

Л.В. ВЕРГАСКИНА
(Оренбург)

ПРОБЛЕМА ТЕКУЧЕСТИ РАБОЧИХ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ОРЕНБУРЖЬЯ В 1950-х – НАЧАЛЕ 1960-х гг. И БОРЬБА ЗА ЕЕ СОКРАЩЕНИЕ

*Рассматриваются причины текучести рабочих кадров на промышленных предприятиях
Оренбургской области в 1950-х – начале 1960-х гг. и основные направления
работы по их преодолению.*

Ключевые слова: *текучесть рабочей силы, трудовая дисциплина, заработная плата, повышение квалификации, воспитательная работа, условия труда.*

Одной из причин неудовлетворительной работы отдельных промышленных предприятий Оренбургской области в 1950 – 1960-е гг. была высокая текучесть рабочей силы. Текучесть рабочей силы – это неорганизованное движение кадров, а успешная работа предприятия во многом зависит от стабильности производственного коллектива [1, с. 62].

Большое движение кадров в середине 1950-х гг. наблюдалось на предприятиях тяжелой промышленности. Особенно остро эта проблема касалась молодых рабочих. На Южно-Уральском машиностроительном заводе на 1 января 1954 г. работало 857 молодых рабочих. В течение года прибыло 282 человека, из выпускников детских трудовых колоний – 34. Самовольно оставили производство 78 человек, вернулись – 21. Таким образом, фактически оставили производство 57 человек (5,5%).

Основными причинами самовольного оставления производства молодыми рабочими были недостаток воспитательной работы, а также отсутствие полной загрузки работой молодого рабочего. Не менее важной причиной стало стремление рабочих ездить к родителям. Учитывая, что молодые рабочие на основании закона обязаны проработать на производстве 4 года, руководство завода, как правило, отказывало в увольнении. Стремясь уйти с завода любым способом, рабочие становились на путь нарушения трудовой дисциплины, надеясь на увольнение с завода по этой причине. Так, из числа 57 человек, не вернувшихся на завод, 38 неоднократно нарушили трудовую дисциплину (прогулы, опоздания, отказ от работы), что приводило к снижению зарплаты [14]. Средний заработок молодых рабочих за IV квартал 1954 г. составлял 630 рублей – это ниже, чем по заводу. Однако нельзя сказать, что неудовлетворенность заработком служила основанием самовольного ухода с производства.

Особое внимание было обращено на бытовые условия молодых рабочих. В целях предотвращения дальнейшего оттока кадров руководство завода проделало следующую работу: 1) расширение сети буфетов в общежитиях с улучшением ассортимента блюд; 2) наведение порядка в части бытового обслуживания молодых рабочих, проживающих в общежитии; 3) усиление воспитательной работы; 4) проведение раз в три месяца общего собрания и один раз в месяц – совещания с руководящим составом завода; 5) решение вопросов повышения квалификации и привлечения молодежи для учебы в школах рабочей молодежи, техникумах и т.д. [15].

Партийные, профсоюзные и хозяйственные органы уделяли большое внимание проблемам закрепления кадров [1, с. 67]. После проведенного горкомом КПСС в 1955 г. совещания по вопросам трудовой дисциплины был составлен план мероприятий, предусматривающий усиление воспитательной и культмассовой работы с молодежью [16].

Во второй половине 1950-х гг. потеря рабочей силы в промышленности области встала особенно остро. На предприятиях легкой промышленности в 1957 г. текучесть рабочей силы составила 605 человек (16,5%) [6]. В 1958 г. приняли на работу 674 рабочих, уволили 876 (18%) [4]. В целом по управлению за 1959 г. ситуация ухудшилась, на производстве сменилось почти четверть (23,5%) рабочих. Особенно большая текучесть рабочей силы была на кожзаводе (26,1%) и шорно-седельной фабрике (25,5%) [7].

Одновременно с увольнениями шел процесс непрерывного приема новых рабочих. В 1960 г. на предприятиях легкой промышленности было уволено 1479 человек, принято 1766 рабочих [3]. Высокая текучесть кадров, постоянный прием на работу новых рабочих снижали производительность труда. В 1958 г. из 105 предприятий Совнархоза 22 не выполнили план по производительности труда и за счет этого недодали продукции на 31,5 млн руб. [13].

Немаловажную роль в решении проблемы играли создание лучших производственных условий, усиление мер по охране труда и техники безопасности, т.к. в первую очередь страдали молодые и неопытные рабочие. В 1958 г. на предприятиях легкой промышленности произошло 146 несчастных случаев с потерей 1784 человеко-дней. Количество несчастных случаев по сравнению с 1957 г. возросло на 27. В основном несчастные случаи происходили у рабочих в возрасте до 30 лет и имеющих стаж работы до 5 лет. Например, на обувной фабрике несчастные случаи по возрастам распределились следующим образом: до 30 лет – 20, от 30 до 50 – 7, от 50 до 60 – 2; по стажу работы: до 5 лет – 24, свыше 5 лет – 5 [15]. Первичные профсоюзные организации неоднократно обращали внимание руководителей предприятий на организационные причины большинства несчастных случаев [2, с. 7]. В целях предотвращения травматизма и улучшения качества охраны труда и техники безопасности на предприятиях в 1958 г. Управлением легкой промышленности совместно с областным комитетом профсоюза работников текстильной и легкой промышленности был объявлен конкурс на лучшее предприятие с привлечением к ответственности отдельных руководителей за упущения и нарушения в области охраны труда и техники безопасности. Лучших результатов в области охраны труда среди предприятий добилась обувная фабрика, которая выполнила условия конкурса, за что ей присуждено второе место на совместном заседании Обкома профсоюза и Управления легкой промышленности [5].

Основными причинами текучести кадров в промышленности Оренбуржья в 1962 г. оставались:

- 1) острый недостаток жилья (по этой причине ежегодно увольнялось 35–50% рабочих из числа ушедших по собственному желанию);
- 2) отсутствие в достаточном количестве свободных мест в детских садах и яслях (5–35% уволившихся);
- 3) неудовлетворительное состояние организации труда и общественного питания, слабая трудовая дисциплина;
- 4) отсутствие должного внимания отдельных руководителей к бытовым нуждам трудящихся и к общему благоустройству рабочих поселков [9].

Так, директор Бузулукского механического завода А. Елаев в письме заместителю начальника Управления машиностроения Е.А. Виннику отмечал, что основной причиной текучести кадров являлось отсутствие жилого фонда, в т.ч. общежития для юношей и девушек. Кроме того, в связи с тем, что объем литья не отвечал минимальным нормам промсанитарии, в литейном цехе условия труда довольно тяжелые, текучесть рабочей силы здесь была наиболее высокой [10].

На Оренбургском станкостроительном заводе за 1962 г. прибыло 89 рабочих, выбыло 87, в том числе по собственному желанию – 73 [11]. Мотивы увольнений по собственному желанию были весьма разнообразны, но именно они позволяют установить истинные причины чистой текучести [1, с. 66]. Основные причины увольнений оставались прежними: переводы по месту жительства – 20, переход на иждивение мужа – 8, неудовлетворенность работой и заработной платой – 24 и 4. Назывались также отсутствие работы по специальности и перспективы для роста квалификации. Руководство завода в целях ликвидации текучести кадров по причине отсутствия жилплощади и детских яслей обратилось с просьбой в Управление машиностроения о выделении средств на постройку. Для решения вопросов по заработной плате на участке сверл была введена прогрессивная премия [11].

Упорно искали пути преодоления текучести рабочей силы и сами хозяйственные организации. Оренбургский совнархоз наметил в 1962 г. ликвидировать отставание по вводу жилья, объектов торговли, социально-бытового и культурного обслуживания населения и т.д. [12].

Однако в целом проблема текучести кадров оставалась острой не только для предприятий Оренбургской области, но и в целом для всей промышленности страны. Именно поэтому в решениях ноябрьского (1962 г.) и июньского (1963 г.) пленумов ЦК КПСС этой проблеме уделено особое внимание [12, с. 185].

Литература

1. Бегиян С.Д., Ильин Г.И. Борьба за сокращение текучести рабочих на предприятиях тяжелой промышленности Урала (1959–1965 гг.) // Из истории борьбы рабочего класса Урала за создание материально-технической базы социализма. Свердловск, 1974.
2. Голоктинова А. А. Некоторые аспекты социальной деятельности профсоюзов на Южном Урале во второй половине XX века // Актуальные проблемы региональной истории : материалы межвуз. конф. / отв. ред. И.А. Коробецкий. Орск : Изд-во ОГТИ, 2009.
3. Государственный архив Оренбургской области (ГАОО). Ф. 846. Оп. 3. Д. 1101. Л. 81.
4. ГАОО. Ф. 2594. Оп. 1. Д. 35. Л. 10.
5. ГАОО. Ф. 2594. Оп. 1. Д. 74. Л. 13–14.
6. ГАОО. Ф. 2594. Оп. 1. Ед. хр. 20. Л. 21.
7. ГАОО. Ф. 2596. Оп. 1. Д. 63. Л. 17.
8. ГАОО. Ф. 2594. Оп. 1. Д. 74. Л. 13–14.
9. ГАОО. Ф. 2591. Оп. 2. Д. 121. Л. 4–5.
10. ГАОО. Ф. 2591. Оп. 2. Д. 121. Л. 90.
11. ГАОО. Ф. 2591. Оп. 2. Д. 121. Л. 94.
12. Сенявский С.Л. Рост рабочего класса СССР 1951–1965 гг. М., 1966.
13. Центр документации новейшей истории Оренбургской области (ЦДН ИОО). Ф. 371. Оп. 18. Ед. хр. 640. Д. 5. Л. 14.
14. ЦДН ИОО. Ф. 371. Оп. 18. Ед. хр. 804. Д. 21. Л. 1.
15. ЦДН ИОО. Ф. 371. Оп. 18. Ед. хр. 804. Д. 21. Л. 2.
16. ЦДН ИОО. Ф. 371. Оп. 18. Ед. хр. 814. Д. 20. Л. 4.



Issue of workforce turnover at industrial enterprises of the Orenburg region in the 1950s – beginning of the 1960s and struggle for its reduction

There are considered the reasons for workforce turnover at industrial enterprises of the Orenburg region in the 1950s – beginning of the 1960s and the main directions of work on overcoming them.

Key words: workforce turnover, labour discipline, wage, further training, educational work, working conditions.