

ИСТОРИЯ ЭКОНОМИКИ И БИЗНЕСА

А. К. Соколов

Труд на военных заводах в канун Великой Отечественной войны. 1938 год – июнь 1941 года

Аннотация: в статье рассматриваются трудовые отношения в промышленности СССР накануне Великой Отечественной войны, т. е. в ситуации, когда требовалось решать военно-мобилизационные задачи, анализируется складывание в ней системы управления, основанной на репрессиях (в том числе моменты субъективного порядка, связанные с личностью И. В. Сталина и его приближенных), отмечается, что силовая модель управления дополнялась призывами к долгу, к советскому патриотизму, сыгравшими свою роль в военных приготовлениях СССР, а в годы войны превратившихся в могучий фактор сопротивления агрессии.

Ключевые слова: история, отечественная история, социально-экономическая история, трудовые отношения в промышленности, оборонная промышленность, мобилизация промышленности, трудовые книжки, государственные трудовые резервы, социалистическое соревнование, трудовая и технологическая дисциплина.

Накануне войны осложнились проблемы трудовых отношений в промышленности СССР. Плановое обеспечение кадрами народного хозяйства не оправдывало себя. Организованный набор рабочей силы (оргнабор) не обеспечивал и половины необходимых потребностей. Не лучше было с государственным распределением специалистов. Поэтому накануне войны усилилась тенденция к мобилизациям и ужесточению кадровой политики. Правовые отношения на производстве стали выстраиваться по линии строгой регламентации и принуждения. Сами по себе эти меры были понятны, когда нужно было миллионам бывших сельских жителей, пришедших на заводы в 1930-е гг., привить навыки дисциплины и порядка, необходимые для их нормального функционирования. Но принимаемые меры выходили за правовые рамки недавно принятой Конституции.

В декабре 1938 г. на всех предприятиях и учреждениях были введены обязательные трудовые книжки, в которых отмечались все перемещения работников. Затем начался поворот к ужесточению наказаний за нарушения дисциплины. После того как руководство попыталось с помощью репрессий навести порядок среди администраторов предприятий, оно решило взяться и за рабочих. Бытовало мнение, что «гегемон подраспустился и надо бы подтянуть гайки». По постановлению,

принятому СНК в январе 1939 г., любое опоздание на работу на 20 минут приравнивалось к неоправданному отсутствию, а повторное опоздание вело к увольнению работника. По указу Президиума Верховного Совета от 26 июня 1940 г. были запрещены «самовольный уход с предприятий» и «одностороннее расторжение трудового договора». В случае неоправданного отсутствия на работе указ предусматривал судебный приговор либо к исправительным работам на рабочем месте сроком до 6 месяцев с удержанием 25 % заработка, либо тюремное заключение на срок до 4 месяцев. Последующими указами назначались уголовные наказания за брак в работе, были увеличены сроки наказаний за экономические преступления, мелкие хищения, пьянство и хулиганство. Особенно круто руководство взялось за оборонные заводы, на которых еще до принятия указов существовал порядок изъятия паспортов у рабочих, служащих и ИТР и хранение их при отделах найма и увольнения¹.

Попытки «подтянуть гайки» в хозяйственной системе наблюдались повсеместно. Кроме того, по указу 26 июня вводились 8-часовой рабочий день (вместо 7-часового) и семидневная рабочая неделя. Все перечисленные меры объявлялись чрезвычайными и объяснялись оборонными интересами, однако в немалой степени были связаны и с возникшими производственными трудностями.

¹ РГАСПИ. Ф. 82. Оп. 2. Д. 567. Л. 106.

В октябре 1940 г. на мобилизационной основе была перестроена и подготовка кадров молодых рабочих, названная системой государственных трудовых резервов. 2 октября 1940 г. было образовано Главное управление трудовых резервов при СНК. Был объявлен массовый призыв рабоче-крестьянской молодежи в ремесленные училища и школы фабрично-заводского обучения (ФЗО), носивший добровольно-принудительный характер. До войны в систему трудовых резервов было мобилизовано до 1 млн юношей и девушек. В январе 1941 г. из 439 тыс. выпускников системы трудовых резервов 50 тыс. были направлены на военные заводы.

В 1938 г. распределение работников по отраслям оборонного производства было следующим: производство боеприпасов — 25,8 %, артиллерийское и стрелковое вооружение — 21,9 %, авиастроение — 21 %, танки и броня — 9 %, радио, приборы, оптика — 9 %, судостроение — 8,2 %, порох — 3,5 % и т. д.² В 1938 г. на оборонных заводах была установлена единая 8-разрядная тарифная сетка. При этом разница в оплате труда между низшим и высшим разрядами составила 1/3,6. Были установлены надбавки к должностному окладу специалистов в размере 25–30 %.

Самое большое число рабочих числилось за Наркоматом боеприпасов (НКБ). Отчет наркомата о выполнении плана за 1939 г.³ указывал, что оно — крайне неудовлетворительное. Из семи главных управлений план выполнило только 2-е Главное управление. Это объяснялось плохой работой заводов-новостроек и также новых заводов, перешедших в НКБ из других гражданских наркоматов, которые не выполнили установленный план выработки. Однако главными причинами невыполнения плана назывались большое число простоев, слабая организация труда, недостаточная работа с новыми рабочими по поднятию их производственной квалификации, слабое использование сдельщины. Проведенный в 1939 г. пересмотр норм выработки и расценок недостаточно способствовал росту производительности труда.

Обеспеченность НКБ в рабсиле составила 77,4 %, хотя за год она увеличилась на 30 319 человек. При этом текучесть составила 70,2 %: было вновь принято 194 тыс. рабочих и уволено за этот же период 162 тыс. чел., из которых 105 тыс. уволено за прогулы, а остальные уволились по собственному желанию. Количество уволенных рабочих в 1939 г. превысило уровень 1938 г. в два с лишним раза. Го-

ворилось, что на заводах нет никакой борьбы с нарушителями трудовой дисциплины. Причинами большой текучести рабочих были названы: недостаточное обслуживание детей рабочих детскими яслями и детсадами ввиду задержки строительства; необеспеченность рабочих жилой площадью; отсутствие политической массово-воспитательной работы.

Одновременно значительно увеличилось пополнение заводов инженерно-техническими работниками (на 34,7 %). Особое внимание было проявлено к заводам-новостройкам, которые первыми получали молодых специалистов. Прирост специалистов на предприятиях НКБ шел в основном за счет подготовки кадров по линии подведомственных втузов и техникумов, которые в 1939 г. дали около 2 тыс. молодых специалистов. Но обеспеченность НКБ в ИТР составила только 90,4 % к плану.

Отделом труда и зарплаты НКБ были разработаны и проведены в жизнь типовые положения о премировании рабочих и ИТР, что в значительной степени упорядочило выплату премий: согласно новому положению премия выплачивалась лишь при выполнении плана по номенклатуре и качественным показателям. До этого времени не существовало единого метода премирования для заводов НКБ. В целях борьбы с браком рабочим-сдельщикам не выплачивалась прогрессивка в случае обнаружения брака. Для браковщиков была введена премиальная система за предупреждение брака, до 30 % от тарифной ставки. Для рабочих-повременщиков вспомогательных цехов была разработана вновь и введена премиальная система за выполнение количественных и качественных показателей по каждому конкретному участку, обслуживаемому данным рабочим. Проведена по всем заводам прогрессивно-сдельная система оплаты труда.

Как и прежде, повысить производительность труда предназначалось социалистическому соревнованию. Количество стахановцев в НКБ в декабре 1939 г. составило 105 262 (40 % работников), ударников 42 219 (16,3 %). Было организовано 4910 стахановских школ, через которые прошли 20 тыс. рабочих. Увеличилось число многостаночников, которое на 1 января 1940 г. составило 4048 человек. Однако процент рабочих, не выполняющих нормы, оставался значительным, хотя и уменьшился в течение года с 11 % до 8,8 %.

Системой рабочего образования в НКБ было охвачено до 156 тыс. чел. (67,5 %). Установленный план набора по всем видам обучения в 137,3 тыс. человек был перевыполнен на 13,4 %. Через ФЗО было подготовлено 5,6 тыс. квалифицированных рабочих и на краткосрочных курсах 27,5 тыс. Но

² РГАЭ. Ф. 8044. Оп. 1. Д. 2750а. Л. 77–78.

³ РГАЭ. Ф. 4372. Оп. 92. Д. 362. Л. 113–116, 220–223, 225–232, 273–277.

план подготовки новых рабочих кадров через школы ФЗУ, бригадно-индивидуальное ученичество и курсовые мероприятия был выполнен только на 77,1 %. При этом наблюдался высокий процент отсева (до 50%), связанный с текучестью рабочих и переходом их на другую работу. В связи с тем, что значительный контингент обучающихся выбывал до срока окончания курса, установленный план подготовки кадров по выпуску не был выполнен. Отмечалось, что в системе обучения имели место серьезные недостатки. Развитие материально-учебной базы значительно отставало от общего роста контингента обучающихся во втузах, техникумах, школах ФЗУ и курсах массового обучения рабочих. Учебная сеть не располагала еще необходимыми помещениями для занятий и общежитий. На курсах подготовки и повышения квалификации ИТР и рабочих имели место срывы занятий, переброски ИТР и рабочих и текучесть, что вызывало большой отсев слушателей.

По линии высшего и среднего образования были вновь организованы ряд институтов и техникумов. Контингент обучающихся во втузах НКБ к концу 1939 г. возрос с 5351 до 5924 человек, а в техникумах НКБ – с 4563 до 6351 человек. В целях приближения втузов к промышленности в 1939 г. были введены новые оборонные специальности по технологии боеприпасов. Учебная сеть ГУУЗ НКБ в 1939 г. получила значительное развитие. О росте контингентов обучающихся в системе наркомата дает представление следующая таблица.

Охват обучением работников НКБ в 1938–1939 гг.

<i>Виды подготовки</i>	<i>Охват обучением в 1938 г.</i>	<i>Охват обучением в 1939 г.</i>	<i>Процент роста</i>
1. Втузы	7104	8100	14,0
2. Техникумы	6234	8528	36,7
3. Школы ФЗУ	15 665	21 928	39,9
4. КМСТ (курсы мастеров стахановского труда)	8657	12 418	43,4
5. Повышение квалификации и обучение ИТР и хозяйственников	22 657	25 402	12,1
6. Массовое обучение рабочих	72 834	139 598	91,6
Всего:	133 151	215 974	62,2

Аналогичная картина складывалась в Наркомате вооружений (НКВ). В 1939 г. на имя И. В. Сталина поступила докладная записка секретаря оргбюро ЦК ВКП(б) по Пермской области Н. И. Гуса-

рова о причинах невыполнения заводом № 172 программы 1938 г. Говорилось о том, что завод работает исключительно плохо, и назывался ряд причин этого. Первая причина – неудовлетворительное руководство со стороны директора завода В. И. Барина, который «дело, конечно, знает, но...чувствует себя как-то пришибленно... В политическом отношении у него не все в порядке, он ведет себя замкнуто, обособленно, не проявляет достаточно активности». Вторая причина – штурмовщина. Рабочие говорят, что с 1–15 каждого месяца у нас тишина, а с 15 по 1 начинаем штурмовать, по 2 смены работаем». Третьей причиной называлась нехватка ИТР и мастеров. При этом роль мастера на производстве оценивалась как низкая. «Мастер часто занимается второстепенными делами (подносит детали, разыскивает инструмент, бегаёт в поисках администрации цеха для согласования того или иного вопроса), у многих мастеров на это уходит до 50 % рабочего времени». Все мастера жаловались на низкую оплату труда. Один из них говорил: «Когда был рабочим-стахановцем, зарабатывал 1–1,2 тыс. руб., выдвинули на работу мастера, стал зарабатывать 500–600 руб.». Четвертая причина заключалась в слабой трудовой дисциплине. «На заводе нет решительной борьбы с прогульщиками. Массы рабочих не подняты на борьбу с нарушителями трудовой дисциплины. В этом повинны и партийная организация, и администрация. Из одного цеха уволят прогульщика, в другом принимают его на работу». К пятой причине относились недостатки в жилищно-бытовых вопросах. «Около 5 тыс. рабочих завода живут за 7–8 км от завода в Левшино, а сообщение только на поезде, который ходит лишь 3 раза в сутки. Значительная часть рабочих живет на другом берегу Камы. И завод не имеет ни одного автобуса и совершенно плохую переправу через реку. Много случаев опоздания рабочих на работу по причине сообщения. На этой почве среди рабочих большое недовольство. Большая нужда в жилье, строительство идет медленно, тормозится недостатком стройматериалов и, особенно, кирпича. Надо построить 40–50 деревянных 8-квартирных домов». Ну и, конечно, как низкий оценивался уровень массовой политической работы среди рабочих завода⁴.

Официальные отчеты по всем семи главным управлениям НКВ рисуют, однако, более благополучную картину. В 1939 г. НКВ вышел в 1939 г. на количество рабочих 250 тыс. человек (86,7 % плана), но по-прежнему отмечалась большая текучесть рабочей силы. Тем не менее план по произ-

⁴ АП РФ. Ф. 3. Оп. 46. Д. 366. Л. 78–81.

водительности труда наркоматом был перевыполнен на 17,5 %. Перевыполнение плана по производительности в значительной части объяснялось не реальными достижениями по выполнению норм, а применением сверхурочных работ, которые по наркомату в последнем квартале достигали 9 %, а по отдельным главкам — 13 %. Хотя на 16% снизились потери от брака, но резко снизить брак не удалось вследствие того, что во всех отраслях производства имела место установка на серийное производство значительного количества новых изделий⁵.

О том, как повлияли чрезвычайные законы о труде на ситуацию на заводах, говорят материалы хозяйственного актива работников НКВ в январе 1941 г. С докладом выступал один из руководителей наркомата В. М. Рябиков. «Белофинны, — говорил он, — на своей шкуре неплохо проверили качество продукции НКВ. Но вокруг нас уже второй год свирепствует война. Нужно не ослаблять, а еще больше, еще настойчивее крепить мощь и оборону нашего государства» (выд. нами — А. С.). Был принят ряд серьезных мер, отмечал докладчик, имеющих исключительно важное значение для укрепления обороны нашей страны. Это указ о 8-часовом рабочем дне при 7-дневной рабочей неделе, о государственных трудовых резервах, о качестве продукции, технологической дисциплине и т. д. Эти законы, по его мнению, создали исключительно благоприятную обстановку для наведения порядка и дисциплины. «Текущее, прогулы, опоздания сократились. Тем не менее обстановку нельзя признать благополучной. До выхода Указа 26 июня 1940 г. прогулов было 7734 в месяц, а в октябре 1940 г. — 2599. Сокращение, конечно, очень резкое, но уровень еще очень большой. Повторные прогулы составили 453 случая, а самовольный уход с предприятий — 207».

Много внимания на предприятиях уделялось вопросам упорядочения заработной платы. В начале 1940 г. была проведена унификация тарифных ставок и ликвидирована их множественность. Вместо действовавших в 1939 г. 20 различных ставок установлены 3 ставки: 1) для повременщиков на холодных работах, 2) для повременщиков на горячих и вредных работах и сдельщиков на холодных работах, 3) для сдельщиков на горячих и вредных работах и станочных работах с расчетными нормами. 50,4 % от экономии, полученной в результате пересмотра норм, были направлены на повышение тарифных ставок рабочих.

Среднемесячная заработная плата рабочих по предприятиям НКВ росла следующими темпами: 1937 г. — 296 руб., 1938 г. — 379 руб., 1939 г. — 449 руб., 1940 г. — 465 руб. Рост, как видим, весьма заметный. На 1941 г. было намечено увеличение среднемесячной зарплаты рабочих еще на 6,2 %. Помимо разработки и внедрения в жизнь типовых премиальных систем оплаты труда, для поощрения более высокой производительности труда внедрялись специальные премиальные системы. Но, как отмечалось, наряду с правильным применением этих мер директором некоторых заводов допускали применение такого премирования, которое ни в какой мере не способствовало дальнейшему росту выработки и лишь вело к ничем не оправдываемому перерасходу фондов заработной платы. Директора некоторых заводов, несмотря на неоднократные указания наркомата, имели на 1 декабря 1940 г. превышение численности рабочих, ИТР и служащих сверх плана.

Исключительно важное значение во всей работе наших заводов, говорил В. М. Рябиков, имеет вопрос о технологической дисциплине (нарушения здесь влекут за собой брак, срыв программы, ухудшение качества и т. д.). Он подчеркнул значение указа Президиума Верховного Совета, предусматривавшего, что выпуск недоброкачественной продукции и продукции с нарушением обязательных стандартов является противогосударственным преступлением, равносильным вредительству. «Ведь мы, — говорил он, — выпускаем не спички, не мыло, хотя и спички, и мыло должны быть тоже доброкачественными. Мы выпускаем боевую технику для нашей Красной армии и Военно-морского флота. И будет худшим видом предательства, если в боевой обстановке наша продукция будет работать неисправно. Поэтому на всех стадиях производства мы должны установить самый строгий, беспощадный контроль. Мы должны быть более требовательны к нашей продукции, чем даже наш заказчик».

Правильный подбор, расстановка и изучение кадров, заявлял Рябиков, являются решающим условием в борьбе за выполнение заданий партии и правительства, поэтому, указывал он, был назначен специальный заместитель народного комиссара по кадрам. Теперь все вопросы выдвижения на должности по номенклатуре народного комиссара рассматривались на коллегии наркомата. «Мы стараемся выполнить указания т. Сталина о сочетании старых и молодых кадров. Мы стараемся при выдвижении новых товарищей руководствоваться в первую очередь деловыми и политическими качествами, как учит нас партия и т. Сталин. Но

⁵ РГАЭ. Ф. 4372. Оп. 92. Д. 364. Л. 56–63, 64, 77–78, 88–89, 95, 102, 112, 115–116. Включаются отчеты по семи управлениям НКВ.

надо прямо признать, что изучение кадров, создание резерва для выдвижения у нас поставлено еще очень слабо»⁶.

О влиянии чрезвычайных трудовых законов на состояние дисциплины на предприятиях ярко свидетельствует также объяснительная записка к годовому отчету, составленная в марте 1941 г. в 1-м (судо-строительном) главке Наркомата судостроительной промышленности (НКСП). В ней указывалось, что указ от 26 июня способствовал уменьшению текучести, увеличению бюджета времени и росту производительности труда. Так, если в первом полугодии на заводы управления было принято 7340 и уволено 8350 человек, то во втором полугодии (после указа 26 июня) принято 3201 и уволено 3312 человек. Текучесть уменьшилась более чем в два раза. «Увольняются теперь по уважительным причинам — 55,6 %, (уход в РККА, на учебу, болезнь, инвалидность, сокращение). Тем не менее, процент уволенных по «прочим» причинам оставался большой. Количество прогулов и опозданий свыше 20 минут снизились наполовину, прочие нарушения, приравненные к прогулу, то есть сон, приход на работу в нетрезвом виде, отказ от работы, дали снижение на 27 %. Самовольные уходы с работы снизились на 63,5 %. Указ также оказал влияние на снижение отпусков без сохранения содержания. Они уменьшились на 60 %».

В то же время отмечалось, что в составе ИТР на заводах преобладают практики и лица со средним образованием, а в специалистах с высшим образованием был острый дефицит. Так, например, по заводу № 112 и по заводу № 340 ИТР с высшим образованием имелось всего около 15 % от общего количества ИТР; по заводам № 341, 342 и 343 удельный вес ИТР с высшим образованием еще ниже. На первом месте среди заводов главка по насыщенности ИТР с высшим образованием стоял завод № 300, где удельный вес ИТР с высшим образованием достигал 40 %⁷.

Большое внимание уделялось кадровой проблеме в Наркомате авиационной промышленности (НКАП), которая была столь же острой, как и в других отраслях. Высокой была текучесть кадров, причины которой были те же, что и на других оборонных заводах. Так, на заводе № 26 в Рыбинске работники жаловались, что месяцами в городе не бывало колбасы, копченых продуктов, неделями — масла и жиров и т. д. Значительная часть продуктов по централизованному снабжению оседала в Иванове⁸. Чем дальше на Восток, тем положение ока-

зывалось хуже. Тяжелым было положение на Пермском авиационном заводе № 19. Местные трудовые ресурсы считались исчерпанными. Силами НКО в 1938 г. развернулась вербовка красноармейцев с тем, чтобы привлечь на оборонные заводы города не менее 10 тыс. человек. Наркомторг обязывался обеспечить преимущественный завоз продовольственных и промышленных товаров. Работники освобождались от сборов в РККА и от призыва в армию.

Жилищная проблема сильно мешала производственному процессу, усиливала текучесть кадров. В апреле 1938 г. почти 20 тыс. работников завода № 22 в Москве (Фили), проживающих на заводской площади, имели в среднем 3,78 кв. м на человека при санитарной норме 8 кв. м. При этом почти половина проживала в деревянных бараках и временках. За пять лет на заводе не было построено ни одного дома. Но в том же году производственная программа завода была увеличена вдвое, что потребовало принять еще 7 тыс. человек. При таком положении с жильем выполнить программу завод не был в состоянии. В сентябре 1938 г. Комитет обороны перевел завод на мобилизационное положение. Все военнообязанные считались состоящими на действительной военной службе. На них распространялась подсудность военным трибуналам и дисциплинарный устав РККА. Кроме того, в ноябре 1938 г. на завод направлялись 2,5 тыс. квалифицированных рабочих из числа призванных в Красную Армию. В июле 1939 г. директор просил прислать по мобилизации еще рабочих. Однако мобилизованные не проявляли большого усердия в работе. Через год подобный эксперимент был прекращен. Все рабочие получили «гражданский статус»⁹.

Ситуацию с кадрами не спасало введение дополнительных коэффициентов на оплату труда, расширение сверхурочных. При выполнении и перевыполнении норм ударниками и стахановцами отмечалось общее невыполнение плана. Штурмовщина вела к тому, что рабочие специально откладывали работу на более позднее время, чтобы провести ее по ведомости как сверхурочную.

Текучесть была главной причиной невысокого стажа и производственного опыта. На конец 1939 г. в авиационной промышленности рабочие со стажем до 1 года составляли 38 %, ИТР — 22 %; со стажем от 1 года до 3 лет: рабочие — 31 %, ИТР — 30 %; со стажем от 3 до 5 лет: рабочие — 14 %, ИТР — 17 %; со стажем свыше 5 лет: рабочие — 15 %, ИТР — 31 %. В 1940 г. положение еще более ухуд-

⁶ РГАЭ. Ф. 8157. Оп. 2. Д. 49. Л. 5–40.

⁷ РГАЭ. Ф. 8181. Оп. 2. Д. 84. Л. 16–23.

⁸ Мухин М. Ю. Авиапромышленность СССР в 1921–1941 годах. М., 2006. С. 231.

⁹ Там же С. 351–354.

шилось. На заводах НКАП оказалось около 30 тыс. необученных рабочих. Приказ наркома А. И. Шахурина «О порядке найма и увольнения рабочей силы на особо режимных оборонных предприятиях» от 1 апреля 1940 г. еще более усугублял положение с кадрами. В нем говорилось, что помощники директоров должны систематически изучать кадровый состав заводов и не допускать на заводы социально-чуждый антисоветский элемент. Прием на завод рабочих, служащих и ИТР должен производиться в организованном порядке: из школ ФЗУ, курсов, заводов, техникумов и высших учебных заведений; из числа близких родственников, проверенных кадровых рабочих данного завода — при условии отсутствия на них компрометирующего материала; путем перевода квалифицированных рабочих, служащих и ИТР с заводов гражданской промышленности по нарядам соответствующих наркоматов и по соглашению с руководством отдельных предприятий: из числа демобилизуемых красноармейцев-краснофлотцев, командиров и военных инженеров; из колхозников по договорам с колхозами, выделенных для каждого завода районов — при условии положительной характеристики и отпуска их из колхозов для работы вне колхоза.

Категорически запрещалось принимать на работу без соответствующей проверки лиц, являющихся на режимные заводы с личным предложением труда. Вовсе запрещалось принимать иностранно-подданных (за исключением специалистов, приглашенных в порядке технической помощи), всех, кто имел родственников и иные связи за границей, лиц, возвратившихся из эмиграции, бывших военнопленных, бывших дворян, помещиков, промышленников, кулаков и торговцев, полицейских, жандармов и чиновников этих учреждений, офицеров белой и старой армии, белогвардейцев и чиновников военного ведомства — за исключением членов ВКП(б), имеющих особые заслуги перед родиной или служивших в Красной армии. Не допускался прием бывших меньшевиков, троцкистов, правых, эсеров, анархистов, служителей религиозных культов и активных сектантов, бывших уголовников, а также их детей при наличии на них компрометирующих данных производственного, уголовного или политического характера. Лиц, судившихся за вредительство, шпионаж, диверсию, террор и другую контрреволюционную деятельность, административно высланных, за исключением специалистов, допускаемых с согласия правительственных органов, судившихся за разглашение государственной тайны, незаконную передачу изобретений и секретных документов на сторону, за хищение секретных и особо важных документов,

лиц, замеченных в связи с антисоветскими элементами. Лиц, имеющих неоднократные приводы в органы милиции и привлекавшихся к судебной ответственности за хулиганство, всех уволенных с заводов в период чисток, всех сознательно давших о себе при поступлении на завод неверные биографические данные. Всего было указано 27 запретительных пунктов¹⁰. Можно представить, насколько это затрудняло работу с кадрами.

Создание новых заводов и освоение производства, укомплектование его кадрами требовали значительного времени. Проблема еще более обострилась в связи с переводом заводов на мобилизационное положение. Был принят специальный закон, создающий условия, необходимые в отношении снабжения, кадров и распорядка рабочего времени, а именно: переход на три смены с полным использованием мощности оборудования и аппаратуры; закрепление всего рабочего, служащего и инженерно-технического состава мобилизуемых заводов за этими заводами до особого распоряжения правительства, без права ухода или перевода на другие предприятия; мобилизация рабочих до полной потребности на три смены; введение на заводах внутреннего распорядка воинской дисциплины и ответственности; закрепление за заводами призывных возрастов и организация внеармейской подготовки при заводах без отрыва от производства; прекращение отпусков с выдачей компенсации в размере месячного оклада; выделение мобилизуемых заводов в особые условия первоочередного снабжения; распространение этих же правил в отношении личного состава военных отделов наркоматов и главков.

Уже в 1938 г. переводились на мобилизационное положение²⁵ заводы по производству боеприпасов, артиллерийские заводы, Уралмаш. По стрелковому вооружению: заводы № 173 (Тула), № 180 (Ижевск), № 2 (Ковров) — пиротехнические и патронные заводы. По оптическому вооружению завод № 69 НКВД в Павшино¹¹. К июню 1941 г. практически все предприятия военно-промышленных наркоматов и многие военизированные заводы других наркоматов были переведены на мобилизационное положение. 29 июля 1939 г. было заявлено о введении с 1 августа отдельного мобилизационного плана по гражданским заводам¹². Как справедливо отмечал Н. С. Симонов, выполнение ими мобилизационных заданий было под большим вопросом, так как поглотило бы львиную долю гос-

¹⁰ РГАЭ. Ф. 8044. Оп. 1. Д. 303. Л. 8–12.

¹¹ РГВА. Ф. 4. Оп. 14. Д. 1955. Л. 224–228.

¹² ГА РФ. Ф. 8418. Оп. 23. Д. 73. Л. 62.

бюджета. Остальные отрасли народного хозяйства остались бы в очень тяжелом положении и непременно сказались бы на развитии самой военной промышленности¹³.

Задачи военно-мобилизационной подготовки заводов должны были решать Комитет обороны, Военно-промышленная комиссия, Совет оборонной промышленности, Мобилизационное управление Госплана. В апреле 1941 г. в записке в адрес Политбюро Госплан сигнализировал, что задания по натуральным показателям оборонного производства доводятся с большими опозданиями по всем наркоматам. Это приводит к существенным изъянам в области мобилизационного планирования¹⁴.

Накануне войны один из ответственных работников Главного артиллерийского управления РККА М. В. Бушелев обратился к И. В. Сталину с докладной запиской по вопросу мобилизационной работы на заводах. Современная война, писал он, предусматривает, во-первых, краткий период мобилизационного развертывания вооруженных сил; во-вторых, что на обеспечение армии должна работать вся промышленность; в-третьих, что эта война будет рассчитана не столько на разгром вооруженных сил, сколько на экономическое истощение хозяйства противника и упадок морального духа населения, его воли к сопротивлению. Необходимо изучение заводов мирной промышленности на предмет их перевода на выпуск военных изделий. Кадровые военные заводы имеют своим назначением пополнять и освежать боевые запасы в мирное время; обучать и сохранять основной костяк кадров инженеров, техников и мастеров. В 1939 г. к выполнению программы и накоплению опыта по мобилизации промышленности приступили 11 заводов. Но такие темпы развертывания не могут удовлетворить требованиям, которые предъявит война.

Анализируя причины слабых темпов развития, автор выделял особо вопросы организационные, так как правильная организация в вопросах подготовки народного хозяйства к войне в мирное время определяет как темпы развертывания в предвоенный и в начальный период войны, так и эффективность затраченных средств и усилий в мирный период. Работа промышленности по мобилизационному плану в 1939 г. показывала, что реальной подготовки промышленности к войне не проводилось и мобилизационного плана, в сущ-

ности, не было. Была в Комитете обороны толстая книга, где было записано, какой завод сколько и какие элементы боеприпасов или вооружения делает. Из этой книги были посланы выписки наркоматам, а последние послали заводам. На том вся мобилизационная подготовка страны и заканчивалась. Когда были поставлены вопросы о средствах на строительство и переоборудование, на расширение жилищного фонда и др., оказалось, что в большой книге Комитета обороны ничего об этом не сказано, а без этого такой документ назвать мобилизационным планом страны нельзя. На каждом заводе есть узкие места. Проекты их расшивки должны учитываться в мобплане и составлять его неотъемлемую часть. Мобпланы определяют, например, потребность в рабочей силе, но не разрабатывают мероприятия по жилищно-бытовому обеспечению. Уже сегодня коренная причина большой текучести рабочей силы на заводах заключается именно в необеспеченности жильем¹⁵.

Между тем мобилизационное развертывание во многом зависело от средств, выделяемых на эти цели. Отдел финансирования обороны НКФ предупреждал, что финансовое планирование на случай войны не полностью отвечало требованиям мобилизации всего народного хозяйства, не охватывало изменения, которые могут произойти в период мобилизационного развертывания. В мобилизационных планах расходы на военное время обычно предусматривались на один месяц. Только в НКО, НК ВМФ планирование предусматривало большие сроки. Другие бюджетные наркоматы (НКВД, Наркомсвязь, Наркомзем и др.) в смету чрезвычайных расходов включали только расходы, связанные с осуществлением первых мобилизационных мероприятий, а в остальном — по установленному порядку мирного времени.

В то же время промышленные наркоматы, потребность которых в денежных средствах в связи с приспособлением к нуждам войны, мобразвертыванием, увеличением мощностей, изменением ассортимента продукции, увеличением контингентов рабочей силы, вовсе не предусматривались. Союзные республики в смету своих чрезвычайных расходов на месяц войны включали лишь расходы, связанные с выполнением заданий Генштаба РККА, эвакуацией населения и учреждений из районов угрожаемой зоны. Отмечалось, что подобная ситуация в случае войны приведет к тому, что бюджет окажется не в состоянии удовлетворить военные потребности, так как предварительно они не планировались, исходя из того что в течение первого

¹³ Симонов Н. С. Военно-промышленный комплекс СССР в 20-е - 50-е годы: темпы экономического роста, структура, организация производства и управление. М., 1996. С. 121.

¹⁴ РГАЭ. Ф. 4372. Оп. 99. Д. 260. Л. 9.

¹⁵ Полностью документ см.: АП РФ. Ф. 3. Оп. 46. Д. 344. Л. 1-16.

месяца войны будет составлен новый бюджет, который учтет все те изменения, которые произойдут в народном хозяйстве в связи с мобилизацией и установит источники их покрытия.

Задавался вопрос: правильно ли это? Неправильно, заключали в НКФ. Ориентировочный бюджет на год военных действий должен составляться заблаговременно еще в мирное время и должен быть органической частью общего мобилизационного плана страны. Игнорирование бюджетных возможностей поставит под угрозу срыва ряд важнейших мобилизационных мероприятий. Уже сейчас необходимо планировать расходы на максимальную мобилизацию всех ресурсов страны, их перераспределение и т. д. По линии вложений в сельское хозяйство следует предусмотреть увеличение ассигнований на производство сельскохозяйственных продуктов в связи с увеличением потребления их Красной армией и значительным сокращением рабочей силы, занятой в нем, с одновременным сокращением ассигнований по тем мероприятиям, отсрочка осуществления которых не окажет отрицательного влияния на состояние обороноспособности страны. Социально-культурные мероприятия в связи с общим положением страны должны подвергнуться пересмотру в сторону их снижения и перераспределения на цели обороны страны. Расходы административно-хозяйственные и управленческие должны быть резко сокращены. В значительной степени должны измениться в сторону уменьшения расходы по жилищно-коммунальному строительству с одновременным обеспечением выполнения строительства оборонного значения. Учесть, что фонд зарплаты по всем ведомствам значительно сократится в связи с призывом в армию значительного количества работников, без возможности их замены. Увеличение потребности в рабочей силе в известной мере будет разрешено за счет ряда мероприятий: уплотнения рабочего дня, поднятия трудовой дисциплины и производительности труда. Принять во внимание, что в доходной части бюджета произойдут значительные сокращения в силу выпадения ряда поступлений в бюджет по отдельным его статьям. Например: поступления от продажи спиртных напитков, налоговые поступления (подходный налог и др.), в связи с призывом

в армию значительного количества плательщиков, доходы по госзаймам и т. д. Возникнет необходимость помимо перераспределения статей бюджета изыскать новые источники покрытия расходов, исходя из недопущения эмиссии. Такими источниками могут стать уменьшение расходов в отраслях, не связанных непосредственно с ведением войны; некоторое увеличение налогов, выпуск новых займов, изъятие в бюджет до половины амортизационных отчислений в промышленности и т. д. Каждый год СНК СССР должен рассматривать ориентировочный бюджет мобилизационных мероприятий и вносить коррективы в план подготовки к войне¹⁶.

Рассматривая трудовые отношения накануне войны, можно сделать вывод, что в подготовке к войне было немало объективных трудностей, выход из которых далеко не всегда находился наиболее рациональный и приемлемый. Систематическое невыполнение амбициозных планов и программ вызывало раздражение руководства и вело к поиску виновников срывов и провалов. Отсюда — складывание особой системы управления, основанной на репрессиях, «дисциплине страха», принуждении, где оказалось много моментов субъективного порядка, связанных с личностью И. В. Сталина и его приближенных. Конечно, требовательность, ответственность, исполнительность необходимы каждому руководителю. Это нужно усвоить обязательно. Но говорить о Сталине как «эффективном менеджере», в арсенале которого преимущественно «дисциплина страха», уместно только для очень «крутых» хозяйственников, тем более вождь вполне мог более широко применять другие не менее эффективные способы управления. Нельзя сказать, какие издержки понесла военная промышленность в результате массовых репрессий, ибо на смену пострадавшим выдвигались новые кадры, которые с удвоенным рвением брались за решение поставленных задач. Грубая силовая модель управления, которая прослеживается и в годы войны, дополнялась призывами к долгу, советскому патриотизму; хотя и не всегда действенные, они играли свою роль в военных приготовлениях СССР, а в годы войны превратились в могучий фактор сопротивления агрессии.

¹⁶ РГАЭ. Ф. 7733. Оп. 36. Д. 188. Л. 21–15.

Список литературы:

1. Stalinism as a Way of Life: Narrative in Documents. Ed/ by Z. Siegelbaum and Andrey Sokolov. Yale University Press, 2000.
2. Журавлев С. В., Зезина М. Р., Пихоя Р. Г., Соколов А. К. АВТОВАЗ между прошлым и будущим: история Волжского автомобильного завода. 1966–2005 / под ред. Р. Г. Пихоя. М., 2006.
3. Источниковедение новейшей истории России: теория, методология и практика. М., 2004.

4. Маркевич А. М., Соколов А. К. «Магнитка близ Садового кольца»: Стимулы к работе на Московском заводе «Серп и молот», 1883–2001 гг. М., 2005.
5. Мухин М. Ю. Авиапромышленность СССР в 1921-1941 годах. М., 2006.
6. Симонов Н. С. Военно-промышленный комплекс СССР в 20-е – 50-е годы: темпы экономического роста, структура, организация производства и управление. М., 1996.
7. Социальная история. Вып. 1–7. М., 1998–2000, 2003, 2005, 2008.

References (transliteration):

1. Stalinism as a Way of Life: Narrative in Documents. Ed/ by Z. Siegelbaum and Andrey Sokolov. Yale University Press, 2000.
2. Zhuravlev S. V., Zezina M. R., Pikhoya R. G., Sokolov A. K. AVTOVAZ mezhdru proshlym i budushchim: istoriya Volzhskogo avtomobil'nogo zavoda. 1966–2005 / pod red. R. G. Pikhoya. M., 2006.
3. Istochnikovedenie noveyshey istorii Rossii: teoriya, metodologiya i praktika. M., 2004.
4. Markevich A. M., Sokolov A. K. «Magnitka bliz Sadovogo kol'tsa»: Stimuly k rabote na Moskovskom zavode «Serp i molot», 1883–2001 gg. M., 2005.
5. Mukhin M. Yu. Aviapromyshlennost' SSSR v 1921-1941 godakh. M., 2006.
6. Simonov N. S. Voenno-promyshlenny kompleks SSSR v 20-e – 50-e gody: tempy ekonomicheskogo rosta, struktura, organizatsiya proizvodstva i upravlenie. M., 1996.
7. Sotsial'naya istoriya. Vyp. 1–7. M., 1998–2000, 2003, 2005, 2008.