

---

## ИСТОРИЯ ЭКОНОМИКИ СОВЕТСКОЙ СИБИРИ

---

УДК 657+625.1(091)

*М.А. АВИМСКАЯ*

ББК 39.20-06г(253)

### **«ДИСЦИПЛИНА — ГВОЗДЬ НАШЕЙ РАБОТЫ!»: ПУТЬ ФОРМИРОВАНИЯ УСТОЙЧИВОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА «ТЮМЕНСТРОЙПУТЬ» (середина 1960-х — середина 1980-х гг.)**

В статье анализируется организация условий труда, дисциплины и кадровая политика транспортных строителей коллектива «Тюменстройпуть», возводивших железную дорогу Тюмень-Сургут-Нижневартовск-Уренгой (середина 1960-х — середина 1980-х гг.).

**Ключевые слова:** экономическая история, социальная история, дисциплина.

*М.А. AVIMSKAYA*

### **«DISCIPLINE IS THE OBJECTIVE OF OUR WORK!»: THE WAY OF FORMING A STABLE LABOUR TEAM OF «TYUMENSTROYPUT» (middle 1960s — middle 1980s years)**

The article highlights the working conditions' organization, discipline and personnel policy of a transport construction team «Tyumenstroyput» having built the railroad Tyumen-Surgut-Nizhnevartovsk-Urengoy' (ser. 1960s — mid. 1980-s years).

**Keywords:** economic history, social history.

Возведение новой железной дороги на необжитой территории Тюменской области, начатое в середине 1960-х гг. силами строительного коллектива управления «Тюменьстройпуть», требовало решения проблемы организации условий труда транспортных строителей.

На строительстве северной железнодорожной магистрали проблема дисциплины труда была особенно актуальной, так как тяжелые производственные условия часто являлись причинами многочисленных прогулов, простоев и увольнений работников, особенно в начальный период возведения железнодорожного полотна. Руководство строительных подразделений управления имело право значительно снизить заработную плату, вынести наказание в виде уплаты штрафа за небрежное отношение к своим обязанностям, за порчу имущества, пьянство [9, оп. 3, д. 27, л. 113]. Такие методы администрации предприятий должны были влиять на состояние трудовой дисциплины трудящихся.

К негативным последствиям приводила и распространившаяся в эти годы на предприятиях управления «Тюменьстройпуть» практика использования одних и тех же рабочих на различных объектах новостройки. Получив возможность сравнивать условия труда в разных организациях, многие сотрудники стали менять места своей постоянной работы. Известен печальный пример спецуправления треста «Уралспецмеханизация» конца 1960-х гг. В условиях дефицита собственных водителей, получив большое количество новых грузовых автомашин, это управление пригласило к себе на работу шоферов из автоколонн, обслуживающих строительство железной дороги. В результате сразу 11 человек подали заявления на увольнение, не желая больше работать на старом транспорте в своих автоколоннах [4, д. 93, л. 9]. Данный инцидент привел к долговременному простоя значительного участка железнодорожной трассы Тюмень — Сургут.

Следует отметить, что сокращение числа прогулов и простоев в объединении начало происходить только к середине 1970-х гг. Даже в тех хозяйственных единицах, которые подвергались критике на областных, окружных и районных партийных собраниях за неудовлетворительное состояние трудовой дисциплины в коллективах, количество прогулов и простоев сократилось по сравнению с концом 1960-х гг.

К примеру, в 1973 г. прогулы в Сургутском Мостоотряде № 29 и число невыходов рабочих на работу без уважительной причины составило 191 человеко-день. За 5 месяцев 1974 г. в результате простоев было потеряно более 17 тысяч человеко-часов, или 2 тысячи человеко-дней [2, оп. 26, д. 8, л. 135], что в 16 раз было меньше, чем на предприятиях транспорта в предыдущем десятилетии. Лозунг «Дисциплина — гвоздь нашей работы!» стал особенно популярным в трудовых коллективах промышленных и строительных организаций Тюменской области в нач. 1980-х гг. [6], когда моральные призывы стали подкрепляться существенными прибавками к зарплате за эффективную работу.

Улучшение организации условий труда транспортных строителей способствовало в конечном итоге к снижению количества случаев нарушений трудовой дисциплины. И все же более распространенной формой отказа работать в тяжелых условиях труда и жить в неблагоприятной социальной и бытовой обстановке являлся уход с предприятий.

Эта проблема создавала ситуацию нестабильности в коллективах управления «Тюменьстройпуть». Ежегодно число железнодорожных строителей покидало такое количество человек, что вновь прибывшие рабочие с трудом замещали образовавшиеся вакансии. К примеру, в 1968 г. было принято на работу 2384 человек, в то время как 2472 человека были уволены, из них по собственному желанию и без уважительных причин — 1032 человека [9, оп. 3, д. 27, л. 116; 5, д. 23, л. 104; 5, д. 78, л. 10].

Сложившееся положение вынуждало руководство региона анализировать причины подобной нестабильности и пути выхода из нее. Вместе

с тем руководитель управления «Тюменьстройпуть» Д.И. Коротчаев решал вопрос в традиционно консервативном партийном духе. По его мнению, первой причиной слабой трудовой дисциплины и текучести кадров нужно было считать недостаток воспитательной работы со строителями железной дороги [5, д. 78, л. 10].

Большой интерес вызывает перечень мер воздействия, с помощью которых партийно-государственные органы предполагали решить данную проблему. Помимо естественных и необходимых средств — постоянной заботе о жизни и быте рабочих, их учебе, повышении общеобразовательной и профессиональной квалификации, — использовались и способы давления на людей. К примеру, в качестве одной из таких мер Д.И. Коротчаев предлагал «новшества» в порядке увольнения человека с работы. Если рабочий состоял в рядах Коммунистической партии Советского Союза, он не мог уйти с работы без соответствующего решения бюро своей первичной партийной организации. Для комсомольцев и молодых рабочих такой высшей инстанцией в решении этого вопроса должен был стать комитет комсомола, а для всех остальных — построечный комитет [4, д. 93, л. 10]. Этот «проект», по существу нарушавший конституционные права советского гражданина в подобном виде принят не был.

В партийных документах лишь после рассуждений о недостатках в воспитательной работе назывались истинные причины увольнения рабочих: упущения руководителей в создании и непрерывном улучшении бытовых условий трудящихся, серьезные недостатки в работе участковых ОРСов, особенно в торговле, жилищная неустроенность строителей [4, д. 93, л. 9]. В результате повседневной реальностью многих рабочих и ИТР была бытовая необеспеченность, трудности в получении доступа к продуктам и товарам повседневного пользования, жилищные проблемы.

Еще одной причиной высокой текучести кадров железнодорожных строителей Тюменской области на протяжении всего рассматриваемого периода стали ошибки партийных и комсомольских организаций в работе с кадрами. Специальной подготовкой людей к работе на севере, из числа которых формировались комсомольские, студенческие, молодежные, ударные и другие отряды, никто не занимался. Так, секретариат Ямало-Ненецкого окружкома КПСС отмечал, что молодые люди, приезжавшие в округ, плохо были знакомы с условиями работы на Крайнем Севере. Это существенно влияло на сроки их пребывания здесь.

Истинное значение материального и жилищно-бытового факторов в сложившейся ситуации ярко характеризует ситуация, сложившаяся во второй половине 1960-х гг. в объединении «Тюменьстройпуть». Чтобы закрепить рабочих на новостройке управлением строительства и руководством хозяйств была проведена большая работа по обеспечению рабочих жильем и благоустройству поселков строителей, в том числе объединение оказывало шефскую помощь вновь строящимся общеоб-

разовательным школам. Шефская помощь на практике оставалась общественным делом отдельных руководителей предприятий ХМАО [7, с. 14]. К тому же, в пяти СМП были построены центральные котельные, 88 домов различных типов, 10 общежитий, 5 клубов, 6 детских садов и яслей, 9 магазинов, 3 столовых. В результате принятых мер численность уволившихся рабочих без уважительных причин за один 1967 г. сократилась на 415 человек [9, оп. 16, д. 27, л. 117]. Однако, к сожалению, подобное отношение к насущным проблемам железнодорожных строителей не было повсеместным.

Отметим при этом, что руководители и секретари партийных организаций строительных подразделений, строящих железную дорогу, только один раз в квартал приглашались в Сургутский горком КПСС и районный Совет депутатов трудящихся, где рассматривались и решались необходимые вопросы улучшения социально-бытового обслуживания транспортных строителей [1, д. 2288, л. 38].

Проблема трудовой дисциплины и высокой текучести кадров в хозединицах управления строительства железной дороги сохранялась и в 1970-е гг. К данному вопросу неоднократно обращались на своих заседаниях региональные партийные комитеты различных уровней. К примеру, в 1977 г. Сургутский горком КПСС сообщал, что текучесть кадров на местных предприятиях промышленности и транспорта составила от 19 до 50 и более процентов [2, оп. 29, д. 29, л. 102]. Эти цифры требовали от государственно-партийных органов области решительных действий. Они предпринимались в рамках стереотипных форм работы партийных органов.

Так, одним из способов изменения сложившегося положения заключался в принятии плана мероприятий горкома КПСС с характерным названием «Пути формирования устойчивых производительных коллективов и снижения текучести кадров». Эти мероприятия охватывали целый комплекс вопросов организаторской и воспитательной деятельности партийных, комсомольских и профсоюзных организаций в деле сокращения текучести кадров. В практике работы коллективов стали появляться идеологические планерки, создавались школы передового опыта, советы мастеров и бригадиров, проводились слеты передовиков производства и ударников коммунистического труда, где обсуждались вопросы верности своему трудовому долгу и прочие нравственно-этические проблемы.

Вышеперечисленные меры идеологического воздействия сочетались в этих мероприятиях с сугубо практическими решениями. На большинстве предприятий региона по борьбе с текучестью кадров создавались общественные отделы кадров, комиссии по борьбе с пьянством и алкоголизмом. Дела о нарушителях трудовой дисциплины рассматривались на рабочих собраниях, советах общежитий, товарищеских судах. К ним применялись меры административного и общественного воздействия.

Наиболее активно система вышеперечисленных мероприятий внедрялась в работу управления строительства «Тюменьстройпуть», и нельзя отрицать их высокую результативность для своего времени. В объединении в 1978 г. функционировало 24 общественных отделов кадров. За год на их заседаниях было рассмотрено 1090 заявлений рабочих об увольнении по собственному желанию. В результате такой активной деятельности, 296 рабочих забрали заявления и остались работать на предприятии. Самой эффективной оказалась работа общественного отдела кадров автобазы № 1, которому удалось из 43 увольняющихся сотрудников сохранить 27 человек [3, оп. 219, д. 180, л. 13].

Несмотря на определенный положительный смысл этих системоукрепляющих мер, следует отметить, что, на наш взгляд, своей главной задачи — предотвращения текучести кадров на местных предприятиях, в полной мере они достигнуть не могли. Партийное руководство, очевидно, не видело принципиальной связи между проблемой текучести кадров и вопросом их трудовой дисциплины. Улучшение условий жизни и труда рабочих не входило в список предполагаемых задач. Поэтому идеологические и воспитательные инъекции могли привести лишь к частичному сокращению случаев пьянства и хулиганства в трудовых коллективах области, а также к незначительному сокращению числа увольнений на предприятиях региона. Не случайно первый секретарь Тюменского обкома КПСС Б.Е. Щербина признавал, что в область из разных районов страны ежегодно приезжали 150-160 тысяч человек. Из них более 100 тысяч рабочих не закреплялись на производстве и возвращались [3, оп. 202, д. 8, л. 127-128]. Текучесть кадров в организациях промышленности и транспорта составляла, таким образом, 30-40%, что не способствовало эффективной деятельности этих предприятий.

Важную роль в сокращении текучести кадров в объединении «Тюменьстройпуть», по мнению его руководства, призвано было сыграть Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 г. «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве». Следует отметить, что партийно-государственные органы исследуемого региона проводили большую работу по его претворению в жизнь. Ежегодно на партийных собраниях заслушивались отчеты об этом, готовились новые плановые задания.

Следует признать, что в нач. 1980-х гг. в хозяйницах «Тюменьстройпути» произошло снижение числа уволившихся: текучесть кадров на начальный период составляла 32%, а на 1 января 1986 г. — всего 10,8% [9, оп. 6, д. 5729, л. 222-223]. Однако, на наш взгляд, главной причиной сокращения текучести кадров в конце рассматриваемого периода были не меры идеологического и общественного воздействия партийных организаций Тюменской области, а объективные социально-экономические изменения в развитии региона. К ним мы относим появление множе-

ства новых современных городов с формирующейся культурно-бытовой средой и инфраструктурой, заметные улучшения в снабжении региона продовольственными и промышленными товарами, высокий по сравнению с другими профессиями уровень заработной платы инженеров и рабочих, строящих железную дорогу на Тюменском Севере. К примеру, в 1980 г. средняя зарплата рабочего железнодорожного транспорта здесь в 1,5–2,5 раза превышала среднемесячную зарплату аналогичного работника на «большой земле» [8]. Средняя заработная плата составляла 344 р. [9, оп. 6, д. 5729, л. 217], что значительно превышало показатели 1970-х гг. Это, безусловно, оказывало положительное влияние на формирование стабильных коллективов железнодорожных строителей.

В последующие пять лет строительства, благодаря принятым мерам со стороны руководства управления «Тюменьстройпуть», его профсоюзных, партийных и комсомольских организаций по улучшению работы жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания и организации труда условия жизни и быта транспортных строителей и их семей постепенно улучшались, а проблема трудовой дисциплины и, связанной с ней текучести кадров, оставалась не столь острой, и преимущество в разные годы создавалась не одними и теми же причинами.

Характерно то, что причины выбытия транспортных строителей приобретают более широкий спектр. Как видно из табл. № 1, основная масса работников уходила «по семейным обстоятельствам» (составлена по: [9, оп. 3, д. 5727, л. 222–223; 5, д. 290, л. 3, 7-9; 5, д. 459, л. 5, 11, 12; 5, д. 623, л. 187]). Много работников увольнялось из-за возможности получить на других предприятиях более высокую зарплату. Неудовлетворенность жилищными условиями, тяжелыми условиями труда, неблагоприятные климатические условия традиционно оставались одним из основных мотивов увольнений трудящихся из организаций «Тюменьстройпути».

При этом текучести кадров были подвержены все категории работников объединения: рабочие, ИТР, служащие. Судя по годовым отчетам отдела кадров управления строительства, более всего выбывало из производства мужчин, средний возраст которых составлял около 30 лет и средний стаж работы был равен одному году [5, д. 159, л. 37–38]. Как правило, они были заняты на тяжелых ручных и маломеханизированных работах, не требующих высокой квалификации. Вновь поступившие на работу люди сталкивались с теми же проблемами, из-за которых увольнялись их предшественники. Следовательно, имел место своеобразный кругооборот рабочей силы.

В 1980-е гг. становилось все более очевидным, что особенности жизни и быта железнодорожников, связанные с разбросанностью линейных подразделений, круглосуточной работой штата по обеспечению перевозок, вызвали необходимость создания собственного жилищного фонда, своей системы бытового и медицинского обслуживания. Без комплексного подхода решить проблему текучести кадров было невозможно.

**Причины выбытия рабочих по управлению «Тюменьстройпуть»**

Показатель	1975	1980	1985
Всего работников	7 132	10 086	10 814
Выбыло по собственному желанию	349	671	655
Неудовлетворенность жилищными условиями	84	102	87
Тяжелые условия труда, отдаленность места работы и неблагоприятные климатические условия	27	58	115
Отсутствие работы по специальности, неудовлетворенность бытовым и медицинским обслуживанием	14	34	54
Отсутствие работы для вторых членов семьи	16	5	18
Низкая заработная плата	62	58	93
Возможность получать на других предприятиях более высокую зарплату	4	48	32
По состоянию здоровья	19	25	19
По семейным обстоятельствам	88	151	164
Отсутствие возможности повысить квалификацию	–	7	–
Прочие причины	35	183	73

Таким образом, в области социально-бытового обеспечения работников транспортного строительства на протяжении середины 1960-х — середины 1980-х гг. накапливались многие нерешенные проблемы. Недостаточные финансовые вложения в жилищное и социально-бытовое строительство, межведомственная несогласованность в обустройстве поселков строителей, ошибки в системе оплаты труда на строительстве железной дороги, слабая медицинская обеспеченность, недостатки в работе по охране труда — определяли сложные производственные и социально-бытовые условия транспортных строителей магистрали, следствием которых была низкая трудовая дисциплина и довольно высокая текучесть кадров.

В целом можно констатировать, что политика государства в области социального обеспечения строительства железнодорожного транспорта в Западной Сибири не отвечала в полной мере всем запросам трудящихся. Однако ее гуманитарные возможности были ограничены объективными факторами. Экстенсивный путь развития, строительство большого количества промышленных объектов на Тюменском Севере, постоянная необходимость поддерживать в первую очередь производственные мощности вынуждали руководство государства и отрасли финансировать социальную сферу по остаточному принципу. Такой подход имел место не только в Тюменской области, но и в целом в стране.

**Список использованной литературы и источников**

1. Государственный архив социально-политической истории Тюменской области (ГАСПИТО). — Ф. 107. — Оп. 1.
2. ГАСПИТО. — Ф. 113.
3. ГАСПИТО. — Ф. 124.
4. ГАСПИТО. — Ф. 1444. — Оп. 32.

5. Государственный архив Тюменской области. — Ф. 1870. — Оп. 2.
6. К победе коммунизма. — 1981. — 21 апр.
7. Кириллук Д. В. Развитие общеобразовательной школы Ханты-Мансийского автономного округа (конец 1950-х — середина 1980-х гг.): Автореф. ... дис. канд. ист. наук: 07.00.02 / Д. В. Кириллук. — Екатеринбург, 2005. — 25 с.
8. Личный архив автора. Беседа с А.Л. Кириллюком. 15 сент. 2005 г. (в начале 1980-х гг. работал диспетчером транспортного движения).
9. Российский государственный архив экономики. — Ф. 9538.

### Информация об авторе

*Авимская Марина Аскольдовна* — кандидат исторических наук, доцент, заведующий кафедрой всеобщей истории и археологии, Сургутский государственный университет ХМАО-Югры, 628412, Ханты-Мансийский автономный округ — Югра, г. Сургут, пр. Ленина, 1, e-mail: marinaaskol@yandex.ru.

### Author

*Avimskaya Marina Askoldovna* — PhD in Historical Sciences, Associate Professor, Head of the Chair of General History and Archaeology, Surgut State University, 1 Lenin prospect, 628412, Khanty-Mansi Autonomous Okrug — Ugra, Surgut, e-mail: marinaaskol@yandex.ru.

УДК 947.1(571.12)  
ББК 63.3(2)614

**Н.Ю. ГАВРИЛОВА**

## РАЗВИТИЕ ТОРГОВЛИ В НЕФТЕГАЗОДОБЫВАЮЩИХ РАЙОНАХ ЗАПАДНОЙ СИБИРИ (1960–1980-е)

Анализируется развитие торговли в нефтегазодобывающих районах севера Западной Сибири в условиях интенсивного промышленного освоения территории в 1960–1980-е гг.

**Ключевые слова:** развитие торговли, торговое обслуживание, районы нового промышленного освоения, север Западной Сибири.

**N. Y. GAVRILOVA**

## DEVELOPMENT OF TRADE IN OIL AND GAS PRODUCING REGIONS OF WESTERN SIBERIA

The author analyses development of trade in oil and gas producing regions of the North of Western Siberia in the conditions of intensive industrial land invasion in 1960–1980s.

**Keywords:** trade development, trade service, regions of new industrial invasion, the North of Western Siberia.