

С.А. Красильников*

**УПРАВЛЯЕМЫЙ ТРУД В РАНЕСОВЕТСКОМ ОБЩЕСТВЕ:
ГРАНИЦЫ И ПРАКТИКИ ДОСТИЖИМОСТИ**doi:10.31518/2618-9100-2023-1-1
УДК 94(47+57).084

Выходные данные для цитирования:
Красильников С.А. Управляемый труд в раннесоветском обществе: границы и практики достижимости // Исторический курьер. 2023. № 1 (27). С. 9–20. URL: <http://istkurier.ru/data/2023/ISTKURIER-2023-1-01.pdf>

S.A. Krasilnikov*

**MANAGED LABOR IN EARLY SOVIET SOCIETY:
THE LIMITS AND PRACTICES OF ACHIEVABILITY**

doi:10.31518/2618-9100-2023-1-1

How to cite:
Krasilnikov S.A. Managed Labor in Early Soviet Society: The Limits and Practices of Achievability // Historical Courier, 2023, No. 1 (27), pp. 19–20.
[Available online: <http://istkurier.ru/data/2023/ISTKURIER-2023-1-01.pdf>]

Abstract. Along with the property of universality, labor has such a qualitative, attributive characteristic as its social value. The inclusion of labor in social relations leads to the perception of its bearers from the standpoint of the significance of their activities for others, the hierarchy of the statuses of various types of labor, regulation and consolidation of these statuses. In the post-revolutionary period, values in this area acquired a dichotomous dimension: the principles of universality and obligation of labor, its social utility were opposed to exploitative, parasitic, useless activities. The mechanisms of realization by the early Soviet state of the desire to achieve a monopoly on the establishment of the hierarchical value of types of labor and the disposal of the labor potential of the population are considered. The manageability of labor relations under state control was achieved by a combination of soft and hard practices – from hiring to mobilization and forced labor with the vector of growth of the last two since the early 1930s. It was found that the total statistic of labor potential was limited by the human factor with its behavioral practices and motivational values that did not coincide with state imperatives.

Keywords: Social justice, Communist Party, nomenclature, marginalization, criminalization, society.

The article has been received by the editor on 29.09.2022. Full text of the article in Russian and references in English are available below.

Аннотация. Наряду со свойством универсальности труд обладает такой качественной атрибутивной характеристикой, как его социальная ценность. Включенность труда в социальные отношения приводит к восприятию его носителей с позиций значимости их деятельности для других, иерархии статусов различных видов труда, регулированию и закреплению этих статусов. В постреволюционный период ценности в данной сфере приобрели дихотомическое измерение: принципы всеобщности и обязательности труда, его общественной полезности противопоставлялись эксплуататорской, паразитической, бесполезной деятельности. Рассмотрены механизмы реализации раннесоветским государством стремления к достижению монополии на установление иерархической ценности видов труда и распоряжению трудовым потенциалом населения. Управляемость трудовыми отношениями под контролем государства достигалась сочетанием мягких и жестких практик – от найма до мобилизации и принуждения к труду с вектором нарастания двух

* **Сергей Александрович Красильников**, доктор исторических наук, Институт истории Сибирского отделения Российской академии наук, Новосибирск, Россия, e-mail: krass49@gmail.com
Sergey Aleksandrovich Krasilnikov, Doctor of Historical Sciences, Institute of History of the Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences, Novosibirsk, Russia, e-mail: krass49@gmail.com

последних с начала 1930-х гг. Установлено, что тотальную этатизацию трудового потенциала ограничивал человеческий фактор с его поведенческими практиками и мотивационными ценностями, не совпадавшими с государственными императивами.

Ключевые слова: КЗоТ, трудовые повинности, социально-трудовые отношения, мобилизационные кампании, формы принудительного труда.

Статья поступила в редакцию 29.09.2022 г.

При множестве аспектов рассмотрения феномена труда устоявшимися выступают такие его измерения, как экономическое, социальное и правовое. Наиболее разработанным является экономическое измерение, поскольку оно имеет под собой фундаментальное значение труда как основы жизнедеятельности отдельного человека и общества в целом. Здесь учитываются такие его свойства, как сознательность, целеполагание, рациональность и т.д. На этой основе разработана видовая классификация труда по содержанию, форме организации, степени сложности, по предмету труда, условиям его осуществления и др. Менее определены черты труда как социальной ценности. Здесь ориентирами выступают некоторые общие принципы, связанные с включенностью труда в социальные отношения, содержащие такие параметры, как идентификация работников с точки зрения значимости их деятельности для других, иерархия статусов различных видов труда, регулирование и закрепление этих статусов и т.д. При этом возникают такие ценностные понятия, как общественно-полезный труд, необходимый труд, всеобщий труд и, в противовес этому, труд бесполезный, не необходимый и т.д. Правовой аспект труда подразумевает регулирование как процесса труда, так и отношений, возникающих в ходе его осуществления. Главным образом законодательно он охватывает сферу труда по найму, т.е. несамостоятельного труда, поскольку труд самостоятельный, или самодеятельный, обладает иными механизмами выбора и его регулирования.

Для исследования заявленной нами проблематики о границах и возможностях достижения государством полного управления трудовым потенциалом населения страны в 1920–1930-е гг. следует поставить несколько вопросов. Во-первых, в отличие от средств производства и предметов труда, которые поддаются подчинению, экспроприации, национализации, работник обладает не только личными и неотчуждаемыми профессиональными способностями, собственными мотивациями и позициями при оценке и выборе действий, но и возможностями маневрирования при защите своих интересов, т.е. действует человеческий фактор, а не обезличенная рабочая сила. Во-вторых, существуют различные виды труда, не только контролируемые государством, но и сохраняющие самодеятельный характер, экономически самодостаточные (отходничество, работа на дому, единоличники в деревне, лица свободных профессий в городе и т.д.), контроль над которыми возможен был только через налогово-финансовые структуры. В-третьих, значительными факторами, осложнявшими реализацию государством политики прикрепления к определенным территориям и видам необходимой государству трудовой деятельности, выступали объективно происходившие социальные процессы – мобильность, миграции, маргинальность, полностью контролировать которые государственные институты оказались не в состоянии. В совокупности это порождало неустраняемый процесс «текучести кадров». Наконец, при реализации политики управления ресурсами труда сами государственные органы допускали возникновение непреднамеренных последствий и результатов, т.е. возникало несоответствие планировавшихся целей и фактических результатов.

При ретроспективном рассмотрении типологии труда, сложившейся в раннесоветском обществе под воздействием государственных императивов в данной сфере, воспользуемся несколько иным подходом, расположив проявления труда в зависимости от принципов его реализации: доступность, обязательность, принуждение. В первом случае речь идет о харак-

тере нормативного распределения работников: труд управляемый и подконтрольный государству; труд самостоятельный и независимый от государства, представители которого определяют процесс своего труда, регулируя свои взаимоотношения с государством (предприниматели, лица свободных профессий и др.); труд по найму (договорной между работником и работодателем в устной или закрепленной письменно форме, подразумевающий взаимные обязательства и ответственность); труд служебный (профессиональный корпоративный труд в сфере управления, прежде всего подразумевающий особые условия, нормы и регламентацию его осуществления).

Далее располагаются разновидности обязательного недобровольного труда, среди которых различаются: труд обязательный – определяемое государством требование занятия трудовой деятельностью и выполнения общественно-полезного труда; труд повинностный – как разновидности обязательного труда, установленного государством либо для всего гражданского трудоспособного населения в годы Гражданской войны, либо для определенных групп населения, в частности сельского, главным образом крестьянства (повинности крестьянства, установленные еще с дореволюционного времени, такие как трудгужевая на лесозаготовках, дорожная и др., сохранившиеся и после революции, к которым затем прибавилась отработочная в колхозном производстве с установлением необходимой выработки годового минимума трудодней); труд мобилизационный (особая разновидность обязательного нормативного труда, предусматривающая его избыточность, сверхнормативность с санкциями за неисполнение); труд милитаризованный (закрепленное институционально использование труда военнообязанных для оборонных и хозяйственных программ, например трудовые армии, тыловое ополчение, военно-строительные части, колхозный корпус в составе ОКДВА).

Принудительный труд выступает крайней формой проявления государственной монополии распоряжения трудоспособным потенциалом населения. Принудительный труд в СССР воплощался в двух номинациях. Первая из них представлена трудом при отбывании сроков наказания в местах заключения (лагеря, колонии) и судебной и внесудебной ссылки (спецпоселения), ставшего основой формирования лагерно-комендатурных производственных комплексов, созданных для реализации государственных программ и проектов; распространился в 1930-е гг. на все базовые сферы и инфраструктурные элементы экономики страны. Вторая номинация представлена определяемыми законодательно и в судебном порядке наказаниями, исполнение которых происходит с применением труда осужденных в различных формах, не связанных с лишением свободы. Принудительные работы здесь реализуются путем привлечения осужденного к оплачиваемому труду с вычетом из его заработной платы определенной суммы, как правило, не превышавшей 25 %. Делятся на два вида: а) отбываемые по месту работы осужденного; б) отбываемые в местах либо в районе жительства осужденного или в других местностях. Эта форма весьма широко применялась государством начиная с 1920-х гг., но особенно значительные масштабы приняла перед войной, в годы войны и в послевоенный период.

При рассмотрении приведенной выше типологии труда нетрудно заметить существовавшую между ними и внутри них взаимозависимость, обусловленную тем, что их связывала и отличала друг от друга та или иная степень зависимости от государственного контроля и управления. В одних случаях государство в лице его органов выступало как регулятор трудовых отношений, не обладая императивным правом на их подчинение (труд самостоятельный), в других располагало инструментами для управления и распоряжения трудовым потенциалом (труд обязательный, служебный, повинностный, милитаризованный, принудительный), нередко перемешивая в своих интересах один тип труда с другим в зависимости от своего целеполагания. В частности, трудовая повинность одновременно являлась и мобилизацией, носившей характер принуждения к труду. Если опираться на положения, объявленные в Конституции РСФСР 1918 г. и Конституции СССР 1936 г., то государственным приоритетом считалась обязательность труда, соответственно это ограничивало право работников на свободу распоряжения своим трудом и устанавливало монополию государства на

распоряжение трудовым потенциалом работавшего населения как собственным политико-экономическим ресурсом.

Другим важнейшим принципом государственного управления трудом, в процессе реализации которого государство стремилось реализовать свою монополию, выступала дисциплинарная функция, т.е. установление и поддержание ответственности работников перед государством через систему мер стимулирования труда и наказания трудом. Здесь также обращает на себя внимание то явление, при котором происходит диффузия, взаимодействие мер противоположного действия. Так, в практике действия в системе принудительного труда существовала как позитивная мотивация труда (возможность досрочного освобождения за производительный труд), так и наказание за его некачественное исполнение или отказ от труда. Тот же принцип действовал в несколько расширенном диапазоне в «обычных» трудовых отношениях на производстве, где работник мог стимулироваться поощрениями в денежном, натуральном (жилье, формы продовольственного и потребительского назначения), побудительном (награды, звания и т.д.) выражении, и в противоположность этому вводилось дисциплинирование угрозой или страхом наказания (взыскание, выговор, возможность потери работы и т.д.).

Большевистское партийное государство уже в первые месяцы и годы своего утверждения продекларировало, а затем и ввело ряд базовых принципов, ставивших целью достижение монопольного контроля и распоряжения потенциалом трудоспособного населения страны. В ленинской работе «Как организовать соревнование», написанной в конце 1917 г., но опубликованной лишь 20 января 1929 г. в газете «Правда», предельно четко формулировалась доктринальная установка на всеобщность и обязательность труда, которая предусматривала его дисциплинированность комбинацией мер контроля, не останавливаясь перед применением крайних мер принуждения, направленная не только против «паразитических элементов», но и в отношении недостаточно «добросовестных трудящихся»¹.

Принятый в разгар Гражданской войны в декабре 1918 г. первый Кодекс законов о труде (далее – КЗоТ) РСФСР включил в себя ряд основных требований, рожденных революцией 1917 г. (8-часовой рабочий день, минимум заработной платы, ежегодные отпуска и т.д.), но в практике остался более политической декларацией, поскольку, провозглашая право на труд, государство вводило всеобщую трудовую повинность².

Гражданская война дала большевистскому руководству опыт проведения всеобщей трудовой мобилизации и милитаризации сферы труда, который оценивался двояко: он признавался неизбежным и необходимым в чрезвычайных военных условиях, но оказывался тупиковым, поскольку лишал работавших мотивов и стимулов к производительному труду (рост трудового дезертирства, для предотвращения которого создавались первые лагеря; развал производства и дефицит всех видов ресурсов порождал процессы так называемого деклассирования рабочих, маргинализации средних слоев общества и т.д.). Происходило слияние трудовых повинностей с мобилизацией (военизация профессиональных групп – медиков, инженеров и др., которые приравнивались к военнообязанным и подвергались соответствующим наказаниям, вплоть до лишения свободы (лагеря принудительных работ)).

В силу данных причин большевистское руководство после окончания острой фазы Гражданской войны осуществило демонтаж структур, обеспечивавших тотальную трудовую мобилизацию, отменив и принципы милитаризации трудовой деятельности. Важнейшим показателем «трудовой демобилизации» явилось утверждение осенью 1922 г. КЗоТ РСФСР в новой редакции, отличной от принятого в 1918 г. тем, что в нем утверждалась система регулирования наемного труда независимо от различия его применения в различных хозяйственных укладах. Сторонам трудовых отношений (нанимателям и работодателям) предоставлялись права определять условия труда по взаимному соглашению. Закрепилась защитительная функция профсоюзов – представлять интересы работников по всем вопросам

¹ Ленин В.И. Полн. собр. соч. Т. 35. С. 195–205.

² Бахутов А.М. Советское трудовое законодательство за десятилетие существования советской власти // Вопросы труда. 1927. № 10. С. 91–100.

организации труда и быта. Для урегулирования порядка возникавших споров и конфликтов создавались специальные органы в лице Расценочно-конфликтных комиссий (РКК), Примирительных камер (ПК) и Третейских судов (ТС).

КЗоТ 1922 г. структурно состоял из 17 глав, включавших в себя в совокупности 193 статьи: общая часть; порядок найма и предоставления рабочей силы; порядок привлечения к трудовым обязанностям (в исключительных случаях); коллективные договоры; трудовые договоры; о правилах внутреннего распорядка; о нормах выработки; о вознаграждении за труд; гарантии и компенсации; рабочее время; время отдыха; об ученичестве; о труде женщин и несовершеннолетних; охрана труда; профсоюзы; органы по разрешению конфликтов; социальное страхование³.

Ниже приведем перечень устанавливаемых КЗоТ восьми положений, которые декларировались незыблемыми, «неубиваемыми», как они определялись в передовой статье ведомственного журнала НКТ РСФСР «Вопросы труда» за 1923 г. (хотя в большинстве своем они в начале 1930-х гг. оказывались элиминированы партийно-государственными решениями):

1. КЗоТ распространяет свое действие на всех лиц, работавших по найму вне зависимости от форм хозяйственной деятельности (за исключением категорий военнослужащих).

2. Привлечение к труду осуществляется в порядке добровольного найма (привлечение к труду в принудительном порядке является исключительным).

3. Для определения на работу безработных создаются Биржи труда.

4. КЗоТ закрепляет за работниками минимум гарантий от их эксплуатации со стороны нанимателей, предоставляя работникам возможность улучшения условий труда путем заключения коллективных и трудовых договоров.

5. КЗоТ значительно ограничивает права нанимателей особенно в отношении увольнения.

6. При определении вознаграждения за труд госорганами устанавливаются только минимальные размеры заработной платы, конкретные ее размеры устанавливаются договорными отношениями.

7. КЗоТ впервые законодательно устанавливает деятельность профсоюзов по представительству и защите интересов работников.

8. КЗоТ вводит порядок государственного вмешательства в трудовые конфликты, создавая для этого специальные органы для их разрешения в судебном или договорном порядке⁴.

В то же время КЗоТ 1922 г. потенциально сохранил и возможность применения государством при определенных условиях мобилизационных технологий. Так, в ст. 11–14 определялся порядок привлечения граждан к трудовой повинности «в исключительных случаях (борьба со стихийными бедствиями, недостаток в рабочей силе для выполнения важнейших государственных заданий) граждане <...> могут привлекаться к труду в порядке трудовой повинности, согласно специальных постановлений Совета Народных Комиссаров»⁵. Данные статьи вплоть до конца 1920-х гг. оставались своего рода «спящими», дававшими тем не менее основания для объявления и осуществления переходных форм в виде осуществления мобилизационных кампаний на недобровольной основе с применением административного ресурса (решения правительственных органов, подкрепленные партийными директивами).

Центральное положение государственного регулятора в сфере труда и его законодательства занимал союзно-республиканский Наркомат труда (НКТ). По своей встроенности в иерархию институтов власти и управления, т.е. по административному весу, НКТ РСФСР с 1917 г., а затем и НКТ СССР с 1923 г. занимали свое неотъемлемое место среди народно-хозяйственных наркоматов, близкое к ключевым, к которым следовало отнести ВСНХ, Госплан, НКПС, НКЗемледелия. Это соответствующим образом фиксировалось в достаточно весомых статусах наркомов труда. Первый союзный нарком (1923–1928) В.В. Шмидт,

³ Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 90. Ст. 903.

⁴ См.: Вопросы Труда. 1923. № 1. С. 2–3.

⁵ Собрание Узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

будучи членом ЦК с 1918 г., даже с этой должности продвинулся выше по служебной лестнице, являлся одним из замов председателя СНК СССР (1928–1930), однако далее его карьера прервалась из-за близости взглядов с «правыми». В должности наркома его сменил Н.А. Угланов (1928–1930), напротив, занимавший до этого высокие посты в партийной иерархии будучи руководителем московской парторганизации, кандидатом в члены Политбюро (1926–1929), также обвиненный в «правом уклоне», как и В.В. Шмидт. Сменивший Н.А. Угланова на посту наркома труда А.М. Цихон проработал в этой должности с 1930 по 1933 г. вплоть до ликвидации наркомата. Впрочем, вне зависимости от своих заслуг в развитии советской трудовой политики все из названных выше руководителей были уничтожены в годы «большого террора».

Здесь же уместно упомянуть и том, что деятельность союзного и республиканских наркоматов труда оказывалась теснейшим образом координирована с профсоюзным ведомством, а руководители НКТ входили в его руководящий состав будучи членами Президиума ВЦСПС. Соответственно, смена профсоюзного руководства (М.П. Томский и его ближайшее окружение) в конце 1929 – начале 1930 г. по обвинениям также в «правом уклоне» означала радикальный разрыв в сложившейся на протяжении 1920-х гг. межведомственной связке между двумя организациями в осуществлении политики в сфере труда. Следует отметить, что для профсоюзов защитительная функция прав и интересов работников считалась базовой функцией в их деятельности, поддерживавшей их авторитетность в рабочей среде. Но именно данное обстоятельство послужило одним из главных обвинений в адрес руководства ВЦСПС, с конца 1920-х гг. которому ставилось в вину «скатывание в тред-юнионизм», вместо того чтобы выполнять мобилизационную функцию в сфере труда, которая объявлялась теперь приоритетом для профсоюзов. Вновь пришедший к руководству ВЦСПС в 1930 г. Н.М. Шверник оказался удобной фигурой, осуществивший в 1933 г. функциональное поглощение НКТ, превратив профсоюзы в фактический придаток к госорганам, решавшим теперь проблемы труда и рабочей силы в зависимости от их административного веса в системе власти. Исчезновение профильного наркомата труда из государственных структур практически на шесть десятилетий (Министерство труда было воссоздано в структуре российского правительства только в 1992 г.) следует расценивать как сокрушительный удар по всей сфере социально-трудовых отношений, лишившейся своего органичного регулятора.

Между тем нельзя не отметить действительно уникальное место НКТ в структуре государственных органов 1917 – начала 1930-х гг. Выступая в роли регулятора на рынке труда, наркомат благодаря этому функционально оказывался необходим и востребован практически всеми организациями, поскольку труд по найму носил всеобъемлющий характер. Соответственно, регулятивные функции НКТ ставили его в центр социально-трудовых отношений, связывая воедино и координируя в сфере труда государственные сектора занятости с негосударственными. «Густота» связей НКТ с многочисленными структурами ставила проблему субординации с ними, что предусматривало и взаимную ответственность, и контроль в ходе регулирования сферы труда.

Так, функция контроля над реализацией политики в сфере труда другой своей частью предусматривала наличие органов надзорного характера, решения которых носили директивный характер. В частности, уже с первых лет после окончания Гражданской войны в силу того, что в сфере труда возникали дела правового характера, учреждается специальный орган прокуратуры по трудовым делам в составе Верховного Суда с ее функцией надзорного характера в сферах судебной юрисдикции. Известный революционер, затем государственный деятель, инициатор и руководитель прокуратуры по трудовым делам РСФСР (1924–1929) А.М. Стопани длительное время фактически совмещал работу в НКТ, входя в его коллегию, с членством в Верховном Суде РСФСР.

Наряду с этим правами контроля над исполнением трудового законодательства обладал и Наркомат рабоче-крестьянской инспекции (НК РКИ), проверявший условия труда и его рационализацию на предприятиях и в учреждениях, выявление должностных нарушений, контроль над ставками заработной платы, штатами работников, организацию и осуществ-

ление разнообразных аппаратных «чисток» и т.д. Добавим также, что особыми охранительными полномочиями вмешиваться в трудовые отношения и кадровые процессы располагали органы ОГПУ.

Охранительные органы играли либо «теневую» роль, давая свои рекомендации по поводу приема и увольнения на работу конкретных работников, либо прямо входили в состав комиссий, которые осуществляли всевозможные кадровые «чистки» в 1920–1930-е гг. Еще более значимой роль спецслужб в сфере труда стала с момента формирования и форсированного роста системы лагерей с конца 1929 г., а с 1931 г. и системы крестьянских спецпоселений. Фактически именно охранительное ведомство заложило основы возникновения и дальнейшего существования феномена *режимного труда*, закрытого для общегосударственного законодательного регулирования. Отметим, что в ходе работы межведомственной комиссии Политбюро, созданной летом 1929 г. для рассмотрения вопроса о возможностях и перспективах создания лагерной системы, куда входил и нарком труда Н.А. Угланов, последний занимал критическую позицию в вопросе о придании особых полномочий ОГПУ в сфере массового применения труда заключенных в экономике⁶.

Центральными и фактически надведомственными директивными полномочиями в решении принципиальных вопросов труда обладали высшие партийные органы. Именно Политбюро, аппарат ЦК и его отделы формировали вектор приоритетов трудовой политики и их изменений, либо наделяя НКТ в ходе кампаний трудовых мобилизаций периода первой пятилетки широкими полномочиями в сфере оргнабора (вербовки) рабочей силы, либо упраздняя сам наркомат в 1933 г. В частности, важнейшие решения о смене вектора в сфере труда с его переориентацией на мобилизацию трудоспособного населения страны принимались высшими партийными органами и только затем оформлялись «в советском порядке» как правительственные решения.

Отмеченные выше факторы создавали своего рода альтернативную ситуацию в сфере труда и границ возможностей государственной управляемости в данной сфере. Наличие рынка труда и законодательных принципов, увязывавших между собой в трудовых отношениях права и обязанности работников и нанимателей, создавало пространство выбора для работника между работой не только в государственном, но и негосударственных секторах и хозяйственных укладах. Мобильность в сфере труда определялась социально-экономическими интересами работников. Трудовые миграции носили не только плано-организованный и подконтрольный государству характер приоритетов и целей переселенческой политики, но и вольные, а также стихийные миграции, не связанные с государственными интересами и потребностями.

Следует иметь в виду значительное несоответствие и «разрывы», связанные с реальными процессами, происходившими в структуре занятости трудоспособного населения страны, и целью государства в краткие сроки (годы первых пятилеток) изменить ее в ходе создания современного типа экономики путем форсированного формирования индустриально-транспортного сектора. Показатель структуры занятости по секторам экономики, где учитывается труд, реализуемый в трех секторах (традиционный сектор – сельское хозяйство, лесозаготовки, промыслы и т.д.; индустриальный – промышленность, транспорт, строительство; услуги – ремесло, работа на дому, торговля, общественное питание и т.д.) дает важную картину происшедшей здесь динамики за период первых пятилеток. Так, доля занятых в традиционных отраслях с 1928 по 1940 г. уменьшилась с 71 до 54 %, доля занятых в современных отраслях увеличилась с 18 до 28 %, а в сфере услуг – с 11 до 18 %. Безусловно, здесь отражены значительные сдвиги в отраслевом размещении трудовых ресурсов, предпринятые усилиями государства в 1930-е гг. В то же время следует критически расценивать происшедшую структурную динамику: вопреки утверждениям пропаганды о том, что к началу Отечественной войны страна из аграрно-индустриальной превратилась в индустриально-аграрную, более половины занятого населения продолжало заниматься в

⁶ Красильников С.А. Рождение ГУЛАГа: дискуссии в верхних эшелонах власти. Постановления Политбюро ЦК ВКП(б) 1929–1930 гг. // Исторический архив. 1997. № 4. С. 145.

традиционных отраслях тяжелым ручным, почти немеханизированным трудом, а структура занятости работавших в 1940 г. даже после индустриального «скачка» в целом соответствовала структуре занятости населения США в 1870 г., т.е. времени первой промышленной революции⁷.

В литературе существуют различные цифры, отражавшие структуру занятости групп трудоспособного населения в народно-хозяйственной сфере. Традиционно для этого применяются данные переписей 1926 и 1939 гг., чтобы выяснить динамику сдвигов среди занятого населения страны в межпереписной период. Так, А.К. Соколов приводит данные, согласно которым в 1926 г., пользуясь сведениями о доле разных социально-учетных групп, дает следующие цифры: доля рабочих города и села составляла 18,8 %, служащих – 9,2 %, крестьян всех категорий – 53,3 %, кустарей и ремесленников – 5,3 %, торговцев и предпринимателей – 2,4 %, безработных – 2,6 %, прочих (куда включались иждивенцы, прислуга, лица свободных профессий и т.д.) – 8,4 %⁸. Автор справедливо указывает, что такого рода деление групп занятого населения не «схватывало» ряд важных процессов социальной мобильности между ними, отмечая значительную величину крестьян-отходников, достигавшую в 1929 г. величину в 4 млн чел., т.е. около 10 % занятого населения на тот момент⁹, которую государство стремилось подчинить и контролировать путем создания системы организованного набора (вербовки).

Более точно А.К. Соколов вычленяет из переписи 1939 г. распределение занятого населения по отраслям народного хозяйства: в сельском и лесном хозяйстве было занято 53 % работавших, в промышленности, на транспорте и в связи – 23,3 %, в торговле, снабжении и общественном питании – 6 %, в строительстве – 4 %, в науке, культуре, образовании и здравоохранении – 6 %, в сфере управления – 3 %¹⁰. При некоторой несопоставимости данных переписей 1926 и 1939 гг. в отношении того, что в первом случае указана структура занятых социально-учетных групп, а во втором – распределение работавших по отраслевой занятости, очевидны значительные сдвиги, ставшие результатом высокой социально-трудовой мобильности трудоспособного населения за период первых пятилеток, но в то же время этого оказывалось недостаточно для того, чтобы совершить «перелом» в структуре занятости в пользу более передовых сфер труда в сравнении с традиционными сферами экономики, где сохранились доиндустриальные типы труда. Об этом свидетельствуют произведенные по разным основаниям подсчеты экономистов (Б.П. Орлов) и историков (А.К. Соколов), но они в целом зафиксировали сходные тенденции, свидетельствовавшие о том, что государство проводило целенаправленную и длительную политику в сфере управления трудом и трудовым потенциалом, однако за межпереписной период и в основном мобилизационными мерами добилось того, что возник феномен «очаговой индустриализации», принципиально сохранивший и даже усиливший различия и разрывы между городом и деревней как в сфере труда, так и в социально-культурной сфере.

Приведем также характерный факт, указывавший на то, какое место в 1920-е гг. занимало самозанятое население, наличие которого ограничивало стремление государства к монополии в сфере труда. Рассмотренные в разрезе структуры занятости в секторах экономики, роль и значение тех, кого политический режим относил к «эксплуататорам» или «паразитическим элементам», окажется даже более существенным, чем их номинальная численность. По данным налогообложения в 1927 г. их доля (если сюда отнести не только зажиточную часть крестьянства, городских торговцев и предпринимателей, работавших на дому, но и лиц свободных профессий, кустарей и ремесленников) составляла не менее 15 %, т.е. примерно шестую часть всего занятого населения страны во второй половине 1920-х гг.¹¹

⁷ Орлов Б.П. Цели среднесрочных планов и их осуществление // ЭКО. 1987. № 11. С. 35, 38; Зоркальцев В.А. Экономика СССР и Великая Отечественная война (с использованием материалов лекций Б.П. Орлова). Иркутск, 2009. С. 11–12.

⁸ Соколов А.К. Курс советской истории. 1917–1940. М., 1999. С. 154.

⁹ Там же. С. 157.

¹⁰ Там же. С. 258.

¹¹ См.: Там же. С. 154.

Выше отмечалось одно из основных противоречий управления в сфере труда и трудовых отношений, заключавшееся в недостижимости полного превращения, требуемой трансформации трудового потенциала населения в учтенный и подконтрольный трудовой ресурс, «рабочую силу» в силу взаимосвязи труда с социальными отношениями, где цели государства сталкивались с интересами и потребностями самих работников, с их поведенческими практиками, трудовой мотивацией, мировоззренческими стереотипами и т.д. Рассогласования государственных интересов с индивидуальными, групповыми, корпоративными потребностями работников не могли быть устранены внеэкономическими мерами, поскольку имел место феномен всеобщего дефицита: дефицита легитимности власти (доверия к ней со стороны работников); дефицита всех видов ресурсов, особенно потребительского характера, которые могли удовлетворить потребности работников; дефицита квалифицированных работников, которые могли повернуть, использовать их востребованность и необходимость в свою пользу и т.д.

Ниже обозначим ряд направлений, где сами трудовые процессы в своем протекании оказывались лишь отчасти управляемыми государственной политикой. Прежде всего, речь идет о недостижимости полного трудового закрепления работавших на производстве и в управленческих структурах экономическим интересам государства. Текущая кадровая, являвшаяся масштабной, достигая в отдельных отраслях, особенно в строительстве, размеров, когда в течение года приток и отток рабочих и специалистов уравнивали друг друга. Расширение спектра мер, связанных с различного рода наказаниями за нарушения дисциплины труда, наталкивалось на стремление работников к поиску лучших условий труда, быта удовлетворения своих жизненных потребностей.

Несмотря на значительные усилия по упорядочению трудовых миграций путем введения организованного набора, органам в лучшем случае удавалось лишь добиваться снижения текучести до (вербовки) рабочей силы, в том числе управляемости процессами отходничества из деревни, предотвратить приток на производство стихийной рабочей силы, в том числе беженцев из деревни, прежде всего «кулачества», а также от голода и эпидемий в города и на стройки, что также не могло быть подконтрольно, а только минимизировано.

В переселенческой политике, направленной на укрепление трудоспособным населением регионов, где в силу различного рода причин возникала трудонедостаточность, также проявляли себя разнонаправленные процессы. В одних случаях действовали ординарные традиционные переселенческие программы, направленные на перемещение крестьянства с семьями из центральных районов страны в восточные. В других случаях имели место специфические красноармейские переселения, выполнявшие не столько экономические, сколько геополитические функции – перемещение демобилизованных красноармейцев с семьями в приграничные западные и дальневосточные территории. Обе из них, даже в случае первоначальных успехов, теневой стороной имели недостаточную закрепляемость, приживаемость на местах нового вселения и сопровождалась частичным оттоком, «обратничеством», сравнимым с эпохой столыпинских переселений. Так, по данным Н.И. Платунова, среди семей, охваченных программой сельскохозяйственных переселений в 1930-е гг., доля выбывших из мест вселения, прежде всего из-за хозяйственной неустроенности, достигала 20,9 %¹². Еще более неудавшейся оказалась амбициозная кампания создания красноармейских колхозов. Убыль из них на западных границах в первой половине 1930-х гг. составила от 30 до 50 %, а на Дальнем Востоке в 1930–1933 гг. – 80 %. По мнению исследовавшего данную кампанию Д.Д. Миненкова, она ни в экономическом, ни в военно-стратегическом плане поставленных целей не достигла¹³.

Особое значение государство уделяло кадровым мобилизациям, которые были призваны демонстрировать особую сознательность и приверженность ее участников больше-

¹² Платунов Н.И. Переселенческая политика советского государства и ее осуществление в СССР (1917 – июнь 1941 гг.). Томск, 1976. С. 240.

¹³ Миненков Д.Д. Красная Армия как мобилизационный инструмент «социалистического переустройства» // Социальная мобилизация в сталинском обществе (конец 1920-х – 1930-е гг.). М., 2018. С. 265–338.

вистскому режиму. Как правило, они носили характер мобилизационных кампаний по перемещению на определенные сроки или без их указания самих агентов власти, должностных лиц, членов партии, а также их сторонников из числа комсомольского, профсоюзного, рабочего актива. Здесь возникала возможность достижения максимальной управляемости их функциональной деятельностью. Перечислим наиболее значимые мобилизации: для этатизации деревни это 25-тысячники, уполномоченные и др.; мобилизации специалистов с перемещением и прикреплением для работ по специальности и их разновидность – обязательное распределение для работы на производстве молодых специалистов на трех-, затем пятилетний период после окончания вузов и техникумов; партийно-комсомольские в индустрию на «ударные стройки»; выдвинченчество; «парттысячники» в вузы и научные учреждения и т.д. Все они несли в себе типичные черты мобилизационных кампаний: агрессивность, идеократическое сопровождение, конфронтационность, ресурсозатратность, которые либо снижали достижение провозглашенных целей, либо сопровождались масштабными практиками пассивного неповиновения, «дезертирства с трудового фронта» и иными протестными формами.

В частности, исследовав процесс адаптации 25-тысячников к условиям их экстремальной деятельности в Западной Сибири, Н.Д. Страбыкина пришла к выводу, что уже через год, к весне 1931 г., в регионе осталось не более двух третей от прибывших, а к 1933 г. их насчитывалось менее половины, что свидетельствует об экстенсивном использовании мобилизованных рабочих в качестве расходного кадрового ресурса¹⁴. Проведенное исследование осуществления мобилизационной кампании по перемещению («переброске») групп специалистов из различных регионов для восполнения нехватки инженерно-технических кадров в районы «ударныхстроек», а также по перераспределению кадров для их работы по полученной специальности с использованием широких мер наказания, вплоть до уголовных для «отказников», показало, что в среднем их результативность не превышала 50 % (соотношение между контрольными и фактическими цифрами мобилизации). Тем самым основная задача – восполнить нехватку специалистов в регионах форсированного индустриального освоения и рационально использовать труд ИТР в соответствии с полученной специальностью – оказывалась малореализованной. Даже в случае состоявшихся «перебросок» специалистов их закрепление в новых местах работы представляло собой еще менее успешную задачу. Так, по оценке сектора кадров НКТ СССР, за период с ноября 1930 по ноябрь 1932 г. 90 % из них «дезертировали». Следует признать справедливость оценочного вывода, сделанного авторами: «Несмотря на низкую эффективность, мобилизационные кампании стали неотъемлемой частью системы административного регулирования трудовой деятельности <...> Вопрос о неэффективности системы трудовых мобилизаций по самой своей сути не ставился. Мобилизации играли важную политическую роль, являясь одним из средств давления в данном случае на интеллигенцию. Для власти это было делом не менее важным, чем экономический эффект кадровых перебросок»¹⁵.

С данной оценкой солидарен и исследователь проблем трудовых отношений в СССР изучаемого периода Е.А. Андрюшин: «Процесс мобилизации не столько отражает хозяйственную необходимость, результат планирования, сколько служит цели приучить человека к его подчиненному статусу, элиминировать какую бы то ни было самостоятельность <...> так что человеком оказывается уже совокупность определенных документов»¹⁶.

Тем не менее, как отмечалось выше, взаимоотношения в системе «государство – труженик» не принимали однолинейного характера: на государственный диктат подчинения находился ответ работника в практиках возможного в существовавших условиях ему неповиновения.

¹⁴ Страбыкина Н.Д. Двадцатипятидесятые в Сибири (1929–1933 гг.) // Социальная мобилизация в сталинском обществе (конец 1920-х – 1930-е гг.). М., 2018. С. 252, 260.

¹⁵ Пыстина Л.И., Шер О.В. Мобилизация специалистов (конец 1920-х – начало 1930-х гг.) // Социальная мобилизация в сталинском обществе (конец 1920-х – 1930-е гг.). М., 2018. С. 132–133.

¹⁶ Андрюшин Е.А. Из истории трудового законодательства СССР и политики советского правительства в области трудовых ресурсов. М., 2012. С. 181.

Литература

Андрюшин Е.А. Из истории трудового законодательства СССР и политики советского правительства в области трудовых ресурсов. М., 2012. 464 с.

Бахутов А.М. Советское трудовое законодательство за десятилетие существования советской власти // Вопросы труда. 1927. № 10. С. 91–100.

Зоркальцев В.А. Экономика СССР и Великая Отечественная война (с использованием материалов лекций Б.П. Орлова). Иркутск, 2009. 42 с.

Красильников С.А. Рождение ГУЛАГа: дискуссии в верхних эшелонах власти. Постановления Политбюро ЦК ВКП(б) 1929–1930 гг. // Исторический архив. 1997. № 4. С. 145–156.

Ленин В.И. Как организовать соревнование? // В.И. Ленин. Полное собрание сочинений. 5-е изд. М.: Издательство политической литературы, 1965. С. 195–205.

Миненков Д.Д. Красная Армия как мобилизационный инструмент «социалистического переустройства» // Социальная мобилизация в сталинском обществе (конец 1920-х – 1930-е гг.). М., 2018. С. 265–338.

Орлов Б.П. Цели среднесрочных планов и их осуществление // ЭКО. 1987. № 11. С. 34–53.

Платунов Н.И. Переселенческая политика советского государства и ее осуществление в СССР (1917 – июнь 1941 гг.). Томск, 1976. 283 с.

Пыстина Л.И., Шер О.В. Мобилизация специалистов (конец 1920-х – начало 1930-х гг.) // Социальная мобилизация в сталинском обществе (конец 1920-х – 1930-е гг.). М., 2018. С. 96–168.

Соколов А.К. Курс советской истории. 1917–1940. М.: Высшая школа, 1999. 272 с.

Страбыкина Н.Д. Двадцатипятидесятники в Сибири (1929–1933 гг.) // Социальная мобилизация в сталинском обществе (конец 1920-х – 1930-е гг.). М., 2018. С. 168–264.

References

Andryushin, E.A. (2012). *Iz istorii trudovogo zakonodatel'stva SSSR i politiki sovetskogo pravitel'stva v oblasti trudovykh resursov* [From the History of the Labor Legislation of the USSR and the Policy of the Soviet Government in the Field of Labor Resources]. Moscow. 464 p.

Bahutov, A.M. (1927). *Sovetskoe trudovoe zakonodatel'stvo za desyatiletie sushchestvovaniya sovetskoy vlasti* [Soviet Labor Legislation during the Decade of the Existence of Soviet Power]. In *Voprosy truda*. No. 10, pp. 91–100.

Krasilnikov, S.A. (1997). *Rozhdenie GULAGa: diskussii v verkhnikh eshelonakh vlasti. Postanovleniya Politbyuro CK VKP(b) 1929–1930 gg.* [The Birth of the Gulag: Discussions in the Upper Echelons of Power. Resolutions of the Politburo of the Central Committee of the Communist Party of the Soviet Union 1929–1930]. In *Istoricheskiy arhiv*. No. 4, pp. 145–156.

Lenin, V.I. (1965). *Kak organizovat' sorevnovanie?* [How to Organize a Competition?]. In *Polnoe sobranie sochineniy*. 5th ed. Moscow, pp. 195–205.

Minenkov, D.D. (2018). *Krasnaya Armiya kak mobilizatsionnyy instrument "sotsialisticheskogo pereustroystva"* [The Red Army as a Mobilization Tool of Socialist Reconstruction]. In *Sotsial'naya mobilizatsiya v stalinskom obshchestve (konets 1920-h – 1930-e gg.)*. Moscow, pp. 265–338.

Orlov, B.P. (1987). *Tseli srednesrochnykh planov i ih osushchestvlenie* [Objectives of Medium-Term Plans and Their Implementation]. In *ECO*. No. 11, pp. 34–53.

Platunov, N.I. (1976). *Pereselencheskaya politika sovetskogo gosudarstva i ee osushchestvlenie v SSSR (1917 – iyun' 1941 gg.)* [The Resettlement Policy of the Soviet State and Its Implementation in the USSR (1917 – June 1941)]. Tomsk. 283 p.

Pystina, L.I., Sher, O.V. (2018). *Mobilizatsiya spetsialistov (konets 1920-kh – nachalo 1930-kh gg.)* [Mobilization of Specialists (late 1920s – early 1930s)]. In *Sotsial'naya mobilizatsiya v stalinskom obshchestve (konets 1920-kh – 1930-e gg.)*. Moscow, pp. 96–168.

Sokolov, A.K. (1999). *Kurs sovetskoy istorii* [Course of Soviet History. 1917–1940]. Moscow. 272 p.

Strabykina, N.D. (2018). Dvadsatipyatitysyachniki v Sibiri (1929–1933 gg.) [Twenty-Five-Thousanders in Siberia (1929–1933)]. In *Sotsial'naya mobilizatsiya v stalinskom obshchestve (konets 1920-kh – 1930-e gg.)*. Moscow, pp. 168–264.

Zorkaltsev, V.A. (2009). *Ekonomika SSSR i Velikaya Otechestvennaya vojna (s ispol'zovaniem materialov lektsiy B.P. Orlova)* [The Economy of the USSR and the Great Patriotic War (Using Materials of Lectures by B.P. Orlov)]. Irkutsk. 42 p.