорова И. В. Стимулирование труда рабочих местной промышленности Южного Урала в 30–е годы XX века // Вестник Оренбургского государственного педагогического университета: электрон. науч. журнал. 2017. № 3(23). С. 168–176.

5. Никитин А. Ф. Оборонная промышленность Среднего Поволжья в предвоенные годы: 1938 – июнь 1941 гг.: дис. ... канд. истор. наук. Пенза, 2004. 287 с.
6. О мерах к укреплению трудовой дисциплины в государственных предприятиях. Постановление Совета Народных Комиссаров СССР от 6 марта 1929 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru> (дата обращения: 11.08.2020).
7. О мерах к улучшению производственного режима и укреплению трудовой дисциплины в предприятиях. Постановление Совет Народных Комиссаров СССР от 5 июля 1929 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения: 11.08.2020).
8. О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе со злоупотреблениями в этом деле. Постановление СНК СССР, ЦК ВКП(б), ВЦСПС от 28.12.1938 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru> (дата обращения: 11.08.2020).
9. Об увольнении за прогул без уважительных причин. Постановление ЦИК СССР и Совета народных комиссаров СССР от 15 ноября 1932 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения: 11.08.2020).
10. Рабочий класс – ведущая сила в строительстве социалистического общества. Т. 2. 1921–1937 гг. М.: Наука, 1984. 512 с.
11. Соколов А. К. Принуждение к труду в советской экономике: 1930–е – середина 1950–х гг. // ГУЛАГ: Экономика принудительного труда. М.: РОССПЭН, 2008. С. 17–66.
12. Соколов А. К. Проблемы мотивации труда на советских предприятиях // Труды Института российской истории РАН. 2010. № 9. С. 174–224.
13. Социалистическое народное хозяйство СССР в 1933-1940 гг. М.: Изд-во АН СССР, 1963. 668 с.
14. СССР в цифрах [в 1935 году]: краткий сборник статистических материалов. М.: Центр. упр. нар.-хоз. учета Госплана СССР, 1935. 316 с.
15. Труд в СССР: стат. сб. М.: Статистика, 1968. 344 с.
16. Шильникова И. В. Проблемы регулирования трудовой дисциплины на советских текстильных предприятиях в годы первых пятилеток // Экономическая история. 2016. № 3(34). С. 83–97.

УДК 130.2

*Л. Г. Интымакова (Таганрог, Россия)*

*Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)*

## **Индивидуальность социального наследования: дискурсивное поле**

Статья посвящена анализу дискурсивного поля, в рамках которого происходит социальное взаимодействие не только современников, но и представителей разных эпох и культур. Автор акцентирует внимание на том, что социальное наследование должно рассматри-