

УДК 94(47+571).084.8

## ЭВОЛЮЦИЯ СТРАТЕГИИ ПРИНУЖДЕНИЯ РАБОЧИХ К ТРУДУ В ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ СИБИРИ В КОНЦЕ 1930-Х – НАЧАЛЕ 1940-Х ГГ.

Роман Е. Романов<sup>a, @, ID</sup>

<sup>a</sup> Институт истории Сибирского отделения Российской академии наук, 630090, Россия, г. Новосибирск, ул. Николаева, 8

@ rromanov1981@mail.ru

<sup>ID</sup> <http://www.researcherid.com/rid/R-5374-2016>

Поступила в редакцию 25.06.2018. Принята к печати 25.09.2018.

**Ключевые слова:** оборонная промышленность, стимулирование рабочего персонала, стратегия принуждения к труду

**Аннотация:** Предметом данного исследования являются истоки и процесс усиления принудительного компонента системы социально-трудовых отношений в оборонной промышленности предвоенной Сибири. Цель состоит в выявлении предпосылок и причин, общих тенденций и специфики процесса усиления, суть которого заключалась в качественной трансформации стратегии стимулирования персонала «Ниже дисциплина – выше наказание». Методологической базой проделанной работы выступает авторский вариант концепции американских историков и социологов Ч. Тилли и К. Тилли о трех универсальных факторах мотивации труда (вознаграждение, побуждение и принуждение), согласно которой такая стратегия выступала механизмом принуждения, приводившегося в действие с помощью материальных, моральных, дисциплинарных (ординарных) и уголовных (экстраординарных) санкций. На основе этой методологии показана эволюция сферы наказаний в сибирском военпроме в период с 28 декабря 1938 г. по 21 июня 1941 г. На первом этапе (28 декабря 1938 г. – 25 июня 1940 г.) советское государство предприняло неудачную попытку адаптировать ординарные практики стратегии принуждения к курсу на милитаризацию экономики, завершившуюся ростом удельного веса уволенных прогульщиков в общей текучести рабочих кадров. На втором этапе (26 июня 1940 г. – 21 июня 1941 г.) власть сделала ставку на сочетание ординарных и экстраординарных практик, что позволило сократить среди дисциплинарных проступков долю прогулов и самовольных уходов. Но в Сибири этот эффект оказался менее ощутимым в связи с тем, что региональная «оборонка» находилась на стадии первоначального развертывания, осуществлявшегося в основном силами рабочей молодежи, которая еще не освоила нормы индустриальной трудовой культуры.

**Для цитирования:** Романов Р. Е. Эволюция стратегии принуждения рабочих к труду в оборонной промышленности Сибири в конце 1930-х – начале 1940-х гг. // Вестник Кемеровского государственного университета. 2018. № 4. С. 65–71. DOI: <https://doi.org/10.21603/2078-8975-2018-4-65-71>

### Введение

Накануне войны одним из направлений социально-экономической политики советского государства являлось создание в Сибири оборонной промышленности. Данный процесс сопровождался не только введением в строй ее предприятий, комплектованием новых кадров, но и формированием трудовой мотивации персонала. Для решения последней задачи властные структуры создавали в региональном военном производстве систему стимулирования рабочих. В конце 1930-х – начале 1940-х гг. институционализация этой системы происходила в условиях усиления ее принудительного компонента в индустриальной экономике.

В историографии проблема трудовых стимулов в промышленности СССР в рассматриваемый период стала предметом исследований в годы перестройки. На первом этапе ее изучения (конец 1980-х – конец 1990-х гг.) в центре внимания оказались практики реализации Указа Президиума Верховного Совета СССР (ПВС) от 26 июня 1940 г. «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений». Администрирование производственных отношений оценивалось как непродуктивный способ укрепления труддисциплины [1; 2]. На втором этапе (с конца 1990-х гг.) осуществлялось комплексное исследование факторов мотивации

труда накануне войны. С одной стороны, акцент в их изучении делался на анализе «поворота к принуждению», характеризовавшегося как малоэффективный механизм стимулирования [3; 4]. С другой стороны, этот «поворот» рассматривался на фоне совокупности поощрений и наказаний, интерпретировавшейся в качестве «густой смеси» [5] или многовариативной системы [6] стимулов.

Методологической базой исследования является концепция американских историков и социологов Ч. Тилли и К. Тилли о трех мотивационных факторах – вознаграждении, побуждении и принуждении [7]. С нашей точки зрения каждый из мотивационных факторов действует через стратегии стимулирования, представлявшие совокупность целей, практик и ожидаемых результатов воздействия на персонал со стороны работодателя. В предвоенное время в советском оборонпроме функционировали три стратегии усиления мотивации рабочих: «Выше производительность – выше оплата», «Выше производительность – выше престиж», «Ниже дисциплина – выше наказание». Каждая из них осуществлялась посредством сочетания ординарных и экстраординарных практик. В конце 1930-х – начале 1940-х гг. в СССР к ординарным практикам принуждения относились материальные, моральные и дисциплинарные, к экстраординарным – уголовные санкции.

Цель исследования состоит в выявлении эволюции принудительного компонента социально-трудовых отношений в военной индустрии в период с 28 декабря 1938 г. по 21 июня 1941 г. Его задачи заключаются в установлении предпосылок и причин, тенденций и особенностей качественной трансформации практик реализации стратегии «Ниже дисциплина – выше наказание» в оборонной промышленности региона накануне войны.

### **Трансформация стратегии «Ниже дисциплина – выше наказание» в оборонном производстве предвоенной Сибири**

#### **Предпосылки**

В предвоенные годы в Сибири были заложены основы авиационной, боеприпасной и электротехнической индустрии. Региональный авиапром создавался на базе заводов № 99 (Улан-Удэ), № 125 (Иркутск) и № 153 им. В. П. Чкалова (Новоси-

бирск). Промышленность Наркомата боеприпасов (НКБ) формировалась за счет сооружения комбинатов № 179 «Сибметаллстрой» (Новосибирск) и № 392 (Кемерово). Электропромышленность была представлена заводами № 389 (Черемхово) и 394 (Иркутск). К началу войны за Уралом действовало восемь оборонных предприятий, находившихся на стадии строительства и ввода в строй производственных мощностей.

В конце 1930-х гг. в сибирской «оборонке» происходило форсированное комплектование отрядов авиастроителей и боеприпасников. В 1937–1940 гг. число рабочих, занятых на заводах Наркомата авиационной промышленности (НКАП), выросло с 3,84 до 9,46 тыс. человек<sup>1</sup>. На 1 января 1939 г. на комбинате № 179 НКБ их количество достигло 1,61 тыс., на 1 января 1941 г. – 5,01 тыс.<sup>2</sup> В 1940 г. в цехах комбината № 392 НКБ трудилось 3,98 тыс. человек<sup>3</sup>. В начале 1941 г. в военном производстве Западной Сибири было занято 24,8 тыс. человек<sup>4</sup>. Накануне войны в Сибири сложилась категория работников, выполнявшая государственный оборонный заказ.

Ведущим источником пополнения производственных коллективов новых предприятий являлись молодые сибиряки и мигранты из других регионов страны. В 1937 г. на заводе № 153 НКАП доля трудящихся в возрасте до 28 лет составляла не менее 60 %<sup>5</sup>. С 1939 г. до начала 1941 г. удельный вес юношей и девушек до 25 лет на комбинате № 179 НКБ возрос с 56,1 до 67,5 %<sup>6</sup>. В 1940 г. рабочие кадры комбината № 392 НКБ более чем на две трети состояли из молодежи<sup>7</sup>. Ее основная масса обучалась профессиям в школах фабрично-заводского ученичества (ФЗУ) и бригадно-индивидуального ученичества. Большинству юных тружеников присваивался второй или третий разряд, который был недостаточен для производства военной продукции. На трудности профессиональной адаптации накладывалось отставание заводской социально-бытовой инфраструктуры от численного роста рабочих, приводившее к их огромной текучести. Эти факторы оказывали существенное влияние на становление в оборонном комплексе Сибири системы трудовых стимулов, в том числе ее принудительного компонента.

<sup>1</sup> Российский государственный архив экономики (РГАЭ). Ф. Р-8044. Оп. 1. Д. 2750. Л. 101, 103; РГАЭ. Ф. Р-8044. Оп. 1. Д. 2776. Л. 36, 42, 48.

<sup>2</sup> РГАЭ. Ф. Р-7516. Оп. 1. Д. 1449. Л. 8; РГАЭ. Ф. Р-7516. Оп. 1. Д. 1499. Л. 57.

<sup>3</sup> Государственный архив Новосибирской области (ГАО). Ф. П-4. Оп. 34. Д. 113. Л. 3–4.

<sup>4</sup> ГАО. Ф. П-4. Оп. 3. Д. 5. Л. 34.

<sup>5</sup> ГАО. Ф. П-4. Оп. 34. Д. 1. Л. 25.

<sup>6</sup> Оборонная промышленность Новосибирской области в годы Великой Отечественной войны (1941–1945). Сб. документов. Новосибирск: Государственный архив Новосибирской области, 2005. с. 61; РГАЭ. Ф. Р-7516. Оп. 1. Д. 1449. Л. 77.

<sup>7</sup> ГАО. Ф. П-4. Оп. 34. Д. 113. Л. 4.

### Причины, тенденции, особенности

Во второй половине 1930-х гг. руководство предприятий осуществляло дисциплинарный контроль над работниками на производстве. Ключевое место в нем занимало увольнение за прогулы с лишением служебной жилплощади и снабжения. Несмотря на его активное применение, после отмены карточек проблема трудовой дисциплины вновь стала обостряться. В 1934 г. советский рабочий прогулял в среднем 0,67 дня, в 1937 г. – 1,05 [8, с. 49]. Поначалу работодатели уповали на товарищеские суды, боровшиеся с мелкими правонарушениями и практиковавшие в качестве наказаний в основном небольшие штрафы и общественные порицания. Такие меры как освобождение от должности или отправка на принудительные работы составляли соответственно 9,3 и 4,7 % решений товарищеских судов (Западная Сибирь, 1937 г.) [9, с. 537–538]. Ограниченное использование жестких санкций, продиктованное дефицитом кадров, приводило к тому, что на заводах и фабриках слабо соблюдались дисциплинарные нормы.

В начале третьей пятилетки сложившаяся ситуация вступила в противоречие с необходимостью укрепления обороноспособности СССР. Выполнение данной задачи требовало повышения служебной ответственности тружеников военной индустрии. Однако она оставалась на низком уровне, являвшемся одним из факторов медленного развертывания на востоке страны выпуска боевой техники, стрелкового оружия, боеприпасов и т. д. Наряду с материально-техническими проблемами реализация государственных плановых заданий срывалась в связи с нестабильным составом трудовых коллективов. За 1938 г. на комбинате «Сибметаллстрой» были приняты на работу 1050 человек, уволены – 1020 (97,1 % от числа принятых). Удельный вес работников, уволенных из-за прогулов и прочих правонарушений, составлял 12,2 %<sup>8</sup>. Невысокая доля лиц, подвергнувшихся увольнению за должностные проступки, свидетельствовала о «либеральном» отношении руководителей предприятия к девиантному поведению подчиненных. В этом смысле новосибирский снарядный комбинат являлся показательным примером тенденции к ослаблению принуждения, побудившего советское государство к активизации его ординарных механизмов.

Приспособление стратегии «Ниже дисциплина – выше наказание» к форсированному развитию оборонной промышленности происходило в рамках Постановления от 28 декабря 1938 г. Целевая установка стратегии была скорректирована в сторону упорядочения трудовой дисциплины путем соблюдения закона об увольнении прогульщиков. Способом достижения цели являлась дифференциация административных наказаний в зависимости от тяжести служебных проступков. Опоздание на работу без уважительной причины, уход с завода до завершения смены, безделье в рабочее время влекли замечание или выговор, перевод на производственные участки с меньшим заработком или понижение в должности. За три подобных нарушения или прогул следовало освобождение от выполнения профессиональных обязанностей<sup>9</sup>. В качестве ожидаемого результата законодателем предполагалось очищение рабочего класса от летунов, лодырей, прогульщиков и рвачей.

Однако на фоне обострения кризиса снабжения накануне и особенно после начала Второй мировой войны реанимация наиболее суровых ординарных взысканий в сфере военно-промышленного производства вызвала отрицательные последствия. В 1939 г. с предприятий НКАП вышло 40,2 тыс. человек (74,7 % от числа принятых), с комбинатов НКБ – 161,5 тыс. человек (83,4 %) <sup>10</sup>. Около 39 % рабочей силы, убывшей из промышленности боеприпасов за первое полугодие 1940 г., составляли прогульщики<sup>11</sup>. Более напряженное положение с дисциплиной складывалось в оборонной промышленности Сибири. В 1939 г. за прогулы и т. п. были подвергнуты увольнению 82 % работников, ушедших с комбината № 179 НКБ<sup>12</sup>. В январе – апреле 1940 г. после кампании по самозакреплению кадров на «Сибметаллстрое» данный показатель снизился до 64,25 %<sup>13</sup>. С 1 января по 26 июня 1940 г. на комбинате № 392 НКБ были приняты на работу 1469 человек, освобождены от нее – 1242 (84,5 % от числа принятых). Половина уволенных приходилась на трудящихся, прогулявших как минимум одну смену<sup>14</sup>. В результате стремление производственных управленцев к очистке заводских коллективов от прогульщиков лишь подхлестывало отток рабочих с производства. Типичная проблема имела место на многих предприятиях,

<sup>8</sup> ГАНО. Ф. П-22. Оп. 3. Д. 985. Л. 53.

<sup>9</sup> О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе со злоупотреблениями в этом деле. Постановление СНК СССР, ЦК ВКП(б) и ВЦСПС от 28.12.1938. Режим доступа: [http://www.libussr.ru/doc\\_ussr/ussr\\_4172.htm](http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_4172.htm) (дата обращения: 15.06.2018).

<sup>10</sup> ГАНО. Ф. П-720. Оп. 1. Д. 37. Л. 5; РГАЭ. Ф. Р-8044. Оп. 1. Д. 2776. Л. 4.

<sup>11</sup> РГАЭ. Ф. Р-7516. Оп. 1. Д. 1290. Л. 5.

<sup>12</sup> РГАЭ. Ф. Р-7516. Оп. 1. Д. 1449. Л. 77.

<sup>13</sup> ГАНО. Ф. П-720. Оп. 1. Д. 37. Л. 30.

<sup>14</sup> ГАНО. Ф. П-4. Оп. 34. Д. 113. Л. 3.

строившихся в восточных районах СССР. Ее нерешенность вступала в контраст с неэффективной адаптацией ординарных практик стратегии принуждения к курсу милитаризации советской экономики. Летом 1940 г. этот казус подтолкнул высшее руководство СССР к использованию экстраординарных способов принуждения.

Качественная трансформация стратегии «Ниже дисциплина – выше наказание» осуществлялась в рамках Указа от 26 июня 1940 г. Целевая установка эволюционировала в направлении закрепления рабочих и служащих на предприятиях за счет запрета на смену места работы. Способом достижения цели продолжала выступать дифференциация уголовных наказаний, сочетавшихся с материальными. За опоздание свыше 20 минут или прогул по приговору районных судов полагались исправительно-трудовые работы (ИТР) на срок до шести месяцев с выплатой штрафа в размере до 25 % от зарплаты, за самовольный уход – тюремное заключение от двух до четырех месяцев<sup>15</sup>. В качестве ожидаемого результата законодателем предполагалось сокращение потерь рабочего времени и текучести кадров.

В целом новый закон применялся в широкоформатном масштабе. С 27 июня по 31 декабря 1940 г. за прогулы и самовольные уходы в СССР было осуждено 2091,4 тыс. человек (6,7 % от среднегодового числа рабочих и служащих) [10]. В оборонной промышленности Сибири уголовные меры против правонарушителей использовались более интенсивно. С конца июня до начала октября 1940 г. с завода № 153 НКАП в суд поступили дела на 580 человек (7,7 % рабочих и служащих). Удельный вес опоздавших свыше 20 минут и прогульщиков в их составе достиг 71,4 %, незаконно ушедших с предприятия – 5,3 %, других категорий «преступников» – 23,3 %<sup>16</sup>. На комбинате № 392 НКБ под действием указа в 1940 г. оказались 500 человек, включая 345, приговоренных к исправительным работам на срок от трех до шести месяцев<sup>17</sup>. К 10 сентября 1940 г. народный суд Кировского района Новосибирска вынес 2105 аналогичных приговоров, в том числе 240 – к ИТР до трех месяцев, 1865 – до шести месяцев, 402 – к лишению свободы от двух до четырех месяцев<sup>18</sup>.

Значительная доля судебных решений касалась персонала комбината № 179 НКБ, являвшегося одним из крупнейших хозяйственных объектов города.

Курс на усиление принуждения в военной индустрии наталкивался на ряд проблем, снижавших эффективность сочетания его ординарных и экстраординарных практик. Основная масса нарушителей указа приходилась на молодежь, впервые пришедшую на производство. На заводе № 153 НКАП доля лиц со стажем до одного года составляла две трети работников, подпавших под судебное преследование за дисциплинарные проступки<sup>19</sup>. Слабая адаптация молодых кадров к нормам индустриального труда затрудняла слаженную организацию производственной деятельности. «Фотография» рабочего дня пяти токарей и двух фрезеровщиков завода им. В. П. Чкалова, проведенная 16–17 июля 1940 г., показала, что на подготовку к работе, получение и заточку инструмента, выполнение станочных операций эти труженики затрачивали от 61,15 до 82,7 % сменного времени. В свою очередь, хождение по цеху, курение и естественные надобности отнимали у них от 15,44 до 38,85 % временного «фонда»<sup>20</sup>. Такая обстановка, характерная для всей советской оборонной промышленности, ограничивала профилактику отклоняющихся поведенческих реакций в среде производственников.

На результативности жесткого варианта стратегии принуждения к труду негативно сказывались случаи неправильного применения судебных санкций. На комбинате «Сибметаллстрой» начальник цеха Равенко передал дело в прокуратуру на прогульщицу Копылову и одновременно уволил ее по собственному желанию<sup>21</sup>. На заводе № 153 НКАП рабочий Патрушев пришел в цех через полтора часа после начала смены. Несмотря на предъявление справки из военкомата, руководитель отдал его под суд, вынесший оправдательный приговор<sup>22</sup>. Начальник цеха № 11 Жарков заставлял подчиненных трудиться по несколько смен подряд путем их запугивания: «Если Вы не будете работать, то я Вас всех отдам под суд»<sup>23</sup>. Подобный произвол администраторов привел к тому, что дирекция завода им. В. П. Чкалова и районная прокуратура были вынуждены прекратить

<sup>15</sup> О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26.06.1940. Режим доступа: [http://www.libussr.ru/doc\\_ussr/ussr\\_4252.htm](http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_4252.htm) (дата обращения: 15.06.2018).

<sup>16</sup> ГАНО. Ф. П-4. Оп. 34. Д. 96. Л. 24.

<sup>17</sup> ГАНО. Ф. П-4. Оп. 34. Д. 94. Л. 13.

<sup>18</sup> ГАНО. Ф. П-22. Оп. 3. Д. 896. Л. 55.

<sup>19</sup> ГАНО. Ф. П-4. Оп. 34. Д. 96. Л. 24.

<sup>20</sup> ГАНО. Ф. П-4. Оп. 34. Д. 94. Л. 3.

<sup>21</sup> ГАНО. Ф. П-4. Оп. 34. Д. 96. Л. 29.

<sup>22</sup> ГАНО. Ф. П-22. Оп. 3. Д. 896. Л. 59.

<sup>23</sup> ГАНО. Ф. П-4. Оп. 34. Д. 94. Л. 60.

около четверти дел<sup>24</sup>, оформленных на предприятии с 27 июня по 5 октября 1940 г.

### Результаты

Вместе с тем введение в систему наказаний исправительных работ с крупными штрафами и лишения свободы способствовало падению динамики нарушений труддисциплины. С 1 января по 26 июня 1940 г. в сибирском авиапроме было совершено 1760 прогулов (78 %), с 27 июня по 31 декабря – 496 (22 %)<sup>25</sup>. В августе – декабре на комбинате № 179 НКБ доля прогулов среди служебных проступков сократилась с 44,2 до 22,8 %, самовольных уходов – с 11,1 до 3,0 %, опозданий свыше 20 минут – с 33,8 до 28,7 %, опозданий до 20 минут – выросла с 10,9 до 45,5 %<sup>26</sup>. За второе полугодие 1940 г. на «Сибметаллстрое» число прогульщиков снизилось в 1,5 раза, в промышленности боеприпасов СССР – в 3,45 раза. В январе–мае 1941 г. в эту отрасль прибыло 36,9 тыс. человек, выбыло из нее – 28,7 тыс. (77 % от числа принятых), в том числе незаконным путем – 1,1 тыс. человек. Удельный вес нелегитимной мобильности в общей текучести кадров составлял 3,9 %<sup>27</sup>. Данные тенденции свидетельствовали о существенном сужении сферы девиантного поведения рабочих в оборонном производстве.

### Литература

1. Хлевнюк О. В. 26 июня 1940 г.: иллюзии и реальности администрирования // Коммунист. 1989. № 9. С. 86–96.
2. Девис Р. У., Хлевнюк О. В. Развернутое наступление социализма по всему фронту // Советское общество: возникновение, развитие, исторический финал / под общ. ред. Ю. Н. Афанасьева. М.: Российск. гос. гуманит. ун-т, 1997. Т. 1. С. 57–171.
3. Соколов А. К. Принуждение к труду и его кризис в советской промышленности (конец 1930-х – середина 1950-х гг.) // Экономическая история: Ежегодник. 2004. Т. 2003. С. 74–99.
4. Соколов А. К. Проблемы мотивации труда на советских предприятиях // Труды Института российской истории РАН. 2010. № 9. С. 174–224.
5. Маркевич А. М., Соколов А. К. «Магнитка близ Садового кольца»: стимулы к работе на московском заводе «Серп и Молот» в 1883–2001 гг. М: РОССПЭН, 2005. 368 с.
6. Сомов В. А. Потому что была война... Внеэкономические факторы трудовой мотивации в годы Великой Отечественной войны (1941–1945). Н. Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии гос. службы, 2008. 234 с.
7. Tilly С., Tilly Ch. Work under Capitalism. Boulder, Colorado: Westview Press, 1998. 326 p.
8. Постников С. П., Фельдман М. А. Социокультурный облик промышленных рабочих России в 1900–1941 гг. М.: РОССПЭН, 2009. 367 с.
9. Введенский В. В. К вопросу о формировании трудовой этики на промышленных предприятиях Западной Сибири (1930-е годы) // Мобилизационная модель экономики: сб. материалов II Всерос. науч. конф. Челябинск: Энциклопедия, 2012. 662 с.
10. Папков С. А. Карательное правосудие в СССР в годы Второй мировой войны (1940–1945) // Мемориал: сайт. Режим доступа: <http://www.memorial.krsk.ru/Articles/2000Papkov.htm> (дата обращения: 15.06.2018).

<sup>24</sup> ГАНО. Ф. П-4. Оп. 34. Д. 96. Л. 28.

<sup>25</sup> РГАЭ. Ф. Р-8044. Оп. 1. Д. 2776. С. 36, 42, 48.

<sup>26</sup> РГАЭ. Ф. Р-7516. Оп. 1. Д. 1449. Л. 60.

<sup>27</sup> Там же, л. 5.

### Заключение

Таким образом, в конце 1930-х – начале 1940-х гг. принудительный компонент социально-трудовых отношений в оборонной промышленности Сибири эволюционировал от преобладания ординарных к сочетанию ординарных и экстраординарных практик наказания за «преступления» в ведущих отраслях экономики. Ключевой предпосылкой этой эволюции стала подготовка народного хозяйства к войне. В азиатской России она выражалась, прежде всего, в строительстве нескольких предприятий по выпуску вооружения и боеприпасов. Причины усиления принуждения скрывались в ослаблении влияния на работников стратегии «Ниже дисциплина – выше наказание», воплощавшейся в жизнь с помощью материальных, моральных и административных взысканий. Ее качественное изменение за счет сочетания уголовных и штрафных санкций позволило повысить эффективность механизмов противодействия массовым правонарушениям. Но в Сибири этот эффект оказался менее ощутимым в связи с тем, что военно-промышленное производство находилось на стадии первоначального развертывания, осуществлявшегося в основном силами рабочей молодежи, которая еще не усвоила нормы индустриальной трудовой культуры.

## EVOLUTION OF THE COERCIVE STRATEGY AIMED AT WORKERS OF THE SIBERIAN DEFENSE INDUSTRY IN THE LATE 1930S – EARLY 1940S

Roman E. Romanov<sup>a</sup>, @, ID

<sup>a</sup> Institute of History, Siberian Branch of the Russian Academy of Science, 8, Nikolaev St., Novosibirsk, Russia, 630090

@ rromanov1981@mail.ru

ID <http://www.researcherid.com/rid/R-5374-2016>

Received 25.06.2018. Accepted 25.09.2018.

**Keywords:** defense industry, stimulation of working personnel, compulsory strategy

**Abstract:** The study features the origins and development of the coercive component of the system of social and labor relations in the defense industry of the pre-war Siberia. Its goal is to identify the prerequisites and causes, the general trends and specifics of this strengthening, the essence of which was in the qualitative transformation of the personnel incentive strategy "The lower the discipline – the higher the punishment". The methodological basis of the research is the author's version of the concept defined by American historians and sociologists Ch. and K. Tilly about the three universal factors of labor motivation (reward, motivation, and coercion). According to their theory, such a strategy acted as a coercive mechanism that was enacted with the help of material, moral, disciplinary (ordinary), and criminal (extraordinary) sanctions. The methodology shows the evolution of the scope of punishment in the Siberian military industry in the period from December 28, 1938 to June 21, 1941. At the first stage (December 28, 1938 – June 25, 1940), the Soviet state made an unsuccessful attempt to adapt the ordinary practices of compulsory strategy to the policy of militarization of the economy, which resulted in an increase in the proportion of dismissed truants in the general turnover of workers. At the second stage (June 26, 1940 – June 21, 1941), the government relied on a combination of ordinary and extraordinary practices, which made it possible to reduce such disciplinary offenses as truancy and unauthorized leave. However, in Siberia this effect was less tangible due to the fact that the regional defense industry was at the stage of initial deployment, which was carried out mainly by the working youth, who had not yet acquired the norms of industrial labor culture.

**For citation:** Romanov R. E. Evoliutsiia strategii prinuzhdeniia rabochikh k trudu v oboronnoi promyshlennosti Sibiri v kontse 1930-kh – nachale 1940-kh gg. [Evolution of the Coercive Strategy Aimed at Workers of the Siberian Defense Industry in the late 1930s – early 1940s]. *Bulletin of Kemerovo State University*, no. 4 (2018): 65–71. DOI: <https://doi.org/10.21603/2078-8975-2018-4-65-71>

### References

1. Khlevniuk O.V. 26 iyunia 1940 g.: illiuzii i real'nosti administrirovaniia [June 26, 1940: illusions and realities of administration]. *Kommunist = Communist*, no. 9 (1989): 86–96.
2. Devis R. U., Khlevniuk O. V. "Razvernutoe nastuplenie sotsializma po vsemu frontu" ["The unfolded offensive of socialism along the whole front"]. *Sovetskoe obshchestvo: vznikovenie, razvitie, istoricheskii final* [Soviet society: the emergence, development, historical finale]. Ed. Afanas'ev Iu. N. Moscow: Rossiisk. gos. gumanit. un-t, vol. (1997): 57–171.
3. Sokolov A. K. Prinuzhdenie k trudu i ego krizis v sovetskoj promyshlennosti (konets 1930-kh – seredina 1950-kh gg.) [Labor coercion in Soviet industry and its crisis: the end of the 1930s to the mid 1950s]. *Ekonomicheskaja istoriia: Ezhegodnik = Economic History: Yearbook*, vol. 2003 (2004): 74–99.
4. Sokolov A. K. Problemy motivatsii truda na sovetskikh predpriatiiakh [Problems of labor motivation in Soviet enterprises]. *Trudy Instituta rossiiskoi istorii RAN = Proceedings of the Institute of Russian History RAS*, no. 9 (2010): 174–224.
5. Markevich A. M., Sokolov A. K. "Magnitka bliz Sadovogo kol'tsa": stimuly k rabote na moskovskom zavode "Serp i Molot" v 1883–2001 gg. ["Magnitogorsk near the Garden Ring": incentives to work at the Moscow plant "Hammer and Sickle" in 1883–2001]. Moscow: ROSSPEN, 2005, 368.
6. Somov V. A. Potomu chto byla voina... Vneekonomicheskie faktory trudovoi motivatsii v gody Velikoi Otechestvennoi voiny (1941–1945) [Because there was a war... Non-economic factors of labor motivation during the Great Patriotic War (1941–1945)]. Nizhny Novgorod: Izd-vo Volgo-Viatskoj akademii gos. sluzhby, 2008, 234.

7. Tilly C., Tilly Ch. *Work under Capitalism*. Boulder, Colorado: Westview Press, 1998, 326.
8. Postnikov S. P., Fel'dman M. A. *Sotsiokul'turnyi oblik promyshlennykh rabochikh Rossii v 1900–1941 gg.* [Socio-cultural image of industrial workers in Russia in 1900–1941]. Moscow: ROSSPEN, 2009, 367.
9. Vvedenskii V. V. K voprosu o formirovanii trudovoi etiki na promyshlennykh predpriatiakh Zapadnoi Sibiri (1930-e gody) [On the Formation of Labor Ethics in Industrial Enterprises of Western Siberia (1930s)]. *Mobilizatsionnaia model' ekonomiki: sb. materialov II Vseros. nauch. konf.* [Mobilization model of economy: Proc. II All-Russian Sc. Conf.]. Cheliabinsk: Entsiklopediia, 2012, 662.
10. Papkov S. A. *Karatel'noe pravosudie v SSSR v gody Vtoroi mirovoi voiny (1940–1945)* [Punitive justice in the USSR during the Second World War (1940–1945)]. Available at: <http://www.memorial.krsk.ru/Articles/2000Papkov.htm> (accessed 15.06.2018).