

ческих и 24 км водопроводных сетей, баню, 2 гостиницы, газифицировать 16 100 квартир, ввести в эксплуатацию хозфекальную канализацию и другие объекты. Население области получило коммунальных услуг в денежном выражении на 4,2 млн р. (КПДА РА Ф. 33. Оп. 6. Д. 529. Л. 59).

Коммунальная же энергетика получила наибольшее развитие за годы десятилетия пятилетки (1975–1980 гг.). В это время 6 районов области было подключено к государственной энергосистеме. В г. Горно-Алтайске постоянно велась реконструкция электрических сетей с заменой воздушных линий электропередач на кабельные сети. Проводилась замена всех опор ЛЭП. Велась регулярная работа по оборудованию уличного освещения. Так на начало 1982 г. протяженность коммунальных ЛЭП составляла около 400 км со 120 трансформаторными подстанциями (Там же. Ф. 1. Оп. 50. Д. 46. Л. 33).

В жилищно-коммунальном благоустройстве также имелись свои недостатки. В зимнее время во многих квартирах, особенно первого этажа, комнатная температура редко поднималась выше 14 градусов. Постоянной проблемой, требующей решения была система водоснабжения. Зачастую жителям города приходилось набирать воду в открытых водоемах или из собственных домашних колонок. Из-за несвоевременной вывозки нечистот канализационные воды проникали в подвалы, где у многих жителей хранились овощи и разные вещи. Главной причиной всех коммунальных проблем был недостаток специалистов для обслуживания жилищно-коммунального хозяйства. Достигнутый уровень развития бытового обслуживания не в полной мере удовлетворял все возрастающих запросов населения, кроме того, культура обслуживания и качество выполняемых работ была низкой.

Таким образом, оценивая состояние жилого фонда и жилищные условия как составляющую ЖКХ, можно констатировать, что уровень жизни населения Горно-Алтайской автономной области в исследуемый период претерпел коренные изменения. Несмотря на существующие проблемы, произошли качественные улучшения в оснащении государственного жилого фонда основными коммунальными удобствами: водопроводом, канализацией, газификацией. Активно расширялось использование электричества для бытовых нужд. Улучшалась система коммунального обслуживания населения, за счет расширения сети.

А.А. ДОЛГОЛЮК

ПРОБЛЕМА ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СИБИРИ В 1946–1970 гг.*

Повышенный оборот кадров в капитальном строительстве определялся целым комплексом объективных причин, которые не позволяли

* Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, проект № 07-01-00426а.

создать в отрасли трудовые коллективы по своей стабильности идентичные тем, что функционировали в успешно работающих промышленных предприятиях. Движение кадров в любой строительной организации находится в прямой зависимости от объемов выполняемых работ, которые в отдельные периоды могут резко возрастать и так же стремительно сокращаться. В таких условиях сохранять даже высококвалифицированные кадры удавалось крайне редко.

В лучшем положении находились крупные строительные организации с межотраслевым характером строительной деятельности, подобные управлениям «Братскгэсстрой», «Сибкадемстрой». Одновременно осуществляя крупномасштабное строительство на множестве объектов промышленного, научно-технического и непромышленного назначения, они могли маневрировать ресурсами и техникой, сохранять опытные кадры. Но даже в них с окончанием работ на отдельных объектах было немало строителей, которые не желали переходить на другие стройки и увольнялись.

В предвоенные и военные годы Президиум Верховного Совета СССР принял несколько указов, позволивших административными методами снизить интенсивность движения кадров в строительной отрасли. Эти меры способствовали резкому сокращению текучести кадров, т.е. увольнению работников по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины.

После окончания войны структура мотивов увольнения работников претерпела существенные изменения. Начиная с 1944 г. началась эвакуация высококвалифицированных работников, прибывших в сибирские города во второй половине 1941 г. в составе строительных организаций и отделов капитального строительства крупных промышленных предприятий. Их доля в составе трудовых коллективов была относительно небольшой. Те, кто пожелал вернуться домой смогли сделать это уже в первые послевоенные годы.

Намного сложнее оказалось уволиться со строек прибывшим на них по мобилизации. Чаще всего руководителям организаций нечем было их заменить. Представителям этой категории работников еще долгое время чинились всевозможные препятствия для увольнения и отъезда на прежнее место жительства. Полностью действие законов военного времени было прекращено лишь в 1948 г. С мобилизованными пытались заключить новые трудовые договора, что они делали крайне неохотно. Им начали помогать строить индивидуальные дома, обзаводиться хозяйством. И, тем не менее, у значительной части жилищно-бытовые условия продолжали оставаться хуже тех, что они имели на прежнем месте жительства. Дешевле там был и прожиточный уровень. Поэтому большинство мобилизованных все же уволилось из строительных организаций.

Вслед за эвакуированными и мобилизованными с сибирских строек стали убывать военнопленные. Их репатриация, начавшаяся в 1945 г.,

растянулась на несколько лет. Поначалу освобождались в основном больные и физически ослабленные люди. Основная же часть военнопленных западных и японской армий вывезена из сибирских лагерей в 1948–1949 гг. Всего было реэвакуировано около 200 тыс. чел. Не менее половины из них до отъезда использовалось на строящихся объектах.

Заменить военнопленных в то время можно было лишь за счет какой-то иной категории «спецконтингента». Ими стали советские заключенные. Проведенная по случаю Победы в Великой Отечественной войне амнистия лишь на короткий срок сократила численность обитателей ГУЛАГа. В течение последующего пятилетия она непрерывно увеличивалась. А затем, после смерти И.В. Сталина, вновь стала уменьшаться.

Отток заключенных из строительной отрасли продолжался до конца 1950-х гг. Однако полностью от использования их труда не отказались ни в это время, ни в последующие годы. Некоторым из тех, у кого заканчивались сроки приговора, делались предложения о постоянном трудоустройстве. Однако чаще всего его отвергали. За четыре года в Главкузбасстрое после отбытия наказания на работу трудоустроилось только 197 чел. (Норильский городской государственный архив. Ф. 1. Оп. 1. Д. 408. Л. 53).

В период «хрущевской оттепели» доля принудительного труда в общем государственном балансе заметно сократилась. Советские люди смогли более свободно перемещаться по стране, устраиваться на работу и увольняться. С одной стороны, трудовые коллективы получили возможность подбирать более качественные кадры. С другой стороны, возникла проблема их сохранения. В капитальном строительстве решение этой задачи осложнялось наличием целого ряда неблагоприятных факторов. Многие из них определялись условиями, характером и содержанием труда.

В Сибири в строительных организациях показатели движения кадров всегда превышали средние по стране. Их определял целый комплекс относительно неблагоприятных жизненных условий. В этом регионе более суровые природно-климатические условия. А строительное производство осуществляется преимущественно под открытым небом. Следствием являлась повышенная заболеваемость работников.

Через сложный период адаптации к новым неблагоприятным природным условиям пришлось пройти и тем, кто добровольно приезжал на сооружение крупных объектов в районы нового промышленного освоения. Очень многие строители Братской, Усть-Илимской и Усть-Хантайской гидроэлектростанций, объектов Западно-Сибирского нефтегазового комплекса так и не смогли приспособиться к суровому климату. Одни начали часто болеть, у других обострялись хронические заболевания.

Строителям приходилось выполнять много тяжелого ручного труда, часто в условиях запыленности, загазованности, вибрации и большого шума. Также плохо было организовано питание во время рабочей смены. Все это влияло на здоровье, физическое и моральное состояние работников и нередко становилось причиной увольнения. В строительстве жела-

ющих покинуть работу из-за неудовлетворенности условиями труда было всегда больше, чем в промышленности. Со строек по данной причине выбывали, прежде всего, работники малоквалифицированного ручного труда: разнорабочие, землекопы, грузчики, бетонщики, каменщики и плотники низких разрядов. Очень часто именно они переходили на построенные предприятия. Так на Западно-Сибирском металлургическом заводе после ввода в действие очередных объектов среди рабочих-эксплуатационников оказалось не менее половины бывших строителей (Вопросы использования трудовых ресурсов Кузбасса. Вып. 2. Новокузнецк, 1969. С. 157).

Создание стабильных трудовых коллективов возможно лишь при условии удовлетворения материальных запросов их членов. Оплата труда должна соответствовать его качеству, количеству и значимости для общества. В послевоенные годы зарплата в строительстве росла быстрее, чем в других отраслях народного хозяйства. Она не только достигла ее уровня в промышленности, но и превысила его. И, тем не менее, как мотив, неудовлетворенность заработной платой отмечали многие из увольняющихся со строек. Очень часто текучесть порождалась существенной разницей в оплате труда работников, выполняющих примерно одинаковую работу на различных предприятиях и организациях. В 1967 г. в Ангарском управлении строительства Министерства среднего машиностроения оклад начальника управления строительства составлял 270 р., а руководителю такого же уровня в тресте «Иркутсжилстрой», входившего в Главвостоксибстрой Министерства строительства СССР, полагалось ежемесячное вознаграждение за труд от 180 до 210 р. Также более высоко оплачивался труд управленцев и инженеров в организациях Министерства строительства электростанций. Следствием стало перемещение кадров. В течение всего лишь одного года из Главвостоксибстроя на стройки других министерств перешло около 50 инженерно-технических работников (РГАЭ. Ф. 31. Оп. 1. Д. 64. Л. 116; Д. 250. Л. 137).

Многочисленные исследования проблемы текучести кадров свидетельствовали о том, что недостатки в сфере организации труда и заработной платы являлись одной из важнейших ее причин. Из-за неудовлетворенности заработной платой и связанной с ней организацией труда, добровольно увольнялся примерно каждый десятый работник.

И все же основные причины высокого оборота кадров лежали в социальной сфере, и в первую очередь зависели от обеспеченности строителей и членов их семей жильем. Особенно острой жилищная проблема была в первое послевоенное десятилетие. Даже на крупных новостройках, имеющих важное народнохозяйственное значение, жилья для трудящихся возводилось очень мало. Еще на уровне проектирования Иркутской ГЭС в расчетах численности населения рабочих поселков был сознательно уменьшен коэффициент семейственности, что определило заниженные плановые показатели по жилищному и культурно-бытовому строительству. Но даже и они в 1950–1951 гг. систематически не выполнялись.

Со второй половины XX в. масштабы жилищного строительства повсеместно резко возросли. Среди строителей стало больше распределяться квартир. Однако на конкретных предприятиях и в организациях проблема решалась по разному. Это обстоятельство явилось одной из важнейших причин возросшей мобильности трудовых ресурсов. Даже те работники, которых полностью удовлетворяли их профессия и работа, были готовы сменить их, если видели для себя лучшую перспективу получить жилье в другом месте. В специальном управлении «Братскгэсстрой» уволенные за годы 8-й пятилетки из-за отсутствия жилплощади составили 23%. Заметим, что и эти данные не отражают истинного положения. Еще 67% перешли на работу в другие предприятия города, указав в качестве основной причины увольнения семейные обстоятельства и выезд из города для проживания в другом месте (Вопросы использования трудовых ресурсов Кузбасса. Вып. 2. С. 37; Мельников Г.И. Формирование и становление нового производственного коллектива. Иркутск, 1976. С. 127). Однако на самом деле основным мотивом увольнения был все тот же жилищный вопрос.

В 1960-е гг. люди все больше внимания стали уделять качеству своего жилища. Им нужна была уже не просто отдельная квартира, а обязательно оборудованная водопроводом, канализацией, центральным отоплением. Лишь только тогда, когда строители и их семьи начинали жить в собственной или государственной отдельной благоустроенной квартире, общая площадь которой обеспечивала существующие санитарные нормы, они могли получить удовлетворение своими жилищными условиями. А это в свою очередь влияло на стабильность коллективов. Результаты обследования работников Братскгэсстроя показывали, что потенциальная текучесть среди удовлетворенных жилищными условиями была в 2 раза ниже, чем у тех, кто ими не удовлетворен.

На закрепляемости кадров сказывались и обеспеченность работников детскими дошкольными учреждениями. Ее низкий уровень обозначил послевоенный всплеск рождаемости. В условиях дефицита рабочей силы отток молодых женщин с производства лишь обострил данную проблему. Особые трудности испытывали строительные подразделения, выполняющие отделочные работы. В них доля женщин была традиционно высокой. А именно женщины преобладали среди увольняющихся из-за невозможности устроить ребенка в детские ясли или сад. Специальное обследование, проведенное в 1965 г. среди строителей Новосибирска показало, что в общей численности уволившихся «по собственному желанию», этот мотив указали 10,8% женщин и лишь 0,6% мужчин (Известия СО АН СССР. 1968 № 6. Вып. 2. С. 56).

Строительство детских садов и яслей, как в РСФСР в целом, так и в Сибири, не поспевало за ростом потребности в них. Лишь с переходом на сооружение крупных детских комбинатов промышленными методами по типовым проектам проблема стала ослабевать. В большей части

строительных организаций Сибири острота данной проблемы в 1960-х гг. заметно снизилась.

В ходе специального исследования, проведенного в 1968 г. среди строителей в районах нового хозяйственного освоения Западной Сибири, выяснялись условия, при которых потенциальные мигранты могли бы остаться жить здесь. Естественно, что респонденты отдавали приоритет жилищной проблеме. При условии предоставления благоустроенного жилья 39% готовы были и в дальнейшем оставаться в районе; 16% не стали бы уезжать, если бы им повысили заработную плату; 28% выражали готовность пересмотреть свои жизненные планы при условии улучшения снабжения поселений продовольственными и промышленными товарами и столько же при условии усовершенствования культурно-бытового обслуживания и предоставления возможностей для учебы (Хозяйственное освоение новых районов и экономический рост Сибири. Новосибирск, 1980. С. 96).

Как видим, людей интересовали не только материальные проблемы, но и возможность повышать свой образовательный уровень и удовлетворять иные культурные потребности. Уровень текучести строительных кадров находился в тесной взаимосвязи с их качественными характеристиками: возрастом, полом, общим и специальным образованием, квалификацией, стажем работы и многими другими признаками.

Стабильность коллективов зависела и от удовлетворенности работников своими профессиями. Анкетный опрос, проведенный в Новосибирской и Омской областях показал, что примерно половине строителей не нравилась профессия по которой они работали (Антосенков Е., Купрянова З. Текучесть рабочих кадров в строительстве. Новосибирск, 1970. С. 106). Самую низкую самооценку своей профессии давали рабочие, занятые тяжелым ручным трудом. Именно потому, что строительство по уровню механизации труда значительно уступало промышленности, в нем всегда было много тех, кому профессия не нравилась. Неудовлетворенность рабочих профессией порождает желание изменить ее. А тогда, когда этого не удавалось сделать в пределах строительной организации, побуждало человека к увольнению. Так среди выбывших в 1970 г. из объединения «Омскстрой» 6,4% назвали основным мотивом к принятию такого решения неудовлетворенность профессией (ГАОО. Ф. 1691. Оп. 3. Д. 118. Л. 3). Существенное влияние на закрепляемость кадров оказывал уровень их квалификации.

Как свидетельствует практика, для того, чтобы человеку закрепиться в строительной организации на относительно длительный срок, важно подержаться в ней первые 2 года. За это время, как правило, человеку удавалось повысить свой профессионально-технический уровень, получить немалый производственный опыт, адаптироваться к социально-психологи-ческому климату, установившемуся в трудовом коллективе.

Увольнялись с предприятий истроек прежде всего те, кто проработал в них непродолжительное время. Новички почти всегда оказывались в

худшем положении по условиям и оплате труда. Поэтому на протяжении всего исследуемого периода работники со стажем до 1 года составляли от 20 до 70% от общей численности трудовых коллективов.

Во всех районах Сибири подвижность строительных рабочих всегда была выше, чем в среднем по СССР или РСФСР. На стройках Новокузнецка в начале 1950-х гг. число вновь принимаемых в течение года рабочих почти в 2 раза превышало их среднесписочную численность (Шпапрог Ю.А. Кадры капитального строительства. Новокузнецк, 1972. С. 26). Со временем показатели оборота кадров в строительстве снижались, но очень медленно. Так в 1960-е гг. коэффициент оборота по выбытию в строительстве РСФСР сократился с 82 до 67%. Примерно в той же пропорции сокращался коэффициент текучести. В среднем за многолетний период этот показатель составлял примерно половину от коэффициента по выбытию (Тарасов А.М. Обеспечение капитального строительства кадрами. М., 1972. С. 41). Те же тенденции, что и в целом по Российской Федерации, прослеживались в Сибири. Отличием было лишь то, что интенсивность движения кадров по-прежнему, как в целом по региону, так и в отдельных краях, областях и республиках была повышенной. Например, в годы восьмой пятилетки уровень текучести в Сибири сократился на четверть, составив 31%. Этот показатель был на 4 процентных пункта больше среднего по РСФСР. Однако важно отметить, что интенсивность текучести в регионе уже меньше отличалась от среднереспубликанских показателей, чем в начале пятилетки. Тогда этот разрыв равнялся 9 процентным пунктам (Капитальное строительство в РСФСР в 1966–1970 гг. Стат. сб. М., 1971. С. 265, 266). И все-таки, уровень текучести, существовавший в отрасли в 1970 г. оставался все еще высоким, как по сравнению с тем, что наблюдался в промышленности, так и по сравнению с научно-обоснованными показателями.

Т.В. ШАЛАК

РОЛЬ ВАМИ В СОЗДАНИИ И ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ АЛЮМИНИЕВОГО КОМПЛЕКСА ВОСТОЧНОЙ СИБИРИ (1960–1980 гг.)

Большой вклад в развитие алюминиевой, магниевой и титановой промышленности внесли научные работники и проектировщики Всесоюзного научно-исследовательского и проектного института алюминиевой, магниевой и электродной промышленности (ВАМИ). В феврале 1959 г. постановлением Совета Министров СССР «Об улучшении проектного дела в строительстве» было принято решение о создании филиалов проектных и научных институтов в районах строительства заводов. В соответствии с этим постановлением был организован Иркутский филиал института «Гипроалюминий». С 10 апреля 1959 г. приступил к