

С. А. Баканов
**ПРОБЛЕМА ПЕРЕРАСХОДА ФОНДОВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
В СОВЕТСКОЙ ИНДУСТРИИ В СЕРЕДИНЕ 1930-х гг.
И «ЭФФЕКТ БАУМОЛЯ»
(НА МАТЕРИАЛАХ ЧЕЛЯБИНСКОГО ТРАКТОРНОГО ЗАВОДА)***

doi: 10.30759/1728-9718-2026-1(90)-15-24

УДК 94(470.5)“1935”:331

ББК 63.3(235.55)61+65.9(2Рос)

В статье исследуется проблема перерасхода фондов заработной платы, которая проявилась в советской экономике в годы второй пятилетки. Целью настоящей статьи являлось изучение причин и механизмов перерасхода фонда заработной платы на примере конкретного промышленного предприятия в контексте проводимых в годы второй пятилетки преобразований в сфере оплаты труда. Объектом исследования был выбран Челябинский тракторный завод, являвшийся в середине 1930-х гг. новейшим и передовым предприятием отрасли. Источниками исследования послужили материалы проверок правильности начисления заработной платы на данном предприятии, проводившиеся в 1934 и 1935 гг. Эти материалы отложились в Объединенном государственном архиве Челябинской области. Опережение роста заработной платы на предприятии по сравнению с ростом производительности труда описывается с позиций концепции роста затрат, известной как «эффект Баумоля». Эта концепция объясняет рост затрат на рабочую силу наличием внешней и внутренней конкуренции. На основе проведенного исследования был сделан вывод о том, что превышение фондов заработной платы в рассматриваемый период только отчасти может быть объяснено государственной политикой. Гораздо более весомым фактором было именно «эффект Баумоля», при котором повышение зарплат у одной категории рабочих неизбежно вело к повышению зарплат для всех остальных. Также в статье были изучены формы повышения заработной платы, как легальные, так и манипулятивные.

Ключевые слова: советская экономика, заработная плата, рабочие, мотивация труда, Челябинский тракторный завод, индустриализация, вторая пятилетка, эффект Баумоля

Введение

В начале 1930-х гг. при реализации курса на ускоренную индустриализацию страны советское политическое и хозяйственное руководство столкнулось с явлением, которое было довольно неожиданным как для плановых органов, так и для учреждений, отвечающих за осуществление финансовой политики. С 1931 г. наметилась четкая тенденция к опережающему росту заработной платы в промышленности и строительстве по сравнению с ростом производительности труда в этих отраслях. По оценкам Наркомата тяжелой промышленности (НКТП) СССР, за 9 месяцев 1932 г. дневная зарплата выросла на 21 %, в то время как производительность труда — только на 5,9 %. Особенно сильные разрывы между этими показателями наблюдались в угольной и марганцевой промышленности — более 30 % и в металлургии — 22 %. В машиностроении превышение роста зарплат над производительностью труда также присутствовало и достигало 7,3 %. В итоге вместо снижения себестоимости на 6,5 % по всей промышленности, подчиненной наркомату, было получено ее повышение на 20 %.¹

Первыми из исследователей обратили внимание на превышение фонда заработной платы еще в 1930-е гг. советские руководители и эксперты в сфере трудовых отношений А. М. Цихон²

¹ Государственный архив Российской Федерации (ГАРФ). Ф. 5515. Оп. 18. Д. 10. Л. 122.

² Цихон А. М. Добъем уравниловку и обезличку. М., 1934.

Баканов Сергей Алексеевич — д.и.н., доцент, Московский государственный университет (г. Москва); заведующий кафедрой истории России и зарубежных стран Челябинского государственного университета (г. Челябинск)
E-mail: bakanov-s@mail.ru

* Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 25-18-00507 «Эволюция мотивации труда в ходе реализации советского индустриального проекта: дифференциация зарплат в промышленности первых пятилеток (аналитика региональных данных)» (рук. Л. И. Бородкин)

и В. В. Радзиминский,³ которые тем не менее не нашли ему других объяснений кроме неправильной организации труда. В современной российской историографии, в трудах А. А. Ильюхова⁴ и И. В. Шильниковой,⁵ возникновение данного феномена стало связываться с последствиями масштабного реформирования системы оплаты труда.

Начало пересмотру тарифной политики было положено речью И. В. Сталина на совещании хозяйственников 23 июня 1931 г., в которой основное внимание генерального секретаря было сосредоточено на необходимости борьбы с «уровнилкой», «обезличкой» и «текучкой».⁶ По мнению глубоко изучавшего этот вопрос А. А. Ильюхова, главной целью реформы было обеспечение значительного роста производительности труда без увеличения его оплаты.⁷ В связи с этим возникает вопрос, почему эффект от реформы оказался в значительной степени обратным? Для ответа на него необходимо изменить исследовательскую оптику и с макроуровня экономики СССР спуститься на микроуровень отдельного предприятия. В отечественной историографии такой подход уже применялся А. М. Маркевичем, А. К. Соколовым,⁸ С. В. Журавлевым и М. Ю. Мухиным,⁹ а также коллективом авторов под руководством Л. И. Бородкина¹⁰ для изучения более широких проблем мотивации труда и на более широком хронологическом диапазоне. Целью настоящей статьи является изучение причин и механизмов перерасхода фонда заработной платы на примере конкретного промышленного предприятия в контексте проводимых в годы второй пятилетки преобразований в сфере оплаты труда. В качестве объекта исследования был выбран Челябинский тракторный завод (ЧТЗ), являвшийся для своего времени новейшим (запущен в июне 1933 г.) и одним из крупнейших предприятий советской тяжелой индустрии.

Источники и методы исследования

Источниками для изучения проблемы превышения фонда оплаты труда стали материалы проверок начисления заработной платы в отдельных цехах завода, проводившихся на ЧТЗ в 1934–1935 гг. Эти материалы отложились в фонде Р-792 (Челябинский тракторный завод) Объединенного государственного архива Челябинской области. Также к исследованию привлекались законодательные источники — Постановления ЦК ВКП(б), ЦИК и СНК СССР.

В экономической теории рост заработной платы без роста производительности труда принято называть «эффектом Баумоля» по имени американского экономиста Уильяма Баумоля, который в 1966 г. в соавторстве с Уильямом Боуэном впервые описал это явление на примере некоторых отраслей культурного производства.¹¹ По их мнению, уровень мастерства при исполнении классической музыки оставался неизменным, но заработная плата музыкантов росла пропорционально увеличению зарплат в других отраслях экономики, где производительность труда повышалась за счет механизации и автоматизации. Рост заработной платы в исполнительских искусствах объяснялся ими конкуренцией за трудовые ресурсы. С помощью «эффекта Баумоля» в экономической науке принято описывать рост затрат в сферах производства общественных благ, таких как образование, здравоохранение и культура. В современных российских реалиях данный эффект наглядно просматривается в росте зарплат в военно-промышленном комплексе, который влечет за собой рост зарплат и в других секторах, раскручивая спираль удорожания рабочей силы.

Еще одним важным положением теории является представление о том, что государственный сектор экономики производит в первую очередь не товары, а услуги, которые оказываются более чувствительными к трудозатратам по сравнению с товарами. Государство стимулирует и поощряет потребление обществом некоторых видов благ, спрос на которые отстает, но которые

³ Радзиминский В. Планирование зарплаты. М., 1932.

⁴ Ильюхов А. А. Как платили большевики. Политика советской власти в сфере оплаты труда в 1917–1941 гг. М., 2010.

⁵ Шильникова И. В. Задержки выплаты зарплаты в промышленности СССР в конце 1920-х — первой половине 1930-х гг.: причины, последствия и практики преодоления проблемы // Исторический журнал: научные исследования. 2019. № 5. С. 34–47.

⁶ Сталин И. В. Сочинения. М., 1951. Т. 13. С. 51–80.

⁷ Ильюхов А. А. Указ. соч. С. 213.

⁸ Маркевич А. М., Соколов А. К. «Магнитка близ Садового кольца»: Стимулы к работе на Московском заводе «Серп и молот», 1883–2001 гг. М., 2005.

⁹ Журавлев С. В., Мухин М. Ю. «Крепость социализма»: повседневность и мотивация труда на советском предприятии, 1928–1938 гг. М., 2004.

¹⁰ «Не рублем единым»: трудовые стимулы рабочих-текстильщиков в дореволюционной России / Бородкин Л. И. [и др.]. М., 2010.

¹¹ Baumol W. J., Bowen W. G. Performing Arts: the Economic Dilemma: a Study of Problems Common to Theater, Opera, Music, and Dance. New York, 1966.

государством и его руководителями считаются желательными. Такие блага получили в экономической науке название «мериторных»¹² или «опекаемых».¹³ Исследовательская гипотеза предполагает возможность распространения концепции «опекаемых благ» на продукцию всей советской тяжелой индустрии в начале 1930-х гг. и в первую очередь — ее автотракторной отрасли.

Развитие отечественного машиностроения в 1930-е гг. относилось к наиболее приоритетным задачам советской плановой экономики. Трактора и автомобили, безусловно, являлись символами прогресса для еще во многом аграрной по своему укладу страны. Курс на индустриализацию предполагал широкую механизацию советского сельского хозяйства и уже в годы первой пятилетки несомненные успехи в этом вопросе были достигнуты. Так, к концу 1933 г. парк тракторов в сельском хозяйстве СССР составлял 210 тыс. штук.

Однако здесь важно обратить внимание на то, кто выступал главным потребителем продукции отрасли в условиях, когда основные потенциальные потребители — только что созданные колхозы — не имели необходимых средств на приобретение сложной сельскохозяйственной техники. Из всего парка тракторов в машинно-тракторных станциях (МТС) было сосредоточено 122 тыс. штук, и еще 88 тыс. единиц техники приходилось на совхозы. К 1934 г. с пуском Харьковского, Сталинградского и Челябинского тракторных заводов собственное производство тракторов в СССР достигло 94,4 тыс. штук.¹⁴ О чем говорят эти цифры? О том, что правительство было вынуждено искусственно стимулировать спрос на продукцию отрасли (опекать ее деятельность) путем создания новых форм государственных сельхозпредприятий — МТС и совхозов. То есть, по сути, государство покупало продукцию отрасли у самого себя, чтобы потом предоставлять услуги коллективным хозяйствам крестьян или обслуживать производственные потребности государственных же сельхозпредприятий — совхозов.

Результаты исследования

Реформирование системы оплаты труда, начатое в 1931 г., подразумевало: проведение тарифной реформы; повышение оплаты труда рабочих «ведущих профессий» в «ведущих отраслях» промышленности; введение вместо повременной оплаты труда неограниченной индивидуальной сдельщины, а в тех случаях, когда нормирование труда было затруднено (например, у ремонтных рабочих или у ИТР), — переход к прогрессивно-премиальной системе оплаты труда. Кроме того, реформа должна была ликвидировать диспропорции в оплате труда, когда рабочие одной профессии и квалификации получали разную зарплату на различных предприятиях.

Тарифная реформа в машиностроительной отрасли была проведена в 1932–1933 гг. Была введена новая тарифная сетка, в соответствии с которой высший от низшего разряда стал отличаться по уровню оплаты в 3,6 раза, а каждое повышение разряда давало рабочему около 20 % прироста его заработной платы.

21 февраля 1933 г. вышло Постановление СНК СССР «О регулировании расходования фондов заработной платы рабочих и служащих», которое предоставляло право руководителю предприятия при перевыполнении производственной программы превышать установленный для него фонд заработной платы в соответствии с фактическим перевыполнением программы в пределах предусмотренных в плане расходов заработной платы на единицу продукции. При этом превышение фонда заработной платы для управленческого аппарата категорически воспрещалось.¹⁵

Целью нововведений было стимулирование производительности труда рабочих, однако, их реальным результатом стал резкий рост заработной платы, особенно у рабочих «ведущих профессий», которые стали получать больше мастеров, за счет оплаты за ночные смены и сверхурочные работы. Чтобы компенсировать этот дисбаланс, руководители предприятий в нарушение прямого запрета были вынуждены теперь делать доплаты и премии уже мастерам, инженерно-техническим работникам и конторским служащим.

¹² Musgrave R. A. The Theory of Public Finance. New York; London, 1959.

¹³ Рубинштейн А. Я. К теории рынков «опекаемых благ». Статья 1. Опекаемые блага и их место в экономической теории // Общественные науки и современность. 2009. № 1. С. 139–153; Рубинштейн А. Я. К теории рынков «опекаемых благ». Статья 2. Социодинамическое описание рынков опекаемых благ // Общественные науки и современность. 2009. № 2. С. 138–150.

¹⁴ Социалистическое строительство СССР. Статистический ежегодник. М., 1936. С. 247–249.

¹⁵ Собрание Законов СССР. 1933. № 13. Ст. 75.

Госплан пытался централизованно регулировать начавшие раздуваться фонды заработной платы, устанавливая поквартальные и помесячные лимиты их роста для каждой отрасли, а уже НКТП и его Главные управления разверстывали эти лимиты на отдельные предприятия. Однако эти лимиты раз за разом оказывались прорванными. Превышение фондов оплаты труда, в свою очередь, создавало для финансовых органов на местах опасность «кассового разрыва», когда полученные рабочими наличные деньги не успевали возвращаться в кассы Госбанка, что могло вызывать задержки в выплате заработной платы и в конечном счете могло привести к необходимости денежной эмиссии, подорвав тем самым покупательную способность советских денег.¹⁶

17 марта 1934 г. вышло Постановление ЦИК и СНК СССР «Об исчислении заработка работников по количеству и качеству выработанной ими продукции».¹⁷ В соответствии с ним, в случае невыполнения работником установленной для него нормы выработки по его вине, оплата труда должна была производиться только по количеству и качеству выработанной им продукции без обеспечения работнику какого-либо минимального заработка. Если же невыполнение нормы произошло не по вине работника, то работник должен был получить не менее двух третей своей тарифной ставки. Простой и брак по вине работника не оплачивались, простой не по его вине оплачивались в 50 % тарифа.

Все эти меры были призваны привязать оплату труда к качеству выпускаемой продукции и выполнению норм. В мае 1934 г. Главное управление тракторной и автомобильной промышленности (ГУТАП) НКТП инициировало проверку выполнения постановления подведомственными ему предприятиями по итогам второго квартала 1934 г., и в июне того же года началась внутренняя проверка правильности исчисления зарплат и причин превышения фонда заработной платы по отдельным цехам Челябинского тракторного завода. Проверку проводил финансовый отдел при участии специалистов технико-экономического совета завода.

Челябинский тракторный завод был новейшим предприятием отрасли, спроектированным при участии знаменитого американского инженера Альберта Кана, заложившего в проект ряд передовых технологических решений. Проектная мощность предприятия предполагала производство до 40 тыс. тракторов в год. Официальное открытие завода состоялось 1 июня 1933 г., и уже за первые шесть месяцев работы здесь было произведено 1 650 тракторов. К лету 1934 г. на предприятии работало на основном производстве 16,1 тыс. человек, в том числе 12 463 рабочих, 1 717 инженерно-технических работников, 1 132 человека счетно-конторского персонала и 806 младшего обслуживающего персонала. На вспомогательных производствах было задействовано еще 3 368 человек.¹⁸ При этом в Челябинске тракторный завод был хотя и крупнейшим, но все же не единственным работодателем в сфере промышленности. Это ставило его в условия конкуренции за рабочую силу с районной электростанцией, ферросплавным и плужным заводами и другими активно строящимися в это время производствами.

Начавшаяся проверка правильности начисления зарплаты показала, что среднемесячная выработка на одного рабочего во втором квартале 1934 г. составила только 90 % от плановой. При этом, если в апреле 1934 г. фактический фонд зарплаты превысил тарифные нормативы и запланированный ГУТАПом объем фонда на 3 %, в мае — на 4 %, то в июне превышение плана по зарплате составило уже 8 %.¹⁹

По итогам проверки руководство предприятия установило новые более жесткие лимиты по фонду заработной платы на июль для отдельных подразделений, однако это не помогло. По литейному цеху ЧТЗ за июль 1934 г. выполнение плановых заданий по выпуску продукции составило 91 %, а перерасход фонда заработной платы — 50 720 руб.²⁰ По инструментальному цеху на 3-й квартал 1934 г. был установлен лимит по среднемесячной зарплате одного рабочего в размере 187 руб. Однако начальник цеха в своей служебной записке доказывал несоответствие данного лимита реальности, так как фактический средний заработок одного рабочего цеха составил за 8 месяцев 1933 г. 237 руб., а за 6 месяцев 1934 г. — 227 руб.²¹

¹⁶ Шильникова И. В. Указ. соч. С. 34–47.

¹⁷ Собрание Законов СССР. 1934. № 15. Ст. 109.

¹⁸ Объединенный государственный архив Челябинской области (ОГАЧО). Ф. Р-792. Оп. 4. Д. 121. Л. 31.

¹⁹ Рассчитано по: ОГАЧО. Ф. Р-792. Оп. 4. Д. 121. Л. 14–24.

²⁰ Там же. Л. 43.

²¹ Там же. Л. 43–44.

В результате в августе 1934 г. инструментальный цех подвергся новой проверке, которая установила наличие грубейших нарушений существующей на заводе тарифной и лимитной дисциплины, а также отсутствие элементарного контроля со стороны начальника и старшего бухгалтера цеха за правильным использованием лимитов по зарплате. Лимиты для зарплаты рабочих цеха были установлены в размере 141 840 руб., а фактически было израсходовано 156 583 руб., или 110 % от плана. По ИТР было выплачено 112 % от плана, по счетно-контрольному персоналу — 115 %, по младшему обслуживающему персоналу — 121 % от плана. Общее превышение лимитов составило 25 142 руб. за месяц.²²

По мнению технико-экономического совета (ТЭС), данный перерасход в значительной мере являлся следствием нарушений и незаконных выплат. Так, мастеру инструментального цеха Афанасьеву в июле было выплачено 4 564 руб., из которых 4 042 руб. — за аккордную работу в сверхурочное время по изготовлению ящиков для инструмента. Работа была принята главным инженером цеха и расценена по 3 руб. 50 коп. за ящик вместо нормальной расценки в 1 руб. 12 коп. Таким образом, переплата за работу составила 2 750 руб., не считая того что необходимости в срочной сверхурочной работе в данном случае не было. ТЭС обращал внимание на то, что в июле 1934 г. в инструментальном цехе имело место 70 случаев ненормально высоких заработков у рабочих. Это, по мнению ТЭС, свидетельствовало о наличии значительного числа скрытых сверхурочных работ, а также о заниженности норм по ряду работ. Так, рабочий Дмитриев (шлифовальщик 6-го разряда) получил в июле 905 руб.; рабочий Звягинцев (4-го разряда) заработал 695 руб.; рабочий Иванов (калибровщик 8-го разряда) — 698 руб. В служебной записке ТЭС отмечалось, что цех систематически допускал увеличение окладов и оформление отпусков в увеличенных против коллективного договора размерах, а также выплачивал разного рода премии без предварительного утверждения ТЭС завода.²³

Общий перерасход фонда заработной платы на основном производстве ЧТЗ в июле 1934 г. составил 252 тыс. руб., из которых 113,5 тыс. руб. пришлось на один только механосборочный цех. При этом месячная производственная программа была выполнена цехом только на 97 %. Во всех остальных производственных подразделениях также наблюдался перерасход фондов. Ниже отведенных лимитов отработали только понижающая подстанция, лабораторный цех, главная инспекция и непроизводственные отделы (бухгалтерия, отдел кадров, отдел фабрично-заводского обучения и т. п.).²⁴

При проверке причин перерасхода фонда заработной платы за июль 1934 г. по механосборочному цеху была обнаружена ничем не обоснованная выдача премий рабочим и ИТР за сокращение простоя оборудования. Начальник финансового отдела Соморов в своей служебной записке на имя заместителя директора Б. М. Шнеерсона прямо указывал, что произведенная в цеху доплата, по существу, не является премией, так как она выдается не согласно утвержденному положению о премиях и не согласно фактическому уменьшению простоев оборудования, а в виде приплаты рабочим, работающим на повременной оплате. Поэтому такие премии не могут являться стимулом к уменьшению простоев оборудования.²⁵

В августе 1934 г. последовала новая проверка правильности начисления зарплаты в механосборочном цехе, которая установила, что перерасход фондов зарплаты против лимитов не только не уменьшился по сравнению с июлем, но даже вырос до 178,5 тыс. руб. Причины перерасхода назывались следующие: а) чрезмерное превышение лимита сверхурочных часов (разрешено 17 тыс. часов, израсходовано 37,4 тыс. часов); б) высокий процент приработки по сдельщине; в) массовые доплаты за замещение ушедших в отпуск; г) излишки технического персонала с высокой оплатой (фактический средний заработок ИТР цеха был 479 руб. вместо 419 руб. по лимитам); д) разрешение оплаты сверхурочных лицам с ненормированным рабочим днем (в частности, некоторым ИТР); е) неправильность некоторых расчетов и необоснованность некоторых выплат.²⁶

Сверхурочные работы по-прежнему производились по распоряжениям начальников отделений для «расшивки узких мест», без всяческих ограничений, в результате чего 600 человек

²² Там же. Л. 87.

²³ Там же. Л. 87–88.

²⁴ Там же. Л. 89.

²⁵ Там же. Л. 95.

²⁶ Там же. Л. 61.

работало после окончания смен и в выходные дни. В отделениях — моторном, сборочном и коробки скоростей, при двух сменах по графику, работы производились круглосуточно, то есть часть рабочих и технического персонала обеих смен систематически работала по 12–14 часов в сутки. Всего за сверхурочные работы в моторном отделении было выплачено 14,2 тыс. руб., или 13,5 % основной зарплаты, в отделении коробки скоростей — 9,5 тыс. руб., или 10,6 % зарплаты.

Сверхурочные выплачивались, кроме рабочих, также старшим мастерам и начальникам участков. Благодаря систематическим доплатам фактический заработок ИТР отделения был на 10–15 % выше окладов. А у некоторых сотрудников еще выше. Так, при окладе 410 руб. мастер Гулин за отпуск получил 574 руб. (средний заработок за последние три месяца перед отпуском). Старший мастер Гомола при окладе 685 руб. в августе получил 285 руб. сверхурочных и 820 руб. за отпуск. Помощник механика Порошин при окладе 380 руб. получил 146 руб. сверхурочных. В управлении цеха также выплачивались сверхурочные лицам с ненормированным рабочим днем, за выполнение работ, входящих в круг их обязанностей. Например, в августе было выплачено за сверхурочные экономистам Томилину — 150 руб. (при окладе 450 руб.), Селезневу — 113 руб. (оклад 275 руб.), Белявцеву — 80 руб. (оклад — 340 руб.).²⁷

В службе ТЭС указывалось, что приработки сельщиков также были недопустимо высоки. Так, шлифовщик 6-го разряда Смекалин имел тарифную ставку 210 руб., а фактический заработок у него был 457 руб. Данный рабочий не был исключением. Токарь 6-го разряда Водянов при тарифной ставке 210 руб. получил 433 руб.; жестянщик 7-го разряда Ожигалов при ставке 252 руб. получил 516 руб.; слесарь 5-го разряда Васильев вместо 177 руб. получил 339 руб. Подобная картина наблюдалась не только среди рабочих, но и среди сотрудников конторы цеха. Так, начальник технической группы Самородов при окладе в 720 руб. получил на руки 1 290 руб., рядовые техники вместо 275–325 руб. получали от 425 до 620 руб., копировальщики цеховой конторы вместо 87–90 руб. получали от 224 до 285 руб., и даже секретарь-машинистка Каторгина заработала 269 руб. вместо положенных по тарифу 175 руб.²⁸

Неудовлетворительное состояние документации давало простор необоснованным выплатам. В холодно-штамповом отделении была обнаружена систематическая доплата восьмерым рабочим в размере 300 руб. на протяжении нескольких месяцев без визы бухгалтерии. Эта премия, по мнению ТЭС, являлась скрытой формой доплаты к выработке поврежденщиков.²⁹

Отдельно по заданию дирекции были подсчитаны расходы на содержание сотрудников общественных организаций и социальной сферы, получавших зарплату на ЧТЗ. Так, в различных цехах числились два врача, оказывавшие медицинские услуги заводским ИТР, с зарплатами в 350 и 430 руб. в месяц; жилищный организатор — 250 руб., секретарь комсомольской организации — 230 руб., секретарша парторга — 150 руб. и др. Всего таких сотрудников насчитали 17 человек с суммарной зарплатой 3 874 руб. в месяц.³⁰ Здесь следует обратить внимание на то, что в соответствии с «эффектом Баумоля» уровень зарплат в непроизводительной сфере на ЧТЗ несильно отличался от их уровня на основном производстве.

Выделенные ГУТАПом заводу жесткие лимиты по зарплате на 3-й квартал 1934 г. потребовали снижения не только премиальных выплат, но и, в случае счетно-конторского персонала, затронули даже окладную часть. При этом от большинства цехов последовали просьбы об увеличении фондов заработной платы. Например, инструментальный цех поставил вопрос об увеличении окладов счетным работникам, угрожавшим в случае неудовлетворения их требований уходом с работы. ТЭС считал, что массовые требования увеличения окладов и частичная текучесть на этой почве вызваны в основном сильно возросшим спросом на служащих со стороны городских и областных организаций и наблюдающимся в связи с этим ажиотажем в части оплаты.³¹ Действительно, в 1934 г. была образована Челябинская область, что потребовало привлечения большого числа служащих в ее административные учреждения.

Важным фактором трудовых отношений в начале 1930-х гг. было учреждение в 1929 г. пайковых карточек на хлеб и некоторые другие продукты питания. Особенно сильным

²⁷ ОГАЧО. Ф. Р-792. Оп. 4. Д. 121. Л. 62–63.

²⁸ Там же. Л. 62.

²⁹ Там же. Л. 66.

³⁰ Там же. Л. 74.

³¹ Там же. Л. 76.

мотивационным эффектом карточная система обладала в разгар голода 1932–1933 гг. Подчас не столько зарплата, сколько доступ к пайку становился главным стимулом к труду. 1 июня 1934 г. правительство вдвое повысило пайковые цены на хлеб. Это болезненно ударило по наиболее низкооплачиваемым трудящимся, и по настоянию Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов (ВЦСПС) правительству пришлось индексировать их доходы. 27 мая 1934 г. вышло Постановление ЦК ВКП(б) и СНК СССР «О повышении заработной платы низкооплачиваемым рабочим и служащим». Рост зарплаты у этих категорий рабочих на 10–15 % повлек за собой недовольство у более высокооплачиваемых, которые видели в этом новые тенденции к «уравниловке» и, в свою очередь, требовали увеличения зарплат и у них.

В связи с успешными хлебозаготовками в 1934 г. правительство объявило об отмене продовольственных карточек с 1 января 1935 г. Теперь доступ к пайку переставал давать мотивационный эффект, и главным стимулом к труду становилась материальная заинтересованность. Зарплаты вновь поползли вверх. Их рост осенью 1934 г. привел к выпуску особого Постановления ЦК ВКП(б) и СНК от 30 ноября 1934 г. «О самочинном повышении зарплаты», которое было направлено на недопущение повышения зарплат в условиях отмены карточек.³²

В декабре 1934 г. уполномоченным комиссии советского контроля по Челябинской области была проведена проверка выполнения данного постановления. Проверка показала, что в декабре 1934 г. на ЧТЗ были подняты зарплаты целому ряду сотрудников. Самой распространенной формой скрытого повышения зарплаты было повышение разряда. По действующему законодательству основные причины переквалификации разряда были следующими: сдача квалификационного испытания на повышение разряда (например, экзамена на управление крапом); получение новой квалификации на рабочем месте (подручный штамповщика становится штамповщиком или станочник переводится на выпуск более сложной детали); перевод на другой участок работы, требующий большей квалификации (подручный штамповщика переведен в нагревальщики или оператор переведен в наладчики); завершение испытательного срока (выпускнику ФЗУ установлен 3-й разряд, но на время испытательного срока он тарифицировался по 2-му разряду). Однако за декабрь повысило свой разряд, по мнению проверяющих, подозрительно много рабочих.³³

По итогам проверки заместителю главного инженера ЧТЗ Виноградову был объявлен выговор, а в отношении 45 рабочих завода было отменено решение о повышении окладов.³⁴ Всего в Челябинской области проверкой надзорными органами было охвачено 239 организаций. В результате одного руководителя привлекли к судебной ответственности, двоих сняли с работы, пятнадцати был объявлен строгий выговор, а еще 34 руководителя получили обычный выговор.³⁵

Понимая, что в условиях отмены карточек одними запретительными мерами проблему стихийного роста зарплат в отрасли было не решить, ГУТАП предоставил подчиненным ему предприятиям право устанавливать прибавки к зарплате. В соответствии с разработанными отраслевыми инструкциями, прибавка за вредность была установлена в размере 18 руб. 20 коп. и ее должны были получить в январе 1935 г. 4,5 тыс. сотрудников ЧТЗ. Для всех рабочих была установлена прибавка 16 руб. 20 коп., для служащих – 11 руб. 90 коп., для учеников – 11 руб. 34 коп. Всего прибавку получили по предприятию 17 376 человек на общую сумму 279 тыс. руб.³⁶

Повышение зарплат, по замыслу ГУТАПа, должно было сопровождаться пересмотром в сторону повышения и производственных норм. Оплата труда всех рабочих теперь должна была тарифицироваться в соответствии с выполненной работой, согласно тарифно-квалификационному справочнику автотракторной промышленности. Также ГУТАП рекомендовал широкое внедрение прогрессивной сдельщины, которая должна была вводиться на тех работах, где результат труда зависел от личных усилий или умений отдельных рабочих. Выработка сверх установленной для прогрессивки нормы должна была оплачиваться по повышенным расценкам. При переработке норм до 10 % расценки на сверхнормативный выпуск увеличивались на 50 %, а свыше 10 % – на 100 %. Переработкой нормы считался выпуск всей годной продукции сверх исходной

³² Постановления ЦК ВКП(б) и СНК от 30 ноября 1934 г. «О самочинном повышении зарплаты». М., 1934.

³³ ОГАЧО. Ф. Р-314. Оп. 2. Д. 129. Л. 87–87об.

³⁴ Там же. Л. 75.

³⁵ Там же. Л. 111.

³⁶ Там же. Л. 171.

нормы, или все переработанные нормированные часы, если исходная норма была установлена во времени.³⁷

Введение сдельщины и прогрессивки заставляло большинство рабочих трудиться более напряженно и интенсивно. Однако неритмичность производства, плохая организация подготовительных и ремонтных работ, регулярные простои и широкое использование неквалифицированного труда вели к тому, что новые нормы выработки осуществлялись рабочими с большим трудом. К маю 1935 г. на ЧТЗ прогрессивкой было охвачено только 3,7 % человеко-смен, при этом заработки у большинства рабочих стали заметно сокращаться.

Начались выяснения причин этих колебаний. Очередная проверка ТЭС включала беседы с самими рабочими, не выполнявшими новые нормы. Рабочий-штамповщик 7-го разряда Шульга, устроившийся на завод в конце 1933 г., так охарактеризовал свой опыт работы: «За все время работы в цехе я не имел определенного места работы. Нет ни одного молота, нет ни одной детали, на которой я бы не работал. Сегодня здесь, а завтра там, и так без конца. В результате получается, не успел освоить одну работу, как меня ставят на другую. От частой переброски с детали на деталь, я не могу выполнять норму, отсюда и заработок мой по сравнению с другими ниже».³⁸

Кузнец-штамповщик 7-го разряда Агулов: «Подготовительная смена на моем молоте или вообще не устраняет неисправности, или исправляет так, что через час работы приходится останавливаться и устранять самому. Естественно, что я не могу выполнить норму при таких условиях и заработать то, что мне причитается. Старая норма мною выполнялась, хотя простои и неполадки тоже имели место, и я зарабатывал 500–600 руб. в месяц. Сейчас же я едва ли заработаю 200 руб. Новая норма выполнима, и были дни я ее выполнял, но сейчас выполнить не могу, благодаря причинам, не зависящим от меня. В заработке я ежедневно страдаю, так как за простои оплачивают только 50 % тарифа».³⁹

Рабочий-формовщик 5-го разряда Тигловский: «Работаю не на постоянном месте — на разных молотах, на разных деталях. У меня нет постоянной бригады, работаю с теми, кого дают. Ясно, что с ними сразу норму не освоишь, а если подручные начинают немного привыкать, так их у меня отбирают. Сегодня, например, дали мне двух человек из КТК, которых из-за их неумения работать я использовать не могу, и они сидят около меня ничего не делают».⁴⁰

Выборочная проверка начисления зарплат у не справившихся с нормой рабочих, в том числе у вышеназванных Шульги, Агулова и Тигловского, показала, что они смогли заработать в апреле 1935 г. только от 55 % до 76 % от предусмотренной ставки. Чтобы компенсировать их потери в зарплате и не потерять ценных сотрудников, начальники цехов выписывали им премии по хозрасчету от 90 до 110 руб.⁴¹ В итоге никакой экономии фонда оплаты труда не получалось.

Поиск оптимальных форм регулирования фондов заработной платы в годы второй пятилетки завершился принятием 19 апреля 1936 г. Постановления ЦИК и СНК СССР «О фонде директора предприятия за счет прибыли». Вместо существовавших на промышленных предприятиях различных фондов премирования и улучшения быта работников данным постановлением создавался единый фонд директора предприятия, в который направлялось 4 % от полученной предприятием чистой прибыли в пределах утвержденного плана и 50 % от сверхплановой прибыли. Средства из этого фонда можно было расходовать на строительство жилья для рабочих и ИТР (не менее 50 % фонда), на улучшение культурно-бытового обслуживания, а также на индивидуальное премирование особо отличившихся работников предприятия.⁴² Расширение некоторой самостоятельности предприятий в вопросах премирования работников было поставлено правительством в зависимость от полученной предприятием прибыли. Это был временный компромисс, существовавший до предвоенных изменений в трудовом законодательстве, который пусть не решил полностью проблему перерасхода фондов заработной платы, но несколько замедлил его темпы.

³⁷ Там же. Ф. Р-792. Оп. 4. Д. 387. Л. 67.

³⁸ Там же. Л. 15.

³⁹ Там же.

⁴⁰ Там же. Л. 16.

⁴¹ Рассчитано по: ОГАЧО. Ф. Р-792. Оп. 4. Д. 387. Л. 17.

⁴² Известия ЦИК СССР и ВЦИК. 1936. 20 апреля.

Выводы

Изменение исследовательской оптики и изучение проблемы перерасхода фондов заработной платы не с макроуровня всего народного хозяйства СССР, а с микроуровня отдельного предприятия позволяют раскрыть механизмы роста зарплат рабочих и служащих, а также выявить факторы, воздействующие на этот процесс. Пример Челябинского тракторного завода демонстрирует богатый арсенал средств, как легальных, так и полуполюгальных или манипулятивных, имевшихся в распоряжении линейных руководителей, для повышения материальных стимулов к труду. Среди них: регулярное использование сверхурочных работ, введение срочных сдельных работ и доплат за работу в ночное время, оплата простоев, аккордные выплаты, хозрасчетные премии, практика повышения разрядов рабочих, нарушения в пользу работника при расчете отпусков, сознательное занижение норм выработки и т. д.

Тем не менее все эти меры, как показала практика конкретного предприятия, были ориентированы не на повышение производительности труда, а на сохранение контингента работников в условиях обострения конкуренции за рабочую силу. В годы второй пятилетки в Челябинске помимо тракторного завода уже действовал построенный в 1931 г. ферросплавный завод, завершалось строительство цинкового завода и завода тяжелого станкостроения (оба предприятия были запущены в 1935 г.), работали районная электростанция и плужный завод. На территории Челябинской области, образованной в 1934 г., располагалось множество металлургических производств, среди которых особое место занимал Магнитогорский металлургический комбинат.

В этих обстоятельствах у рабочих, у инженерно-технических работников и у конторских служащих был широкий выбор возможностей для приложения своего труда. Предприятия были заинтересованы как в квалифицированной, так и в неквалифицированной рабочей силе. Поиск наиболее выгодного предложения от работодателя приводил к текучке рабочей силы. Даже на ЧТЗ – самом современном предприятии с новейшим оборудованием, облаканным вниманием политического руководства и обладавшим развитой для того времени социальной инфраструктурой, – уровень текучести кадров в 1934 г. составлял около 7 % в месяц.

Производство тракторов в СССР было мериторным благом, поощряемым и опекаемым государством. Поэтому важнейшим показателем эффективности отрасли был выпуск товарной продукции, то есть самих тракторов, в то время как себестоимость этой продукции и показатели производительности труда отходили на второй план. Нарращивание выпуска и выход предприятия на проектные мощности находились в абсолютном приоритете. В связи с этим для линейных руководителей и начальников цехов перерасход фондов заработной платы воспринимался как меньшее зло по сравнению со срывом плановых заданий.

Конкуренция за рабочие руки в условиях почти безальтернативности материальных стимулов к труду вела к возникновению «эффекта Баумоля», когда рост зарплат начинал существенно обгонять рост производительности. Этот эффект поддерживался за счет конкуренции внутри предприятия между отдельными цехами, между высоко- и низкоквалифицированными рабочими, между рабочими, работающими на сдельной и повременной оплате труда, между рядовыми рабочими и мастерами, между рабочими, инженерно-техническими работниками и конторскими служащими.

Заметный вклад в постоянное превышение фондов заработной платы вносил и политический фактор. Государственный патернализм в отношении рабочих, забота о низкооплачиваемых категориях сотрудников, борьба с уравниловкой, утверждение новой тарифной сетки, выделение ведущих профессий и отмена карточек на продукты питания – все это приводило к тому, что повышение зарплаты одним работникам неизбежно вело к повышению ее всем остальным. Таким образом, установки партийно-государственного руководства СССР на повышение производительности труда через дифференциацию оплаты труда и стимулирование индивидуальных усилий ударников вступали в противоречие с логикой конкуренции. Зарплаты повышались практически у всех категорий персонала, независимо от их вклада в производство, формируя спираль роста затрат на рабочую силу, описываемую «эффектом Баумоля».

Sergei A. Bakanov

Doctor of Historical Sciences, Lomonosov Moscow State University (Russia, Moscow); Chelyabinsk State University (Russia, Chelyabinsk)

E-mail: *bakanov-s@mail.ru*

OVERSPENDING WAGE FUNDS IN THE MID-1930S SOVIET INDUSTRY
AND THE BAUMOL EFFECT (BASED ON THE MATERIALS
OF THE CHELYABINSK TRACTOR PLANT)

The article examines the problem of overspending wage funds, which emerged in the Soviet economy during the second five-year plan. Its aim is to study, in the context of the wage reforms carried out during the second five-year plan, the causes and mechanisms of exceeding the wage fund on the example of a specific industrial enterprise. The object of the study was the Chelyabinsk Tractor Plant, the most advanced enterprise in the mid-1930s industry. The sources of the study were the materials from inspections on the correctness of wage calculations at this enterprise conducted in 1934 and 1935. These materials are stored in the United State Archives of the Chelyabinsk Region. The over-all growth of wages in relation to the growth of labour productivity is described from the perspective of the cost growth concept known as the Baumol effect. This concept explains the growth of labour costs by the presence of external and internal competition. It is concluded that the excess of wage funds during the period under consideration could only be partially explained by government policies. The “Baumol effect” was a much more significant factor, as it led to an increase in wages for all workers when one category of workers received higher earnings. The article also examined the forms of wage increases, both legal and manipulative.

Keywords: *Soviet economy, wages, workers, labour motivation, Chelyabinsk Tractor Plant, industrialization, Second Five-Year Plan, Baumol effect*

REFERENCES

- Baumol W. J., Bowen W. G. *Performing Arts: the Economic Dilemma: A Study of Problems Common to Theater, Opera, Music, and Dance*. New York: Kraus Reprint, 1966. (in English).
- Borodkin L. I., Valetov T. Ia., Smirnova Iu. B., Shil'nikova I. V. “*Ne rublem edinyim*”: *trudovye stimuly rabochikh-tekstil'shchikov v dorevoliutsionnoi Rossii* [“Not by Ruble Alone”: Labour Incentives of Textile Workers in Pre-Revolutionary Russia]. Moscow: ROSSPEN Publ., 2010. (in Russ.).
- Il'iukhov A. A. *Kak platili bol'sheviki. Politika sovetskoi vlasti v sfere opлаты truda v 1917–1941 gg.* [How the Bolsheviks Paid. The Policy of Soviet Authorities in the Field of Wages in 1917–1941]. Moscow: ROSSPEN Publ., 2010. (in Russ.).
- Markevich A. M., Sokolov A. K. “*Magnitka bliz Sadovogo kol'tsa*”: *stimuly k rabote na Moskovskom zavode “Serp i molot”, 1883–2001 gg.* [“Magnitka near the Garden Ring”: Incentives to Work at the Moscow “Serp i Molot” Plant, 1883–2001]. Moscow: ROSSPEN Publ., 2005. (in Russ.).
- Musgrave R. A. *The Theory of Public Finance*. New York; London: McGraw Hill Inc., 1959. (in English).
- Radziminskii V. *Planirovanie zarplaty* [Wage Planning]. Moscow: Politizdat Publ., 1932. (in Russ.).
- Rubinshtein A. Ia. [On Theory of Markets of Paternalistic Services. Article 1]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'* [Social Sciences and Contemporary World], 2009, no. 1, pp. 139–153. (in Russ.).
- Rubinshtein A. Ia. [On Theory of Markets of Paternalistic Services. Article 2]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'* [Social Sciences and Contemporary World], 2009, no. 2, pp. 138–150. (in Russ.).
- Shil'nikova I. V. [Delays in Wage Payment in USSR Industry during the Late 1920s – First Half of the 1930s: Causes, Consequences and Practices of Overcoming the Issue]. *Istoricheskii zhurnal: nauchnyye issledovaniya* [History Magazine: Researches], 2019, no. 5, pp. 34–47. (in Russ.).
- Tsikhon A. M. *Dob'em uravnilovku i obezlichku* [Let's Finish Off Wage-Leveling and Impersonality]. Moscow: Partizdat Publ., 1934. (in Russ.).
- Zhuravlev S. V., Mukhin M. Iu. “*Krepost' sotsializma*”: *povsednevnost' i motivatsiia truda na sovetskom predpriatii, 1928–1938 gg.* [“The Fortress of Socialism”: Everyday Life and Work Motivation at a Soviet Enterprise, 1928–1938]. Moscow: ROSSPEN Publ., 2004. (in Russ.).

Для цитирования: Баканов С. А. Проблема перерасхода фондов заработной платы в советской индустрии в середине 1930-х гг. и «эффект Баумоля» (на материалах Челябинского тракторного завода). // Уральский исторический вестник. 2026. № 1 (90). С. 15–24. DOI: 10.30759/1728-9718-2026-1(90)-15-24.

For citation: Bakanov S. A. Overspending Wage Funds in the Mid-1930s Soviet Industry and the Baumol Effect (Based on the Materials of the Chelyabinsk Tractor Plant) // Ural Historical Journal, 2026, no. 1 (90), pp. 15–24. DOI: 10.30759/1728-9718-2026-1(90)-15-24.