

УДК 94:347.463:331.101.386(476)

**МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ
ТРАНСПОРТА БЕЛОРУССКОЙ ССР В 1944–1959 гг.**

*канд. ист. наук, доц. Р.В. ТИМОФЕЕВ
(Витебский государственный университет им. П.М. Машерова)*

Рассматривается изменение материального положения работников транспорта Белорусской ССР, основанное на уровне оплаты их труда. Выделен рост зарплаты в связи с переходом на сокращенный рабочий день. Особое внимание было уделено развитию хозрасчетных отношений на транспортных предприятиях. Анализируются преобразования на транспорте Белорусской ССР в связи с реформой 1957 г. По железнодорожному и автомобильному транспорту отмечены конкретные показатели оплаты труда по десятилетиям, виды доплат к основному заработку и направления премирования. Приводятся главные нормативные акты, на основе которых происходили отмеченные изменения.

Ключевые слова: *оплата труда, производительность труда, транспорт, доплата, премия.*

Введение. На уровень экономического развития Республики Беларусь большое влияние оказывает материальное стимулирование работников, в том числе транспортных предприятий. Поэтому полезным будет изучение развития системы оплаты труда в послевоенный период, когда при минимальных расходах стремились добиться максимума при использовании трудовых ресурсов. Актуальность изучения данного вопроса состоит в возможности проанализировать эффективность тех или иных форм улучшения материального стимулирования работников, найти наиболее экономически приемлемые для государства решения. Такой вопрос давно имеет право быть отдельным предметом исследовательской работы, так как материальное стимулирование труда напрямую влияло на рост его производительности и позволяло рационально использовать имевшиеся, часто ограниченные, возможности белорусских транспортных предприятий. В настоящее время научные работы такого плана отсутствуют, а из современных изданий, где рассматривались вопросы материального стимулирования транспортников, можно выделить лишь коллективные труды по истории Белорусской железной дороги [1].

Представленное нами исследование опирается на широкую базу источников. Сведения об имевшихся формах стимулирования, о переходе на новые условия оплаты труда, о возможностях различных фондов транспортных предприятий взяты из сборников решений органов власти СССР и БССР. В работе также широко использованы материалы фонда ЦСУ БССР Национального архива Республики Беларусь, которые позволили проследить изменения в оплате труда работников транспорта. В фондах белорусских государственных областных архивов были найдены документы, на основе которых проводился анализ использования стимулирования труда на конкретных предприятиях.

Постановка задачи. Целью нашей работы является отражение поэтапных изменений в материальном стимулировании работников транспорта БССР в 1944–1959 гг., задачами – показ имевшихся основных типов оплаты труда, видов доплат и направлений премирования работников транспорта, выделение изменений в оплате труда по отдельно взятым видам транспорта, определение влияния фондов директора и предприятия на материальное стимулирование транспортников.

Методы исследований. В исследовании использован системный метод, который позволяет рассмотреть проблему в комплексе, раскрыть целостность объекта и выявить многообразие окружающих его связей. Его дополнили такие методы, как анализ и синтез.

Результаты и их обсуждение. Транспорт – это сложный многофункциональный механизм, работа которого зависела от большого количества влиявших на него факторов, в том числе и человеческого. Прямое воздействие на эффективность деятельности транспортных предприятий оказывал уровень оплаты труда его работников: чем он был выше, тем с большей отдачей в большинстве случаев трудился человек, и в транспортном механизме было меньше сбоев. Совершенствование соответствующего законодательства осуществлялось именно с этой целью. В годы Великой Отечественной войны и сразу после ее окончания на транспорте применяли тарифные ставки, введенные реформой 1931–1933 гг., когда было установлено различие в оплате труда, квалифицированного и неквалифицированного, тяжелого и легкого. [2, с. 9, 19]. Двойная оплата за работу в праздничные дни производилась на основании постановлений Совета Народных Комиссаров (СНК) СССР от 24 сентября 1929 г. и Наркомата труда (НКТ) СССР от 9 февраля 1930 г. По постановлению НКТ СССР от 25 февраля 1932 г. при переводе квалифицированных рабочих в связи с простоем на работу низшего разряда сохранялся прежний средний заработок, при условии, что рабочий был переведен на сдельную работу и выполнял нормы выработки. Действовали надбавки за разъездной характер работы [3, л. 6]. Таким образом, органы власти и парторганы стремились добиться справедливости в оплате труда в сложных условиях или в особых обстоятельствах.

К материальному поощрению работников всегда было пристальное внимание всех ветвей власти. Исходя из этого в послевоенный период необходимость совершенствования действовавшей системы сдельно-прогрессивной оплаты труда рабочих и системы премирования инженеров за выполнение и перевыполнение производственных планов выделили в Законе о пятилетнем плане восстановления и развития народного хозяйства СССР на 1946–1950 гг. В подобный Закон БССР записали задачу по увеличению доли премии за выполнение и перевыполнение производственных заданий в зарплате рабочих и служащих. Тем не менее в этот период существенного увеличения реальной заработной платы у работников не произошло ввиду роста налогов.

В первую очередь органы власти стремились поддержать работников наиболее важного для страны железнодорожного транспорта. Плановыми органами СССР была поставлена задача обеспечить более высокий уровень оплаты труда работников ведущих профессий железной дороги (ЖД): машинистов, их помощников, слесарей, занятых на ремонте локомотивов и вагонов, сцепщиков и составителей поездов. На выплату зарплат железнодорожников их предприятиям выдавались ссуды. Внимание к материальному поощрению на ЖД было связано с необходимостью четкого выполнения нового графика и плана формирования поездов. При росте оплаты труда увеличивали и ответственность за порученное дело.

Постоянно происходил поиск путей повышения материальной заинтересованности работников в результатах своего труда. Для усиления инициативы и ответственности руководителей ЖД, начальников их подсобных предприятий и хозяйственных организаций в деле выполнения плана перевозок, производственной программы, плана прибылей и снижения себестоимости с 1 октября 1947 г. на ЖД были образованы фонды директора, остававшиеся в распоряжении начальников ЖД, их отделений, линейных предприятий. Общая годовая сумма отчислений в фонд директора на 1947 г. не превысила 5% годового фонда заработной платы по эксплуатации с перерасчетом соответственно на фактический объем работы ЖД. Из фонда директора разрешалось расходовать средства на выдачу индивидуальных премий рабочим, служащим и инженерам, оказание единовременной помощи. Начальникам округов ЖД было предоставлено право выдачи премий начальникам ЖД и их заместителям до трехмесячного оклада за год. Начальники ЖД имели право на выдачу премий начальникам линейных хозорганизаций и предприятий и их заместителям до 2-х окладов в год [1, с. 355]. У железнодорожников при качественном выполнении своих обязанностей появилась дополнительная возможность повысить свой материальный уровень.

Возможность добиться более высокого уровня оплаты труда позволяла его интенсификация. При перевыполнении заданий слесари вагонных участков ЖД в 1946 г. зарабатывали до 800 руб. в месяц. В погрузочных конторах заработок грузчиков при превышении норм в 1947 г. мог достигать 855 руб. (до денежной реформы 1947 г.) В итоге среднемесячная зарплата одного работника ЖД в БССР за 1947 г. достигла 63 руб. (образца 1961 г.) или в сопоставимых ценах выше уровня предыдущего года и вдвое больше, чем до войны [1, с. 353]. То есть выполнялась целевая установка по материальной поддержке работников ведущего в стране вида транспорта повысить свой материальный уровень.

Оплата труда в целом повышалась за счет разнообразных надбавок, но их выплата была направлена в первую очередь на улучшение использования имевшегося кадрового потенциала транспортных предприятий. В целях поощрения кадровых работников ведущих профессий и начальствующего состава ЖД и закрепления их на транспорте Совет Министров (СМ) СССР 24 июля 1949 г. установил выплату надбавок за выслугу лет к окладу (тарифной ставке). Работникам ведущих профессий при выслуге от 1 до 3 лет размер надбавки к окладу составлял 5%, от 10 до 15 лет – 15%, свыше 20 лет – 30%. При этом была сохранена выплата локомотивным бригадам надбавок за выслугу лет, установленных постановлением СМ СССР от 17 января 1947 г. [1, с. 355]. Данные мероприятия делали профессию железнодорожника более притягательной в материальном плане и позволяли отбирать лучших на сложные участки.

Материальное поощрение полагалось за качественный труд. Машинистам и старшим стрелочникам выплачивалось (с 1935 г.) вознаграждение за безаварийность. За работу без брака и аварий машинисты могли получать специальные премии министра путей сообщения СССР. Награда полагалась за выполнение и перевыполнение планов перевозок. Так, начальник Западной ЖД Г. Котяш в июле 1945 г. премировал окладом лучших машинистов Орши. Второе место в соревновании ЖД СССР Могилевское отделение Белорусской ЖД в 1947 г. премировалось министром путей сообщения в 80 тыс. руб. Рационализация подготовки паровозов к поездкам позволила начальнику транспортного отдела службы пути Белорусской ЖД А. Морозову в марте 1946 г. получить премию в сумме 1750 руб. [4, с. 1]. Сообщения об успехах широко распространялись и использовались в агитационных целях.

В ведомствах стремились сочетать моральное поощрение за качественный труд с материальным. Передовики транспорта, в том числе из состава комсомольско-молодежных смен, при вручении почетного знака «Отличный паровозник» одновременно получали денежную премию в размере месячного заработка. При переходе локомотивов на хозрасчет определенный процент сэкономленных средств на ремонте отчислялся паровозной бригаде в виде премии. До сентября 1947 г. действовало постановление Государственного комитета обороны СССР «Об установлении государственных премий для работников железнодорожного транспорта», положения о премировании руководящих работников и рабочих паровозо-

ремонтных заводов, паровозных депо за выполнение и перевыполнение плана ремонта паровозов и вагонов, то есть материально поощрялось бережное отношение к выделявшимся ресурсам.

Естественно, что в сложных условиях послевоенного возрождения с материальным поощрением было много проблем. Например, на ст. Сиротино Витебского отделения Западной ЖД в 1947 г. имелись задержки выплаты заработной платы. О несвоевременной ее выплате говорилось в марте 1948 г. на 3-м пленуме Дорпрофсожа (профсоюза) Белорусской ЖД [5, л. 36]. Такая информация была толчком по активизации работы в деле исправления имевшихся недостатков по оплате труда.

Для каждого транспортного направления были свои нормы в оплате труда, но его сложность учитывалась при поощрении повсеместно и касалась кадров массовых профессий. В первое послевоенное пятилетие действовали тарифные ставки шоферов грузовых автомобилей в зависимости от грузоподъемности, установленные в 1941 г. По распоряжению СМ СССР от 21 мая 1946 г. и в дополнение к постановлению СНК СССР от 12 апреля 1941 г. ввели надбавку к заработку по прямым сдельным расценкам (заработку по тарифу) в размере 20% шоферам на автомобилях с дизельными моторами в автотранспортных конторах (АТК). Надбавку шоферам 3-го класса на автомашинах грузоподъемностью 8 – 10 тонн на сдельных работах установили в размере 450 руб. и на повременных – 405 руб. Для шоферов 3-го класса на тягачах грузоподъемностью свыше 10 тонн соответственно 525 руб. и 465 руб. [6, л. 21]. Здесь четко прослеживалось положение, когда за более сложный труд предусматривалась более высокая оплата.

Сразу после освобождения республики работникам автотранспорта приходилось довольствоваться малым. Во второй половине 1944 г. по автобазам Наркомата автомобильного транспорта БССР средняя зарплата составляла только 366 руб. в месяц. Для ее повышения предлагалось интенсифицировать труд, и шоферы-передовики на сдельщине в 1948 г. могли заработать при перевыполнении планов перевозок с учетом премий до 2500 новых руб. в месяц. Действовало премирование (с апреля 1941 г.) шоферов и ремонтных рабочих за достигнутую экономию затрат при осуществлении ремонта [7, Оп. 5, Т. 1, Д. 52, Л. 58]. Победителям соревнования по перевозкам среди автотранспортных контор в первое послевоенное пятилетие выплачивались премии Минавтотранса (Министерство автотранспорта БССР).

Стимулировать необходимо было труд работников всех транспортных подразделений. По предложению Минского горкома КП(б)Б и горисполкома для персонала Минского трамвая во второй половине 1940-х гг. действовала премиальная оплата труда. Увеличению ее уровня в целом на автотранспорте и электротранспорте содействовало распространение на них с 1 апреля 1947 г. постановления СМ СССР «О фонде директора промышленных предприятий». Общая годовая сумма отчислений для 1947 г. не должна была превышать 5% годового фонда зарплаты производственного персонала коммунальных и автотранспортных предприятий. В том числе и за счет данного решения в 1948 г., например, работники службы эксплуатации Витебского трамвая достигли среднемесячной зарплаты на 1 работника в размере 606 руб., водители – 1080 руб. Тем не менее высоким данный уровень не считался и его хватало на удовлетворение только минимальных потребностей работников.

Органы власти и парторганы держали под контролем вопросы оплаты труда на всем транспорте. При длительной командировке на теплоходы в плавании оплата суточных происходила в размере 3% ставки (с июня 1940 г.). На флоте использовались повышенные зарплаты судовым командам, работникам портов и путейцам, премии за выполнение и перевыполнение планов (с мая 1943 г.). Оплата труда зависела от вида деятельности. Согласно Положению об оплате работников флота в межнавигационный период, утвержденному наркомом речного флота СССР З. Шашковым в декабре 1944 г., им присваивался тарифный разряд. До 100% оклада доплачивалась во время межнавигационного ремонта сдельщикам, которые сдали экзамен на 6–7 разряды, до 70% – при 2–3 разрядах, повременщикам – на 10% меньше. Размер премии за своевременный ремонт составлял 15–70% оклада в месяц [8, Оп. 1, Д. 1, Л. 1]. Необходимым условием получения установленных доплат и премий было выполнение выработки.

В отношении оплаты труда постоянно принимались новые решения. В марте 1946 г. постановлением СМ СССР была введена дополнительная оплата речникам за выполнение высоких показателей. В целях повышения производительности труда работников плавсостава на судоремонте 17 октября 1946 г. ввели систему неограниченной сдельной оплаты. В межнавигационный период 100% оклада получали старшие капитаны зазимовавших кораблей, 70% – работники плавсостава, занятые на зимнем отстое. В итоге межнавигационные зарплаты составили в среднем 500 руб. в месяц [8, Оп. 1, Д. 1, Л. 27]. 1 сентября 1947 г. по постановлению СМ СССР ввели прогрессивно-сдельную систему оплаты рабочим на судостроении и судоремонте. В июле 1949 г. СМ СССР ввел выплату в размере 50% месячного оклада, оплату проезда к месту жительства и обратно (при возвращении на работу) плавсоставу, работникам портов и путей, уволенным на межнавигационный период из-за отсутствия для них занятия [9, с. 47]. Данные решения закрепляли квалифицированные кадры на речном транспорте.

Значимое место в стимулировании речников занимало премирование. Так, в течение навигации работник машинного отделения парохода за тщательный уход за механизмами мог в 1944 г. получить премий до 7 тыс. руб. Премии выдавались также за экономию топлива. Командиры буксирного и несамоходного флота получали небольшие премии, так как условием было сокращение времени рейса. Для

грузопассажирского флота размер премий определялся степенью выполнения плана. Месячный заработок в 1944 г. здесь доходил до 5 тыс. руб. [10, с. 2]. В основе, тем не менее, был качественный труд.

Успехи восстановления позволили шире применять фактор материальной заинтересованности. У речников во второй половине 1940-х гг. использовались премии от управления пароходства и от Министерства речного флота СССР. Предоставлялась возможность получить премии за лучшее проведение открытого конкурса по изобретательству и рационализации. Для оценки выполнения планов при премировании руководящих работников пароходств СМ СССР 19 февраля 1949 г. ввел показатель «тонно-километры». Все это подталкивало речников прилагать все свои силы к выполнению трудовых заданий.

Несмотря на успехи, в материальном стимулировании речников было много сложностей. На их предприятиях во второй половине 1940-х гг. имел место перерасход фондов зарплаты, и поэтому актуальной стала их экономия. Оплата не всегда была справедливой. Если премия за экономию топлива составляла до 20% месячного оклада за каждый 1% экономии, то учет не был налажен четко. Разница в оплате высококвалифицированных и малоквалифицированных работников была небольшой. Имели место невыплаты вознаграждения по сдельно-прогрессивной системе, например, в 1947 г. экипажу передового теплохода «Эстония». Существовали сложности в выплатах работникам областных управлений по транспортному освоению малых рек. К трудностям в оплате приводила невыдача речникам расчетных книжек, и некоторые из них были вынуждены получать уменьшенную сумму [8, Оп. 1, Д. 14, Л. 110]. В итоге из-за отмеченных проблем на речном транспорте наблюдалась высокая текучесть кадров.

Во многом в оплате труда работников различных транспортных ведомств были похожие подходы, которые использовались для поддержки высокоэффективного труда. Например, для авиаторов республики во второй половине 1940-х г. действовали надбавки к зарплате за сложность выполнявшейся ими работы. К таким направлениям относились полеты на большие расстояния и в ночное время, с большим объемом грузов или количеством пассажиров.

В новом десятилетии внимание к оплате труда усилилось, о чем свидетельствовали решения органов власти СССР и парторганов. По введенному Положению «О фонде предприятия для улучшения культурно-бытовых условий работников и совершенствования производства» от 9 августа 1955 г. средства из него расходовались в том числе и на выдачу премий рабочим и инженерам. Если СМ СССР постановил ввести с 10 марта 1956 г. для рабочих и служащих в предвыходные и предпраздничные дни сокращенный на два часа рабочий день, то при повременной оплате труда выплачивалась зарплата как за полный день, при сдельной оплате – согласно выполненной работе [11, Оп. 1, Д. 10, Л. 24]. На XX съезде КПСС в 1956 г. в целях устранения недостатков в организации труда и усиления материальной заинтересованности в его результатах решили повысить долю тарифных ставок в заработках рабочих и установить правильные соотношения в их уровне по отраслям и профессиям с учетом квалификации рабочих, ликвидировать множественность систем и различные условия оплаты. На съезде также приняли решение повысить роль премирования в деле стимулирования роста производительности труда.

В целях дальнейшего улучшения материального благосостояния СМ СССР, ЦК КПСС и ВЦСПС решили ее повысить с 1 января 1957 г. низкооплачиваемым рабочим и служащим впредь до проведения мероприятий по общему упорядочению зарплаты, установив ее непосредственно на транспорте в размере не менее 300–350 руб. в месяц. Выплаты за выполнение и перевыполнение норм выработки, премий, выплата за сверхурочную работу, за работу в праздничные и в ночное время, надбавок и вознаграждений за выслугу лет должны были производиться сверх отмеченных выше размеров зарплаты.

Реальное значение зарплаты выросло в связи со значительным снижением в 1950-е гг. розничных цен на ряд товаров. Определенную долю в оплате труда занимали командировочные, выполняя роль материальной компенсации за более сложные условия. Исходя из проводившейся в СССР политики нормирования труда, в 1957 г. на ЖД действовали сдельная, сдельно-прогрессивная, повременная, повременно-премиальная, аккордная системы зарплаты и премия для сдельщиков; на речном – повременно-премиальная; на воздушном – сдельная и повременно-премиальная; на автомобильном – сдельная, повременная, повременно-премиальная. С 17 апреля 1957 г. для выполнения было предложено решение СМ СССР об упорядочении зарплаты инженеров в линейных предприятиях. С 30 декабря 1959 г. – СМ СССР и ВЦСПС об условиях премирования по социалистическому соревнованию [12, Оп. 1, Д. 363, Л. 16]. Все это подталкивало к более ответственному выполнению полученных работниками заданий.

В то же время реальное выполнение подобных решений отставало. На IV Республиканской межсоюзной конференции профсоюзов в марте 1956 г. отметили, что многие организации недостаточно занимались вопросами зарплаты, не добивались решения вопросов улучшения нормирования и оплаты труда. Соответственно на VIII съезде профсоюзов БССР в мае 1958 г. делегаты высказались за улучшение оплаты труда. Как продолжение выработанной линии ЦК КПСС и СМ СССР своим постановлением от 2 января 1959 г. установили, что руководящие работники предприятий, допустившие перерасход фонда зарплаты, лишались премий на срок до возмещения перерасхода [12, Оп. 1, Д. 480, Л. 100]. То есть к вопросу оплаты труда стали подходить более ответственно.

Проводившиеся на транспорте мероприятия по увеличению зарплаты приносили результат. В докладе министра путей сообщения СССР Б.П. Бещева на Всесоюзном совещании актива работников железнодорожного транспорта «Итоги работы железных дорог за 1953 г. и меры дальнейшего подъема работы железнодорожного транспорта» было указано, что по сравнению с довоенным периодом средняя зарплата возросла более чем в 2 раза [13, Оп. 1, Д. 19, Л. 210]. Процесс упорядочения выплат носил непрерывный характер. СМ СССР 25 декабря 1954 г. предоставил право повышать сдельные расценки, доплату и выплату вознаграждения за формирование, отправление и проведение сдвоенных поездов не менее 1,8 весовой нормы, установленной для одного локомотива. 14 февраля 1955 г. появился приказ министра путей сообщения СССР «О поощрении работников ЖД за формирование, отправление и проведение сдвоенных и тяжеловесных поездов». В итоге на зарплату в 1955 г. пришлось 40% себестоимости перевозок на ЖД. Через год такой показатель достиг 43% [12, Оп. 1, Д. 268, Л. 5]. Необходимо было оправдать затрачиваемые на материальную стимуляцию средства.

Начисление вознаграждения зависело от множества условий. Сдельную оплату труда на ЖД применяли при условии полной загрузки рабочего дня и возможности учета. Использовалась практика сдельщины локомотивных бригад по показателю в тоннах и километрах проведенных составов. Сдельно-прогрессивная система применялась также и для оплаты труда маневровых бригад. В этом случае работники поощрялись дважды: ростом индивидуального сдельного заработка и доплатой по бригаде [13, Оп. 1, Д. 108, Л. 9]. Оплата труда локомотивных бригад, обслуживавших в 1957 г. пассажирское и грузовое движение, была установлена по сдельной системе: за выполненные километры пробега с поездами и при одиночном следовании локомотивов. Увеличение оплаты было связано с использованием передовых методов труда командным составом дистанций и служб пути в случае качественного содержания главных и приемоотправочных станционных путей при общем удовлетворительном состоянии пути. В целом больше внимания уделялось оплате труда работников, связанных с движением поездов.

Самым разнообразным на ЖД было премирование, направленное на максимально полное использование имевшихся ресурсов, в том числе трудовых. В 1951 г. для работников ведущих профессий и командного состава установили надбавки к зарплате за выслугу лет. За безаварийную работу лучшие машинисты получали премии министерства в размере до 2810 руб. Выдавались премии за проведение по графику грузовых поездов не менее 60% плана, пассажирских – не менее 95%, отправления грузовых поездов – не менее 75%, пассажирских – не менее 95%. Кондукторскому резерву выделялись премии за организацию надлежащего отдыха бригадам машинистов. Выдавались премии за организацию и формирование ступенчатых маршрутов [13, ОП. 1, Д. 19, Л. 19]. По итогам Всесоюзного социалистического соревнования можно было получить премии ВЦСПС.

У железнодорожников премировалась организация безотцепочной выгрузки вагонов, проводка грузов для новостроек, внедрение комбинированного отопления на паровозах. В итоге среднемесячная зарплата работников эксплуатационных подразделений Белорусской ЖД за 1958 г. составила 709 руб. Путевой рабочий в 1959 г. получал 600–700 руб. в месяц, путевой обходчик и дежурный по поезду зарабатывал 400–450 руб. [7, Оп. 5, Т. 3, Д. 5994, Л. 19]. Профессия железнодорожников по уровню оплаты труда становилась более престижной.

Однако в оплате труда наблюдались и недостатки. Чаще всего неправильно начислялись премии. Из-за невыполнения заданий по снижению дальности перевозок грузов в 1954 г. в планах на ЖД был невысокий уровень производительности труда, что приводило к использованию дополнительной рабочей силы и соответственному перерасходу фонда зарплаты. Денежное вознаграждение было не всегда своевременным и справедливым. Если оплата труда локомотивных, поездных и составительских бригад за формирование и вождение тяжеловесных поездов было дифференцировано от длины участка, профиля пути и условий работы, то у вспомогательных служб она не создавала личной материальной заинтересованности в развитии движения тяжеловесников (передовиков). Рациональной оплате труда препятствовало наличие большого числа норм на ремонте.

Недостатки в оплате были разнообразны. С целью стимулирования работы командного состава на ЖД по решению СМ СССР в 1956 г. действовало премирование работников, добившихся высоких показателей в выполнении месячного задания. Но на Белорусской ЖД получить данную премию было нелегко, так как вопросом рассмотрения выдачи премий замначальника дороги занимался нерегулярно, а начальник дороги Г. Котьяш приказы о выдаче премиальных часто подписывал с большим опозданием. Не всегда правильно учитывалась при оплате труда ответственность работников за безопасность движения поездов. Повсеместным негативным явлением была длительная невыдача расчетных книжек. На ряде предприятий Белорусской ЖД несвоевременно выплачивалась зарплата рабочим. Время от времени возникали перерасходы фонда зарплаты, так как на ряде предприятий не были пересмотрены объемы финансовых ресурсов в соответствии с объемами работы отдельных предприятий дороги. При оплате труда локомотивных бригад за тонно-километр в 1957–1958 гг. в ряде случаев не оплачивались тонны, которые машинисты везли сверх нормы [12, Оп. 1, Д. 480, Л. 191]. Устранение недостатков в оплате труда было в ведении профсоюзов, что они с переменным успехом и осуществляли.

На автотранспорте общего пользования в 1950-е гг. с помощью конкретных шагов стремились рационализировать оплату труда, так как имели место ее колебания, не позволявшие качественно использовать трудовые ресурсы. Если за 1953–1955 гг. у водителей в АТК Минавтотранса зарплата выросла с 734 до 792 руб. в месяц, то у ремонтных рабочих снизилась с 836 до 649 руб., у кондукторов – с 369 до 299 руб. [7, Оп. 5, Т. 2, Д. 4714, Л. 34]. Более высокому уровню оплаты труда водителей содействовало решение МАТШД (Минавтотранс) от 13 июня 1955 г., определившее, что если ремонтные работы выполнялись в его рабочее время и с его участием, то водитель получал по тарифной ставке рабочего сдельщика за проработанное время в соответствии с присвоенным разрядом ремонтного рабочего. Начисление прогрессивных доплат работникам на предприятиях (1956 г.) должно было определяться с учетом сокращения продолжительности рабочего времени в предвыходные и праздничные дни. Исходя из этого шоферам автобусов общего пользования производилась доплата по их тарифной ставке [11, Оп. 1, Д. 6, Л. 78]. Одновременно ремонтникам выплачивались премии за каждый автомобиль, работавший в течение месяца установленные планом машино-часы.

По условиям коллективного договора в АТК в 1956 г. существовала ежемесячная надбавка за классность шоферов к ставке шофера грузовой автомашины 3 класса в размерах: шоферу 2 класса – 15%, 1 класса – 35%. Надбавка шоферам на специальных автомобилях: на автомобилях с газогенераторными установками – 30%, с дизельными моторами – 20%, с полуприцепом – 20%, с одним прицепом – 25%, с двумя и на автопоездах – 40% [11, Оп. 1, Д. 49, Л. 6]. Для оплаты труда использовалась прямая сдельщина, почасовая или повременно-премиальная система, сдельно-прогрессивная оплата. Прямая сдельная выплата производилась отдельно за километраж и отдельно за количество перевезенных тонн. Помимо основной сдельной, шоферы получали доплату за работу в сверхурочное время, премии за перевыполнение плана, за экономию бензина, за безаварийную работу, за пробег автомашин сверх нормы. В целях заинтересованности шоферов в соблюдении графиков движения автобусов и улучшения обслуживания пассажиров они переводились на повременно-премиальную систему оплаты труда. Данное решение способствовало укреплению дисциплины движения автобусов. Все это стало факторами достижения на предприятиях ГУАТ (Минавтотранс) за 1956 г. средней зарплаты в 714 руб. за месяц [7, Оп. 5, Т. 2, Д. 5064, Л. 28]. В данной ситуации было больше шансов добиться высокого качества труда.

Прослеживалась тенденция к повышению уровня оплаты труда. Исходя из решения ГУАТ о зарплате низкооплачиваемым рабочим и служащим с 1 января 1957 г. кондукторам пассажирских автобусов ее установили в размере 340 руб., остальным низкооплачиваемым рабочим – 320 руб., младшему обслуживающему персоналу – 300 руб. За счет повышения у ремонтных рабочих зарплата достигла 791 руб., у кондукторов – 341 руб. в месяц. В то же время у водителей она составила 820 руб. [7, Оп. 5, Т. 3, Д. 5571, Л. 26]. Таким образом, квалифицированный труд всегда ценился выше. Но, по мнению отдела транспорта и связи Совета Народного Хозяйства БССР, выказанного в 1957 г., повременная оплата труда работников автотранспорта тормозила рост производительности труда. Все это подталкивало к изменениям.

Действовавшая в 1957 г. оплата труда не заинтересовывала шоферов грузовых автомобилей в лучшем их использовании, так как основным показателем была выработка в километрах пробега автомобиля вне зависимости от того, загружен он или нет. За время простоя под погрузкой и выгрузкой в пределах нормы шоферу выплачивалось 100% его ставки, за сверхнормативный простой – 50%. Поэтому Госкомитетом СМ СССР по вопросам труда и зарплаты для шоферов грузовых автомобилей и автобусов были введены новые тарифные ставки в зависимости от грузоподъемности и вместимости, но упразднены премии за безаварийную работу и за перевыполнение плана в тонно-километрах, надбавки за перевозку грузов в попутном направлении, за работу на автомобилях с дизельным моторами, на автомобилях-самосвалах. Остались надбавки за классность шоферу 1-го класса в размере 25% и 2-го класса – 10% тарифной ставки шофера 3-го класса, премии за экономию бензина и авторезины. Доля тарифа в общем заработке шоферов стала составлять 70–75% [14, с. 44, 46]. Отмена доплат связывалась с противодействием порожним пробегам автомобилей, при которых происходила экономия топлива, покрышек и ресурсов механизмов автомобиля.

Тем не менее в постановлении Госкомитета СМ СССР по вопросам труда и зарплаты «Об основных направлениях по упорядочению заработной платы и нормирования труда рабочих автомобильного транспорта и шоссейных дорог», принятом в 1957 г., предусматривалась установка одинаковой оплаты за тонну перевезенного груза и тонно-километр в кузове автомобиля и автоприцепа. Был осуществлен перевод шоферов автобусов и такси на повременно-премиальную систему оплаты труда. По АТК ГУАТ в 1958 г. шоферы получили 835 руб. в месяц, ремонтные рабочие – 753 руб., кондукторы – 467 руб. С 1959 г. в автохозяйствах действовала новая система оплаты шоферам, устанавливались повышенные ставки, одинаковые для повременщиков и сдельщиков [7, Оп. 5, Т. 3, Д. 5997, Л. 23]. Водители автобусов стали получать зарплату в зависимости от выполнения планов перевозок.

Исходя из положения 1959 г. об оплате труда шоферов, для шоферов 3-го класса на грузовых и специализированных автомобилях тарифные ставки были дифференцированы по грузоподъемности машин и в зависимости от их типа и назначения. В месяц тарифные ставки для работавших на грузовых

автомобилях до 1,5 тонн составляли 550 руб., специализированных до 0,5 тонн – 550 руб. По информации заведующей отделом труда и заработной платы ЦК профсоюза работников связи, рабочих автотранспорта и шоссейных дорог Е. Гореловой было предусмотрено повышение месячных тарифных ставок шоферов в среднем на 40%, а доля тарифа в месячной зарплате была увеличена до 75–80%. Для шоферов 2-го класса на автобусах ставки были дифференцированы по 3-м группам в зависимости от вместимости и типа машин: для работавших на автобусах вместимостью до 40 мест – 750 руб., свыше 60 мест – 950 руб. [15, с. 51]. В качестве основной формы зарплаты действовала прямая сдельная оплата по нормам и расценкам за тонна-километр и тонну перевезенного груза.

По постановлению бюро ЦК КПБ от 20 марта 1959 г. «О состоянии и мерах по улучшению работы автомобильного пассажирского транспорта республики» в автохозяйствах в целях улучшения организации техобслуживания и ремонта был внедрен метод работ по скользящему графику с применением временно-премиальной системы оплаты труда ремонтных рабочих. В 1959 г. ежемесячная надбавка за классность стала меньше: шоферам грузовых автомобилей 2-го класса – 10%, 1-го класса – 25% тарифной ставки шофера 3-го класса, шоферам 1-го класса на автобусах – 15% ставки шоферов 2-го класса. После проведенных изменений зарплата шоферов зависела от общего пробега автомобилей в километрах (как с грузом, так и без него) [16, с. 61]. В тоже время у шоферов была возможность повышения реальной зарплаты путем увеличения производительности труда и бережного ухода за автомобилем.

На автотранспорте общего пользования развивали систему премирования. Водители получали дополнительное вознаграждение за достижение высокого пробега автомобилей без капремонта. За время эксплуатации самосвала «МАЗ-205» (1952–1956 гг.) водитель из АТК № 1 Минска С. Полянский сберег 48 877 руб. средств, что составило почти стоимость новой машины, и получил за это 5264 руб. премии. Руководителям было предоставлено право дифференцировать размеры премий кондукторам с рубля выручки по маршрутам в зависимости от условий работы и количества перевозимых пассажиров [11, Оп. 1. Д. 6, Л. 82]. Премия шоферам автомобилей за пробег автошин сверх установленных норм производилась в 1958 г. в размере 30% от фактически сэкономленной резины, но при твердом закреплении шоферов за автомобилем, а покрышек за автомобилем. Премирование происходило при условии выполнения планового коэффициента использования закрепленных автомобилей.

Тем не менее оставалось и много негативного в материальном стимулировании. Так, в приказе от 4 октября 1955 г. по МАТШД было отмечено, что имели место ошибки при расчетах зарплаты. В некоторых АТК не была произведена доплата за работу в праздничные дни шоферам и кондукторам. Неправильно производилась доплата за работу в ночное время. Не учитывался труд шоферов, которые участвовали в ремонтах. Были случаи, когда за время нахождения в ремонте автомобилей водителям не начисляли никакой оплаты. Имели место случаи задержки и даже невыплаты премий шоферам и ремонтным рабочим за перевыполнение норм пробега автомобилей [11, Оп. 1. Д. 10, Л. 36, 38]. В целях устранения недостатков проводилась выборочная проверка АТК по вопросу правильности применения системы оплаты труда шоферов и начисления им зарплаты.

Имели место и перерасходы зарплаты. Сложностей было много. Так, с водителей автобусов в 1956 г. удерживалась часть премии за месяц при простое независимо от причины, а также за опоздание на конечную станцию свыше 3-х минут. Командировочные расходы во многих АТК не оплачивались шоферам по несколько месяцев. Из-за плохого выполнения планов по всем видам перевозок у ряда предприятий не было возможностей вовремя выплачивать зарплату. Премии за безаварийную работу на ряде предприятий определялись субъективно и без дифференциации. В итоге на V съезде профсоюза рабочих автомобильного транспорта и шоссейных дорог СССР в 1956 г. отметили, что министерства неудовлетворительно занимались вопросами упорядочения зарплаты [17, с. 3]. Положение об оплате труда шоферов и кондукторов было недостаточно ясным и не учитывало необходимость материальной заинтересованности работников в результатах своего труда.

Если рассмотреть ситуацию на электротранспорте, то по постановлению СМ БССР от 6 ноября 1955 г. «О заработной плате кондукторов автобусов, трамваев и троллейбусов» для них устанавливались единые месячные ставки: для кондукторов 1 класса – 435 руб., 2 класса – 385 руб. Были введены премии в размере 2 коп. с каждого рубля выручки и дополнительно по 4 коп. с каждого рубля выручки сверх плана. В итоге, например, по Витебскому трамваю размер оплаты труда с учетом премий в 1957 г. доходил до 1 тыс. руб. в месяц [18, л. 30]. То есть и здесь прослеживалась тенденция по росту уровня оплаты.

У каждого транспортного направления были свои особенности в оплате труда. На речном флоте в 1950-е гг. основная группа работников – экипаж судов – оплачивались по должностным окладам, которые составляли до двух третей фонда зарплаты и одна треть – различные доплаты. Но экипажи были слабо заинтересованы в выполнении рейсовых заданий, так как вес премиальных выплат за выполнение заданий в общей сумме составлял только 10% [19, с. 41]. Сдельную оплату трудно было установить, так как флот работал в разных эксплуатационных условиях, а путевые условия систематически менялись.

Характерной чертой оплаты труда на речном транспорте была ее дифференциация. По подразделениям Управления речного флота БССР за 1954 г. среднегодовая зарплата плавсостава достигла

556 руб. в месяц, у берегового состава – 566 руб., у вспомогательного – 428 руб. Через год зарплата плавсостава в навигационный период дошла до 655 руб. в месяц. В итоге в 1957 г. среднемесячная зарплата на речном транспорте оказалась в 2 раза выше, чем в 1940 г. Зарплата за 1958 г. составила 714 руб. в месяц, в том числе на перевозках 698 руб. [7, Оп. 5, Т. 2, Д. 4716, л. 23; Т. 3, Д. 5998, л. 30]. Но за текущий год она уменьшилась по сравнению с предыдущим периодом из-за высоких трудовых показателей.

Действовала сложная система учета труда, за который выплачивалось вознаграждение. Оплата за время использования членами экипажей судов и береговыми работниками, связанными с эксплуатацией флота, дней еженедельного отдыха, праздничных дней, дополнительных дней отдыха в 1959 г. производилась из расчета дневной ставки, исчисленной от навигационного оклада с надбавками. При восьмичасовом рабочем дне речники в 1958–1959 гг., работавшие по принципу совмещения профессий в навигационный период, получали оклад по своей основной профессии и 30% оклада за совмещение. При совмещении профессий оклады рулевым-мотористам, например, в Пинске увеличились в 1958 г. почти в 2 раза, оклады командного состава, когда капитаны выполняли обязанности помощника механика, – на 30% [20, с. 128]. В тоже время сдельная оплата труда ремонтников помогала заинтересовать их в быстром изготовлении приспособлений для организации погрузочно-разгрузочных работ.

Успешное выполнение хозрасчетными судами установленных трудовых и финансовых показателей позволяло им в 1950-е гг. создавать фонды капитана, предназначенные для премирования наиболее отличившихся членов экипажей и на улучшение культурно-бытовых условий судовых команд. Повышению зарплат ряда членов экипажей помогало использование бригадного метода труда.

Значимое место в повышении материального стимулирования отводилось премированию. Премии речникам выдавались за образцовую подготовку к навигации, по итогам социалистического соревнования, за внедрение передовых приемов труда. Экипажам грузопассажирского и пассажирского флота начисление и выплата премий во второй половине 1950-х гг. производилось по итогам выполнения месячного плана и графика движения при условии безаварийного плавания и сохранности грузов. За выполнение планов премия начислялась: капитанам, механикам и их помощникам транзитного флота до 16,5%, местного пригородного флота – до 11,2%; остальным членам экипажа транзитного флота – до 12%, местного пригородного флота – до 7,5% их окладов. За перевыполнение месячных планов членам экипажей выплачивалась дополнительная премия в размере 1,5% окладов за каждый перевыполненный процент. За выполнение каждого рейса по расписанию экипажу выплачивалась премия в размере 7,5% окладов [21, л. 10]. Таким образом, все упомянутые действия экипажей поддерживались материально.

В тоже время с оплатой труда у речников были сложности. Продолжала иметь место в 1950-е гг. практика невыдачи работникам расчетных книжек, по которым можно было узнать о своей заработной плате. Для получения премии в 1958 г. необходимо было содержать судно в образцовом техсостоянии и выдерживать график движения, что не всегда зависело от плавсостава. В Гомеле в тот период для сокрытия невыполнения плана использовались приписки, а рост зарплат опережал производительность труда на 8%, что привело к перерасходу фонда заработной платы. При невыполнении задания в тоннах премия за выполнение и перевыполнение плана выплачивалась только наполовину. Премии выплачивались только на оклад, без учета процентной надбавки за выслугу лет. Во время зимнего судоремонта в ряде мест не выполнялся пункт коллективного договора о сдельно-премиальной оплате труда. Внимание к проведению пассажирских перевозок уменьшилось за счет расширения грузовых, соответственно и при присуждении премий на них обращалось минимальное внимание.

На воздушном транспорте для экипажей самолетов за полеты в 1950-е гг. практиковалась сдельная километровая оплата по установленным расценкам за каждый километр пройденного пути в зависимости от типа самолетов и степени трудности полета на отдельных воздушных линиях. Такая оплата производилась сверх установленных должностных окладов и выплачиваемых надбавок за выслугу лет и определялась протяженностью воздушной линии. Для экипажей турбореактивных и турбовинтовых самолетов в конце 1950-х гг. была установлена более высокая оплата труда по сравнению с экипажами поршневых самолетов за счет повышения почасовой оплаты и сокращения норм налета, дававшей право на получение премий за безаварийную работу. Для техсостава, обслуживавшего турбореактивные и турбовинтовые самолеты в аэропортах их базирования, действовали повышенные размеры гарантированной оплаты. Кроме этого, ему выплачивались ежемесячные премии в размере до 40% оклада [22, Оп. 2, Д. 76, л. 44]. Премии выплачивались в зависимости от качества и объема работы каждого специалиста в отдельности при условии обеспечения им безаварийности, своевременного и образцового обслуживания самолетов и высокой производительности труда.

Материально стимулировались все специалисты в авиации. Инженерам, старшим инженерам, мастерам, старшим мастерам за высококачественную работу по техобслуживанию турбореактивных и турбовинтовых самолетов выплачивалась в конце 1950-х гг. ежемесячная премия в размере до 33% оклада на основе показателей работы данного участка, независимо от выполнения плана в целом по подразделению [22, Оп. 2, Д. 170, л. 169]. В подразделениях производились выплаты за налет часов и происходило

премирование работников. Оклады авиатехников были связаны с их квалификацией. В тоже время существовал разрыв оплаты труда между высокооплачиваемыми и низкооплачиваемыми работниками.

Выводы. Размер оплаты труда во многом находился в зависимости от выполнения трудовых показателей, она увеличивалась за высококачественный и интенсивный труд. Ее изменение происходило каждое десятилетие. Необходимо отметить повышение роли тарифа в 1957–1959 гг. Дополнительным источником для материального стимулирования было появление фонда директора в 1947 г., фонда предприятия в 1955 г. Повышали общий уровень оплаты труда различные виды доплат и премирования. Материальное стимулирование зависело от квалификации, должности, сложности и условий труда транспортников. Условия оплаты труда в основном отражали принцип распределения по труду, чтобы создать заинтересованность работников в его результатах и качестве, стимулировали рост их квалификации и повышение производительности труда. Тем не менее наблюдалось значительное количество фактов, особенно во 1945–1955 гг., когда зарплата на ряде предприятий выплачивалась с опозданием, а работники не могли получить причитающиеся им премии.

ЛИТЕРАТУРА

1. Рахманько, В.Г. Железная дорога Беларуси: История и современность / под общ. ред. В.Г. Рахманько. – Минск : ОДО «Триолета», 2001. – 488 с.
2. Догадов, В. Советское трудовое законодательство за 40 лет / В. Догадов // Социалистический труд. – 1957. – № 6. – С. 9–19.
3. Зональный государственный архив в г. Мозыре. – Ф. 1123. Оп. 1. Д. 12.
4. Премирование тов. Морозова // Железнодорожник Белоруссии. – 1946. – 13 марта. – С. 1.
5. Государственный архив Витебской области (ГАВО). – Ф. 1. Оп. 1. Д. 720.
6. ГАВО. – Ф. 1966. Оп. 10. Д. 10.
7. Национальный архив Республики Беларусь (НАРБ). – Ф. 30. Оп. 5. Т. 1. Д. 52; Т. 2. Д. 4714, 4716, 5064; Т. 3, Д. 5571, 5994, 5997, 5998.
8. Государственный архив Минской области. – Ф. 819. Оп. 1. Д. 1, 14.
9. Речной транспорт за 50 лет // Речной транспорт. – 1967. – № 7. – С. 47.
10. Лунинский уход за механизмами // Речник Белоруссии. – 1944. – 4 июня. – С. 2.
11. ГАВО. – Ф. 2923. Оп. 1. Д. 6, 10, 49.
12. Государственный архив Могилевской области. – Ф. 444, Оп. 1, Д. 268, 363, 480
13. Государственный архив Гомельской области (ГАГО). – Ф. 3537. Оп. 1. Д. 19, 108.
14. Упорядочить нормирование труда и заработную плату рабочих автомобильного транспорта и шоссежных дорог // Социалистический труд. – 1957. – № 1. – С. 44–47.
15. Мизинов, В. Упорядочение заработной платы работников автомобилей / В. Мизинов, П. Улицкий // Социалистический труд. – 1959. – № 3. – С. 50–54.
16. Улицкий, П. Быстрее устранять недостатки в организации труда и заработной платы на автомобильном транспорте / П. Улицкий // Социалистический труд. – 1962. – № 11. – С. 61–65.
17. Пятый (V) съезд профсоюза рабочих автомобильного транспорта и шоссежных дорог // Автомобильный транспорт. – 1956. – № 5. – С. 3.
18. ГАВО. – Ф. 158п. ОАФ. Оп. 2. Д. 44.
19. Панфилов, В. К единой системе оплаты труда на транспорте / В. Панфилов // Социалистический труд. – 1957. – № 3. – С. 37–43.
20. Яковлев, В. Совмещение профессий на речном транспорте / В. Яковлев // Социалистический труд. – 1959. – № 9. – С. 127–128.
21. ГАГО. – Ф. 1950. Оп. 1. Д. 612.
22. НАРБ. – Ф. 1005. Оп. 2. Д. 76, 170.

Поступила 08.12.2017

MATERIAL STIMULATING OF THE WORKERS OF TRANSPORT BYELORUSSIAN SSR AT 1944–1959 YEARS

R. TIMOFEEV

In clause the attempt is made to show change of a material rule of the workers of transport Byelorussian SSR, based on a level of payment of their work. The growth of the salary is especially allocated in connection with transition for a seven-hour working day. The special attention was given to development of the self-supporting attitudes at the transport enterprises. The large place in offered clause is removed to display of transformations on transport Byelorussian SSR in connection with reform of 1957. On railway and motor transport the concrete parameters of payment of work on decades, kinds of surcharges to the basic earnings and direction of awarding are marked. Given clause also tells about the main normative certificates, on the basis of which there were marked changes.

Keywords: payment of work, productivity of work, transport, surcharge, premium.