

*Е.В. Демчик, И.С. Лапоногова*

### **Рабочие пищевой промышленности Алтайского края в условиях советской послевоенной реконверсии\***

*E.V. Demchik, I.S. Laponogova*

### **Workers of the Food Industry at the Altai Territory during the Soviet Post-War Reconversion**

Статья посвящена одному из аспектов малоизученной проблемы истории советской послевоенной реконверсии. На материалах Алтайского края рассматриваются вопросы комплектования рабочими кадрами пищевой отрасли края, система их подготовки, положение рабочих в послевоенные годы.

**Ключевые слова:** послевоенная реконверсия, пищевая промышленность, положение рабочих, система профессионально-технического обучения, текучесть рабочей силы, подсобные хозяйства.

Выявление особенностей советской послевоенной реконверсии, в том числе на региональном уровне, относится к числу малоизученных проблем. Обращаясь к теме перестройки промышленности в послевоенный период, исследователи, как правило, концентрировали свое внимание на работе предприятий военно-промышленного комплекса, оставляя в стороне гражданские отрасли производства. Такая же особенность была присуща и основанная на материалах Сибири и Алтая научным исследованиям положения рабочих на советских предприятиях послевоенной поры [1–4]. Рассмотрим изменения положения рабочих пищевой промышленности Алтайского края в условиях послевоенной реконверсии.

После окончания Великой Отечественной войны мероприятия по нормализации условий труда применительно к мирному времени являлись составной частью общего процесса развития народного хозяйства. Основной упор в капитальных вложениях во второй половине 1940-х — первой половине 1950-х гг. делался на возрождение и развитие промышленных предприятий западных регионов страны при сохранении в качестве приоритетного направления отраслей тяжелой промышленности. С этой целью часть оборудования и обслуживающего персонала, наиболее квалифицированных специалистов была эвакуирована в европейскую Россию, что ослабило экономический

The article is devoted to one of the insufficiently known problems in the history of the Soviet postwar reconversion. The article based on archive materials of the Altai Territory and includes some problems such as: sources of hiring workers to the food industry factories of the region, the system of training workers, the status of workers in the post-war years.

**Key words:** post-war reconversion, food industry, status of workers, system of the professional education, employee turnover, auxiliary farms.

потенциал Алтайского края. В условиях послевоенной реконверсии необходимо было незамедлительно принять меры по увеличению численности кадров в отраслях промышленности, ориентированных на выпуск товаров массового потребления, развивать систему подготовки и переподготовки рабочих и инженерно-технических работников. Намечалось улучшить организацию труда рабочих пищевой отрасли и обеспечить условия для роста высококвалифицированных кадров, а для этого восстановить и расширить сеть соответствующих учебных заведений.

Во второй половине 1940-х — начале 1950-х гг. происходил рост численности промышленно-производственного персонала. В Алтайском крае она увеличилась с 102,3 до 205,9 тыс. чел. [3, с. 53]. Основным способом комплектования промышленных кадров в послевоенный период являлся организованный набор рабочих в сельской местности. В послевоенное время происходило восстановление уже существовавшей системы профессионально-технического обучения работников промышленности. Данная система предусматривала не только подготовку новых рабочих, но и повышение квалификации кадров, уже имеющих определенный опыт работы.

Рабочих различных специальностей готовили учебные заведения трудовых резервов, но они не могли полностью удовлетворить потребность производ-

\* Работа выполнена при финансовой поддержке ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» (проект «Алтай в трансграничном пространстве Северной Азии (древность, средневековье, современность)», шифр № 2012–1. 1-12-000-3001-017.

ства в кадрах. В первые послевоенные годы профессиональная квалификация рабочих складывалась в ходе их практической деятельности на предприятиях. В последующее время ее основой становилась более широкая техническая подготовка, которую получали в системе учебных заведений.

Среди основных, наиболее распространенных, форм подготовки рабочих следует назвать индивидуальное производственное обучение, в процессе которого один или два ученика прикреплялись к опытному производственнику для освоения практических навыков и приемов труда на рабочих местах. Индивидуальная форма обучения являлась актуальной на протяжении всего исследуемого периода. Так, на Алейском хлебозаводе в 1954 г. путем индивидуального и бригадного обучения было подготовлено 10 новых рабочих (6 катчиков, 3 штамповщика, 1 мукосей). Подготовка новых кадров шла, главным образом, за счет вновь принятых рабочих из молодежи — 16 человек, в том числе 10 девушек [5, л. 368–369].

Другой формой подготовки новых рабочих являлась организация производственных бригад или же создание специальных ученических бригад, во главе которых находился бригадир, одновременно являвшийся и руководителем производственного обучения [3, с. 110].

Способ подготовки специалистов на заводах непосредственно в процессе работы имел существенные недостатки. Зачастую вместо рабочего широкого профиля с хорошими теоретическими и практическими знаниями подготавливались рабочие-операционники. Уровень производительности их труда был весьма низким — он не превышал 50–60% [6, л. 13].

В исследуемый период происходило укрепление существовавшей ранее системы повышения квалификации рабочих без отрыва от производства. Она включала такие формы обучения, как техминимум [7, л. 275], школы передовых методов труда (стахановские школы), производственно-технические курсы, организуемые по ступенчатой системе обучения, курсы целевого назначения, обучение вторым профессиям и др. [8, с. 100].

Еще одной, более совершенной, формой подготовки кадров пищевой промышленности была организация курсов производственно-технического обучения рабочих с отрывом и без отрыва от производства. На курсах осуществлялась подготовка по наиболее сложным профессиям, для овладения которыми требовались значительные теоретические знания. Здесь обучался младший и средний руководящий состав [3, с. 113].

На предприятиях пищевой промышленности получили распространение школы фабрично-заводского ученичества. В первые годы комплектация происходила преимущественно из молодежи с образованием от одного до семи классов, но к концу четвертой пя-

тилетки общеобразовательный уровень учащихся был установлен в объеме не ниже четырех классов. В то же время сроки обучения были увеличены до десяти месяцев и даже до двух лет [8, с. 94].

На курсах без отрыва от производства происходила подготовка бухгалтеров, инженеров, техников. На целевых курсах повышали квалификацию те рабочие, которым предстояло осваивать новые виды изделий, современное оборудование, улучшать организацию труда, повышать качественные показатели. Несмотря на предпринимаемые меры, на заводах ощущался значительный недостаток рабочих узких специальностей [9, л. 171].

В годы пятой пятилетки на некоторых предприятиях организовывали вечерние школы и курсы для рабочих по повышению общеобразовательного уровня. Работники предприятий выезжали для обмена опытом в Ленинград, Куйбышев, Москву, Свердловск, Новосибирск [10, л. 152].

Весьма большое значение имело приобретение рабочими на производстве вторых, смежных профессий. Это позволяло наиболее эффективно использовать имевшееся на производстве оборудование, удлинить срок его службы, повысить производительность труда без дополнительных привлечений рабочей силы и улучшить технико-экономические показатели предприятий.

Существовала и такая форма производственно-технического обучения, как освоение техминимума. В пищевой промышленности, в отличие от тяжелой, освоение техминимума было преобладающей формой повышения квалификации рабочих [3, с. 132].

Одной из проблем при подготовке кадров являлось некачественное управление этим процессом со стороны руководства промышленных предприятий. Например, по плану на Алейской хлебопекарне в 1946 г. необходимо было подготовить путем бригадно-индивидуального ученичества, техминимума, а также курсовых мероприятий 26 человек. Фактически же было подготовлено 4 человека. Аналогичная ситуация складывалась и на других предприятиях пищевой промышленности [11, л. 10].

В 1951 г. вышел Указ Президиума Верховного Совета СССР «О замене судебной ответственности рабочих и служащих за прогулы, кроме случаев неоднократного и длительного прогула, методами дисциплинарного и общественного воздействия» [12, с. 445–447]. С одной стороны, данная законодательная мера свидетельствовала об укреплении трудовой дисциплины на предприятиях. Но, с другой стороны, необходимо было создать такие условия для рабочих, которые стимулировали бы их закрепление на производстве.

В послевоенное время рабочих снабжали топливом, овощами, производился ремонт их квартир. Но данная помощь оказывалась в незначитель-

ных размерах. Полностью обеспечивались фуражом и рабочим скотом лишь семьи, кормильцы которых погибли на фронте. Процессом по улучшению материально-бытовых условий рабочих руководил фабрично-заводской комитет, но его деятельность в данном направлении оставляла желать лучшего. На многих хлебопекарнях выделенные на технику безопасности, охрану труда, рационализацию предприятий и прочие производственные нужды деньги расходовались не по их прямому назначению.

При предприятиях пищевой промышленности велось подсобное хозяйство. Так, в рамках системы треста «Росглавхлеб» оно было организовано и введено в эксплуатацию в 1946 г. Среднегодовое число рабочих составляло 49 человек [13, л. 14]. При этом с момента организации подсобное хозяйство треста не имело четкого, твердого плана работы. Его организацией и функционированием руководил отдел снабжения, который не имел возможности составить промышленно-финансовый план, так как в штате отдела отсутствовали специалисты по сельскому хозяйству [14, л. 1].

Производились посевы зерновых (овес, просо, гречиха), выращивали овощи (картофель, капуста, огурцы, помидоры и прочее). Собранный урожай предназначался для питания рабочих и служащих в столовых [11, л. 41]. На большинстве предприятий работа подсобных хозяйств велась бесконтрольно, на некоторых из них (например, на Ойрот-Туринском хлебокомбинате) отпуск продукции производился без определения ее себестоимости. Данные подсобные хозяйства зачастую были убыточными, планы по урожайности и выходу поголовья скота не выполнялись. Одной из причин сложившейся ситуации являлась сдача выращенной продукции в рамках государственных поставок, когда большая ее часть отдавалась государству. Соответственно, на оставшуюся продукцию поднимались цены, и реализовать ее было гораздо сложнее.

На Бийском хлебокомбинате в связи с отсутствием тракторного парка, пахотного инвентаря и большой засоренностью земли участки подсобных хозяйств не давали высокого урожая и являлись нерентабельными. В 1955 г. как нерентабельное было свернуто подсобное хозяйство Горно-Алтайской хлебопекарни (полеводство, огородничество и луговоеводство) [15, л. 393].

Рабочим и служащим оказывалась помощь в развитии огородничества и садоводства путем отвода им земельных участков, помощь в обработке земли и приобретении семенного и посадочного материала, завоза местного удобрения, в снабжении огородников и садоводов инвентарем. Администрация оказывала помощь индивидуальным застройщикам путем оформления ссуд через банки, предоставления транспорта для доставки строительных материалов на места застройки с оплатой фактической стоимости; помощь

выделением нефондируемых строительных материалов по государственным ценам.

На протяжении всего периода первой послевоенной пятилетки не происходило прироста жилищного фонда из-за отсутствия необходимых средств на предприятиях. Существовавший жилищный фонд, в свою очередь, нуждался не только в текущем, но и в капитальном ремонте.

Работа по обучению рабочих безопасным методам труда, вопросам охраны труда и техники безопасности проводилась на недостаточном уровне. Наблюдались случаи, когда рабочие допускались к производству без проверки усвоения ими правил техники безопасности. Большинство предприятий находилось в антисанитарном состоянии. На Рубцовском хлебозаводе рабочие не имели спецодежды, работали босиком. На Алейской хлебопекарне в 1949 г. не было теплой уборной, баня находилась в антисанитарном состоянии, отсутствовали раздевалки [16, л. 1].

Необеспеченность рабочих жильем, недостатки в организации производства, плохие санитарные условия на рабочих местах — все это приводило к росту текучести рабочей силы на предприятиях треста. Часто меняли место работы в основном рабочие подсобных профессий, велика была текучесть и руководящих кадров. Например, на Алейской хлебопекарне в течение 1946 г. текучесть в составе руководящих кадров достигала 50%, а текучесть кадров рабочих за год — 200% [17, л. 184]. Высокая текучесть покрывалась главным образом за счет вольного найма рабочих самими предприятиями. Характерно, что значительная доля рабочих, по разным причинам выбывших из производства, вскоре вновь возвращалась в промышленность, как правило, на те же предприятия [8, с. 102]. С целью сокращения текучести кадров рабочих и улучшения качественных и количественных показателей работы вводились различного рода премии (например, за монтаж в установленные сроки оборудования, за освоение мощностей, а также перевыполнение норм выработки и др.).

На некоторых заводах предусматривался план оздоровительных мероприятий. Кроме обеспечения рабочих квасом и кипяченой водой в него также входила подготовка предприятий к работе в зимних условиях. Систематически проводились профилактические медицинские осмотры врачами разных специальностей, в частности, один раз в год — на выявление онкологических и гинекологических заболеваний. На предприятиях вели ежемесячный учет и анализ заболеваемости и производственного травматизма, а один раз в квартал обсуждали состояние заболеваемости на расширенном заседании завкома. Устанавливалось строгое наблюдение за рабочими, им не разрешался переход в холодное время из помещения на улицу раздетыми в целях предотвращения заболеваемости на производстве. При вы-

явлении причин простудных заболеваний необходимо было немедленно ставить в известность главного инженера и проверять, какие приняты меры. Дело в том, что показатели по заболеваемости учитывались при подведении итогов социалистических соревнований [18, л. 23]. В профилактических целях проводились беседы на санитарно-гигиенические темы: «Профилактика простудных заболеваний», «Алкоголь — враг здоровья», «Профилактика кишечных заболеваний» [19, л. 15]. Каждый месяц на бригадных собраниях обсуждали заболевания и травматизм.

В рамках оздоровительных мероприятий занимались озеленением территории, прилегающей к заводу, а также возле жилых домов. В летний период организовывали отдых рабочих с выездом в лес, к реке (не менее 8–10 раз за лето), посещение однодневных домов отдыха, коллективные выезды на рыбалку, для сбора ягод, грибов и др. На предприятиях была организована художественная самодеятельность, проводились так называемые вечера. В молодежной среде организовывали собрания и диспуты с обсуждением книг и других интересующих их вопросов. Молодежь принимала участие в спортивных секциях. Большое внимание уделялось наличию Красного уголка [20, л. 19].

Формой регулирования социально-трудовых отношений, установленной на внезаконодательной основе, на предприятиях считалось заключение коллективных договоров. Они заключались в целях повышения эффективности производства, темпов роста производительности труда, использования достижений науки и техники, увеличения прибыли, повышения рентабельности производства. Одной из целей коллективных договоров являлось улучшение условий труда и быта работающих, усиление материальных

и моральных стимулов к труду, привлечение рабочих, инженерно-технических работников и служащих к активному участию в решении стоящих перед промышленностью задач.

Направленность советской экономической политики на преимущественное развитие тяжелой промышленности определяла второстепенное положение пищевых отраслей в общей структуре экономики страны, что отражалось непосредственно на положении рабочих. В послевоенное время значительное количество работников ощущало недостаток в технических знаниях и не имело необходимой квалификации. В первые послевоенные годы профессиональная квалификация рабочих складывалась непосредственно в ходе их практической деятельности на предприятиях, что не всегда было эффективным, напрямую отражалось на производительности труда. В последующее время основой повышения квалификации рабочих становилась более широкая техническая подготовка, которую получали в системе учебных заведений. На протяжении второй половины 1940-х — первой половины 1950-х гг. сохранялась необеспеченность рабочих жилищным фондом; условия труда, санитарное состояние производственных помещений зачастую не соответствовали норме. Данные факторы влияли на рост текучести кадров на предприятиях. Создавались условия, когда высокие производственные результаты в пищевой промышленности осуществлялись при недостаточных вложениях. Методы материального стимулирования, заключение коллективных договоров, одной из целей которых было достижение лучших условий труда, организация подсобных хозяйств, поддержка рабочих посредством снабжения их продуктами питания, топливом, строительными материалами, являлись незначительными и малоэффективными.

## Библиографический список

1. Букин С. С. Совершенствование условий труда рабочих Западной Сибири (1946–1960 гг.) // Отряды рабочего класса Сибири. — Новосибирск, 1981.
2. Мальков Р. Формирование и развитие советского рабочего класса на Алтае (1917–1965 гг.). — Новосибирск, 1969.
3. Савицкий И. М. Промышленные кадры послевоенной Сибири (1946–1960). — Новосибирск, 1984.
4. Бородин В. А. Промышленность Алтая, XX век. — Барнаул, 2001.
5. Государственный архив Алтайского края (ГААК). — Ф. Р — 681. — Оп. 2. — Д. 169.
6. ГААК. — Ф. Р-681. — Оп. 2. — Д. 94.
7. ГААК. — Ф. Р-681. — Оп. 2. — Д. 110.
8. Хлусов М. И. Развитие советской индустрии (1946–1958 гг.). — М., 1977.
9. ГААК. — Ф. Р-681. — Оп. 2. — Д. 133.
10. ГААК. — Ф. Р — 681. — Оп. 4. — Д. 151.
11. ГААК. — Ф. Р-681. — Оп. 2. — Д. 91.
12. Справочник партийного работника. — М., 1957.
13. ГААК. — Ф. Р-681. — Оп. 2. — Д. 90.
14. ГААК. — Ф. Р-681. — Оп. 2. — Д. 144.
15. ГААК. — Ф. Р-681. — Оп. 2. — Д. 165.
16. ГААК. — Ф. Р-681. — Оп. 2. — Д. 119.
17. ГААК. — Ф. Р-681. — Оп. 2. — Д. 122.
18. ГААК. — Ф. Р — 681. — Оп. 4. — Д. 140.
19. ГААК. — Ф. Р — 681. — Оп. 4. — Д. 141.
20. ГААК. — Ф. Р — 681. — Оп. 4. — Д. 84.