

Климанов А.Ю.

DOI: 10.7256/2222-1972.2016.4.19754

При цитировании этой статьи сноска на doi обязательна

## Развитие социальной инфраструктуры промышленных предприятий в 1960–1980-е гг.: историографический аспект

**Аннотация.** Социальное планирование в промышленности – важная часть косыгинской экономической реформы второй половины 1960-х гг. На примере московских предприятий – электромашиностроительного Завода имени Владимира Ильича и Электрозавода имени В. В. Куйбышева, – а также молдавского Сорокского завода «Электроприбор» проблемно освещены исследовательские подходы к изучению планов комплексного социального развития в советской научной литературе. При изучении трудов, посвященных способам мотивирования рабочих московского завода «Серп и молот» и АвтоВАЗа, проанализированы направления исследований в постсоветский период. Исследование осуществлялось на основе базисных научных принципов исторической науки – конкретно-исторического подхода и сравнительно-исторического анализа. Новизна работы заключается в том, что на основе сравнительного анализа трудов по тематике социального планирования в разные исследовательские периоды освещен переход от узкоспециального изучения моделей социального развития объектов индустрии к постановке этой проблемы в широком контексте критического переосмысления типичных управленческих решений и действий администраций заводов в развитии социальной сферы.

**Ключевые слова:** социальное планирование, социальная сфера, социальные фонды, машиностроение, жилищное строительство, производственный коллектив, мотивирование работников, материальное стимулирование, снабжение, распределительная экономика.

**Abstract.** Social planning in industry was an important part of Kosygin economic reform in the second half of 1960s. Based on the case study of Moscow factories - Lenin Electric Machine Plant and Kuybyshev Electric Plant, as well as Moldavian Soroca "Electropribor" Plant, this article discusses the problems of research approaches to the study of complex social development plans in Soviet academic literature. During literature research on methods for motivating workers at Moscow "Serp i Molot" plant and AutoVAZ, the author analyzed the scholarly trends in the Post Soviet period. This research was conducted following the basic scientific principles of history – concrete historical approach and comparative historical analysis. Scientific novelty of the article can be explained as the following: in terms of comparative analysis of social planning literature within different time periods, we can define a transition from narrow research on models of industrial objects social development to restating this problem in a wider context of critical reexamination of traditional administrative decisions and actions taken by plants' administrations to develop the social sphere.

**Key words:** social planning, social sphere, social funds, mechanical engineering, house building, work collective, motivating workers, material incentives, supply, distributive economy.

Социальное планирование возникло и утвердилось в качестве отдельного направления в развитии промышленности с началом социально-экономических преобразований второй половины 1960-х гг., которые вошли в отечественную экономическую историю как косыгинская экономическая реформа. Отличительной чертой реформы стало повышенное внимание к социальному фактору как значимому компоненту общей программы

экономических преобразований. Целью настоящего историографического обзора является анализ изучения практической реализации развития социального блока конкретных промышленных предприятий в литературе советского и постсоветского периодов.

В советский период исследования социальных аспектов коллективов машиностроительных предприятий представлены в первую очередь работами экономистов и в значительно

меньшей степени – историков. Среди них есть как монографические, так и коллективные труды [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13].

Вопросы социального планирования объектов индустрии в советской литературе во многом изучались исходя из идеологизированных подходов. Совершенствование социально-экономических планов рассматривалось как одно из закономерных проявлений развития социалистического общественного производства в качестве единственного условия решения различных социальных задач.

Конкретная проблематика исследований касалась улучшения жилищно-бытовых условий жизни работников производственных коллективов, расширения сферы бытовых услуг, медицинского обслуживания, снабжения и питания рабочих, увеличения образовательных возможностей для сотрудников предприятий.

Алгоритм изучения вопросов социального планирования хорошо представлен в развернутом социально-экономическом коллективном исследовании молдавского предприятия – Сорокский завод «Электробытприбор» [1], а также в работе экономиста А. В. Одарченко [2], посвященной развитию производственных коллективов Московского электромашиностроительного завода имени Владимира Ильича и Московского электростанционного завода имени В. В. Куйбышева в условиях НТР. Эти комплексные труды, описывающие социальные реалии жизни работников предприятий электротехнической отрасли в первой половине 1970-х гг., содержат значительный статистический и фактический материал, позволяют проанализировать принципиальные подходы к изучению практической реализации социальной политики на уровне промышленных предприятий. В начале 1970-х гг. уже проявились первые результаты и выявились недостатки масштабной экономической реформы в интересующей нас плоскости социальной политики в промышленности. Кроме того, указанные исследования позволяют сравнить ситуацию с состоянием социальной инфраструктуры в столице и в регионах.

Как правило, на первом месте в ряду социальных проблем стояла нерешенность жилищного вопроса. И среди социально-бытовых потребностей работников завода «Электроприбор» авторы коллективной монографии выделяют недостаточную обеспеченность жильем (38,8% работников имели государственную квартиру, 36,7% – собственный дом, а почти четверть ра-

бочих проживали в съемных квартирах либо во временном жилье). Лишь каждая четвертая семья располагала жилой площадью 30–40 и более квадратных метров на семью, а пятая часть семей имела жилплощадь менее 10 квадратных метров на члена семьи. В среднем же на семью приходилось 6,2 квадратных метра на человека, что было в 1,5 раза меньше общепринятой нормы для малых и средних городов. 75% опрошенных работников завода первоочередным направлением использования средств фонда социально-культурных мероприятий называли строительство новых жилых домов. В исследовании приводится план социального развития предприятия, согласно которому для решения этого острейшего вопроса администрация завода планировала построить в краткосрочной и среднесрочной перспективе за счет средств фонда на жилищное строительство жилой дом на 56 квартир к 1975 г., заводское общежитие на 100 мест к 1974 г., а также жилой дом на долевых началах на 90 квартир к 1980 г. [1, с. 74–75].

Как показывает работа А. В. Одарченко на примере двух московских электротехнических заводов, ситуация с обеспеченностью работников индустриального сектора жильем в столичном регионе была далеко не одинаковой. В 1975 г. благоустроенное жилье имели 88,5% сотрудников Завода имени Владимира Ильича, но только 66,5% работников Электростанционного завода имени В. В. Куйбышева проживали в отдельных благоустроенных квартирах или располагали частной жилплощадью [2, с. 29]. Важнейшей задачей в социальном развитии предприятия в годы десятой пятилетки должно было стать обеспечение всех проработавших на заводе не менее пяти лет отдельной благоустроенной квартирой [2, с. 29]. В то же время не приводятся конкретные параметры увеличения ассигнований в фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства для решения столь масштабной задачи, что придает известную декларативность и умозрительность подобной постановке вопроса.

Еще одним направлением анализа оптимизации социальной сферы было изучение состояния общественного питания, медицинского обслуживания, а также обеспеченности детей заводчан детскими дошкольными учреждениями. Из-за дороговизны и слабой пропускной способности столовой Сорокского завода «Электроприбор» общественным питанием регулярно пользовались только 36% общего числа его работников, в том числе 41,4% рабочих и

22,8% ИТР, 20% работников предприятия вовсе не питались в заводском учреждении общепита [1, с. 77]. Проанализировав ситуацию, авторы коллективной монографии пришли к выводу о невозможности добиться в ближайшие годы удешевления стоимости питания из-за ограниченности ресурсов, т. к. для снижения цен на обеды только на 20% требовалось примерно 18 тыс. руб., или 40% средств фонда на социально-культурные мероприятия [1, с. 78]. Поэтому предлагалось обеспечить долевое участие в расходах на питание для низкооплачиваемых категорий работников и рабочих, занятых на тяжелых и вредных работах. Ассигнования на эти цели в размере 5–6 тыс. руб. позволили бы оплачивать на одну треть обеды за счет предприятия для льготных категорий заводчан. В то же время авторы подчеркивали, что в процессе роста социальных фондов предприятия при имевшейся динамике увеличения производственных показателей в следующей пятилетке стал бы возможен переход к повсеместной частичной оплате (в размере 25–30% стоимости обеда) для всех работников за счет завода [1, с. 78].

В исследовании молдавских авторов даны подробные сведения о деятельности администрации завода «Электроприбор» по улучшению ситуации с детскими садами. В 1971 г. за счет централизованных капиталовложений был построен заводской детсад на 190 мест, оборудованный на средства, выделенные из фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства на сумму 13,6 тыс. руб. Но даже после этого обеспеченность детей работников предприятия садами составляла около 60%, в том числе за счет детского сада предприятия – 23% [1, с. 75]. Из-за неудовлетворительного положения дел в этом вопросе авторы предлагали не вполне однозначные рекомендации и критерии по зачислению в ведомственный детский сад: на основе учета трудовой активности работника, наличия взрослых членов семьи, с учетом социальной среды, в которой воспитывался ребенок.

Данные об обеспеченности столичных заводов социально-культурными учреждениями приводятся в обобщенном виде и в целом свидетельствуют о более благоприятном положении дел. Например, в 1975 г. обеспеченность работников Завода имени Владимира Ильича детскими учреждениями составляла 98%, пионерскими лагерями – 87,3%, количество мест в ведомственных детских садах превышало плановые значения (107,5%) [2, с. 31].

В обеих работах проводится принципиально важная мысль о взаимосвязи темпов удовлетворения бытовых и культурных нужд и потребностей работников с результатами производственной деятельности предприятий в новых условиях хозяйствования. Эти результаты напрямую влияли на наполняемость фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства, что демонстрировало возросшую экономическую заинтересованность промышленных предприятий в интенсификации производственной деятельности и выпуске востребованной продукции. На Сорокском заводе «Электроприбор» только за два года объем ассигнований на социально-культурные мероприятия увеличился с 13 тыс. руб. в 1969 г. до 28 тыс. руб. в 1971 г. [1, с. 73–74]. В течение восьмой пятилетки размер запланированных средств, подлежащих распределению в расчете на одного рабочего, возрастал с 16,8 руб. до 43,9 руб. [1, с. 73–74], т. е. более чем в два с половиной раза.

Отдельно следует охарактеризовать динамику в сфере оплаты труда. На Заводе имени Владимира Ильича среднемесячная заработная плата выросла с 1970 г. по 1974 г. на 16,8%, увеличившись, соответственно, со 119 руб. до 139 руб., а с учетом выплат из средств материального поощрения – со 131 руб. до 155 руб. На Электростроительном заводе имени Куйбышева средние ежемесячные показатели заработной платы возросли со 136,5 руб. до 157 руб. [2, с. 28–29].

Недостаток анализируемых работ состоит в том, что не приводятся критерии роста заработной платы, а за усредненными значениями не видно различий, например, темпов роста и структуры заработной платы рабочих и ИТР. Иногда в опосредованной форме вопросы, связанные с оплатой труда, выводят на элементы общего социального напряжения в связи с неудовлетворенностью рабочих размером получаемого вознаграждения. Эти фрагментарные сведения достаточно ценны и интересны, так как в советской литературе невозможно найти развернутую и принципиальную критику системы организации производства и оплаты труда. В исследовании, посвященном молдавскому электротехническому предприятию, нет точных сведений о величине среднемесячных зарплат на заводе, но сообщается, что в среднем 8% работников предприятия были вынуждены на регулярной основе работать по совместительству или заниматься частными заказами. При этом среди инженерно-технического персонала этот показатель почти

в два раза превышал средние значения по заводу и доходил до 15,8% [1, с. 109].

Отвлечения на дополнительные заработки были характерны и для других предприятий республики. Авторы признают отрицательное влияние такой практики на производственный процесс. «Если дополнительная занятость может отрицательно сказываться на производительности труда и качестве основной работы, предприятие должно стремиться сократить данные затраты времени» [1, с. 109]. Способом сокращения затрат называлась адресная помощь нуждающимся работникам предприятия на основе анализа семейных бюджетов [1, с. 109]. Однако материалы исследования не позволяют сделать вывод о степени результативности и реалистичности этих рекомендаций.

Общие подходы к развитию социальной сферы конкретных заводов, рассмотренные выше, прослеживаются и в исследованиях других промышленных предприятий. Вот как выглядела целевая иерархия в распределении средств фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства на еще одном индустриальном объекте Молдавии – Кишинёвском комбинате искусственных кож и РТИ в 1974 г.: решение жилищной проблемы, удовлетворение нужд в дошкольных учреждениях, профилактика заболеваемости, удовлетворение бытовых запросов работников, организация отдыха и содействие культурному развитию членов производственного коллектива и членов их семей [3, с. 114]. В исследовании разбираются и анализируются конкретные действия заводской администрации по решению обозначенных социальных проблем.

Из других работ на тему социального планирования отметим ряд исследований, более подробно рассматривающих отдельные проблемы совершенствования социального блока конкретных промышленных предприятий. Например, в статье историка Н. И. Иванова [4] много внимания уделено характеристике мероприятий по улучшению условий труда работников на Втором московском часовом заводе. Дается подробное описание конкретного усовершенствования рабочих мест в заводских цехах (в течение десятой пятилетки было создано более 2 тыс. переоборудованных рабочих мест), шагов, направленных на снижение производственного травматизма, работы по уменьшению профессиональной заболеваемости [4, с. 117]. Также содержится конкретная инфор-

мация по строительству заводского дворца культуры, увеличению книжного фонда библиотеки до 35 тыс. книг [4, с. 130]. В работе Иванова также подчеркивается зависимость расширения культурно-просветительских учреждений Второго московского часового завода от величины средств непроизводственных фондов.

В аналитической статье И. К. Стрелковского и И. П. Фирсовой [5, с. 73–81] на примере предприятий объединения «Лентекстиль» затрагивается проблема оптимального использования непроизводственных фондов. Авторы критически оценивают неравномерное использование средств фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства на санаторно-курортное лечение и отдых работников производственного объединения. В 1968 г. эти расходы составляли 14% общего объема фонда, в 1969 г. – 19,2%, в 1970 г. – 15%, а в 1972 г. – 15,6%. В денежном исчислении ассигнования на отдых в 1970 г. по сравнению с 1969 г. снизились с 458,3 тыс. руб. до 416,5 тыс. руб. [5, с. 78]. Такая динамика представляется авторам совершенно неправомочной, так как удовлетворение запросов работников объединения на санитарно-курортное лечение было явно недостаточно и составило в 1968 г. 26%, в 1969 г. – 28%, в 1970 г. – 28,3% от потребностей производственного коллектива [5, с. 78].

Авторы поднимают острый вопрос неполного использования средств фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства на предприятиях объединения «Лентекстиль» на строительство жилья: в 1968 г. они были освоены на 61,35%, в 1969 г. – на 67,7%, и только в 1970 г. произошло увеличение освоения средств до 84% [5, с. 80]. Сложности в использовании средств объяснялись недостаточным объемом фонда для осуществления крупных строительных работ в первые годы после начала хозяйственной реформы. Решение проблемы авторы видели в более активном задействовании кредитных инструментов: получении предприятиями ссуд у Госбанка, предоставлении работникам предприятия беспроцентных ссуд для вступления в жилищно-строительные кооперативы, выделении ссуд предприятиям, объединившимся для долевого участия в строительстве, и других мерах финансово-экономической направленности [5, с. 80]. Интересно, что в этом исследовании предлагаются не только организационные мероприятия по совершенствованию нормативов использования социальных фондов, но экономические меры, по объективному

содержанию приближающиеся к рыночным механизмам стимулирования производства, в данном случае – строительства жилья.

Резюмируя изложенное, отметим, что исследование практической реализации социальных мероприятий на промышленных предприятиях в советский период способствовали преодолению схематичных представлений об организации производства, когда производственный коллектив выступал организационно-техническим дополнением к производственному циклу. Научная направленность этих трудов состояла в поиске реальных стимулов заинтересованности работников в результатах производственной деятельности. Как пишет А. В. Одарченко, было признано, что «предприятия – это не только хозяйственные единицы нашей экономики, но и первичные социальные ячейки общества <...> оказывающие существенное влияние на все стороны жизни производственного коллектива» [2, с. 10].

Вместе с тем нельзя не отметить и существенные объективные недостатки исследовательской литературы советского периода. Стала допускаться мысль о взаимозависимости показателей эффективности в работе промышленных предприятий и степени удовлетворенности сотрудников условиями труда и быта, реализацией их запросов, связанных с организацией лечения, досуга, отдыха. Но в то же время базовые основы планово-распределительной экономики и идеологические установки по пропаганде равенства членов социалистического общества в быту и на производстве создавали предел изысканиям о природе и формах экономического стимулирования, которое ограничивалось терминологией социалистического способа производства. Также в работах советского периода не могли найти отражение и критическую оценку объективные изъяны и противоречия советской экономической модели, которые проявлялись в том числе и в социальной сфере конкретных промышленных предприятий.

В постсоветский период исследование социальной истории отдельных крупных промышленных предприятий выходит на качественно новый уровень. Состояние и динамика социального блока рассматривается как многофакторное явление, как комплексный механизм мотивации и стимулирования работников. Анализируются такие его элементы, как жилищное строительство, развитие сферы социально-культурного и бытового назначения, вопросы снаб-

жения и обеспечения трудовых коллективов товарами народного потребления, состояние медицинского обслуживания, организация досуга и отдыха рабочих. Но, в отличие от советского опыта изучения, в постсоветский период на первый план выходит критическое переосмысление всей практики функционирования народно-хозяйственного комплекса страны и ее ключевых звеньев – промышленных предприятий. Изучение элементов непродуцированной сферы предприятий объединяется общим замыслом – показать, как достижения и недостатки в ее развитии воздействовали на заинтересованность работников в результатах труда, в совершенствовании производства. Иными словами, изучается эффективность различных способов мотивирования работников, их стимулирования или дестимулирования на повышение производительности труда, достижение лучших производственных результатов.

Одной из наиболее ярких и содержательных работ по социальной политике на объектах крупной индустрии является книга А. М. Маркевича и А. К. Соколова [6]. В центре внимания исследователей оказывается система мотивирования рабочих одного из старейших столичных предприятий – завода «Серп и молот». Социальная история предприятия рассматривается на масштабном хронологическом отрезке: от создания завода в 1883 г. до начала XXI в. Применительно к интересующему нас хронологическому отрезку – 1960–1980-м гг. – на конкретном историческом материале и с привлечением широкого круга источников детально показано, как производственная специфика завода, связанная с тяжелыми условиями труда, побуждала руководство предприятия предпринимать серьезные усилия по развитию заводской инфраструктуры за счет повышения социальных стандартов для заводчан в потреблении, снабжении, медицинском обслуживании по сравнению с остальными москвичами.

Авторы дают подробную характеристику одного из наиболее привлекательных стимулов привлечения работников на завод – возможности улучшения жилищных условий. Развитие ситуации с жилищным строительством в исследовании обрисовывается в динамике, на протяжении 1960–1980-х гг.

Наибольший подъем заводского жилищного строительства пришелся на конец 1950-х – начало 1960-х гг. Только в 1960 г. на заводе было введено в эксплуатацию 9 домов общей площа-

дью 18 874 квадратных метра, и 663 семьи получили новые квартиры [6, с. 232]. В то же время авторы работы приводят информацию о том, что для полного удовлетворения потребностей сотрудников в жилье, исходя из минимальной нормы 6 квадратных метров на человека, завод должен был построить 80 тыс. квадратных метров жилья, на что в финансовом выражении требовались огромные средства в размере 130–140 млн руб. [6, с. 234]. Вместо сосредоточения сил и финансов на реализации сугубо производственных программ администрация завода «Серп и молот», как и других крупных предприятий, была вынуждена прилагать огромные усилия для развития социальной сферы завода для предотвращения текучести рабочей силы [6, с. 232, 241–242]. В результате это негативно отражалось на основном производстве.

Во второй половине 1960-х – начале 1970-х гг. жилищное строительство продолжилось. В 1969–1971 гг. управление капитального строительства предприятия ввело в эксплуатацию 21 241 квадратный метр жилой площади. Это позволило обеспечить новыми квартирами 484 работников завода, а еще 56 человек улучшили свои жилищные условия. Однако по-прежнему почти 800 семей работников завода остро нуждались в жилье [6, с. 237].

За две пятилетки, с 1976 г. по 1985 г., завод предоставил 1033 квартиры. Но выявилась другая проблема: ведомственное жилье обменивалось на другие квартиры и, таким образом, выходило из сферы ведения предприятия. Несмотря на все усилия заводской администрации, как отмечают авторы работы, «до конца советского строя жилищная программа завода оставалась острой» [6, с. 238].

В книге приводятся многочисленные примеры специфической организации советской системы распределительной экономики, когда органические проблемы этой модели – дефицит товаров народного потребления, неблагоприятное положение дел в области организации отдыха, проведения досуга, состояния медицинских услуг – вынуждали крупные предприятия создавать, по сути, параллельные государственным структуры по минимальному удовлетворению своих работников социальными благами и культурно-бытовыми объектами.

Авторы пишут об отдыхе заводчан. Ежегодно 800–900 человек получали бесплатные профсоюзные путевки в дома отдыха. Завод выделял 700 тыс. руб. на оплату проезда до места отдыха, увеличи-

валось общее количество туристических путевок. В 1960–1980-е гг. завод «Серп и молот» располагал значительной сетью дошкольных учреждений. Уже к концу 1960-х гг. эта сеть включала в себя 12 детских учреждений: 8 детских садов, 2 комбината ясли-сад, двое яслей круглосуточного содержания. Каждый год 1500 детей серповцев имели возможность провести летние каникулы в ведомственном пионерлагере, еще 350–400 детей – на летней даче детского сада. Общая стоимость объектов соцкультбыта на заводе к концу 1970-х гг. составляла более 53 млн руб. Это обширное и в целом убыточное хозяйство, разумеется, требовало от завода отвлечения значительных сил и средств на поддержание его в функциональном состоянии [6, с. 246–247].

Интересным и содержательным разделом в работе А. М. Маркевича и А. К. Соколова, который практически не встречается в исследованиях советского периода, является описание вариантов снабжения рабочих завода «Серп и молот». Растущие потребности работников предприятия в период «потребительской революции» в 1970–1980-е гг. заводская администрация пыталась удовлетворить довольно разнообразными способами, которые, впрочем, не сильно отличались от усилий различных организаций и ведомств по преодолению всеобщего дефицита. Заводская администрация инициировала организацию касс взаимопомощи, создавала столы заказов, организовывала продажу дефицитных товаров в закрытых заводских точках общественного питания [6, с. 248]. В книге говорится об определенных успехах таких мероприятий. Так, например, в 1975 г. в течение года услугами кассы взаимопомощи воспользовались 4120 сотрудников, взявших беспроцентные кредиты на приобретение не только бытовых товаров, но и мотоциклов, автомобилей, дачных участков [6, с. 248]. Но с течением времени обстановка со снабжением неуклонно ухудшалась. В исследовании прослеживается динамика нарастания трудностей в обеспечении товарами и услугами, что являлось частным проявлением кризиса и последующего краха советской распределительной экономики. Красноречивой иллюстрацией сказанного может служить информация о том, что в 1989 г. по договору с ГУМом последний должен был выделить для рабочих «Серпа и молота» для распродаж товаров на 2,5 млн руб. Но фактически ТНП было выделено на сумму 225 тыс. руб. и на весь производственный коллектив – только 1000 кусков мыла [6, с. 249].

Отдельных комментариев заслуживает исследование авторами проблем материального стимулирования работников завода «Серп и молот». В разделе 4 работы, который называется «Вознаграждение за труд», детально исследуется система оплаты труда [6, с. 249–254]. На заводе действовал довольно сложный механизм оплаты труда. Только основных ее форм было шесть: повременная, повременно-премиальная, сдельно-прогрессивно-премиальная, сдельная прямая неограниченная, сдельно-премиальная и косвенная сдельная. Кроме этих форм для групп рабочих, занятых на повременной основе, применялась поденная и помесечная формы оплаты, а для сдельщиков – еще и индивидуальная, бригадная, коллективная. Добавочные суммы выплачивались работникам, занятым на вредном производстве, а также за выслугу лет в зависимости от непрерывного производственного стажа. Анализ заводских материалов приводит авторов к заключению, что ключевая тенденция в оплате труда выражалась в «подтягивании» низкооплачиваемых работников к высокооплачиваемым» [6, с. 250]. На основании правительственного постановления от 8 сентября 1956 г. № 1252 «О повышении заработной платы низкооплачиваемым рабочим и служащим» и ведомственного приказа Министерства черной металлургии СССР от 24 октября 1956 г. предприятиям надлежало в обязательном порядке производить доплаты рабочим производственных и вспомогательных цехов завода, имеющих месячную ставку за 25,6 рабочих дней, если их зарплата была ниже минимальных значений. Ежемесячная минимальная величина заработной платы, установленная приведенными выше нормативными актами, составляла на производственных участках металлургических и литейных цехов 350 руб., на горячих работах с вредными условиями труда – 340 руб., на холодных работах с вредными условиями труда – 330 руб. Соответственно, для доведения вознаграждения до минимальной суммы первой категории (до 350 руб.) рабочим по первому разряду первой сетки выплачивалось 46 руб. 90 коп., по второму разряду первой сетки – 12 руб. 32 коп., по первому разряду второй сетки – 24 руб. 37 коп. Рабочим горячих цехов (до 340 руб.) – по первому разряду первой сетки – 14 руб. 37 коп., по первому разряду второй сетки – 24 руб. 61 коп. И работникам, занятым на холодных работах с вредными условиями труда (до 330 руб.), – по первому разряду четвертой сетки – 55 руб.

57 коп., по второму разряду четвертой сетки – 22 руб. 80 коп., по первому разряду пятой сетки – 71 руб. 95 коп., по второму разряду пятой сетки – 43 руб. 28 коп., по третьему разряду пятой сетки – 6 руб. 42 коп. [6, с. 250–251]. В результате, как отмечают авторы, искусственное нивелирование разницы в оплате труда, выражавшееся в механической доплате в ряде случаев довольно значительных сумм, вело к снижению заинтересованности в результатах труда у производственного коллектива [6, с. 251].

Еще одним проявлением уравниловки было «сращивание премиальных выплат с заработной платой» [6, с. 251]. С одной стороны, причины заключались в большом количестве премий и одновременной незначительности их сумм. С другой стороны, премии имели коллективный характер и фактически не учитывали индивидуальный вклад каждого работника. Даже весьма серьезные дисциплинарные нарушения конкретных работников не могли служить основанием для лишения коллективной премии. На этот счет в исследовании приводится показательный пример, когда директор предприятия наложил дисциплинарное взыскание на исполняющего обязанности начальника мартеновского цеха № 1 за то, что тот частично лишил отдельных рабочих ежемесячной премии за причинение теми материального ущерба производству [6, с. 251–252].

Авторы сообщают, что выплата премий имела довольно хаотичный характер. Часто рабочие точно не знали, за что их премируют. На заводе имели место махинации с начислением премий в виде злоупотребления служебным положением в пользу родственников, откровенные приписки по увеличению нормированных часов, указание более высоких разрядов рабочих для оплаты незаработанных денежных сумм и другие нарушения [6, с. 252–253].

Определенные положительные подвижки в ситуации произошли в период проведения косыгинской реформы. Они нашли отражение во введении новых тарифных ставок на заводе «Серп и молот». Изменение механизма начисления премиальных выплат выразилось в том, что если до нововведений рабочие большую часть материального вознаграждения получали по тарифной сетке и только до 35% добавочными выплатами в виде премий, то теперь доля премий в оплате увеличилась до 70% [6, с. 254]. Однако в целом прогрессивные принципы начисления премиальных сумм внедрялись весьма ограниченно, так как по-прежнему «господствовал

уравнилительный принцип, не создающий материальных стимулов» [6, с. 254].

Авторы приходят к выводу, что, несмотря на декларируемые принципы, рутинность и уравниловка были присущи и технологии начисления «тринадцатой зарплаты» по результатам года, выплата которой стала практиковаться на заводе «Серп и молот» с 1969 г. Они рассматривают общий механизм этого процесса. В списки для премируемых включался весь коллектив предприятия, в том числе административные и другие непромышленные подразделения. На основании приведенной в книге таблицы можно определить следующие категории работников завода «Серп и молот» при выплате тринадцатой зарплаты: все работники, ударники коммунистического труда, лучшие активисты по НОТ (научной организации труда), отличники социалистического соревнования. Действовала следующая шкала начисления вознаграждения, учитывающая непрерывный стаж работы на заводе: до двух лет – коэффициент за выплату 1,0; от двух до трех лет – 1,25; более трех лет – 1,5 от годовой заработной платы [6, с. 260–261].

На деле «тринадцатая зарплата» была мизерной, не создавала ни материальных, ни моральных стимулов у работников завода, а процедура ее назначения не пользовалась уважением у заводчан. Вывод авторов исследования по этому вопросу заключается в том, что «процедура назначения «тринадцатой» зарплаты» свидетельствует о формализме в этом деле, об уравнилительном характере выплат» [6, с. 261].

Уравнилительный характер системы оплаты труда, прямо вытекавший из специфики организации плано-распределительной экономики, крайне отрицательно сказывался на материальной заинтересованности работников в результатах труда. Регулирование заработной платы осуществлялось административными, внеэкономическими методами. При этом, как отмечают авторы, «формальное осуждение уравниловки сопрягалось с постоянной пропагандой равенства» [6, с. 336] как магистральной линией по внедрению в сознание базовых ценностей социалистического общества. В результате идеологические и организационные ограничения советской централизованной экономической системы неизбежно создавали ситуацию «воспроизведения условий, способствующих падению стимулов к труду» [6, с. 342]. А отдельные усилия и сверхусилия по развитию социальной сферы конкретных заводов, несмотря на локальные до-

стижения, приводили к отвлечению ресурсов и кадров от производственного процесса, «к дополнительным расходам, расточительным перемещениям рабочей силы и техники <...> нерациональной трате рабочего времени» [6, с. 242].

Еще одним значимым исследованием крупного производственного объединения стал труд авторского коллектива (С. В. Журавлев, М. Р. Зезина, Р. Г. Пихоя, А. К. Соколов) [7], посвященный истории Волжского автомобильного завода. Используя обширную источниковую базу, исследователи прослеживают этапы создания ВАЗа: от зарождения идеи создания автозавода до строительства и развития автомобильного гиганта в Тольятти. Наряду с производственными аспектами значительное место занимает изучение социальных отношений и социальной инфраструктуры на АвтоВАЗе. Большое внимание обращается на состояние кадров, производственной дисциплины, на социальные вопросы, связанные непосредственно с ВАЗом, и на особенности функционирования социальной инфраструктуры г. Тольятти как автограда. Приводится объемный фактический и статистический материал по развитию и совершенствованию культурно-бытовых учреждений, спортивных объектов, медицинских учреждений и др. объектов социальной инфраструктуры.

Традиционно при изучении социального развития промышленных предприятий на первом плане у авторов оказывается тема жилья. Постоянный приток кадров на автомобильный завод происходил из разных источников: из деревень, выпускников ПТУ, путем распределения на завод специалистов. Всем им требовалось жилье, и на ВАЗе была разработана технология постепенного решения этого наиболее животрепещущего вопроса: сначала рабочие и молодые специалисты заселялись в общежитие, затем в малосемейные (или коммунальные) квартиры, далее они становились в очередь на получение отдельного благоустроенного жилья [7, с. 140–141]. Однако работа этого механизма осложнялась постоянными проблемами с нехваткой ресурсов на жилищное строительство. Например, в 1978 г. заводские управленческие и общественные органы (администрация, партком и профком) приняли документ о постановке на учет в очередь на улучшение условий проживания сотрудников предприятия, которые работали на заводе с 1973 г. и обеспеченность которых жилой площадью составляла менее 4 квадратных метров на человека [7, с. 152]. В малосемейках по состоянию на 1 июля 1978 г.

на площади менее 4 квадратных метров на человека проживали 1117 семей [7, с. 152]. Но эти улучшения, как пишут авторы работы, предполагалось осуществлять на базе внутренних резервов, «производить за счет своих лимитов по жилью 1978 г. или освобождаемых малосемеек путем увеличения жилплощади до 5–6 кв. м. на 1 чел. на правах малосемеек» [7, с. 152]. Как отмечают авторы исследования, проблемы с жильем имели затяжной, «застойный» характер [7, с. 141, 240].

И в 1980-е гг. проблема нерешенности жилищного вопроса продолжала оказывать негативное воздействие на производственную деятельность предприятия. «В цепочке “общежитие – малосемейка – отдельная квартира” появились сбои, многим работникам надолго пришлось “застрять” в общежитиях и коммуналках» [7, с. 141]. Специфическая среда быта в общежитиях нередко превращала их в рассадники асоциального поведения, демотивировала молодых заводчан. Ежегодно из-за фактически бесперспективного положения с жильем предприятие покидало 3–3,5 тыс. человек молодежи [7, с. 240]. Главным тормозом в решении жилищного вопроса был недостаточный объем капитальных вложений, которые выделялись в урезанном виде на непроизводственное строительство не только для АвтоВАЗа, но и в целом в годы одиннадцатой пятилетки [7, с. 241]. В 1986 г. генеральный директор АвтоВАЗа В. И. Исаков сообщал в Госплан СССР, что в очереди на отдельные квартиры на заводе стояли 29 тыс. человек, обеспеченность другими объектами соцкультбыта составляла по школам 83%, по торговле, общественному питанию и бытовому обслуживанию – 54%, по медицинским учреждениям – 50%, а по учреждениям культуры – лишь 17% [7, с. 242].

Поскольку ВАЗ создавался как образцовый завод, многие вопросы социальной сферы решались здесь в приоритетном и особом порядке, нередко на основании специальных партийно-правительственных постановлений. Тем показательнее материалы, который приводят авторы исследования о том, что с течением времени, особенно к концу 1980-х гг., сложности со строительством жилья для работников завода приобретают хронические формы. По состоянию дел на 1 января 1990 г. АвтоВАЗ содержал из расчета на 227 тыс. работающих более 6249 тыс. квадратных метров полезной площади, включая 3962 тыс. квадратных метров жилья. Применительно к составу жилого фонда и количеству проживающих

приводится следующая статистика: в квартирах проживали 111 586 человек, в малосемейном фонде – 31 052, в собственных домах – 5915, на частных квартирах – 5229. В конце советского периода не имели постоянной жилплощади 39 264 человека, и в очереди на улучшение жилищных условий стояли 36 700 сотрудников АвтоВАЗа. Срок получения квартиры к началу 1990-х гг. увеличился втрое по сравнению с 1970-ми гг. и составлял 12–13 лет. Кроме недостаточного ввода нового жилья во второй половине 1980-х гг. обострилась проблема поддержания в нормальном состоянии уже существующего жилищного фонда. Как отмечается в исследовании по результатам изучения материалов заводского профкома, многие объекты нужно было капитально ремонтировать, чему, в свою очередь, препятствовала отсталая ремонтно-техническая база [7, с. 242–243].

Общая проблематика социальной сферы АвтоВАЗа, как и завода «Серп и молот» и иных советских предприятий, была связана с ненормальной ситуацией, когда на производственный процесс всевозрастающее негативное воздействие оказывала необходимость отвлечения сил и средств на увеличивавшуюся социальную сферу, чаще всего убыточную. Государство было неспособно решить социальные проблемы и сознательно перекладывало на производственных агентов расходы на социальные нужды и деятельность по жизнеобеспечению работников.

На 1990 г. расходы на эксплуатацию жилого фонда на ВАЗе равнялись 34,4 млн руб., доходы – 15,8 млн руб., всего на жилищное и коммунальное хозяйство соотношение доходов и расходов составляло соответственно 79,7 млн руб. и 88,7 млн руб. [7, с. 245].

Авторы исследования также пишут о неоднозначном и в целом проблемном состоянии сферы соцкультбыта. В первое десятилетие после появления автогиганта на берегах Волги развитие Тольятти, особенно его центрального Автозаводского района, происходило бурными темпами, и у жителей автограда присутствовали идеалистические представления о формировании совершенно особого уникального социалистического города на базе передового предприятия [7, с. 149]. И действительно, на первых порах создание социально-бытовых учреждений происходило довольно успешно. В феврале 1976 г. в письме секретарю ЦК КПСС М. А. Суслову, подписанному делегатами XXV съезда КПСС секретарем горкома Н. Х. Оболонковым, генераль-

ным директором А. А. Житковым и наладчиком С. В. Клейменовым, сообщалось об успехах в выполнении программы соцкультбыта. Только в 1975 г. в Тольятти было введено в эксплуатацию 8 детских садов на 2560 мест, 3 школы, многопрофильная больница на 810 коек, поликлиника, первая очередь профилактория, дворец спорта. Одновременно в письме говорилось о недостаточном обеспечении работников завода медицинскими учреждениями, количество которых составляло только 50% от необходимого уровня. Еще хуже складывалась ситуация с торговыми и социально-бытовыми объектами [7, с. 151]. Авторы письма просили Суслова как депутата Верховного Совета СССР от Тольятти поспособствовать решению социальных вопросов [7, с. 151].

Однако с течением времени ситуация ухудшалась. В книге «АВТОВАЗ между прошлым и будущим» приводятся характерные сигналы о проблемах с обеспечением горожан продовольствием, конкретные жалобы жителей автограда на неудовлетворительное снабжение. Работница завода Н. Калобаева в 1975 г. написала письмо в высшие партийные инстанции о постоянном ухудшении снабжения мясными продуктами [7, с. 153–154]. Письмо было поставлено на контроль в ЦК КПСС, и Куйбышевский обком партии докладывал «наверх» о состоянии дел с обеспечением тольяттинцев мясо-молочной продукцией, где наряду с перечнем мер по выправлению ситуации со стороны местных властей содержалась столь традиционная для советских реалий просьба к Совету министров РСФСР о выделении г. Тольятти дополнительных продовольственных фондов [7, с. 154]. Летом 1975 г. ЦК КПСС принял секретное постановление по этому вопросу, в котором воспроизводился ответ Куйбышевского обкома. Следует точный вывод авторов исследования: «Что могло поделать руководство страны, если дефициты были явлением повсеместным?» [7, с. 154]. Позднее, к концу советского времени, с нарастанием сложностей в экономической сфере вообще, на ВАЗе «проблемы снабжения стали напоминать лихорадочные и беспорядочные усилия, чтобы как-то справиться с растущим напряжением» [7, с. 246]. Апофеозом разрушения советской системы продовольственного и иного снабжения стало введение талонной системы на продукцию, переход на бартерные схемы в реализации товаров и услуг в конце 1980-х гг. В случае с АвтоВАЗом авторы приводят выдержки из выступления В. В. Каданникова, баллотиро-

вавшегося в конце 1988 г. на пост генерального директора и обещавшего выделить три тысячи автомобилей для приобретения на условиях бартера необходимой потребительской продукции для коллектива предприятия (1250 автомашин на продовольствие, 1250 – на промышленные товары, 500 – на строительные материалы) [7, с. 246]. Комбинатом общественного питания предприятия в течение 1990 г. автовазовцам было продано продуктов на 83,3 млн руб., в том числе 2872 т. мясопродуктов, 1 млн 115 тыс. банок мясных консервов, 1 млн 503 тыс. банок рыбных консервов, 2,5 млн банок молочной продукции, 987 тонн сливочного масла. Однако «несмотря на эти впечатляющие цифры, такая социальная помощь мало способствовала ликвидации постоянно растущих под влиянием ажиотажного спроса очередей» [7, с. 246].

Наконец, необходимо остановиться на приводимых авторами масштабного исследования об АвтоВАЗе сведениях о системе оплаты труда. В интересующий нас период система материального стимулирования не имела особых отличий от схемы оплаты труда на других предприятиях страны. В то же время на отдельных этапах деятельности предприятия рост зарплат на ВАЗе разительно отставал от увеличения производительности труда: в период запуска производства производительность труда выросла в 5 раз, а зарплата увеличилась на 21%. Иногда рабочие ВАЗа получали даже меньше, чем работники других автопредприятий страны. В книге приводится интересная информация о фактах недовольства производственного коллектива из-за уравнильной системы оплаты труда. В 1972 г. рабочие цеха, обслуживающего сварочные конструкции, остановили работу на 4 часа, требуя внести изменения в тарифные ставки. В 1974 г. сходный инцидент имел место в чугунолитейном отделении автопредприятия, что было связано с формальным распределением премии за качество продукции без учета индивидуального вклада каждого работника. Такие конфликты, как отмечают авторы исследования, старались гаситься администрацией, принимавшей компромиссные решения и стремившейся не допускать огласки [7, с. 142].

Проведенный анализ показывает, что в настоящее время созданы интересные и многоплановые исследования развития социальной сферы отдельных предприятий, не отягощенные идеологическими схемами советского периода. Однако системное изучение рассмотренной в на-

стоящем обзоре тематики социальной истории предприятий машиностроения требует дальнейшего развития. Необходимо продолжить исследовательскую работу по созданию комплексных

исторических трудов, посвященных реализации социальной политики на предприятиях машиностроительной отрасли в 1960–1980-е гг.

## Библиография:

1. Социально-экономическое развитие коллектива предприятия: на примере завода «Электробытприбор» / Под ред. Г. Н. Граура и др. Кишинев: Издательство ЦК КП Молдавии, 1974. 159 с.
2. Одарченко А. В. Планирование социально-экономического развития коллективов промышленных предприятий в условиях научно-технической революции (на примере предприятий электротехнической промышленности): Автореф. дис. ... канд. экономич. наук. 08.00.05. М.: Моск. ин-т нар. хоз-ва им. Г. В. Плеханова, 1975. 35 с.
3. Дебнер Л. П., Кульчицкий С. И. Опыт комплексного экономического и социального развития промышленного предприятия. Кишинев: Картамолдовеняскэ, 1982. 200 с.
4. Иванов Н. И. Улучшаются условия труда, быта и отдыха // Социальное планирование на промышленных предприятиях: Сб. статей / Сост. Н. Т. Филиппов. М.: Московский рабочий, 1983. С. 115–132.
5. Стрелковский И. К., Фирсова И. П. Проблема эффективного использования средств социальных фондов предприятия // Проблемы социального планирования на предприятии / Под ред. В. Р. Полозова. Л.: Издательство Ленинградского университета, 1976. С. 73–82.
6. Маркевич А. М., Соколов А. К. «Магнитка близ Садового кольца»: Стимулы в работе на московском заводе «Серп и молот», 1883–2001 гг. М.: РОССПЭН, 2005. 368 с.
7. Журавлев С. В., Зезина М. Р., Пихоя Р. Г., Соколов А. В. АВТОВАЗ между прошлым и будущим. История Волжского автомобильного завода. 1966–2005 гг. / Под. ред. Р. Г. Пихои. М.: Издательство РАГС, 2006. 720 с.
8. Вайсбурд В. Д. Планирование социального развития коллективов промышленных предприятий: Обзор. Ташкент: УзНИИНТИ, 1975. 46 с.
9. Козлов М. Г. Планирование экономического и социального развития промышленных предприятий. Куйбышев: Куйбышевский университет, 1984. 87 с.
10. Комплексный план экономического и социального развития производственного коллектива / Под общ. ред. В. Д. Еременко. Волгоград: Нижне-Волжское книжное издательство, 1976. 175 с.
11. Кочикян В. П. Планирование социального развития коллективов предприятий в отраслях машиностроения. М.: Издательство Московского университета, 1976. 151 с.
12. Планирование социальных процессов на предприятии. Л.: Лениздат, 1969. 239 с.
13. Проблемы социального развития коллектива социалистического промышленного предприятия: Опыт соц. планирования на Моск. автомоб. з-де им. Ленинского комсомола / Ред. коллегия: В. С. Александров (отв. ред.) и др. М.: Издательство Московского университета, 1973. 349 с.

## References (transliterated):

1. Sotsial'no-ekonomicheskoe razvitiye kollektiva predpriyatiya: na primere zavoda «Elektrobytpribor» / Pod red. G. N. Graura i dr. Kishinev: Izdatel'stvo TsK KP Moldavii, 1974. 159 s.
2. Odarchenko A. V. Planirovaniye sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya kollektivov promyshlennykh predpriyatii v usloviyakh nauchno-tekhnicheskoi revolyutsii (na primere predpriyatii elektrotekhnicheskoi promyshlennosti): Avtoref. dis. ... kand. ekonomich. nauk. 08.00.05. M.: Mosk. in-t nar. khoz-va im. G. V. Plekhanova, 1975. 35 s.
3. Debner L. P., Kul'chitskii S. I. Opyt kompleksnogo ekonomicheskogo i sotsial'nogo razvitiya promyshlennogo predpriyatiya. Kishinev: Kartyamoldovenyaske, 1982. 200 s.
4. Ivanov N. I. Uluchshayutsya usloviya truda, byta i otdykha // Sotsial'noe planirovaniye na promyshlennykh predpriyatiyakh: Sb. statei / Sost. N. T. Filippov. M.: Moskovskii rabochii, 1983. S. 115–132.
5. Strelkovskii I. K., Firsova I. P. Problema effektivnogo ispol'zovaniya sredstv sotsial'nykh fondov predpriyatiya // Problemy sotsial'nogo planirovaniya na predpriyatii / Pod red. V. R. Polozova. L.: Izdatel'stvo Leningradskogo universiteta, 1976. S. 73–82.
6. Markevich A. M., Sokolov A. K. «Magnitka bliz Sadovogo kol'tsa»: Stimuly v rabote na moskovskom zavode «Serp i molot», 1883–2001 gg. M.: ROSSPEN, 2005. 368 s.
7. Zhuravlev S. V., Zezina M. R., Pikhoya R. G., Sokolov A. V. AVTOVAZ mezhdru proshlym i budushchim. Istoriya Volzhskogo avtomobil'nogo zavoda. 1966–2005 gg. / Pod. red. R. G. Pikhoi. M.: Izdatel'stvo RAGS, 2006. 720 s.
8. Vaisburd V. D. Planirovaniye sotsial'nogo razvitiya kollektivov promyshlennykh predpriyatii: Obzor. Tashkent: UzNIINTI, 1975. 46 s.
9. Kozlov M. G. Planirovaniye ekonomicheskogo i sotsial'nogo razvitiya promyshlennykh predpriyatii. Kuibyshev: Kuibyshevskii universitet, 1984. 87 s.
10. Kompleksnyi plan ekonomicheskogo i sotsial'nogo razvitiya proizvodstvennogo kollektiva / Pod obshch. red. V. D. Eremenko. Volgograd: Nizhne-Volzhskoe knizhnoe izdatel'stvo, 1976. 175 s.
11. Kochikyan V. P. Planirovaniye sotsial'nogo razvitiya kollektivov predpriyatii v otraslyakh mashinostroeniya. M.: Izdatel'stvo Moskovskogo universiteta, 1976. 151 s.
12. Planirovaniye sotsial'nykh protsessov na predpriyatii. L.: Lenizdat, 1969. 239 s.
13. Problemy sotsial'nogo razvitiya kollektiva sotsialisticheskogo promyshlennogo predpriyatiya: Opyt sots. planirovaniya na Mosk. avtomob. z-de im. Leninskogo komsomola / Red. kollegiya: V. S. Aleksandrov (otv. red.) i dr. M.: Izdatel'stvo Moskovskogo universiteta, 1973. 349 s.