

Ковалева Людмила Андреевна, Журавлева Вера Анатольевна
**ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В 1930-Е ГОДЫ
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УРАЛА**

В статье исследуются на основе архивного материала основные направления деятельности предприятий Урала по реализации трудового законодательства в 1930-е годы.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2009/1/15.html

Источник

Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики

Тамбов: Грамота, 2009. № 1 (2). С. 54-59. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2009/1/

© Издательство "Грамота"

Информацию о том, как опубликовать статью в журнале, можно получить на Интернет сайте издательства: www.gramota.net
Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: voprosy_hist@gramota.net

- Фухте И. Г.* Сочинения в 2-х томах / сост. и примеч. В. Волжского. СПб.: Мифрил, 1993. 667 с.
- Цырева Л. А.* Самореализация личности как предмет философского исследования: автореф. дисс. ... к.п.н. М., 1992.
- Хайдеггер М.* Время и бытие. М., 1993.
- Ortega y Gasset J.* Historia como sistema // Obras Completas Revista de Occidente. Madrid., 1947-1969. T. VI.

Philosophical Analysis of Person Self-Fulfillment Genesis

Kazakova T. V.

*Department of Educational Psychology
Lesosibirsk Teachers' Training Institute - Siberian Federal University Branch
ktv999@mail.ru*

Abstract: The paper is devoted to the problem of self-fulfillment in the context of philosophy. The currency of studying this problem is based on man existence, meaning of his life and destiny in the world. All that is immensely in harmony with a man who thinks over his objective reality. The philosophical notion analysis of "self-fulfillment" is given.

Key words and phrases: self-fulfillment; philosophy; existence; the problems of man existence.

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В 1930-Е ГОДЫ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УРАЛА

Ковалева Л. А.¹, Журавлева В. А.²

*Кафедра «Гражданское и уголовное право и процесс» (1)
Кафедра «Социально-правовые и гуманитарные науки» (2)
Филиал Южно-Уральского государственного университета в г. Златоусте
giurip@zb-susu.ru (1); vera@zb-susu.ru (2)*

Статья рекомендована к публикации к. ю. н., доц. Лихолетовой С. В. и к. ю. н., доц. Алексеевым А. А.

Аннотация: В статье исследуются на основе архивного материала основные направления деятельности предприятий Урала по реализации трудового законодательства в 1930-е годы.

Ключевые слова и фразы: трудовое законодательство; трудовая дисциплина; производственно-товарищеский суд; административные меры; увольнение.

Курс на форсированную индустриализацию способствовал резкому ухудшению экономического положения страны в начале 1930-х годов. До минимума упали темпы роста производительности труда в промышленности, значительно увеличились потери от прогулов и текучести рабочей силы. Одновременно стали нарастать продовольственные трудности, в ряде районов страны возник голод. Ухудшилось и международное положение. В конце 1932 г. правительство Англии прервало действие англо-советского торгового соглашения. Обострилась обстановка в центре Европы. В январе 1933 г. в Германии к власти пришли фашисты.

В сложившейся ситуации необходимо было в кратчайшие сроки добиться нормализации хозяйственной жизни СССР. Для этого требовалось мобилизовать все ресурсы страны, решить проблему обеспечения рабочей силой новостроек, обучить вчерашних крестьян, добиться максимальной выработки путем интенсификации труда, укрепления дисциплины и порядка на производстве, использования экстенсивных методов, массового трудового героизма рабочих.

В 1930-е годы трудовое право, унаследованное от новой экономической политики, не могло решить новые задачи. Это определило судьбу КЗоТа, принятого в 1922 г. Хотя данный документ и не был отменен в 1930-е годы, но он подвергся значительным изменениям. Прежде всего, изменения коснулись наказаний за нарушение трудовой дисциплины. Четко проявилась тенденция к ужесточению ответственности за нарушение трудовой дисциплины, особенно за прогулы и опоздания. Постановление ЦИК и СНК СССР от 13 октября 1929 года «Об основах дисциплинарного законодательства Союза ССР и союзных республик» установило дисциплинарную ответственность за нарушение трудовой дисциплины и служебных обязанностей от замечания до увольнения. Причем администрации государственных предприятий было предоставлено право без предварительной санкции расценочно-конфликтной комиссии, как это было в КЗоТе 1922 г., налагать на работников все взыскания вплоть до увольнения [Сырых, с. 484].

Постановлением ВЦИК и СНК РСФСР от 20 февраля 1931 года «О производственно-товарищеских судах на фабриках и заводах, государственных, общественных учреждениях и предприятиях» были восстановлены

ликвидированные в 1923 г. товарищеские суды, на которые была возложена задача борьбы с нарушителями трудовой и производственной дисциплины [Киселев, с. 195]. Эти суды высоко оценивались руководством партии и государства. Так, председатель ВЦСПС Н. М. Шверник считал, что «моральная сила и авторитет производственных судов состоит в том, что через них мы апеллируем к общественному мнению рабочих в целях борьбы с отсталыми взглядами несознательных рабочих» [Шверник, с. 10].

В постановлении Президиума ВЦСПС и коллегии НКЮ РСФСР от 27 февраля 1933 года «О производственно-товарищеских судах» подчеркивалось, что за годы первой пятилетки они превратились в мощное орудие борьбы за внедрение социалистического отношения к труду, охране социалистической собственности, стали подлинными проводниками социалистического самовоспитания и самодисциплины. В начале 1933 года в СССР уже действовало 20648 производственно-товарищеских судов. Из числа рассмотренных ими дел о производственных нарушениях 31,6 % касалось нарушений трудовой дисциплины [История советского..., с. 331; Труд, 2 апр.]. За шесть месяцев 1934 года на пяти машиностроительных заводах Урала из разобранных товарищескими судами 583 дел 98,4 % касались вопросов нарушения трудовой дисциплины. На Мотовилихинском заводе в январе-мае 1935 года было проведено 42 заседания товарищеского суда, на них обсуждались 104 рабочих, в том числе: 6 – за отказ от работы, 23 – за халатное отношение к инструментам, 4 – за брак [ЦДООСО Ф. 4. Оп. 12. Д. 131. Л. 152, Оп. 13. Д. 376. Л. 94].

Партийные и профсоюзные организации Урала стремились повысить роль и авторитет товарищеских судов, считая их эффективным орудием борьбы с прогульщиками. В 1935 году на УЗТМ проводился конкурс на лучший товарищеский суд. В положении о конкурсе дела о нарушителях трудовой дисциплины предлагалось рассматривать в цехах, бараках, общежитиях, широко освещать их работу в печати [ГАРФ Р-7676. Д. 575. Л. 44; ЦДООСО Ф. 4. Оп. 13. Д. 453. Л. 240]. Все это способствовало тому, что вокруг пьяниц, тунеядцев, летунов и других антиобщественных элементов создавалась атмосфера нетерпимости, предупреждения появления подобных проступков.

Производственно-товарищеские суды действовали на многих предприятиях Урала. Они высказывали предупреждение нарушителям, объявляли выговоры, просили администрацию об увольнении с работы злостных прогульщиков и передавали их дела в народный суд.

В годы третьей пятилетки деятельность производственно-товарищеских судов значительно активизировалась. В их состав вошли передовики производства, коммунисты. ЦК Союза металлургов Востока предложил завкомам до 1 января 1940 года организовать подобные суды во всех цехах предприятий и направить их работу на укрепление трудовой дисциплины [ГАСО Ф. 841. Д. 131. Л. 12]. Во исполнение этого решения товарищеские суды были созданы во всех цехах Магнитогорского металлургического комбината, на ЧТЗ действовало 20 производственно-товарищеских судов. На Пермском заводе имени Свердлова товарищеский суд только в январе 1939 года рассмотрел дела 17 человек. На заводе имени Дзержинского в 1939 году по решению товарищеских судов 167 человек за нарушение дисциплины было переведено на нижеоплачиваемую работу [Там же, Д. 123. Л. 3; ГОПАПО Ф. 1. Д. 1919. Л. 24; Наш трактор, 9 янв.].

В 1930-е годы ужесточаются санкции по отношению к прогульщикам. Если по КЗоТу 1922 года работника можно было уволить «за неявку на работу более трех дней подряд или более шести дней в месяце без уважительных причин», то, начиная с постановления ЦИК и СНК СССР от 15 ноября 1932 года «Об увольнении за прогул без уважительных причин» [Экономическая..., с. 278], действует другое правило. Работник подлежал увольнению с предприятия и учреждения за один день неявки на работу без уважительной причины. При этом он лишался права пользования выданными ему продовольственными и промтоварными карточками, а также квартирой, предоставленной ему в домах соответствующего предприятия и учреждения. ЦК ВКП (б), придавая особое значение данному постановлению, обязал парторганизации считать главной задачей проведение в жизнь закона о борьбе с прогулами.

Дополнительные санкции были установлены и для лиц, самовольно оставивших работу. К этой категории нарушителей трудовой дисциплины были отнесены, во-первых, работники, порвавшие трудовые отношения с предприятиями или учреждениями в случае ухода без заблаговременного предупреждения об этом администрации; во-вторых, сменившие более одного места работы в течение года; в-третьих, молодые специалисты, оставившие работу до окончания установленного срока отработки. Эти лица постановлением НКТ СССР от 18 января 1931 года были объявлены «злостными дезорганизаторами производства». Они не могли поступить на работу в производственные и транспортные предприятия в течение шести месяцев [Сырых, с. 217].

В 1932-1934 годах государственными органами были разработаны и утверждены уставы о дисциплине рабочих и служащих железнодорожного и водного транспорта, связи, энергоснабжения. Они предусматривали и более суровые наказания за нарушение трудовой дисциплины, чем правила внутреннего распорядка [Киселев, с. 196].

Коллективы большинства предприятий Урала активизировали борьбу с нарушителями трудовой дисциплины. На Первоуральском новотрубном заводе в 1936 году 498 человек были уволены за прогулы, 98 – за невыполнение распоряжений администрации, 260 – получили выговор, 126 – строгий выговор, 220 – было поставлено на вид. На Челябинском ферросплавном заводе в 1936 году за нарушение трудовой дисциплины было наложено взысканий на 1073 человека, объявлен выговор 309 рабочим, строгий выговор 101, уволен 541 [ГАСО Ф. 2521. Д. 8. Л. 34; ОГАЧО Ф. 870. Д. 344. Л. 4]. Аналогичная работа проводилась и на других уральских заводах.

Строгие меры сыграли свою роль. Уже в 1933 году удалось добиться сокращения прогулов на предприятиях черной металлургии Урала в 12 раз, машиностроения – в 18 раз. Число прогулов на заводах черной металлургии в 1935 году по сравнению с 1932 годом сократилось в 6,7 раз, на заводах машиностроения – в 9,8 раз [Подсчитано по: Социалистическое строительство..., с. 530; История советского Урала..., с. 6].

Вместе с тем только административными мерами невозможно было решить вставших перед страной проблем. Особенно острой была нехватка рабочих кадров на предприятиях. Так, в 1937 году промышленность и строительство недополучили по организационному набору 1,2 млн. рабочих, а в 1939 году – 1,5 млн. рабочих [Сырых, с. 276]. При таком дефиците рабочих рук на высоком уровне сохранялась текучесть кадров в промышленности. По-прежнему были и злостные нарушения трудовой дисциплины. В результате их потери составили на Усть-Катавском вагоностроительном заводе в 1938 году 918 человеко-дней, на Первоуральском новотрубном заводе в 1937 году – 0,4 % рабочего времени. Более 3 тысяч прогулов совершили в 1938 году трудящиеся Магнитогорского металлургического комбината [РГАЭ Ф. 8122. Д. 130. Л. 7; ГАСО Ф. 841. Д. 590. Л. 18; ГАСО Ф. 2521. Д. 11. Л. 50]. Обследования показали, что основными причинами низкой дисциплины труда были недостатки в организации и оплате труда, плохие жилищно-бытовые условия, отсутствие перспектив для профессионального роста.

Сложившаяся ситуация в народном хозяйстве требовала принятия чрезвычайных мер. Но выбор их был крайне ограничен. В конкретных условиях третьей пятилетки сохранялась единственная возможность: с целью упорядочения использования рабочей силы необходимо было ужесточить меры ответственности за нарушение трудовой дисциплины.

28 декабря 1938 года было принято совместное постановление СНК СССР, ЦК ВКП (б) и ВЦСПС «О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе со злоупотреблениями в этом деле» [Хрестоматия..., с. 244–246]. Постановлением объявлялась решительная борьба «со всеми нарушителями трудовой дисциплины, прогульщиками, лодырями, рвачами». Опоздание на работу, с обеда, преждевременный уход с работы, бездельничанье во время работы наказывались административными взысканиями. Они предусматривали замечание, выговор, выговор с предупреждением об увольнении, перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев. Если работник допускал 3 таких нарушения в течение одного месяца или 4 нарушения в течение 2 месяцев подряд, нарушитель увольнялся как прогульщик.

В соответствии с названным постановлением с января 1938 года повсеместно вводились трудовые книжки. В них фиксировались все перемещения работников по службе, все поощрения и взыскания за период работы, устанавливались дифференцированные нормы страхового обеспечения, зависящие от стажа работы на данном предприятии. Вводились ежегодные вознаграждения за выслугу лет на одном предприятии, устанавливались надбавки к пенсии за непрерывный стаж.

Предусматривалась целая система санкций за нарушение трудовой дисциплины: увольнение с работы в случае неоднократного грубого нарушения трудовой дисциплины, выселение с ведомственной жилой площади, перерыв трудового стажа, лишение права на пособие по временной трудоспособности до истечения 6 месяцев работы на новом месте.

В январе 1939 года было изменено понятие прогула. Прогулом стало признаваться всякое отсутствие без уважительной причины на рабочем месте свыше 20 минут и употребление спиртных напитков в рабочее время [Кузин, с. 64].

В связи с реализацией Постановления 1938 года на Урале стала практиковаться проверка явки и ухода рабочих с работы, все случаи нарушения дисциплины обсуждались на рабочих собраниях. Усилилась административная ответственность за прогулы: в 1939 году на Лысьвенском заводе за прогулы было уволено 4356 человек, за 4 месяца 1940 года – 2060 [ГОПАПО Ф. 85. Д. 29. Л. 43, Д. 59. Л. 89].

Были сделаны попытки сократить невыходы на работу по уважительным причинам. С этой целью ЦК союза металлургов Востока в августе 1939 года обязал завкомы охватить товарищеским контролем все случаи невыхода на работу, усилить контроль за выдачей бюллетеней медицинскими учреждениями. За год удалось сократить потери рабочего времени по металлургическим заводам Урала на 35,7 %. На Златоустовском металлургическом заводе они уменьшились в 1,8 раза [ГАСО Ф. 841. Д. 120. Л. 50, 52, Д. 665. Л. 226]. В то же время следует отметить, что на некоторых предприятиях имело место увлечение административными методами. Так, на Магнитогорском металлургическом комбинате в 1939 году было наложено 7 тыс. взысканий за нарушение трудовой дисциплины [ОГАЧО П–288. Д. 3. Л. 22]. Подобные перегибы не способствовали улучшению дисциплины труда. И потери от нарушения рабочего времени оставались по-прежнему значительными.

К тому же вскоре выяснилось, что сами по себе эти меры не слишком эффективны. Многие рабочие с легкостью «теряли» трудовые книжки и при дефиците кадров быстро получали новые. А увольнение за опоздание на 20 минут привело к совершенно неожиданным последствиям. Создатели сурового закона 1938 года рассчитывали, что необходимость за месяц предупреждать администрацию о желании уволиться остановит в какой-то мере поток текучести. Ведь прежде чем увольняться каждый находил себе новую работу, но на новом месте не всегда соглашались ждать нового работника целый месяц. Эту преграду многие предпринимчивые рабочие научились обходить при помощи того же закона: они специально опаздывали, и их немедленно увольняли как прогульщика. В обиходе это называлось «сыграть в 21» (задержка не менее чем на 20 минут считалась опозданием со всеми вытекающими последствиями) [Хлевнюк].

В таких условиях 26 июня 1940 года Президиум Верховного Совета СССР принял указ «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» [Хрестоматия..., с. 257]. Указ предусматривал, наряду с увеличением рабочего времени в среднем на 33 часа в месяц, жесткие наказания за прогулы и прикрепление работника к предприятию. Данный закон заменил предусмотренное ранее увольнение за прогул уголовным наказанием. Отныне прогул без уважительной причины карался исправительно-трудовыми работами по месту службы на срок до шести месяцев с удержанием до 25 % заработной платы. Самовольный уход с предприятия или из учреждения карался тюремным заключением на срок от двух до четырех месяцев. Все эти дела рассматривались судами не более чем в 5-дневный срок. Приговоры приводились в исполнение немедленно.

Разрешить рабочему или служащему уволиться мог только руководитель предприятия, причем в строго оговоренных законом случаях: при болезни, выходе на пенсию, зачислении на учебу. Руководители предприятий за уклонение от предания суду прогульщиков также привлекались к судебной ответственности.

По свидетельству наркома вооружения Б. Л. Ванникова, Сталин неохотно согласился на введение указа, уступив нажиму хозяйственников [Хлевнюк, с. 88]. Видимо, были опасения политического характера. С политической точки зрения, указ состоял из двух противоречащих друг другу частей. С одной стороны, увеличение продолжительности рабочего времени без материальной компенсации предполагало обращение к сознательности и патриотизму людей. С другой стороны, одобрение жестких мер наказания ставило под сомнение их способность на такие жертвы, желание трудиться добросовестно.

К тому же, намеченные меры не могли быть популярными. Не случайно вместе с указом 26 июня 1940 года напечатали разъясняющий его доклад секретаря ВЦСПС Н. М. Шверника на пленуме ВЦСПС. Специально подчеркивалось, что в части репрессий указ коснется лишь меньшинства, «3-4 % молодых рабочих и служащих, ... которые ... перебегают с завода на завод, подрывают дело дисциплины, не желают честно трудиться... [Цит. по: Хлевнюк, с. 89]. Добросовестным рабочим бояться нечего, их не тронут.

По мнению российского ученого О. В. Хлевнюка, данный указ был принят по следующим причинам: во-первых, решающую роль сыграла вера в универсальную эффективность администрирования и репрессий. При помощи него рассчитывали ликвидировать текучесть кадров, укрепить позиции руководителей производства, навести порядок. Во-вторых, в третьей пятилетке многие народнохозяйственные планы выполнялись силами учреждений НКВД. Источником комплектования рабочей силы этого наркомата служили аресты [Там же, с. 88–89].

В развитие указа ПВС СССР от 26 июня 1940 года Пленум Верховного суда СССР от 23 июля 1940 года предложил рассматривать совершение нового прогула лицом, отбывающим исправительно-трудовые работы за прежний прогул, как уклонение от отбывания наказания. В этом случае неотбытый срок исправительно-трудовых работ должен был заменяться по приговору суда тюремным заключением на тот же срок [Киселев 2001: 197].

В 1941 году были утверждены новые типовые правила внутреннего трудового распорядка со специальным разделом, посвященным ответственности за нарушение трудовой дисциплины. В числе прочего было установлено, что к прогулу приравнивается явка на работу в нетрезвом состоянии [Киселев, с. 197].

На Урале партийные и советские организации взяли под особый контроль проведение в жизнь указа ПВС СССР от 26 июня 1940 года. Так, Свердловский обком ВКП (б) рассмотрел вопрос о его реализации на Уралвагонзаводе и руднике им. III Интернационала, Пермский обком – на промышленных предприятиях области, Челябинский обком – на Магнитогорском металлургическом комбинате и ЧТЗ. В принятых решениях обкомы потребовали от горкомов и райкомов партии регулярно заслушивать отчеты секретарей низовых парторганизаций о выполнении этого указа.

В итоге на Магнитогорском металлургическом комбинате в народный суд было передано 2232 дела на нарушителей дисциплины, проведено 188 бесед с обсуждением недисциплинированных рабочих. В результате этих мер число прогулов во втором полугодии 1940 года уменьшилось на 42,7 % [ОГАЧО П–234. Д. 6. Л. 268–269; РГАЭ Ф. 8875. Д. 183. Л. 50]. На Первоуральском новотрубном заводе в суд было передано 811 дел на прогульщиков, на Ново-Тагильском металлургическом заводе - 665 дел, на Верх-Исетском – 234, на Алапаевском заводе 351 человек был осужден за нарушение дисциплины [ГАСО Ф. 2393. Д. 20. Л. 40; ГАСО Ф. 2521. Д. 32. Л. 20; РГАЭ Ф. 8875. Д. 182. Л. 136; Визовский рабочий, 25 авг.]. А в целом по стране только месяц спустя после принятия указа было возбуждено больше ста тысяч дел [Хлевнюк, с. 89].

Для придания кампании по борьбе с нарушителями трудовой дисциплины ускорение и для формирования соответствующего общественного мнения были организованы показательные процессы, Только на Магнитогорском металлургическом комбинате состоялось несколько показательных судов над прогульщиками.

Однако проведение в жизнь указа столкнулось со стихийным, но достаточно упорным сопротивлением, хотя оно и не носило организованный характер. Простые люди, движимые нормальными человеческими чувствами, старались облегчить участь пострадавших, смягчить удар государственной машины, тем более, что во многих случаях осужденные с нравственной точки зрения не заслуживали такого жестокого наказания. Были среди них опоздавшие из-за плохой работы транспорта, рабочие, лишенные полноценного отдыха в переполненных бараках, женщины, чьи дети не были устроены в детские сады. Например, работница Харьковского тракторного завода забыла дома служебный пропуск. Через проходную ее не пропустили и заставили вернуться за документом, а потом за опоздание на 50 минут осудили на 2 месяца исправительно-

трудовых работ по месту работы с удержанием 20 % заработной платы. Ленинградская работница Никитина, возвратившись из отпуска по беременности, поставила вопрос об увольнении, поскольку некому было оставаться с грудным ребенком, да и другие четверо ее детей требовали ухода. Директор предприятия не разрешил ей уволиться, отказав при этом в предоставлении ей места в яслях. Никитина, у которой не было выбора, самовольно не вышла на работу, за что была осуждена на 4 месяца тюремного заключения [Исторический опыт, 1989, с. 308].

Закон был безжалостным ко всем, поэтому один из распространенных методов сопротивления ему заключался в пристальном изучении «дела», выявлении смягчающих обстоятельств. «...Можно привести массу примеров, – жаловался на пленуме ЦК союза работников авиационной промышленности нарком А. И. Шахурин, – ... как говорили, что под суд надо отдать, а в группе (профсоюзной) говорят, что надо поставить на вид, что разбирали все причины, бытовые и другие. Все это вместо того, чтобы поднять этот вопрос на принципиальную высоту» [Цит. по: Хлевнюк, с. 90].

Не слишком охотно поднимали этот вопрос «на принципиальную высоту» некоторые судьи и, видимо, особенно народные заседатели. С трудом давалась прямолинейно-безжизненная принципиальность части руководителей предприятий. Некоторые из них скрывали факты прогулов, предоставляли рабочим двух-, трехдневные отпуска за свой счет и пр.

В первые же дни после введения указа от 26 июня 1940 года выяснилось, что в законодательстве были лазейки, позволявшие его обойти. Так, за мелкие кражи на производстве закон предусматривал увольнение, и многие рабочие, не видя иной возможности уйти с предприятия, совершали кражу и получали расчет. Число таких расхитителей поневоле росло. Иногда на проходных возникали нелепые ситуации. Новоявленные «несуны» сами предъявляли зазевавшимся работникам охраны краденое.

На преодоление недостатков указа были брошены все силы. 29-31 июля 1940 года состоялся очередной Пленум ЦК ВКП (б). Он рассмотрел вопрос о проведении в жизнь указа от 26 июня. Решения пленума по данному вопросу не публиковались. Однако, по выступлениям печати и по тому, какой оборот приняли вскоре дела практические можно составить представление об этих решениях. Главное внимание обращалось на ужесточение спроса с руководителей производственных подразделений за применение указа. А 5 августа 1940 года газета «Правда» выступила с передовой «Покровительство прогульщикам – преступление против государства». В ней осуждались «гнилые либералы» – руководители предприятий, работники судов.

Во исполнение решений пленума пермский обком ВКП (б) в октябре 1940 года предложил привлекать к строжайшей ответственности руководителей, срывавших выполнение указа от 26 июня 1940 года. Златоустовский горком партии потребовал от парткома металлургического завода вести решительную борьбу с укрывателями прогульщиков [ГОПАПО Ф. 105. Д. 71. Л. 44; ОГАЧО П–225. Д. 780. Л. 510]. Таких примеров можно привести много.

По отношению к руководителям, недооценившим значение указа, применялись строгие меры вплоть до отстранения с работы. Так, за невыполнение указа были сняты с работы директор Кушвинского завода Попов, заместитель директора Челябинского абразивного завода Масленникова, мастер цеха № 4 Лысьвенского завода Басов и ряд других руководящих работников [РГАЭ Ф. 8875. Д. 83. Л. 12; ОГАЧО П–288. Д. 426. Л. 8].

Идеологическая обработка и суды над «покровителями» были дополнены законодательными мерами. 10 августа 1940 года появились два новых Указа Президиума Верховного Совета СССР. Первый предусматривал, что дела о прогулах и самовольном уходе с предприятий и учреждений будут отныне рассматриваться судами без участия народных заседателей. Второй ужесточил ответственность за мелкие кражи на производстве: вместо увольнения — год тюрьмы, закрыв тем самым последнюю лазейку для желавших уволиться [Хлевнюк, с. 91–92]. После этого государство начало охоту за прогульщиками по регулярным правилам массовых репрессий. К 15 сентября 1940 года по стране в целом было рассмотрено в связи с применением указа от 26 июня 1940 года свыше одного миллиона дел.

При реализации указа от 26 июня 1940 года в стране сложилась ситуация, когда на смену руководителям «либералам» пришли руководители-перестраховщики. На Сталинградском тракторном заводе, например, директор приказал передавать в суд материалы о прогульщиках через два дня после неявки работника на производство. Часто при этом под суд попадали те, кто, заболев, не мог своевременно сообщить об этом на предприятие. В результате пострадали десятки невинных людей [Социалистическая законность, с. 36].

Но перестраховывались и судьи. Постоянно понукаемые, ограниченные сжатыми пятидневными сроками рассмотрения дел, лишённые народных заседателей, судьи все реже исследовали обстоятельства дела, все чаще подтверждали решения администрации.

Когда репрессии перешли всякие рамки, Верховный суд СССР дал разъяснение: «Рассмотрение дел о преступлениях, предусмотренных указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 года, без надлежащей проверки обстоятельств дела может привести как к освобождению от законной ответственности злостного нарушителя трудовой дисциплины, так и к осуждению невинного» [Цит. по: Хлевнюк, с. 93]. Началась отмена приговоров по данному указу. И в какой-то мере был официально признан огромный нравственный урон от применения этого закона.

Вместе с тем экономическая целесообразность данного указа никогда не подвергалась сомнению. Впервые этот вопрос затронул отечественный историк О. В. Хлевнюк. Он показал, что и после введения указа от 26 июня 1940 года предприятия стали работать ненамного лучше, а в ряде случаев даже хуже [Там же, с. 94].

Таким образом, практика 30-х годов показала, что зависимость между дисциплинированностью и ростом производительности труда была гораздо сложнее, чем это казалось приверженцам администрирования. Существует порог принуждения, за которым оно оказывает преимущественно разрушительное воздействие, только рождая иллюзию порядка.

Список литературы

- Визовский рабочий: Орган парткома, завкома и дирекции ВИЗа.* 1940.
ГАРФ (Государственный архив Российской Федерации). Ф. Р-7676. Оп. 1.
ГАСО (Государственный архив Свердловской области). Ф. 841. Оп. 1.
ГАСО. Ф. 2393. Оп. 1.
ГАСО. Ф. 2521. Оп. 1.
ГОПАПО (Государственный общественно-политический архив Пермской области). Ф. 1. Оп. 1.
ГОПАПО. Ф. 85. Оп. 26.
ГОПАПО. Ф. 105. Оп. 1.
Исторический опыт и перестройка: человеческий фактор в социально-экономическом развитии СССР / отв. ред. Ю. С. Борисов. М.: Мысль, 1989. 302 с.
История советского рабочего класса: в 6 т. / отв. ред. Л. С. Рогачевская, А. М. Сиволобов. М.: Наука, 1984. – Т. 2: Рабочий класс – ведущая сила в строительстве социалистического общества, 1921–1937 гг. 511 с.
История советского Урала (1933–1945): учебное пособие / В. Г. Айрапетов, В. А. Саматов, М. С. Захарова, М. С. Нестеренко. Свердловск: Сред.-Урал. кн. изд-во, 1979. 80 с.
Наш трактор: Орган парткома, завкома и дирекции ЧТЗ. 1939.
Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учебное пособие. М.: Изд-во НОРМА, 2001. 384 с.
Кузин Н. В. История отечественного права в новейшее время: 1917–2002: учебное пособие / Н. В. Кузин, Ю. В. Францифоров. М., Книга-Сервис, 2002. 128 с.
ОГАЧО (Объединенный государственный архив Челябинской области). Ф. П-225. Оп. 1.
ОГАЧО. Ф. П-234. Оп. 14.
ОГАЧО. Ф. П-288. Оп. 3.
ОГАЧО. Ф. Р-870. Оп. 9.
РГАЭ (Российский государственный архив экономики). Ф. 8122. Оп. 1.
РГАЭ. Ф. 8875. Оп. 42.
Социалистическая законность. 1941. № 5.
Социалистическое строительство СССР: статистический ежегодник. М.: ЦУНХУ Госплана СССР, 1936. 719 с.
Сырых В. М. История государства и права России. Советский и современный периоды: учебное пособие. М.: Юристъ, 1999. 488 с.
Труд: Орган ВЦСПС. 1933.
Хлевнюк О. 26 июня 1940 года: иллюзии и реальности администрирования // Коммунист. 1989. № 9. С. 86–96.
Хрестоматия по истории отечественного государства и права (послеоктябрьский период) / под ред. О. И. Чистякова. М.: Изд-во МГУ, 1994. 468 с.
ЦДООСО (Центр документации общественных организаций Свердловской области). Ф. 4. Оп. 12.
ЦДООСО. Ф. 4. Оп. 13.
Шверник Н. М. О производственно-товарищеских судах. М., 1933. 45 с.
Экономическая жизнь СССР. Хроника событий и фактов (1917–1959) / гл. ред. С. Г. Струмилин. М.: Советская энциклопедия, 1961. 780 с.

Legal Regulation Peculiarities of Labour Discipline at Ural Enterprises in 1930s

Kovaleva L. A.¹, Zhuravleva V. A.²

*Department "Civil and Procedural Criminal Law" (1), Department "Sociolegal Sciences and Humanities" (2)
Zlatoust Branch of South-Ural State University
giupip@zb-susu.ru (1); vera@zb-susu.ru (2)*

Abstract: In this paper the main activity directions of Ural enterprises concerning labour legislation implementation in the 1930s are analyzed on the basis of archival documents.

Key words and phrases: labour legislation; labour discipline; enterprise and community court; administrative sanctions; dismissal.