

**А.В. Манин-Уралец**

**Словарь  
советского  
социализма.  
Том 10**

А.В. Манин-Уралец

**Словарь советского  
социализма. Том 10**

«Автор»

2026

## **Манин-Уралец А.**

Словарь советского социализма. Том 10 / А. Манин-Уралец — «Автор», 2026

Том 10 «Словаря советского социализма» представляет главы написанного и изданного в 2021 году автором с посвящением 100-летию Союза ССР колоссального 2-х томного труда «Словарь-гlossарий эпохи СССР», включившего в себя 10 000 устаревших советских слов, устойчивых выражений, смыслов и понятий социально-трудовых явлений 1917-1991 гг. и около 1500 словарных статей. Двухтомный труд, созданный при поддержке ВОО «Трудовая доблесть России» по программе разработки семинаров для наставников в регионах РФ, выполняет задачу ознакомления с методом мгновенного извлечения в любых жизненных явлениях, касающихся связи с эпохой СССР, максимально правдивых оценок. Это достигается простым методом - путем указания в каждом явлении позитивного и «негативного» в жизни, без чего цельного ядра правды и истины (а их здесь выявляется до 90-99%) в материальном мире не существует. Автор изучаемую эпоху исторических явлений пытается исследовать в т. ч. «инструментарием точных наук».

© Манин-Уралец А., 2026

© Автор, 2026

# А.В. Манин-Уралец

## Словарь советского социализма. Том 10

Том 10 «Словаря советского социализма» представляет главы написанного и изданного в 2021 году А. В. Маниным-Уральцем с посвящением 100-летию Союза ССР колоссального 2-х томного труда «Словарь-гlossарий эпохи СССР», в общей сложности включившего в себя 10 000 устаревших советских слов, устойчивых выражений, смыслов и понятий социально-трудовых явлений 1917-1991 гг. Двухтомный труд, созданный при поддержке ВОО «Трудовая доблесть России» по программе разработки семинаров для наставников в регионах РФ, выполняет задачу ознакомления с методом мгновенного извлечения в любых жизненных явлениях, касающихся связи с эпохой СССР, максимально правдивых оценок - для подопечных наставников, в т. ч. аудиторий обучающихся. Это достигается простым методом - путем указания в каждом явлении положительного и отрицательного зарядов, т. е. того позитивного и «негативного» в жизни, без чего цельного ядра правды и истины (а их здесь выявляется до 90-99%) в материальном мире, как в области точных наук и естествознания, не существует. Автор изучаемую эпоху исторических явлений, получившую точно очерченные временные рамки, исследует в т. ч. инструментарием «точных наук».

Тома 1-5 «Словаря советского социализма» - представляют материалы 1 тома «Словаря-гlossария эпохи СССР»: 1100 словарных статей (1917-1991 гг.) Условия формирования социально-трудового базиса в России (1773 -1991 гг.) Уроки извлечения социально-трудовых явлений в историях промышленных предприятий 1917-1941 гг., как отражения системы социализма в СССР.

Тома 6-10 «Словаря советского социализма» – представляют материалы 2 тома «Словаря-гlossария эпохи СССР»: 700 словарных статей (1917-1991 гг.) Уроки извлечения социально-трудовых явлений в историях промышленных предприятий 1941-1991 и 1991-2010 гг., как отражении истории РСФСР и РФ. Труд акционерных обществ в постсоветскую эпоху (1991-2011 гг.)

В книгах эпоха СССР рассматривается сквозь призму становления и развития трудовых коллективов ведущих отраслей промышленности: с 1917 по 1991 гг. с факторами предшествующей царской эпохи и постсоветского времени. Указаны закономерности явлений, главным образом, во власти возникшего диктата «советского рабочего права» и вскрытый главный движитель социализма советского образца: Закон исторического потенциала советского промышленного предприятия – ячейки, моделирующей в себе общий фон развития советской власти по всем социально-трудовым фронтам. Только со столь мощным арсеналом исследовательски-наставнических подходов на основе тщательного изучения и написания множества трудовых летописей о создателях советской системы, одобрения методов обобщения и анализа их судеб в общей судьбе страны, стало легитимным взять на себя почетную миссию составления словаря слов, фразеологизмов смыслов и понятий эпохи СССР. В «Словаре» ее явления рассмотрены в двух томах в общей сложности в 1800 статьях.

### Глава 9

Фиксация социально-трудовых явлений  
в сфере социально-бытовых  
и социально-культурных программ.

(Градоформирующие и градообразующие признаки

трудовых коллективов Москвы и Московской области  
в 1941-1991 гг. и их спад в постсоветский период)

В данном труде с мощным исторически-источниковедческим и философско-лингвистическим, а также в известной степени и археографическим (ознакомление с актуальными документами) справочным аппаратом рассматриваются как Трудовые, так и Социальные явления жизни. В природе они одно без другого существовать не могут, если речь не идет просто об автоматическом цикле труда машины без привязки к истории ее рождения и совершенствования ее людьми и обществом под «оком» оберегающего покой труда и социально-культурного развития государства. Если речь об этом идет, то любое устойчивое выражение, как и любая народная пословица и поговорка – есть социально-трудовые явления.

В предыдущих разделах книги обобщен тезис о природе социализма, с точки зрения влияния на его конструкцию методов развития со стороны промышленных предприятий и с обратным влиянием на них со стороны общей природы социализма. Это указано на примере заводов в период 1917-1945 годов. Остается необходимым указать конкретные успехи в области социально-бытового и жилищного строительства, чтобы подчеркнуть что одинаково гармонично взаимодействуют в обществе не только коллективные производственно-трудовые явления с культурно-бытовыми (в том числе в любых организациях), но и культурно-бытовые с трудовыми. Это в данной главе осуществляется на примере развития социально-бытовой и социально-культурной сферы в Москве и Московской области.

Приступая к рассмотрению материала, следует помнить, что каждое длинное связное предложение, то есть с разными подтемами в коротких фразах, и само по себе является отдельным социально-трудовым явлением и в то же время содержит в себе их два-три и даже, условно, множество. Например, «Социально-бытовое строительство, включая возведение жилья, или получения жилья, велось, в принципе, по одним законам, но по разному на разных видах предприятий». При этом, - даже если иные из выделенных из общего строя сложно-подчиненного предложения, кажутся неким случайным, как бы несущественным, словосочетанием, следует отнестись к нему с должным вниманием и уважением. Например, вырванное из контекста понятие «своего развития». В историческом контексте становления предприятия или начала социально-бытового строительства определение-нагрузка «своего» развития может, все же, указать внимательному взору, что это «свое» в общем коммунистическом доставалось упорным трудом определенного «своего» коллектива. Условия работы и заработка, заботы о «своем» соцкультбыте всем коллективам были созданы очень похожие либо одинаковые. Но каждый варился в своем собственном соку. Как сказано, имелись и общие законы государства. Но рабочий-хозяин и инженер-хозяин, имея негласную договоренность с государством (не мешать друг другу, быть идеальными только в меру физической и интеллектуальной возможности, но при любом раскладе содержать страну в безопасности) они уже не могли жаловаться государству, как бы, отняв у него функцию командовать там, где от команд в каждом отдельном коллективе и каждой отдельной семье сытости не прибавится и крыша над головой их не протекаемой не станет.

Государство предоставляет народу свое строительство, свою жизнь, а народ государству его свою функцию, свою долю и судьбу.

Так мы и рассматриваем любую тонкость в социальной жизни, видя в ней и свои большие заслуги и свои объективные причины то ли «не быть идеальными», то ли «быть отнюдь не идеальными», либо же быть «идеальными с большой натяжкой» или только выглядеть таковыми, но быть идеальными только по определенным параметрам.

Все это социально-трудовые микроявления жизни, в данном случае близкие, родственные. И их множественное разнообразие в русском языке указывает не только на богатство языка, но благодаря этому факту – на тот огромный ресурс и практически уже безграничный

потенциал выражения мыслей, глубокомысленного общения, глубокой культуры, подкрепленного мудрой философией созидательного труда и всегда вызывающей удивление, восхищение, зависть, свободу и волю, надежды и счастье всесторонней жизни русского, советского народа. Ибо чтобы достигнуть такого состояния внутреннего богатства и великой культуры, народу необходимо пройти свои ступени ошибок и их искуплений. С этих позиций сразу после окончания Великой Отечественной войны перед народом победителем открывались безграничные возможности продолжения строительства социализма. И Русский. Советский народ этим воспользовались. Несмотря на то, что по многим социально-бытовым параметрам развитые страны Запада ушли далеко вперед, ко времени Перестройки середины 1980-х годов СССР многократно сократил разницу в уровне потребления социально-бытовых и социально-культурных благ в сравнении со странами-противниками на военно-идеологическом фронте.

---

Социально-бытовое строительство, включая возведение жилья, или получения жилья, велось, в принципе, по одним законам, но по разному на разных видах предприятий.

Реальное, так сказать, практическое лицо социализма советского образца определили, прежде всего, коллективы промышленных предприятий: указав на свои реальные возможности, они поумерили пыл идеологов-проектантов советского строя командовать народом, и, таким образом, народ осуществил обратную связь – поумерил свой пыл полагания на некую абстрактную невидимую силу «советской власти», и взял эту власть в свои руки. Он стал помимо основных видов продукции спешно, лихорадочно, настойчиво и всюду производить и воспроизводить также и социально-бытовую инфраструктуру все более широких сфер обслуживания населения и все более лучшего качества. Вплоть до строительства у себя многоэтажных домов и целых микрорайонов, поликлиник и вузов предприятий, дворцов культуры и спортивных комплексов со стадионами и бассейнами, городских парков и великолепных домов отдыха в красивейших уголках страны. Не говоря уже о дружных взаимодействиях ряда градообразующих предприятий в подъеме общими усилиями целых городов со всеми их атрибутами – от местных краеведческих музеев до театров всесоюзного значения. На это уходило и всего лишь год, и целый период одной трудовой пятилетки, а то даже и десятилетия. Но, в основном, необходимые для жизнедеятельности трудовых коллективов производственно-бытовая и социально-культурная базы создавались в считанные недели и месяцы, всегда начиная с общежитий, столовых, бань, медпунктов, детских садов, прачечных, подсобных продуктозаготовительных хозяйств, детских и спортивных площадок, туристических баз, школ профессионального обучения, клубов, скверов центральных магистралей рабочих поселков и тому подобного, чтобы стимулировать спокойный, налаженный, много обещающий, производительный труд. Сложилась устойчивая система социализма: чем больше строить промышленных предприятий, тем больше прибавится народонаселения и тем больше возникнет, словно, чудом, - больших современных городов. Минусом при рассмотрении данного закона социализма, как явления, является только слишком быстрый рост этих городов для как можно быстрого переселения в благоустроенные дома десятков миллионов работников предприятий и их семей, и, следовательно, невысокое качество архитектурного и домостроительного аспекта множества из них.

Кроме предприятий военно-промышленного комплекса (ВПК), где все социально-бытовые и социально-культурные проблемы могли решаться в краткий промежуток времени государством, но не коллективами данных предприятий, существовало два типа советских предприятий, как отражения социализма микромоделями своего развития, в которых, в принципе, было от государства очень и очень много, начиная от «защиты границ» - охраны и безопасности (службы техники безопасности, медицина, пожарные команды) до воспроизводства необходимого числа и видов квалифицированных работников и благополучия семей работающих в коллективах. Среди этих предприятий: а) которые имели центральную базу и много филиа-

лов, обеспечивая заботу о соцкультбыте и жилье на местах эксплуатации оборудования или в рабочих поселках, а также в цехах-филиалах центрального предприятия с их отдельным жилсектором и соцкультбытом; б) так называемые нами, «обычные» или «средние» предприятия, заводы и фабрики, ремонтные центры (мастерские), шахты, рудники, фабрики, имеющие большой заряд градоформирования (жилпоселки) и градообразования (город на основе одного-двух главных предприятий или город на основе слияния кварталов жилпоселков разных (множества) предприятий и организаций).

\*\*\*

Из числа ремонтных центров выбираем историю Московского специализированного предприятия по ремонту, модернизации, монтажу и наладке энергетического оборудования электростанций «Мосэнергоремонт», основанного в первой послевоенной пятилетке, в 1949 году. Выделяя, в качестве главнейших стимулов в укреплении предприятия кадровым составом стимулирование жильем, отмечаем:

«С первых дней руководства предприятием во главу угла С. Г. Аникин поставил вопрос о кадрах, и когда в момент создания МЖР и одновременной реорганизации «Союзэнергоремонта» был ликвидирован его управленческий аппарат, очень многих он лично сумел убедить перейти работать на новое предприятие».

Как правило, убеждавшие поступить на завод руководители обладали сильной интуицией. Вместе с убежденностью правоты социализма, они видели многие положительные стороны этого социализма. (И это самое, не озвучиваемое никем и никогда советское рабочее право, часть которого – противостояние методам управления страной верхушки советской власти, КПСС (в данном случае – вид советского рабочего права согласия на работу только лишь под гарантию скорого отдельного жилья).

И если они не могли озвучивать его из морально-этических, идеологических, политических соображений, то уж достойные должности, посильное решение бытовых проблем, отдельные благоустроенные квартиры в будущем обещали с уверенностью, так как знали: все это люди получат).

«С. Г. Аникин говорил, что пройдет немного времени, и созданное предприятие, еще не имеющее даже собственной крыши над головой, вырастет в одно из самых крепких и мощных производственных предприятий страны, где хватит почетных должностей каждому, кто в трудную минуту организации «Мосэнергоремонта», вложив в него душу и силы, поможет создать прочный фундамент для его благополучного развития». /С. 17-18/.

«С первых дней руководства предприятием директор постоянно ставил вопрос о предоставлении дополнительных площадей для расселения работников.

Переданный по наследству от «Союзэнергоремонта» деревянный брусчатый двухэтажный дом в Измайлове площадью 578 квадратных метров не решал всей жилищной проблемы, тем более, что самым ценным специалистам С. Г. Аникин пообещал квартиру или хотя бы отдельную комнату». /С. 18/.

В истории другого завода, «Мосэлектротракт», начавшем изготовление распределительных электрических щитов, в т. ч. для нужд атомной энергетики, указывается, что «в начале пятидесятых годов в поселке Горбунова совместно с трестом ЦЭСС на заболоченной местности начнется строительство двухэтажных восьмиквартирных домов, которые отныне будут служить заводчанам долгие, долгие годы, десятилетия» /С. 23/.

В истории Московского машиностроительного завода «Вымпел» Федерального космического агентства, приступившего, также как и Московский радиотехнический завод, на путь перепрофилирования – на производство реактивной техники, крылатых ракет для Военно-морского флота СССР, помимо строительства домов за счет государственных дотаций, открыл свой стройцех в составе отдела капитального строительства. Более того, строить дома помо-

гали и работники всех цехов, стоявшие на очереди. «Этот цех в 1956 году начал строительство двух кирпичных четырехэтажных шестнадцатиквартирных жилых домов (№ 30 и 32) по Красноармейской улице в Перово... Подручными и разнорабочими специалистов являлись рабочие заводских цехов, которые должны были получить в этих домах жилую площадь. Организация таких работ называлась «самстроем» /С. 77-78/.

Решение жилищных проблем являлось важнейшим фактором не только на крупных, но и «более скромных» предприятиях.

Так, в истории завода «Станконормаль», организованном в конце войны, в первые послевоенные месяцы, видно, что из-за нехватки жилья с завода уходили массы работников.

«Для решения задач послевоенной пятилетки предстояло набрать, по крайней мере, еще до двухсот специалистов: инженеров, мастеров, рабочих, служащих. Пополнение и подбор кадров осуществлялся путем свободного найма по рекламам, рекомендациям районных организаций и ведомственных учреждений, а также путем выдвижения работников на более высокие должности. В это время подобрать нужных специалистов стало крайне затруднительно.

Людям уже было мало одной зарплаты, им требовалась гарантия на быстрое получение жилья, а этого завод обещать пока не мог. Поэтому основной целью кадрового аппарата завода становится закрепление старых рабочих.

Из-за отсутствия жилплощади ежегодно с завода увольнялось по несколько десятков человек, пожелавших выехать на родину к своим семьям.

Даже столичная жизнь не могла удержать рабочих (без постоянного отдельного жилья).

Инженеры в этом смысле были терпеливее: Москва для творческого человека всегда обещает много. Контингент ИТР завода к 1947 году состоял уже из пятидесяти человек. Но завод развивался столь быстро, что и этого количества технически грамотных специалистов оказалось недостаточно... Даже сменных мастеров не хватало – десяти человек... Ночные смены мастерами и вовсе не были обеспечены. «Нет заявленных технологов, конструкторов. Нет ни одного учетчика из 13 необходимых...» - сообщают строки архивных документов за тот период.

Послевоенный период в этом смысле был сложным почти для всех предприятий. На предприятии «Мосэнергоремонт»: «Проблема текучести кадров была довольно серьезной проблемой. Только в 1958 году с предприятия уволилось по собственному желанию свыше двухсот человек.

Для одних причиной ухода становится разъездной характер работы, частые командировки, для других то, что здесь не обещали легкой жизни, получения квартир без солидного стажа работы». /С. 48/.

Очередников на жилье было очень много, а квартир «Мосэнергоремонту» предоставлялось недостаточно. Еще в 1952 году была введена в эксплуатацию надстройка дома №13 по Костянскому переулку, благодаря чему тридцать три работника предприятия получили жилплощадь.

С тех пор сотни человек с нетерпением ожидали такого счастья и для себя. Новый жилой дом для трудового коллектива начали строить по адресу 5-я Парковая улица, 25. Дом этот – пятиэтажный, кирпичный, 48-квартирный, был полностью благоустроенным, вполне современным. Сдали его в марте 1956 года и поселили в него около 300 человек: работников и членов их семей. «Мосэнергоремонт» имел в то время еще один жилой дом по той же улице, 27а – старый, построенный еще в 1948 году, и общежитие, арендованное в частном секторе в поселке Салтыковская. В 1958 году директор С. Г. Аникин объявил радостную весть, что удалось добиться решения о строительстве очередного – 80-квартирного жилого дома в Измайлово, а кроме того – и административно-производственного здания в районе Шарикоподшипниковой улицы.

К началу 1959 года жилой фонд предприятия состоял уже из четырех жилых домов... по решению Моссовета от 9 марта 1957 года на баланс предприятия были переданы также два ветхих деревянных дома... в Измайлово, на Никитской улице, но эти дома подлежали сносу, а около тридцати жильцов из них планировалось переселить во вновь строящийся 80-квартирный дом между 2-й и 3-й Прядильными улицами).

К тому времени на предприятии работали 63 специалиста с высшим образованием, 85 – со среднетехническим. В 1958 году в коллектив было принято сразу 44 молодых специалиста, окончивших высшие и средние специальные учебные заведения... Всего же на предприятии в то время работало около 80 руководителей производства – практиков, без специального образования...» /С. 48-50/.

Некоторые заводы становятся градоформирующими и даже градообразующими предприятиями, в т. ч. благодаря своей собственной строительной базе.

Таким стал основанный в 1938 году в сельской местности - в деревне Капотня недалеко от столицы Московский нефтеперерабатывающий завод (МНПЗ).

«Силами своего ремонтно-строительного цеха капитально ремонтируются бараки, жилые дома, бытовые учреждения, столовая, магазин и другое. За один только год завод взялся отремонтировать более 5000 квадратных метров бытовых площадей, но выполнил этих работ вдвое больше.

Кроме реконструкции... значительные работы проводились по озеленению площадей как на территории предприятия, так и на территории заводского поселка... за тот же год будет посажено свыше 3000 деревьев и около 30 000 кустарников... в самых оживленных уголках завода и поселка установили десять скульптур, в том числе у двух фонтанов, которые построили с любовью и надеждой – в знойные дни коротать здесь в прохладе часы отдыха /С. 61/. С наступлением пятидесятых годов, рабочие коллективы чувствовали себя истинными хозяевами своего района, своих кварталов. Все истории заводов включают в себя примеры благоустройства своих районов силами заводчан во время субботников и воскресников, выходы добровольных бригад дружинников на дежурство, чтобы следить за порядком в районе.

К тому же и городская инфраструктура во многом улучшается благодаря вложениям завода.

Также благодаря заводу прокладываются маршруты городского транспорта. «Приметой обновления стало появление маршрутного автобуса от завода до поселка. Тут же оказалось, что проехать на нем много желающих из числа посторонних, и поначалу их не пускали, но затем решили, что нельзя отказывать людям в проезде, и автобусом пользоваться разрешили, правда, уже за плату в размере 5 рублей» /С. 61/.

К середине 50-х гг. острота жилищной проблемы на заводе была, в основном, снята, в известной степени, и благодаря тому, насколько справедливым было распределение материальных благ.

«Работали на заводе 22 профсоюзные цеховые организации, они заботились не только об организации работы по многочисленным в те годы трудовым починам, но и о том, чтобы лучшие работники оказывались в списках на получение социальной, материальной поддержки в первую очередь.

Около 40 работников жили еще во временно приспособленных помещениях – в подвалах, кухнях, кладовых, даже в бывших производственных помещениях.

Половину жилфонда еще составляли бараки, 50 человек жили на частных квартирах.

Получая новые квартиры, комнаты в коммуналках, цехи распределяли их между первоочередниками, работниками со стажем.

С 1952 года до конца 1955 года было введено более 6 000 квадратных метров жилья, но этого было недостаточно, поэтому строительство домов не прекращалось практически ни на один год.

Уже закладывался новый жилой дом в Капотне на 72 квартиры, к концу 1957 года было запланировано увеличить жилплощадь еще на 4000 квадратных метров. Причем, из 26 000 квадратных метров общего жилья завода 19 тысяч должны были поставить к тому времени в домах капитального типа.

Прогресс в жилищном строительстве, таким образом, не вызывал сомнений»/С. 108/.

Многие работники в ожидании квартир годами проживали в общежитиях, но и там все время улучшался быт.

Общежитие и завод являлись для них и первым и вторым домом, часть бытовых проблем рабочие решали на заводе: отоваривались, обедали и ужинали, пользовались заводской прачечной, парикмахерской, кабинетами здравпункта и другими услугами заводского соцкультбыта.

В истории Московского завода РТИ «Каучук»: «Получив глоток свежего воздуха, люди вдруг хорошо ощутили, что на свете бывает не только война, но и мир: да, обычная мирная жизнь, мирные вещи, по которым истосковалась душа. В общежитии завода почерневшую и истрескавшуюся от износа мебель заменяли новыми тумбочками и табуретками, изготавливаемыми на столярном участке цеха ширпотреба; завозили новенькие никелированные кровати, часы, репродукторы, культинвентарь.

На заводе была открыта парикмахерская, часть работниц организовала мини-цех пошива детской одежды и постельного белья.

Инвалидам войны и семьям погибших фронтовиков профсоюзный комитет выделил... пособия». /С. 79-80/.

Соцкультбыт и строительство жилья развивались в зависимости от того, насколько успешно в коллективе справлялись с выполнением государственных заданий, выполнения планов.

Причем, успехи в развитии соцкультбыта обязательно учитывались при подведении итогов общей работы.

Так, например, в истории завода РТИ «Каучук» спустя десять лет его истории находим: «Общий объем производства за пять лет возрос на 68,2 процента. Рукавных изделий и формовых деталей изготавливалось в 1955 году в два с лишним раза больше, чем в 1950-м. (Было выпущено сверх плана только напорных рукавов почти 1 миллион метров)... Потери от брака сократились в три раза. Несколько лет подряд «Каучук» держал первенство во всесоюзном социалистическом соревновании предприятий химической промышленности... Свои награды завод получал не только за успешную работу, но и за те достижения, которых в последние годы добился в своей социально-бытовой сфере, в борьбе за культуру труда, охрану здоровья, всеобщее обучение молодых работников коллектива.

На самом деле, руководство завода много сил и средств отдавало устройству быта рабочих, охране их здоровья.

Для каучуковцев был организован дом отдыха в одном из живописнейших мест Подмосковья – под Звенигородом. Большинство путевок заводской комитет выдавал на льготных условиях, а некоторым – бесплатно. До 500 детей рабочих каждое лето выезжали за город, в пионерский лагерь. Были сделаны новые шаги в решении жилищной проблемы.

Общественные организации завода заботились и об улучшении досуга каучуковцев. Центром этой работы был клуб. Ни дня не пустовал его зрительный зал, вмещавший до 700 человек. Здесь шли спектакли самодеятельного рабочего театра, устраивались концерты, просмотры кинофильмов. Каждый четверг проводились вечера отдыха, на которых... слушали лекции на политические и научные темы. Более 200 человек занимались в различных кружках.

Видное место в жизни молодежи по-прежнему занимал спорт. До 500 каучуковцев систематически тренировались в секциях спортивного общества «Химик». И не раз заводские футболисты, баскетболисты, лыжники, гимнасты завоевывали первые места на районных и

городских соревнованиях. Жизнь рабочих «Каучука» становилась с каждым днем лучше, круг интересов – шире, а запросы – многограннее.

Осенью 1954 года на заводе был создан филиал химико-технологического техникума. Многие учились на вечерних и заочных отделениях институтов. На заводе было много инициативных групп, которые помогали сделать жизнь на заводе многограннее и интереснее...

В конце 1950 года началось выдвижение кандидатов в депутаты местных Советов... Все они при поддержке заводского актива сумели сделать очень много добрых дел как в целом для завода, так и для отдельных работников, членов их семей.

Слишком много трудностей выпало на людей военного и послевоенного поколения, и только добрые дела, совершаемые ради товарищей по работе, могли оправдать деятельность любого специалиста, занимающего руководящую должность в общественной организации либо в представительствах органов власти». /С. 97/.

Похоже шли дела в послевоенные годы и на заводе «Станконормаль»:

«Жили в общежитии, порой, в одной комнате по 50 человек. В середине комнаты топилась огромная печь, топили ее чем только было возможно – промасленными тряпками, деревяшками от тары. Но было весело. Потом кто-то начинал семейную жизнь. Тогда ставили ширмы – жить продолжали, да еще веселей. Тем более, если учесть, что появлялись дети. Часто ребяташек мамы, уходя на работу, оставляли на попечительство подруг, уже отработавших смену. Дружба казалась вечной и впереди виделась только счастливая жизнь.

Свое счастье каждый строил по-своему. И заводское руководство делало все возможное, чтобы облегчить участь каждой работающей семье. В этом была велика роль парткома, профкома и бюро ВЛКСМ.

Что касалось помощи матерям малолетних детей, то для них был организован детсад (с яслями было сложнее). Между администрацией и коллективом стали заключаться ежегодные «коллективные договоры». Итоги их выполнения проверялись через каждые четыре месяца: как по цехам, так и в целом по предприятию. Так, согласно колдоговору, завод должен был обеспечить путевками и вывезти в пионерские лагеря в летний сезон пятьдесят детей (но фактически отправляли всех желающих). Для усиления рациона питания детей за счет фонда директора выделялись дополнительные средства. Это давало возможность детям провести свой летний отдых с большой пользой.

Началась организация своей собственной прачечной, составлялся проект постройки заводского клуба.

Обновлялись столовые и буфет.

К концу 1950 года работникам обещали построить не менее двух домов по 8-12 квартир в каждом. Этого было крайне мало. Тем более, что в те годы коллективы всех предприятий должны были отрабатывать определенное время на различных московских строительных площадках. От завода ежегодно в таких работах участвовали сотни человек»/С. 32-33/.

Здесь уместно упомянуть о том, что лишние трудности не пугали коллективы, а, наоборот, приободряли их, т. к. появлялась возможность лишним раз потребовать новых благ от органов власти или общественных представителей органов власти.

«Однажды активисты поехали в Моссовет – пробивать несколько комнат и «пробили»! Потом долго чувствовали себя именинниками. Сколько благодарных слов заслужили о тех, кто получил собственную крышу над головой. И это в тех условиях, когда и в общежитиях-то далеко не на каждого хватало места, тем более, что общежития в 1948 году были полностью оснащены мебелью и инвентарем и газифицированы.

К этому времени завершалась подводка газа ко всем домам, стоящем на заводском балансе.

Подъезды к домам и общежитиям заасфальтировали. Асфальтирование проводилось также на заводском дворе, и завершилось в 1949 году...» /С. 33/.

В 1959 году начнется «семилетка» 1959-1965 гг., которая, по решению Н. С. Хрущева прервала пятилетку 1956-1960 г. и несла в себе гораздо больше сложных, но очень оптимистических задач. После этого на многих предприятиях начнутся периоды новых реконструкций – тот фактор, который самым непосредственным образом влиял на жилищное строительство трудовых коллективов, на развитие соцкультбыта по всем направлениям.

Об этом говорят истории всех, до единого, промышленных предприятий в СССР. Но и до периода «семилетки» уже было достигнуто очень много, в т. ч. в связи, как подчеркивалось, с успешным выполнением производственных программ, нового строительства.

Причем, такая ситуация складывалась во всем Подмосковном промышленном районе.

Из истории Внуковского завода огнеупорных изделий (ныне в г. Одинцово): «В докладной записке 1955 года отмечалось: «С начала производства огнеупорных изделий, с 1943 года, завод работал нерентабельно. Ему планировались убытки от реализации и погашались государственной дотацией. С переходом на выпуск огнеупорных изделий класса А и Б, увеличением выпуска продукции первого сорта, сокращения брака, увеличения общего выпуска продукции как огнеупоров, так и строительного кирпича – завод получил рентабельность».

После этой, очень важной финансовой подвиги вперед, коллектив завода, закончив в основном строительство производственных объектов – цеха «А» и цеха «В», получил возможность расширить строительство жилого поселка.

Строительство домов осуществлял подрядчик: СУ-1 «Особстроя», который завершал и строительство нового цеха.

За пятилетку завод ввел в эксплуатацию, примерно, 2300 квадратных метров благоустроенной жилой площади: строя, в основном, 18-квартирные и 27-квартирные дома. В 1954 году были приняты в эксплуатацию новый детский сад и новая баня. О последней отзывались: «Баня небольшая, всего на 20 мест, с парной. Очень уютная и чистая. Пользуется большим успехом у населения»/С. 59/

Но развивался соцкультбыт все время развития завода, хотя и неравномерно по секторам. Так, в первые послевоенные месяцы «под общежития на заводе было занято три дома общей площадью 860 квадратных метров. Отопление в них – печное. Проживающие получали два раза в день, утром и вечером, кипяток из кубовой. Не хватало столов, табуреток, тумбочек. Во вновь заселяемых комнатах совершенно не было шкафов и вешалок для одежды, не доставало умывальников и других необходимых предметов быта, помыться-то, оказалось, негде. Радио не было, недостаток свежей информации компенсировался редкими общими «читками газет».

Но для детей постарались. Детский сад был капитально отремонтирован, обеспечен всем необходимым: инвентарем и оборудованием; рацион питания детей соответствовал утвержденным нормам, кроме того, дополнительно через ОРС завода завозили овощи и молоко. Штат детского сада укомплектовали квалифицированными и опытными воспитателями» /С. 37-38/.

После окончания войны «на заводе хватало работы не только в летний сезон, но и круглый год. Все больше поступало на работу тех, кто проживал в округе: с поселков Новое и Старое Яскино, с района МОГЭСа, с Запрудной стороны ( с улиц Верхней Пролетарской и Нижней Пролетарской и других жилых секторов, таких как Пролетарский тупик, Заводской проезд, Союзная, товарищеская, Малая Товарищеская и Глазенинская улицы.

Разумеется, что больше всего работников проживало в поселке возле самого завода, в том числе в общежитиях. В них поселились многие из тех 230 человек (мобилизованных и поступивших по оргнабору), кто стал работником завода в первом послевоенном году.

К 1947 году коллектив завода состоял из нескольких сот человек, и взрослых мужчин в нем стало примерно столько же, сколько женщин с подростками: юношей и девушек до 18 лет все еще принимали...» /С. 40-41/.

О том, что коллективы периферийных заводов стремились украсить свою жизнь не хуже столичных, свидетельствуют и такие факты: «Руководство завода и весь актив к лету 1947

года обновили старую барачную постройку образца 30-х годов, где на новый уровень поднималась клубная и, как говорилось тогда, «культурно-просветительская», работа. Здесь часто стали демонстрировать фильмы, в том числе трофейные, вызывавшие трепет у молодых и старых, до того мало что знавших о заграничной жизни. Кроме показа кинофильмов, здесь очень хорошо была поставлена кружковая работа.

Начали действовать драматический, хоровой, танцевальный кружки, не говоря уже о работе духового оркестра... Драматический кружок и его репертуар пользовались успехом не только на заводе, но и в районе; самодеятельные артисты выезжали по приглашению на другие предприятия.

В летнее время заведующий клубом А. И. Маркин организовывал походы в лес, и особенно нравилось коллективу отдыхать на так называемой «березовой поляне» в лесу за минским шоссе.

Стали чаще проводиться экскурсии и походы по местам боевой славы, в другие города Подмосковья, в Кремль, в Бородинскую панораму, и конечно в театры, музеи, цирк, а также в московские универмаги, это когда была отменена карточная система...

Отмена карточек на продовольственные товары, а также повышение тарифных ставок и окладов всем категориям работников заводов сыграли большую роль в закреплении специалистов во всех цехах» /С. 42/.

Интересен фактор влияния градоформирующего потенциала предприятия на сельские районы: «В течение десятка лет завод не раз помогал рабочей силой, техникой при благоустройстве подшефных колхозов деревень Рассказовка и Федосино; здесь проводились большие работы по электрификации...» /С. 59/.

Интересны факты создания жилого фонда завода непосредственно на территории завода.

В истории Московского нефтемаслозавода: «В послевоенный период, когда не было средств на большое переустройство... коллектив взялся, прежде всего, за наведение чистоты и порядка, благоустройство в области жилищного быта...

Прямо на территории завода к тому времени образовался своеобразный заводской поселок, состоял он из двух сборно-щитовых домиков, какие начинали возводить еще в 30-е годы, и двух «финских» домов с несколькими квартирами, которые использовались как помещения общежития.

Понятно, что в таких домах проживали очень скученно... даже по две-три семьи в одной квартире, а бывало даже – что и в одной комнатухе, где места людям хватало лишь для того, чтобы после работы здесь заночевать.

Всего же на территории предприятия проживало до 60 человек.

За этим своим «поселком» заводчане, разумеется, следили и прежде, наводя уборку, устраивая для этого субботники и воскресники, но теперь вскапывали землю, чтобы разбить клумбы, посадить цветы и кустарники, обустроивали детскую площадку, ремонтировали и пополняли простейший игровой инвентарь, установили качели, соорудили столы и скамьи для взрослых, где после работы часто можно было видеть группы мужчин, играющих в шашки и шахматы, или стучащих костяшками домино.

Наконец, на одном из столбов повесили репродуктор, и женщины стали собираться здесь, чтобы послушать музыку и организовать танцы под открытым небом. Мирная жизнь налаживалась по всем направлениям, На заводе все чаще появлялись знакомые лица бывших работников (демобилизованных из армии)» /С. 69/.

Для всех работников, старых и новых, из всех видов поощрений главным являлось предоставление отдельного жилья, хотя бы отдельной комнаты в коммунальной квартире.

В той же послевоенной пятилетке «на заводе начала действовать система поощрений дополнительными окладами, выдачей бесплатных путевок в санатории; лучших же включали в список первоочередников на ожидавшиеся в будущем отдельные квартиры.

Между тем для решения жилищных проблем финские дома-общежития переоборудовались под дома с отдельными квартирами... затем в одном из пригодных для жилья сооружений устроили дополнительные комнаты, которые получили... ударники труда и отличники соревнования.

Но и без общежитий обойтись заводу было никак нельзя: коллектив пополнялся за счет притока новой рабочей силы. Для организации общежития было решено переделать... конюшню. Она занимала около 100 квадратных метров; капитально ее обновили, утеплили, поставили печи, настелили полы, словом, постарались создать жилье, отвечающее всем необходимым требованиям, и это вполне удалось. Рабочие оставались довольны, теперь им не надо было ежедневно по десятку километров преодолевать на завод и обратно на перекладных. Общежитие назвали «Молодежным»; юноши и девушки сделали все возможное, чтобы жить в нем было весело; после работы здесь нередко устраивались танцы, иногда давались концертные программы. С удовольствием приходили сюда не только молодые люди, но все, кто хотел скоротать вечер за песнями, играми, деловой беседой. В общежитии были установлены стенд передовых рабочих и стенд с фотографиями бывших фронтовиков. Молодежь стала бороться за то, чтобы сделать свое общежитие образцовым среди подобных в системе нефтеперерабатывающих предприятий Москвы и Подмосквья.

К старому, почерневшему от ветхости зданию столовой был пристроен зал для клубной работы, вокруг соответственно благоустроили территорию...

В клуб больше ходили не для того, чтобы выслушивать речь руководства на очередном собрании, а чтобы организовать репетицию концертного выступления, дать концерт». /С 75-76/.

\*\*\*

Далее более нет острой необходимости выделять курсивом и жирно то, что в тексте по различным сторонам историй промышленных предприятий и организаций мы рассматриваем как различные социально-трудовые явления жизни.

Все налаживание быта, социально-культурной жизни, то есть жизнь в обществе, в семье, в государстве – все это было связано с трудовыми свершениями. И не иначе!

Наставники, для которых данный труд становится важным, чтобы использовать рекомендации, указанные в нем – от имени исследований областей труда и быта, труда и социально-культурных преоброетений, а также от имени образцов труда, героев труда, всех кавалеров трудовых и боевых наград, - все эти наставники теперь уже могут сами, уверены, легко подчеркнуть в любых текстах по нашей отечественной истории все, связанное с этим «от имени». Кстати, - также социально-трудовым явлением.

Выявление, подчеркивание явлений прошлого, из которых, как мы убедились, почти не существует неважного, позволяет создавать в голове некую «таблицу умножения и деления», для запоминания которой требуется свое время, но затем она безотказно служит - чтобы в долю секунд просчитать важнейшие вещи. Отсутствие в голове такого инструментария делает человека, как бы, ущербным. На него с удивлением смотрят и с жалостью качают головой.

Так и в области познаний и использования познаний о Труде и всей социально-трудовой жизни в прошлом и настоящем. Если по событиям им явлениям сегодняшнего дня мы можем много спорить и не приходиться к единому мнению, то по социально-трудовым явлениям той эпохи, которую мы считаем закончившейся, нет ничего проще сделать свой верный вывод – на 90, а то и 95-99%. В кругу единомышленников это часто 100%, и в этом нет ничего искусственного, нарочитого, поддельного, ложного. Если люди воспитаны в одинаковых условиях, одинаково уважают и ценят Родину, им не за чем «заикливаться» на неких погрешностях, ведь у них отсутствует цель, завидуя, задеть человека, заставить его защищаться, чувствовать в себя

в чем-то неправым и тем более виноватым. Друзья, единомышленники-соратники помогают друг друга и любят друг друга. Это делает их мудрее в глазах других, красивее и сильнее.

Итак, читайте, изучайте, подчеркивайте, закрепляйте в сознании, запоминайте, пользуйтесь распространением правды жизни и истин, связанных с коллективным созидательным трудом, на подсознательном уровне, на уровне души и сердца, на уровне духа!

Мы же в этом разделе словаря-гlossария далее жирно подчеркнем лишь факторы усиления и ослабления градообразующих признаков в деятельности трудовых коллективов, а также, что любое их ослабление вело к постепенному свертыванию системы хозяйствования социализма советского типа и приближало к его к необходимости реформации экономической системы СССР.

---

«...Всего одно пятилетие, максимум две пятилетки требовалось коллективам, чтобы по окончании войны до неузнаваемости перестроить социально-бытовую жизнь». При этом нам необходимо подчеркнуть, что это осуществлялось, главным образом, по инициативе и энергией самих производственных коллективов, т. к. у правительства страны основные помыслы лежали в сфере укрепления военного щита СССР, создания атомного оружия, и основные дотации адресовались предприятиям военно-промышленного комплекса. На этом же Нефтемаслозаводе директор, «как депутат Моссовета, Л. Ш. Шехоян еще с середины 50-х годов активно «пробивала» созревшую в коллективе завода идею о необходимости постройки своего детского сада. Это ей удалось не сразу, но к 1958 году был получен проект строительства и выделены необходимые финансовые средства. Вскоре детсад был построен и хозяевами в нем стали 125 детей работников МНМЗ. Дети школьного возраста обязательно отправлялись в пионерские лагеря; Л. С. Шехоян сумела договориться с другими предприятиями, чтобы для детей работников МНМЗ на лето выделялось определенное количество путевок. В 1958 году к жилому дому в Бабушкине завод пристроил пять этажей, и таким образом, десятки работников завода и членов их семей улучшили свои жилищные условия или впервые получили отдельное жилье. В 1959 году еще ряд работников завода улучшил свои жилищные условия, в том числе получив отдельные квартиры... В том же году снесли барак №1 и общежитие (бывшую заводскую конюшню). Часть работников из них переехала в дом на Проспекте мира, правда, не совсем благоустроенный – с печами, отапливаемыми дровами. Но вскоре начались работы по газификации этого дома, а заодно и дома по Комсомольской улице в городе Бабушкине, хотя он и был барачного типа и служил до этого общежитием. Был проведен ремонт домов по улице Советской и по улице Крестовской при станции Клязьма, где проживало несколько семей заводчан; туда приходилось добираться на электричке, но благо, что станция находилась совсем рядом с заводом.

В 1965 году снесли один заводской барак, его жители получили квартиры у станции Северянин. Возводился заводом еще один дом на улице Амундсена, правда, дом этот строился на паях с комбинатом ЖБИ (заселились в него в 1966 году)» /С. 123/, что указывает на фактор приложения, при необходимости кооперации, совместных усилий нескольких заводов для решения поставленных их коллективами социально-бытовых задач. Особенно это было развито в сфере развития спортивных баз, баз летнего отдыха работников завода и их семей, курортного лечения и т. д. Часто коллективы имели возможность строить больше, имели для этого и желание внести дополнительный физический труд, средства, но не всегда быстро удавалось получить площадку под жилье, другие бытовые объекты. Часто часть квартир заводского дома выделялось на усмотрение властей. «Для строительства очередного дома заводу Моссоветом была выделена площадка в районе Свиблово на Тенистом проезде, где сносились старые бараки; здесь должен был встать дом на 96 квартир, из которых 80 отводилась работникам МНМЗ. Строительство его началось в 1968 году... Жильем работники Московского нефте-

маслозавода обеспечивались не хуже, чем на других предприятиях, к тому же новые квартиры заводчане получали все ближе к району завода. Не хуже других умели на МНМЗ организовать и культурный отдых. В выходные дни коллектив завода взял за правило отдыхать за городом, на природе, выезжая к озерам, на Рузу, Клязьминское водохранилище, в лес по грибы и ягоды; зимой организовывались массовые походы на лыжах. В распоряжении тех, кто хотел отдохнуть по путевкам, имелся Дом отдыха «Нефтяник», в Домодедовском районе; другие часто ездили отдохнуть и подлечиться в профилактории, принадлежавшие Московскому управлению Главнефтеснаба. В него выезжали с вечера в пятницу и возвращались в воскресенье под вечер: как правило, туда одновременно ездило по двадцать работников завода, нередко семьями, с ребятами, которым было где порезвиться: в живописном месте, очень зеленом, со многими клумбами и аллеями, удобными скамьями и игровыми площадками. Коллективы часто ездили по историческим примечательным местам...» /124/ с.

Производственные зоны, жилые районы, где располагались Московский нефтемаслозавод, Лосиноостровский электротехнический завод им. Дзержинского, Лосиноостровский завод строительных материалов и конструкций, постепенно сливались с районами Москвы, это накладывало свой отпечаток на развитие соцкультбыта, на методы «выбивания» своего жилья т. к. многие вопросы приходилось решать и согласовывать только со столичными властями.

Это в определенной мере касалось и подмосковных заводов, которые входили лишь в «зеленую зону» столицы. Из истории Внуковского завода огнеупорных изделий в городе Одинцово: «В 1960 году завод оказался в черте «зеленой зоны Москвы», был передан Управлению металлургической промышленности Московского городского Совнархоза... были скорректированы планы перспективного развития завода» /С. 72/. Однако инициативу по развитию соцкультбыта и жилищного строительства по-прежнему надо было держать самому заводу. «Самым главным показателем решения социально-бытовых вопросов всегда являлось то, сколь часто работники предприятия получали возможность сменить старое неудобное жилье на более удобное и современное. Чтобы ускорить этот процесс на предприятии был взят на вооружение предложенный еще в середине 50-х годов метод горьковчан «Строительство домов – своими силами без отрыва от основной работы за счет фонда предприятия». Между администрацией предприятия и рабочим заключались договоры, в которых администрация обязывалась предоставлять определенную площадь рабочему – «Застройщику», рабочий-застройщик обязывался отработать на строительстве дома определенное количество часов. Этот почин был подхвачен в стране повсеместно. В том числе и Внуковским заводом огнеупоров. На заводе было организовано так называемое «инициативное» строительство: строились в основном, двухэтажные 20-квартирные дома по типовым проектам, имевшие однокомнатные и двухкомнатные отдельные квартиры со всеми удобствами. Для каждой семьи предусматривались небольшие приусадебные участки. Один дом был перепроектирован как 16-квартирный, в нем многодетным семьям предоставлялись уже трехкомнатные квартиры. Принимали на строительство рабочих, ИТР и служащих, не только остро нуждавшиеся в жилой площади, но и хорошо зарекомендовавших себя на работе, причем, по ходатайству цеховых профсоюзных комитетов, решение же утверждалось на расширенном заседании завкома. Застройщики работали по 4 часа в день в разные смены, в зависимости от времени основной работы. Работали на строительстве и члены семьи. К 1961 году было построено 6 домов (№5а, 7а, 8а, 9а, 1а, 11а). В течение ближайших 3-4-х лет завод намеревался полностью обеспечить таким строительством всех желающих работников, но этому помешало очень существенное обстоятельство: надобность в одинцовском строительном кирпиче у правительства страны внезапно прекратилась. Это казалось тем более удивительно, что уже велись самые серьезные работы в цехе строительного кирпича: совершенствование технологии производства путем замены морально устаревшего оборудования... и кольцевых печей на туннельную... Но главное: в строительстве было взято направление на сборный железобетон и панельное строительство, а металлургиче-

ской отрасли были очень необходимы огнеупорные изделия самых разнообразных видов» /С. 75-76/.

Таким образом, мы можем констатировать, что получение разрешений на дополнительное строительство жилья и соцкультбыта зависело от того, насколько важен оказывался завод в той или иной социально-экономической ситуации района, отрасли, всей страны. И все же это никак не влияло на главное - оставался фактор градоформирования всей окружающей заводы жилищно-бытовой, хозяйственно-бытовой инфраструктуры. Тем более, что численность работающих на заводе превышала 1000 человек. Было надстроено здание детского сада, имелись детские ясли. В 1959 году стали строить полноценное футбольное поле. Имелась волейбольная площадка. Были организованы команда хоккея с мячом, городошные, стрелковые команды. Спортсмены успешно участвовали в районных соревнованиях. Стала популярной в районе новая библиотека; «пополнили ее книжный фонд: в нем было теперь более 30 000 книг. Ими пользовались около 1250 читателей – самих заводчан и жителей заводского района... В библиотеке нередко проводились литературные вечера - встречи с писателями, членами литобъединений, конференции» /С. 74/.

Трудовые пятилетки продолжались, каждое предприятие поднимало на новый уровень развитие производства и соцкультбыта. И это становилось все более взаимозависимо. Каждое новое техперевооружение подразумевало и строительство нового жилья. С началом «семи-летки» был утвержден план технического перевооружения на 1959-1960 годы заводу «Станконормаль» «На этот раз к плану техперевооружения прилагались проекты по финансированию жилищно-бытового сектора, на улучшение жилищных и культурно-бытовых условий для 1126 человек, работающих на заводе в 1959 году. Еще в ноябре 1958 года завод получил в свое распоряжение 5-этажный дом на 64 квартиры, а в мае 1959 года – еще один на 45 квартир, оба по улице Черемушкинской. Это для коллектива стало очень радостным событием. Получившим вожделенные ордера теперь любая работа казалась по плечу, тем более, что поздравляя их, администрация завода, партком и профком вспоминали о большой заботе партии и правительства призывали еще поднажать в работе, а заводчане обещали ради выполнения государственных программ потрудиться еще более производительнее» /С 59-60/.

Здесь мы указываем на фактор «рука руку моет» или «кукушка хвалит соловья, за то, что хвалит он кукушку», хотя нельзя не признать, что коллективам предприятий была угодна та партия, которая не мешала им, не смотря на трудности, добиваться своего в решении жилищных и социально-бытовых проблем. Тем более, что со стороны правительства постоянно адресовались премии. «По итогам соцсоревнования между предприятиями Совнархоза заводу была присуждена премия в сумме 35 тысяч рублей, из них – 25 тысяч – на премирование, 10 тысяч рублей – на прочие культурно-бытовые нужды» /С. 60/. Это были заработанные коллективом деньги, но они возвращались со стороны представителей властей как награда.

Почти как награда адресовались коллективам и решения о реконструкциях, выделениях средств на ремонты, техническое перевооружение, поддержание соцкультбыта. «..Были отремонтированы, отданы под жилье два строения по Донскому проезду и деревянные дома в Домодедове, а также общежития. Кроме того, 220 тысяч рублей было отчислено на строительство детсада, на содержание пионерлагеря и приобретение путевок в дома отдыха для работников... На территории завода в течение (только одного) года капитально отремонтировали перекрытие главного корпуса; котельную и термический цех подготовили для работы с использованием газового топлива; оборудовали, переоснастили новым оборудованием здравпункт, комнату техучебы и библиотеку; заасфальтировали территорию дворов и проездов... В 1960 году организация «Гипростанок» приступила к разработке технологического проекта завода» /С. 60/.

Начало семилетки было ознаменовано переходом всех предприятий страны на 7-часовой рабочий день. В истории завода РТИ «Каучук»: «Семичасовой рабочий день заметно изменил

баланс времени у людей. Стало больше времени для отдыха, лечения, спортивных занятий, для чтения, учебы. А возможностей у каучуковцев было в этом отношении уже предостаточно. С целью улучшения медицинского обслуживания работников в эти годы при заводе была создана и своя поликлиника. Кабинеты ее были оснащены новинками медицинской техники, и для лечения использовались все современные средства. Деньги за отдых работников в основном платили заводская администрация и профсоюзная организация. Каждый второй рабочий «Каучука» ежегодно получал путевку в дом отдыха или в санаторий (всесоюзную здравницу)» /С. 111/.

И если в таких условиях партия могла перехвалить собственные заслуги, это не сильно смущало трудовые коллективы, тем более, что партия действовала и внутри завода, многие члены коллектива были членами КПСС. И возможность улучшать жилищные условия также представлялась как некая награда партии народу, актива завода его менее активной и даже инертной части. «Многие из заводчан получили благоустроенные квартиры в современных многоэтажных зданиях. С 1955 по 1965 годы завод построил около 30 000 квадратных метров жилой площади. Были сооружены новые дома в районе «Юго-Запада», в Саввинском проезде, в Кунцево и других районах». /С. 111/.

Важно отметить и градоформирующий (т. е. районообразующий) фактор: «Похорошел за эти годы весь заводской район. Разрослись на улицах и в переулках деревья. Чистой стала Усачевка. Почти к самому заводу подошло метро. Широкий солнечный Комсомольский проспект навсегда похоронил бараки и мусорные свалки... Заметено активизировалась деятельность заводского клуба, Дворца культуры. Набирая год от года силы, он превратился в центр всей культурно-массовой и культурно-просветительской работы... Проводил вечера отдыха, организовывал поездки за город, походы в музеи, шествовал над цеховыми красными уголками, устраивал здесь просмотры научно-популярных кинофильмов, лекции, беседы... При Доме культуры завода работал народный университет культуры. Он был самым крупным в районе. Доступ сюда был открыт любому рабочему, инженеру и служащему «каучука». Слушатели университета встречались с композиторами, поэтами, писателями, художниками, режиссерами театра и кино. Некоторые факультеты народного университета, например, экономических знаний, изобразительного искусства и другие проводили занятия прямо на заводе. В Доме культуры был открыт музей трудовой и боевой славы завода. Прямо напротив Дома культуры расположился стадион. Здесь работали «секции здоровья». Немало дали они стране рекорсменов и мастеров спорта. Футбольные и хоккейные команды «Каучука» хорошо были известны болельщикам столицы... Великолепный загородный пионерлагерь был построен близ деревни Соболево в Орехово-зубовском районе Московской области. Дети старшего возраста проводили свои летние каникулы в экскурсионных поездках по Волге, к берегам Балтийского и Черного морей. Словом, в социально-бытовой сфере (средний) завод «Каучук», так же, как и в работе, не уступал ни одному крупному промышленному предприятию страны» /С. 112/.

Благополучие работников завода всегда зависело от того, какие планы на завод строило руководство отрасли, правительство страны, и порой слишком активная работа столичного или стоящего близко к столице предприятия становилась фактором его риска: оно могло быть переведено или вовсе закрыто. При этом для коллективов заводов становились главными отнюдь не заботы ведомственных органов по экологии, а свои насущные интересы – не утратить позиций, сохранить завод как место приложения знаний и сил и место извлечения у государства его задолженности перед трудящимися в области развитого соцкультбыта – соцкультбыта мирового уровня. Борьба заводов столицы за свои права остаться в черте города Москвы является одним из важных факторов, указывающих на природу советского народа, как на трудящихся, хозяев заводов и фабрик, которым по большому счету были не важны точные результаты экологических экспертиз, розы ветров, лишь бы не закрыли родной «второй дом». В регионах работали куда как в худших условиях, но заводы не закрывали, наоборот, их все время расши-

ряли, модернизировали, реконструировали. Тем более было трудно представить себе ликвидацию завода, когда он решительным образом повлиял на образование целого жилого района.

Так «возникший некогда на окраине старой Москвы завод «Каучук» через полвека оказался как бы в центре города. Со всех сторон окружили его новые жилые кварталы, научные учреждения и вузы, клиники, спортивные комплексы, среди которых один из самых красивых в стране – стадион «Лужники». И вот теперь встал вопрос: не вывести ли завод за пределы Москвы? «Нет» - ответили на этот вопрос в Госплане Союза. Завод, имеющий славные трудовые традиции, являющийся кузницей кадров для своей отрасли, своеобразным эталоном для бурно развивающейся резинотехнической промышленности, нужно сохранить. Но как совместить особенности производства «Каучука», предприятия химического, с требованиями городской гигиены, с интересами проживающего вокруг населения? Выход был один: всю свою дальнейшую деятельность коллектив завода должен строить с учетом самых современных требований по экологии и культуре производства, с внедрением автоматического оборудования, малоотходных и безотходных технологий, высокоэффективных средств транспортировки сырья, материалов, готовых изделий»/С. 122/.

Примерно по такой схеме шло сохранение заводов в черте Москвы, на что указывают истории Московского завода ОАО «Нефтепродукт» и других, многочисленные документы, подготавливаемые руководством предприятий в экологические и пр. ведомства. При детерминации советского рабочего права на сохранение завода в черте города необходимо рассматривать фактор активного участия трудовых коллективов столицы в различных мероприятиях по благоустройству своего района, строительству городских объектов, включая субботники и воскресники, поддержку призывов помочь городу Москве по тем или иным поводам, например, в период проведения Международного фестиваля молодежи в Москве или Олимпиады-80 и т.д. При том это участие должно рассматриваться и учитываться при анализе детерминанта, как добровольное, но отнюдь не «из-под палочное» действие коллективов, очень заинтересованных в сохранении своего предприятия. В связи с этим мы считаем не случайным следующее: «В начале 70-х годов все промышленные предприятия Москвы так или иначе связывали свою деятельность с решением городских властей превратить столицу в образцовый город, как говорилось тогда, - город высокой культуры... коллектив завода «Каучук» поддержал инициативу коллектива Государственного подшипникового завода-1 в течение пяти лет безвозмездно отработать определенное количество часов на благоустройстве Москвы. Первым вышел на работу коллектив смены «В» цеха №10, где началось соревнование «За создание образцового рабочего места участка – к образцовому цеху». Всего на благоустройстве столицы заводом будет отработано не менее 180 000 часов. Такие обязательства, - отмечалось в документации, - брались им изначально» /С. 151/.

Заслуживает отдельного рассмотрения фактор последствий экономической реформы с середины 1960-х гг. В результате проведения этой, «косыгинской», реформы в промышленности, направленной на стимулирование труда, всемерную автоматизацию производства и другое заводы получили права расходовать на развитие соцкультбыта еще более значительную часть прибыли. В тот же период на «Каучуке» была, в частности, оборудована новая заводская поликлиника на 250 посещений в день, построены детские загородные дачи на 360 мест для детей дошкольного возраста и т.д. – за счет прибыли завода) /С. 155/.

Причем, заводы тратили значительную часть прибыли по своему усмотрению, не дожидаясь выделения средств на развитие соцкультбыта из общей суммы на реконструкцию и соцкультбыт. В Подмосковье, на Внуковском заводе огнеупорных изделий «до поступления средств на эту реконструкцию, завод своими силами приступил к строительству по тем направлениям, где хватало и сил, и средств. Началось строительство ограждения завода, новых проходных по проектам, разработанным конструкторским отделом. Ликвидировались старые, ветхие проходные, заборы, сараи, деревянные склады. Территория цехов асфальтировалась и

озеленялась. Строились турбаза на Истринском водохранилище и зона отдыха в Барвихе – также по проектам КО завода... В жилпоселке были ликвидированы ветхие заборчики, а на их месте высажены тысячи кустов живой изгороди и деревьев, заасфальтированы дороги и дорожки во дворах, реконструировано уличное освещение.» /С. 100/.

Экономическая реформа оказала благоприятное влияние на развитие соцкультбыта и строительство нового жилья, что являлось, в принципе, отражением уже наработанных методов промышленных предприятий изъятия у государства его задолженности перед ними в области развития соцкультбыта. Так, накануне реформ в 1965 году, «в условиях неисчезающей очереди на жилье безусловно ярким событием стало то, что произошло в канун нового Года. 31 декабря Государственной комиссией был принят в эксплуатацию новый жилой дом по адресу Воронцовская улица, 22, где получили квартиры десятки работников «Мосэнергоремонта» и членов их семей» /С. 84/.

Но в период реформ, конечно, подобные достижения руководству страной было выгодно представить как мудрые методы руководства КПСС и советского правительства. Похожую ситуацию мы наблюдаем во второй половине 1930-х гг. когда успехи в области быстрого строительства множества городов вокруг предприятий Сталин, вероятно, решил представить как результаты мудрого руководства и поспешил объявить предвоенную пятилетку (и это в разгар индустриализации!) пятилеткой соцкультбыта. Затем попытка Н. С. Хрущева внедрить методы городского производства в сельский сектор, что, кстати, если это рассматривать как заранее запланированный научно-хозяйственный эксперимент, показало, что внедрение методов работы «городского производства» в село дает градоформирующий эффект: очень быстро укрепляется центральная сельская база, вокруг сосредотачиваются более мелкие деревни, образуется мощная производственно-сельская структура со всеми признаками городского хозяйствования. Таким образом, мы подчеркиваем, что любые послабления правительства, позволяющие коллективам промышленных предприятий СССР тратить больше средств на новое жилье и развитие соцкультбыта, чем было прежде, - есть результат запоздалых мер «на опережение» с целью представить проявление Закона исторического потенциала промышленных предприятий СССР как результатов «мудрого, прозорливого руководства партии и правительства». В главе «Штрихи социальной сферы» истории «Мосэнергоремонт» подчеркнем следующее: «Характерной особенностью уходящей семилетки (1959-1965 гг.) стало то, что вопросам социальной сферы было уделено внимания не меньше, чем сфере производственной. Работа велась по нескольким важнейшим направлениям, главное из которых определял жилищный вопрос». /С. 80/. Далее здесь же, из воспоминаний: «Очень много для его решения сделал директор Семен Гаврилович Аникин. «Мосэнергоремонт» для него был его «детищем», поэтому он не только руководил производством, а жил в нем: его проблемами и его успехами. Как глава династии, переживал за каждого члена своей огромной семьи». «В воспитательной работе С. Г. Аникин больше всего руководствовался поощрением человека. Он понимал, что большинство специалистов работают сверхурочно. Поэтому многие по приказу директора получали материальную помощь, а те, кому он обещал квартиру или прописку в Москве, - обязательно ее получали». «С тех пор, как коллектив обрел новую базу на Новоостановской улице, директор жил мечтой превратить эту территорию в красивый зеленый уголок. И спустя какое-то время она стала напоминать Ботанический сад. Здесь высаживались разные виды деревьев, кустарников и цветов. Замечательным украшением территории стали голубые ели, которые и сейчас радуют глаз, - их тогда привезли из Битцевского парка. На территории в субботники и воскресники сажали березы, устанавливали беседки...» «С 1965 года специалисты и служащие «Мосэнергоремонта» стали выезжать на отдых в построенный в Крыму пансионат «Крымское приморье», возле горы Карадаг. Корпус на 165 мест отдыхающих стал любимым местом для тех, кто хоть однажды в нем побывал. Предприятие успешно решало вопросы обеспечения людей санаторно-курортными путевками, путевками в детские оздоро-

вительные лагеря. В Опалихе под Москвой предприятием была создана туристическая база. Там снимали домик, чтобы иметь возможность отдохнуть на природе с семьями». «Широко было участие коллектива в спортивной жизни. В те годы мы регулярно играли в волейбол. Каждый год проводили соревнования по шахматам, по настольному теннису. Участвовали в районных соревнованиях по лыжам, по плаванию, по стрельбе, по футболу по шахматам». «В 60-х годах на предприятии была хорошо развита художественная самодеятельность. Девушки пели, показывали акробатические этюды, а юноши, создав собственный оркестр, веселили во время праздников. В коллективе всегда было много обладателей красивых голосов: с удовольствием пели индивидуально, дуэтом, трио, в хоре. Случалось, что хорошие самодеятельные коллективы создавались на постоянных участках на объектах ремонта, некоторые выезжали даже в другие районы к своим товарищам по работе, чтобы дать интересный концерт». «В Москве были построены дом на 3-й Прядильной улице на 150 квартир, в начале 60-х годов дом в Измайлово на 5-й Парковой улице на 120 квартир, в конце 60-х годов появился дом на Воронцовской улице – на 72 квартиры 9-этажный. В начале 70-х годов будет построено еще два дома в Нагатино на судостроительной улице, оба 14-этажные по 84 квартиры... Директор С. Г. Аникин старательно выполнял свои обещания. Однажды он решил, что настала пора иметь свой просторный актовый зал, чтобы на высоком уровне проводить общие собрания, или организовывать праздничные юбилейные мероприятия, где бы можно было чествовать передовиков труда, ветеранов войны. И вскоре у «Мосэнергоремонта» появился такой зал, который был построен на пятом этаже здания своими силами...» Такими впечатлениями о развитии социальной, производственно-бытовой сферы делились ветераны предприятия, вспоминая шестидесятые годы. В тот период действительно многое удалось улучшить в жизни коллектива...» / С. 80-81/. К концу пятилетия экономической реформы 60-х. на предприятии «Мосэнергоремонт» «и проработавшие всего лишь несколько лет и уже проявившие себя специалисты никак не могли пожаловаться на свою рабочую судьбу. Заметно окреп материальный фонд коллектива, объемы поощрений, а кроме того, все чаще люди получали вожделенные ордера на современные квартиры. К началу 70-х годов жилой фонд предприятия состоял из 4 домов, находившихся в столице, и уже было начало строительство 13-этажного 78-квартирного жилого дома по 3-й Кожуховской улице в Пролетарском районе. Кроме того, было начато оформление отвода земельного участка под строительство многоэтажного дома по улице Малые Каменщики. Решением Исполкома Моссовета был отведен земельный участок под строительство для работников предприятия еще двух жилых домов – кирпичных, 14-этажных, в районе Нагатино. Все это честно заслужил коллектив «Мосэнергоремонта», а, может, и много больше. О чем свидетельствовало и то, что в 1970 году он был награжден Почетной грамотой ЦК КПСС, Президиума Верховного Совета СССР, Совета Министров СССР и ВЦСПС и занесен в книгу «Летопись борьбы трудящихся Пролетарского района г. Москвы за коммунизм».

Подчеркнем, что такими Почетными грамотами, переходящими Красными знаменами награждались почти все предприятия страны по итогам соревнования в тот или иной более менее благоприятный период их истории, а крупные предприятия – почти ежегодно или в год по несколько раз. На фоне больших достижений заводов в области нового строительства жилья и развития соцкультбыта сами новые дома и успехи в области соцкультбыта также могли выглядеть, как награда, или поощрение, правительства. Но то, что «под руководством партии и правительства» были достигнуты действительно грандиозные достижения в сфере укрепления промышленных отраслей страны, особенно тяжелой промышленности, в этом в производственных коллективах не было никаких сомнений, тем более что при реконструкции большие средства выделялись на строительство при заводах так называемых «бытовых корпусов», в основном, на самом современном уровне. В истории Московского машиностроительного завода «Маяк»: «В период 1966-1970 годов коллективом завода «традиционно» перевыполнялся план по всем позициям. В производстве было освоено несколько десятков новых изде-

лий. Вместе с ростом завода крепла его социальная сфера. Были построены социально-бытовой корпус площадью 4725 квадратных метров, жилой дом площадью 1200 квадратных метров в Люберцах, и велось строительство 12-этажного дома в Москве. Коллектив завода традиционно и вполне заслуженно получал награды. В 1967 году он был награжден юбилейной Почетной грамотой... По итогам работы в первом квартале 1968 года заводу было присуждено второе место среди предприятий отрасли. Коллектив отметили Почетной грамотой РК КПСС, Исполкома Райсовета депутатов трудящихся» С. 79

70-е гг. называют застойными. Но к достижениям ЦК КПСС, Совета министров СССР и других руководящих органов несомненно относится и то, что с этого времени и до периода «горбачевской» Перестройки середины 80-х гг. они продолжали чутко прислушиваться к пульсу советского социализма, продолжали практику поддержки устремлениям заводов и фабрик на реконструкции, которая давала стране – новые виды продукции и своим коллективам – возможность по-прежнему строить, улучшать соцкультбыт. Попыток реформирования экономики социализма не было. Но к попыткам еще более укрепить влияние на окружающую жизнь коллективов промышленных предприятий путем их укрупнения власти страны пришли в 70-е гг., путем создания в результате слияния предприятий крупных производственных объединений, в т.ч. научно-производственных объединений. Вероятно, это было ошибкой руководства страны, т. к. такое слияние не увеличивало степень самостоятельности каждого отдельного предприятия решать свои социально-бытовые задачи, напротив, это многим мешало, т. к. над предприятием появлялся новый «начальник» в виде т. н. головного предприятия производственного объединения, который был заинтересован тянуть одеяло на себя. Тем не менее в общем и целом результаты в производственном плане были вовсе не «застойными», они, напротив, были огромными. Так, рассмотрим результаты работы созданного в 1973 г. на базе 4 заводов Управления пассажирского транспорта г. Москвы Производственного объединения заводов («ПОЗ») по ремонту и изготовлению подвижного состава. Общая численность персонала к моменту объединения составила 3700 человек. «По итогам работы «ПОЗ» в период 1976-1980 годов составил 26 процентов – за счет повышения производительности труда; при этом задание по росту производительности труда было перевыполнено почти на 9 процентов... За пятилетие произведено капитальных и средних ремонтов автомобилей «ЛиАЗ2 всего 7455 единиц, троллейбусов 3187, трамвайных вагонов 1392 и коробок передач 8460 единиц. Освоено производство более 60 номенклатур новых автобусных павильонов и ряда других видов продукции. Прибыль от промышленной деятельности заводов объединения за пятилетие возросла на 86 процентов... было получено и установлено 960 единиц оборудования, изготовлено и внедрено 3150 единиц технологической оснастки... Изготовлено около 7000 единиц нестандартного технологического оборудования... был внедрен ряд важнейших техмероприятий с огромным экономическим эффектом... Количество рекламаций по отношению к 1975 году составило в 1980 году 48 процентов а потери от брака уменьшились почти на 70 процентов... На заводах объединения проявлялась постоянная забота об улучшении условий труда; сводился к минимуму ручной малоквалифицированный, физический тяжелый труд; создавалась обстановка, сводящая к минимуму число профзаболеваний и производственного травматизма.

На всех заводах почти все коллективы цехов работали по опыту бригады Героя Социалистического труда Басова «Работать высокопроизводительно без травм и аварий» Ежемесячно проводились «Дни охраны труда и здоровья» Регулярно, по графику центральной заводской лаборатории проводился отбор проб воздуха и их анализ на запыленность и загазованность, замеры уровня шума, выявление оборудования и инструмента, создающих повышенные уровни шума на рабочих местах, замеры освещенности и тепловых режимов... Особенно успешно проводилась эта работа на головном предприятии объединения (СВАРЗе) и на ЭМОЗе. В ноябре 1980 года коллективу СВАРЗа было присвоено звание «Образцовое пред-

приятие города Москвы». Коллективу ЭМОЗа было присвоено звание «Предприятие высокой культуры» /С. 110-112/.

Таким образом мы констатируем, что понятие «соцкультбыт» на заводах тесно увязывался с понятиями «производственный быт» или «улучшение условий труда». В «застойные» времена 70-х, начала 80-х гг. по всей стране на заводах шли реконструкции, велось новое строительство, внедрялось огромное количество новых видов оборудования, в т. ч. зарубежного. Наступил момент когда к новому, более сложному и дорогостоящему оборудованию потребовался совершенно иной подход, чем прежде. Старые кадры не могли эксплуатировать его, как прежде, по своему усмотрению, выжимая из него все до последних сил, надеясь на скорую помощь ремонтников, наладчиков и на свою рационализацию. В результате наступал «застой», когда поухли громкие рекорды, ставшие неуместными, когда молодежь уже не могла работать с таким энтузиазмом и за ту зарплату, которой обходились прежние работники. У молодежи не было столь острой нужды в жилье, как у их отцов и матерей, получивших квартиры, улучшивших варианты жилья, молодежь не устраивала тяжелая физическая работа на «средних», «простых» заводах, на таких заводах постепенно терял свои свойства Закон исторического потенциала промышленного предприятия СССР. Однако он еще действовал. Действовал один из основополагающих видов советского рабочего права – на соцсоревнование, дающий 100-процентную гарантию развития соцкультбыта, строительства нового жилья. На заводе «Станконормаль» в период соревнования «60 ударных недель в честь 60-летия СССР». Как отмечается в источнике, «руководители цехов и участков заверили, что приложат все силы чтобы охват соцсоревнованием был стопроцентным» - прозвучали слова на отчетно-перевыборной конференции завода, состоявшейся по случаю подведения итогов, в начале 1983 года» /С. 133/. Почти все члены коллектива поддерживали все полезные начинания, рождавшиеся на своем заводе и на других заводах. Почти все были, как говорили тогда, «сознательными», поэтому в коллективах почти все были награждены, отмечены благодарностями, премиями и т. п. Все они жили главной целью: улучшить свое благосостояние, благополучие своих семей, улучшить соцкультбыт и получить новую квартиру. Это были члены одной большой семьи. И вовсе не случайно. «Почти все из награжденных и поощренных различными преференциями, в том числе в области соцкультбыта, специалистов являлись активными общественниками: выполняли поручения парткома и профкома или работали постоянно (на общественных началах) в различных комиссиях: комиссии по оргмассовой работе; производственно-массовой комиссии; комиссии страхования; комиссии по охране труда; комиссии по работе среди женщин; комиссии по содействию семье и школе в воспитании детей и подростков; культурно-массовой комиссии; комиссии по пенсионным вопросам; жилищно-бытовой комиссии; комиссии общественного контроля; комиссии по зарплате и труду; комиссии по работе среди молодежи; комиссии по контролю общественных организаций: НТО, ДСО, ВОЛИР, Красный Крест, товарищеский суд, школа, постоянно действующее производственное совещание (ПДПС). Общественная жизнь на заводе, в буквальном смысле, кипела. Многие активисты после работы не спешили домой, а решали насущные проблемы оргмероприятий по всем перечисленным сферам общественной деятельности. При этом, много внимания уделялось организации массовых культурных мероприятий, отдыха, лечения, в том числе и курортного. В те годы часто выделялись соцстраховые путевки в пансионат «Буревестник», на курорты «Ессентуки». «Кармадон», в санаторий «Золотая роща», в дома отдыха «Соколова пустынь», «Щелково», «Болуевский», «Фонвизино», «Подмосковье», «Плесково», «Конаково», пансионаты «Дружба», «Клязьма» в санаторий «Сестрорецк» и другие. Больше всего, вероятно, радовались те, кто попадал в список первоочередников на улучшение жилищных условий. На той же профконференции под аплодисменты вручались ордера на двухкомнатные квартиры...» /С. 134-135/.

На «Мосэнергоремонте» в начале 80-х гг.: «Жилья строили не так уж много, но не меньше, чем многие другие предприятия и организации. В 1981 году предприятием был

построен в Москве и введен в эксплуатацию односекционный 72-квартирный кирпичный жилой дом, по Кленовому бульвару, 8, с жилой площадью 2274 квадратных метров. Предпринимались меры, чтобы новыми квартирами коллектив «Мосэнергоремонта» не обделяли и впредь... Предпринимаемые меры, с целью «оздоровления» кадрового вопроса, приносили свои плоды. И все же многие ощутили тревожные симптомы нестабильности; стало меняться в худшую сторону отношение молодежи к труду рабочего, и это особенно беспокоило ветеранов. Уже в наши дни, анализируя сложившуюся в России ситуацию, сравнивая свою работу в прошлом и настоящем, ветераны замечают: - Если задаться вопросом. Когда, по нашему мнению были самые лучшие времена для предприятия, то можно сказать, что это 60-е годы. 70-е годы, в основном, также были стабильными. А если взять 80-е... Возможно, лучший период в работе предприятия, пик его совершенствования, если можно сказать, пришелся на середину 80-х годов. В этот период мы имели вполне надежные, хорошо обученные коллективы, у нас были очень опытные, технически грамотные рабочие. Были стабильность, бесперебойность в работе, выполнение самых сложных ремонтов...» Пришла Перестройка и многое изменилось. Хотя еще трудно производственникам было судить, чего в ней больше – хорошего или плохого. Как бы там ни было, но и во второй половине 80-х годов коллектив трудился на зависть многим, в том числе самым крупным коллективам страны, тогда еще СССР» /С. 148/.

В большой степени аналогичные оценки данному периоду даются на всех предприятиях, при этом, ни в одной истории не умалчивается о реальных трудностях 70-х, 80-х гг. Однако о трудностях в историях нигде и никогда не умалчивается, касаясь любого периода истории СССР. Но трудности преодолевались поиском резервов. Нехватку, дефицит рабочих кадров в каждой эпохе ликвидировали своими путями, в т. ч. общими для всех – переобучением, а также и реконструкциями, техперевооружением, в результате чего в год условно высвобождалось от нескольких десятков до нескольких сот человек. Так, например, в истории завода «Электроугли» 1977 г.: «Реконструкция затянулась, но, в общем, она не стояла на месте... Всего в течение года было установлено свыше 80 и демонтировано около 90 единиц оборудования, и это позволило снизить удельный вес устаревшего оборудования на 5 процентов... В результате этих мероприятий за год условно было высвобождено свыше 60 работников. Многого делалось для достижения максимально возможной безвредности и безопасности труда...» /С. 160/. В одном из технических отчетов того периода отмечалось...» Неблагоприятные условия труда, значительная доля ручных операций и недостаток средств на социальное развитие коллективов, вызвали значительный уход квалифицированных рабочих с решающих участков производства (заготовительные переделы). На заводе нет притока молодых рабочих...» /С. 161/. Нет, при токе новых сил все же был. Иначе завод бы не смог развиваться, а он активно развивался еще многие годы. «Само собой, кому-то предпочтительнее оказывалось ездить на работу и за двадцать верст, поближе к «большой цивилизации», но ведь в городе Электроугли пока еще не могло дать полного комфорта своим работникам не только электроугольное предприятие. Да, в городе, где располагались головной завод, ВИНИИЭИ, Храпуновский механический завод, не было больницы, родильного дома, не были решены все вопросы водоснабжения и теплоснабжения. Но с вводом в эксплуатацию объектов соцкультбыта - детских садов, яслей, профилакториев, жилых домов уже очень заметно менялась обстановка... Появилась надежда рано или поздно получить новую квартиру: к концу пятилетки для заводчан был запроектирован ежегодный ввод двух жилых домов. На балансе завода имелось 32 жилых дома. В 1979 году по долевому участию было получено 17 квартир для переселения жителей из бараков по улице Парковой. На этом же участке было в то же время начато строительство очередного 71-квартирного дома, с вводом в эксплуатацию в начале 1981 года. В преддверии Нового года в городе было отмечено еще одно немаловажное событие – сдача 6-квартирного общежития; в нем 4 квартиры были отданы очередникам завода... Выделялись средства на поддержание программ по отдыху, лечению, физкультуре, благоустройству жилого сектора, детских

учреждений. У завода еще не было отдельного здания профилактория, базы отдыха. Правда, на базе пионерлагеря с сентября по апрель ежегодно продолжал функционировать профилакторий завода и ВНИИЭИ, но вот было намечено строительство постоянного профилактория на 100 мест. Для всего же объединения был отведен участок для создания базы отдыха в районе деревни Колонтаево. На заводе «Электроугли» стало хорошей традицией проведение массовых спартакиад, молодежных кроссов, эстафет, спортивных праздников, посвященных знаменательным датам... Не могло привлекать молодых претендентов в работники «Электроуглей» и то, что на головном заводе вошла в обиход электронно-вычислительная техника, были сданы в эксплуатацию первая и вторая очереди автоматизированной системы управления производственным объединением. АСУП охватила целый комплекс задач головного завода, ВНИИЭИ... План создания АСУ в производственном объединении до 1980 года имел комплексный характер и предусматривал автоматизацию всех уровней управления... Как видно, завод обещал в скором будущем стать предприятием, отвечающим требованиям тех, кто мечтал трудиться бок о бок с электроникой...» /С. 163-164/.

В результате изучения истории заводов советского периода мы пришли к выводу, что, имея градоформирующий и градообразующий потенциал, предприятия, в т.ч. выросшие в районе бывших кирпичных заводиков и глиняных карьеров завод «Электроугли» - головной родоначальник города Электроугли, советские промышленные предприятия могли активно развиваться при условии постоянного притока в цеха заводов дешевой рабочей силы из сельского сектора, наличия внешней угрозы в адрес СССР, при которой главные и повседневные социально-бытовые программы выполняются, в основном, прерогативой коллективов промышленных предприятий, а также действия всех видов советского рабочего права, главным из которых является право на рабочего-хозяина завода. В результате внедрения большого объема автоматизации, средств вычислительной техники и особенно ЭВМ и персональных компьютеров рабочий коллектив перестает быть полноправным хозяином завода, так как внедрялись АСУ контроля предприятием по всем уровням, что резко ограничивала права советского рабочего права на жизнь - по-прежнему – с постоянным изыманием у государства его задолженности перед рабочими коллективами в области полного удовлетворения их социально-бытовых и жилищных проблем. При условии исчезновения фактора внешней угрозы в адрес СССР государство смогло бы взять инициативу по решению социально бытовых проблем на промышленных предприятиях, в этом случае массовое внедрение АСУП и персональных компьютеров не повлияло бы на «демографии» в сфере промышленного производства. Исчезновение многих признаков Закона исторического потенциала промышленного предприятия СССР и самого закона не способствовало бы исчезновению модели социализма СССР, она была бы другой, с другой конструкцией, но социализм в СССР продолжался бы, принимая все более «европеизированные» формы. Мы также приходим к выводу, что одним из факторов, ускоривших крах советского социализма в СССР, является создание производственных объединений, в т.ч. слияние в рамках объединений заводов и их Научно-исследовательских институтов, работающих на них и использующих заводы как производственную базу обкатки техники и технологий. В той же истории завода «Электроугли» находим: «... При наличии в городе крупного НИИ город уже никак нельзя было считать совсем уж провинциальным. Новые творческие силы институту тоже, конечно, требовались, работы в его стенах хватало. Только для 1979 года силами института были разработаны в полном объеме и переданы для практической реализации восемь проектов механизированных участков и один проект реконструкции цеха головного завода. Правда, у института с заводом отношения складывались не всегда идеальные. Придет время и об этом будет заявлено: «С организацией ВНИИЭИ на базе ЦЗЛ все перспективные и текущие технологические разработки, их организация и выполнение претерпели большие изменения. Были созданы необычные взаимоотношения, не имеющие аналогов в других отраслях. Институт выбрал тактику диктата по отношению к заводу. Институт разрабатывает технологический

регламент, который обязан выполнять завод, без внесения каких-либо корректив, даже если обнаружены несуразности. В результате завод несет ответственность за план и качество, не имея права как на критическую оценку, так и на корректировку регламента (Нарушено советское рабочее право на выполнение работы только со средним и хорошим качеством). Вряд ли подобные взаимоотношения можно считать удачными. Они отнимают инициативу и даже желание у заводских технологов работать над усовершенствованием и экономичностью процессов...» /С. 164-165/. Разумеется, без учета этих жалоб выполняемый по планам министерства объем работ завода совместно с НИИ был огромным.

Нужды военно-промышленного комплекса, народного хозяйства страны не позволяли топтаться на месте ни одному заводу. Эти нужды, с одной стороны, двигали экономику социализма текущего образца, основанном на Законе исторического потенциала промышленного предприятия СССР, а с другой, все более «зашоривали» глаза правительственной верхушке власти, увлекшийся военными программами в результате нужды отражения внешней военной угрозы настолько, что был запущен механизм уничтожения советского социализма, а именно – механизм оттеснения чувства полноправного хозяина завода со стороны коллективов заводов. И реконструкции, прежде всегда очень желанные, т. к. несли с собой средства на строительство новых и все более современных бытовых корпусов, дополнительно жилья, становились коллективам все больше в тягость. Так, в истории завода далее: «Институт, конечно же, работал много; может, бывали и «несуразности», но в серьезной и крупномасштабной работе без этого, наверное, не обходятся нигде. Слишком это сложное дело – реконструировать, технически оснащать действующий завод! В период 1979-1980 годов общими силами будет сделано не меньше, чем в предыдущие годы пятилетки. Не без нервов, но настойчиво подготавливали специалисты пусковой комплекс на ввод (всех новых) объектов электроугольного производства...» /С. 165/.

Таким образом, констатацией является то, что на ускорение заката социализма советского образца 1917-1991 гг. еще до «горбачевской» Перестройки повлияло всемерное ускорение современной культуры производства, являющейся продуктом многих факторов, в т. ч. больших достижений, позволявших ускорять проникновение данной культуры во все сферы производственной и производственно-бытовой жизни с геометрической прогрессией. Это, в частности, дало тому же заводу «возможность в 1985 году резко повысить коэффициент использования производственных мощностей и аттестовать вместо 200 сразу 640 (!) рабочих мест» /С. 202/. О том, насколько разительно отличался и внешний вид рабочих на особо «грязных» участках труда на таком специфическом «угольном» заводе говорит хотя бы следующее: «На заводе работала прачечная спецодежды, где в смену стиралось до 500 килограммов белья, там же производились починка одежды и ремонт обуви. В цехах мастер строже следили за внешним видом рабочих: оборванных или же замазанных с головы до пят не стало видно ни на одном участке». /С. 204/.

Истории заводов, где работали в халатах, в белых халатах, в «чистых» и «сверхчистых» цехах (предприятия ВПК, например, завод «Вымпел» - завод ракетостроения, завод «Компонент», изготавливающий оборудование, ЭВМ для космической станции «Мир», Московский нефтемаслозавод – новый корпус «Сверхчистых смазок» для авиа-и ракетостроения и др.) Дело с чистотой, включая и спецодежду, стояло всегда на самом высоком уровне. Но в независимости от того, к какому типу предприятий относился тот или иной завод – был «особым», «режимным», «дотационным» или был «средним», «обычным», накануне Перестройки и вопреки Перестройки, разрушающей советский социализм, до 1991 года все эти заводы поднимали уровень строительства собственного жилья и развития соцкультбыта. В разделе «Проблемы труда и быта» об успехах в области социально-бытового развития накануне Перестройки 1985 г. в источнике «В истории завода – история страны» (история «Электроуглей») отмечается следующее: «...Оформлялись площадки жилых домов, а также территория вводимого в

строй детского комбината на 240 мест, нового общежития. В жилом секторе имелось уже 27 детских спортивных площадок, 1 детская хоккейная площадка, два агитпункта, которые также не были оставлены без внимания, подновлялись и по-новому оформлялись. С особой заботой подошли к мероприятиям по строительству и подготовке к пуску в эксплуатацию нового профилактория... С 1983 года на заводе действовала первая очередь теплицы площадью 500 квадратных метров, к 1985 году было выражено несколько тонн овощей (для заводской столовой и детских учреждений). У завода имелось 32 дома с полезной площадью около 60 000 квадратных метров, всего 1214 квартир, число проживающих в них – работающих и ушедших на пенсию заводчан и членов их семей составляло 3600 человек. Они уже не могли пожаловаться на излишнюю стесненность, по сравнению с прошлыми годами: теперь на каждого приходилось без малого 10 квадратных метров, в общем-то, неплохо. Во всех домах осуществлялись плановые, текущий и капитальный ремонты, так что фонд жилых площадей всегда поддерживался на должном уровне. Кроме тех жилых метров, которые занимали квартиры, имел завод еще свыше 3300 квадратных метров жилых площадей, которые сдавались в аренду торгующим и другим государственным учреждениям. Каждому иногороднему специалисту завод предоставлял место в общежитии, в котором имелось 60 благоустроенных квартир на 145 человек. Общежитие располагало необходимой мебелью, оборудованием /С. 205/. Что касалось притока молодых специалистов, то он с каждым годом возрастал: на заводе в 1985 году их было около 160 человек, из которых высшее образование имели около 50; в то же время училось в институтах еще более 60, а в техникумах около 10 человек. Ежегодно обеспечивалась подготовка новых рабочих до 100 человек, повышалась квалификация у 400 и более специалистов, в том числе свыше 600 ИТР и служащих»/С. 206/.

Одним из факторов свертывания социализма является, на наш взгляд, инициированное в доперестроечный период, но активно внедряемое во время «горбачевской» Перестройки новые бригадные формы организации труда, в т.ч. с коэффициентом трудового участия. В середине 80-х гг. этому посвящаются страницы и в отдельных случаях отдельные главы во всех историях предприятий, с оценками от хвалебных до сдержанных и отрицательных. Во время Перестройки насаждением этих бригадных форм, когда рабочие сами должны были решать, кому заплатить больше, а кому меньше, согласно КТУ, не смотря на свое «демократическое», «социалистическое» лицо, очень мало отношения имело к истинному социализму в рамках производства. Размывалось советское рабочее право на гарантированный средний заработок, право на среднюю зарплату, право на справедливую зарплату, при которых любой рабочий, даже «нерадивый», не слишком старательный или попросту не умелый был равноправным членом коллектива и имел право голоса, как и все, хотя его голос мог и вызывать только раздражение или усмешку. Любой рабочий жил в осознании, что ему не доплачивает государство, что государство ему что-то должно, в т.ч. и «вычитаемую» для себя у простого рабочего часть зарплаты, но взамен рабочий может требовать от коллектива обеспечение развитым социальным бытом и благоустроенным жильем. При новых формах бригадной организации труда, особенно при внедрении новых моделей хозрасчетной работы в период Перестройки удар по этому виду советского рабочего права нивелировал позитивное отношение рабочих к текущему социализму, и объявление Перестройки будет воспринято как защиту интересов заводов и фабрик, и никто не ожидал обратного – предательского удара в спину советским промышленным предприятиям, модели и конструкции их развития.

В истории завода «Электроугли» находим: «С появлением большого числа дипломированных инженеров в 1985 году для лучшего инженерного обеспечения бригад в каждый цех были назначены инженеры-кураторы. Одновременно в 23 бригадах были созданы Советы бригад, а также Советы бригадиров цехов и заводской Совет бригадиров. Еще веря в «чудо» бригадной формы организации труда, ею охватили 70 % рабочих, тогда как в 1983 году – всего 10%. Особенно активное развитие бригадной формы организации труда происходило во вспо-

могательном производстве, где было организовано свыше 30 бригад с численным составом около 300 человек» /С. 206/. Эти бригады были бригадами более цивилизованными, просуществовали несколько лет и считанные месяцы. В конце концов, рабочие попросту устали подсчитывать деньги, быть под постоянным пристальным контролем друг друга, заставлять друг друга подтягиваться, работать все лучше и лучше, как было во времена работы их отцов и дедов. (Исчезало советское рабочее право на гарантированную работу и гарантированный «равный» заработок при любом уровне квалификации и при работе с удовлетворительным и хорошим - не высшим - качеством).

Однако мы выводим, что если в прошлом поколения заводчан компенсировали недостаток в зарплате изъятием у государства его задолженности перед рабочими в области развития соцкультбыта и строительства нового жилья, то в новых условиях столь же напряженный труд и ответственность лишь ради повышения зарплаты на 15-20% и даже 50% или даже вдвое у лучших рабочих был попросту невозможен. Такой труд мог иметь место на локальном уровне, в локальном временном отрезке, и он мог бы жить долго, но уже в иных условиях социализма, вне действия Закона исторического потенциала промышленного предприятия СССР. Т. е. новые формы бригадной организации труда по КТУ могли бы быть узаконены на сколь угодно длительный отрезок времени, но при этом пришлось бы постоянно и все более ощутимо повышать зарплату тем, кто из отстающих вырос до «средняков», а из средняков до передовиков, на что у государства не было возможностей. Это трудовыми коллективами в прошлых пятилетках компенсировалось их негласным, официально не узаконенным правом изымать у государства его задолженность перед народом – использовать дополнительную энергию, средства, заводские фонды, время на постоянное наращивание объемов и качества соцкультбыта и жилья.

И даже партийные комитеты, по сути, уже более обслуживали нужды коллектива в обеспечении соцкультбытом, нормальными условиями труда, чем нужды ЦК КПСС, становясь все более «народными», все более имея черты профсоюзного комитета. В истории завода «Мосэлектроштит» (Источник - «На службе энергетики России», 2006 г., раздел «Развитие социальной сферы, вопросы подготовки кадров») отмечаем: «Хотя в минувшей эпохе, когда во всем главенствовал «его величество» план, трудовые коллективы не могли решать свои главные материальные проблемы без участия заводской администрации, партийного и профсоюзного комитетов, все же это участие очень помогло очень многим получить квартиру, улучшить жилищные условия. Оно же гарантировало получение квалифицированной медицинской помощи, давало возможность править здоровье в санатории, отдохнуть на курорте, в домах отдыха, на базах отдыха. А дети заводчан, молодежь, могли учиться в профтехучилищах отрасли, в техникумах и ВУЗах за счет завода – было бы желание учиться и работать...» /С. 14/.

Помимо прочих, указанных на примере других заводов, работ в области соцкультбыта, также как и на других предприятиях, «решением одной из социальных проблем стало создание и организация садовых товариществ, Создано всего два садовых товарищества: «Энергетик 144» и «Пестово» - более сотни участков. Имеются у заводчан садовые участки и в других садовых товариществах...» /С. 115/ И т. д. «И все же, при этих благоприятных условиях вопрос о закреплении на заводе рабочих кадров, кадров специалистов-инженеров оставался всегда злободневным, одним из наиболее острых. Кадровый вопрос был трудно решаемым, особенно в условиях Москвы. Как привлекать, как закреплять, как растить и воспитывать работников – решались эти вопросы по разным направлениям. Прежде всего, - это создание хороших условий для труда. Для этого проводилась реконструкция завода. Затем – это жилье, отдых, решение других социальных проблем. Жилищная проблема решалась наиболее трудно, но решалась. К началу 1970-х годов на балансе завода находилось 12 домов: 3 дома – по улице Толбухина, 7 домов – по улице Горбунова и 2 дома – в поселке Баковка, в Московской области. Завод вел строительство 9-этажного дома по улице Горбунова. В заводском списке на полуоче-

ние жилья стояли десятки работников завода. В заводском списке на получение жилья состояли десятки работников завода...» /С. 15/.

Необходимо отметить, что и многие директора предприятий основной своей заслугой считали не управление заводом, хотя это и выполнялось согласно задачам, как естественное, а организацию строительства жилья для коллектива, выбивание участков, фондов и пр., а также и разработку собственных мер, как бы хозспособом, т. е. за свои средства. Построить больше и лучше, как бы обойти иные законодательные документы, инструкции, чтобы, например, обозначив в статье расходов объект как «красный уголок», построить на самом деле клуб или даже мини-дворец культуры (Такой пример имеется в истории Московского трубного завода «Филит»). Продолжаем о ситуации на заводе «Мосэлектрощит»: «...На прием к директору завода, с целью решить свой жилищный вопрос, приходила масса народу. Начиная с 1973 года директор завода Н. Г. Подсобляев и заместитель по общим вопросам Е. А. Минасбеков разработали систему, учитывающую общий стаж, состав семьи и сколько из членов семьи работают на заводе, их жилищные условия. И строго по этой системе, из общего списка очередников в цехах, составили единую очередь. В дальнейшем при выделении жилья она и соблюдалась строжайшим образом» /С. 115/. К тому времени, т. е. периоду, позже по недоразумению демократов названному «застойным», как должное воспринимали способность заводов, их директоров постоянно требовать улучшенный соцкультбыт, новое жиль и со стороны министерств и ведомств.

Промышленные предприятия возбуждали энергию Закона исторического потенциала промышленного предприятия СССР, этот закон возбуждал реакцию министерств и ведомств подчиняться его влиянию на все сферы жизни в стране. Разумеется, это все наблюдало и не мешало развитию данного социализма и верхушка власти, ЦК КПСС, Президиум Верховного Совета СССР, но и при этом они оставили заботу заниматься этими проблемами самим предприятиям, хотя и при посредничестве министерств и ведомств. Иначе в стране не было бы постоянного дефицита не только на выделение средств со стороны министерств и ведомств на жилье, но и дефицита на строительные организации по возведению жилья для коллективов заводов и дефицита на землю под строительство, тогда как земли было много и в Москве, и тем более за чертой Москвы. «...Деньги на строительство жилья со стороны министерства и главка выделялись. Но всегда было трудно найти надежного подрядчика для строительства, а также решать вопросы, связанные с выделением площадок под застройку. Здесь надо отдать должное строителям и руководителям МК-38: они не подводили завод, причем, строили жилье качественно и в сроки... В результате завод получил в эксплуатацию 9-этажный дом, затем 12-этажный и два 14-этажных дома по улице Горбунова. Площадки под новое строительство были получены следующим образом. На балансе завода имелось семь двухэтажных домов постройки сороковых годов. Они требовали капитального ремонта, но их снесли, и на их месте строились новые многоэтажки.

В результате всех этих мер очередники завода (они ставились на учет при наличии менее 7 квадратных метров на человека, при норме по городу Москва 5 квадратных метров) получали новое жилье через три года после поступления на завод. В планах руководства был намечен снос еще двух оставшихся 2-этажных домов и строительство еще одной 14-этажной башни, тем самым могла быть полностью ликвидирована очередь на получение жилья. Но начавшаяся Перестройка (с 1985 г.) нарушила эти планы, поскольку прекратилось стабильное финансирование» /С. 116/.

При этом надо отметить, что финансирование было либо в форме ссуды, кредита, либо тех денег, которые являлись уже заработанными средствами предприятий. И многие предприятия накануне Перестройки уже видели ближайшие перспективы ликвидации очередности на жилье, а иные (например, Московский завод «Вперед») и полностью решили жилищную проблему, очередников на получение отдельных квартир больше не было, и проблем с

предоставлением жилья для вновь поступающих на завод также не было: предоставлялись места в общежитиях; чтобы новичкам получить, то есть заслужить, отдельную квартиру надо было поработать на заводе всего несколько лет. После краха Перестройки этот фактор из поля деятельности предприятий исчез полностью. При этом мы отмечаем, что обеспеченность своих потребностей в достойном благоприятном жилье почти полностью или полностью стало великим завоеванием советского социализма образца СССР, внутренним двигателем которого являлся исторический (или общесоциологический) Закон исторического потенциала советского промышленного предприятия. Именно этот закон помогал преодолеть многие трудности но добиться того, что было прежде всего необходимо советским людям, как цивилизованному, в гораздо большей степени демократичному, чем могло показаться на первый взгляд посторонним (тем более западным) наблюдателям. Народ, а не государство, строили дома и подводили к этим домам свет и тепло, часто жестко противостоя государственной машине, борясь за свои юридически обоснованные, а также и не озвученные, неофициальные права, когда государство было занято своими глобальными стратегическими задачами. «Многое было пережито в решении социальных вопросов. Ветераны помнят, как непросто решались проблемы стабильного обеспечения теплом домов жилого поселка по улице Горбунова, как пробивался туннель под железной дорогой, как подключались к городским тепловым сетям, как строили тепловой пункт и ликвидировали угольную котельную, и так далее. Все это, как и приложение сил по созданию хороших условий труда, способствовало привлечению кадров, их закреплению на заводе...» /С. 116/.

Необходимо отметить фактор живейшего интереса коллективов промышленных предприятий к развитию собственных подсобных хозяйств. Это в условиях дефицита на некоторые продукты питания, позволяло чувствовать себя более защищено. Государство и здесь переложило часть своих функций на плечи заводских коллективов, и не только в трудные времена войны и первых послевоенных лет, но и в 70-80-е гг. «В свое время наши высокие советские руководители задумали решить продовольственную проблему, обязав все трудовые коллективы создать собственные подсобные хозяйства. Мы, на заводе, понимали. Что уж это нам не под силу (в Москве). Но от своих друзей из Минстроймаша узнали, что в заводских условиях можно выращивать зеркального карпа, используя оборотное водоснабжение. Директор завода... вместе со своим заместителем... съездили на один из заводов города Свердловска и ознакомились с этим неслыханным производством. Вернувшись, решили: силами конструкторов завода спроектировать и на прилегающей к заводу территории построить здание, где, в конце концов, и разместили три десятка ванн емкостью по 6 кубометров каждая. Смонтировали систему оборотного водоснабжения, систему очистки воды, систему кормления рыб. Вскоре стали выращивать карпа и продавать работникам завода, в любое время года, живого карпа». /С. 121/.

Об огромной роли исторического потенциала советских заводов, об их влиянии на складывание модели социализма в СССР говорит и тот факт, что без помощи заводов не могли полноценно развиваться предприятия и организации сельского сектора, деревни, села, колхозы и совхозы. «Но надо сказать, что если и привлекались силы заводов на сельскохозяйственные работы, то в те годы многие хорошо понимали, что это необходимо, чтобы полки продовольственных магазинов не оказались пусты. Вклад очень и очень многих промышленных предприятий в организацию работ, в поднятии индустриальной базы подшефного совхоза или колхоза был попросту бесценен. Тем самым были сохранены для России сотни тысяч сел и деревень, которые сегодня существуют только благодаря вложению в них в свое время огромных технических резервов. Помогая селу, коллектив завода нередко становился участником подобной «всенародной» помощи и другим различным ведомствам. И хотя это действительно отнимало много сил и времени, не отвечать на призывы о помощи со стороны властных структур района заводской коллектив, конечно, не мог» /С. 120/.

При этом, какие бы резкие повороты не делала «новая хозяйственная политика» государственного аппарата власти, на заводах страны оставалось неизменным одно: выполнение двух основных, неразрывных одна от другой ни при каких условиях задач - производственная работа ради улучшения социально-бытовой работы. В то же время здесь второе является первичным. Все это, подчеркнем, были факторами развития социализма, с этим считались власти, от того все настойчивее за призывами лучше поработать стучались в двери предприятий с поздравлениями, с наградами – чтобы народ постоянно воспринимал свои достижения как достижения под руководством партии и правительства. Более того, надо было внушить коллективам, что при подведении итогов работы советская власть обязательно учитывает: сумели ли предприятия улучшить свой соцкультбыт. Из истории завода РТИ «Каучук»: «...В 1976-1977 годах объединение «Каучук» было признано победителем в соревновании предприятий Миннефтехимпрома. В течение 6 кварталов оно занимало призовые места. При этом со стороны министерства и ЦК профсоюза обязательно учитывались успехи в социально-бытовой сфере, в сфере культуры труда. С этим на «Каучуке» тоже выглядело, в общем, благополучно. Коллектив заработал деньги на получение для своих работников в течение двух лет 17 квартир (в течение 5 лет – всего около 15 000 квадратных метров жилья). Отлично функционировал Дом культуры МПОЛ «Каучук», начитывающий 23 кружка художественной самодеятельности с охватом более 550 человек. Работали три университета культуры... В Подмосковье был создан уютный детский городок, где летом отдыхали школьники и дети дошкольного возраста. Так, в 1977 году в пионерском лагере отдохнуло около 2000 детей. На территории завода была введена в строй замечательная поликлиника, которую коллектив стремился сделать образцовой в районе. Большое количество трудящихся ежегодно направлялось на лечение в санатории и дома отдыха: до 2600 человек». /С. 178-179/.

Эти факты не указывают на то, что период 70-х гг., начала 80-х гг. являлся для страны периодом «застоя». Тот же завод, 1985 г.: «...У объединения имелись веские основания надеяться на скорый приток необходимого числа рабочих, дипломированных технических специалистов, поскольку выделялись крупные средства на строительство дополнительного жилья, укрепление социальной инфраструктуры в целом. За 30 минувших лет на головном предприятии было введено в эксплуатацию более 40 000 квадратных метров жилья, что позволило ликвидировать ветхие дома и неблагоустроенные бараки. За последние две пятилетки было выстроено и введено в эксплуатацию четыре так называемых «жилищно-строительных кооператива», введено два общежития. Объединение принимало участие в долевом строительстве жилых домов совместно с Моссоветом, что обещало улучшить жилищные условия дополнительно еще сотням семей работников МПО «Каучук». Для санаторно-курортного лечения трудящихся объединения приняло участие в строительстве санаториев: санатория имени Куйбышева в Ялте на 240 койко-мест в год, санатория «Геолог» - на 120 койко-мест и санатория имени Чкалова – на 300 койко-мест. Планом улучшения социально-культурных и жилищно-бытовых условий работников и членов их семей до 1985 года было предусмотрено, что численность работников, обеспечиваемых путевками в санатории, дома отдыха и турбазы вырастет приблизительно на 50%! Это был очень заметный шаг вперед. По плану технического перевооружения строился административный корпус с современной столовой на 600 посадочных мест. Предусмотрено было строительство заводского профилактория, расширение и реконструкция заводского пионерского лагеря в Орехово-Зуевском районе... здесь рядом с деревянными постройками встали современные корпуса; еще в первой половине 70-х годов, благодаря этому, лагерь пережил свое второе рождение. Отдыхали здесь ежегодно не только дети школьного возраста, но и ребяташки из детских садов. Прежде им организовывали отдых на природе в районе частного сектора (деревни, села), теперь же летом в Соболево проводило время до 360 дошколят. Очень внимателен был коллектив головного завода и к школе-интернату №14. Надо сказать, что детей из интерната также стали приглашать в пионерлагерь, десятки

из них получали там истинное удовольствие, ощущая настоящую материнскую и отцовскую заботу со стороны воспитателей, которые хорошо понимали. Как трудно живется этой категории детей, многие из которых были сироты. Руководство, партийная и профсоюзная организации объединения уделяли детскому сектору внимания уже не меньше, чем взрослым – папам и мамам; к часть., благодаря хорошей работе, МПО «Каучук» имело возможность выделять солидные средства на поддержание детского отдыха, спорта, туризма, медицинского обслуживания. Работа эта на «Каучуке» считалась одной из лучших среди предприятий отрасли» /С. 184-185/.

Все это требовало больших финансовых затрат, но при изучении отчетов о социально-бытовой сфере складывается впечатление, что средства на это затрачивались с большим желанием в т. ч. на ремонты, даже если иной жилой фонд какое-то время и казался убыточным. Вот материалы документа «Жилищное хозяйство и социально-бытовое обслуживание трудящихся предприятия», полностью включенные в историю Московского завода «Маяк» по производству авиационного электрооборудования: «1. Предприятие имеет на балансе 9 благоустроенных жилых дома, расположенных в Первомайском районе общей площадью 53239 кв. м. жилой площадью 33321 кв. м., общежитие общей площадью 976 кв. м. – жилой – 608 кв. м. и 3 жилых дома общей площадью 5438 кв. м. – жилой – 4799 кв. м. и газовую котельную в г. Люберцы. Регулярно проводится планово-текущий и капитальный ремонт жилого фонда. В 1986 году на капитальный ремонт в г. Москве израсходовано 39 тыс. руб. при плане 53 тыс. руб. На текущий ремонт при плане 39 тыс. руб. израсходовано 34 тыс. руб. Планом предусматривались убытки от эксплуатации жилищно-коммунального хозяйства в сумме 150 тыс. руб. по факту – 140 тыс. руб. Общее состояние жилого фонда удовлетворительное со 100-процентной подготовкой и выполнением в эксплуатации в зимний период. 2. Завод на своем балансе имеет общежитие на 111 койко-мест для иногородних граждан по адресу: Н. Первомайская ул., дом 18-а. Общежитие со всеми удобствами, жилые комнаты оснащены мягким и жестким инвентарем. Обслуживающий персонал общежития укомплектован полностью согласно штатному расписанию. В общежитии имеются наглядные пособия политико-воспитательной и культурно-массовой работы, имеется комната для занятий, конференцзал, телевизионная. Мероприятия проводятся по плану. 3. Завод имеет столовую № 7 от Первомайского треста столовых на 232 посадочных места, в том числе диет-отделение на 28 посадочных мест. 4. Завод располагает помещением стола заказов..., который обслуживает коллектив завода. Заключены договоры-содружества с магазинами № 8, 19, 57. 5. Завод имеет детский комбинат № 37 на 100 мест в Первомайском районе, по 3-й Прядильной ул., дом 16-а. Согласно шефской помощи имеются детские ясли № 227 по адресу: Мироновская ул., дом 9, и детский комбинат № 323 по 8-й Парковой ул., дом 7. 6. Имеется пионерский лагерь «Ласточка» на 400 мест, расположенный по адресу: Московская обл., Истринский р-н, ст. Румянцево. В п/лагере в 1986 году отдохнуло 1400 человек, зимой – 115 человек. На детской даче ведется ремонт жилого массива. На зимней базе отдыха в 1986 году отдохнуло 257 человек. На загородной базе имеются очистные сооружения, теплица, 2 угольные котельные, ведется строительство новой котельной. 7. Завод имеет два корпуса отдыха: на Черноморском побережье, ст. Лазаревская в пансионате «Юг», корпус на 40 мест, функционирует круглогодично (завод использует с мая месяца по октябрь). В 1986 году отдохнуло 360 человек. В доме отдыха «Зеленый курган» корпус на 39 мест, работает круглосуточно. В 1986 году отдохнуло 272 человека, из них 170 человек семейных. Приобретено санаторных путевок 130 штук, туристических – 156 штук, всего на сумму 100 000 руб. 99% путевок выдано со скидкой 70% за счет соцкультжилфонда. 8. Имеется 6 садоводческих товариществ, при каждом товариществе имеется правление с привлечением членов садоводчества по адресам: 1) «Маяк-1» - с 1986 г., Павлово-Посадский р-н, дер. Шевлягино, площадью 108 га – 18 участков... 2) «Березка» - с 1986 г., Павлово-Посадский р-н, дер. Насырево, площадью 9,0 га – 21 участок... 3) «Кураповские хутора» - с 1955 г., Нарофоминский р-н,

площадью 2, 86 га – 21 участок... 4) «Дружба» - с 1956 г., ст. Чепелево, площадью 1,8 га – 21 участок... 5) «Маяк-2» - с 1982 г., Нарофоминский р-н, с/х Архангельский, дер. Прядино, 5,0 га – 54 участка... 6) «Заря» - с 1980 г., Павлово-Посадский р-н, дер. Кузнеца, площадью 12,7 га – 160 участков... 9) (Учитывая, что на садоводческих участках ставились домики, а в последствии на многих из них были построены дачи, жилые дома, можно констатировать, что изъятие у государства земли под ведение подсобного хозяйства и строительство жилья также является потенциалом любого промышленного предприятия СССР). 10. В 1987 году завод приступит к строительству жилого дома площадью 3850 кв. м., срок сдачи – 1988 год. 11. Нуждаемость по заводу на улучшение жилищных условий – 195 семей – 819 человек. 12. При заводе имеется мед. сан. часть №46. Посещаемость (пропускная способность) (до) – 250 человек в сутки. Регулярно проводится флюорография всех работающих, санитарное обследование пищеблока, бытовых и производственных помещений. Врачи, закрепленные за цехами, проводят профилактическую и санитарно-просветительную работу в коллективах...» /С. 12-114/.

Важно подчеркнуть, что объектами завода нередко пользовались и жители, проживающие в районе этих объектов. А когда возникала необходимость сноса домов частного сектора, где проживали не работающие на заводе граждане, завод предоставлял квартиры частникам в заводских домах. Из истории того периода Внуковского завода огнеупорных изделий: «Не прошло незамеченным, в 1984 году, еще одно – знаменательное – событие: из старого деревянного здания в новое и благоустроенное переехала заводская поликлиника; ее дооснастили передовым медицинским оборудованием. Сколько благодарных слов в адрес руководства медработников было сказано в те дни от пациентов поликлиники, двери которой были открыты не только для работающих, но и пенсионеров завода. На базе отдыха, на Истринском водохранилище, было построено 8 летних домиков для отдыхающих заводчан, и это, конечно, также доставляло радость, вселяло уверенность в свои силы, в благополучное завтра. Был снят ряд проблем и в жилом секторе. Для освобождения площадей под строительство новых домов срочно потребовался снос частных домов с предоставлением их хозяевам новых благоустроенных квартир. В 1984 году за счет собственных средств,хозспособом был построен 12-квартирный жилой дом; разворачивалось строительство очередного дома на 180 квартир (он будет сдан под ключ в 1987 году). А для снятия напряженности в обеспечении теплом действующего жилого фонда микрорайона, а также и строительства нового, на площадке «2 в 1984 году была построена новая котельная на три мощных котла... Тем самым практически все остро нуждающиеся в улучшении жилищных условий работники завода были обеспечены благоустроенной жилплощадью, по нормам того времени (Завод имел 45 жилых домов, в которых проживало свыше 3200 человек и два общежития с жилой площадью 615 квадратных метров на 70-80 человек). Таким образом, к середине 80-х годов завод, в основном, выполнил все обязательства по облегчению труда рабочих в цехах и снятию напряженности в области жилищного строительства»/С. 182-183/.

Мы указываем, что Закон исторического потенциала промышленного предприятия СССР, влияя на всю модель социализма в СССР, разумеется, однако эффективно действовал как в городе, в т.ч. в столице, так и на периферии, в т.ч. в других городах. Как в Москве, так и в других местах строили хозспособом, покупали квартиры для работников, прикладывая много сил собственных ремонтно-строительных цехов, а также и отделов жилищно-коммунального хозяйства заводского поселка. Далее отмечается: «Особую благодарность заводчан, жителей заводских кварталов заслужил поистине самоотверженный, плодотворный труд строителей, энергетиков, монтажников, ремонтников, транспортников, работников ЖКО, которые сделали все от них зависящее, чтобы,- как пояснялось в отчете,- «программы по обеспеченности цехов завода энергией и теплом, а также и жилого сектора завода были выполнены в установленном размере» /С. 183/. Можно подчеркнуть и следующее: «Уверенность в благополучном будущем базировалась на высоких результатах работы, открывающих новым огне-

упорам (изделиям завода) внуковского производства широкие перспективы в завтрашнем дне. Эти результатов постоянно подтверждались проведением промышленных испытаний отработанных заводчанами технологий на металлургических предприятиях страны...» /С. 185/.

Однако, возможно, не так оптимистично были настроены власти страны, которые, по-видимому, не делали ставку на прежние методы работы, предположительно от того, что не видели больших ресурсов притока дешевой рабочей силы из села, и поэтому наступившему в недалеком будущем экономическому и социально-политическому хаосу предшествовало внедрение экономических экспериментов. Так, с 1 Января 1984 года на заводе ВЗОИ началось внедрение экономического эксперимента по расширению прав завода в планировании и хозяйственной деятельности и по усилению его ответственности за результаты работы. К этому времени уже не стало генерального секретаря ЦК КПСС Л. И. Брежнева.

Вставшие у руля власти реформаторы, очевидно, не понимали сути и природы социализма в той мере, какой ее видели предшественники, в т. ч. и Л. И. Брежнев, который, как известно, очень не любил экспериментировать там, где и так все хорошо срабатывало. Любая повышенная ответственность в адрес заводского коллектива создавало тот потенциал напряженности, который, накапливаясь с годами, мог однажды сработать детонатором к социальному взрыву. Тем более, что почва для этого создавалась в результате резкого увеличения средств автоматизации, усложнения обслуживания, ремонта и наладки различного оборудования. Не случайно в те годы на многих заводах иное дорогое новое оборудование оставалось без дела в результате поломки или от того, что для него не имелось специалиста, или же оставалось пылиться и даже ржаветь на каком-нибудь складе даже не распакованное. Иной раз его попросту боялись запускать, боялись ответственности за неправильный ввод в эксплуатацию. Поэтому, с одной стороны, эксперименты были необходимы, давали высокий запланированный кратковременный экономический эффект, с другой – они подрывали устои «старого доброго социализма» - социализма ударных вахт и нещадного интенсивного использования более простого оборудования, которое можно было легко починить и ввести в строй силами простых рабочих ремонтников и наладчиков, сварщиков или одних слесарей, у которых главным инструментом могли быть молоток, гаечный ключ и кусок ветоши. «Работа в условиях эксперимента на новом витке развития завода помогла коллективу не только увеличивать объемы выпуска продукции, но и больше внедрять новой техники. Эксперимент, конечно, ужесточил режим работы, ни у кого не оставалось времени для раскочки, каждому цеху постоянно приходилось выискивать все новые и новые резервы. Работа стала оцениваться, прежде всего, по объему реализации с учетом выполнения обязательств по договорам»/С. 197/.

Здесь нарушалось советское рабочее право на гарантированный сбыт продукции, что являлось одним из основных условий социалистической системы хозяйствования. Этот вид рабочего права был тесно связан с видом рабочего права на выпуск продукции хорошего и среднего уровня качества (без обязательного высшего): что ни выпустил, все уйдет на нужды промышленности, в торговую сеть, как товары ширпотреба, товары народного потребления. За этим видом рабочего права стояло рабочее право на стабильную заработную плату. Здесь же пока не продашь, не получишь денег. Это сильно било по системе социализма старого доперестроечного образца, но вся сила и крепость социализма состояли именно в неразрывной связи всех видов не озвученного (не кодированного) советского рабочего права. «Особая ответственность легла на плечи служб диспетчеризации, на службы оперативного планирования и управления. В цехах с большой номенклатурой изделий различные технологические пути прохождения полуфабриката порождали и множество вариантов очередности запуска в работу заготовок» /С. 197/.

Эта уникальная возможность многовариантности в работе диктовалась не чем иным, как объективными условиями труда при социализме, при той свободе, которая позволяла рабочим коллективам чувствовать себя на предприятии как дома, в своем собственном хозяйстве,

работать сверхурочно ради благополучия своей заводской семьи, собственных семей. Да, «из-за этого случались простои одних видов оборудования, в то время как другие были не в состоянии пропустить наплыв заготовок, а как следствие – порождалась неритмичная работа, невыполнение плана по номенклатуре» /С. 197/.

Но так или иначе планы выполнялись. При том, что эксперимент принес с собой «ритмичную работу всех участков... большую экономию сырьевых и топливно-энергетических ресурсов, и этого удалось достичь в 1984 году практически всем цехам... ритмичная работа цехов позволила за год намного уменьшить состав рабочих» и другие положительные факторы, все же это была работа иного, чем прежде, уровня – работа под постоянным контролем в условиях выполнения жесткого графика. Но в советском коллективе любые жесткие меры приводили к уменьшению выделения энергии энтузиазма. Для энтузиазма нужны были существенные стимулы, а стимул «дать больше государству!», «с меньшими затратами» и т.п. мог быть стимулом лишь в случае, если за ним стояло обещание существенно улучшить материальное положение – не уровнем зарплаты, а новым жильем, различными льготами на отдых, лечение и пр. Причем, было необходимо сохранить за рабочими свободу, право на прогул в том числе. Уменьшалось действие рабочего права на защиту коллектива (на прогул, на появление в выпившем состоянии, на допущение брака, на поломку оборудования, на невыполнение суточного задания, и пр.), в результате численность работников на предприятии снижалась, их недостача покрывалась различными способами и вариантами все с большим трудом. В истории ВЗОИ: «Правда за руку на завод пока ни кого не приводили. Наоборот, как раз в это время принимались самые решительные меры против нарушителей дисциплины, и это дало значительный эффект. За год, по сравнению с 1985 годом, удалось втрое снизить потери рабочего времени от прогулов» /С. 197/. Но в то же время отмечается и следующее: «Списочная численность рабочих в 1986 году составляла 1470 человек, и она начала постепенно снижаться. Проблему дефицита кадров решили тем, что подготовили и обучили вторым профессиям 170 человек» /С. 197/.

Рабочих переучивали, других просили работать сверхурочно, выплачивали премии, но кризис Перестройки был неизбежен, как и крах прежней системы социализма. На том же заводе в период кризиса Перестройки, 1989 году: «Финансовые документы того года говорят, что от снижения себестоимости товарной продукции была получена экономия 160 тысяч рублей: по тем временам еще достаточно больших. Сотни работников получили солидную прибавку к зарплате в «день получки». И все же какими усилиями этот успех достигался! Приток новых работников представлял собой контингент людей мало профессиональных. Их распределение по цехам. По участкам заставляло переучивать половину состава всех работающих. За год была повышена квалификация почти 750 рабочим, прошли переподготовку и переподготовку и обучение вторым профессиям свыше 180 человек. Еще по инерции действовал и такой метод обучения, как «школы социалистического хозяйствования». Но педагогам этих школ уже мало кого удавалось убедить работать за идею, за план, даже и ради поддержания очень необходимого стране завода. При всей любви к родному заводу, уходили, к большому сожалению, и те, кто проработал по десять и более лет. Пока имелись силы – пускались в поиски лучшей доли. Так, в том же году уволилось по собственному желанию свыше 200 работников, из которых половину составляли те, кто являлся довольно крепким профессионалом.

В цехах все меньше оставалось молодых людей. Работников до 30 лет насчитывалось всего 260 человек. В результате всего этого отделом кадров производился прием лиц, направленных органами УВД, даже ранее судимых или уволенных с других предприятий за прогулы, пьянство, непослушание начальству» /С. 211/. 1990 год: «Рентабельность завода несколько упала. В 1990 году завод впервые не смог начислить дополнительный фонд зарплаты за увеличение производства ремонтной продукции... Если в прежние времена за год, бывало, внедря-

лось по несколько десятков единиц нового оборудования, то теперь – по две-три единицы» / С. 215/.

Прежние времена... «Правительственные органы всеми средствами старались стабилизировать кадровую проблему: она не могла быть решенной, но должна была быть подконтрольной, должна была быть стабильно предсказуемой. Одной из эффективных мер была выплата материального вознаграждения предприятию по итогам работы за год, по итогам соревнования предприятий отрасли. На заводе «Станконормаль» «выпуск изделий из высокоуглеродистых сталей марок 35 и 40Х к началу 1970 года, за один только год, вырос на 28,6 процента, и составил 3545 тонн... В это время завод был переведен на новую систему планирования и экономического стимулирования. За год в фонд материального поощрения и фонд развития было перечислено около 160 000 рублей. Выплачивались единовременные материальные вознаграждения за труд и выплаты многодетным семьям и проживающим на чужих квартирах. Более 130 работников в то время крайне нуждались жилплощади. Шло отчисление средств на проектирование и постройку нового жилья...»

Говоря о градообразующем потенциале промышленного предприятия, можно отметить, что завод влиял на жителей района, будучи привлекательным с точки зрения предоставления рабочих мест, включая и влияние, как воспитателя, на молодое поколение. Так, «всегда очень важной для завода «Каучук» являлась профессиональная ориентация школьников. Завод заключал договоры с двумя школами района: № 35 и 45, согласно которым школьникам предоставлялась работа как в мастерских школ, так и непосредственно на предприятиях объединения. /С. 212/. И, конечно, завод вкладывал средства в ремонт школ, оборудование мастерских»).

Почти все предприятия, хотя и достигали значительных, а порой и выдающихся успехов в тех условиях ломки старых партнерских отношений, работали с меньшей уверенностью в благополучный завтрашний день, чем прежде, включая и те, кто работал на оборону и считал, что его благополучие незыблемо, как само противостояние сверхдержав. Однако заводского потенциала хватало еще на очень многое. В истории завода «Вымпел» Федерального космического агентства отмечается следующее: «В апреле 1985 года после Пленума ЦК КПСС и призыва к созданию социализма «с человеческим лицом», на заводе широко обсуждалось Письмо ВЦСПС об улучшении производственного быта и расширения бытового обслуживания трудящихся. В этих целях в клубе завода выделяется помещение для комплексного обслуживания работников завода. В нем были открыты пункты по обеспечению продуктовыми заказами, приема обуви в ремонт, химчистка, а также ателье «Головные уборы», ателье «Трикотажница» и ателье «Зима». В цехах оборудовались чайные столы и комнаты приема пищи... Профкомом были избраны и утверждены цеховые уполномоченные по соцбыту, был избран Совет бригадиров завода... В целях укрепления трудовой дисциплины был утвержден Совет профилактики... В 1987 году были организованы новые садовые товарищества в Шатурском районе в деревне Красное; в Раменском районе в деревне Бисерово и Орехово-Зуевском районе в «Раздолье»... В 1988 году на предприятии был организован женсовет... В апреле 1988 года на предприятии был образован Совет трудового коллектива – СТК... Стремясь улучшить условия труда рабочих, профком объявил конкурс «На лучшее приведение бытовых помещений в образцовое состояние своими силами». В 1988-1989 годах в стране ухудшилось обеспечение товарами первой необходимости. Администрация и профком, в целях оказания помощи работникам завода, организуют «выездную торговлю». В 1987 году был создан свой Дом быта, который очень помог заводским сотрудникам в 1988-1993 годах, когда полки магазинов почти опустели и наступила пора всеобщего дефицита... Утверждается единая очередь на жилье (а не по цехам, как это было прежде), что позволило устранить ошибки при распределении жилья...» / С. 165/.

Период Перестройки явился периодом новых экспериментов для всех предприятий: и в области производства, и в области соцкультбыта. Предприятия переходили на новые модели хозрасчетной работы, пережили едва не разрушившую в одночасье социалистическую систему хозяйствования госприемку, которую поспешили прекратить уже спустя несколько месяцев после начала эксперимента, создавали на базе своих цехов кооперативы, избирали руководителей цехов и даже директоров общим голосованием и т. п. Все это были признаки скорого заката социализма образца СССР. Как и то, что многие предприятия были вынуждены прекратить работы по реконструкции, в то время как более прозорливые руководители, предчувствуя самые трудные времена, постарались все имеющиеся средства израсходовать на ремонт оборудования, закупку еще не дефицитных и доступных запчастей, на оснастку, на материалы. Из истории завода РТИ «Каучук»: «Конец 90-х годов... явился периодом разнообразных экспериментов, что было следствием мучительного поиска путей к выходу из финансового кризиса, к более благополучной работе. В отношении же реконструкции уже было много неопределенного. Не один год залеживался в бездействии югославский модуль. Имелось и другое оборудование, которое неизвестно было куда разместить, а некоторое действующее, например, импортные РЕПы, стали убыточны по причине низкой стоимости формовой продукции, тем более, что сразу же после их закупки возникла большая проблема с приобретением прессформ. К 1990 году было установлено свыше полутора десятков РЕПов, и вопрос об оснастке к ним никогда не сходил с повестки дня. Положение с перевооружением «Каучука» осложнилось и в связи с проблемами по экологическим аспектам. В конце концов, встал вопрос о выводе завода в перспективе за пределы Москвы»/С. 229-230/.

Тем самым был сделан удар по важнейшему из видов советского рабочего права – права на функционирование завода в черте города, права на частичное выполнение требований экологических ведомств. Вся социализма базировалась на возможности эксплуатировать природные и географические ресурсы, трудовые ресурсы и др., строить заводы всюду, где было возможно, когда это было необходимо государству. С проблемой сохранения заводов в черте Москвы в те годы столкнулись многие столичные предприятия. Однако все они прилагали усилия, чтобы оттянуть сроки перевода на новые места или сроки ликвидации.

«Коллектив по праву рассчитывал еще не на одну свою трудовую пятилетку в черте Москвы, на Усачевке, поскольку продукция его России все еще была очень необходима» /С. 230/. По этой же причине остались в Москве еще не на одну пятилетку и другие предприятия. Государство не могло обойтись без многих предприятий, и коллективы предприятий также боролись за свое место под солнцем. «...А потому, строя планы на будущее, осуществляя, как и прежде, производственную деятельность, коллектив по мере сил поддерживал и свою социальную сферу. Не забывали здесь и о бывших работниках-пенсионерах, многие из которых в эти трудные времена не могли обойтись без поддержки со стороны родного завода. Так, например, по просьбе домкома РЭУ №14 летом 1990 года в диетической столовой предприятия были организованы бесплатные обеды для малообеспеченных одиноких пенсионеров проживающих рядом с заводом. Не так и много было их – вначале всего двенадцать человек, но как благодарны были эти люди, хотя заводчане и отвечали им: «Это наш долг». По долгу совести заводчане, профком и администрация помогали тем бывшим своим работникам, кто отдал заводу, можно сказать, всю жизнь: им была сделана прибавка к пенсии; за счет завода производилась оплата за квартиру и коммунальные услуги, выдавалась денежная компенсация за покупку дорогих лекарств» /С. 230-231/.

Вплоть до начала рыночных либеральных реформ, до развала системы социализма и развала СССР на многих предприятиях не только сохранили темпы производства, но и увеличили их. Так, на предприятии «Мосэнергоремонт» «объемы производства с 1987 года по 1991 год выросли в 2, 6 раза при неизменных ценах... Еще неплохо решалась жилищная проблема. Из последних новых домов коллектив «МЭР» имел построенный еще десять лет назад дом

по Кленовому бульвару: 12-этажный на 72 квартиры и такой же дом по улице Трофимова. В июле 1991 года для работников предприятия был возведен дом по улице Судостроительной на 256 квартир. Кроме того, вносились деньги в городской банк строительства, и «Мосэнергоремонту» выделялось 10-15 квартир в год, что позволяло решать жилищный вопрос работников, отдавших предприятию от пяти лет и более. В 1991 году предприятие ликвидировало очередь на получение жилья в Москве. Велось жилищное строительство в городах Реутове, Лобне, Железнодорожном – для обеспечения новым жильем своего персонала (на местах). В других районах коллектив входил в доленое участие с местной администрацией, где располагались его участки: это Рязань, Кострома, Нижний Новгород, Владимир, Иваново, Орел и другие города. Особенно успешно решался вопрос обеспечения специалистов квартирами в городе Волжске...» /С. 169/.

Куда же денется вся прибавочная энергия для достижения прибыли и сверхприбыли в виде бесплатного благоустроенного жилья и улучшения уже улучшенного жилья и соцкультбыта промышленными предприятиями СССР уже спустя несколько месяцев? Предприятия, еще не зная о наступившем крахе социализма, еще отдавали огромную энергию, огромные средства на эту свою главную прибыль и сверхприбыль, но крах был уже на пороге. «Несмотря на финансовые затруднения, на средства отраслевого инвестиционного фонда, а также с привлечением кредитов банка предприятие продолжало строительство физкультурно-оздоровительного комплекса. А «затруднения» эти тем не менее превращались в самые серьезные проблемы. В круговороте неплатежей и перехвата денег посредниками станции лишались денег для ремонта и модернизации оборудования в требуемых объемах. На действующих станциях оборудование поизносилось и продолжало стареть. По этой причине станции выполняли, в основном, типовые объемы работ, - лишь минимум для поддержания простого существования. В результате «МЭР» даже за выполняемые объемы работ уже не получал оплату по несколько месяцев кряду. По этой же причине некоторые участки будут закрыты, а некоторые сами выйдут из состава «Мосэнергоремонта». Начнется дальнейшее сокращение штата...»

В новой экономической ситуации оставалось мало надежды зажечь веселую искру в сердцах бывших стахановцев и ударников труда, когда речь шла не о горячем плане и штурмовых вахтах, не о том, чтобы больше заработать социально-культурных благ, а уже о том, как сохранить рабочие места, обеспечить заработную плату, о хоть какой-то гарантии на дальнейшую производственную жизнь». /С. 170/.

## Глава 10

«Моветон» Перестройки, конверсии и акционирования на фоне «крылатого слова» советского созидания.

(Спад и исчезновение социально-трудовых явлений и устойчивых слов, фраз, смыслов и понятий социализма в движении от Перестройки к либеральным реформам)

В новую советскую эпоху в народе ценили свое «старое» дореволюционное Слово, язык понятий и смыслов. Но в бурном потоке смены социально-трудовых ценностей уже невозможно было ничего изменить цепляясь за старое. Оказалось, что бывшие привычными и вдруг ставшие «устаревшими» смыслы и понятия уже все слабее работали на ощущение надежды и счастья. Уверенность в светлом будущем обещало нечто иное. Также с беспомощностью стали ощущать себя в энергии старого языка смыслов и понятий россияне, когда наступила постсоветская эпоха либеральной рыночной экономики, где не причастие к коллективу гарантиро-

вало доступное, но стабильное благополучие в жизни, особенно же молодых поколений, а где каждый, прежде всего, должен был идти по жизни своей неизвестной дорогой.

Тем не менее, «Словарь-гlossарий» сегодня это не словарь «совковых слов и фразеологизмов». Все в словаре достаточно понятно и сегодня. Но в них нет уже социалистического ничего. Почему? Потому что все это в своем особом значении понятий и смыслов создавалось на практике в процессе работы и для работы в условиях социализма. Использовать многие старые смыслы и понятия для сегодняшней практики – это уже неверно, издевательство над здравым смыслом и людьми. Внедрять социалистические методы для народа в его нынешнем состоянии – антигуманно. Так, например, хозяину, ничего не гарантирующему своему трудовому коллективу, пойти и поработать в выходной день на субботнике или воскреснике, то есть добровольно и сверхурочно, без оплаты за данные часы труда – это нонсенс. А прежде это было чуть ли не нормой жизни.

Но вот что удивительно, что как прежде «производственный» язык влиял на формирование привычки жизни всего общества, таким же сильным образом старая «производственная харизма», фиксируемая сегодня в трудовых летописях акционерных обществ, влияет на язык отношений этих капиталистических предприятий. Воспитанные на примерах отцов и дедов, далеко не все из современных молодых работников слепо подчиняются «хозяевам». Если они заметят наносимый ими вред государству – они не пойдут на сделку с совестью. К счастью, и сами «хозяева» не редко столь же принципиальные честные и «государственные» люди. Это в значительной степени объясняет, отчего современные истории акционерных обществ отражают период работы в эпохе СССР тем же советским языком смыслов и понятий. Все написанные по заказу акционерных обществ десятки написанных в сегодняшнем дне заводских книг о прошлом это подтверждают. Язык о самоотверженном труде того времени и язык о коллективном напряженном труде нынешнего времени, - о прошлом в акционерных обществах, - почти полностью совпадают. Ни одно современное акционерное общество - ЗАО, АООТ, ОАО - не имело каких-либо претензий к историческим фактам, событиям и явлениям своей старой истории периода СССР. И, порой, они даже переиздают эти книги.

И если нам сегодня совершенно понятно, о чем идет речь, когда мы читаем старые трудовые летописи, то, значит, и в нашем поле современного языкознания, когда все имеет свои особые значения и оттенки, даже и те же патриотизм и самоотверженность, любовь к Родине и к своему трудовому коллективу, сохраняется возможность передачей новым поколениям смыслов и понятий старого времени о трудовых свершениях и налаживании социально-культурного быта сохранить преемственность уважения и любви к истории Родины периода СССР.

Он весь полон как драматизма, так и того, чем можно гордиться и за что можно быть благодарным ему всю свою жизнь и в наше время.

\*\*\*

Продолжая анализ истории заводов Москвы и Подмосковья с позиций того, имелся ли у них в период Перестройки потенциал и далее развиваться по советской модели хозяйствования, автор попытается найти и сформулировать ответы на ряд других принципиально важных вопросов. Если доперестроечный период (хотя бы три пятилетки -1970-1985 гг.) являлся «застойным», то, с точки зрения тех, кто приветствовал «горбачевскую» перестройку, было бы очень логичным попытаться доказать, что из этого «застоя» удалось ликвидировать хоть что-нибудь значительное в «антизастойной» пятилетке Перестройки 1985-1990 годов. Вне зависимости от идеологии перестройки нужно рассмотреть факты тех высоких достижений заводов Москвы и Подмосковья в этом пятилетии, которые имели место. Важно рассмотреть этот успех, во-первых, как следствие социалистических методов хозяйствования и, во-вторых, как результат больших усилий заводских коллективов для сохранения позиций в экстремальных условиях. И, наконец, необходимо рассмотреть то, что было сломано или сведено на нет в

результате идеологии Перестройки (до периода наступления эпохи либеральных экономических реформ вне рамок советского строя).

В результате этого анализа возможно получение информации по двум принципиальным аспектам: 1. Может ли СССР рассматриваться как хороший опыт развития государства в тех условиях, когда: а) советский социализм, как государственная машина, с самого начала сводился, по сути, к гонке вооружений; и б) советский социализм, как опыт подлаживания под эти нужды всей жизни трудящихся заводов, с самого начала сводился к налаживанию социально-бытовой инфраструктуры, строительству жилья, улучшению жилищных условий, возведению и расширению жилых поселков с городской инфраструктурой и формированию индустриальных городов? 2. Что в такой истории может примирить три идеологически противоборствующие стороны. Сторону, стоящую за моральные ценности дореволюционных, царских, монархических, времен. Сторону, отстаивающую точку зрения о пользе советского социализма, о необходимости для России социалистического пути развития. И сторону, признающую историю России нравственной только в качестве демократического государства западного образца? Для получения ответов необходимо, по крайней мере, указать на настроение коллективов заводов при переходе от социализма доперестроечного периода к социализму с Перестройкой в начале 12-й советской пятилетки интенсификации народного хозяйства и гласности. А также попытаться ответить на ряд других вопросов. 1). В чем выразилась конкретная работа заводов, как реакция на призывы Перестройки и некие новые права, гарантированные Перестройкой? 2) Что явилось позитивным, а что негативным в Перестройке и последствиях перестроечных реформ? 3) Вели реформы Перестройки изначально к размыванию социализма и ликвидации СССР?..

Анализируя историю заводов периода либеральных экономических реформ 1991-2011 гг., т. е. за 20-летний период, достаточный, чтобы извлечь полную необходимую информацию о жизни одного нового трудового поколения заводов, надо сделать акцент на работе заводов разных типов: военно-промышленного комплекса и обычных (средних) заводов Москвы и Подмосковья. История всех заводов этих регионов указывает, что Перестройка всеми вначале была воспринята всеми едва ли не как очередной вид социалистического соревнования. Не случайно, вплоть до 1989 г. на заводах продолжало активно распространяться социальное соревнование, как необходимый метод регулирования трудовых (в коллективе, между членами коллектива, руководством общественных организаций и дирекцией) и производственных (между коллективом, заводом и другими государственными структурами) отношений. В течение многих месяцев и даже в течение еще нескольких лет после Апрельского 1985 г. Пленума ЦК КПСС, взявшего курс на Перестройку и гласность, заводы, судя по фактам, событиям, явлениям и процессам того периода, большинство основных оргтехмероприятий осуществляли не в результате, а вопреки фактору Перестройки. Уже в первые годы ее существования негативных последствий оказалось многократно больше, чем позитивных, пока, в конце концов, все не свелось к развалу объединения народов и их экономик – развалу СССР, вопреки мнению большинства, проголосовавших за сохранение СССР.

Что же нового появилось в языке смыслов и понятий с тех пор, а как они входили в нашу перестроечную советскую и в постперестроечную постсоветскую жизнь?

В истории Московского завода «Вымпел» начало этого периода ознаменовалось следующими фактами. «Начало Перестройки (Апрельский, 1985 года, Пленум ЦК КПСС) в коллективе завода восприняли положительно. Еще не ощущая слишком радикальных перемен, коллектив завода по-прежнему деловито, в том же напряженном ритме, приступил к изготовлению оборудования для технических комплексов космических аппаратов «Глобус», РБ, «Бриз», «Сесат» и других,.. для систем космических спутников Земли. Принимает активное участие в модернизации ТК и СК для ракеты-носителя «Протон-М»... Ускоренными темпами продвигалась работа по изготовлению оборудования по темам «Буран» - завод выпускал площадки

обслуживания, электрооборудование, щиты управления...» /С. 152/. «В декабре 1985 года, согласно приказу министра МОМ Р. А. Афанасьева, завод был преобразован в Научно-производственное объединение «Вымпел». Генеральным директором был назначен В. И. Сенин... В 1986-1988 годах на волне демократии начались выборы начальников подразделений» /Там же/.

Выборы на таком специализированном, режимном заводе, как «Вымпел» не могли не оказать негативного влияния на всю работу сложного производства, как, впрочем, и на всех заводах региона. Но коллективы пока не видели в этом никакого «подвоха», хотя это многим и не нравилось, даже самим выдвиженцам от имени рабочих коллективов; а их выборность в ряде случаев выглядела слишком легкомысленно или «по-казацки», будто выбирали атаманов, тех, кто был «люб». И нередко «любым» был тот, кто пасовал перед рабочими. Невозможно представить себе такую картину выборности ведущих специалистов рабочими коллективами на любом секретном, военном, ракетно-космическом производстве в любой ракетной державе. В России это оказалось реальностью. Кроме того, этот фактор был, конечно, в потенциале социализма, но проявился он если и в том месте, то не в тот час. Совсем не с того начало правительство и по глобальным проблемам поддержания престижа СССР.

Не подозревали в коллективе и о «каверзах» главных идеологов Перестройки в области развития ведущей космической техники страны – корабля «Буран». А ведь он очень много значил для народа, как некогда много значил запуск в космос первого искусственного спутника Земли. Поэтому и прикосновение к этому проекту было чудом, наполняло уверенностью в завтрашнем дне всей страны. «Знаковым для меня оказался 1988 год, - вспоминал Р. Г. Галямов, - таковым этот год я считаю для себя и сейчас. В конце года я был в командировке на Байконуре. Мне удалось увидеть весь необъятный комплекс технологических производств подготовки «Бурана» к запуску: стартовый комплекс, ЦУП, посадочную площадку. Все это не может оставить равнодушным ни одного человека, и это трудно представить, не увидев воочию. Сам аппарат взлетел и сел, как и было ему предписано. Для меня это совпало с днем рождения. Нельзя не сказать о митинге, который потом состоялся, и мне посчастливилось на нем быть. Радость на лицах, уверенность в своих силах, в будущем и воодушевление царили среди великолепных инженеров, мастеров своего дела. Апогеем митинга стала неопишуемая встреча с А. С. Афанасьевым (действующим министром был В. Х. Догужиев), который очень коротко, глубоко сердечно поблагодарил за сотворенное техническое чудо. Эта благодарность относилась ко всем, кто многие годы готовил этот пуск, в числе их – коллектив завода «Вымпел» из Москвы» /С. 156/.

Главной разрушительной силой Перестройки стало то, что очень быстро прерывались деловые партнерские связи с поставщиками и потребителями сырья, материалов, изделий, а также партнерами по обмену опытом и оказанию взаимопомощи в области отладки новой техники и новых технологий. В доперестроечный период и в середине 80-х годов с этим на заводах был, пусть и относительно полный, но по существу строительства социализма, все-таки полный, а нередко – и идеальный порядок. Не разрушались, а укреплялись связи с НИИ, создавались новые КБ и КО. «В 1980-е годы министерство довольно часто, в качестве «оказания помощи» другим организациям, поручало заводу «Вымпел» заказы на срочное изготовление элементов специзделий, которые не успевали к назначенному сроку сделать другие предприятия отрасли. Объем таких поручений возрастал, для чего потребовалось создать специальный конструкторский отдел... За короткий срок отдел установил деловые отношения более чем с 30 организациями из восьми городов. Для каждого предприятия, учитывая специфику изделий, было разработано и согласовано положение о ведении КД (конструкторской документации) в производстве, взаимоотношениях при изменении КД, испытаниях, предъявлении изделий ОТК и заказчику...» /С. 157/. Когда «политическое руководство страны взяло курс на конверсию оборонных отраслей промышленности, заводу были поручены разработка и изготовление некоторых видов медицинского оборудования, а также автоматической линии изготов-

ления современных утюгов ленинградского завода «Большевик». Эти задачи завод выполнил, получив при этом наработки по специфике проведенных работ в части техники исполнения; появился опыт международного сотрудничества; расширился круг организаций и предприятий, с которыми работал завод. Особо следует отметить успехи в создании кресто-мотальных агрегатов для текстильной промышленности, совместно с чехословацким объединением «Элитекс...» /С. 160/. В конце 1980-х годов уже почти все оборонные предприятия, по решению правительства, осваивали производство товаров народного потребления... Осуществлялись взаимные консультации, поездки в Чехословакию. «Окно в Европу» было прорублено... В 1989 году были выпущены первые опытные образцы «Тексконера», а с 1990 по 1993 годы уже осуществлялся серийный выпуск этих изделий» /С. 161/.

Меры по изготовлению продукции для населения уже не имели ничего общего с прежней задачей выпуска на всех предприятиях СССР, включая и оборонные, товаров ширпотреба, товаров народного потребления (ТНП), которые в основной массе своей были среднего качества. Принципиальную разницу составило то, что ТНП в СССР выпускались (параллельно) в условиях наращивания выпуска основных видов продукции заводов, а в условиях Перестройки и рыночных реформ – в условиях наукоемких программ производства наукоемкой продукции, составляющей гордость Москвы, Российской Федерации.

Изготовленные в 1986 году на предприятии «Вымпел» товары ТНП были товарами еще доперестроечной эпохи, в частности, «медицинский прибор «Инфита». В том же году «выпускались изделия «Термос», «Тетерев» - для КГБ; спецчемоданы - для следователей (по 500 штук в год), игрушки, хозпостройки и другое» /С. 160/. «В советские времена существовала установка ЦК КПСС и правительства: каждое оборонное предприятие, используя свой высокий научно-технический потенциал, обязательно должно было выпускать ТНП. В частности, предприятия Министерства общего машиностроения выпускали в качестве такой продукции тракторы типа «Беларусь» и навесные орудия к нему (завод в Днепропетровске и Юргинский завод), стиральные машины (Омск), телевизоры «Славутич» (Украина), электробритвы «Бердск» и многое другое в разных городах Союза. Что касается помощи в поставках труженикам полей, то эту работу «Вымпел» начал активно еще в середине 1960-х годов. В 1970 году выпустил два первых корнеплодоуборочных комбайна ККГ-1,4. Затем их выпуск стал массовым, даже был открыт отдельный заводской цех для их сборки. В 1982 году предприятие выпустило образец комбайна для сбора шампиньонов... Когда на основании постановления правительства в планы предприятий оборонной промышленности с 1969 года ввели выпуск товаров народного потребления, на заводе «Вымпел» на базе цехов № 1 и № 8 были организованы бригады по ТНП... В кратчайшие сроки по конструкторской документации, разработанной технологами завода, здесь освоили производство настенных и рожковых вешалок для прихожей, подставок под обувь и под телефон (в 1974-1976 гг. всей этой продукции было изготовлено около 75 000 штук). В 1977 году было принято решение о срочном создании конструкторско-технологического отдела по проектированию новых товаров народного потребления в производство... С 1978 года здесь же приступили к выпуску автомобильного багажника, комплекта для прихожей, детских игрушек – самоходной установки СУ-100 и танка «Т-34», походных пластмассовых кружек. Изготовленная продукция не залеживалась на прилавках магазинов... Ежегодно автобагажников каждого вида изготавливалось... до 15 000 единиц. Они использовались на всех массовых легковых автомобилях, которые выпускала промышленность СССР, а именно: на «Волге», «Жигулях», «Москвиче» и «Запорожце»... Садовые домики, изготовленные в 1982-1984 годах в количестве 50 единиц, до настоящего времени служат людям. В 1984 году по чертежам, разработанным проектным институтом «Росгипрониисельстрой», была запущена в производство «Хозяйственная постройка для застройки территорий садоводческих товариществ». В общей сложности было создано около 100 построек, и ряд сотрудников завода имеют домики в заводском исполнении на загородных огородных участках. Разработка штампов для

изготовления многофункциональных стеллажей позволила с 1987 года довести их выпуск до 2000 в год. Стеллаж без труда собирался в легкую конструкцию, которую можно было использовать и для служебных помещений, и дома... В 1990 году на основании распоряжения Совета Министров СССР от 13 мая 1980 года № 836-Р НПО «Вымпел» разрешили бартерную поставку на экспорт автобагажников разборных универсальных... и щитков защитных для задних арок автомобилей «Жигули» /С. 162-165/.

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.