

**И.В. Зыкин**

Пермь

## **ДЕНЕЖНОЕ И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОТЕЧЕСТВЕННОГО ЛЕСОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА В 1930-х гг.**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** лесная промышленность, рабочие, стимулирование труда, материальное стимулирование, премии, награждения, советский период, эффективность труда.

**АННОТАЦИЯ.** В 1930-х гг. в условиях осуществлявшейся модернизации в Советском Союзе важной проблемой стало повышение эффективности труда работников. Партийно-государственные органы сделали ставку на денежное и материальное стимулирование. В лесопромышленном комплексе реализация этих мер была особенно актуальна в связи со становлением индустриального производства, невыполнением плановых заданий, дефицитом трудовых ресурсов. Причем стимулирование деятельности работников коснулось как сферы «вольнорабочего» труда, так и принудительного. В связи с незначительной ролью денег в советской экономике, более популярными стали дарение работникам дефицитных благ, а также практика награждений. Однако на протяжении 1930-х гг. денежное и материальное стимулирование не решило ключевых проблем лесопромышленного комплекса: постоянного роста объемов лесопользования, выполнения планов и повышения эффективности труда.

**I.V. Zykin**

Perm

## **MONETARY AND MATERIAL STIMULATION OF LABOR OF WORKERS OF THE DOMESTIC TIMBER INDUSTRY IN THE 1930s**

**KEYWORDS:** timber industry, workers, labor incentives, material incentives, awards, awards, Soviet period, labor efficiency.

**ABSTRACT.** In the 1930s, in the context of modernization in the Soviet Union, an important problem was the increase in the efficiency of workers. The party and state bodies have relied on monetary and material incentives. In the timber industry, the implementation of these measures was particularly relevant in connection with the formation of industrial production, failure to meet targets, shortage of labor resources. Moreover, the stimulation of workers' activities has affected both the sphere of "free" labor and forced labor. Due to the small role of money in the Soviet economy, giving employees scarce goods, as well as the practice of rewarding became more popular. However, during the 1930s, monetary and material incentives did not solve the key problems of the timber industry: the constant growth of forest management, implementation of plans and improvement of labor efficiency.

Тема модернизационных преобразований в Советском Союзе в 1930-х гг. является актуальной для исследователей и активно развивается в направлении изучения, осмысления места и роли личности в обществе и государстве, их взаимоотношений в переломные эпохи. В 1930-х гг. сложилось и стало нормой на долгие годы сосуществование двух путей привлечения к труду: принуждения и стимулирования. В отечественном лесопромышленном комплексе, который в обозначенный период претерпевал кардинальные трансформации на пути становления в качестве индустриальной отрасли, сохранялся преимущественно ручной и сезонный труд, существовали проблемы дефицита рабочей силы, повышения эффективности труда. Отсюда исследовательский интерес представляют формы стимулирования труда рабочих лесопромышленного комплекса, в том числе деньгами и материальными благами.

В лесопромышленном комплексе внимание к данной проблеме было вызвано не только невыполнением отраслью производственных планов, но и большим количеством сезонных рабочих, сельских жителей, разных категорий «спецконтингента». Поэтому на протяжении 1930-х гг., с одной стороны, реализовывались разные формы повышения эффективности труда, с другой – происходило уточнение критериев отнесения работников к категориям «постоянных», «кадровых», от чего во многом зависели доступ их к материальным и общественным благам, а также возможности стимулирования труда. Денежное стимулирование включало выплаты премий, надбавок (например, за стаж рабо-

---

<sup>1</sup> **Зыкин Иван Валерьевич**, кандидат исторических наук, учитель, МАОУ «СОШ № 27 г. Перми»; 614023, г. Пермь, ул. Судозаводская, 15; e-mail: zivverh@mail.ru.

**Zykin Ivan Valerievich**, Candidate of Historical Sciences, Teacher, Municipal Public Institution «Secondary school № 27 of Perm», Perm, Russia.

© Зыкин И. В., 2019

ты), средств за выполнение отдельных поручений и заданий, работу в ночное время и праздничные дни, сверхурочно, независимо от действовавших окладов и их повышения. Материальное стимулирование, как правило, подменяло дефицит средств в фонде оплаты труда, зависело от функционирования системы распределения товаров в стране, регионе, наличия тех или иных благ у предприятий.

Государство было готово платить рабочим больше, но только в том случае, если они перевыполняли производственные нормы. Стимулирование работников и бригад, выполнявших и перевыполнявших нормы выработки, стало возможным благодаря выделению в фондах оплаты труда предприятий стимулирующей части. Однако, несмотря на постоянное внимание к проблемам выполнения планов отечественной экономикой, повышения эффективности труда, высшие партийно-государственные органы лимитировали возможности руководства хозяйственных организаций по стимулированию труда работников. В частности, в феврале 1931 г. постановлением Центрального исполнительного комитета и Совета народных комиссаров администрации предприятий было запрещено выплачивать премию чаще одного раза в квартал<sup>1</sup>.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда, направленная, в первую очередь, на стимулирование работников, перевыполнявших нормы выработки, вводилась на протяжении 1930-х гг. в отношении отдельных видов работ, в зависимости от их значимости или существовавших проблем, групп работников, профессий. К примеру, в октябре 1937 г. на Сосьвинском деревообрабатывающем комбинате Свердловской области для скорейшего завершения строительных работ была введена прогрессивная система на земляных и плотницких работах. За перевыполнение нормы от 101 до 110% начислялось 20% к заработку, умноженному на процент перевыполнения; от 111 до 120% – 40%; от 121 до 140% – 60%; более 140% – 100%. Если рабочий с заработком 200 руб. перевыполнил норму на 24%, он получал премию в размере 28 руб. 80 коп.<sup>2</sup> Скорее всего, такая система если и повышала эффективность труда, то на непродолжительное время, ведь невыполнение месячных, квартальных, годовых планов было постоянной проблемой предприятий.

В конце 1938 г., скорее всего из-за угрозы невыполнения годового плана, наряду с увеличением дневных расчетных ставок при сохранении действовавших норм выработки, была введена сезонная премия-надбавка для лесорубов – от 50 до 150% от основной зарплаты, в зависимости от количества выполненных и перевыполненных норм выработки<sup>3</sup>. В 1940 г. на целлюлозно-бумажных предприятиях, вследствие их неэффективной работы в предыдущие годы, были введены сдельно-прогрессивная оплата труда и надбавки за непрерывный стаж работы на одном предприятии для кадровых рабочих и рабочих, занятых на рейдах и лесных биржах, то есть на наиболее трудоемких работах; сдельная система – для инженерно-технических работников и служащих<sup>4</sup>.

Изменения системы оплаты труда работников, по сути, не оказали сильного воздействия на повышение эффективности труда, на которое рассчитывали государственные и партийные органы. Часто работнику выплачивались заработная плата в полном объеме, даже если он не выполнил месячную норму. Руководство предприятий не желало увеличения текучести рабочей силы. В годы, когда предприятия, тресты не выполняли производственные планы, фонд оплаты труда расходовался полностью или перерасходовался<sup>5</sup>. Руководители предприятий порой шли на разные хитрости, чтобы стимулировать труд работников, способствовать улучшению их материального благополучия. Например, на Краснокамской бумажной фабрике Пермской области в начале 1939 г. были выявлены нарушения, касавшиеся незаконного удержания из зарплаты рабочих и служащих в пользу кассы взаимопомощи и выдачи авансов в счет зарплаты на срок до трех месяцев<sup>6</sup>. То есть мероприятия, которые руководство предприятия рассматривало в качестве стимулирующих и которые явно пользовались популярностью у работников, с точки зрения закона являлись нелегальными.

<sup>1</sup> Постников С. П. Социокультурный облик промышленных рабочих Урала (1900–1941 гг.) / С. П. Постников, М. А. Фельдман. Екатеринбург: УрО РАН, 2006. С. 168-169, 170.

<sup>2</sup> Архивный отдел администрации Серовского городского округа (АОАСГО). Ф. р-325. Оп. 1. Д. 7. Л. 49 об. – 50 об.

<sup>3</sup> Советская лесная экономика. Москва-Север. 1917–1941 гг.: сб. док. и мат. / сост. В. Г. Макуров, А. Т. Филатова; Ин-т языка, литературы и истории Карельского науч. центра РАН; Гос. архив обществ.-полит. движений и формирований Респ. Карелия; Нац. архив Респ. Карелия. Петрозаводск, 2005. С. 323.

<sup>4</sup> Государственный архив Пермского края (ГАПК). Ф. р-1086. Оп. 1. Д. 9. Л. 135-135 об.

<sup>5</sup> Архивный отдел администрации Серовского городского округа (АОАСГО). Ф. р-325. Оп. 1. Д. 8. Л. 4; История индустриализации СССР. 1933-1937 гг. Док. и мат. / отв. ред. М. И. Хлусов. М.: Изд-во «Наука», 1971. С. 113; Государственный архив Пермского края (ГАПК). Ф. р-1541. Оп. 1. Д. 3. Л. 13.

<sup>6</sup> ГАПК. Ф. р-1541. Оп. 1. Д. 1. Л. 96.

Премирование работников производилось в связи с разными обстоятельствами: к государственным праздникам (например, 8 марта, 1 мая, 7 ноября); за хорошую работу во время штурмовых недель, декадников, месячников; за выполнение важных заданий, не входивших в функционал работников. Размер и вид премии зависели от повода ее выплаты, должности работника, его социально-профессиональной характеристики.

Так, в 1929–1930 г. премиальный фонд семи лесозаводов Карелии равнялся 1,4% фонда оплаты труда (17110 руб.), но премии выдавались путевками в дома отдыха, переходящими знаменами, поездками на технически оснащенные заводы, отпусками, литературой, одеждой, обувью<sup>1</sup>. Черноярский лесозавод Свердловской области потратил на дополнительные выплаты работникам в мае 1940 г. 17151 руб. (27% к начисленной заработной плате), в июне – 17964 руб. (26%). На первом месте были выплаты за выполнение разных нарядов – около 3700 руб. в месяц. Далее шли выплаты за перевыполнение норм выработки (около 2000 руб.), премии (около 1200 руб.), праздничные (более 1000 руб. в мае), надбавки за выслугу лет (около 500 руб.), оплата работы в ночное время (около 400 руб.)<sup>2</sup> [Подсчитано автором]. Работник с окладом в 200 руб. мог заработать 300–400 руб. за счет перевыполнения норм, премий, выполнения дополнительных работ, нарядов и т. д. Перевыполнение норм, разные подработки если и увеличивали месячный заработок, то незначительно. В таких условиях Черноярский лесозавод, как и другие предприятия отрасли, выплачивал специалистам, в которых нуждался, различные надбавки к зарплате.

Премии деньгами также имели место, как правило, за выполнение особо важных, наиболее сложных производственных поручений, заданий. Например, кузнецу Денисенко, работавшему на Сосьвинском деревообрабатывающем комбинате, в 1935 г. за изготовление деталей для рамного корпуса и другие работы, которые он выполнил после рабочего дня, выплатили премию 200 руб.<sup>3</sup> Сцежник Камского целлюлозно-бумажного комбината Свердловской области Кирьянов в начале 1937 г. получил премию только 150 руб. за то, что полгода назад спустился в канализационный колодец, затопленный щелоком температурой 60°C, устранил засор и спас от затопления щелочные насосы. Мастера этого же комбината Волков и Козичкин получили премии по 500 руб. за работу по подготовке и пуску бумажной машины, а инженер Талалаев был премирован 3500 руб. за дополнительную работу в течение семи месяцев по вводу в эксплуатацию клейного корпуса, монтажу оборудования<sup>4</sup>.

В связи с развитием в стране стахановского движения у руководства предприятий появилась возможность не только увеличить заработок этой категории работников, но и стимулировать их премиями, удостаивать дефицитных благ. Цель таких мер была очевидна – способствовать распространению социалистического соревнования, показать другим работникам возможность повышения социального статуса и материального благосостояния. К примеру, в 1935 г. руководством Новолялинского целлюлозно-бумажного комбината Свердловской области были премированы: семь ударников и стахановцев – патефонами; 17 – абонементом в театр; 27 – талонами на горячее питание. В квартирах ударников и стахановцев установили шесть радиоточек. В течение года 11 ударников и стахановцев отдохнули в домах отдыха и на курортах, 28 рабочих обеспечили дровами. На денежные премии было израсходовано 32 тыс. руб.<sup>5</sup> В тресте «Средлес» Куйбышевской области в ноябре 1938 г. были премированы: лесоруб Кузнецкого леспромхоза Е. П. Евстифеев – велосипедом, четырьмя метрами шелковой материи и денежной суммой в размере 200 руб.; лесоруб Ичалковского леспромхоза Г. Ф. Клочков – пальто; шофер-стахановец Зубовского леспромхоза М. С. Баурин – костюмом<sup>6</sup>.

Красновишерскому целлюлозно-бумажному комбинату Пермской области, перевыполнившему план по производству бумаги и целлюлозы в летний период 1939 г., впервые за несколько предыдущих лет, были выделены 45 тыс. руб. из фонда народного комиссара лесной промышленности СССР для премирования работников, а также премии директору, техническому директору и главному бухгалтеру в размере месячного оклада каждому<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> Советская лесная экономика. Москва-Север. 1917–1941 гг.: сб. док. и мат. / сост. В. Г. Макуров, А. Т. Филатова; Ин-т языка, литературы и истории Карельского науч. центра РАН; Гос. архив обществ.-полит. движений и формирований Респ. Карелия; Нац. архив Респ. Карелия. Петрозаводск, 2005. С. 184.

<sup>2</sup> АОАСГО. Ф. р-482. Оп. 3-л. Д. 2; Д. 3.

<sup>3</sup> АОАСГО. Ф. р-325. Оп. 1. Д. 4. Л. 89.

<sup>4</sup> ГАПК. Ф. р-1086. Оп. 1. Д. 4. Л. 200, 205.

<sup>5</sup> Ботяновская В. В. История Новолялинского целлюлозно-бумажного комбината / В. В. Ботяновская, В. С. Чащихин. Новая Ляля, 1983. С. 4.

<sup>6</sup> Воейков Е. В. Стахановцы лесозаготовок Поволжья в годы довоенной индустриализации // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2013. № 5. Т. 15. С. 75.

<sup>7</sup> ГАПК. Ф. р-1086. Оп. 1. Д. 8. Л. 9-10.

В 1930-х гг. меры денежного и материального стимулирования работников имели место и в исправительно-трудовых лагерях. Так, приказом начальника ГУЛАГа ОГПУ по Беломорско-Балтийскому комбинату от 23 января 1934 г. были предоставлены льготы «ударникам» сплава, чьи усилия позволили избежать аварийной производственной ситуации. Руководству лагеря предлагалось составить список 500 «наилучших ударников, способствовавших завершению сплава», для их поощрения. Отдельный пункт приказа содержал распоряжение о выделении 30 тыс. руб. для премирования отличившихся «ударников» из числа заключенных<sup>1</sup>.

Ввиду увеличившегося удельного веса женщин в общей численности рабочих, занятых в лесопромышленной деятельности, в конце 1920-х – 1930-х гг. их «ударная» работа становилась объектом похвалы и стимулирования. К примеру, в ноябре 1935 г. женская бригада под руководством П. П. Зотовой из трудпоселка Карбозеро Беломорско-Балтийского комбината НКВД, трудившаяся на разных лесозаготовительных работах и систематически перевыполнявшая нормы, была премирована 500 руб., а бригадир получила премию в размере 50 руб. Всем работницам были объявлены благодарности с занесением в личные дела. В 1936 г. накануне праздника 8 марта Н. Я. Феневу, работницу Березниковского леспромхоза Архангельской области, за вывозку по обыкновенной дороге в среднем 10 м<sup>3</sup> древесины в день при норме 4,9 м<sup>3</sup> премировали в числе других работниц 75 руб.<sup>2</sup>

Руководству предприятий приходилось постоянно разрешать противоречие между необходимостью стимулирования труда работников и требованием экономии средств фонда заработной платы. Поэтому, когда нужно было не допускать перерасхода средств фонда оплаты труда, премии выплачивались работникам из других статей бюджета, либо трудоустройство новых работников не производилось определенным сроком. Для работников могла увеличиться продолжительность рабочего дня (производились дополнительные выплаты за переработанное время), мог быть введен запрет отпусков<sup>3</sup>.

Важным фактором стимулирования труда рабочих стало распространение практики награждений. В конце 1938 г. было учреждено переходящее Красное знамя Народного комиссариата лесной промышленности СССР и Центрального комитета профсоюзов рабочих леса и сплава. Хозяйственным, партийным и профсоюзным организациям было предложено «широко развернуть массовое социалистическое соревнование за освоение и перевыполнение норм выработки, за лучший производственный лесозаготовительный участок, леспромхоз, механизированный лесопункт, за право получения переходящего Красного знамени и награждение знаком «Почетному работнику лесопромышленности»<sup>4</sup>.

В 1939 г. происходило массовое награждение работников отрасли значком «Почетному работнику лесной промышленности». Так, в течение года в Уральском регионе им были награждены четыре работника аппарата «Главвостлеса», два – аппарата треста «Свердлесдрев», 59 – предприятий и аппарата треста «Свердлес», 40 – предприятий и аппарата треста «Уралзападолес», 16 – предприятий и аппарата треста «Комипермлес», 52 – предприятий и аппарата треста «Камлесосплав», восемь – Новолялинского целлюлозно-бумажного комбината, девять – Верхотурского лесозавода, шесть – Камбумстроя, восемь – Тавдинского лесного комбината, восемь – Кунгурского лесозавода, два – Пермского шпалозавода, четыре – Черноярского лесозавода, два – Пермского лесного комбината, два – Яйвинского лесозавода<sup>5</sup>. Всего, по имеющимся данным, 222 работника.

Таким образом, денежное и материальное стимулирование труда работников лесопромышленного комплекса зависело не столько от политики высших партийно-государственных органов, а от позиции администрации предприятий. Несмотря на ограниченность фондов оплаты труда, угрозу юридической ответственности за нерациональное использование средств, решение проблем невыполнения производственных планов, текучести рабочей силы становилось приоритетной задачей в деятельности руководства хозяйственных организаций. Действительно, в отрасли были примеры самоотверженного труда работников, выполнение ими специальных поручений и заданий на благо раз-

<sup>1</sup> Бородкин Л. И. Об эффективности лагерной экономики: стимулирование труда в раннем ГУЛАГе // Мобилизационная модель экономики: исторический опыт России XX века: сб. мат. всероссийской науч. конф. Челябинск, 28–29 ноября 2009 г. / под ред. Г. А. Гончарова, С. А. Баканова. Челябинск: ООО «Энциклопедия», 2009. С. 34.

<sup>2</sup> Советская лесная экономика. Москва-Север. 1917–1941 гг.: сб. док. и мат. / сост. В. Г. Макуров, А. Т. Филатова; Ин-т языка, литературы и истории Карельского науч. центра РАН; Гос. архив обществ.-полит. движений и формирований Респ. Карелия; Нац. архив Респ. Карелия. Петрозаводск, 2005. С. 270, 276.

<sup>3</sup> ГАПК. Ф. р-1086. Оп. 1. Д. 1. Л. 89.

<sup>4</sup> Советская лесная экономика. Москва-Север. 1917–1941 гг.: сб. док. и мат. / сост. В. Г. Макуров, А. Т. Филатова; Ин-т языка, литературы и истории Карельского науч. центра РАН; Гос. архив обществ.-полит. движений и формирований Респ. Карелия; Нац. архив Респ. Карелия. Петрозаводск, 2005. С. 327.

<sup>5</sup> ГАПК. Ф. р-1086. Оп. 1. Д. 8. Л. 40-41, 69-70, 72, 87-88, 89, 91, 131, 137-141, 153, 156-158, 163, 164-167, 176-177.

вития производства. Однако для рядовых рабочих денежное стимулирование не стало играть значимой роли, поскольку, во-первых, из заработка удерживалось около трети ее размера в виде платы за различные общественные блага, займовых изъятий; во-вторых, дефицит товаров и рост цен на них не компенсировался существовавшим уровнем оплаты труда<sup>1</sup>. Более существенным было материальное стимулирование, позволявшее получить доступ к дефицитным благам, а также награждение, способствовавшее повышению социального статуса работников. И систематическое невыполнение лесопромышленным комплексом плановых заданий<sup>2</sup> при имевшемся перерасходе фондов оплаты труда свидетельствовало о незначительной роли этих форм стимулирования для большинства работников.

#### **Источники и литература:**

Архивный отдел администрации Серовского городского округа (АОАСГО).

Государственный архив Пермского края (ГАПК).

Бородкин Л. И. Об эффективности лагерной экономики: стимулирование труда в раннем ГУЛАГе // Моделизационная модель экономики: исторический опыт России XX века: сб. мат. всероссийской науч. конф. Челябинск, 28–29 ноября 2009 г. / под ред. Г. А. Гончарова, С. А. Баканова. Челябинск: ООО «Энциклопедия», 2009. С. 31–38.

Ботяновская В. В. История Новолялинского целлюлозно-бумажного комбината / В. В. Ботяновская, В. С. Чашихин. Новая Ляля, 1983. 14 с.

Воейков Е. В. Стахановцы лесозаготовок Поволжья в годы довоенной индустриализации // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2013. № 5. Т. 15. С. 74–78.

История индустриализации СССР. 1933–1937 гг. Док. и мат. / отв. ред. М. И. Хлусов. М.: Изд-во «Наука», 1971. 310 с.

Постников С. П. Социокультурный облик промышленных рабочих России в 1900–1941 гг. / С. П. Постников, М. А. Фельдман. – М.: РОССПЭН, 2009. 367 с.

Постников С. П. Социокультурный облик промышленных рабочих Урала (1900–1941 гг.) / С. П. Постников, М. А. Фельдман. Екатеринбург: УрО РАН, 2006. 474 с.

Советская лесная экономика. Москва-Север. 1917–1941 гг.: сб. док. и мат. / сост. В. Г. Макуров, А. Т. Филатова; Ин-т языка, литературы и истории Карельского науч. центра РАН; Гос. архив обществ.-полит. движений и формирований Респ. Карелия; Нац. архив Респ. Карелия. Петрозаводск, 2005. 442 с.

---

<sup>1</sup> Постников С. П. Социокультурный облик промышленных рабочих России в 1900–1941 гг. / С. П. Постников, М. А. Фельдман. М.: РОССПЭН, 2009. С. 64; 8, 168–169, 179–180.

<sup>2</sup> Советская лесная экономика. Москва-Север. 1917–1941 гг.: сб. док. и мат. / сост. В. Г. Макуров, А. Т. Филатова; Ин-т языка, литературы и истории Карельского науч. центра РАН; Гос. архив обществ.-полит. движений и формирований Респ. Карелия; Нац. архив Респ. Карелия. Петрозаводск, 2005. С. 366.