

заводи та фабрики багато вітчизняних кадрових робітників відчуло справжній шок, коли з'ясувалося, що вони неспроможні працювати за західними стандартами й не знають, з котрого боку підійти до імпоротної автоматичної техніки. Результатом став бойкот щодо переймання досвіду по оволодінню закордонним обладнанням. В той же час іноземні нерідко влаштовували конфлікти з приводу поганой організації праці, щоб привернути увагу адміністрації до цієї проблеми⁸⁶.

Ставлення кадрових робітників до вихідців з інших соціальних верств і груп у цілому будувалося на основі спорідненості або розрізненості способу їх життя й трансформувалося впродовж 1930-х рр. Основною тенденцією цього процесу було неухильне розширення негативного сприйняття робітниками представників інших соціальних верств та груп, посилення агресії проти «чужинців» при одночасному зростанні домагань. Загострення соціального протистояння нерідко переростало у конфлікти, часто в формі терористичних, кримінальних актів, причому нерідко, як це було у випадку з дихотоміями «робітники — заможні селяни» та «робітники — непмани», — за сприяння влади.

3. Приборкання «гегемона»

З ліквідацією безробіття і проголошенням загальної зайнятості населення виникла необхідність застосування неринкових механізмів соціально-трудового примусу. Методи залучення працівників до найманої праці залежали від їх політичної благонадійності, соціального походження і ступеня індустріальної значущості виробництва. Поновлюючи примусову працю, сталінське керівництво врахувало невдалий досвід запровадження загальної трудової повинності та організації виправно-трудовах таборів у 1920 р. і діяло обережніше за ленінське, крок за кроком обмежуючи право робітників на вільну працю, та день за днем розширюючи коло «ворогів народу», які мали залучатися до виправно-трудовах робіт.

Масове застосування примусової праці кримінальних і політичних ув'язнених на індустріальних новобудовах започаткувала постанова ЦК ВКП(б) від 27 липня 1929 р. про відправлення до виправно-трудовах таборів всіх засуджених до позбавлення волі терміном більше 3 років. У тому ж році було затверджено іншу директиву про створення цих таборів переважно у віддалених місцевостях країни з метою «засвоєння необжитих територій».

Поряд з органами ізоляції до зазначеної трудової системи також входили «Бюро виправних робіт» (так звані БІРи — *рос. аббревіатура*) Наркомату юстиції. Їх завданням було забезпечення виконання судових рішень щодо тих із них, які засуджувалися до відбuvання примусових робіт без позбавлення волі. З їх складу 97,3% мали працювати за місцем основної роботи, а решта — у так званих «спецпоселеннях» — місцях, які визначалися органами НКВС. На початку 1930-х рр. основний контингент таких поселень становили розкуркулені. За перше півріччя 1931 р. в СРСР до них було депортовано близько 100 тис. родин (427 тис. осіб)⁸⁷.

Об'єднання в 1934 р. виправно-трудовах таборів та «спецпоселень» до єдиної системи ГУЛАГ поклало початок створенню у Радянському Союзі потужної індустрії примусової праці.

Політично благонадійних робітників влада намагалася закріпити на виробництві шляхом їх матеріального і морального заохочення. В 1930 р. з ними почали укладатися угоди про «самозакріплення» за певним місцем роботи на строк до завершення першої п'ятирічки. Згідно з угодами, вони зобов'язувалися брати участь у соціалістичному змаганні, ударництві й русі наставників та залучати інших робітників до цього, а заводоуправління, зі свого боку, — надавати їм широке коло пільг. Виробнича адміністрація обіцяла не втручатися в оперативно-виробничі функції «самозакріплених»; встановлювати для них розклад робочого дня, що надавав можливість професійного навчання; відправляти таких робітників у творчі відрядження, екскурсії й на курси з метою підвищення кваліфікації; сприяти їх просуванню по службовій драбині; надавати їхнім дітям можливість першочергового вступу до закладів профтехосвіти, котрі перебували на балансі промислових підприємств.

В разі порушення своїх обов'язків, «самозакріплені» вважалися дезертирами з фронту «соціалістичного будівництва» і до них застосовувалися заходи громадського впливу аж до виключення із членів профспілок⁸⁸. Водночас покарання адміністрації за недотримання своїх зобов'язань щодо робітників у договорах не передбачалося. Як зазначали російські історики В. Паншин та С. Богданов, процес «самозакріплення» відбивав суперечливу картину того часу. З одного боку, він був одним із показників зростаючих політичної свідомості й трудового ентузіазму робітників, а з іншого, — свідчив про тенденцію до посилення адміністративного тиску на них з боку держави⁸⁹.

Часто фабзавкомми намагалися використовувати виробничу активність працівників, не забезпечуючи їх «самозакріплення» необхідними організаційно-технічними та економічними заходами. У цьому разі вони намагалися розірвати договір з адміністрацією і звільнитися з підприємства. Робітники, які не затримувалися на заводах та фабриках, а шукали ліпших умов та оплати праці, з ініціативи адміністрації отримали ганебне прізвисько «літунів».

Для боротьби з ними використовувався так званий «громадський заслон» — комісії з робітників-активістів й ударників, котрі обиралися і діяли у виробничих колективах, згідно з директивами ЦК КП(б)У. Вони мали пильнувати за дотриманням товаришами по цеху договору про «самозакріплення» та переконувати тих із них, які його намагалися розірвати, у недоцільності цього рішення. Кожного, хто подавав заяву на звільнення, вони викликали на співбесіду для з'ясування справжніх причин цього й висловлювали власну думку щодо обґрунтованості доводів, які спонукали працівника звільнитися з роботи⁹⁰. Справи «літунів», котрі нехтували порадами «заслонівців», передавалися на розгляд товариських судів.

30 березня 1930 р. Комісія радянського контролю при РНК СРСР ухвалила постанову «Про розгляд скарг трудівників», котра заборонила вирішення справ про службові проступки робітників у товариських судах, визнала «самовільне залишення працівниками роботи» кримінальним злочином, визначила його зміст (прояви) і накреслила заходи боротьби з ним. «Особами, що самовільно залишали роботу», вважалися, по-перше, працівники, які завчасно, до закінчення встановленого при наймі терміну переривали трудові стосунки з підприємством або закладом суспільного сектора без попереднього попередження про це

адміністрації та не дочекавшись своєї заміни іншими; по-друге, ті, які покидали виробництво за власним бажанням більше одного разу впродовж 12 місяців; по-третє, молоді фахівці, котрі йшли з роботи до завершення встановленого строку відробітку. Як «злісні дезорганізатори виробництва» вони впродовж шести місяців не допускалися до роботи в промисловості й на транспорті та могли притягатися до кримінальної відповідальності⁹¹.

У відповідь на намагання адміністрації всіма силами затримати робітників на підприємстві вони вдавалися до протидії, будь за що намагаючись звільнитися до закінчення терміну угоди про «самозакріплення».

За оцінкою російських істориків С. Журавльова і М. Мухіна, найбільш поширеною формою їх опору був навмисний «злісний прогул з метою отримання розрахунку», оскільки іншим шляхом звільнитися було майже неможливо⁹². Причину таких дій робітників пояснює висловлювання одного з гірників шахти ім. Ілліча, який недавно прибув із села: «Мене лають, що я прогульник, але все це — даремні труди, я розпочав гуляти тому, що не хочу працювати в шахті. Якщо я просто розрахуюсь, то мене відразу ніде не візьмуть на роботу. А якщо звільнять, то я три — чотири місяці погуляю, потім знову поступлю на шахту, але у більш зручне для мене місце»⁹³.

Деякі робітники мріяли повернутися на село. Так, один із гірників шахти Максимівка зазначав: «Я поїду додому, чорт з ним, з розрахунком, тому, що немає за що працювати. Нас не мають права тримати на шахті, мені краще буде жити у колгоспі. Я отримав лист [з дому], що до колгоспу завезли різні товари, готовляться до весни, а я тут просидів, нічого на зароблені гроші не купив»⁹⁴.

Іноді причиною прогулів було отримання для невиробничого використання дефіцитного спецодягу, заради котрого робітники «самозакріплювалися». Щоб дістати по декілька комплектів останнього, вони переходили з одного підприємства на інше, але при звільненні не здавали його всупереч правилам внутрішнього розпорядку⁹⁵.

Основною причиною великої плинності робочої сили були важкі умови праці і невлаштованість побуту працівників, особливо новоприбулих. Нерідко їх по декілька днів тримали на вокзалі, не забезпечуючи житлом, або, як це трапилося на шахті «Альберт», розміщували в гуртожитках, де не було не тільки матраців, а й нерідко ліжок. Робкоопи затримували прикріплення нових робітників до розподільників. Крім того, існувала складна система реєстрації новоприбулих, без котрої вони не могли потрапити не тільки на виробництво, а до гуртожитку, їдальні та крамниці робкоопів, оскільки зокрема в закладах громадського харчування обслуговували за талонами, а у магазинах — по картках. Так, на шахті № 12 Брянського рудоуправління завербовані робітники, що прибували, мали зареєструватися у 11 пунктах, задля того, щоб отримати призначення на роботу й належний «соціальний пакет»⁹⁶.

«Самозакріпленню» перешкоджали не тільки незадовільні умови праці та побуту на підприємствах, а й брак кваліфікованих кадрів. Як зазначали М. Мухін і С. Журавльов, ця практика тимчасово посилила на ринку праці конкуренцію за фахівців, за котрої фабзавкомми нерідко вдавалися до відвертого переманювання останніх, що, безперечно, було вигідно для таких працівників⁹⁷. У таких умовах заходи уряду щодо зниження плинності робочої сили виявилися найбільш ефективними щодо малокваліфікованих кадрів.

Плинність робітників зростала з місяця в місяць, навіть незважаючи на те, що висококваліфікованим надавалися послаблення, наприклад, до них не завжди застосовувалися стягнення, що обумовлювалися колективними угодами за незначні дисциплінарні порушення⁹⁸. За даними українського історика О. Трубенюк, до кінця першої п'ятирічки «самозакріпилося» не більше третини загальної кількості робітників, що свідчило про опір останніх намірам влади обмежити їх право на вільні пересування та працю⁹⁹. Коли адміністрація підприємств вперто відмовляла трудівникам у розрахунках, конфлікти між сторонами іноді переростали в бійки, як це трапилося на шахті № 1 Фомінського рудоуправління¹⁰⁰.

Первісно зменшенню плинності кадрів сприяла карткова системи постачання, що прив'язувала працівників до певного місця роботи. У зв'язку з її скасуванням у 1934 р. практику матеріального заохочення до роботи на певному підприємстві поступово було припинено. Замість «самозакріплення» і нормованого постачання все активніше використовувалися гласні й негласні адміністративні методи впливу на робітників, чому сприяли зміни на ринку праці.

Намагаючись компенсувати брак робітничих рук у гірничій промисловості Донбасу, де практика «самозакріплення» не приживалася через небезпечні умови праці та невлаштованість побуту шахтарів, керівництво об'єднання «Вугілля» на початку 1931 р. запропонувало ЦК КП(б)У використати в Донецькому регіоні закон «Про дійсну військово-виробничу службу», котрий передбачав заміну для призовників відповідної повинності альтернативною трудовою, щоб поновити воєнно-комуністичну практику застосування праці червоноармійців у цій галузі.

«Щоб не послабити міць збройних сил направленням великого числа демобілізованих для відбування трудової повинності у Донбасі», пропонувалося «на найближчі два роки встановити підвищений контингент призовників до Червоної Армії з селянського населення — по 40–50 тис. на рік — і весь цей набір надіслати на шахти для роботи в порядку, що передбачається законом про військово-виробничу службу». Тому на підприємствах трудармійці мали перебувати на казарменому становищі. Одночасно, як й іншим мобілізованим, останнім належало опановувати курс військового і політичного навчання під керівництвом командирів Червоної армії, щоправда скорочений. Працю цих призовників передбачалося оплачувати за нормами та розцінками, що існували для звичайних робітників, однак на руки видавати не повний заробіток, а суму, котра залишалася після вирахування коштів, необхідних на їх утримання. Після відбуття служби терміном 1 рік й 6 місяців сімейні «трудова червоноармійці» набували право на перевезення свої родин на підприємства, щоб жити разом із ними¹⁰¹.

Іншим джерелом поповнення дефіциту робочих рук у Донбасі, за пропозицією правління об'єднання «Вугілля», мали стати колишні куркулі — 50–60 тис. осіб. Однак їх використання мало свою специфіку. «З метою охорони підприємств від можливих актів шкідництва з боку розкуркулених та куркульської агітації серед робітників», розкуркулених пропонувалося «використовувати на роботі компактними масами, шляхом виокремлення для них спеціальних шахт, переважно середніх з переважанням ручної здобичі, які мають самостійні колонії більш-менш віддалені від робітничих центрів».

Обов'язковою умовою допуску колишніх куркулів на шахти мав стати «постійний пролетарський нагляд [за ними] на самій роботі, що здійснювався шляхом «розбивання» розкуркулених побригадно і призначення бригадами серед них кваліфікованих кадрових робітників, переважно партійців або з профактиву».

Оплата праці, продовольче й промислове постачання розкуркулених мали здійснюватися звичайним порядком, за загальними нормами, встановленими для робітників кам'яновугільної промисловості Донбасу, а її стимулювання — шляхом запровадження певних переваг, а саме поновлення у виборчих правах після трирічної праці у цій галузі (виняток становили «позбавленці», котрі зразково працювали, та для яких цей термін, за клопотанням адміністрації, міг бути скороченим до 1 року) й отримання житла сімейними жінками, котрі не мали адміністративних стягнень, для сімейних — після 1 року роботи на шахті, а для холостих — після 3¹⁰².

На жаль, не з'ясовано, чи були у другій половині 1931 р. і в 1932 р. втілені у життя воєнно-комуністичні плани об'єднання «Вугілля», а саме — чи були організовані в Донецькому регіоні трудові частини з військовослужбовців строкової служби та чи створювалися тут «спецпоселення» розкуркулених? Проте відомо, що на початку 1933 р. у Донбасі було проведено генеральну «чистку» підприємств і населених пунктів від колишніх «куркулів».

Основним заходом стримування плинності робочої сили в умовах радянської індустріалізації, як й у добу петровської промислової модернізації, стало введення внутрішніх паспортів, згідно з постановою РНК СРСР від 27 грудня 1932 р. Останні видавалися для громадян віком від 16 років та старше, котрі постійно проживали в містах, на новобудовах, у робітничих селищах, працювали у промисловості, на транспорті й у радгоспах. Ці документи ставали для трудівників єдиним посвідченням особи. Діти вносилися в паспорти батьків. Вони також реєстрували повне ім'я і прізвище громадянина, дату та місце його народження, національність, соціальне походження, постійне місце проживання, відомості про військовий обов'язок, утриманців і дійсні документи, на основі яких їх було видано. Паспортна система й прописка у поєднанні з системою «самозакріплення» на виробництві мали не тільки прив'язати кожного працівника до певного місця проживання та роботи, а й сприяли ліквідації безробіття, поширенню нової форм дисципліни праці та зміцнювали партійно-державний контроль над формуванням робітничого класу.

Паспорти не видавалися особам, позбавленим виборчих прав, із політичних міркувань — так званим «позбавленцям». Виявлення тих, котрі не мали права на отримання зазначених документів, здійснювалося за підтримкою робітничих кореспондентів, які у стіннінках і заводських багатотиражках мали викривати «всіх тих, хто примазався до чесних робітників, хто не має права на одержання паспортів»¹⁰³. Копії їх заміток в обов'язковому порядку надсилалися до інформаційних відділів ОДПУ.

У лютому 1933 р. Наркомат праці СРСР проінструктував профспілки, що всі робітники, котрі не отримали паспортів, мають бути звільненими впродовж десяти днів. Крім того, причина цього мала фіксуватися в офіційних документах останніх. Директорів підприємств закликали суворо розглядати їх особисті

справи, щоб бути впевненими, що колишні куркулі, торговці, кустарі й інші «позбавленці» не видають себе за робітників. Як зазначав орган ВЦРПС — газета «Труд», «паспорт надав можливість «проявити» справжнє обличчя його володаря»¹⁰⁴.

Навесні 1933 р. було з'ясовано приблизний контингент осіб, що підлягали «вичищенню». «Чистку» проводили комісії, до складу котрих в обов'язковому порядку входили активісти з робітників¹⁰⁵.

Одночасно проводились операції по виселенню розкуркулених, що опинилися на вулицях промислових центрів та робітничих селищ. За повідомленням органів ДПУ, проведення таких акцій у Донбасі, «як у промисловості, так і на селі відбулося без ексцесів. З боку широких робітничих мас виселення куркульства супроводжувалося позитивним реагуванням, особливо на підприємствах, звідки була вилучена частина куркулів, котрі підлягали виселенню. Негативні прояви, що мали місце головним чином з боку нових робітників, в основному характеризуються виявом жалості щодо куркулів, яких виселяли. На деяких металургійних підприємствах (Макіївський та Луганський заводи) були зафіксовані численні провокаційні чутки, що розповсюджувалися антирадянськими й куркульськими елементами, про повстання в промислових центрах і селах, котрі мовби мали відбутися»¹⁰⁶.

Однак не всі розкуркулені були «вичищені». На багатьох підприємствах, за оцінкою ДПУ, зберігалася «висока засміченість куркулями, які «просочувалися» за фіктивними документами, виробленими кустарним способом». До числа «засмічених» зараховувалися Щегловський та інші рудники Сталінського району, Дружківський завод Костянтинівського, шахти Гришинського й Горлівського районів. На окремих рудниках під час повторної перевірки, проведеної ДПУ, було виявлено до 40 куркулів. Це були ті, «які сховалися від виселення або втекли з Півночі»¹⁰⁷.

Особи, котрих «вичищали», одержували довідки, в яких зазначалася причина їх звільнення, наприклад, «приховування соціального походження». Ті, котрі успішно утаїли своє минуле, отримували паспорти, які гарантували спокій і відкривали перспективу для нового життя¹⁰⁸.

Останній крок на шляху до скасування конституційного права громадян на вільну працю було зроблено наприкінці 1938 р. 28 грудня того року РНК СРСР ухвалила постанову про зміцнення трудової дисципліни, згідно з котрою заборонявся вільний перехід найманих працівників з одного підприємства на інше. Також було посилено міру адміністративного покарання за порушення внутрішнього розпорядку й трудової дисципліни та запроваджено заходи матеріального заохочення до безперервної праці на одному підприємстві або в закладі. Боротьба з «літунами» й «ледарями» мала здійснюватися шляхом застосування адміністративних і економічних заходів аж до їх звільнення або переведення на низькооплачувану роботу чи переміщення на нижчу посаду на термін до трьох місяців. Крім того, «літуни» позбавлялися права на відомче житло та отримання страховки у разі тимчасової втрати працездатності впродовж шести місяців.

В 1930-х рр. у Радянському Союзі склалася репресивна модель трудових відносин, за якої непокарання було свого роду нагородою. Чітко окреслювалося коло осіб, котрих вважали «злісними дезорганізаторами виробництва». Такими

оголошували не тільки порушників трудової дисципліни, а й працівників, які своїми діями сприяли зриву виконання виробничих програм (через навмисне псування й поломку інструментів і механізмів, простої в роботі, систематичне виготовлення браку, відмову від виконання певного завдання)¹⁰⁹.

Зміцненню трудової дисципліни сприяло введення у 1929 р., за аналогією з 1920 р., принципу єдиноначальності управління на заводах та фабриках. Однак, якщо перший раз запровадження його обмежило втручання профспілок у суто виробничі питання, то вдруге — їхні права на співучасть в організації праці.

За повідомленням ДПУ, «основна маса кадрових робітників, особливо старі виробничники, поставилися до даного заходу позитивно. Надаючи належне значення новій системі управління підприємством, ця частина робітників вважає, що при єдиноначальності підвищується виробнича дисципліна, продуктивність праці, що робітники отримують на роботі більш тверде керівництво»¹¹⁰. Однак питома вага таких працівників у виробничих колективах була незначною.

Запровадження єдиноначальності підтримали зокрема й деякі працівники великих металургійних підприємств Дніпропетровщини¹¹¹. Проте більшість робітників поставилася до цього заходу із занепокоєнням і недовірою.

Деякі з них, як працівники Краматорського металургійного заводу Артемівської округи, вважали, що «взагалі єдиноначальність непогана, але вона несвоєчасна, оскільки дає великий козир у руки адміністрації, а остання політично не зацікавлена в будівництві соціалістичної держави»¹¹².

«Серед певної частини робітників — зазначали працівники ДПУ, — помічається явне нерозуміння значущості даного заходу: окремі з них розглядають єдиноначальність як повернення до старого безконтрольного «директорства», до певного обмеження прав робітників»¹¹³. Противники єдиноначальності говорили, що й «зараз господарники мають широкі права, а якщо надати їм більше, тоді до кабінетів не можна буде заходити без доповіді». Робітники непокоїлися, що «єдиноначальність призведе до кумівства та протекціонізму, що майстри будуть зловживати своїм становищем, «зводити рахунки з робітниками», «що не буде кому скаржитися на несправедливості, всі злякаються і пропала наша свобода»¹¹⁴.

Мали місце розмови «про необхідність у зв'язку з розширенням адміністративних прав техперсоналу підвищити його персональну відповідальність та посилити контроль за його роботою з боку партійних і профспілкових організацій»¹¹⁵. Робітники також побоювалися, «що нова система управління підприємствами значно ослабить ініціативу робітничих мас та виробничих нарад, що постраждають питання висування робітників і буде вбита самокритика»¹¹⁶. Їх хвилювало те, що «даний захід зменшує значення парторганізацій, профспілок й інших [громадських] організацій, що роль профспілок в основному зводиться до виконання розпоряджень адміністрації»¹¹⁷. А «якщо так буде, то на який чорт нам профспілка?», — риторично запитували вони.

Деякі «відстали», за оцінкою ДПУ, робітники, побоювалися, «щоб єдиноначальність не відбилася [негативно] на їх матеріальному становищі», бо «при новій системі у питаннях призначення норм й встановлення розцінок адміністрації надається повна ініціатива і, що в цьому відношенні, запанує свавілля»¹¹⁸. «При єдиноначальності адміністрація і техперсонал що хочуть, те і

роблять», — обурювалися вони. «Після запровадження єдиноначальності погіршиться матеріальне становище, бо вони відразу ж будуть урізати наш заробіток та збільшувати норми», — передрікали робітники¹¹⁹. На жаль, їхні передбачення скоро виправдалися.

Скорочення прав профспілок супроводжувалося драконівськими заходами зміцнення виробничої дисципліни. В травні 1930 р. (згідно з доповненням до Кодексу законів про працю (КЗпП), сформульованим у ст. 57) адміністрація отримала право звільняти робітників за систематичне недовиконання норм¹²⁰. У тому ж році було запроваджено покарання за дрібну заводську крадіжку, включаючи такі заходи дисциплінарного впливу, як догана з оголошенням по цеху або підприємству (якщо вартість вкраденого не перевищувала 50 руб.) і звільнення¹²¹.

В лютому 1930 р. РНК СРСР доручив Народному комісаріату праці, за згодою з ВЦРПС, господарськими наркоматами країни й відповідними органами республік, розробити у піврічний термін проект нового загальносоюзного КЗпПу, котрий би переглянув існуючу практику договірних відносин між управліннями підприємств та профспілками відповідно до курсу на зміцнення адміністративного господарювання¹²². В кодексі, ухваленому у середині 1930-х рр., були переглянуті, а фактично скасовані, незважаючи на формальну чинність, демократичні норми КЗпП 1922 р. про колективні угоди, трудові сесії народних судів і деякі інші¹²³. До його прийняття старий кодекс доповнювався дедалі новими статтями, що обмежували права працівників.

Постанова НКП СРСР від 10 квітня 1930 р. надавала право адміністрації звільняти робітника, якщо його перехід на іншу роботу викликав неодноразове (не менше 3-х разів) вироблення браку (без попередження й вихідної допомоги) та в разі його переведення за постановою комісії з «чистки» (з вихідною допомогою за 12 робочих днів)¹²⁴.

Згідно з правилами внутрішнього розпорядку, затвердженими НКП СРСР 17 грудня 1930 р., працівникам заборонялося відмовлятися від надурочних робіт, а також від виконання їх за розцінками й нормами, з котрими вони не погоджувалися. Жорстко фіксувався кінець і початок робочого дня (тих, які спізнювалися, реєстрували та допускали до роботи тільки з дозволу адміністрації; а щоб залишити її раніше, необхідно було отримати перепустку), про свій невихід на роботу працівник мав повідомляти майстрові або завідуючому цехом того ж дня або напередодні.

«Удосконалений» табель покарань, ухвалений Наркоматом праці у 1932 р., передбачав такі стягнення за порушення трудової дисципліни, як догану з оголошенням по підприємству й повідомленням фабзавмісцевкому чи цехкому і відмітку в документі робітника, притягнення його до відповідальності перед виробничим товариським судом, а також — звільнення без попередження та вихідної допомоги із заборорою працювати на заводах і на транспорті протягом 6 місяців.

У разі злісного порушення виробничої дисципліни працівники мали притягатися до кримінальної відповідальності в народних судах з одночасним звільненням або відстороненням від роботи. До того ж незалежно від накладеної останніми міри покарання з них могли стягати збитки, завдані порушенням

дисципліни, й не сплачувати заробітну плату за запізнення чи прогул. Коли трудівника звільняли з роботи, це обов'язково відзначалося у його документі¹²⁵.

Часто порушниками трудової дисципліни поряд із вихідцями із сіл, котрі вважалися «класово відсталими», були комуністи, які мали імідж «передовиків». Щоб підняти їх авторитет, партколегія ЦК КП(б)У ухвалила постанову «З питання про прогули членів та кандидатів партії», у котрій запропонувала цеховим партосередкам та заводським парторганізаціям «виганяти злісних прогульників з лав партії, як дезорганізаторів виробництва, що підривають своєю поведінкою авторитет партії в очах робітників»¹²⁶.

Логічним продовженням політики боротьби з порушеннями трудової дисципліни стало видання 15 листопада 1932 р. постанови ЦВК «Про звільнення за прогул без поважних причин», згідно з котрою трудівники, які пропустили хоча б один робочий день без останніх, підлягали звільненню і відповідно втрачали всі привілеї, пов'язані з їх працею, — житло, продуктові картки й інші соціальні переваги¹²⁷.

Порядок запровадження цієї постанови конкретизувала інструкція НКП СРСР від 26 листопада 1932 р., котра рекомендувала притягати порушників трудової дисципліни до кримінальної відповідальності. Зокрема, якщо робітник, звільнений за прогул, не здавав забірну книжку на постачання та ордер на квартиру, то його належало притягати до кримінальної відповідальності. Інструкція також встановлювала, що працівникам, звільненим із формулюванням «злісні дезорганізатори виробництва», попередня робота на даному підприємстві не зараховувалася у робочий стаж і вони не приймалися на іншу роботу впродовж 6 місяців з дня звільнення¹²⁸.

Виконання постанови ЦВК від 15 листопада виявилось нереальним щодо кваліфікованих робітників. Через брак професійних кадрів табельники звичайно реєстрували прогули їх як «невиходи з поважних причин»¹²⁹. Факт повсюдного саботування останньої заводською адміністрацією констатував народний комісар праці СРСР А. Цихон. Однак він вважав, що перешкодою на шляху до її виконання була погана організація обліку робочої сили, й відповідно пропонував посилити систему контролю за присутністю працівників на підприємстві¹³⁰.

За твердженням В. Голдмана, наприкінці 1933 р. на заводах та фабриках було запроваджено подвійну систему такого контролю: в цехах і на підприємстві взагалі. На робочому місці його мали здійснювати табельники, а присутність робітника на заводі — констатувати охорона на прохідних. Відповідно кожен із них мав щоденно реєструватися чотири рази — проходячи й уходячи з цеху та із підприємства¹³¹.

За даними О. Трубенко, система подвійного контролю на заводах і фабриках існувала з кінця 1920-х рр. Зважаючи на збільшення аварій та підпалів на виробництві, зазначала вона, 12 травня 1927 р. РНК СРСР ухвалила постанову про створення на державних підприємствах загальносоюзного й республіканського значення загонів позавідомчої воєнізованої охорони (ВО), котрі підпорядковувалися ВРНГ (Вищій раді народного господарства). На останні покладалися завдання застосування найрішучіших репресій до робітників та інженерно-технічних працівників за прояви недбалості, що створювали небезпеку для роботи підприємств, а також очищення їх від осіб, котрих могли використовувати у диверсійній та шпигунській роботі¹³².

Охорону дрібних підприємств місцевої промисловості, заводів держторгівлі й установ кооперації здійснювали пости промміліції¹³³, а стратегічно важливих новобудов та оборонних заводів (Дніпробуду, Штерівського порохового, Укрвибухового заводів і Луганського № 60) — військові дивізіони ОДПУ¹³⁴. На жаль, нами не з'ясовані відмінності в повноваженнях ВО, промміліції та останніх.

На початку 1930 р. у республіці діяло 57 загонів воєнізованої охорони з пересічною чисельністю від 50 до 200 осіб кожний та загальною — 5700 бійців та пости промміліції загальною кількістю 6814 осіб, які охороняли 3.465 промислових об'єктів. До квітня 1931 р. відповідно до постанови Ради праці та оборони (РПО) СРСР від 13 грудня 1929 р. всі підрозділи ВО було розформовано, а їх бійців переведено в підпорядкування управління промміліції НКВС¹³⁵.

Взаємини бійців загонів воєнізованої охорони, що на 80,7% склалися із селян, з робітниками були напруженими. Як зазначалося у доповідній записці Управління прикордонної й позавідомчої охорони ДПУ від 14 січня 1930 р., надісланий до політбюро ЦК КП(б)У за підписом голови ДПУ УСРР В. Балицького, «Про стан охорони Укрпромрайону» серед бійців «спостерігаються селянські настрої, що пояснюються в основному нерозумінням політики радвлади і партії на селі, і такі, що приймають у низці випадків характер відкритого незадоволення цією політикою та заподатливість до робітничого класу»¹³⁶.

Охоронці недоброзичливо ставилися до робітників за підтримку політики «розкуркулення». В той же час другі вважали охоронців «дармоїдами» та «держимордами», котрі стежили за ними (щодо вчасності їх приходу на роботу чи залишення її, крадіжок матеріалів чи інструментів, а також політичної благонадійності). Особливо ображало робітників те, що контроль здійснювали вихідці з непролетарських верств¹³⁷. Вони неодноразово заявляли, що «воєнізовану охорону треба скасувати як дармоїдів», що «ми вас не признаємо і підкорятися вам не будемо, бо ви тут не потрібні»¹³⁸.

Через погане матеріально-технічне забезпечення, гірше, ніж у промміліціонерів, бійці ВО не справлялися з покладеними на них обов'язками, тому заводська адміністрація намагалася, щоб насамперед робітники «підкувалися про безпеку підприємств, допомагали охороні, сприяли викриттю шкідників, під якою б маскою вони не просочувалися на виробництво»¹³⁹, навіть, незважаючи на відверту недоброзичливість у стосунках між ВО і працівниками підприємств, які вони охороняли.

Дещо кращий, але в цілому неприязний характер мали стосунки між робітниками та членами постів промислової міліції, в складі котрих частка вихідців із перших сягала 26%, тобто була значно більшою, ніж у загонах воєнізованої охорони, де вона становила 16,3%¹⁴⁰. Проте, як і бійці останньої, міліціонери не справлялися з покладеними на них обов'язками. Часто вони пиячили або спали на робочому місці¹⁴¹. Крім того, через погане постачання й низькі заробітки склад міліцейських постів, як і загонів ВО, часто змінювався, що негативно позначалося на охороні виробничих об'єктів.

З цього приводу робітники Січневого машинобудівного заводу, в цехах котрого 1 грудня 1932 р. відбулося три пожежі, говорили: «У нас на заводі

охорона часто змінюється й по заводу гуляють сторонні люди. Трудова дисципліна погана і багато працівників курять там, де не можна». Вони також скаржилися адміністрації на погане дотримання пропускнуої системи на заводі: «У нас з перепусками не все в порядку. Перепустки видаються, але зворотно не відбираються... Вночі охорона на заводі зовсім незадовільна». Щоб покращити ситуацію із вартуванням, робітники запропонували «мобілізуватися на охорону заводського майна» та «погнати підозрілі елементи з заводу»¹⁴². Аналогічна ситуація склалася на інших підприємствах України. Так, за повідомленням робкора Луганського металургійного заводу, «заводська прохідна перетворилася на зайжджий двір: можуть через неї проходити всі, кому потрібно й не потрібно, з перепусткою і без неї»¹⁴³. Охоронці, не зацікавлені у затриманні злодіїв, байдикували на варті.

28 грудня 1938 р., як уже згадувалося, РНК СРСР ухвалила постанову «Про заходи щодо впорядкування трудової дисципліни й покращення практики державного страхування та боротьбу зі зловживаннями в цій справі», котра мала максимально посилити відповідальність робітників за дотримання трудової дисципліни. До її порушників, які таврувалися як «ледарі», зараховувалися не тільки злісні прогульники та робітники, що байдикували у робочий час, а й ті, котрі випадково запізнилися на роботу або передчасно пішли на обід, чи із запізненням повернулися з обідньої перерви. До таких осіб застосовувалися заходи адміністративного покарання: виносилися стягнення з попередженням про звільнення, переведення на низькооплачувану роботу на термін до трьох місяців або переміщення на нижчу посаду. Працівники, які тричі допустили такі порушення впродовж місяця або чотири за два місяці, підлягали звільненню як прогульники і порушники закону про працю й трудової дисципліни.

Персональна відповідальність за дотримання останньої у виробничих колективах покладалася на керівників закладів, підприємств, цехів та відділів «аж до звільнення з роботи і передання до суду».

Громадською опорою адміністрації у боротьбі за трудову дисципліну були товариські суди. Як підкреслювали С. Журавльов та М. Мухін, до 1929 р. вони в основному боролися з пережитками старого побуту і займалися гучними показовими справами. Їхні дії багато у чому мали превентивний характер. Останні за законом не могли застосовувати суворі дисциплінарні й матеріальні санкції до порушників, їхні рішення обмежувалися громадською доганою, виховними заходами, рекомендаціями та ін.¹⁴⁴

Ситуація змінилася після прийняття 30 грудня 1929 р. постанови РНК СРСР і ВЦВК, котра зорієнтувала ці суди на рішучу боротьбу за трудову дисципліну на підприємствах, перейменувала їх у «виробничо-товариські» й надала повноваження застосовувати до порушників суворі матеріальні та дисциплінарні санкції, а не тільки заходи морального впливу (попередження і винесення громадської догани з опублікуванням у пресі)¹⁴⁵, а саме — стягувати штрафи на користь громадських організацій розміром не більше 10 руб. та компенсації за майнові збитки в разі, якщо вони не перевищували 50 руб., порушувати перед адміністрацією питання про звільнення таких працівників; а перед профкомом про їх виключення з професійної спілки на певний термін та т. ін.¹⁴⁶

На практиці, як зазначали В. Паншин і С. Богданов, вироки, ухвалені товарисько-виробничими судами, були набагато ширшими й різноманітнішими, при-

чому деякі з останніх намагалися перебирати на себе функції адміністрації¹⁴⁷. В газетах того часу нерідко писали про «судове запаморочення», коли вони «перегинають палку», про «надмірний ухил у бік репресій», котрий призводив до зворотного результату — посилення плинності кадрів¹⁴⁸.

30 березня 1930 р. Комітет радянського контролю СРСР ухвалив постанову «Про розгляд скарг трудівників», що заборонила передання до товариських судів справ про накладання дисциплінарних стягнень за їх службові проступки¹⁴⁹. Але вона на практиці часто-густо не виконувалася.

Ініціаторами розгляду справ у виробничих судах формально були робітники, а фактично — адміністрація або партійні чи профспілкові комітети. Заходи впливу на порушників звичайно залежали від громадської думки і завдань виробничо-політичних кампаній, які проводилися, а також від вказівок керівництва й від суб'єктивних вражень суддів¹⁵⁰. Зрозуміло, що в тогочасній пресі два останніх чинники їх роботи не згадувалися, у той час як інші, навпаки, випиналися. Так, за оцінкою робкорів бахмутської газети «Диктатура труда», виробничо-товариські суди, що боролися «з порушеннями трудової дисципліни, з нерозпорядливістю та недбалістю адміністративно-технічного персоналу» в Чистяківському районі Донбасу, «звинувачували і захищали, керуючись інтересами виробництва, настроями й вимогами робітничих мас. Одних — виправдовували, інших — з ганьбою проганяли з виробництва»¹⁵¹.

Обставинами, котрі пом'якшували провину підсудних, були каяття перед судом, їх професійна цінність для виробництва, висока кваліфікація, тривалий трудовий стаж, відсутність раніше виявлених порушень, революційні та бойові заслуги. Тими, що, навпаки, збільшували її, — низька громадська активність, відмова підписатися на позики п'ятирічок, неодноразовість порушення дисципліни, котрі поєднувалися з відсутністю каяття на суді¹⁵². На чинники класової й партійної приналежності дослідники не вказували, тим часом, вони відігравали важливу роль у визначенні міри покарання. Це підтверджували вирокі виробничо-товариських судів, що друкувалися в тогочасних заводських багатотиражках.

Наприклад, розглянемо останні на шахті «Партком» за серпень 1930 р., про котрі повідомляла кадіївська газета «Обушок». Вони стосувалися як пересічних робітників, котрі обвинувачувалися в порушенні трудової дисципліни та перешкоджанні розповсюдженню позики індустріалізації, так і керівництва підприємства, яке визнавалося винним у «виробничому прориві» на ньому.

Найбільшим злочином для робітників вважалася підробка лікарняних листків. Так, ті, котрі обвинувачувалися в систематичній симуляції й підробці таких документів, за вироком суду, «звільнялися з роботи без видачі вихідної допомоги [та одночасно] виключалися з профспілки», тобто позбавлялися пільг її членів на деякі види страхової допомоги, а також «притягалися до кримінальної відповідальності». Водночас гіркі п'яниці, які безпросипно пиячили не тільки вдома, а й на виробництві, систематично прогулювали роботу, а у сім'ї били дружин та дітей, каралися менш суворо, так само, як і працівники, що байдикували на робочому місці, граючи в карти. Їм оголошувалася «сувора догана [із занесенням їхніх прізвищ] на «чорну дошку».

Саботажникам позики індустріалізації з безпартійних робітників звичайно оголошувалася «громадська догана», навіть у разі, коли вони агітували проти

передплати на неї інших працівників. Окрім того, їм рекомендувалося «підвищити культурний рівень через “червоний куток” та клуб». Членам партії, які ігнорували позику, оголошувалася «сувора догана», а парторганізаціям пропонувалося «виключити таких із партійних лав»¹⁵³.

Матеріали виробничо-товариського суду шахти «Партком» підтверджують думку О. Трубенюк про те, що в 1930 р. арсеналом засобів громадського впливу на робітників, притягнутих до відповідальності, були попередження, порушення перед профспілкою питання про виключення на певний термін їх з членів та клопотання перед керівництвом про звільнення з роботи¹⁵⁴.

Найсуворіше каралися адміністративно-технічні працівники, котрих влада обвинувачувала у «виробничому прориві» як «злісних дезорганізаторів виробництва». Це підтверджує вирок товариського суду шахти щодо членів її керівного «трикутника» (адміністрації, парткому та шахткому). За його вироком, управляючого підприємством Харламова й головного інженера Черних було запропоновано зняти з керівних посад, секретаря партосередку Панасенка — з партійної, секретаря осередку ЛКСМУ Желябіна — з комсомольської посади, а відповідального профпрацівника Анісімова — з керівної профспілкової роботи». Голові шахткому Нарбуту чомусь оголошувалася лише «громадська догана». Ще декілька осіб з адміністрації було визнано невинними, а одного її працівника, що обвинувачувався в «шкідницькому» спаленні вугілля (посада не зазначена), притягнуто до кримінальної відповідальності¹⁵⁵.

У 1931 р. заходи щодо покарання порушників дисципліни, як і норми трудового законодавства, на котрі орієнтувалися члени виробничо-товариських судів, стали більш суворими. Так, за вироком суду Артемівської шахти, прогульники звільнялися з роботи терміном на три місяці із позбавленням права користуватися гуртожитком та заводською їдальнею¹⁵⁶.

Від 13 січня 1932 р., згідно з інструкцією НКЮ УСРР та ВУРПС, рішення судів щодо «соціально-небезпечних елементів» про звільнення їх з роботи, що поєднувалося з виключенням із профспілки, вважалися остаточними й не підлягали оскарженню¹⁵⁷. Матеріали виробничо-товариських судів містять унікальну інформацію про існування «неформальних правил» у заводському середовищі, включаючи відповідь на питання, хто вважався «своїм», а хто «чужинцем»¹⁵⁸.

Рішення громадських судів не завжди виконувалися, як і державні законодавчі акти щодо зміцнення трудової дисципліни. Порушників пильно виявляли та суворо карали у розпал відповідних кампаній, але після їх завершення на підприємствах наступало затишшя. Тобто дисциплінарні заходи мали короткотерміновий кампанійський характер, оскільки приймалися в основному, оглядаючись «на верх» й у відповідному тоні, а не задля реального покращення справ на виробництві.

Як підкреслили історики С. Журавльов і М. Мухін, «саме на рубежі 1920–1930-х рр. у практику радянського життя входить своєрідна гра під назвою «імітація суворих заходів», коли замість досягнення елементарної вимогливості та регулярного контролю за порядком в угоду «верхам» керівники підприємств озвучували погрози, що періодично повторювалися, суворо наказувати недбайливих працівників, котрі часто не реалізовувалися на практиці»¹⁵⁹.

Це підтверджують інформаційні довідки ДПУ за 1933 р. В одній із них містилася скарга кадрового робітника про масове поширення прогулів на шахті Ілліча й формальний підхід до боротьби з ними: «У нас на Іллічі дуже погані справи з труддисципліною і виходами на роботу, особливо «заїдають» виробництво прогульники. Щоб виконати промфінплан та не вилетіти з кожним місяцем у трубу, потрібно оголосити рішучу боротьбу нехлюям. Хіба це жарти, що вони цілими списками вивішують догани, а більш рішучі заходи не вживають. Робітник порушує внутрішній розпорядок, десятник не підтримує дисципліни, шахтком мало бореться з прогулами, партосередки також не звертають на це уваги, а прості люди крізь ходять і чешуть язиками: «Будемо займатися безладом, доки не нададуть розрахунок, а то так з виробництва не підеш!»¹⁶⁰

Керівники підприємств не могли або не хотіли повною мірою реалізувати на практиці надані їм широкі повноваження по управлінню підлеглими та контролю за ними й під час оголошення в 1934 р. «кампанії за зміцнення єдиначальності»¹⁶¹.

Розходження між ділом і словом на різних поверхах влади, велика дієвість неформальних механізмів (особисті зв'язки та відносини, хабарі й ін.) разом із реальною залежністю робітників від адміністрації, що зростала, приводило до корозії їх свідомості, сильно впливало на дієвість мотивації праці, спонукало останніх до відповідної поведінки, змушувало пристосовуватися, приводило до все більшого відчуження трудівників від держави, формувало в них переконаність у тому, що будь-які суворості — справа часу й вони розіб'ються об «риффи» виробництва, і, врешті-решт, «будуть спущені на гальмах». У результаті в 1930-ті рр. відбувалося швидке формування архетипу «радянського робітника» — зовні звичайно лояльного до влади («сперечатися з начальством — все одно, що плювати проти вітру»), але завжди «собі на умі»¹⁶².

На підставі розглянутого можна зробити висновок, що намагання держави застосовувати заходи репресивного тиску щодо робітників свідчило про те, що значна їх частина, в тому числі висококваліфікована, не підтримувала багатьох заходів компартійно-радянської влади в сфері виробництва, засуджувала насильницький характер відносин її та найманих працівників. Проте партійно-радянське керівництво наполягало на необхідності подальшого застосування каральних заходів проти робітників, перекладаючи на них, як і на господарсько-технічних працівників, провину за власні економічні прорахунки, котрі неминуче призводили до «проривів» на виробництві. Перманентний пошук винних — «ледарів», «прогульників», «класових ворогів», «дезорганізаторів виробництва», «шкідників» — свідчив також про свавілля кримінального судочинства, для якого недотримання правових гарантій стало нормою функціонування.

4. Карткове постачання

У 1928/29 р. в Україні виникла товарна криза, зумовлена руйнуванням приватного ринку, коли державна й кооперативна торгівля не справлялася із забезпеченням зростаючої чисельності жителів міст сільськогосподарськими і промисловими товарами. Особливої гостроти товарна криза набула в УСРР. Така ситуація була спричинена неврожаєм та надмірним вивозом продовольства