

УДК 94(47).084.6

Ю. Г. Белоногов

ЭВОЛЮЦИЯ ПРАВОВОГО МЕХАНИЗМА СОЦИАЛЬНОГО КОНСТРУИРОВАНИЯ РЕАЛЬНОСТИ В СФЕРЕ УКРЕПЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В ИНДУСТРИАЛЬНОМ СЕКТОРЕ СОВЕТСКОЙ ЭКОНОМИКИ ДОВОЕННЫХ ПЯТИЛЕТОК

Целью статьи является применение положений теории социального конструирования реальности Т. Лукмана и П. Бергера к анализу эволюции правовой политики советской власти в сфере трудовых отношений периода индустриализации. Трудовое право неизбежно стало механизмом социального конструирования новой реальности и отражением политики властей. Рассматриваются проблемы соответствия государственной политики в сфере укрепления трудовой дисциплины и представлений работников о трудовой дисциплине; анализируются причины изменения соотношения административных и карательных методов при конструировании новой социальной реальности в сфере труда; выявляются группы факторов, влиявших на институционализацию политики в сфере ужесточения трудового законодательства. Автор делает вывод о реактивности проводимой политики, представлявшей из себя реакцию властей на постоянно изменяющееся поведение работников. Преодоление сложившихся среди рабочих представлений о труде, справедливости его оплаты, степени интенсификации труда, правах и свободах предполагало ужесточение законодательства в сфере укрепления трудовой дисциплины. Это предопределило невысокий уровень легитимности политики властей накануне Великой Отечественной войны.

Ключевые слова: криминализация трудовых правонарушений, трудовая дисциплина, текучесть рабочей силы.

В рамках советского проекта право являлось механизмом конструирования новой социальной реальности. Очевидной целью развития советского трудового права в сфере индустрии стало формирование послушного и добросовестного рабочего класса, который готов самозабвенно и высокопроизводительно трудиться во имя проектной идеи построения справедливого общества. Однако объективно существовавшая социальная реальность разительно отличалась от идеологических представлений о классе-гегемоне, особенно в те периоды, когда власти необходимо было получить от советского пролетариата наибольшую социально-экономическую отдачу. Данное несоответствие заметно проявилось в сфере укреп-

пления трудовой дисциплины в промышленном секторе экономики периода довоенных пятилеток.

Методологической основой исследования стала теория социального конструкционизма, сформулированная Т. Лукманом и П. Бергером [Бергер, Лукман]. Данная концепция определила механизм, с помощью которого индивидуумы, социальные группы и властные структуры принимают участие в создании воспринимаемой ими социальной реальности и создают социальные институты. Одним из таких разноплановых институтов стало нарушение трудовой дисциплины: для властей он стал социальной девиацией, с которой необходимо бороться методами социальной терапии и аннигиляции, для работников – формой социального протеста против экономически не подкрепленной сверхэксплуатации.

Борьба против нарушителей трудовой дисциплины актуализировалась в конце 1920-х гг. в условиях смены экономического курса развития народного хозяйства. Индустриализация предполагала усиление плановых начал в государственном регулировании экономики, а выполнение напряженных плановых заданий было возможно только при условии стабильного кадрового состава промышленных предприятий. Для устранения несоответствия между масштабностью задач индустриализации и курсом на максимальную экономию материальных (в том числе денежных) ресурсов для их исполнения советское руководство неизбежно было вынуждено активизировать и механизмы внеэкономического принуждения к интенсификации труда. Это закономерно приводило к обратному эффекту – увеличению текучести (незапланированного «перетока») рабочей силы с одного предприятия на другое и росту нарушений трудовой дисциплины среди трудящихся. Если в начальный период индустриализации корреляция этих социальных феноменов была слабой, то к концу 1930-х гг. в результате политики властей их связь на советском рынке труда стала более очевидной. Нарушения трудовой дисциплины стали осознанным институционализированным ответом трудящихся на взятый курс интенсификации труда.

Анализ нормативно-правовых актов периода довоенных пятилеток показывает, что для повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров советское руководство использовало определенный арсенал способов материального поощрения, морального побуждения и принуждения, только изменяя приоритеты и комбинации в структурном наборе экономических, идеологических, административных и карательных методов.

В конце 1920-х гг., в начальный период индустриализации, государство для снижения текучести кадров проводило курс на постепенное выравнивание заработной платы между квалифицирован-

ными и неквалифицированными рабочими [Постников, Фельдман, с. 171]. Однако закономерным результатом такой тарифной политики стало падение темпов производительности труда. Тогда в условиях низкой покупательной способности зарплаты, получения значительно больших материальных благ от карточной системы обеспечения и нормированного распределения товаров через закрытые магазины и столовые, доступные только зарегистрированным на данном предприятии рабочим, государство пыталось существенно ограничить материальное и социальное обеспечение нарушителя трудовой дисциплины. Жилищная политика так же неизбежно становилась средством принуждения к труду, средством дисциплинарного воздействия на «нетрудящиеся» и/или «плохо трудящиеся» массы [более подробно о данном аспекте см.: Меерович]. Так, согласно Постановлению ЦК ВКП (б) и СНК СССР «Об увольнении за прогулы без уважительных причин» от 15 ноября 1932 г., за один день неуважительного прогула работник увольнялся с завода или учреждения и одновременно лишался преимуществ, которыми он пользовался, работая на данном предприятии, а именно – он должен был сдать продуктовую и промтоварную карточки, а также освободить ведомственную квартиру [Об увольнении за прогулы без уважительных причин]. Однако в специальных исследованиях отмечается кампанейский характер и объективные трудности реализации данного Постановления (сложности изъятия продовольственных карточек у прогульщика, которого надо было еще найти; невозможность выселения из ведомственного жилья семьи прогульщика, члены которой продолжали работать на данном предприятии) [Шильникова, с. 87–89].

Тарифная реформа 1932–1934 гг. для повышения производительности труда уже предполагала отказ от «уравниловки» и дифференциацию централизованно регулируемой заработной платы. Это привело к очевидным диспропорциям в системе оплаты труда, когда рабочие одной профессии и квалификации получали разную зарплату на различных предприятиях, что не могло не увеличить текучку кадров [Ильюхов, с. 213–223]. Стахановское движение, призванное в условиях отмены карточной системы повысить материальные стимулы к интенсификации труда, было ограничено финансовой несамостоятельностью предприятий, чьи премиальные фонды оказались чрезвычайно лимитированы. Как итог, стахановское движение привело к административному повышению норм выработки. В 1938–1939 гг. была проведена очередная тарифная реформа, которая сводилась к снижению количества тарифных сеток и уменьшению количества тарифных ставок, установлению одинаковых разрывов между разрядами. Однако данная реформа также закрепила значительную дифференциацию

зарплаты и по отраслям, и по отдельным профессиям [Постников, Фельдман, с. 176], тем самым создавая возможности для текучести кадров. Примечательно, что лоббистами значительно более высоких зарплат для работников своих предприятий были руководители наркоматов оборонной промышленности.

К концу 1930-х гг. советское руководство осознало, что социально-экономическая политика государства в сфере оплаты труда и жилищной политики, предназначенная для снижения текучести кадров и снижения нарушений трудовой дисциплины, не дает желаемых результатов. Стратегическая ставка на криминализацию части трудовых правонарушений с 1940 г. (прогул, самовольный уход с предприятия, «покровительство» нарушителям трудовой дисциплины) объясняется несколькими факторами, связанными друг с другом условиями начавшейся Второй мировой войны. Кратко охарактеризуем основные из них.

Во-первых, проводимые с 1939 г. мобилизации в РККА необратимо привели к обострению проблемы дефицита кадров, что ставило под угрозу выполнение планов, прежде всего оборонными предприятиями. В условиях значительного превышения спроса над предложением на рынке труда меры по прикреплению трудящихся к месту работы (наряду с мерами по привлечению дополнительных рабочих рук в промышленный сектор экономики) выглядели логичными. Более того, курс на интенсификацию труда значительно ухудшил условия труда работников. Переход на восьмичасовой рабочий день и семидневную рабочую неделю, уменьшение списка производств с правом на сокращенный рабочий день, сокращение количества нерабочих праздничных дней, – все это, по подсчетам О. В. Хлевнюка, максимально увеличивало рабочее время еще на тридцать три часа в месяц [Хлевнюк, с. 86]. Одновременно были увеличены нормы выработки и снижены сдельные расценки пропорционально увеличению продолжительности рабочего дня, причем руководство предприятий получило возможность пересматривать эти показатели в худшую для работников сторону. Значительное ухудшение условий труда потенциально было опасно усилением текучести рабочей силы и увеличением количества нарушений трудовой дисциплины как своеобразной формой протеста трудящихся. Для борьбы с этими неблагоприятными рисками требовалось существенное ужесточение законодательства, реализованное уже Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. [О переходе на восьмичасовой рабочий день].

Во-вторых, именно в ситуации дефицита кадров прежние методы по снижению текучести рабочей силы и укреплению трудовой дисциплины казались советскому руководству малоэффективными. Ставка на заинтересованность работника в сохранении прежнего места работы

за счет увязывания пакета социального обеспечения и продолжительности добросовестной трудовой деятельности могла сработать только в условиях превышения предложения над спросом на рынке труда. Реализация принятого 28 декабря 1938 г. Постановления ЦК ВКП (б), СНК СССР и ВЦСПС «О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьба с злоупотреблениями в этом деле», предусматривавшего обязательное увольнение работника за прогул [О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины], привела к обратному эффекту – росту нарушений трудовой дисциплины и увеличению текучести кадров. Фиксировавшееся увеличение числа прогулов и последующих увольнений свидетельствовало о стремлении работников повысить свой уровень жизни за счет перехода на предприятие с лучшими условиями труда и быта. Одновременно актуализировалась поднятая еще постановлением 1932 г. проблема экономических издержек от необходимости найма и обучения новой рабочей силы взамен уволенных, подчас квалифицированных, работников. Примечательно, что большую часть нарушителей трудовой дисциплины составляли среднеквалифицированные рабочие с 1–3-летним непрерывным стажем работы, желавшие найти более оплачиваемое или менее тяжелое (во всех смыслах) рабочее место. Данное обстоятельство требовало иных мер по закреплению работников на прежнем месте работы.

В-третьих, продолженный постановлением 1938 г. курс на повышение трудовой дисциплины реально обострял конкуренцию среди предприятий различных отраслей промышленности (в том числе и оборонной) за рабочую силу. При этом в проигрышном положении оказывались организации с наименее развитой социальной инфраструктурой (в том числе, и строящиеся предприятия). Как описывал данную ситуацию в своих мемуарах нарком вооружения СССР Б. Л. Ванников, «недостаток квалифицированных производственных руководителей восполняли за счет неопытных работников, поэтому на заводах, особенно на новых, были различные производственные и организационные неполадки, а также простои и даже аварии. Наконец, плохо обстояло с материальной заинтересованностью и другими стимулирующими условиями, в результате заработок рабочих был неустойчивым. Все это также вызывало текучесть рабочей силы и массовые прогулы, принимавшие угрожающий характер» [Ванников].

Формировалась институциональная ловушка для предприятий: чем лучше их руководители будут соблюдать новшества трудового законодательства, тем с большими проблемами они будут сталкиваться при выполнении плановых показателей. Видимо, наиболее серьезно эта проблема актуализировалась представителями оборонной

промышленности, поскольку именно наркомы оказались лоббистами концептуальных положений Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г., который существенно ограничил возможности увольнения работников и оставлял нарушителей трудовой дисциплины на предприятии. Данный закон следует рассматривать как компромисс, устанавливающий некий *status quo* между руководителями отраслей советской промышленности в борьбе за рабочую силу.

Криминализация трудового законодательства существенно видоизменила и дополнила существовавшие механизмы принуждения к труду, что казалось советскому руководству оправданным в условиях перехода советской мобилизационной экономики на военные рельсы.

Задействованный властями механизм аннигиляции (в теоретическом понимании П. Бергера и Т. Лукмана) как способа конструирования новой социальной реальности не срабатывал. Подавляющая часть привлеченных к уголовной ответственности работников считала уголовное наказание слишком жестким и неадекватным совершенному трудовому правонарушению. Реакция общества на Указ была достаточно враждебной, что выявилось в ходе организации открытых показательных процессов над нарушителями трудовой дисциплины. Достаточно часто местные партийные органы критиковались за то, что «парторганизации не создавали обстановки нетерпимости для дезорганизаторов производства... лодыри и хулиганы начали открыто в отдельных случаях выступать против Указа, а коммунисты этим вылазкам отпора не давали» [ПермГАНИ, ф. 1, оп. 22, д. 93, л. 51]. В результате власти были вынуждены признать политическую неэффективность показательных процессов. Главная причина в сворачивании кампании по их организации на местном уровне косвенно отражена в выступлении второго секретаря Краснокамского горкома ВКП (б) С. М. Ширинкина на собрании районного партактива 20 августа 1940 г.: «Ошибка горкома заключается в том, что мы проводили открытые суды над прогульщиками, дали возможность прогульщику использовать суд как трибуну для открытой вредной агитации» [ПермГАНИ, ф. 1290, оп. 1, д. 169, л. 119].

Таким образом, на советском рынке труда на протяжении довоенных пятилеток боролись две противоположные по своим целям социальные реальности. Первая из них была институционализирована работниками, которые желали повысить свой уровень жизни за счет перехода на предприятие с лучшими условиями труда. Это происходило на фоне снижения реальной заработной платы рабочего промышленности (по представленным в научной литературе подсчетам, реальная зарплата рабочего промышленности в 1940 г. составила примерно 96,2 % от уровня 1928 г. и 88,6 % от 1913 г.) [Постников,

Фельдман, с. 179–180] в результате политики по интенсификации труда. Вторая социальная реальность конструировалась государством и через механизм принуждения, реализуемого посредством трудового и уголовного права. Правовой механизм социального конструирования носил реактивный характер, поскольку государство было вынуждено реагировать на изменения внутренней (рынок труда) и внешней (обострившаяся к концу 1930-х гг. военная угроза) среды. Поворот к криминализации части трудовых правонарушений свидетельствовал о включении механизма аннигиляции.

Преодоление сложившихся среди рабочих представлений о труде, справедливости его оплаты, степени интенсификации труда, правах и свободах предполагало ужесточение и криминализацию законодательства в сфере укрепления трудовой дисциплины. Уже накануне Великой Отечественной войны отчетливо проявлялась проблема снижения легитимности карательной политики в трудовом законодательстве. Поэтому в период войны органы власти были вынуждены проводить намного более гибкую политику в отношении нарушителей трудовой дисциплины, видоизменяя некоторые правовые институты.

Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. М.: Медиум, 1995 // Гуманитарные технологии: сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/basis/4783> (дата обращения: 01.08.2018).

Ванников Б. Л. Мемуары, воспоминания, статьи. М.: ЦНИИАтоминформ, 1997 // Военная литература (Милитера): сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://militera.lib.ru/memo/russian/vannikov/02.html> (дата обращения: 01.08.2018).

Ильюхов А. А. Как платили большевики: Политика советской власти в сфере оплаты труда в 1917–1941 гг. М., 2010.

Меерович М. Г. Власть и жилище (жилищная политика в СССР в 1917–1940 годах) // Вестник Евразии. 2003. № 1. С. 5–66.

Об увольнении за прогулы без уважительных причин : постановление ЦК ВКП (б) и СНК СССР № 1682 от 15 ноября 1932 г. // КонсультантПлюс: сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=3982#09012022016398513> (дата обращения: 01.08.2018).

О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе со злоупотреблениями в этом деле : постановление СНК СССР, ЦК ВКП(б), ВЦСПС от 28.12.1938 г. // КонсультантПлюс: сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=4429> (дата обращения: 01.08.2018).

О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений : указ Президиума ВС СССР от 26.06.1940 г. Консультант-Плюс: сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=3573> (дата обращения: 1.08.2018).

ПермГАНИ. Ф. 1 (Пермский городской комитет КПСС); Ф. 1290 (Краснокамский городской комитет КПСС).

Постников С. П., Фельдман М. А. Социокультурный облик промышленных рабочих Урала (1900–1941 гг.) Екатеринбург, 2006.

Хлевнюк О. В. 26 июня 1940 г.: иллюзии и реальности администрирования // Коммунист. 1989. № 9. С. 86–96.

Шильникова И. В. Проблемы регулирования трудовой дисциплины на советских текстильных предприятиях в годы первых пятилеток // Экономическая история. 2016. № 3 (34). С. 83–97.

УДК 94(47).084.6

Т. Г. Архипова

РСФСР ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ 1930-х гг.: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

В статье рассмотрены место государственного аппарата РСФСР в рамках союзного государства, особенности организации и деятельности всех его звеньев в постконституционные годы, их взаимоотношения с союзными органами накануне Великой Отечественной войны, реорганизация ряда органов государственного управления, усиление административно-командной системы.

Ключевые слова: РСФСР, Конституция СССР 1936 г., Конституция РСФСР 1937 г., Верховный Совет РСФСР, Совет Народных Комиссаров РСФСР, народные комиссариаты, местные Советы, административно-командная система управления, степень готовности госаппарата к войне, репрессии.

Вошедшая в состав СССР Россия перестала быть объектом внимания историков – ее история была растворена в истории союзного государства. Авторы немногочисленных работ, посвященных «первой среди равных», не могли вычленить ее историю из истории СССР, но история России не прерывалась. В данной статье автор ставит задачу