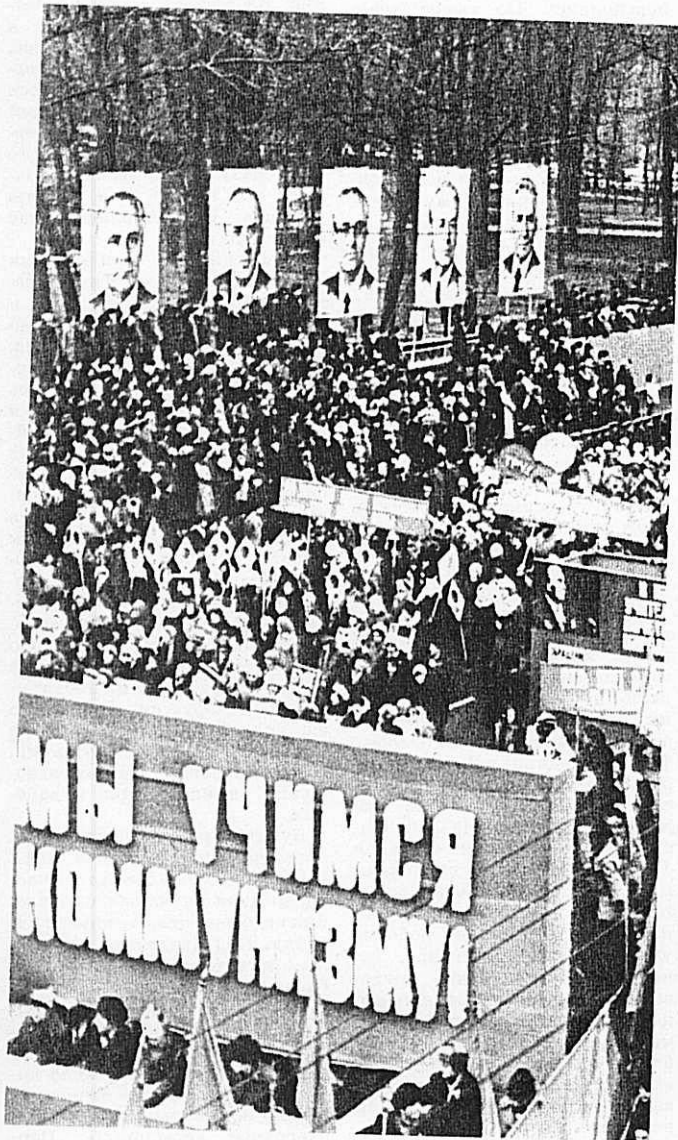


БАСТОВАЛИ ЛИ РАБОЧИЕ



ДО ПЕРЕСТРОЙКИ?

Забастовки на предприятиях страны, еще в позапрошлом году вызывавшие состояние шока, похоже, становятся привычным явлением нашей жизни, чуть ли не одной из примет перестройки. И по мере углубления социально-экономического кризиса все чаще можно услышать, что, мол, «раньше была дисциплина, люди меньше болтали, не бастовали, и в магазинах все было...»

Общепринято считать началом забастовочного движения период перестройки. Сегодня одни, защищая идеалы социализма, а другие, развенчивая марксистские догмы, в том числе и «передовую роль рабочего класса», фактически признают отсутствие забастовочного движения в годы тоталитаризма. Действительно, жесткое идеологическое давление в сочетании с репрессиями и судебными преследованиями, казалось, свели тогда возможность бастовать на нет. Правда, в научной литературе упоминались забастовки 20-х годов, но они обычно связывались с переходным периодом и издержками нэпа, а не с собственно социалистическим развитием СССР.

Укоренившееся представление об отсутствии забастовочного движения в доперестроечное время прочно живет в общественном сознании. Нам так долго внушали, что это явление присуще только капиталистическому миру, что даже забастовка и расстрел рабочих в июне 1962 года в Новочеркасске, о котором широкая общественность узнала лишь недавно, поначалу выглядели трагическим исключением. Но так ли это?

Поиск материалов в архивах Белорусской ССР позволил обнаружить 59 фактов коллективных отказов от работы на промышленных, транспортных предприятиях и стройках БССР, которые явно подпадают под определение забастовки, только за период 1956—1965 годов. При этом есть все основания полагать, что в действительности их было гораздо больше.

Архивные документы свидетельствуют об очевидном стремлении на всех уровнях управления скрыть, а если это невозможно, то хотя бы уменьшить масштабы и значение забастовок. Начальники участков, цехов, директора предприятий, несмотря на существовавшие требования, не торопились докладывать о фактах забастовок вышестоящему начальству. Директор Гродненской обувной фабрики в январе 1962 года целый день скрывал забастовку 160 рабочих и, лишь не сумев договориться с ними, на завтра позвонил в горком партии. По-человечески его вполне можно понять. Ведь участие в разбирательствах лиц со стороны, а точнее — сверху, как правило, было

больше неприятности руководителю.

Несомненно, что какая-то часть конфликтов разрешалась на месте и дальше информация не уходила. Косвенно об этом свидетельствуют протоколы обсуждения забастовок непосредственно на предприятиях, в которых часто упоминается, что «подобные случаи были у нас и раньше».

Сам термин «забастовка» в документах почти не употребляется. Фигурируют такие выражения как «неприятный факт», «случай», «факт нарушения дисциплины» и т. д. Названия протоколов бюро и собраний партийных и профсоюзных организаций также, как правило, замаскированы. Диапазон их широк — от совершенно нейтральных: «О состоянии организации труда» до более определенных, но ничего не говорящих по существу произошедшего: «О неправильном пересмотре норм выработки», «О нарушении трудового законодательства» и т. д.

В архивах отсутствует какая-либо статистика или учет забастовок. Это затрудняет достоверную оценку масштабов забастовочного движения. Можно говорить лишь о минимальной цифре обнаруженных к сегодняшнему дню забастовок. Но и она с учетом уровня развития промышленности республики в те годы и скрытых случаев достаточно показательна.

Забастовки случались как в крупных городах республики, так и в средних и даже небольших населенных пунктах. Большинство их были частичными, то есть охватывали участки, потоки, цеха. Точно определить численность забастовавших невозможно. Нередко в постановлениях подчеркивается участие в забастовке 6—15 человек, хотя анализ документов показывает, что эти рабочие были фактически инициаторами, а после их отказа от работы переставала работать вся смена, весь цех. Так произошло 3 апреля 1961 года в сталльцехе Минского тракторного завода, когда после отказа от работы 7 человек простоял весь цех. 4 апреля 1963 года открыто высказывали свои требования к администрации и отказались от работы 6 человек из роликового цеха подшипникового завода, а не работал весь участок. Есть и другие аналогичные примеры.

Если судить по протоколам

партийных организаций, то количество участвовавших в забастовках рабочих относительно невелико: в половине случаев до 50 человек. Лишь 10 раз речь идет о забастовках цехов и один раз об общезаводской забастовке, т. е. о тех случаях, когда бастовало значительное количество рабочих. Правда, очень часто сведений на этот счет протоколы не содержат вообще. Так, 1 июля 1957 года три смены не работала главный конвейер одного из крупнейших машиностроительных предприятий республики — завода «Гомсельмаш». Рабочие выступили против введения новых норм выработки, игнорирования их мнения при решении производственных вопросов. Уже через день бюро городского комитета партии признало справедливый возмущение рабочих и наказало виновных. Выступление рабочих было массовым. Может именно поэтому в документах не обнаружено упоминаний о его численности.

Забастовки проходили на предприятиях почти всех отраслей промышленности. Наиболее активными были машиностроители. Часто бастовали рабочие электротехнических заводов. Всего на предприятиях этих двух отраслей произошло более половины всех забастовок.

Продолжительность почти всех забастовок невелика — до 3 суток. За это время местными усилиями партийных и хозяйственных руководителей рабочих, как правило, удавалось уговорить приступить к работе.

Документальный материал показывает, что в большинстве случаев возмущение рабочих было справедливым. Вопросы, которые они ставили, чаще всего можно было решить на месте и не доводить дело до конфликтов. Некоторые конфликтные ситуации возникали из-за незнания рабочими новых условий труда. Требовалось только разъяснение. Но начальство зачастую не хотело и не умело вести серьезный разговор с подчиненными. Их просто не воспринимали как равноправную сторону диалога.

Отказ от работы был крайним методом борьбы. Как правило, рабочие сначала пробовали разобраться в ситуации на месте с помощью своих руководителей. На МАЗе в марте 1961 года ремонтники кузнечного цеха, считая «неверной» новую инструкцию об условиях премирования и недовольные объяснением начальника цеха, пришли на прием к директору. Он пообещал зайти в цех на следующий день, но не сдержал своего слова. В результате люди отказались от работы. Директор Минской мебельной фабрики им. Димитрова в сентяб-

ре 1962 года вообще отказался обсуждать вопрос о новых нормах с рабочими, заявив что «мне нечего с ними разговаривать». Пустые обещания, волокита в решении наболших вопросов только усугубляли конфликтные ситуации.

Остерегаясь открыто конфликтовать с администрацией, рабочие часто применяли такие прогрессивные с точки зрения марксистской теории формы борьбы пролетариата западных стран как «замедленная работа», «работа по правилам», «забастовки наоборот»... Так, 2 и 3 декабря 1958 года после введения новых норм сорвали график испытания моторов рабоче сборочного цеха МТЗ. 29 августа 1960 года 30 работниц трикотажного цеха витебской фабрики «КИМ» снизили выработку на 40—50 процентов, будучи недовольными новыми условиями труда.

По мере исчезновения привитого годами сталинизма страха рабочие все чаще стали решаться на забастовки. Если в 1956—1960 годах их установлено 18, то в 1961—1965 — 41. Особенно значительным был всплеск стачечной борьбы в 1962—1963 годах. На один 1962 год пришлось почти четверть всех забастовок. Они отличались и большим упорством — более половины их длились 2-3 дня.

Сложившаяся ситуация начала серьезно беспокоить руководство республики. Об этом свидетельствует то, что президиум Совета Народного Хозяйства ВССР с 31 марта по 14 августа 1962 года вынужден был 5 раз возвращаться к рассмотрению этой проблемы на своих заседаниях. На них отмечалось возросшее количество случаев отказа от работы.

В этой связи трагические события июня 1962 года в Новочеркасске уже не кажутся такими случайными. Именно в это время на общий невысокий уровень материального положения трудящихся наложились результаты денежной реформы 1961 года и повышение цен на мясо-молочную продукцию в 1962 году. Последнее подтолкнуло и работниц цеха коммунистического труда витебской швейной фабрики «Знамя индустриализации» на прекращение работы 2 и 4 июня. Этот случай рассматривался на бюро Витебского обкома КПВ. Руководство фабрики было обвинено в «политической близорукости» за то, что не учло совпадение перехода на шовинского вида изделий с проведением мероприятий правительства по повышению розничных цен.

В сентябре 1962 года в партийных организациях промышленных, транспортных предприятий и строев прошло об-

суждение постановления ЦК КПВ от 25 августа 1962 года «О фактах грубого нарушения установленного порядка пересмотра норм выработки на предприятиях и стройках республики». Поводом для обсуждения послужил отказ 96 человек от работы 1 августа в прессовом цехе МТЗ. Для него характерны типичные черты и других забастовок. В этот день были введены новые нормы выработки. Они не были согласованы с цеховым комитетом профсоюза. В мае нормы уже повышались. Но вырос план, выработка, а, следовательно, и зарплата. Возникла угроза перерасхода фонда заработной платы и невыплаты премиальных администрации. Поэтому подготовили новый пересмотр норм. Однако на этот раз «плохо разъяснили» его необходимость и рабочие возмущались.

Недостатки в нормировании и грубые нарушения порядка пересмотра норм наблюдались постоянно. Введенный с 1957 года новый порядок пересмотра норм выработки расширил возможности администрации на местах и... увеличил количество нарушений. Уже 18 июня 1958 года при обсуждении хода его введения на заседании президиума Белсовпрофа отмечалось, что часто руководители предприятий пересмотр норм осуществляли, а мероприятия по поднятию производительности труда оставались невыполненными.

Рабочих иногда не только не предупреждали о введении новых норм в соответствии с законодательством за две недели, но и вводили их «задним числом». На Витебском заводе радиодеталей 10 июня 1958 г. издали приказ о введении новым норм со 2 июня, что, естественно, вызвало возмущение рабочих. На Гродненской обувной фабрике 4 января 1962 года фабком утверждал новые нормы выработки, которые были введены уже 2 дня назад. Об этих нормах рабочие узнали только 12 января. Такое грубое нарушение трудового законодательства привело к двухдневной забастовке 160 человек. Рабочим удалось добиться выплаты среднемесячной заработной платы за январь. И такие случаи были не единичными.

Белсовпроф, СНХ ВССР регулярно возвращались к «забастовочному вопросу», констатировали одни и те же недостатки, принимали обязывающие постановления, но коренного улучшения не было. Это происходило из-за двойственности позиции руководства республики, с одной стороны, требовавшего соблюдения трудового законодательства, а с другой — каравшего администрацию предприятия за перерасход заработной платы.

Это противоречие осознавалось и теми, кто стоял у станков. Шлифовщик Минского автозавода А. Пузенко, выступая на конференции Сталинского райкома партии в декабре 1956 года, говорил, что рабочие вынуждены держать свою производительность «про запас».

Попытки передовиков производства значительно перее выполнять нормы все чаще встречали непонимание и отпор со стороны других рабочих, а иногда дело доходило до потасовок. На партийном собрании Витебского завода электроизмерительных приборов в сентябре 1962 года отмечалось, что занижение производительности труда имеется во всех цехах. А рабочий Соболевский откровенно рассказал, что «если переработает норму, то тебя сразу другие рабочие толкают под бок — мол, что ты делаешь, ты оставляешь нас без зарплаты».

Необходимость привлечения низов к разработке норм с целью недопущения перегибов и извращений в этом деле была очевидна. Такая организация, как общественное нормировочное бюро (ОНБ), появилась очень кстати. Оно впервые в СССР возникло на заводе швейных машин в Орше в мае 1961 года по инициативе шлифовщика цеха № 3 В. Гончарова. Он вспоминает: «Мысль о создании рабочего органа для участия в пересмотре норм родилась от несогласия с ихвольным повышением, без проведения каких-либо оргмероприятий...» Вскоре опыт бюро был обобщен и рекомендован к распространению на предприятиях Белоруссии. Это стало еще одной попыткой навести порядок в деле нормирования, гармонизировать взаимоотношения администрации и рабочих.

Бурный рост общественных нормировочных бюро в 1962 году по времени совпал с участвовавшимися случаями проявления недовольства со стороны рабочих. Под давлением партийных и хозяйственных органов бюро спешно создавались на заводах и фабриках республики. К началу 1963 года в Белоруссии уже было около 500 ОНБ, а к апрелю их число достигло 820. Создание бюро приобрело все черты и недостатки очередной «кампании». Первые же проверки их работы показали, что на многих предприятиях они существуют лишь на бумаге и никакой работы не проводят. Администрация на местах часто не желала никакого контроля снизу.

Как только общественная инициатива стала частью командно-административной системы, она начала медленно умирать. Даже там, где бюро поначалу работали эффективно, члены ОНБ вскоре почув-

ГДЕ НАЙТИ КАДРЫ?

По мнению специалистов, в условиях рынка успех любого дела на 30—80 процентов зависит от компетентности и личных качеств руководителей. Какие же сегодня к ним предъявляются требования? Как показывают исследования, в США и ФРГ, например, на первое место выдвигаются знания, уровень квалификации. Затем идут дисциплинированность, трудолюбие, добросовестность. Само собой разумеется, что нужны предприимчивость, умение управлять людьми, знание психологии. Что касается последнего, то забота о людях успешно взята на вооружение японскими, гонконгскими и южнокорейскими фирмами. Такая политика в итоге оборачивается и высоким качеством продукции, и хорошими доходами. Напомню, что программа чрезвычайных мер Общего рынка связана с гуманизацией технологий, прежде всего исключением вредных условий труда.

Для того, чтобы понять, какие качества в первую очередь требуются от наших руководителей, мы провели социологическое исследование на предприятиях Белоруссии. В центре внимания оказались мастера и начальники цехов.

Опрос показал, что приоритет, как и раньше, в доперестроечные времена, принадлежит дисциплине, трудолюбию, добросовестности и ответственности. Вместе с тем очень низко оцениваются забота о человеке и самокритичность. В структуре знаний выделяются знания техники, технологии, а вот экономика и методы управления, оказывается, по-прежнему нужны значительно меньше. Особенно настораживает нечастое проявление таких свойств, как стремление быть лидером нововведений и способность поддерживать передовое.

Таким образом, руководители не могут из-за повседневной текучки перейти от управления технологией к управлению людьми. Между тем организатор производства в условиях рынка обязан обладать рядом новых для него качеств. Это прежде всего умение не терять способности к управлению в резко меняющихся условиях, решительность, инициативность, самостоятельность.

К сожалению, переход от командных методов к экономическим, которые лежат в основе демократического стиля, идет медленно. Вакуум, возникший в результате отказа от административных методов, заполнили социально-психологические.

Однако «кнут» или «пряник» становятся все менее пригодны для управления людьми. Возможность принудить работника к желательному поведению с помощью наказания или награды уменьшается. Эта тенденция обнаружена зарубежными учеными еще в 80-е годы. Фирмы вынуждены привлекать к управлению лиц, обладающих личным авторитетом и «солидарным» или демократическим стилем управления. Предприимчивость, активное мышление, самостоятельность несовместимы с требованиями повиновения.

В ближайшие годы формирование советских менеджеров будет происходить преимущественно на практике, в процессе организации и борьбы за выживание кооперативов, акционерных обществ, частных, малых и совместных предприятий. Уже сегодня на смену административному подбору и расстановке кадров приходит кадровый менеджмент со своими механизмами регулирования в зависимости от конъюнктуры рынка труда. Резко возросло количество школ преподавателей-практиков и консультантов. Нередко слушателям таких школ предлагают учебу совмещать с путешествиями, морскими прогулками или комфортным отдыхом в загородных коттеджах. Чего не придумаешь в условиях конкуренции! Думаю, серьезные специалисты понимают, что полезнее теоретические занятия дополнять практикой на конкретном предприятии. Пример минского ПО «Горизонт», позаимствовавшего практику фирмы «Сименс», говорит о том, что можно успешно создавать заводские учебные центры, приглашая ученых к слушателям, а не наоборот.

Настала пора ежегодно издавать информационный сборник с перечнем мест подготовки и переподготовки специалистов народного хозяйства республики, включая, наряду с государственными курсами повышения квалификации управленческих кадров и отраслевыми центрами, все вневедомственные школы, семинары и другие формы обучения.

Н. БЕЛЯЦКИЙ,
кандидат
экономических наук

ствовали, что «играют роль буфера между рабочими и администрацией». Продолжались попытки поднимать нормы без совершенствования производства, только теперь руками самих рабочих. Не имевшие реальных прав, зависимые от администрации предприятий, общественные нормировочные бюро не могли существенно повлиять на улучшение ситуации.

Большинство забастовок вспыхивали спонтанно, в момент необоснованного повышения норм или получения неожиданно низкой, с точки зрения рабочих, заработной платы, как реакция на явную несправедливость. Но случались и конфликты, которые вызревали дольше. Более года рабочие сепараторного цеха Минского подшипникового завода требовали улучшения условий труда, выдачи спецпитания и введения дополнительных отпусков по вредности. Администрация мер по охране труда не принимала. Председатель завкома ограничивался общими разговорами. После от-

каза в марте 1958 года от работы 32 рабочих цеха проверка санитарии показала превышение нормы запыленности воздуха в 10 раз, а по свинцу — в 1000 раз. Были приняты меры по улучшению санитарного состояния.

Не менее длительной была борьба электрокарщиков Минского автомобильного завода. Начиная с 1962 года, они неоднократно просили освободить их от погрузки и разгрузки электрокаров. Писали коллективные жалобы. Очередное заявление 65 человек было написано в мае 1965 года. Надеясь, что большинство работников не поддержит это требование в индивидуальном порядке, руководство цеха провело с ними «работу». Но в результате появилось 162 личных заявления аналогичного содержания. Однако этот вопрос так и не был решен до начала октября. Только тогда рабочие решились на крайнее средство борьбы. Это была заранее спланированная акция. Еще за 2 дня до ее начала партком завода был извещен

одним из служащих о подготовке забастовки. Было проведено собрание коллектива автотранспортного цеха. Но рабочие уже никому не верили. 1 октября 1965 года забастовало 114 электрокарщиков. В результате работа завода была в значительной степени дезорганизована. Требования рабочих удовлетворили в тот же день.

Итак, как видим, забастовочное движение в Белоруссии в доперестроечные времена было. Однако в целом оно не выходило за экономические рамки. Его особенность — отсутствие открыто политических требований. Правда, факты «клеветы на нашу советскую действительность» имели место на могилевских заводах им. Кирова и им. Куйбышева. Один из строителей бобруйского треста № 13 распространял антисоветские листовки. Но это как раз те исключения, которые подтверждают общее правило.

Забастовки конца 50-х — начала 60-х годов не сравнимы с современными ни по масшта-

бу, ни по количеству участников, ни по выдвигаемым требованиям. Они не представляли непосредственной угрозы существовавшему режиму, но были индикатором социального неблагополучия. Результативность их была невелика. В конечном итоге администрация предприятий если не сразу, то через какое-то время достигала своих целей, хотя почти в каждом случае рабочие добивались определенных уступок. Забастовочное движение имело оборонительный характер. Рабочие боролись не за повышение своего жизненного уровня, а против его снижения. Тем не менее борьба рабочих ограничивала пыл зарвавшихся администраторов, привлекала внимание к существовавшим проблемам, способствовала наведению порядка в вопросах соблюдения трудового законодательства в масштабах республики.

А. АГЕЕВ,
аспирант Института
истории АН БССР