

А.В. Манин-Уралец

**Героика.
Социализма
исторический
закон. Том 4**



А.В. Манин-Уралец

Героика. Социализма

исторический закон. Том 4

<https://litres.ru/74070501>

SelfPub; 2026

Аннотация

Том 4 «Героика. Социализма исторический закон» - это часть фундаментального историко-философского труда «Энергия социализма: 100 лет генерации труда» издания 2023 года ВОО Героев, лауреатов Государственных премий и кавалеров государственных наград «Трудовая доблесть России», включающее в себя наставнический методико-методологический курс познания истинной природы социально-трудовых явлений советской эпохи 1917-1991 годов в энергетике закономерностей и законов, формирующих и движущих систему социализма до распада Союза ССР. Генерация труда в поле социально-культурных запросов общества рассматривается сквозь историческую призму становления и развития производительных сил и использования ресурсов промышленности со времен царской эпохи с продолжением ее в советской и современной действительности. Главным двигателем социализма 1917-1991 гг. автором рассматривается Исторический общесоциологический

закон Исторического потенциала советского промышленного предприятия (предприятия СССР).

А.В. Манин-Уралец

Героика. Социализма

исторический закон. Том 4

Том 4 «Героика. Социализма исторический закон» представляет часть 6 крупного фундаментального труда, изданного в 2023 году, «Энергия социализма: 100 лет генерации труда». (Наставнический семинар выявления, обобщения и аналитики закономерностей общесоциологического Закона исторического потенциала промышленных предприятий СССР - ключа к познанию истин социально-трудовых явлений эпохи социализма советского типа 1917-1991 гг.)

Общее издание «Энергия социализма: 100 лет генерации труда» включило в себя наставнический методико-методологический курс познания истинной природы социально-трудовых явлений советской эпохи 1917-1991 годов в энергетике закономерностей и законов, формирующих и движущих систему социализма советского типа от начала его рождения до момента распада Союза ССР. Генерация труда в энергетическом поле социально-культурных запросов общества рассматривается сквозь историческую призму становления и развития производительных сил и использования ресурсов промышленности со времен царской эпо-

хи с продолжением ее в советской и современной действительности. Созданию общей методологии и методики выдачи мгновенных точных ответов по вопросам социально-трудовых явлений в XX в. послужили самые легитимные исторические источники – многие тысячи архивных документов и написанные десятки трудов историй промышленных предприятий, давшие в обобщении и анализе эффективные инструментарины познания социальных истин в объектах и предметах исторического, социологического, философского и иных исследований. С социально-психологическим подходом вскрыты и указаны закономерности рождения социально-трудовых явлений во власти «советского рабочего права» и главный движитель социализма советского образца: «Закон исторического потенциала советского промышленного предприятия» – производство и воспроизводство наряду с выпуском продукции параллельно развитой социально-бытовой сферы с генерацией роста социально-культурных мегаполисов, зарождения городов и промышленных регионов.

Издание явилось дополнением к ряду других авторских литературных трудов, составивших в целом курс источниковедческих методик составления словарно-энциклопедических справочников из залежавшихся без дела архивных материалов, неизданных рукописей общественных организаций, подготовки словарей-гlossариев социально-трудовых явлений минувших эпох. Главными из учебных пособий являются: капитальные труды «Истина нас наконец нашла. -

История Москвы и Московской области в историях заводов»; двухтомный «Словарь-гlossарий 10 000 слов, устойчивых выражений, смыслов и понятий эпохи СССР»; подготовленная в рамках деятельности Всероссийской общественной организацией Героев, Кавалеров Государственных наград и Лауреатов Государственных премий отдельная серия наставнической методической литературы, в т. ч. новый капитальный труд организации «Величие личности труда: Словарь-Энциклопедия деятельности ВОО «Трудовая доблесть России».

Часть 6

Социально-психологический аспект в детерминации видов советского рабочего права, как инструмента выявления истины в исторических источниках о труде

(Научное исследование учеными истории Московского Электрoзавода
и рукопись истории Московского трубного завода «ФИЛИТ»)

Глава 1

Составляющие социально-психологических факторов некоторых видов советского рабочего права в опубликованном научном труде, как лучшем вторичном

источнике

для выявления минимальных «единиц истины», «атомов сущего»

социализма. (Ударничество, хозрасчет, стимулы, стахановские рекорды,

изобретательство и рационализация и др. – как объекты детерминации)

Мы ведем свои исследования с историческим социально-психологическим подходом, наиболее выгодным в современной исторической науке. Он позволяет рассматривать каждое социально-трудовое явление в истории советской власти как вызванное совокупностью, а точнее – всеми видами – советского рабочего права, в принципе, на все в новой эпохе 1991-1991 годов. Поэтому все явления мы называем также детерминантами советского рабочего права на что-то: на то, на чтобы... И мы употребляем выражение: «детерминировать» /продетерминировать/» такой-то тип советское рабочее права. И это можно считать нашей дефиницией. Но, в общем, это позволяет следующее. «Детерминация» (от лат. «Determinare» - ограничивать) – это определение, определенность; в логике – добавление при знаков к более общему понятию, благодаря чему возникает более ограниченное видовое понятие. Детерминация также – предел, заключение, определение, в широком смысле - определение перспективы объекта исходя из данных о его представлении. Детермина-

ция это и – установление причин появления, проявления чего-либо, поступков человека. Детерминанты – это в психологии первопричины и факторы, обуславливающие процесс.

Поэтому, когда мы рассматриваем любые «детерминанты советского рабочего права» - на труд, на трудовой карьерный рост, на заслуженный отпуск, на заслуженный отдых на пенсии, и т. д. и т. д., мы рассматриваем первопричины и факторы, обуславливающие процесс образования данного конкретного явления в реалиях советской жизни людей: и всегда с двух позиций – своих плюсов и своих минусов, без чего невозможно увидеть истины, поскольку общество развивается по своим историческим и общесоциологическим законам исходя из конкретных условий эпохи, имеющие перед любой предыдущей или будущей эпохами и свои новые положительные черты, и свои определенные недостатки. То и другое объективно оказывает на любое социально-трудовое явление в обществе своей эпохи свое особое влияние. При этом в каждом явлении новой эпохи сохраняется потенциал всех предыдущих и накапливается потенциал для будущих эпох. В советское время правил социализмом советского образца Закон исторического потенциала советского промышленного предприятия – где трудовые коллективы создали для себя условия наиболее оптимальной жизни в новой эпохе: производство и воспроизводство наряду с основными видами продукции (в т. ч. для защиты интересов государства), также и социально-бытовой инфраструктуры со всеми вида-

ми социокультурных услуг. Главной движущей силой являлся трудовой коллектив, а наиболее авторитетной единицей в коллективе – совокупный советский рабочий, включающий в себя и понятие вчерашний житель села.

Таким образом, вполне объяснимо сказать: «детерминант советского рабочего права» на получение образования, в т. ч. специальное, экономическое и иное, на трудоустройство, на поощрение за ударный труд, на трудовое творчество – рационализацию и изобретательство, на хозрасчет, на трудовое воспитание, на передачу опыта, на защиту трудовым коллективом, на учет национальных черт и традиций и другое.

Добавим, что выделяют детерминанты, определяющие характеристики и уровень развития личности /Инт./: 1. Экономический, образовательно-культурный уровень, достигнутый в социуме. 2. Особенности воспитания и взаимоотношений родителей в семье. 3. Степень удовлетворения нужд, доля неудовлетворенных потребностей. 4. Уровень правовой защиты. 5. Этнические и культурные традиции.

Детерминанты в экономике – это факторы, влияющие на спрос и предложение товаров (услуг), которые влияют на спрос и предложение. «Спрос и предложение», можно сказать, могут присутствовать в любом социально-трудовом явлении, если подразумевать под ними мотивы и мотивации, стимулы и стимулирования и т. п.

Социально-трудовые явления мы можем рассматривать не только на страницах изученных архивов, не только в уст-

ных воспоминаниях участников свидетелей исторических событий – прежде всего, лучших образцов труда, новаторов, Героев Социалистического Труда, или написанных собственных книг, но и в любых трудах других исследователей, которые заглянули в сферу труда советских промышленных коллективов.

В данной главе мы укажем на проблемы детерминации советского рабочего права на примере научного источника, как высшего традиционного источника истины - монографии, диссертации, глав диссертации, с анализом эволюции трудовых отношений на Московском Электrozаводе, а также источника, написанного не профессионалом историком, а именно на примере рукописи истории Московского трубного завода «Филит». (Но для этого выбираем рукопись специалиста, которого никак не заподозрить в отсутствии опыта анализа (а именно автора технических диссертаций). В первом случае мы указываем, насколько исследователь близок к раскрытию не только исторического факта и явления в среде трудовых коллективов советского периода, но и исторической истины, во втором – что могут иметься и заблуждения.

Истина, как мы заявляем, вскрывается в результате анализа в любом историческом явлении декларируемого сверху и исполняемого снизу, что рождает историческое явление, как минимальную величину истинности, атом сущего в науке истории, в научном исследовании. Когда объектом исследования в деле поиска «атома сущего» в истории служит

опирающийся на историю трудовых отношений советского завода серьезный аналитический научный труд, его тематические схемы очень логично вписываются в картину детерминации советского рабочего права.

На примере детерминации различных социально-трудовых явлений, в том или ином качестве указанных в любых аналитических, научных работах, мы указываем, примерно каким образом идет составление текстов словарных статей Словаря-гlossария смыслов, понятий и устойчивых выражений эпохи СССР, в каждой из которых описывается то или иное социально-трудовое явление из числа 15-20 тысяч или более их единиц в конкретной- однажды начавшейся и уже завершённой - исторической эпохи (эпохи 1917 – 1991 годов).

При рассмотрении такого явления в истории советского завода, как хозрасчет (напрашивается анализ детерминанта советского рабочего права на работу в условиях хозяйственного расчета), мы, находя в нем положительные аспекты, составляющие коллективы изыскивать всевозможные резервы для укрепления рентабельности производства, более самостоятельного хозяйствования, экономии металла, энергетических и др. ресурсов, вплоть до экономии рабочей минуты, укажем и на большие трудности, выпадавшие на работников заводов, вынужденных принимать условия работы по-новому, принимая это как очередную патриотическую кампанию на пути к повышению эффективности производства.

Внедрение хозрасчета могло принести хорошие показатели по экономии, валовой продукции (т. е. ценам), но «повысить эффективность производства» лишь этим, но не придав производству нового необходимого научно обоснованного технико-технологического импульса, импульса энтузиазма, который мог в ряде случаев быть, наоборот, погашен осознанием проведения очередной, спущенной сверху, кампанией «догнать и перегнать».

Если хозрасчет приносил работникам прибавку к зарплате – это воспринималось позитивно, если нет – к этому относились, как к любому новому начинанию – с пониманием, как могли поддерживали его, но много внимания на это не обращали. Поэтому при описании данного явления в историях заводов, в т.ч. участниками и свидетелями исторических событий, не чувствуется «кидания шапок вверх».

Основную часть работников более всего волновали материальные поощрения.

В научном труде «Повседневность и мотивация труда на советском предприятии, 1928-1938 гг.» С. В. Журавлева (автора диссертации об исторических документальных источниках Главной редакции «ИФЗ» по изданию и распространения опыта создания в СССР горьковской серии книг «Историй фабрик и заводов») и М. Ю. Мухина (Далее – Авторы научного труда), отмечается: «Хозрасчет являлся типично советским изобретением, формой трудовых отношений, действующей на уровне производственной единицы и опосредо-

ванно влияющей на труд каждого работника. Однако существовали на заводе и другие, не менее характерные мотивационные формы, включая социалистическое соревнование и ударничество, рационализаторство и изобретательство.

Кризис снабжения, поразивший СССР на рубеже 1920–1930-х годов, снизил эффективность денежной составляющей в стимулировании трудовой активности (с. 181). Все более широкое распространение получало льготное снабжение передовых производственников пищевыми продуктами и промтоварами, имевшее особое значение в условиях карточной системы (с. 182). Передовиков производства стали называть "ударниками". Хотя первоначально ударников предполагалось поощрять и морально, и материально, постепенно на первый план вышла возможность получения и внеочередного отоваривания "усиленных" карточек. Система льгот и гарантий ударникам была закреплена постановлением ЦИК и СНК от 15 декабря 1930 года».

Это высказывание исследователей само по себе является готовой частью аргументов при детерминации, например, советского рабочего права на стимулы и стимулирование труда. С одной стороны, могла быть обещана денежная премия, с другой – она могла мало стимулировать к активному труду, тогда как в условиях дефицита товаров и продовольствия, более ценным и желанным становились именно эти материальные виды благ.

Следовательно, при описании, как руководство завода

«создавало условия к стимулированию труда, повышения мотиваций работать еще производительней, у авторов трудовой летописи не было необходимости восхвалять это, как «умелое руководство»: негативная составляющая детерминанта умаляла и действительный порыв, многие усилия руководства и профкома сделать труд коллектива более стимулированным.

То же и в отношении ударников труда. Советское рабочее право на звание «Ударник», или на ударную бригаду и т. п., с одной стороны, позволяло стать таким ударником, получить почет, даже дополнительные премиальные, но, с другой, во-все не означало, что ударники – это обязательно самые лучшие люди завода.

А кроме того, кого-то в ударники могли зачислить случайно, «с натяжкой», а самого достойного вычеркнуть из списка лучших ударников за какой-то проступок и т. д. А что, если разобрать детерминант советского рабочего права на поощрение ударничества?

Рассматриваем у авторов монографии: «Ударные бригады появились на Электrozаводе в 1930 г. Уже к 1 октября 1930 г. на заводе было 385 таких бригад 183, что значительно превышало план в 27 ударных бригад. В их число входили и такие в дальнейшем малораспространенные формы самоорганизации рабочих, как 12 производственных коммун и 39 производственных коллективов. Разница между этими формами самоорганизации заключалась в системе распределе-

ния заработанных средств внутри бригады. Если в "классической" ударной бригаде раздел происходил на основе разрядов тарифной сетки¹⁸⁴, то, скажем, в производственных коммунах дележ производился поровну. Как видно из приводимой ниже таблицы, в начале 1930-х гг. на Электrozаводе ударничество стало массовым движением... Устойчивый рост количества ударных бригад был обеспечен в основном постоянным притоком в них именно рабочих на фоне отсутствия заметного прироста из числа ИТР, МОП и служащих. В то же время надо учитывать, что в известной степени деление на "ударников" и "неударников" было в смысле снабжения менее значимым, чем между кадровыми рабочими завода и новичками. К 1930 г. относится следующий эпизод. В цех по производству электросвечей с биржи труда было прислано 250 человек, образовавших 4 ударные бригады. Очень скоро новопришедшие ударники стали замечать пристрастное отношение со стороны цехового профкома. Даже перевыполняя план, они не получали положенного снабжения. На одно из рабочих собраний был приглашен уполномоченный закрытого рабочего кооператива (ЗРК) Иванов, перед которым был поставлен вопрос о недостаточном снабжении, например, папиросами. Иванов чистосердечно признался: "Нам самим не хватает, а о вас и говорить нечего"¹⁸⁶. К сожалению, рабочие испытывали недостаток отнюдь не только в никотине. На те же 4 бригады (250 человек) были выданы только 50 (т.е. ровно в 5 раз меньше) про-

довольственных карточек. Положение дел было таково, что рабочий-ударник из вновь поступивших на завод имел возможность пообедать в столовой только 1 раз в 5 дней! (Историческая единица предмета это когда детерминировано!) Постоянные перебои с бесплатными трамвайными талонами были другим камнем преткновения в снабжении "новых ударников". Итог был закономерен. Из 250 человек в профсоюз в течение 1930 г. вступили только 50, остальные остались "внесоюзными". Политический настрой этих рабочих был весьма низким, превалировали разговоры: "на субботник иди, а папирос не дают; на заем подпишись, а грамоте не учат".

То есть, отрицательная, противоположная часть позитивному в этих исторических явлениях завода, как ударничество и поощрение за ударный труд здесь указана превосходно.

При таком доказательстве детерминированный вид рабочего права может быть, как бы, зачислен в категорию «исторической единицы предмета» исторического истинного знания об явлении истории, так как рассмотрен «атом сущего» - самая малая величина истории, в данном случае - из множества малых величин в истории завода.

Далее легко дать оценку и такому историческому явлению в истории завода, как членство в профсоюзе, рассмотрев, например, рабочее право на социальные гарантии. С одной стороны, все работники имели права на снабжение товарами и

продуктами питания, но с другой, авторы монографии замечают и следующее: «Можно предположить, что вышеописанный эпизод обязан своему существованию тем, что новоприбывшие рабочие не были членами профсоюза и, вероятно, не вступили в кооператив. Однако, против этой версии говорят 2 соображения. Во-первых, в документальном описании этих событий, составленном в 1930 г., нигде не приводится довод "вам ничего не полагается, потому что вы не члены ЗРК". А во-вторых, в 1929/1930 г. в Москве уже были введены нормы снабжения, в том числе и "рабочих, не являющихся пайщиками потребкооперации" (с. 187), поэтому {117} ситуация с законн. 50 карточками на 250 работников являлась несомненным нарушением.

Вероятно, такое отношение было вызвано не столько злой волей конкретных администраторов, сколько реальными возможностями советской распределительной системы. На 1 января 1931 г. на Электrozаводе работало около 12 000 человек, из которых ударниками и приравненными к ним (с. 188) числились порядка 10 500 человек (с. 189). Стимулируя количественный рост ударников, администрация вскоре столкнулась с ситуацией, когда в эту привилегированную группу записалось подавляющее большинство рабочих. В результате мотивационный эффект ударничества был во многом исчерпан. В дальнейшем руководство Электrozавода пошло по пути выделения и поддержки "лучших ударников", а также дефицитных профессиональных и квалифика-

ционных групп работников.

Так, уже в конце 1930 г. было установлено, что на преимущественное снабжение продовольствием и промтоварами в (ЗРК) имеют право лишь ударники, имеющие особые "ударные" карточки (с. 190). Они могли приобретать предметы потребления как для себя, так и для членов семьи. Остальные ударники последней льготой не пользовались. В ударных книжках¹⁹¹ стали делать отметки о выдаче тех или иных продуктов с тем, чтобы не допустить повторного отпуска товаров. В связи с текучестью кадров и бюрократическими процедурами по оформлению документов появилась прослойка ударников, не имевших ударных книжек. ЗРК снабжал их по целевым ордерам, нередко – в последнюю очередь. Особое внимание уделялось борьбе с очередями. Рекомендовалось производить отпуск товаров сразу во всех свободных секциях кооператива и равномерно в течении декады, не допуская ажиотажной реализации в последние дни месяца.

Вышеописанная тенденция сохранилась и в дальнейшем. Если на 1 января 1931 г. собственно ударники составляли 73% работников Электrozавода, то к 1 мая того же года их удельный вес возрос до 86,2%, а к 1 октября – до 90% (с. 192). С другой стороны, следует иметь в виду, что картина всеобщего ударничества на Электrozаводе вполне может быть результатом не реальных успехов этого движения среди работников, а особенностей системы учета на заводе. Так, например, 28 ноября 1931 г. (помощник директора по про-

изводственным совещаниям и техпропаганде Арутюнян рапортовал директору Электrozавода: "Несмотря на ряд приказов заводууправления... до настоящего времени на заводе не имеется не только учета качественных показателей ударничества и соцсоревнования, но даже элементарных данных о количестве ударников" (с. 193). Таким образом, сведения о 90-процентном охвате работников Электrozавода ударничеством либо составлялись задним числом, либо брались "с потолка". Это объясняет многочисленные случаи разночтения при подсчете ударников в различных документах. Например, в абсолютных цифрах на июнь 1931 г. ситуация выглядела так: всего на заводе работало 19 801 человек, из них 9 958 были ударниками, {118} а с учетом участников соцсоревнования их число возросло до 10 566194, то есть ударники составляли лишь около половины сотрудников завода.

Тем не менее, не вызывает сомнений, что мотивационный эффект ударничества был во многом исчерпан. В дальнейшем руководство Электrozавода пошло по пути выделения и поддержки "лучших ударников", а также дефицитных профессиональных и квалификационных групп работников. Особое внимание уделялось борьбе со "лжеударничеством". Суть этого явления определить довольно сложно, так как нигде в документах четко не даются критерии отделения лжеударничества от ударничества истинного. Судя по всему, таковых критериев вообще не существовало, а призывы к борьбе с лжеударниками были отражением осознания заво-

доуправлением ненормальности ситуации. С 1 января 1932 г. начался обмен ударных книжек, причем старые ударные книжки аннулировались, а новые ударные книжки выдавались только "настоящим" ударникам. Впрочем, это не привело к кардинальному изменению ситуации. На конец 1932 г. на заводе работало 19 555 человек, из которых 14 056 (то есть 71,9%) являлись ударниками. На Прожекторном заводе этот показатель был еще выше – 84,2% (с. 195). Впрочем, о некотором снижении ударничества все же говорить можно, ведь на 1 февраля 1932 г. ударники составляли 76,8% работников завода. Интересно, что среди ИТР ударников было сравнительно, с прочими группами работников, больше. Доля ударников среди ИТР составляла 82,4%, среди рабочих – 76,8%, а среди служащих – 73,3% (с. 196).

В 1934 г., в связи с походом по выполнению решений XVII партсъезда, акцент в соревновании и ударничестве на Электрозаводе был перенесен, во-первых, с коллективных (бригадных) на индивидуальные обязательства, во-вторых, на их максимальную конкретизацию, в-третьих, на включение в текст обязательств пунктов, связанных не только с выполнением промфинплана, но также и с технической и политической учебой работника, физкультурной, шефской и др. общественной работой, поведением в быту. В результате к июню 1934 г. произошла "чистка" ударников – "разударивание" более чем 700 бывших передовиков, не соответствовавших новым повышенным требованиям. Остальным удар-

никам были торжественно на конференции вручены значки имени XVII партсъезда, а также "за счет лжеударников улучшено дополнительное снабжение ударников" (с. 197).

В декабре 1936 г. на Электрозаводе насчитывалось 5 083 ударника, а в декабре 1937 г. – 6 479 198. Если учесть, что к 1937 г. на заводах Электрокомбината работало около 18 000 только рабочих и ИТР, становится очевидным, что ударники составляли к концу изучаемого периода менее 36% сотрудников Электрокомбината. Видимо, по мере утоления товарного голода работа за талоны перестала являться серьезным стимулом, и отступила перед стахановским движением, хозрасчетом и иными формами стимулирования трудовой активности.

С течением времени происходит слияние движения ударников с волной перевода структурных единиц Электрокомбината на хозрасчет, выразившееся в массовом переводе ударных бригад на хозрасчет. Начиная с 1933 г. ударники, ударничество и ударные бригады все реже упоминаются в официальных делопроизводственных документах. Видимо, администрация потеряла прежний интерес к этой форме стимулирования трудовой активности».

При детерминации, например, советского рабочего права на трудовую активность, право на социалистическое соревнование, право на конкурсы и пр. также превосходно подходят следующие наблюдения Авторам научного труда:

«Как заинтересовать в соревновании?.. Помимо тарифной

ставки, перспективных систем оплаты труда и предоставления улучшенного снабжения ударникам производства, в распоряжении заводууправления имелся такой стимул увеличения трудовой активности, как разнообразные конкурсы и соревнования. Начало широкомасштабной кампании по развертыванию социалистического соревнования относится к 1929 г. Особенно бурный размах соревнование на Электрозаводе получило в 1930 г., когда в начале года был объявлен общезаводской конкурс на лучшую бригаду, цех и лучшего ударника. Для определения победителей создавалась конкурсная комиссия в составе представителей парткома, завкома, комитета комсомола и редакции газеты "Электрозавод". В цехах образовывались свои конкурсные комиссии (с. 199). Интересен подбор объектов премирования и формы, в которых оно проводилось. Лучший цех получал премию в 5 000 руб., цех, занявший второе место – 3 000 руб., а третий – 1 500 руб. Лучшей бригаде завода полагалась премия в 1 500 руб. Второе место присуждалось четырем бригадам, – по 1 000 руб., а третье место распределялось по 5-и бригадам – по 750 руб. В категорию "лучший ударник" включали 40 передовиков производства, из которых 10 получали премии первой категории в 1 500 руб., 10 – второй категории (100 руб.), а 20 – третьей категории (50 руб.) (с. 201-202). Помимо этого конкурс проводился еще и по такой номинации, как "лучший руководитель производственного сектора". В этой категории определялись 3 победителя. Занявший

первое место менеджер награждался заграничной командировкой, второе – стипендией для поступления в вуз, а третье – месячной путевкой в дом отдыха в Крыму²⁰³. Лучший бригадир завода, победивший в соревновании, премировался заграничной командировкой, занявший второе место – стипендией в вуз, а третье – стипендией в техникум. Странное использование заграничной командировки в роли высшей формы поощрения распространялось и на победителей среди заведующих цехом, а также лучшего инженера, занявшего первое место в конкурсе среди ИТР. Две пары, разделившие между собой второе и третье места, премировались техническими библиотечками (с. 204). Если на декабрь 1933 г. на заводе числилось 7 800 индивидуально соревнующихся, то к 1 июня 1934 г. их количество выросло до 18 840 (более 90% всех работников завода), в том числе индивидуально соревновались 13 705 ударников производства (с. 205).

Соревновательный метод стимулирования был особенно выгоден администрации с экономической точки зрения. Претендовать на победу могли лишь считанные работники и производственные коллективы, между тем надежда пробиться в ряды победителей подстегивала всех».

Эти же эпизоды, факты в истории завода, чтобы могли быть зафиксированы, как исторические явления, должны быть повторяемы на всех других заводах, и здесь мы не сомневаемся, что примерно так было повсюду в Москве и в стране. Но при описании этих явлений должно быть указано

как положительное – то есть то, ради чего декларировалось и осуществлялось какое-то типичное для всех мероприятие (кампания), так и отрицательное, с чем всегда боролись, что так или иначе «перебарывали», чтобы труд и усилия в поле действия этого мероприятия (и кампании) не были, по меньшей мере, бессмысленными.

Рассмотрим далее что могло бы с успехом войти в детерминацию советского рабочего права на стахановскую работу или стахановский рекорд.

«Стимулы и итоги стахановских рекордов. Во второй половине 1930-х гг. существенным фактором интенсификации производства и повышения производительности труда стало стахановское движение, получившее на Электрокомбинате широкое распространение. Хотя официально стахановское движение начало развиваться здесь с сентября 1935 г. (с. 206). "План мероприятий по стахановскому движению" на заводе датируется 5 ноября того же года (с. 207). Он предусматривал 52 нововведения в различных подразделениях комбината. Судя по всему, администрация основательно подошла к внедрению стахановского движения, возлагая на него серьезные надежды.

Тем не менее, еще до утверждения "Плана", уже к концу сентября 1935 г., на Электрозаводе 275 рабочих и 7 сотрудников инженерно-технического персонала считались стахановцами. На конец 1935 г., согласно отчету о состоянии стахановского движения на Электрокомбинате за 1935 г., 15%

рабочих стали стахановцами. Представляет интерес распределение стахановцев по заводам Электрокомбината: АТЭ – 594, Ламповый завод – 313, МТЗ – 190, ЗЭМ – 154, Отдел главного механика – 18, Газорезный цех – 36, прочие подразделения – 112. В партийном отношении 123 стахановца являлись коммунистами, а 185 – комсомольцами. Наибольшей возрастной группой среди стахановцев была страта 25–35 лет, дальше шел слой "старше 35", молодежь до 25 лет была в меньшинстве. (С. 208). Большинство стахановцев имели производственный стаж 5–10 лет.

Работа по-стахановски, как правило, позволяла рабочему резко повысить месячный заработок, однако не все стахановцы могли выдержать такой темп работы длительное время...»

Последнее замечание одно из ключевых при детерминации негативного в историческом явлении стахановского движения: читая в источнике по проблемам социализма – в трудовой летописи об истории завода – о стахановцах, что присутствует всегда, потому что стахановское движение с успехом просуществовало в СССР 50 лет. Но понятие «с успехом» означает и протяженность во времени, и общий результат для страны в течение этого времени. Работа эта была очень трудной, посильной далеко не каждому, поэтому «в погоне» за повышенным заработком, рекордом, почетом многие подрывали здоровье. Однако чаще всего при наступлении большой усталости, резко сбавляли в работе, и легко

допустить, что после этого всю оставшуюся трудовую жизнь работник иной работник трудился хуже, чем мог бы, если бы не оставил много сил в то время, когда с упорством старался позиционировать себя как «стахановец».

В практике историй заводов было много стахановских бригад, даже цеха носили это звание и в ряде случаев – заводы. В Москве таковых заводов было не мало.

Далее удобно рассмотреть и некоторые аспекты при детерминации советского рабочего права (как исторического явления) – на многостаночную работу /или обслуживание нескольких станков/.

«Отчеты и доклады о развитии стахановского движения пестрят многочисленными примерами успешных инициатив "многостаночников". Так, в автоматной мастерской АТЭ в бригаде Иванова ранее на 1 установщика и 1 автоматчика приходилось 5 станков. После начала работы "по-стахановски" пара установщик-автоматчик стали обслуживать по 8 станков, а установщики Смирнов и Шурыгин вообще отказались от помощи автоматчиков. Немало было аналогичных примеров и в других подразделениях АТЭ: шлифовальщица Афанасьева перешла с обслуживания 1 станка на 2, при этом ей удалось выработать 487 кулачков при норме 194; в чугунной мастерской по инициативе мастера Кутькина был изменен режим работы зуборезного станка, в результате чего дневная выработка возросла с 69 шестерен до 130.»

Отрицательными моментами в этом историческом яв-

лении было то, что чаще всего, удачно освоив работу на нескольких станках, а тем более на рекордном их количестве, рабочий получал больше всего внимания со стороны ремонтников, наладчиков, поставщиков сырья, материалов, комплектующих, инструмента и т. п., что, в принципе, было не так уж справедливо, хотя мало кто жаловался, хорошо понимая, как тяжело товарищу, который взялся за такое дело не от хорошей жизни.

Однако, надо отметить, что, в принципе, работники были довольны наличием трудной работы, за нее больше платили, а, кроме того, под знаком очередной патриотической кампании всегда обязательно становилась более ощутимой помощь со стороны администрации, обслуживающих станочника служб.

Это, опять же, заставляло заниматься внеплановой работой, «штурмовщиной» даже в среде ИТР. «В масштабах всего завода АТЭ был проведен ряд мероприятий по рационализации производства: 1. Проведена организация рабочих мест; 2. Централизована заточка инструмента 210; 3. Разделен ряд операций; 4. Налажена предварительная заготовка мелких деталей; 5. "Подварщики" освобождены от окраски и очистки ванны, а также от приболчивания 211 к радиаторам осей; 6. Освобождены обмотчики от перемотки меди 212; 7. Ускорен режим обработки на сварке, механических работах, штамповке и сверловке 213. Эти меры сравнительно быстро стали приносить практические результаты. Так, в цехе сте-

кольного ширпотреба в результате "выправления огней горелок" 214 и организации доставки материалов к рабочему месту 215, цех повысил производство подвесков с 33 000 до 56 000. Отдельные бригады выполнили план на 130–140%. В гончарном цехе глиномял//ыщик// Чоботов рационализировал работу глиномялок – повысил выработку глины с 2 до 7 тонн.

Со второй половины декабря 1935 г. намечается переход от единичных рекордов к рекордам массовым. Крайней степенью этого увлечения стали т.н. "стахановские сутки". Например, 19 декабря стахановские сутки были проведены в Механической мастерской Трансформаторного завода. В этот день первая смена выполнила план на 195%, вторая – на 236, а ночная – на 248. Т.е., мастерская, ранее выполнявшая план на 120–130%, в те сутки выполнила план на 225%²¹⁶. 1936 г. ознаменовался быстрым ростом стахановского движения. Если в начале года на Электrozаводе насчитывалось 1 748 стахановцев, то летом их было уже 3 768, причем 400 из них перевыполняли норму более чем на 200%» (с. 217).

Отрицательным фактором в многостаночной работе было и то, что при данной «кампании» все же меньше времени оставалось на более тщательную подготовку станков к работе, они чаще имели поломки, остановки или вовсе выходили из строя. В то же время, оставаясь без пристального внимания наладчиков и ремонтников, терпели свои бедствия на рабочих участках и другие рабочие. Поэтому для быстро-

го достижения необходимых результатов стахановские методы многостаночного обслуживания были полезны, но в перспективе было не так уж эффективно. «Стахановское движение пропагандировалось как новый этап и новый качественный уровень трудовой инициативы и активности широких слоев советского рабочего класса.

Однако на деле стахановские рекорды, – по крайней мере, по материалам Электростанции, – обеспечивались {122} во многом усилиями администрации, которая в той или иной мере оптимизировала условия труда для определенных категорий рабочих, в результате чего их производительность резко возрастала. Зависимость стахановского движения от менеджмента доходила до того, что, например, в 1936 г. администрация Электростанции отмечала: "Из-за плохой организации рабочего места стахановца он переставал быть стахановцем" (с. 218). Разумеется, каждый рабочий по материальным и моральным соображениям был заинтересован в том, чтобы администрация перевела его на льготные, "стахановские условия труда". В 1936 г. заводоуправлением были собраны и проанализированы основные методы работы стахановцев, за счет которых достигалось повышение производительности труда (с. 219): 1. Улучшение организации рабочего места; 2. Наиболее рациональное построение рабочего места; 3. Передача вспомогательных работ подсобным рабочим; 4. Уплотнение рабочего дня; 5. Разделение труда и правильная расстановка рабочей силы.

Все перечисленные пункты, по сути, есть отражение исторических явлений в жизни трудовых коллективов советских заводов: читай – право на улучшение организации рабочего места, право на наиболее рациональные условия труда, право на подсобных рабочих, право на уплотнение рабочей смены /или, например, право на выполнение 8-часовой нормы выработки за 7 часов, или задания шестидневки в течение пятидневки/, право на разделение труда, право на квалифицированного мастера смены /пролета/ и т. п.

«Едва ли не все перечисленные "методы" находились вне компетенции рядового рабочего. В лучшем случае рабочий мог ходатайствовать перед администрацией об улучшении организации своего рабочего места или о разгрузке от трудоемких вспомогательных операций. В любом случае решение об организации работы по-стахановски зависело от администрации».

Здесь важно обратить внимание и на «отрицательные» заряды помимо позитивных в любых социально-трудовых явлениях, как и в том же явлении, защищенном советским рабочим правом на работу по-новаторски, на работу по-стахановски. Без понимания того, что любое явление при социализме содержало в себе данный дуализм, невозможно использовать метод выведения мгновенного правдивого ответа вообще на любой вопрос из области социально-трудовых явлений данной эпохи.

...«Надо отметить, что стахановское движение вызывало

неоднозначную реакцию в рабочей среде. В том числе имела место обычная зависть к коллеге, которому созданы лучшие условия труда. К тому же рабочие не без оснований опасались, что резкое повышение производительности приведет к общему пересмотру норм и скажется на всех рабочих. В результате против активистов-стахановцев имели место, по выражению тех лет, "классово чуждые выступления"... На заводе электромашин Электрокомбината были сняты портреты стахановцев с Доски почета, а на Ламповом заводе установщик отказался настраивать станок рабочего-стахановца (с. 220).

И здесь мы легко можем продетерминировать для словарной статьи такое новое социально-трудовое явление, как «Советское рабочее право на добровольно-принудительную поддержку новшества, ведущего к дискомфорту и зависти в труде».

Еще одной особенностью стахановского движения была размытость и аморфность самого понятия "стахановец". Реально стахановцем считался рабочий, существенно перевыполнявший средний для рабочих данного участка уровень выработки... Стахановец мог давать и 330, и 130% выработки нормы, все зависело от того, какова средняя выработка остальных рабочих на данной операции.

Очень интересное наблюдение сделано авторами данного исследования и при изучении такого явления, как неадекватный квалификации заработок рабочего (при детерминации,

например, рабочего права на повышенный заработок):

«Среди стахановцев были рабочие разных специальностей и уровня подготовки. Не вызывает сомнений, что, существенно перевыполнить норму выработки на сложных операциях, требующих высокой квалификации, было намного труднее, чем на простых, доступных малоквалифицированному рабочему. Поэтому среди наиболее известных стахановцев-рекордсменов Электrozавода, дававших самый высокий процент выработки, первоначально оказалось немало рабочих не самой высокой квалификации, не занятых на наиболее сложных и ответственных операциях, требовавших повышенного внимания, точности и качества. А заработки их, особенно с учетом прогрессивно-сдельной и иных премиальных систем оплаты труда, зачастую оказывались выше, чем у квалифицированных рабочих.

Диспропорции в оплате труда и в моральном признании заслуг стахановцев выравнивались постепенно. Не случайно в числе признанных лучшими и премированных в декабре 1937 г. оказался не только Шишкин из трансформаторного отдела, выполнивший на 1000% норму на механической операции по обрезке штампов, но и работница АТЭ Зимина, которая на фрезеровке корпуса давала 450–480%, и монтажница прожекторных ламп Говорова, регулярно показывавшая результат более 200%, а также фокусирующая ламп Мухина (190–236%) (с. 222). В Ламповом отделе Электrozавода в январе–мае 1938 г. монтажница Назарова, крючечница Гон-

чарова, ножечница Старостина регулярно выполняли норму на 165–210%, фрезеровщик Седов – на 215% и т. д. (с. 223).

В сентябре 1937 г., через два года после начала стахановского движения, 34% работников предприятия значились как стахановцы, причем члены партии и комсомола составляли среди них сравнительно небольшую прослойку в 16–18% (с. 224).

Исследователями было выявлено также, «во-первых, заметное увеличение удельного веса участия женщин среди стахановцев с весны 1937 г. (ранее они не учитывались из-за небольшого числа). Во-вторых, неравномерный характер движения. По крайней мере с декабря 1936 г. по март 1937 г. имелась тенденция к спаду стахановского движения на заводе, а его последующий подъем был связан с прошедшей осенью 1937 г. мощной пропагандистской кампанией на заводе в связи с первыми после принятия Конституции 1936 г. выборами в высший орган власти страны – Верховный Совет СССР. По избирательному округу Электrozавода в декабре 1937 г. депутатом баллотировался сам И. Сталин. Поскольку это считалось очень почетным, руководство завода решило ответить на доверие еще бóльшим развертыванием стахановского соревнования. По его результатам в том же декабре 1937 г. 102 лучших стахановца-рекордсмена Электrozавода были премированы.

Стахановское движение имело не только плюсы, но и минусы, среди которых неравномерность производства, повы-

шенный износ станков и оборудования, производственный травматизм. Надо учитывать, что производительность труда стахановцев повышалась не в последнюю очередь за счет большей, подчас не предусмотренной никакими нормативами, нагрузки на станки и оборудование, изменение положенных температурных режимов и технологических новаций. Вместе с тем, многие работники для повышения производительности проявляли рабочую смекалку, навыки рационализаторства и изобретательства. Так, стахановка с АТЭ Удалова повысила число оборотов станка с 800 до 1800 об. в мин., применяя детали исключительно из выпускавшегося Электrozаводом дефицитного суперпрочного материала "победит". Работница Блинкова из Трансформаторного отдела не только перевела свой станок на повышенную скорость, но и одновременно, без остановки станка, занималась намоткой катушек трансформатора» (с. 226).

Распространение стахановского движения сопровождалось как материальным поощрением стахановцев, так и включением принципов побуждения, прославлением лучших стахановцев в средствах массовой информации. Их заработки были несопоставимы с окладами обычных рабочих, им предоставлялись талоны на льготную покупку предметов роскоши тех лет – мотоциклов, автомобилей и др., им в первоочередном порядке предоставлялось бесплатное жилье и другие прференции.

Далее авторами монографии делаются удивительно цен-

ные наблюдения в сфере такого видного исторического явления в жизнедеятельности заводов, не менее важного и не менее распространенного, а также и не менее эффективно в масштабах всей страны, как рационализаторство и изобретательство, что также, конечно, необходимо детерминировать, как отдельные специфические виды советского рабочего права (на рационализаторство, на изобретательство, на БРИЗ, на ВОИР, на творческую инициативу, на работу в составе комплексных творческих бригад, на инженерную поддержку, на научно-техническую библиотеку, на отдел НТИ и патентования, на экспериментальную базу, на повышенные премиальные за участие в техническом творчестве, за участие в мероприятиях по экономии и пр.)

«Как заработать головой: рационализаторы и изобретатели... Возможности прямого материального стимулирования работников, помимо основного заработка, были в 1930-е гг. весьма ограничены. В принципе одним из наиболее значимых стимулов могло стать рационализаторство и изобретательство, участие в которых позволяло получать дополнительное денежное вознаграждение.

Эта сторона производственных отношений рассматривалась как одна из наиболее привлекательных в социалистическом строительстве, поскольку стимулировала производство, поощряла самостоятельную инициативу работников, предоставляла им возможность реализовать и развивать свои способности, опыт и творческий потенциал в конкрет-

ном деле. Благодаря изобретательству рабочие, по крайней мере в идеале, в меньшей степени чувствовали себя наемными работниками и в большей степени творцами и хозяевами на предприятии. Приобщение к изобретательству было ценным как для самого рационализатора, который повышал свою квалификацию, материально и морально стимулировался, так и для социалистического производства в целом. Все эти преимущества казались очевидными. Однако на практике отношение к рационализаторам со стороны администрации, система рассмотрения их предложений, а главное – система стимулирования такого рода деятельности были далеки от идеала.

В конце 1920-х – начале 1930-х гг., в соответствии с требованиями плана и на фоне развернувшегося соцсоревнования, ориентированных прежде всего на достижение количественных результатов, основные усилия администрации и общественных организаций Электростанции были направлены на вовлечение через бюро рабочего изобретательства (БРИЗы) как можно большего числа рабочих и служащих в рационализаторскую деятельность и получение от них максимального числа предложений.

Рационализатор, подавший предложение, в принципе должен был материально поощряться дважды: "за инициативу" – по факту одобрения предложения и "за экономию" – премиальная выплата в зависимости от годового экономического эффекта от внедренного предложения (то обстоятель-

ство, что большинство ценных изобретений давали отдачу не один год, а много лет, никак не учитывалось).

"Срубить" небольшую сумму "за инициативу" (в 1935 г., например, она колебалась от 20 до 60 руб. с преобладанием 20—40-рублевых выплат) было вполне реально. На этот вид поощрения, как правило, мало зависящий от характера и ценности предложения, рассчитывало большинство рационализаторов из рабочей среды.

Иная ситуация складывалась со вторым, более существенным видом выплаты, который производился сравнительно редко и фактически по воле администрации, стремившейся к тому же к максимальной экономии средств. Кроме того, он осуществлялся только если имелась возможность точно подсчитать условный годовой экономический эффект после внедрения изобретения в рублях. В этом случае, как видно из хорошо сохранившихся протоколов комиссии по премированию за 1935 г., рационализатору причиталось примерно 10% от суммы годовой экономии, причем только половина выплачивалась сразу, а другая половина — спустя год после гипотетического внедрения и получения от изобретения реальной отдачи. Ситуация на Электrozаводе была такова, что далеко не все ценные изобретения доводились в итоге до внедрения {126} и, соответственно, автор вполне мог не получить второй части премиальной выплаты.

В качестве примера премиальных выплат "за экономию" приведем данные 1935 г. Среди просмотренных протоколов

комиссии по премированию²²⁷ преобладают суммы от 180 до 500 руб., 800 и 1 тыс. руб. встречаются в виде исключения. В последнем случае рабочий Евсеев предложил, как с пользой для дела использовать отходы слюды. Условная годовая экономия от его идеи составила 75 720 руб., но на руки он получил только 500 руб., а будет ли внедрено его предложение (и получит ли он оставшиеся 500 руб.) в дальнейшем от Евсеева никак не зависело²²⁸.»

Среди видов перечисленных явлений – «советских рабочих прав» на что-то, которые звучат вполне благозвучно, как задекларированные практикой завода и административных структур, можно рассмотреть и советское рабочее право, например, на согласие с не вполне удовлетворяющим результатом. С одной стороны – не доплатили за труд, забыли внести в список премируемых, с другой – ничего, потерпим, зато потом, когда понадобится, об этом напомним. Долг администрации завода перед работником в цехе (читай – всего государства перед коллективом завода) необходимейшая вещь, одно из главных условий комфортного мироощущения себя на советском заводе без исключения каждого нанятого (принятого) на работу. Нет трудности – мало шансов поставить администрацию завода (мастера, начальника цеха, начальника техбюро цеха, начальника цеха, директора завода, профком и партком) в ряд своих должников, а, значит, меньше шансов потребовать немногим или много больше того, чем заработал – сверхприбыли: бесплатной «премиальной» пу-

тевки на курорт... бесплатной новой квартиры. Наш главный тезис сводится к тому, что рабочие при социализме работали, как более сознательные в моральном плане рабочие, чем рабочие капиталистического производства, не получающие за свой «слишком трудный» труд, когда он таковой, никакой доли сверхприбыли и, следовательно, как бы мирились с «рабской психологией» - как установлено начальством платить, так я получу...

В этой связи есть необходимость не вовсе согласиться со следующим категоричным утверждением: «Естественно, подобная ситуация /не дожидаться внедрения поданного техпредложения – А. М., лично участвующий во внедрениях техновществ/ не удовлетворяла прежде всего квалифицированных рабочих и специалистов Электrozавода».

Но вот со следующим вновь мы безоговорочно соглашаемся: «На фоне внешне благополучных цифр на Электrozаводе, как и в целом в изобретательском движении по стране, накапливались хронические проблемы: – оторванность БРИЗов и обществ изобретателей как общественных организаций от производства и необязательность их решений для администрации; – большой процент отклоненных предложений (рабочие нередко подавали малозначительные предложения с формальной целью отчитаться по соцсоревнованию либо получить премию "за инициативу"); – отсутствие системы материального и иного поощрения, стимулирующей работника на выдвижение ценных изобретений, дающих зна-

чительный экономический эффект; – низкий процент внедренных предложений и изобретений по сравнению с одобренными в связи с отсутствием, во-первых, ответственных лиц, финансирования и налаженного механизма реализации предложений и, во-вторых, заинтересованности администрации, инженерно-технического персонала во внедрении изобретений и получении от них максимальной отдачи. В результате одобренные предложения оказывались "беспризорными".

Мы не считаем, что всю армию рационализаторов по стране волновало то, насколько процентов в том или ином году было рацпредложений внедрено меньше или больше. Техпредложений подавалось так много (порой, по несколько тысяч в год, см. например, историю завода «Каучук»), что зачастую рабочие участвовали в этой работе едва ли не как выполняя общественную нагрузку, чтобы администрация могла отчитаться о запланированной работе. А еще лучше – о ее перевыполнении.

Но часто рацпредложения были низкого качества, а иногда даже за таковые считали и те, которые вовсе «техническими» и не являлись, например, если кто-то подал идею разобрать старые кирпичные стены и выложить ими в авральном режиме под печи. Ему могли записать это как рацпредложение, а он мог об этом даже и не узнать. Так же как нередко в трудовых книжках работников появлялись записи о поощрениях и благодарностях, а он узнавал об этом, толь-

ко получая данную трудовую книжку на руки в отделе кадров при увольнении.

(Например: при детерминации советского рабочего права на трудовую книжку).

Зачастую полезные технические идеи, «поданные» в устной форме, тоже внедрялись, давали значительный эффект, а рабочий на этом участке только радовался, что облегчил какую-то неудобную операцию себе и другим, например, предложив не разбирать серийно изготавливаемые узлы в потоке, чтобы затянуть в нем гайку, а приварить к ключу «ручку» и просунуть техновшество в отверстие, позволяющее совершить данную операцию без разборки узла. Правда, такой изобретатель мог получить выговор от своих же коллег: ведь теперь рабочим на операции могли вновь снизить расценки. Поэтому порой если кто-то и внедрял что-то на участке, то мог вовсе не доложить это высокому начальству, а свои бригадиры и мастера могли смотреть на это «сквозь пальцы».

Исследователи темы далее отмечают: «Активными участниками движения рационализаторов в СССР на первых порах были иностранные рабочие и специалисты, владевшие более высокой квалификацией, знанием современной технологии, секретами мастерства и уровнем образования. По официальным данным, в 1932 г. до 40% иностранных рабочих, трудившихся в СССР, числились изобретателями и рационализаторами (с. 229). Только на предприятиях Москов-

ской области таковых насчитывалось 550 человек (с. 230). Если учесть, что общее количество инорабочих в столице и области в 1932 г. было порядка 1,2–1,5 тыс., то, как и в целом по стране, выходит, что каждый третий–второй иностранец вносил рацпредложения или изобретения. Ценность их предложений, потенциальный и реально полученный от их внедрения экономический эффект должен был быть на порядок выше, чем от предложений советских рабочих. (Здесь уточним, что речь идет не о качестве предложений, а об их сумме, и сумма «иностранных» никак не могла быть «на порядок» эффективней).

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.