

УДК 94(47+571).084.8

Р.Е. РОМАНОВ**ТРУДОВАЯ ЭТИКА МОЛОДЫХ РАБОЧИХ ОБОРОННЫХ
ПРЕДПРИЯТИЙ СИБИРИ (1941–1945): ФАКТОРЫ КОНСЕРВАЦИИ И
МОДЕРНИЗАЦИИ**

канд. ист. наук

Институт истории СО РАН

E-mail: rromanov1981@mail.ru

Данная статья посвящена выявлению факторов, влиявших на консервацию или изменение трудовой этики рабочей молодежи оборонных заводов Сибирского региона в годы Великой Отечественной войны. С этой целью проанализированы ее целевые установки, дисциплина, продолжительность и интенсивность производственной деятельности. Показаны различные стратегии конструктивного и деструктивного поведения юношей и девушек на производстве, связанные как с крестьянской традиционной ментальностью, так и с сформировавшимся у них индустриальным сознанием. Автор делает вывод о том, что экстремальные условия военного времени, усилившие традиционалистские мотивации, препятствовали завершению трансформации трудовой этики молодых рабочих – от преимущественно аграрно-крестьянской к индустриальной.

Ключевые слова: сибирский тыл, оборонная промышленность, рабочая молодежь, трудовая этика, факторы консервации и модернизации

В годы Великой Отечественной войны одним из характерных явлений повседневной жизни Сибири стало массовое привлечение юношей и девушек на оборонные предприятия. В этих условиях большую часть трудовых коллективов военных заводов, размещенных в регионе, составляли подростки и молодежь в возрасте от 13 до 25 лет. В целом они представляли поколение людей, родившихся преимущественно в семьях сибирских крестьян в 1920-е годы. В силу своего происхождения основная масса юных заводчан приобщалась к труду с детства, усваивая соответствующие нормы и ценности сельской среды. Однако форсированная модернизация конца 1920-х – 1930-х годов способствовала существенному размыванию традиционного жизненного уклада сельчан. Трансформация образа жизни сопровождалась изменением ценностных ориентаций юношей и девушек, ушедших из родных деревень на предприятия и стройки. В частности их включение в сферу промышленного производства изменяло отношение молодежи к труду. Наряду с его

крестьянскими первоосновами, у молодых людей складывалась мотивация к работе, свойственная индустриально-урбанистическому обществу. И если унаследованные ими от предыдущих поколений сельские социокультурные стереотипы (преимущественно традиционалистские) способствовали консервации юношеской трудовой этики, то усваивавшиеся городские (преимущественно модернистские) – ее изменению. Такие противоположные тенденции находили отражение, прежде всего, в поведении молодежи, отличавшейся в условиях индустриализации высокой социальной мобильностью. Война усилила эту мобильность, особенно в восточных районах СССР, где в строй были введены сотни эвакуированных предприятий оборонного значения. В этих условиях в Сибири впервые был создан многоотраслевой оборонно-промышленный комплекс, что привело к стремительному формированию новых отрядов индустриальных рабочих. Следовательно, в первой половине 1940-х годов характерные особенности молодежной этики труда получили наиболее яркое выражение в среде юных работников военного производства данного региона.

В отечественной историографии проблемы консервации и изменения трудовой морали российского рабочего класса в условиях модернизации разрабатывались в исследованиях, посвященных анализу этики труда до и после революции 1917 г. Б.Н. Миронов, опиравшийся на концепцию М. Вебера¹, отмечал, что в основе трудовой мотивации дореволюционных рабочих, как и крестьян, лежали насущные материальные потребности семьи при отсутствии устойчивого стремления к денежному накоплению. Кроме того, исследователь сделал вывод о преобладании в начале XX в. «этики праздности» среди трудящихся, которые, по его мнению, могли работать в полную силу только в экстраординарных ситуациях [1]. Придерживавшиеся этой точки зрения А.К. Соколов и В.С. Тяжелникова проанализировали тенденцию к сохранению данной модели трудового поведения в рабочей среде в первое после революционное десятилетие и попытку большевиков использовать ее в годы форсированной индустриализации [2]. В.С. Тяжелникова также считала, что в конце 1930-х – первой половине 1940-х годов консервации этики труда способствовала также государственная политика по созданию и развитию на предприятиях социально-бытовой инфраструктуры (натуральное вознаграждение) и ужесточению производственной дисциплины (принуждение). При этом наиболее действенным стимулом являлась опора на сознательность, служившая основой мобилизационной трудовой этики [3]. Следовательно, наибо-

¹ М. Вебер выделял два идеальных типа трудовой этики: традиционную (минималистскую) и буржуазную (максималистскую). Первая характеризуется стремлением работника к поддержанию «прожиточного минимума», вторая – к получению максимального дохода.

лее существенное влияние на ее становление и развитие оказывало материальное и моральное стимулирование, имевшее преимущественно традиционалистскую основу.

Несмотря на изучение современными исследователями трудовой этики промышленных работников в дореволюционной России и СССР, в рамках истории рабочей молодежи данная проблема остается фактически неразработанной. К настоящему времени ее отдельные аспекты освещены лишь в некоторых работах, посвященных разработке вопросов социализации молодого поколения в условиях советской довоенной модернизации. При этом авторы косвенно обращали внимание на некоторые элементы консервации и модернизации юношеской трудовой этики в 1930-е годы. К первым элементам относились нетребовательность, смирение, готовность пожертвовать индивидуальными интересами в общих целях, забота о выживании семьи в связи с низким уровнем жизни, ко вторым – инициативность, целерациональность, желание трудиться с возрастающим результатом, повысить социальный статус [4–6]. В частности, по мнению С.Г. Новикова молодые стахановцы были носителями профессиональной культуры, являвшейся следствием индустриализации и урбанизации. Данный вывод выходит за рамки представлений об однонаправленном развитии этики труда (в сторону консервации) в годы первых пятилеток и военное время.

Наличие в отечественной историографии различных точек зрения на процесс формирования трудовой морали советских рабочих позволяет поставить вопрос о факторах, способствовавших как ее консервации, так и изменению в годы войны. Решение этого вопроса на примере молодого поколения работников оборонных предприятий Сибири даст возможность выявить противоположные аспекты (традиционализм – модернизм) трудового поведения юношей и девушек, которые внесли большой вклад в экономическую победу над фашистской Германией, ковавшуюся преимущественно в восточных районах страны.

Методологической основой данного исследования является выделение характерных признаков этики труда рабочей молодежи в зависимости от целей, дисциплины, продолжительности и интенсивности их производственной деятельности². В условиях перехода от традиционного к промышленному

² Б.Н. Миронов выявлял особенности традиционной трудовой этики на основе следующих признаков: число рабочих дней и продолжительность рабочего дня; соблюдение работником трудового соглашения и правил поведения на производстве – см. *Миронов Б.Н. Отношение к труду в дореволюционной России* [Эл. ресурс]. // Институт социологии РАН. URL: http://www.isras.ru/files/File/Socis/10-2001/015Mironov_1.pdf (Дата обращения: 19.04. 2013). На наш взгляд, к этим признакам следует отнести также

обществу значение каждого из этих признаков существенно изменялось (табл. 1). Однако незавершенность процесса модернизации накануне и в годы войны, наиболее характерная для удаленных от Центра аграрно-промышленных регионов (включая Сибирь), обуславливала и «переходность» трудовой этики, которая представляла собой смесь традиционалистских и модернистских мотиваций, влиявших на формирование стратегий конструктивного (соблюдение дисциплины, перевыполнение норм выработки и т. п.) и деструктивного (нарушение дисциплины, изготовление брака и т. п.) поведения юных тружеников тыла.

Таблица 1

Признаки трудовой этики молодежи в традиционном
и индустриальном обществе

Признаки трудовой этики	Традиционное общество	Индустриальное общество
Цель труда	Усвоение и воспроизводство жизненного опыта предыдущих поколений; выживание семьи, общины	Усвоение и развитие профессиональных навыков; удовлетворение индивидуальных потребностей
Трудовая дисциплина	Трудовая дисциплина формируется под влиянием морально-нравственных устоев семьи, общины	Производственная дисциплина формируется под влиянием трудовых отношений, сложившихся на предприятиях
Продолжительность и интенсивность труда	Длительность и интенсивность работы зависят от сезонных климатических условий, материального достатка семьи, физических возможностей и моральных качеств работников	Длительность и интенсивность труда зависят от установленного рабочего времени, объема и сложности производственных заданий, условий технологической среды, физических возможностей и моральных качеств работников

Численность и состав рабочей молодежи

Следует отметить, что важность вопроса об элементах традиционной и модернизационной этики, преломлявшихся в сознании и поведении рабочей молодежи, обусловлена также ее количественными и качественными характеристиками. В

целевые установки трудового поведения людей и интенсивность производственной деятельности.

военные годы в условиях трудовой мобилизации неработающего населения численность рабочих в возрасте до 25 лет на предприятиях восточных районов СССР существенно возросла. Число юношей и девушек на заводах и фабриках Сибири увеличилась примерно со 170–180 тыс. в 1940 г. до 270 тыс. в 1945 г., то есть в 1,5 раза (в целом по СССР – максимум в 1,25 раза). Во втором полугодии 1941 г. их доля в составе промышленно-производственного персонала региона (кроме ИТР) выросла с 30–40 до 60–80 %. К концу войны она сократилась примерно до 40–50%, что примерно соответствовало общесоюзному уровню³. В крупных индустриальных центрах сибирского тыла основная масса юных тружеников концентрировалась в оборонной промышленности. Если в середине 1941 г. на военных заводах Новосибирска было занято несколько тысяч молодых рабочих, то в конце 1943 г. – 45,1 тыс. [7, с. 125], что составляло три четверти всей молодежи, работавшей на производстве. В Омске, Тюмени, Томске, Кемерово, Красноярске и Иркутске большая часть ее контингента также трудилась на предприятиях военно-промышленных наркоматов. При этом в Сибири более интенсивный, чем по стране, рост численности и удельного веса индустриальных работников в возрасте до 25 лет был обусловлен значительным расширением производства самолетов и боеприпасов, созданием промышленности вооружения и минометного вооружения, танко- и судостроительной, электро- и радиотехнической отраслей.

Относительно качественного состава рабочего юношества Сибири следует обратить внимание на характерные для него социально-демографические и социокультурные характеристики. В годы войны в половозрастной структуре молодых рабочих, занятых в отраслях оборонной промышленности Сибири, преобладали девушки в возрасте от 16 до 25 лет⁴. По социальному статусу юные труженики, мобилизованные на производство, являлись частично выходцами из семей рабочих и служащих, частично – из семей колхозников. При этом крестьяне (в основном колхозники) составляли более 50 % подростков и молодых людей, призванных на военные заводы и в учебные заведения госу-

³ В годы войны доля молодежи до 25 лет в составе промышленных рабочих СССР увеличилась с 30–35 до 40,0 % – см. *Родионов А.Л.* Ленинский комсомол – боевой помощник коммунистической партии в мобилизации молодежи на героический труд в годы Великой Отечественной войны (по материалам Омской и Тюменской областей). Автореф. дис. ... канд. ист. наук. М., 1964. С. 7.

⁴ По данным на 1 января 1945 г. в промышленности боеприпасов Сибири девушки в возрасте от 16 до 25 лет составляли около 64 % молодых рабочих – см. РГАЭ. Ф. Р-7516. Оп. 1. Д. 1425. Л. 3, 4.

дарственных трудовых резервов (гострудерезервов)⁵. Типичными чертами социокультурного облика рабочей молодежи были почти всеобщая грамотность⁶ и уровень образования, приближавшийся к неполной средней школе (пять – семь классов). Во втором полугодии 1941–1942 г. абсолютное большинство юных рабочих имело относительно низкую квалификацию (второй – третий разряд). В 1943 – первом полугодии 1945 г. их большая часть повысила квалификационный уровень до третьего – четвертого разряда [7, с. 402]. За годы войны многие юноши и девушки, впервые пришедшие на производство, получили технические знания и навыки, позволявшие им выполнять различные по сложности производственные задания.

Следовательно, в первой половине 1940-х годов рабочая молодежь оборонных предприятий Сибири являлась по существу новой массовой категорией индустриальных кадров, формировавшейся преимущественно из сельчан, в сознании которых еще сохранялись рудименты крестьянского отношения к труду. В то же время школьное образование и профессионально-техническое обучение способствовали формированию у молодых людей основ трудовой этики квалифицированного рабочего. В частности для выявления ее традиционалистских и модернистских элементов необходимо, прежде всего, проанализировать представления юношей и девушек о цели производственной деятельности в условиях военного времени.

Цель труда

В данном случае под целью труда понимаются личные мотивы людей, побуждавшие их к работе на оборонных предприятиях. В годы войны внутренняя мотивация молодежи к производственной деятельности имела моральную и материальную основу. Духовный фактор проявлялся, в первую очередь, в отношении многих юношей и девушек к труду как к ключевому элементу образа жизни, что было характерным признаком традиционной ментальности. С этой точки зрения интересны мемуары бывших работников военных заводов Сибири, которые в отдельных случаях представляют по существу цельную трудовую биографию. В качестве примера можно приве-

⁵ Например, в годы войны доля селян в составе молодежи, призванной в РУ и школы ФЗО Сибири, составляла более 70 % – подсчитано по: ГАРФ. Ф. Р-7507. Оп. 1. Д. 206. Л. 36, 37, 57, 89, 100; Д. 211. Л. 53–55.

⁶ По переписи 1939 г. доля грамотных в составе населения Сибири в возрасте от 9 до 49 лет достигла около 86 %. Среди жителей региона от 9 до 19 лет этот показатель был выше и очевидно превышал 90 %.

ти воспоминания ветеранов новосибирского завода № 386 («Искра»)⁷. Некоторые из них состоят из трех частей, в которых последовательно упоминается о занятости в личном подсобном хозяйстве, колхозе или совхозе, о работе на предприятии в первой половине 1940-х годов, а также последующие десятилетия. Так, в воспоминаниях уроженки Колыванского района Новосибирской области А.П. Апалько 1927 года рождения биографические факты изложены следующим образом: довоенные годы (помощь родителям в личном подсобном хозяйстве) – военные годы (работа на колхозных полях, призыв в школу ФЗО и начало производственной деятельности на заводе) – послевоенные годы (продолжение производственной деятельности на заводе). При этом для автора воспоминаний труд с ранних лет являлся основополагающей нормой, ценностью: «И как-то раньше был такой закон или порядок в деревнях, что дети 8–9 лет считались чуть ли не самостоятельными рабочими. В 10 лет я уже умела прясть и ткать, ухаживать за младшими сестренками, помогать в хозяйстве маме. И, не дай бог, мама увидит тебя без дела, греха не оберешься»⁸. Очевидно, что эта по существу крестьянская мораль доминировала в массовом сознании сельской молодежи, мобилизованной в оборонно-промышленное производство. В целом традиционные моральные установки помогали многим подросткам и молодым людям усвоить стратегию конструктивного трудового поведения, концентрированно выражавшуюся в лозунге «Все для фронта, все для Победы!».

В годы военного лихолетья отношение рабочей молодежи к труду как базовой духовной ценности получило весьма специфическое преломление, заключавшееся в его восприятии в качестве источника победы над фашизмом. Данный мотив также получил отражение в воспоминаниях бывших работников оборонных предприятий Сибири. Например, ветеран омского завода № 174 В.А. Белов отмечал: «трудились самоотверженно, изо всех сил, понимая, что наш труд помогал героической армии разгромить коварного врага и приблизить победу, о которой мечтали, в которую верили. И когда с завода один за другим уходили на фронт эшелоны с прославленными Т-34, созданными руками омских рабочих эта вера только крепла»⁹. В данном случае целью работы на военных заводах являлось бесперебойное снабжение сражавшейся армии вооружением и боеприпасами, которое вселяло в юных тружеников уверенность в неизбежный разгром Германии и ее союз-

⁷ «Долга на земле не имею». Рассказывают ветераны // Букин С.С. Завод «Искра» в годы Великой Отечественной войны. Исторический очерк и воспоминания ветеранов. Новосибирск, 2001. С. 50–112.

⁸ Там же. С. 73.

⁹ *Обожгла* наше детство война. Сборник воспоминаний детей военного времени. Омск, 2010. С. 31.

ников. Эта установка, в разных вариациях воспроизводившаяся в воспоминаниях ветеранов других военных заводов Сибирского региона («старались работать больше, чтобы быстрее победили наши»; «сутками не уходили с завода [...] надеялись, что победим»¹⁰), была одним из краеугольных камней трудовой этики молодых рабочих, глубинные истоки которой коренились в крестьянской ментальности народа-победителя [8, с. 253].

Наряду с восприятием производственной деятельности как подвижничества, имевшем традиционалистские корни, молодежь рассматривала ее и как способ освоения рабочей профессии. О наличии у нее мотивации к индустриальному труду красноречиво свидетельствовало количество заявлений, поданных осенью 1940 г. на поступление в учебные заведения гострудрезервов СССР. В частности на 600 тыс. мест в ремесленных, железнодорожных училищах (РУ, ЖУ) и школах фабрично-заводского обучения (ФЗО) претендовали 1 100 тыс. чел. [9, с. 15]. С началом войны производственные специальности для юношей и девушек стали еще более востребованными, так как позволяли им работать в ведущих отраслях народного хозяйства. При этом включение подростков и молодых людей в заводские коллективы сопровождалось изменением ранее приобретенных или получением первоначальных профессиональных навыков. В первом случае речь идет преимущественно о совершеннолетней женской молодежи. Во втором полугодии 1941 г. только в промышленность Красноярского края и Иркутска из других сфер экономики и домашнего хозяйства пришли 12,1 тыс. девушек¹¹. В это время в Барнауле бывшая учительница П. Беседина первой освоила «мужскую» специальность слесаря-наладчика и стала выполнять нормы на 150 %. В конце 1941 г. на новосибирский завод № 590 пришла уроженка Алтайского края В. Иванова 1924 года рождения, ранее работавшая бухгалтером. Девушка, освоившая специальность разметчицы, трудилась на предприятии на протяжении всей войны. В 1942 г. на завод № 386 была направлена девятнадцатилетняя С. Самсонова, бывшая до этого работницей артели. Пройдя краткосрочный курс производственного обучения, она стала работать контролером отдела технического контроля¹². Одним из факторов быстрой смены профессии в условиях массового вовлечения молодых женщин в оборонное производство была их личная заинтересованность в получении заводских специальностей.

Для несовершеннолетней молодежи, поступавшей на предприятия со школьной скамьи, также было характерно стремление к овладению основами

¹⁰ «Долга на земле не имею». Рассказывают ветераны // Букин С.С. Завод «Искра»... С. 106.

¹¹ РГАСПИ. Ф. М-1. Оп. 8. Д. 52. Л. 10.

¹² Долга на земле не имею. Рассказывают ветераны // Букин С.С. Завод «Искра»... С. 100; РГАСПИ. Ф. М-1. Оп. 6. Д. 222. Л. 31; ГАНО. Ф. П-190. Оп. 2. Д. 916. Л. 160, 184.

индустриальной технической культуры. В течение войны ежегодно из школы в промышленность Сибири вливалось от 256 до 280 тыс. юношей и девушек [8, с. 142]. В июне 1942 г. в Байкчарский райисполком поступило заявление от уроженца села Байкчар Новосибирской области, ученика восьмого класса В. Кабальнова с просьбой о зачислении в группу колхозников, направленных на предприятия Новосибирска. Подросток мотивировал свой поступок желанием получить рабочую профессию¹³. Данный мотив побуждал многих молодых людей проявлять большое упорство в ходе производственной учебы. Так, в 1941 г. эвакуированный в Новосибирск четырнадцатилетний Д. Раппорт поступил на завод им. Воскова учеником токаря. Первоначально подростку не удалось освоить эту профессию и его отправили работать в подсобное хозяйство. Через некоторое время Раппорт вернулся в цех и вновь начал посещать занятия по техминимуму, перенимать опыт труда у стахановцев. После получения квалификации он стал одним из лучших токарей завода им. Воскова¹⁴. Не менее успешно сложилась трудовая биография пятнадцатилетнего Е.Р. Квятковского, призванного в 1942 г. на Томский подшипниковый завод. С помощью опытного мастера подросток научился выполнять самую сложную в цехе работу – изготавливать трехзаходные червяки. Благодаря этому он менее чем за два года прошел путь от ученика до токаря-универсала шестого разряда. В целом с середины 1941 до конца 1943 г. только на 24 оборонных заводах Новосибирской области получили различные специальности и повысили квалификацию 41,2 тыс. чел.¹⁵ В этой ситуации целью производственной деятельности для юношей и девушек являлось освоение профессиональных знаний и навыков промышленных рабочих. Данная установка также была одной из фундаментальных основ трудовой этики рабочей молодежи, формировавшихся в ее сознании под влиянием модернизационных процессов.

Наряду с духовными факторами, важную роль в формировании поведенческих стратегий подростков и молодых людей в сфере оборонно-промышленного производства играло их стремление к поиску источников пропитания в условиях ухода кормильцев семей на фронт. В первой половине 1940-х годов, в связи с уменьшением значения заработной платы из-за роста налогов, займов и рыночных цен ведущее место в жизнеобеспечении жителей городов и рабочих поселков заняло нормированное снабжение промтоварами по купонам и ордерам, продуктами питания – по карточкам и талонам. К началу 1942 г. численность городского населения Сибири, получившего доступ к такому

¹³ *Из истории земли Томской. Кто был для фронта мал.* Сб. документов. Томск, 2003. С. 128.

¹⁴ ГАНО. Ф. П-190. Оп. 2. Д. 960. Л. 18.

¹⁵ *Из истории земли Томской.* С. 296–297; ГАНО. Ф. П-190. Оп. 2. Д. 706. Л. 79.

снабжению, достигла 4 939,6 тыс. чел., в том числе рабочих – 1 483,5 тыс., служащих – 399,6 тыс., иждивенцев – 1 618,9 тыс., детей в возрасте до 12 лет – 1 437,5 тыс. [10, с. 137]. Нормы продовольственного обеспечения устанавливались дифференцированно в зависимости от той или иной категории горожан. В частности хлебный паек рабочего военного завода весил два раза больше пайка служащего или иждивенца. Столь существенная разница побуждала многих подростков и молодых людей к поступлению на оборонные предприятия. «На завод меня привел старший брат Алексей. Мне было 13,5 года. Пришел на завод ради хлебной пайки» [11, с. 157–158] – вспоминал ветеран красноярского завода № 4 Наркомата вооружения (НКВ) А.В. Волков. Подростки и молодые люди стремились, прежде всего, к освоению рабочих профессий, позволявших рассчитывать на обеспечение основными продуктами питания по наиболее высоким нормам. Типичная мотивация к индустриальному труду прослеживается в воспоминаниях ветерана завода № 386 А.М. Романовой: «я проработала табельщицей недолго и решила пойти в работницы, чтобы получать рабочую хлебную карточку»¹⁶. О ее наличии косвенно свидетельствовало и увеличение доли горожан, снабжавшихся по нормам рабочих и служащих (с 40 % в 1942 г. до 50 % в 1944 г. [10, с. 137]), что было обусловлено сокращением численности неработающего населения. В данном случае цель производственной деятельности для юношей и девушек заключалась в повышении шансов на выживание для себя и других членов семьи в экстремальных условиях войны. С учетом падения и без того низкого уровня жизни населения, данная установка была характерна для молодежи Сибирского региона. Она также уходила корнями в представления о труде как единственном способе удовлетворения самых насущных материальных потребностей, присущие традиционному обществу.

Следовательно, целевые установки поведения юных рабочих на производстве в годы войны основывались на совокупности моральных и материальных мотивов, являвшихся факторами консервации или модернизации их трудовой этики. К первым относились элементы крестьянского менталитета (от стремления к выживанию до трудового подвигничества), ко вторым – элементы индустриального мышления (стремление к освоению рабочей профессии). При этом в зависимости от сохранения или размывания данных элементов выстраивались и поведенческие стратегии рабочей молодежи, влиявшие на ее производственную дисциплину.

¹⁶ «Долга на земле не имею». Рассказывают ветераны // Букин С.С. Завод «Искра»... С. 96.

Трудовая дисциплина

В данной статье понятие «трудовая дисциплина» определяется как совокупность правил поведения работников оборонных заводов во время войны. В частности речь идет об общегосударственных правовых нормах, регулировавших производственные отношения в заводских коллективах. В частности на предприятия военно-промышленных наркоматов распространялось действие Указов Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. и 26 декабря 1941 г.¹⁷ Их суть сводилась к применению материальных, административных и уголовных санкций в случае нарушения рабочими и служащими норм трудового законодательства. За опоздание на работу или прогул по приговору суда полагались исправительно-трудовые работы сроком до шести месяцев с удержанием 25 % от заработной платы, за самовольный уход с предприятия («дезертирство») – тюремное заключение сроком до восьми лет. Следовательно, с точки зрения высшего руководства страны угроза наказания должна была стать одним из основных факторов поддержания производственной дисциплины в ведущих отраслях военной экономики.

В этих условиях в среде рабочей молодежи оборонной промышленности Сибири сложились различные стратегии как конструктивного, так и деструктивного трудового поведения, находившие отражение соответственно в соблюдении и нарушении дисциплинарных правил. С одной стороны, конструктивные поведенческие реакции органично вытекали из отношения к труду как к источнику Победы над фашизмом, побуждавшего юношей и девушек соответствовать требованиям военного времени. Наиболее четко эта установка отражена в воспоминаниях ветерана завода № 174 В.А. Белова, который оправдывал суровость чрезвычайных законов, поскольку «любая расхлябанность была бы на руку врагу»¹⁸. С другой стороны, молодые рабочие стремились быть дисциплинированными, чтобы избежать очень строгого наказания. Данный мотив отражен в воспоминаниях ветерана Томского подшипникового завода Е.Р. Квятковского, где приводятся примеры уголовного преследования «дезертиров»¹⁹. В целом широко распространенная практика показательных судов над правонарушителями вынуждала часть юных работников соблюдать трудовую дисциплину.

¹⁷ Речь идет соответственно об Указе ПВС СССР «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» и Указе «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время».

¹⁸ *Обожгла наше детство война*. С. 32.

¹⁹ *Из истории земли Томской*. С. 295.

Вместе с тем, тяготы и лишения тыловой повседневности, разрыв связей с семьей и привычным образом жизни нередко приводили к размыванию позитивных поведенческих стратегий в сознании молодых рабочих. Следствием этого являлись массовые нарушения трудовой дисциплины, среди которых наибольший ущерб оборонному производству наносили самовольные уходы с предприятий. Только в 1943 г. с военных заводов Новосибирска сбежало около 20 тыс. рабочих, в 1944 г. – 10,2 тыс. За 1942–1944 и первый квартал 1945 г. по этой причине с заводов Красноярска выбыло 18,6 тыс. работников [11, с. 96; 12, с. 260]. Такие поведенческие реакции были в большей степени характерны для рабочей молодежи, особенно юных уроженцев села, испытывавших трудности в адаптации к жизненному миру индустриально-урбанистического общества.

В целом стратегии деструктивного поведения юношей и девушек на оборонном производстве имели различную направленность. Одной из них являлось совершение молодыми рабочими дисциплинарных проступков под влиянием тяжелых условий труда. Поступавшие на предприятия юноши и девушки были вынуждены привыкать к длительному выполнению трудоемких и монотонных технических операций во вредной для здоровья внутризаводской обстановке. В отчете о работе новосибирского завода № 617 за первые пять месяцев 1942 г. отмечалось, что подростки в возрасте 14–16 лет с огромными трудностями осваивали высокоспециализированное электровакуумное производство, требовавшего осторожной и внимательной работы с мелкими деталями и стеклом. В 1944 г. инструктором Новосибирского обкома ВКП(б) Горловым были зафиксированы многочисленные случаи нарушения норм промышленной санитарии на военных заводах. Так, в одном из цехов завода № 590 из-за отсутствия вытяжной вентиляции пары от использовавшихся в производстве кислот отравляли воздух в рабочих помещениях, а в другом – интенсивная работа гидравлических прессов приводила к резкому повышению его температуры²⁰. Опасная технологическая среда производила тягостное впечатление на молодежь, особенно сельскую, привыкшую трудиться в естественных природно-климатических условиях. Тяжелая адаптация к этой среде сопровождалась совершением с ее стороны различных дисциплинарных проступков, в том числе и самовольным уходом с предприятий.

Особенно негативно на трудовую дисциплину молодых рабочих влияло их тяжелое материально-бытовое положение. 16 октября 1941 г. участники заседания парткома завода им. В.П. Чкалова отмечали, что многие выпускники ремесленных училищ и школ ФЗО из-за неблагоустроенного быта «живут “чемоданным настроением”, собираются уезжать». 18 марта 1943 г. ин-

²⁰ ГАНО. Ф. П-4. Оп. 6. Д. 432. Л. 21; Оп. 34. Д. 187. Л. 91–92.

структор Новосибирского обкома ВЛКСМ Одинцов в справке, составленной по итогам посещения данного предприятия, сообщал своему начальству о массовых дисциплинарных проступках, совершенных «на почве исключительно плохой материальной обеспеченности молодых рабочих»²¹. В справке Алтайского крайкома ВЛКСМ от 28 февраля 1944 г. многочисленные прогулы и самовольные уходы, имевшие место среди рабочей молодежи барнаульского завода № 17, также объяснялись тяжелыми бытовыми условиями. В отчете завода № 99 (Улан-Удэ) за 1942–1944 гг. среди причин на первом месте находились «усложнившиеся материальные условия в 4 году войны особенно с подноской одежды и расхатыванием организма недостаточным питанием»²². В целом деструктивное воздействие сурового барачного быта на поведенческие реакции юных заводчан было массовым явлением военного времени.

Широко распространенные нарушения производственной дисциплины, вызванные несоответствием между тяжелой работой и очень низким уровнем жизни, в значительной степени были созвучны с крестьянским отношением к колхозному труду. Данная проблема получила отражение в воспоминаниях крестьян [11, С. 350–351, 370–385], в том числе тех, кто в годы войны был мобилизован на оборонное производство. «Работает человек, трудодень заработал, и на него 200 грамм [...] А норма – 80 трудодней обязательно должен отработать и 200 грамм»²³ – вспоминала ветеран завода им. В.П. Чкалова З.А. Ремнева о причинах своего переезда из родного села в Новосибирск. Материально-бытовые трудности, периодически обострявшиеся в колхозной деревне, играли существенную роль в снижении мотивации сельской молодежи к труду и ее миграции в города. Очевидно, что такой же поведенческий стереотип срабатывал и в сознании юных работников военных заводов. В 1942 г. инструктор Новосибирского обкома комсомола Хесина по итогам проверки завода № 564 констатировала наличие в среде молодых рабочих негативных настроений. В частности она отмечала, что из-за неудовлетворенности бытовых запросов среди юных заводчан «появились разговоры и толкования, если не создадут условий, убежим и случаев убега очень много»²⁴. В 1943 г. городскому комитету ВЛКСМ о подобных фактах сообщала комсорг новосибирского завода № 65 Некрасова: «... ребята, которые прожили зиму 1942/43 г. в тяжелых материальных условиях бегут по 15–22 чел. в день, заявляя, что мы все разбежимся»²⁵. В начале декабря 1944 г. в Ново-

²¹ ГАНО. Ф. П-190. Оп. 2. Д. 951. Л. 69; Ф. П-738. Оп. 1. Д. 272. Л. 20.

²² ГАРФ. Д. Р-7678. Оп. 6. Д. 185. Л. 68; РГАСПИ. Ф. М.-1. Оп. 8. Д. 86. Л. 25.

²³ Адоньева А.Г., Красильникова И.Е. «Страна, завод, люди...». Авиационный завод им. В. П. Чкалова в воспоминаниях ветеранов. Новосибирск, 2011. С. 83.

²⁴ ГАНО. Ф. П-190. Оп. 2. Д. 708. Л. 37.

²⁵ Там же. Ф. П-198. Оп. 1. Д. 186. Л. 182.

сибирский горком партии поступило письмо от учащихся РУ № 3. Подростки надеялись обратить внимание местного партийного руководства на отсутствие у них необходимых вещей и плохое питание. При безразличном же отношении к их проблемам учащиеся обещали покинуть училище²⁶. В целом данный лейтмотив юношей и девушек (тяжелое материальное положение как причина самовольного ухода) обуславливался борьбой за достижение «прожиточного минимума», типичной, прежде всего, для крестьянского мира в связи с нестабильным уровнем его жизнеобеспечения. Данная установка сохранялась и в подсознании молодых рабочих, являвшихся преимущественно выходцами из села. Экстремальные условия войны, поставившие широкие массы населения на грань выживания, способствовали ее воспроизведению заводской молодежи. Однако если в доколхозной деревне выживание юных тружеников зависело, в первую очередь, от совместных усилий и смекалки членов семьи и общины, то в колхозах и на предприятиях – от нормированного снабжения, установленного государством. Поэтому материальное положение рабочей молодежи было связано не только с ее трудовой активностью и жизненным опытом, но и возможностями централизованной системы социально-бытового обеспечения. Низкий ресурсный потенциал и периодические сбои в функционировании этой системы приводили к формированию в сознании юношей и девушек деструктивной поведенческой стратегии, вступающей в противоречие с формальными нормами трудового права.

Воспроизведение молодыми рабочими крестьянских стереотипов поведения на оборонных заводах можно объяснить также отсутствием у многих из них привычки к соблюдению соответствующих дисциплинарных норм. В первые полтора года войны в условиях массового привлечения молодежи к выпуску продукции для фронта на крупных предприятиях Сибири сложилась очень напряженная ситуация с производственной дисциплиной. В приказе № 1 по заводу им. В.П. Чкалова, подписанном 25 ноября 1941 г. заместителем наркома авиапромышленности А.С. Яковлевым, отмечались многочисленные факты «праздных шатаний» и сна рабочих в цехах [12, с. 306]. 30 мая 1942 г. на заседании партбюро новосибирского завода № 635 также был поднят вопрос о недисциплинированности трудящихся во время рабочей смены. В частности секретарь партбюро Ростовцев сообщал, что некоторые из них отвлекаются от работы, а начальники цехов не следят за действиями своих подчиненных. В докладе директора завода № 556 Домрачева за 1942 г. среди основных причин текучести кадров, наряду с неудовлетворительным материально-бытовым положением, называлась слабая дисциплина работников,

²⁶ ГАНО. Ф. П-22. Оп. 3. Д. 1184. Л. 60.

мобилизованных из сел²⁷. Данная проблема оказывала негативное влияние на производительность труда. В январе 1943 г. на красноярском заводе № 4 на дисциплинарные проступки приходилось 22,9 % случаев невыполнения норм выработки, в феврале – 16,2 %, в марте – 12,2 %, в апреле – 14,0 %, в мае – 19,1 %²⁸. Эти показатели свидетельствовали о нестабильности ситуации, связанной с поведением рабочих на производстве.

Наряду с деструктивными поведенческими стратегиями, имевшими в основе традиционалистские мотивы, нарушения трудовой дисциплины были связаны и с модернистскими установками заводской молодежи. Речь идет о ее негативной реакции на несвоевременный перевод учеников в разряд квалифицированных рабочих, производственные задания, не соответствовавшие специальности, отсутствие возможностей для повышения квалификации. В первом полугодии 1942 г. девушки, мобилизованные на новосибирский завод № 65, быстро освоили специальности и приступили к самостоятельной работе. Однако руководство цехов продолжало «держат» их в учениках, что привело к самовольному уходу многих работниц с предприятия²⁹. Еще более распространенной причиной массовых дисциплинарных проступков было направление юных тружеников на подсобные и иные работы, где они не могли применить полученные технические навыки. В сентябре 1942 г. на заводе № 564 в качестве подсобных рабочих использовались 75 токарей и слесарей, поступивших из РУ и школ ФЗО. На комбинате № 179 задания, несвязанные с профессией, выполняли 124 токаря и слесаря, на заводе № 65 – 52³⁰. Чувство неудовлетворенности от выполнения задания, не соответствовавшего профессиональным интересам юношей и девушек, порой выливалось в побег с предприятий. Так, в сентябре 1942 г. цех № 30 завода им. В.П. Чкалова самовольно покинули 145 молодых столяров³¹. Причиной массового дезертирства стало их использование на работах, не требовавших знания столярного дела. В целом данный мотив самовольного ухода был связан с отношением к труду, соответствовавшим условиям индустриального производства.

Существенная острота проблемы производственной дисциплины побуждала многих кадровых работников оказывать помощь юным труженикам в адаптации к оборонному производству и барачному быту. Одним из ярких примеров такого взаимодействия различных поколений индустриальных

²⁷ *Оборонная промышленность* Новосибирской области в годы Великой Отечественной войны (1941–1945). Сб. документов. Новосибирск, 2005. С. 83; ГАНО. Ф. Р-1117. Оп. 1. Д. 3. Л. 21.

²⁸ ГАКК. Ф. П-26. Оп. 4. Д. 19. Л. 99.

²⁹ *Оборонная промышленность...* С. 365.

³⁰ РГАСПИ. Ф. М-1. Оп. 8. Д. 56. Л. 4.

³¹ Там же. Д. 55. Л. 123.

рабочих являлся опыт воспитательной работы мастера одного из новосибирских заводов Я. Юзефовича. В статье «Мастер-воспитатель», опубликованной в газете «Советская Сибирь»³², он отмечал, что в начале 1942 г. на предприятия поступили девушки из Нарымского округа. Девушки, не привыкшие к производственной обстановке и испытывавшие материальные лишения, сначала опаздывали на работу, совершали прогулы, а потом решили уйти с завода. Однако мастеру, благодаря беседам и заботе об их бытовом положении, удалось удержать юных работниц на производстве. Гораздо труднее ему было поддерживать дисциплину среди своих подчиненных во время смены. Девушки часто отвлекались от работы, уходили из цеха раньше гудка, не выполняли нормы выработки. Тогда по инициативе мастера было созвано внутрицеховое собрание, на котором он поднял вопрос о необходимости добросовестного отношения к выполнению производственных заданий. Воспитательное влияние коллектива оказалось действенным: впоследствии молодые работницы получили почетное звание «стахановца». Данный пример показывает, что порой неформальные отношения на производстве играли большую роль в регулировании поведения рабочей молодежи, чем нормы трудового законодательства. В целом успешность применения патерналистских практик в заводских коллективах обуславливалась привычкой юных тружеников, особенно мобилизованных из села, к соблюдению неформальных правил, устанавливавшихся непосредственно коллективом работников. В этой установке отражалось явно крестьянское отношение к дисциплинарным нормам как к принципам, определявшимся самими участниками трудовых отношений [13].

Кроме отдельных опытных производственников, за повышение дисциплины труда молодых рабочих боролись партийные и комсомольские организации. В частности ими использовался воспитательный потенциал социального соревнования, предполагавшего выполнение трудящимися производственных обязательств. Анализ условий соцсоревнования показывает, что среди таких обязательств было соблюдение дисциплинарных правил. Неукоснительное выполнение данного требования являлось одним из критериев оценки работы комсомольско-молодежных бригад, претендовавших на звание «фронтовых» и «гвардейских». Если члены бригад опаздывали на работу или совершали прогулы, то коллективы рабочей молодежи не получали заслуженного вознаграждения. По итогам соревнования за апрель 1944 г. общезаводское жюри Томского электромеханического завода присудило первое место бригаде токарей Сергеева с вручением переходящего Красного Знамени заводского комитета ВЛКСМ и выдачей премии в сумме 1 900 руб. В поста-

³² *Советская Сибирь*. 1944. 5 января.

новлении жюри также отмечалось, что победителем могла быть и бригада слесарей Осипова. Однако из-за недисциплинированности бригадира коллектив потерял право претендовать на первенство в соревновании и лишился полагавшегося поощрения³³. В этой ситуации регулирование трудового поведения юных рабочих осуществлялось с помощью формализованных процедур, служивших механизмом применения моральных и материальных санкций. Данная практика формировала у заводской молодежи представление о трудовой дисциплине как совокупности норм поведения, установленных в интересах развития военно-промышленного производства [14].

Следовательно, производственная дисциплина рабочей молодежи зависела от целого ряда стратегий ее конструктивного и деструктивного поведения, приобретавших как традиционалистский, так и модернистский характер. И если поведенческие реакции юношей и девушек, являвшиеся следствием восприятия чрезвычайной военной обстановки, условий трудовой и бытовой повседневности, вытекали из крестьянских ментальных установок, то реакции на препятствия для профессиональной самореализации – из установок индустриального сознания. В свою очередь, патерналистское отношение со стороны кадровых работников и формальные условия соцсоревнования позволяли использовать соответствующие установки для мобилизации юных тружеников на бесперебойный выпуск продукции для фронта.

Продолжительность и интенсивность труда

В данной статье под продолжительностью труда понимается рабочее время, установленное на оборонных предприятиях сибирского тыла, под интенсивностью труда – его ритм в условиях войны. В первой половине 1940-х годов фактор времени стал одним из ключевых в форсированном развертывании и развитии производства продукции для фронта. В связи с этим государство было вынуждено пойти на увеличение продолжительности рабочего дня на заводах и фабриках. Согласно Указу Президиума Верховного Совета СССР (ПВС СССР) «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время» от 26 июня 1941 г. директора предприятий получили право устанавливать обязательные сверхурочные работы для всех трудящихся в возрасте от 16 лет и старше продолжительностью от одного до трех часов в день. В результате рабочий день официально увеличился с 8 до 9–11 часов. Кроме того, отменялись очередные и дополнительные отпуска, заменявшиеся де-

³³ ГАНО. Ф. П-190. Оп. 2. Д. 954. Л. 68.

нежными компенсациями³⁴. Рабочая неделя формально оставалась шестидневной в соответствии с Указом ПВС СССР от 26 июня 1940 г.

В годы войны длительность времени, затрачиваемого юными тружениками на работу, как правило, выходила за законодательные рамки. Продолжительность рабочей недели и среднемесячное количество рабочих дней варьировалось в зависимости от степени выполнения оборонными предприятиями плана по выпуску продукции для фронта. В 1941–1945 гг. календарная годовая занятость трудящихся составляла 307–308 дней, что составляло примерно 84,0 % от их общего количества в году (в 1940 г. – 80,9 %). Однако фактически этот показатель был заметно выше, особенно в начальный период войны. По данным В. Парамонова в 1942 г. советский рабочий отдавал производству 330 дней (90,4 %) [15, с. 326]. Что касается Сибири, то здесь в качестве примера можно привести временную протяженность труда молодых рабочих Красноярского завода № 703. В 1942 г. она составляла свыше 320 дней и превышала календарную на 4,5 %. При этом помесечная динамика рабочих дней свидетельствует о заметных колебаниях трудовой нагрузки (табл. 2).

Неравномерная длительность производственной деятельности юных тружеников оборонной индустрии выражалась и в постоянно изменявшейся продолжительности их рабочего дня. В годы войны на предприятиях для основной массы заводского персонала была установлена 12-часовая смена. Однако реальное рабочее время нередко заметно отличалось от его нормативного объема. Согласно данным по заводу № 703 в 1942 г. каждый трудящийся был занят на предприятии в среднем чуть более десяти часов в сутки. При этом максимальных показателей ежедневная занятость достигла в первом квартале. Во втором квартале она резко сократилась, в третьем и четвертом – вновь существенно выросла. С изменениями среднесуточного рабочего времени коррелировал и удельный вес сверхурочных часов. В 1942 г. он составлял более 20 % этого времени, достигая максимума в январе, минимума – в апреле (см. табл. 2).

Следовательно, в годы войны рабочее время на предприятиях оборонной промышленности Сибири являлось динамичной величиной, что свидетельствовало о неравномерности производственного ритма. Во втором полугодии 1941 и 1942 г. многие заводы, испытывавшие огромные трудности при налаживании выпуска вооружения и боеприпасов, часто не успевали своевременно выполнить задание Государственного Комитета Обороны (ГКО). Данное явление было связано с опасной техногенной обстановкой, недостаточной механизацией, простоями мощностей из-за несвоевременного поступления сырья,

³⁴ Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1941 г. «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время» // Подвиг тыла. (Документы, материалы газет и радио, дневники, письма, воспоминания военных лет). М., 1970. С. 6.

отключения электроэнергии, поломки оборудования, низкой трудовой и технологической дисциплиной новых рабочих. Эти негативные факторы приводили к существенным потерям рабочего времени и ставили под угрозу срыва выпуск установленного количества продукции. Такая ситуация вынуждала дирекции заводов в конце месяца вводить в цехах казарменное положение, согласно которому трудящиеся должны были не покидать рабочие места до выполнения плана. Несмотря на проведение в 1943–1944 гг. мероприятий по совершенствованию технологий и улучшению условий труда, подобная практика сохранялась на оборонных предприятиях Сибири до конца войны.

Таблица 2

Динамика рабочего времени на красноярском заводе № 703 в 1942 г. *

Месяц	Количество рабочих дней				Среднесуточное рабочее время, в часах			
	календарное		фактическое		всего		сверхурочно	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
январь	26	100,0	27,3	105,0	10,9	100,0	2,9	26,6
февраль	24	100,0	24,8	103,3	10,1	100,0	2,1	20,8
март	26	100,0	27,3	105,0	10,7	100,0	2,7	25,2
апрель	26	100,0	25,6	98,5	9,2	100,0	1,2	13,0
май	24	100,0	27,1	112,9	9,6	100,0	1,6	16,7
июнь	26	100,0	26,8	103,1	9,4	100,0	1,4	14,9
июль	27	100,0	27,9	103,3	9,9	100,0	1,9	19,2
август	26	100,0	27,7	106,5	10,0	100,0	2,0	20,0
сентябрь	26	100,0	26,2	100,8	10,8	100,0	2,8	25,9
октябрь	27	100,0	27,2	100,7	10,6	100,0	2,6	24,5
ноябрь	23	100,0	26	113,0	10,4	100,0	2,4	23,1
декабрь	26	100,0	27,1	104,2	10,6	100,0	2,6	24,5
Итого за год	307	100,0	321	104,5	10,2	100,0	2,2	21,6

* Составлено по: ГАКК. Ф. Р-2094. Оп. 2. Д. 4. Л. 10, 11, 26.

В этих условиях у заводской молодежи формировались стратегии конструктивного и деструктивного поведения, выразившиеся в ее отношении к рабочему времени и ритму производства. Так, решения заводского руководства о введении казарменного положения, транслировавшиеся через начальников цехов, мастеров, бригадиров нередко посредством неформальных патерналистских практик, находили положительный отклик среди юных рабочих. Желание выполнить задание ГКО и стать ближе к желанной Победе, получить дополнительное материальное поощрение, в сочетании с крестьянской трудовой закалкой нередко побуждало многих из них к длительной и интенсивной производственной деятельности. В докладной Иркутского гор-

кома комсомола от 9 августа 1941 г. сообщалось о наличии многочисленных примеров того, когда юные труженики не уходили из цеха до тех пор, пока полностью не сделают свою работу. На заводе № 125 молодой рабочий Агеенко, чтобы выполнить задание, проработал 48 часов. В 1943 г. в одной из справок Омского обкома ВЛКСМ отмечалось, что на одном из заводов Тюмени рабочие-комсомольцы Величков, Череночкин, Полехин, Харин, Кисленок в течение шести дней не уходили из цеха. Их трудовой порыв был обусловлен необходимостью выпуска продукции в соответствии с установленным планом, который в итоге был выполнен на 100,7 %³⁵. Типичный мотив прослеживается и в воспоминаниях ветеранов новосибирского завода № 386 НКБ: «работали по двенадцать часов без выходных, причем даже не по времени, а по заданию»; «работали мы столько, сколько было нужно»; после окончания своей основной работы домой не расходились, а оставались делать другие операции»³⁶. Когда физическая нагрузка превышала естественные возможности организма, подростки и молодые люди на протяжении смены чередовали работу и отдых, сменяли друг друга у станков. Об использовании ими «рваного» трудового ритма свидетельствовал ветеран завода им. В.П. Чкалова Н.Е. Бердников: «некоторые ребята ночевали прямо на заводе, под верстак залезает, у него там постель постелена, спит. Другой работает... Потом вылезает первый, этот залазит туда, первый начинает работать»³⁷. Ветеран одного из красноярских заводов Н.Н. Пикуза также отмечал, что из-за постоянной усталости у рабочих трех – четырех часовой интенсивный труд периодически сменялся коротким сном, за которым снова следовал такой же короткий рывок [11, с. 150]. В целом моральная готовность многих юношей и девушек трудится в зависимости от объема возложенных на них сменных заданий была созвучна с традиционными крестьянскими представлениями, согласно которым продолжительность рабочего времени была связана с кругом хозяйственных забот, а ритм работы – со степенью их важности для выживания [14, с. 54–58].

Однако данная установка оставалась мобилизующим фактором до тех пор, пока предприятия не сталкивались с трудностями, нарушавшими нормальный ход производственного процесса. В мае – июле 1944 г. иркутский завод № 39 не получал нужное количество комплектующих изделий от поставщиков, что привело к многочисленным простоям технических мощностей, резко снизившим интенсивность трудовой деятельности. Для поддержания порядка на предприятии дирекция издала приказ, согласно которому

³⁵ РГАСПИ. Ф. М-1. Оп. 8. Д. 6. Л. 35; Д. 60. Л. 59.

³⁶ *Долга на земле не имею*. Рассказывают ветераны // Букин С.С. Завод «Искра»... С. 73, 80, 106.

³⁷ *Адоньева А.Г., Красильникова И.Е.* «Страна, завод, люди...». С. 32.

трудящиеся были обязаны находиться в цехах на протяжении всей смены независимо от наличия или отсутствия работы. Несмотря на данное указание, многие молодые рабочие, не имевшие нарядов, уходили с завода раньше гудка, совершали прогулы и самовольно покидали производство³⁸. Этот пример красноречиво свидетельствует о безразличном отношении юных тружеников к формально установленному рабочему времени, которое не воспринималось ими в качестве нормы. В связи с этим при отсутствии производственных заданий крестьянские стереотипы становились демобилизующим фактором, приводившим к нарушениям трудовой дисциплины.

Наряду с общезаводскими проблемами, нарушение монотонного ритма труда и потери рабочего времени были связаны с неудовлетворительной организацией производственной деятельности работников. Особенно трудно было подросткам, впервые пришедшим на оборонные предприятия. В газете «Советская Сибирь» от 31 марта 1944 г. было опубликовано письмо молодого рабочего, назвавшего в качестве одной из причин невыполнения норм выработки существенные затраты времени на поиск инструмента и ремонт станка³⁹. Об этом свидетельствовали и заключения комиссий, занимавшихся проверкой слаженности работы комсомольско-молодежных бригад оборонных предприятий Новосибирска. В августе 1944 г. во время смотра данных коллективов комиссией была дана следующая характеристика рабочего дня бригады Малышева, трудившейся на одном из крупных заводов. 5 августа бригадир Малышев приступил к работе через 30 мин. после начала смены из-за поиска болтов для закрепления тисов и заточки фрезы. Позднее еще около двух часов было затрачено на ремонт станка. Рабочий Губин начал выполнять сменное задание с опозданием на 15 мин. из-за отсутствия деталей, Яненков на 1 ч. 10 мин. – из-за отсутствия гаечного ключа. В целом потери рабочего времени по всей бригаде за один день достигли 9 ч. 30 мин. Подведя такие итоги, комиссия рекомендовала производственному коллективу улучшить организацию рабочих мест⁴⁰. Реализация этой рекомендации позволила бы бригаде трудиться строго по установленному графику и своевременно выполнять план. В противном случае отвлечение от работы для поиска инструмента, ремонта оборудования и другим причинам нарушало динамичный ритм оборонного производства и вело к снижению производительности труда.

Для изменения данной поведенческой стратегии партийные и комсомольские организации различного уровня принимали меры, направленные на четкую организацию производственной деятельности заводской молодежи. Со-

³⁸ ГАРФ. Ф. Р-7678. Оп. 6. Д. 185. Л. 68.

³⁹ Сов. Сибирь. 1944. 31 марта

⁴⁰ ГАНО. Ф. П-198. Оп. 1. Д. 302. Л. 15.

гласно директиве оргинструкторского отдела ЦК ВЛКСМ от 4 июля 1941 г. каждый рабочий при изготовлении оборонной продукции должен был перевыполнять нормы выработки. Для этого заводские комитеты комсомола обязались создавать в цехах контрольные посты, обеспечивавшие строгое выполнение юными работниками графика выпуска деталей⁴¹. Данные требования включались в соцобязательства стахановцев, ударников и комсомольско-молодежных бригад. В 1943 г. по условиям соревнования на предприятиях Наркомата боеприпасов одним из критериев оценки работы бригад, претендующих на звание «фронтowych», являлось перевыполнение месячного задания при соблюдении установленного графика изготовления изделий. Другими важными критериями были образцовое содержание оборудования и рабочих мест, бережное отношение к инструменту, умение самостоятельно налаживать и ремонтировать станки⁴². Безусловное соблюдение этих требований помогало отдельным юным труженикам и комсомольско-молодежным бригадам правильно организовать свою сменную работу и избежать лишних временных затрат на подготовку к ней.

В целом адаптация рабочей молодежи к оборонному производству сопровождалась восприятием с ее стороны основополагающих норм индустриальной технической культуры. В 1942 г. в одной из радиопередач прозвучало выступление молодого рабочего Вершинина, рассказавшего о своей профессиональной биографии. В частности он подчеркнул, что «организация рабочего места сильно влияет на повышение производительности труда». Руководствуясь этой установкой, юноша перед началом смены тщательно готовил рабочее место, подбирал нужный инструмент и заготовки, заранее продумывал последовательность выполнения технических операций. Благодаря этому в мае 1942 г. молодой стахановец выполнил задание на 175 %, в июне – на 200 %⁴³. В это время на красноярском заводе № 477 клепальщица Завьялова вырабатывала нормы на 226 % путем правильной организации рабочего места, последовательного выполнения производственных операций, внимательного отношения к работе. Фрезеровщица Прошкина, хорошо освоившая оборудование и уплотнившая рабочий день, превысила нормы выработки более чем в два раза⁴⁴. В июне 1943 г. на заводе № 17 г. Барнаула токарь И. Фомичев, улучшив режим резания заготовок, тщательно подобрав инструмент и подготовив рабочее место, выполнил задание на 1 360 %⁴⁵. Следовательно, высокая производительность труда обуславливалась сознательным стремлением юных заводчан добиться ее роста за счет использования базо-

⁴¹ РГАСПИ. Ф. М-1. Оп. 8. Д. 1. Л. 29.

⁴² Там же. Д. 227. Л. 1.

⁴³ ГАНУ. Ф. П-190. Оп. 2. Д. 693. Л. 6.

⁴⁴ ГАКК. Ф. Р-1341. Оп. 1. Д. 30. Л. 17–18.

⁴⁵ РГАСПИ. Ф. М-1. Оп. 6. Д. 222. Л. 31–32.

вых технических навыков. Наличие данного мотива свидетельствовало о формировании у молодых рабочих отношения к трудовой деятельности, в основе которого лежали представления, свойственные индустриальному обществу.

Таким образом, продолжительность и ритм труда заводской молодежи определялись не только внешними условиями оборонного производства, но и наличием в ее сознании и подсознании традиционалистских и модернистских установок, через которые преломлялось представление юношей и девушек о длительности и интенсивности выполняемой работы. С одной стороны, их поведенческие стратегии, воплощавшиеся в игнорировании формально установленного рабочего времени и производственного графика, неравномерных темпах трудовой деятельности, имели явно крестьянские ментальные истоки. С другой стороны, быстро формировавшаяся мотивация к рациональной организации и планомерной динамике производственной деятельности была связана с усвоением юными работниками логики индустриального мышления, отличавшегося стандартизацией и унификацией.

В целом проведенное исследование позволяет сделать выводы о том, какие факторы способствовали консервации и модернизации трудовой этики рабочей молодежи оборонных предприятий Сибири в годы войны. В первой половине 1940-х годов обе тенденции в регионе заметно усилились, что нашло отражение в первую очередь в целевых установках поведения юношей и девушек на производстве. В частности крестьянское отношение к труду как к моральному обязательству органично соединилось с патриотической верой молодых людей в Победу, для достижения которой необходимо было приложить максимум усилий для обеспечения фронта вооружением и боеприпасами. Эти нравственные побуждения юных тружеников, имевшие традиционалистскую сущность, нередко сочетались с их мотивацией к профессиональному самоопределению в пользу рабочих специальностей, относившейся к социально-психологическим последствиям индустриализации. Однако материальное значение профессии воспринималось молодежью преимущественно в традиционном ментальном контексте: повседневная забота о выживании воплощалась в стремлении получить доступ к нормированному снабжению в натуральной форме. Следовательно, анализ целей производственной деятельности показал, что духовные мотивы юных рабочих оказывали неоднозначное влияние на развитие их трудовой этики. В частности патриотическая мотивация служила ее консервации, прагматическая – модернизации. В то же время материальные мотивы свидетельствовали о сохранении в сознании молодых людей элементов крестьянской трудовой морали.

В совокупности доминирующие целевые установки лежали в основе стратегии конструктивного трудового поведения молодых рабочих военных заводов. Однако невозможность полного удовлетворения самых насущных потребностей, труд-

ное привыкание к техногенной обстановке и заводской дисциплине, а также не учет профессиональных интересов юношей и девушек со стороны руководства предприятий приводили к массовому нарушению ими норм производственных отношений несмотря на угрозу сурового наказания. Для нейтрализации деструктивных поведенческих стратегий некоторые кадровые работники стремились использовать свой неформальный авторитет и воспитательный потенциал заводского коллектива для формирования у молодых людей привычки к соблюдению дисциплины. Патерналистские принципы взаимоотношений между различными поколениями тружеников оборонных предприятий побуждали заводскую молодежь к производственным достижениям, оценивавшимся партийными и комсомольскими комитетами по формальным критериям, в том числе уровню ее дисциплинированности. В данном случае необходимость подчиняться неформальной воле своего коллектива вела к консервации юношеской трудовой этики, официальным предписаниям руководящих органов – к ее модернизации.

Мероприятия по воспитанию трудовой дисциплины оказывали на молодых работников мобилизующее влияние, выражавшееся в длительной и интенсивной производственной деятельности. При этом продолжительность рабочего времени, формально измерявшегося в часах и днях, для многих юношей и девушек была связана с различной степенью физической нагрузки и занятости на заводе, обуславливавшей нестабильный ритм труда. Неритмичность работы была вызвана также низким уровнем ее организации, затруднявшей максимальное сосредоточение подростков и молодых людей на выполнении сменного задания. В целом она способствовала консервации трудовой морали юных рабочих, что негативно отражалось на их производственных достижениях. В связи с этим на уровне военно-промышленных наркоматов и ЦК ВЛКСМ, а также отдельных предприятий предпринимались меры по формированию у молодых заводчан мотивации к улучшению организации труда для выравнивания его темпов с целью сокращения потерь рабочего времени. Вызревание такой поведенческой стратегии в среде юных стахановцев свидетельствовало об их профессиональном становлении в качестве квалифицированных рабочих. Адаптация к оборонному производству означала начало качественной трансформации трудовой этики рабочей молодежи – от преимущественно аграрно-крестьянской к индустриальной. Однако чрезвычайные условия войны, заметно усилившие традиционалистские мотивации работников, препятствовали завершению этого процесса. Данное явление было особенно характерно для оборонной промышленности восточных районов СССР, в частности Сибири, где в основном за счет юношей и девушек осуществлялось интенсивное комплектование новых рабочих кадров.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Миронов Б.Н.* «Послал Бог работу, да отнял черт охоту»: трудовая этика российских рабочих в пореформенное время // Социальная история. Ежегодник. 1998/99. М., 1999. С. 243–283.
2. *Тяжельникова В.С., Соколов А.К.* Отношение к труду: факторы изменения и консервации традиционной трудовой этики рабочих в советский период // Социальная история. Ежегодник. 2001/2002. М., 2004. С. 69–116.
3. *Тяжельникова В.С.* Отношение к труду в советский и постсоветский период // Социально-экономическая трансформация в России. М., 2001. С. 99–123.
4. *Исаев В.И.* Молодежь Сибири в трансформирующемся обществе: условия и механизмы социализации. Новосибирск, 2003.
5. *Новиков С.Г.* Воспитание рабочей молодежи в условиях форсированной модернизации России (1917–1930-е годы): монография. Волгоград, 2005.
6. *Антимонов М.Ю.* Жизненный мир старшеклассника 1937–1941 гг. (На материалах Тамбовской области): дис. ... канд. ист. наук. Тамбов, 2006.
7. *Букин С.С., Романов Р.Е.* Рабочая молодежь предприятий оборонного комплекса Сибири (1941–1945). Новосибирск, 2012.
8. См. *Зима В.Ф.* Менталитет народов России в войне 1941–1945 гг. М., 2000.
9. *Котляр Э.С.* Государственные трудовые резервы СССР в годы Великой Отечественной войны. Л., 1975.
10. *Рабочий класс Сибири в период упрочения и развития социализма.* Новосибирск, 1984.
11. Цит. по: *Шевченко В.Н.* Сибирский арсенал Победы: становление и развитие оборонной промышленности Сибири в годы Великой Отечественной войны. Красноярск, 2008.
12. *Савицкий И.М.* Важнейший арсенал Сибири. Развитие оборонной промышленности Новосибирской области в годы Великой Отечественной войны. Новосибирск, 2005.
13. *Бердинских В.* Крестьянская цивилизация в России. М., 2001.
14. См. *Глумная М.Н.* Отношение к труду в колхозах Европейского Севера России в конце 1920-х – 1930-х годах [Эл. ресурс] // Краеведческие исследования на Европейской Севере URL: http://www.booksite.ru/fulltext/suda/kov/2_13.htm (дата обращения: 19.04. 2013).
15. *Парамонов В.* Россия в 1941–1945 гг.: проблемы индустриального развития. Самара, 1999.

R.E. ROMANOV

**THE LABOUR ETHICS OF YOUNG WORKERS OF THE SIBERIAN
MILITARY FACTORIES (1941–1945): THE FACTORS OF CONSERVATION
AND MODERNIZATION.**

This paper is devoted to revealing of the factors influenced upon on a conservation or further evolution of the labour ethic of young workers of the Siberian military factories during the World War II. For reaching of this purpose the author made the analysis of working youth's professional activity such as their goal-settings, discipline, duration and intensity of the work. The different strategies of the constructive and deviation behavior of young men and women at work and connections of these behavior strategies with traditional peasant mentality and the formation of new industrial consciousness of young people are shown in the paper. The author concludes that the wartime extreme conditions strengthened the traditional motivation and hindered to the transformation of the labour ethic of the working youth primarily from agrarian to modern industrial in the whole.

Keywords: the Siberian rear, defense industry, working youth, labour ethic, conservation and modernization.