

ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В 1920–1930-Е ГГ. (НА МАТЕРИАЛАХ САМАРСКОЙ ГУБЕРНИИ)

© 2022

Алексеев Е.В.^{1,2}

¹Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королёва
(г. Самара, Российская Федерация)

²Самарский государственный университет путей сообщения (г. Самара, Российская Федерация)

Аннотация. В статье рассматриваются изменения трудовых отношений в период 1920–1930-е гг. в условиях перехода экономики страны от военного коммунизма к НЭПу и плановой экономике. В исследуемый период складываются новые формы взаимодействия власти и человека. Немаловажным аспектом изучения трансформации трудовых отношений являются методы включения рабочих масс в восстановление промышленности, стимулирование и мотивация к труду. Важным аспектом данного исследования является анализ форм и методов образования и воспитания рабочих в СССР. Исследовательский интерес к проблеме существования «человека в труде» позволил обратиться к принципам истории повседневности и социальной истории. Исследование построено на архивных материалах Самарской губернии и Средневолжского края, также были использованы опубликованные источники (документы и законодательные акты правящей партии, носившие распорядительный и нормативно-правовой характер). Нужно отметить, что в статье рассматривается роль профсоюзных организаций в деле повышения качества квалификации советских рабочих, а также роль профсоюзов в деле повышения эффективности и совершенствовании производственного процесса. Приводятся содержание некоторых учебных программ, нацеленных на повышение качества образования советских специалистов.

Ключевые слова: СССР; профсоюзы; профграмота; коллективный договор; квалификация; обучение; повседневность; производство; труд; технобиосоциальная концепция; рабочие; Самарская губерния.

TRANSFORMATION OF WORK RELATIONSHIPS IN THE 1920S–1930S (BY THE MATERIALS OF THE SAMARA GOVERNORATE)

© 2022

Alekseenko E.V.^{1,2}

¹Samara National Research University (Samara, Russian Federation)

²Samara State Transport University (Samara, Russian Federation)

Abstract. The paper deals with changes in labor relations in the period of 1920–1930s in the context of the transition of the country's economy from war communism to the NEP and planned economy. During the period under study, new forms of interaction between power and man emerged. An important aspect of studying the transformation of labor relations is the method of including the working masses in the restoration of industry, stimulation and motivation to work. Another important aspect of this study is the analysis of forms and methods of education and upbringing of workers in the USSR. Research interest in the problem of the existence of «man in labor» made it possible to turn to the principles of the history of everyday life and social history. The study is based on archival materials from the Samara Governorate and the Middle Volga region. Published sources were also used (documents and legislative acts of the ruling party, which were administrative and regulatory in nature). It should be noted that the paper examines the role of trade union organizations in improving the quality of the qualifications of Soviet workers, as well as their role in increasing efficiency and improving the production process. The paper presents a content of some curricula aimed at improving the quality of education of Soviet specialists.

Keywords: USSR; trade unions; collective agreement; qualification; training; everyday life; production; labor; techno-bio-social concept; workers; Samara Governorate.

Введение

Перед руководством страны в начале 1920-х гг. стояла важнейшая задача по поиску актуальных и эффективных механизмов регулирования экономики страны. Создание новой экономической базы в России было связано с множеством трудностей, готовых форм для внедрения и реформирования социалистического хозяйства страны еще не существовало [1, с. 5]. В условиях утраты прежних ориентиров, успешное становление нового государства с совершенно иным государственным строем было невозможно без перестройки всех сфер жизни общества. Исследование трудовых отношений в раннесоветский период показали, что экономический успех молодого

государства был сопряжен с ликвидацией неграмотности и воспитанием нового технически грамотного специалиста, способного решить насущные вопросы экономики и готового к борьбе за экономические показатели.

Степень

научной разработанности проблемы

Обращаясь к научной литературе, следует сказать, что отечественные историки уже заложили фундамент изучения интересующей нас проблемы. Мнение о том, что государство сыграло решающую роль в процессе подготовки новых рабочих кадров, характерно для историографии советского периода. Такие авторы, как А.Н. Веселов, Ф.А. Блинчевский, П.П. Блон-

ский, разделяют позицию партии о необходимости культурной трансформации рабочего через процесс обучения [2–4]. А.П. Финаров, Р.П. Дадыкин, А.Е. Иоффе в своих работах проанализировали вопросы трудового соперничества как внутри государства, так и в контексте соперничества СССР с капиталистическими странами [5–7]. Главенствующее место в развитии стахановского движения отводит С.Р. Гершберг в своем исследовании о руководстве партии движением новаторов [8].

Среди постсоветских исследователей, занимающихся разработкой вопросов мотивации и стимулирования труда в отечественной промышленности, отметим работы А.К. Соколова, Л.И. Бородинки, Е.И. Сафоновой, также данный аспект трудовой повседневности рассматривается в трудах Ю.М. Иванова [9–11]. Кроме этого, важными для написания работы явились труды Ш. Фицпатрик и С. Коткина [12; 13]. Появление этих исследований и их успех отразили главные историографические тенденции: осознание исключительной актуальности микроподходов для изучения советского прошлого и стремление к синтезу и интеграции достижений различных направлений социальной истории.

На региональном уровне интересующий нас пласт вопросов по производственной повседневности, роли человека в преобразовании страны отчасти представлен в диссертационной работе Р.С. Кирсанова [14], но автор ставил задачей исследование трудовых отношений и повседневной жизни промышленных рабочих Средневолжского края в 1928–1936 гг. А также исследователь не обращался к методам истории повседневности, социальной истории и использовал количественные методы при анализе качества жизни рабочего класса.

Таким образом, новизна выбранного подхода и выбранные хронологические рамки исследования дают возможность проследить изменения трудовых отношений с 1917 г., с момента образования Министерства труда в составе Временного правительства, до окончания первой пятилетки. Анализ перехода страны от политики военного коммунизма, а от НЭПовской модели смешанной экономики – к централизованному планово-бюрократическому типу хозяйства позволяет исследовать участие «маленьких людей в политике повседневной жизни» в динамике развития, а также новые формы взаимодействия с властью. Именно такой ракурс позволяет проследить трансформации трудовых отношений в контексте изменений политического строя государства.

Источниковая база исследования

В основу исследования легли архивные материалы, найденные в Центральном государственном архиве Самарской области (ЦГАСО) и Самарском областном государственном архиве социально-политической истории (СОГАСПИ). Также в качестве базы исследования послужили опубликованные источники: документы и законодательные акты правящей партии, носившие распорядительный и нормативно-правовой характер, статистические материалы, делопроизводственные документы, периодическая печать.

Особенностью источниковой базы данной работы является использование эго-источников делопроизводственного характера. Властный дискурс дополняется человеческим, чувственно-эмоциональным вос-

приятием, социально-психологической информацией, а также множеством деталей и примет времени. Лежащие в основе данного исследования казусы сдвигают интерес от всеобщего к индивидуальному, так как являются исключением из общего числа отчетной партийной документации.

Методы исследования

В работе используется сравнительно-сопоставительный метод, который позволил выявить специфику взаимодействия государства и человека на уровне региона в сравнении с общероссийским. Анализ архивных источников показал, что распоряжения и директивы центра амортизировались и внедрялись на местах под воздействием социальных и культурных факторов, тем самым выступая макроисторической рамкой. Таким образом, микроуровневые показатели в динамике отражают этапы развития советской экономики и особенности производственной повседневности, но без отрыва от глобальных макроуровневых процессов. Кроме того, стоит отметить, что выявленная формула влияния процесса трансформации государственной экономики на трудовые отношения, а значит и производственную повседневность, которая в свою очередь оказывает непосредственное влияние на формирование идентичности и самосознания, позволяет использовать методы истории повседневности и методы социальной истории. Также в работе были применены принципы историзма, системности и научности.

Анализ

Первые годы существования Советского государства были ознаменованы становлением и укреплением социалистического строя, сложной борьбой с внешними и внутренними врагами, восстановлением народного хозяйства, строительством фундамента социалистической экономики. Сразу после Февральской революции началась трансформация в области трудовых отношений. В составе Временного правительства в 1917 г. было образовано Министерство труда, которое возглавляли социалисты.

Революционные события 1917 г. отразились на производстве в Самарской губернии следующим образом: на заседании членов исполнительного комитета рабочих обсуждались вопросы занятости. В условиях отсутствия прежнего количества заказов часто бывало, что рабочие уходили с места работы – это было связано, в первую очередь, с формой оплаты труда. Сдельная заработная плата формировалась, исходя из объема произведенной продукции, а за «безработные» часы рабочие заработную плату не получали. Наряду с этим наблюдались такие случаи, когда рабочие, не выполнив нормы, уходили с рабочего места [15, л. 5]. В связи с этим на производствах были организованы специальные «мелкие» комиссии, которые опрашивали рабочих на местах и отпускали их домой в случае отсутствия нагрузки. Также проблемой на производстве было то, что заработную плату за штамповочный брак не выплачивали, несмотря на то что проблемы часто были в перебоях в работе станков. Тем самым мотивация труда у рабочих снижалась. Несмотря на то что сдельная заработная плата напрямую зависела от количества произведенного продукта, определенные рамки для «выделки» не устанавливались, так как предполага-

лось, что рабочие как можно быстрее захотят выполнить норму и это скажется на качестве продукта. Поэтому членами исполнительного комитета рабочих было проведено голосование: каким образом выполнять необходимое количество квоты продукта – путем соблюдения восьмичасового рабочего дня или путем введения нормы выработки. Большинство голосов поддержало идею восьмичасового рабочего дня и запуска производства раньше срока только в условиях крайней необходимости.

Материальная или финансовая система стимулирования работников к более качественному труду, в условиях упадка экономики, была невозможна. Промышленность, как одна из важнейших составляющих экономики страны, была подорвана мировой войной, революцией и гражданской войной. Случившийся продовольственный и топливный кризис начала 1921 г. еще больше усугубил положение экономики страны. С началом весны рабочие стали активно уходить с заводов и фабрик на полевые работы. Вследствие этого процент неиспользованного трудового времени стал резко увеличиваться, а количество отработанных дней – уменьшаться. Как отмечают Л.И. Бородин и Е.И. Сафонова, перебои в снабжении рабочих продовольствием были напрямую связаны с низким уровнем производительности труда [10, с. 23–46]. Государство прибегало к внедрению в сознание рабочих новой парадигмы, ориентированной на трудовые ценности и идеалы. Исследователь С.С. Бредихин отмечает, что происходит «трудолизация» всего бытия человека: каждая секунда его жизни отныне должна быть трудом, более нет места ни досугу, ни игре, ни тем более созерцанию. Трудовые ценности являются важной характеристикой трудовых отношений, фактическим отражением ценности труда как важнейшей доминанты общества [16, с. 74–81].

Руководство страны для активизации рабочих в решении производственных задач предполагало интегрировать фабрично-заводских рабочих в процесс решения вопросов собственного будущего. Предполагалось их активное участие в совещаниях и производственных конференциях как нематериальные способы мотивации трудящихся. В постановлении Оргбюро ЦК РКП(б) «О работе производственных совещаний и производственных конференций» говорилось, что «практика показала жизненность этих массовых форм, вовлекающих к активному участию в производственной работе широкие массы рабочих, повышающих их производственную квалификацию» [17, с. 336].

Для регулирования и защиты трудовых отношений по стране стало возникать множество организаций [9, с. 39–80]. Одной из таких организаций были профсоюзы, которые претендовали на участие в управлении экономикой. На X съезде РКП(б) в марте 1921 г. было объявлено о переходе к новой экономической политике. По итогам этого съезда каждый рабочий, состоящий в профсоюзе своего предприятия, будь то отрасль государственной промышленности или частной, мог рассчитывать на защиту от невнимания администрации предприятия к его нуждам, а также на защиту от чрезмерной эксплуатации – такой вывод делает Д.В. Редченко в своем диссертационном исследовании, посвященном изучению деятельности профсоюзов в исследуемый период [18].

Профсоюзы не имели права вмешиваться в управление производством, но поощрялось их участие при выборе и обсуждении кандидатур на административные должности. Одной из главных задач профсоюзов было привлечение «к участию трудящихся в социалистическом соревновании – одному из важнейших средств развития творческой инициативы масс» [19, с. 311]. К взрыву трудовых инициатив привело поощрение идеи «творческой инициативы», основанной на «освобожденном труде» [9, с. 39–80]. Но, несмотря на озвученные лозунги, на практике инициативные рабочие часто сталкивались с «несерьезным» отношением администрации к предложенным идеям на производственных совещаниях и отсутствию премий за предложения [20, л. 14]. «Работать попусту, точить понапрасну ляды и вести время» – так заявляют рабочие на заседании собрания ячейки № 20 ВКП(б) при фабрике № 3 имени М.И. Калинина. Хотя в 1926 г. М.Ю. Маряшин создал в Самаре кооперативную артель из безработных, дав ей название «Красный Кустарь». Несмотря на то, что данная артель прекратила свое существование, М.Ю. Маряшин, изучив особенности деятельности артелей в городе Самаре, пришел к выводу, что необходимо создать Союз, который бы руководил и кооперировал деятельность всех имеющихся артелей. М.Ю. Маряшин был выбран уполномоченным от всех артелей и подал ходатайство об открытии такового, получив одобрение от партии [21, л. 7]. Таким образом, инициативы, предложенные рабочими по линии фабрично-заводского производства, оставались не услышанными администрацией, а инициативы по партийной линии могли быть одобрены в скором времени.

Отметим, что профсоюзы к концу 1920-х гг. занимались также вопросами повышения эффективности производства. Немаловажным аспектом их деятельности была ликвидация профессиональной безграмотности как на предприятиях, так и внутри самих профсоюзных организаций. Одной из основных форм ликвидации безграмотности являлись школы и кружки профграмоты в клубах и на производстве. Культотдел Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов в 1928 г. организовывал курсы заочного изучения профдвижения. Фабрично-заводские комитеты, культкомиссии, клубы должны были включить в план своей работы мероприятия по ликвидации профессиональной неграмотности. Учитывая, что не всякая профсоюзная организация имеет хорошо подготовленных руководителей-методистов для руководства школами и кружками профграмоты, Культотдел Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов публикует программу для заочного обучения. Данный курс включал в себя издание отдельных выпусков «Школа профессионального движения на дому» и публикацию ежемесячного бюллетеня «В помощь профграмоте». Данные издания содержат методические материалы и программы по отдельным вопросам профдвижения. Программа обучения включала в себя изучение рабочего движения и общеобразовательных предметов. Стоимость подписки на 12 месяцев составляла 12 рублей. Расходы на выписку данных журналов должно было покрыть само предприятие [22, л. 5]. Также программа курса предполагала проведение организационного собрания для объяснения форм и методов самостоя-

тельной работы. Специалист для руководства занятиями должен был быть выбран из членов профсоюзной организации на местах. Несмотря на активно развернутую организационную работу, нежелание работников включаться в процесс дополнительного обучения делал такой способ обучения неэффективным. Наблюдались частые отказы от занятий и неявки даже на организационные встречи [23]. Как общественные, так и политические организации ставили перед собой задачу повысить уровень грамотности советского рабочего, осознавая, что только грамотный и культурный человек способен решить насущные проблемы советской экономики.

С конца 1920-х гг. «социалистическая индустриализация» набирала оборот, теоретические дискуссии нашли практическое применение. Так, в постановлении Совета труда и обороны СССР от 18 мая 1926 г. «О поднятии производительности труда в промышленности и на транспорте» говорилось о том, что необходимо повысить производительность труда, особенно в промышленности, а также было предложено решить не менее важную задачу по повышению квалификации кадров [24, с. 646–647].

Как отмечал А.Е. Иоффе, «...составной частью вопросов хозяйственного строительства и строительства социализма была культурная революция...» (цит. по [25]). Неотъемлемой ее частью также были повышение грамотности рабочего класса и совершенствование его профессиональных качеств. Согласно Декрету СНК о ликвидации безграмотности среди населения РСФСР от 26 ноября 1919 г. обучение объявлялось неотъемлемой частью трудовой повинности. Власть пошла на сознательное сокращение трудового дня для обучающихся грамоте [26, л. 38–40]. В.И. Ленин писал, что в новых условиях необходимо повысить культуру, сопрягая культуру с общим образованием, которое, по его мнению, помогло в государственном строительстве [27, с. 171].

Повысить общий культурно-технический уровень было возможно прежде всего с помощью школы. На начальном этапе был создан специальный комитет во главе с Н.К. Крупской, который исполнял содержание Декрета о ликвидации безграмотности. Также были созданы чрезвычайные комиссии по ликвидации безграмотности на местах. В 1920 г. В Самарской губернии, как и по всему РСФСР, были созданы курсы для подготовки учителей, которые впоследствии должны были ликвидировать безграмотность [28]. Согласно данным переписи 1920 г. грамотного населения среди трудоспособных граждан в возрасте от 15 до 50 лет было 53,2% [29]. Также немаловажной составляющей процесса формирования высококвалифицированного советского работника является его воспитание.

П.П. Блонский, советский педагог и психолог, писал о трудовой школе и вопросах политехнического образования, делая акцент не на трудовом методе преподавания дисциплин, а на индустриальном, или, как пишет сам автор, – коммунистическом [4, с. 307–310]. П.П. Блонский ставит ряд вопросов, ссылаясь на западных теоретиков (Тейлора, Эббингхауса, Крепелина), и выделяет два кардинально разных процесса – обучение в общеобразовательной школе и обучение в трудовой школе. Задача общеобразовательного обучения – воспитание качеств, требуемых для

большинства наиболее важных и частых работ, а задача трудовой школы – воспитать качества для спецификации труда. Идеи технобиосоциальной концепции, или, как пишет П.П. Блонский, идеи «психотехники», адаптировал под условия ранней советской действительности руководитель Центрального института труда (ЦИТ) А.К. Гастев. Так называемая «технобиосоциальная» концепция организации труда и управления производством является переработанной и адаптированной для СССР теорией социального менеджмента Ф. Тейлора. Его идеи модернизации процесса производства были известны еще в дореволюционной России и заключались в том, как научным методом можно повысить производительность труда, одновременно сократив издержки и усилия. При этом повышение заработной платы и введение премий за производительность простимулирует работника предприятия на более качественный труд. Задачей ЦИТ было решение вопросов, связанных с восстановлением и развитием народного хозяйства СССР. Вокруг А.К. Гастева сложилась особая научная школа, среди ее представителей были Л.И. Брагинский, К. Кекчеев, М. Пиолунковский, В.О. Перцов, С.И. Маст, Н.А. Бернштейн, С.Г. Струмилин, Н.М. Бахрах и многие другие [30].

В 1922 г. был принят новый Трудовой кодекс, в соответствии с которым основной формой привлечения к труду стал трудовой договор [31]. По новому КЗоТ 1922 г. каждый работодатель был обязан предоставлять лишь минимум трудовых гарантий, а расширить их можно было только путем заключения коллективных договоров. В новом КЗоТе описывались порядок и правила заключения таких договоров, а также были прописаны правила внутреннего распорядка предприятия, установлены нормы выработки, нормы рабочего времени и времени отдыха, а также формы компенсации за переработку. Также имелись пункты о способах повышения квалификации и были прописаны условия и особенности женского труда и труда несовершеннолетних. Отдельно говорилось о формах социального страхования и охране труда, о деятельности профсоюзов и о способах решения трудовых споров [31].

На XIII съезде РКП(б) в 1924 г. на повестке стоял также вопрос принятия мер по регулированию заработной платы. Подъем промышленности и производительности труда, безусловно, должен был повлечь за собой рост заработной платы. По прошествии первого года с момента внедрения новой экономической политики на V Всероссийском съезде профсоюзов (сентябрь 1922 г.) были подведены итоги и определены перспективы дальнейшего развития [10, с. 23–46]. Было принято решение об отказе от государственного регулирования зарплаты и переход к ее регулированию исключительно путем заключения коллективных договоров. Государством устанавливался минимум зарплаты, ниже уровня которого падение было невозможно. Профсоюзы ставили перед собой задачу поднять общий уровень зарплат до показателей довоенного времени, но в условиях тяжелого кризиса это было невозможно.

К примеру, согласно данным фабрики № 3 имени М.И. Калинина, предоставленным председателем фабрично-заводского комитета, о производительности труда и росте заработных плат за 1925 – начало

1926 г. (табл. 1), можно сделать вывод, что заработная плата повышается, а производительность труда падает. Сам председатель в своем отчете отмечает, что резкое понижение производительности труда связано с переходом от сдельной оплаты труда к поденной (повременной), что и сказалось на производительности. Также председатель отмечает, что увеличение непроизводительных рабочих и женщин на предприятии негативно сказывается на количестве произведенных товаров. В адрес докладчика было задано множество вопросов, и была начата дискуссия. Большинство присутствующих критиковали выводы председателя и отмечали, что проблема упадка производительности связана не с поденной заработной платой и не с трудоустройством женщин, а с тем, что охрана труда на предприятии отсутствует, заведующий комитетом не проверяет качество продукции и не следит за дисциплиной, ученичество дорого обходится предприятию, «пробы» учеников не проверяются, конфликтные ситуации между мастерами и учениками никак не решаются, почему не выдаются премии рабочим, внесшим хорошие предложения, а также рабочие по несколько месяцев не могут получить жилье, и администрация данный вопрос игнорирует [20, л. 15]. В свою очередь, эти факторы напрямую влияют на темпы роста производства.

Согласно Декрету «О порядке всеобщей трудовой повинности», все граждане в возрасте от 16 до 50 лет обязаны исполнять всеобщую трудовую повинность, тем самым государство решало вопрос с текучестью рабочей силы, а лица, виновные в уклонении от повинности, предавались суду Ревтрибунала, но вопрос о санкциях оставался открытым. Более поздние декреты имели тенденцию более жесткого и строгого закрепления работника за предприятием, чтобы искоренить феномен текучки кадров, также борьба с дезертирством все больше набирала масштаб [32]. Несмотря на объективные причины существования этого феномена в 1917 г., в Самаре частично проблема текучки кадров была связана с увольнением работников с производств комиссией по проверке военнообязанных, но в условиях реорганизации самой комиссии процесс увольнения мужского населения с предприятия был приостановлен [15, л. 5]. К примеру, в 1919 г. в своей объяснительной записке Совету рабочих, крестьянских и красноармейских депутатов М. Елистратов пишет, что в силу своего материального положения, а также семейного положения (пять детей и жена) не имеет возможности приобрести новые вещи. На его обращение по поводу того, что ему «...нечего надеть на ноги и на плечи...», Совет РККД исключает его в качестве члена комиссии и просит назначить вместо него другого, оставаясь безразличным к трудностям товарища [33,

л. 45]. Подобные обращения чаще всего остаются без ответа, и вместо помощи со стороны уполномоченного органа следует исключение работника.

Ужесточение наказания за прогулы (отработки, вычеты из заработной платы, дисциплинарный труд за саботажи) привели к тому, что прогулы стали одной из форм протеста, а репрессии приводили только к еще большему недовольству. Но уже к 1922 г. трудовая повинность могла применяться только в исключительных случаях. Трудовая повинность была отменена на переходном этапе, когда система военного коммунизма сменилась новой экономической политикой, был ликвидирован Главкомтруд и его отделения на местах [31].

Были распространены следующие формы приобщения к труду безработного населения: выделялись бесплатные места членам Союза или членам их семей на курсы квалификации, к примеру, в 1928 г. в Союзе деревообделочников предлагали три бесплатных места на швейные курсы «имени 8 Марта» с отделениями: верхнего мужского, верхнего женского платья. Длительность обучения – 11 месяцев при регулярности посещения занятий три раза в неделю. Ограничением предоставления места являлся возрастной ценз, отсутствие трудовой занятости и невозможность платить 2,50 руб. в месяц [34, л. 4]. Также для подготовки необходимых кадров открывались обучающие курсы. Таким образом, советская власть предпринимала активные действия, чтобы ликвидировать нехватку кадров и ликвидировать безработицу, которая стояла на пути повышения производительности.

В декабре 1927 г. состоялся XV съезд ВКП(б), который утвердил директивы пятилетнего плана развития народного хозяйства. Форсирование развития темпов производства требовало более жестких мер. Это ознаменовало собой переход к планово-директивной системе управления. Эта система, основанная на полном государственном регулировании, на начальном этапе напоминала военно-коммунистический строй. Появление такого органа, как Госплан, положило начало ведомственной экономике. На предприятиях вводилось единоначалие, а это значило, что директора предприятий и строки были лично ответственны за выполнение плана, вся работа производства была строго регламентирована «сверху». Рубеж 1920–1930-х гг. был назван в советской историографии «периодом великого перелома». Переход от НЭПовской модели смешанной экономики к централизованному планово-бюрократическому типу хозяйства, жесткому политическому режиму повлек за собой глубокие социальные и духовные трансформации в жизни людей, в структуре повседневности и менталитете.

Таблица 1 – Данные о производительности труда и динамике заработной платы за 1925 – начало 1926 г. на фабрике № 3 имени М.И. Калинина

Период	Производительность труда	Заработная плата
I квартал 1925 г. (январь, февраль, март)	35 шт. (56%)	37 руб. (75%)
II квартал 1925 г. (апрель, май, июнь)	50 шт. (81%)	45 руб. (92%)
III квартал 1925 г. (июль, август, сентябрь)	57 шт. (92%)	44 руб. (89%)
IV квартал 1925 г. (октябрь, ноябрь, декабрь)	78 шт. (125%)	52 руб. (106%)
I квартал 1926 г. (январь, февраль, март)	93 шт. (150%)	57 руб. (116%)
II квартал 1926 г. (апрель, май, июнь)	69 шт. (95%)	58 руб. (118%)

Система стимулирования работника на более качественный и производительный труд сформировалась к 1930 г. и была закреплена Постановлением ЦИК и СНК от 15 декабря 1930 г. [35, с. 1093–1095]. Согласно постановлению, за образцово-выдающееся выполнение работником возложенных на него обязанностей, за героизм на трудовом фронте, за проявление инициативы, за внесение рационализаторских предложений и т.д. следовало моральное или материальное вознаграждение. Моральное или общественное поощрение стало применяться особенно часто на начальном этапе становления системы поощрений. Такой вид поощрения предусматривал вручение отличившимся работникам производства почетных грамот, свидетельств, удостоверений. При таком способе взаимодействия человек, взявший на себя роль «ударника», при получении положительной оценки окружающих еще более укрепляется в верности своих внутренних идеалов. Такой процесс стимулирования поднимал значимость работника в глазах коллектива, при этом механизм вручения отличительных знаков одному запускает психологическую реакцию у остальных, срабатывает принцип суггестии (внушения). На этапе формирования нового советского человека любая идея, транслируемая «сверху», сознательно или бессознательно вызывала рефлексию со стороны «толпы», а также каждого отдельного субъекта, в частности.

К. Шестаков в своей книге «Мой город родной» пишет об отношении современников к «ударникам» в первую пятилетку [36]. Важным представляется воспоминание К. Шестакова о строительстве Карбюраторстроя на четвертой просеке в городе Самара. Это была «ударная» стройка. Для человека того времени участие в ударной стройке было причиной ощущения собственной важности. Такое предписание «сверху» адаптируется в качестве регулярных практик. Сталинский субъект выступает в данном случае не просто в роли реципиента официального дискурса, но и как творческая, преобразующая себя трудом личность. Глазами подростка К. Шестакова ударники и стахановцы являли собой объект для подражания, которые в своей сущности такие же, как все, но, как отметил в своей речи первый самарский ударник, награжденный орденом Трудового Красного Знамени, Н. Курьянов, «...просто старание нужно». Именно таким образом формировалась идеологически «правильная» и одобренная «сверху» культурная модель, которая стала общепринятым поведенческим паттерном.

Тем не менее фактор общественного поощрения с 1930 г. перекрывается фактором материального вознаграждения. Постановлением ЦИК и СНК на предприятиях были сформированы специализированные фонды по содействию социалистическому соревнованию. Они складывались из сэкономленных предприятием сумм, в размере 40% от общей экономии. Фонд был призван обеспечивать не только выплаты премий, но и финансирование мероприятий, направленных на поддержку и пропаганду соревнований. Помимо денежных выплат, которые могли назначаться трудящимся только раз в полгода, с 1931 г. и раз в месяц существовала система премирования путем предоставления культурно-бытовых благ, в виде выделения путевок в санатории и дома отдыха, дополнительных отпусков, а также права на повышение собственной квалификации [37; 38]. В протоколе

№ 4 ячейки ВКП(б) № 20 при 2-й спортивной фабрике (штамповочной фабрике № 5 им. Калинина) от апреля 1931 г. говорится, что была введена карточная система по соревнованию, также сообщается, что данная система быстро дала положительные результаты. Стоит отметить, что апрель месяц был объявлен ударным, связано это было с тем, что, несмотря на нематериальные способы поощрения, массовое влечение ударных бригад и соревнование отсутствовало. Из 400 рабочих завода было выделено 60 ударников. Председатель фабрично-заводского комитета требовал в «ударный месяц» вовлечь 100% рабочих в соревнования. Также в протоколе значится, что нужно бороться с лжеударничеством [39, л. 7]. Что касается соревнования бригад, нужно отметить, что механизм воздействия работает так же, как у единичного субъекта, главное отличие – это социальная мимикрия и социальная мобильность, человек в условиях коммуникации быстрее формирует образец социального поведения.

Как в своем исследовании о воспитании патриотов пишет О.Ю. Никонова, в условиях «тотального дефицита» трудовой подвиг превращался в один из каналов доступа к материальным ресурсам [40, с. 40–41]. Экономические выгоды от «ударничества» нередко были приоритетными в мотивационной структуре советских граждан. Но мы склонны полагать, что моральное поощрение доминировало над материальным, так как его действие, в условиях сложившегося дискурса, позиционировалось как патриотическое.

Заключение

В первое десятилетие социалистического строительства была выявлена масса проблем, с которыми нужно было бороться. Партия ставила перед собой последовательные задачи. Для того чтобы поднять производство страны на качественно новый уровень и повысить экономические показатели, нужно было воспитать нового человека, заинтересованного в самом труде и в результатах общего дела. С одной стороны, партия мобилизовала рабочих с помощью новой системы образования, сопряженной с новыми методами воспитания. С другой стороны, пропаганда «правильного» образа советского человека амортизировалась в сознании рабочих не только через прессу, литературу, искусство. «Кумира-ударника» советские люди могли видеть в своей повседневной трудовой жизни. В результате этот образ становился примером для подражания, являясь составной частью советского патриотизма. Экономические эксперименты, внедрение новых форм труда, сосуществование старого и нового, совместно с идеей «перековки» человека с помощью труда – это факторы, которые заложили базис для новой советской экономики и создали условия для «большого рывка» к близкому индустриально развитому коммунистическому будущему. Но также быстрые изменения в политической и экономической обстановке приводили к тому, что «маленький человек» научился быстро находить «лазейки» в постановлениях и распоряжениях партии, умело вписывая себя в контекст быстро изменяющейся обстановки, при этом не боясь власти, а лишь принимая от нее «вызовы» большой политики.

Список литературы:

1. Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. В 5 т. 1917–1967 гг. Сб. документов за 50 лет. Т. 1. 1917–1928 гг. М.: Политиздат, 1968. 750 с.

2. Веселов А.Н. Низшее профессионально-техническое образование в РСФСР (Очерки по истории профтехобразования. М.: Трудиздат, 1955. 328 с.

3. Блинчевский Ф.А., Зеленко Г.И. Профессионально-техническое образование рабочих. М.: Трудрезервиздат, 1957. 160 с.

4. Блонский П.П. Избранные педагогические произведения. М.: Издательство Академии педагогических наук РСФСР, 1961. 696 с.

5. Финаров А.П. Социалистическое соревнование на предприятиях в начале первой пятилетки // Вопросы истории. 1953. № 6. С. 35–51.

6. Дадыкин Р.П. Начало массового социалистического соревнования в промышленности СССР. М.: Государственное издательство политической литературы, 1954. 221 с.

7. Иоффе Я.А. СССР догонит и перегонит США в экономическом соревновании. М.: Госпланиздат, 1959. 64 с.

8. Гершберг С.Р. Руководство Коммунистической партии движением новаторов промышленности. М.: Политическая литература, 1956. 260 с.

9. Соколов А.К. Советская политика в области мотивации и стимулирования труда (1917 – середина 1930-х годов) // Экономическая история. Обзор. Вып. 4. М.: Центр экономической истории, 2000. С. 39–80.

10. Бородин Л.И., Сафонова Е.И. Государственное регулирование трудовых отношений в годы нэпа: формирование системы мотивации труда в промышленности // Экономическая история. Обзор. Вып. 5. М.: Центр экономической истории, 2000. С. 23–46.

11. Иванов Ю.М. В сталинском «краю». М.: Карпов, 2005. 118 с.

12. Фицпатрик Ш. Повседневный сталинизм. Социальная история Советской России в 30-е годы: город / пер. с англ. Л.Ю. Пангина. М.: Российская политическая энциклопедия, 2008. 336 с.

13. Коткин С. Говорить по-большевистски (из кн. «Магнитная гора: сталинизм как цивилизация») // Американская русистика: Вехи историографии последних лет. Советский период: Антология. Самара: Издательство «Самарский университет», 2001. 328 с.

14. Кирсанов Р.С. Особенности трудовых отношений и повседневная жизнь рабочих Средневолжского края в 1928–1936 гг.: дис. ... канд. ист. наук. Пенза, 2020. 232 с.

15. Самарский областной государственный архив социально-политической истории (СОГАСПИ). Ф. 1. Оп. 1. Д. 1.

16. Зарецкий А.Д., Иванова Т.Е. Аксиологические и акмеологические основания эволюции трудовых отношений // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 12, ч. 2. С. 74–81.

17. КПСС в резолюциях решений съездов, конференций и пленумов ЦК (1898–1986). Изд. 9-е, доп. и испр. Т. 3. 1922–1925. М.: Политиздат, 1983. 494 с.

18. Редченко Д.В. Профсоюзы в советском обществе в 1920-е гг.: теория и практика защитной деятельности: дис. ... канд. ист. наук. Саратов, 2001. 240 с.

19. Диалектика развития трудового права: от советского периода до наших дней: избранные труды Ю.П. Орловского. М.: РГ-пресс, 2018. 776 с.

20. СОГАСПИ. Ф. 1. Оп. 1. Д. 24.

21. СОГАСПИ. Ф. 110. Оп. 1. Д. 1.

22. СОГАСПИ. Ф. 9482. Оп. 1. Д. 9.

23. В помощь профгруппам. Бюллетень. № 7–8 (19–20). М.: Книгоиздательство ВЦСПС, 1928. 82 с.

24. Собрание законов и распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства СССР. 1926. № 35. М.: Издательство Народного Комиссариата Юстиции, 1926. 1524 с.

25. Иоффе А.Е. Международные связи советской науки, техники и культуры. М.: Наука, 1975. 429 с.

26. Декрет СНК о ликвидации безграмотности среди населения РСФСР от 26 декабря 1919 // Государственный архив Российской Федерации. Ф. Р-130. Оп. 2. Д. 1.

27. Ленин В.И. Полное собрание сочинений. Т. 44. М.: Издательство политической литературы, 1970. 443 с.

28. Центральный государственный архив Самарской области (ЦГАСО). Ф. Р-758. Оп. 1. Д. 96.

29. Баскин Г.И. Всесоюзная перепись населения. Самара: Самгублит, 1926. 12 с.

30. Надехина Ю.П. А.К. Гастев: научная и литературно-публицистическая деятельность // Вестник университета. 2014. № 18. С. 99–104.

31. Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. М.: Издательство Народного комиссариата юстиции, 1950. 1933 с.

32. Морозов А.В. «За бортом труда»: очерки по истории ликвидации безработицы в Татарстане в первой трети XX века (1915–1922 гг.). Ч. 1. Казань: Издательство КНИТУ, 2013. 304 с.

33. ЦГАСО. Ф. Р-818. Оп. 1. Д. 4.

34. СОГАСПИ. Ф. 9482. Оп. 1. Д. 7.

35. Собрание законов и распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства СССР. 1930. № 56. М.: Издательство Народного комиссариата юстиции, 1930. 1166 с.

36. Шестаков К.И. Мой город родной: записки старожил. Куйбышев: Книжное издательство, 1984. 256 с.

37. СОГАСПИ. Ф. 9356. Оп. 4. Д. 15.

38. СОГАСПИ. Ф. 9356. Оп. 6. Д. 79.

39. СОГАСПИ. Ф. 110. Оп. 1. Д. 42.

40. Никонова О.Ю. Воспитание патриотов: Осоавиахим и военная подготовка населения в уральской провинции (1927–1941 гг.). М.: Новый хронограф, 2010. 488 с.

Информация об авторе(-ах):	Information about the author(-s):
Алексеев Елена Вячеславовна, аспирант кафедры российской истории; Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королёва (г. Самара, Российская Федерация); преподаватель кафедры философии и истории науки; Самарский государственный университет путей сообщения (г. Самара, Российская Федерация). E-mail: elenaalekseenko163@yandex.ru.	Alekseenko Elena Vyacheslavovna, postgraduate student of Russian History Department; Samara National Research University (Samara, Russian Federation); lecturer of Philosophy and History of Science Department; Samara State Transport University (Samara, Russian Federation). E-mail: elenaalekseenko163@yandex.ru.

Для цитирования:

Алексеев Е.В. Трансформация трудовых отношений в 1920–1930-е гг. (на материалах Самарской губернии) // Самарский научный вестник. 2022. Т. 11, № 2. С. 200–206. DOI: 10.55355/snv2022112208.