

JEL classification: J53, N34, P27
УДК 331.108(091)(470)
DOI 10.17150/2308-2488.2022.23(4).689-716

С.Ф. Володин

*Тульский государственный педагогический университет
им. Л.Н. Толстого,
г. Тула, Российская Федерация*

Проблемы укрепления дисциплины труда в годы нэпа (на примере Тульского патронного завода)

Аннотация. Предметом исследования являются проблемы укрепления дисциплины труда в годы нэпа на примере трудового поведения тульских патронников в единстве заводского производственного процесса и макроэкономических обстоятельств этого периода. В статье констатируется, что в первые годы нового периода вследствие давления безработицы, наличия конкуренции на рынке труда положение с трудовой дисциплиной у тульских патронников менялось в лучшую сторону. Вместе с тем, повышенный оборот рабочей силы, понижение уровня ее квалификации создавали серьезные противоречия на цеховом уровне между разными категориями рабочих. Все вместе, они защищали свою меру контроля над поведением на рабочем месте, обращаясь официально за защитой в рабочие организации, а неофициально — к практикам неявного сопротивления. Во второй половине двадцатых годов XX в. положение с дисциплиной труда на предприятии вновь обострилось. Общее раздражение у рабочих вызывало ухудшение их материального снабжения на фоне кампаний по интенсификации труда. В этих условиях руководство рассматриваемого в статье предприятия, как и руководители трудовых коллективов по всей стране, должно было придерживаться «средней» политической линии. В целом же, по мнению автора, в рамках исторического контекста нэпа был достигнут приемлемый уровень трудовой дисциплины.

Ключевые слова. Дисциплина труда, новая экономическая политика, производительность труда, рынок труда, трудовое поведение, Тульский патронный завод.

Информация о статье. Дата поступления 31 октября 2022 г.; дата принятия к печати 11 декабря 2022 г.; дата онлайн-размещения 26 декабря 2022 г.

S. F. Volodin

*Tula State Lev Tolstoy Pedagogical University,
Tula, the Russian Federation*

Issues of Strengthening Labour Discipline in the Years of the New Economic Policy (Case Study of the Tula Cartridge Works)

Abstract. The issues of strengthening labour discipline in the years of the New Economic Policy are the subject of this research. The author examines them in the unity of factory production process and macroeconomic circumstances of the period using the example of employee behaviour of the Tula Cartridge Works munition workers. The author states that during the first years of the new period, due to the pressure of unemployment and competition on the labour market, the labour discipline of the Tula cartridge makers was changing for the better. However, the increased labour turnover and the decline in workers' skills created serious contradictions between different categories of workers at the workshop level. Together, they defended their measure of control over workplace behaviour by formally seeking protection from workers' organisations and informally by turning to implicit resistance practices. In the second half of the 1920s the labour discipline situation in the enterprise aggravated again. The general irritation of the workers was provoked by a worsening of cash and non-cash payments they got against the background of labour intensification campaigns. Under these conditions, the management team of this enterprise, like the leaders of labour collectives throughout the country, had to adhere to a compromise tack. Overall, in the author's opinion, an acceptable level of labor discipline was achieved within the historical context of the New Economic Policy.

Keywords. Labor discipline, New Economic Policy, workforce productivity, labor market, labor behavior, Tula Cartridge Works.

Article info. Received October 31, 2022; accepted December 11, 2022; available online December 26, 2022.

Целью статьи является комплексное рассмотрение проблем дисциплины в годы нэпа на примере трудового поведения тульских патронников в единстве заводского производственного процесса и обстоятельств, вызванных проведением в жизнь новой экономической политики. Обращение к истории Тульского патронного завода (ТПЗ) в контексте укрепления трудовой дисциплины позволяет поставить ряд важных исследовательских задач, решение которых возможно лишь при обращении к нескольким методологическим традициям. Во-первых, в русле мертоновской трактовки структурного функционализма именно на заводском уровне прослеживается структурный контекст и латентные механизмы управленческих отношений, т.е. неявные правила и повседневные практики на уровне цеховой рутины. Во-вторых, в поведенческом аспекте эмпирически наглядно обнаруживают себя мотивация и формы девиантного поведения в производственном процессе, а также управленческие стратегии их купирования. В-третьих, в феноменологическом ключе доступна интерпретация субъективных переживаний сторон управленческих отношений в дисциплинарном контексте.

Историография вопроса

В советской историографии проблемы трудовой дисциплины в годы нэпа оставались на периферии внимания и практически не подвергались полноценному эмпирическому анализу и концептуальному осмыслению. Тем не менее, ряд важных обобщений по этому вопросу был сделан уже в 1920-е гг. эконо-

мистами-трудоуками [1; 2]. В ряде статей собственно историков, опубликованных уже в 1930–1950-е гг. отмечались факты слабой дисциплины [3], особенно в начальный период нэпа, а также организационные усилия («кампании»), направленные на укрепление трудовой дисциплины [4, с. 36–37]. Позже, в годы «оттепели», были предприняты попытки социально-структурной интерпретации проблем трудовой дисциплины в этот период. Так, в составе рабочего класса выделялись два основных слоя: кадровые пролетарии и недавние выходцы из непростолетарской среды. Кроме того, подчеркивалась экономическая подоплека производственной мобилизации этого периода. Ее инструментами выступали такие меры как повышение норм выработки, уплотнение рабочего времени, укрепление трудовой дисциплины [5, с. 308]. И хотя в 1970–1980-е гг. исследовательский интерес советских историков, изучающих период нэпа, начал сдвигаться к практике управления советским производством, проблемы трудовой дисциплины ими фактически не анализировались [6; 7].

В основе такого невнимания лежали две основные причины. Главная из них — это противоречивость самого предмета исследования. В действительности на цеховом уровне в течение всего советского периода шла непрерывающаяся борьба за меру контроля над рабочим местом и степенью интенсивностью труда. Однако этот пласт общественных противоречий по идеологическим причинам было принято рассматривать в текущей юридической плоскости, но не в контексте социальной истории. Вторая причина, как представляется, имеет отношение к трудностям методологического свойства. Советская историография в целом не освоила достижения поведенческих наук, ограничиваясь структурно-функциональным подходом к эмпирическому материалу. Вот почему во второй половине 1980-х гг., в период перестройки, только

предпринимались попытки освоения новой методологии применительно к производственным отношениям 1920-х [8; 9].

Современная российская историография нэпа крайне противоречива, поскольку в течение 1990-х гг., по словам И.Б. Орлова, продолжался политически окрашенный спор между «объективистами» и «субъективистами» о причинах слома нэпа. Вместе с тем, по его мнению, «интегрирующим “параметром” сегодня все чаще выступают массовые настроения и бытовые практики выживания, поведенческие императивы и процессы формирования идентичностей разного уровня» [10, с. 389]. Однако интерес к «бытовым практикам» не должен смещать внимание с имеющих принципиальное значение *фактических* практик институционального характера. Речь идет, прежде всего, о трудовом поведении в сфере общественного производства. А для погружения в этот материал необходимо включение в исследовательскую программу достижений поведенческих наук, их творческая переработка применительно к конкретному эмпирическому исследованию. В этом отношении мы можем указать на эвристический потенциал «открытия» низовой рабочей культуры в рамках широко понимаемого культурологического подхода. Так, именно на основании глубокой теоретической проработки эмпирического материала Диана Кенкер сумела раскрыть важные поведенческие феномены нэповской производственной культуры. Как и в дореволюционной России, они являлись проявлением шумного мужского пространства рабочих, не придерживающихся строгой дисциплины [11, р. 26]. Это бузотерство оборачивалось внутренним напряжением в поведенческом коде рабочего, для которого не существовало устойчивого равновесия между дисциплиной и автономией рабочего места [ibid., р. 197]. То есть личный производственный статус должен был постоянно подтверждаться работником по-

средством доминантного поведения. И это не было безобидным явлением на фоне уголовных эксцессов агрессивного хулиганства этого времени («быковщина», «чубаровщина»). Внутрицеховыми жертвами такого стремления к доминированию становились не только женщины-работницы и молодые рабочие, но и сам производственный порядок [11, р. 291–295]. К сожалению, эти противоречия заводской жизни нэповской эпохи все еще в недостаточной степени являются предметом анализа со стороны отечественной историографии [12].

Государственная политика в сфере труда и вопросы трудовой дисциплины

С началом военного коммунизма положение с трудовой дисциплиной на промышленных предприятиях Советской России серьезно ухудшилось. Потребовалось принятие экстраординарных мер, вплоть до заключения нарушителей дисциплины в концентрационные лагеря, чтобы добиться приемлемой в этих условиях меры управляемости промышленным производством. При переходе же к новой экономической политике открылись принципиально новые возможности для укрепления дисциплины труда на советских предприятиях. В самом деле, внедрение нэповских элементов в немалой степени переформатировало трудовые отношения периода военного коммунизма в пользу хозяйственников. Опираясь на свои сильные позиции на рынке труда, руководство страны инициировало ряд кампаний по повышению производительности труда. В русле советского фордизма поступательно увеличивались нормы выработки для рабочих. Вместе с тем, внутренние политические основания советской власти и в условиях нэпа ставили определенный предел кардинальному изменению управленческих отношений. Как отмечал американский историк У. Чейз, хотя в ранние двадцатые пред-

ставители «хозяйственной линии» в советском руководстве побеждали, «желание рабочих установить свой контроль над производством оставалось живым» [13, р. 214]. Собственно, это нашло отражение и на законодательном уровне. Профсоюзам удалось отстоять права трудящихся в «нэповском» кодексе 1922 г. по важным аспектам внутрипроизводственной жизни. В силу этого первые шаги в отношении «производственного порядка» на протяжении 1921 — середины 1924 г. были достаточно осторожными. Не случайно политическое руководство в эти годы пыталось найти среднюю линию между жестким администрированием в вопросах трудовой дисциплины и выстраиванием советского коллективизма внутри экономики, в том числе для профилактики злоупотреблений со стороны хозяйственников.

Опережающий рост заработной платы по сравнению с динамикой производительности труда, четко обозначившийся к 1924 г., вызвал у центрального руководства серьезные опасения. Пленум ЦК РКП (б) 19 августа 1924 г. обозначил ужесточение хозяйственной линии партии¹. В систему мер по рационализации существующего уровня производства предполагалось включить и мероприятия по интенсификации труда. Восьмичасовой рабочий день должен был стать действительно восьмичасовым, а не шестичасовым, как это отражалось при хронометраже реальной занятости рабочего. Кампания рационализации не могла не касаться и вопросов дисциплины на производстве. Так, руководитель ВСНХ Ф.Э. Дзержинский связывал снижение темпов роста производительности труда в промышленности с разрушительным влиянием новичков на состояние трудовой дисциплины. Очень часто новички стремились «только что-нибудь урвать

¹ КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК (1898-1986). Т. 3. 1922-1925. 9-е изд., доп. и испр. М.: Политиздат, 1984. С. 293-296.

и использовать для себя» [14, с. 30]. По признанию Ф.Э. Дзержинского, дисциплина явно «расшаталась» [15, с. 18]. Действительно, статистика свидетельствовала, что в 1926 г. количество прогулов по неуважительным причинам выросло. Если в 1925 г. было зафиксировано 7,43 неуважительных прогулов на одного рабочего, то в 1926 г. — 7,86². Выросли и ряды так называемых «бюллетенщиков». Частью этих проблем была нехватка квалифицированной рабочей силы, недостаток которой хозяйственники пытались компенсировать привлечением неквалифицированных работников. Получавшие относительно невысокую зарплату, такие работники не держались за свои рабочие места, а отсюда и чаще нарушали трудовую дисциплину.

Вместе с тем, проблема трудовой дисциплины касалась не только новичков. Среди уволенных за нарушение правил внутреннего распорядка ленинградских печатников в 1926/27 г. превалировали как раз квалифицированные рабочие³. Такие кадровые работники чувствовали, что «на рынке есть спрос на их рабочие руки»⁴. Вследствие этого коэффициент текучести квалифицированных рабочих оказывался даже выше, чем у полуквалифицированных. К тому же квалифицированные рабочие нередко являлись неформальными лидерами процессов сдерживания выработки на «справедливом» уровне, в отстаивании традиционных способов организации трудового процесса. Не случайно в борьбе с этим явлением руководство начинало все в большей мере опираться на молодых рабочих. Экономистов и профсоюзных лидеров тревожила и такая специфическая проблема

² Итоги десятилетия советской власти в цифрах. 1917–1927. М.: ЦСУ СССР. С. 339.

³ Завершение восстановления промышленности и начало индустриализации северо-западного района (1925–1928 гг.) / под. ред. С.И. Тюльпанова. Ленинград: [б.и.], 1964. С. 248.

⁴ Там же. С. 247.

как пьянство. Ведь оно оставалось одной из главных причин невыходов на работу. Так, по сообщению «Рабочей газеты» от 8 октября 1924 г. на фабрике им. Розы Люксембург в день выдачи заработной платы никто не работал. А в целом по стране, по данным советских экономистов-трудоустроителей, в 1926 г. более чем 10 % рабочей силы не выходило на работу по понедельникам. К тому же пьянство являлось одной из главных причин производственного травматизма [13, р. 221]. «В этом отношении, — отмечал в своем выступлении на IV съезде Советов новый глава ВСНХ В.В. Куйбышев, — должны быть приняты меры». И среди них — понижение допустимого лимита прогулов с шести дней в месяц, как это было предусмотрено КЗОТ, до трех [16, с. 72, 107].

И все же рассматриваемые выше меры технократического характера, которые предлагали представители производственной линии в политическом руководстве страны, нуждались в определенном противовесе. В противном случае рабочие ощущали себя лишь объектом бездушной интенсификации труда. На XII съезде РКП (б), выступающий с отчетным докладом Г.Е. Зиновьев, обрушился с критикой на хозяйственников, заразившихся «нэповскими настроениями» и стремящихся выйти из-под партийной опеки. «Мы никогда не решили бы вопроса о заработной плате без губкомов. Это — деликатный вопрос. Меншевики надеялись, что они здесь вызовут стачки и пр. А нам надо было выбрать среднюю между нажимом рабочих и наших хозяйственников»⁵. «Ленинцы» в этом контексте стали реальными посредниками между этими двумя сторонами по самому широкому кругу вопросов. Более того, как отмечал Л. Сигельбаум, в этот период рождался исторический блок сталинской группы и молодого, преимущественно мужского и

⁵ Двенадцатый съезд РКП (б). 17–25 апреля. Стенографический отчет. М.: Политиздат, 1968. С. 51.

русского по национальному составу, индустриального отряда рабочего класса [17, р. 183]. Становилось очевидным, что сугубо технократический подход к рационализации грозил серьезными последствиями.

Политика руководства становилась более гибкой, но и одновременно более противоречивой. С одной стороны, правительство декларировало переход к семичасовому рабочему дню. С другой стороны, оно нацеливало на уплотнение рабочего дня, на введение трехсменного режима работы. Достижение и того и другого оказывалось проблематичным. Так как устаревшая техника была не в состоянии работать в постоянном режиме, часто возникали поломки. Проблемы слабого надзора, снабжения, транспорта, освещения и т.д. крайне затрудняли работу в ночную смену. Противоречивыми были и другие решения. Созданный осенью 1926 г. решением XV конференции ВКП (б) в качестве эксперимента институт временных контрольных комиссий, наделенных самыми широкими полномочиями по контролю над администрацией, фактически не был претворен в жизнь. Наоборот, меры по интенсификации труда, в том числе дисциплинарного плана, предусмотренные постановлением ЦК ВКП (б) «О вопросах рационализации производства» от 24 марта 1927 г., начали воплощаться в полной мере. Затем трудности 1927/28 гг. вновь подвигли руководство к развязыванию критики.

Проблемы укрепления дисциплины труда на Тульском патронном заводе в первой половине 1920-х гг.

В феврале 1921 г. завод насчитывал 9 824 рабочих. С марта, то есть времени объявления нэпа, значительно увеличилось количество неявок и наблюдался отток рабочих с предприятия. Одни из них, нередко в составе целых партий, уезжали за продовольствием, другие уходили в деревню на сельскохозяйственные работы, третьи направлялись на кустарные фабрики в

надежде больше заработать, четвертые сами открывали собственное дело и работали на рынок. Дело в том, что в июле Совет труда и обороны официально согласился на продолжение практики отходничества в деревню на летний период. С другой стороны, в июне и июле нэп, можно сказать, начал проявлять себя в полной мере в заводской жизни патронного завода, так как здесь начали происходить массовые сокращения. В результате было рассчитано почти 2 000 работников. Уже к 1 сентября 1921 г. на ТПЗ осталось 7 195 рабочих. При этом сокращение кадров не было пропорциональным. Квалифицированные рабочие в меньшей степени были склонны покидать завод, поскольку их производственный потенциал имел относительно большую ценность для предприятия. Поэтому и доля квалифицированных рабочих в составе заводского коллектива несколько увеличилась — с 5,15 % до 6,85 %⁶. С апреля 1921 г. на ТПЗ начала внедряться марочная система учета выходов рабочих на работу, однако эта система учета не могла не столкнуться с устойчивыми низовыми практиками. Нередко рабочие отмечались в мастерской без утерянных марок. Поскольку сведения о неявившихся поступали в учетный стол с запозданием в два-три дня, это давало возможность отметчикам по принципу взаимности безнаказанно учитывать неявившихся. Распространенной была также практика учета прогульщиков больными, предоставления им через мастерские права на паек⁷.

Новый этап в жизни завода берет начало с сентября 1921 г. Отличительной чертой этого периода стало медленное восстановление многогранных производственных процессов на основе нэповских принципов хозяйствования. К этому времени на заводе стали меняться в лучшую сторону и принципы оплаты труда: с

⁶ Государственное учреждение «Государственный архив Тульской области» (ГУ ГАТО). Ф. Р-324. Оп. 4. Д. 8. Л. 125–126.

⁷ Там же. Оп. 1. Д. 152. Л. 64 об.

октября 1921 г. на предприятии вводилось так называемое коллективное снабжение. Главной особенностью этой формы стимулирования было то, что как денежный, так и натуральный фонд вознаграждения определялся производительностью и степенью квалификации работника, а также количеством отработанных дней. Тем самым, по мнению руководства завода, стал восстанавливаться стимул материальной заинтересованности⁸. Введение принципов коллективного снабжения благоприятно сказывалось на положении дел с дисциплиной. Если в период январь-сентябрь 1921 г. общий процент невыходов на работу составлял 28,9 %, то в последние три месяца — 11,2 %. Причем наиболее резким оказалось сокращение невыходов по причине болезни с 7,3 % до 3,5 %⁹.

Характер работы завода в 1922 г. определялся беспрерывным колебанием производственных программ на фоне тяжелого финансового положения завода, а также началом проведения в жизнь мероприятий по его оздоровлению. В свою очередь, изменение программы оборачивалось то сокращением, то расширением рабочего состава. Причем при сокращении персонала приходилось учитывать два не всегда совпадающих признака — техническую ценность рабочих, из чего исходил технический персонал, и социальное положение работника, внимательно отслеживаемое завкомом. Как результат, процесс высвобождения излишка рабочей силы затягивался и образовывался фактически ничем не занятый контингент. Прием рабочих тормозился и посреднической деятельностью биржи труда, поскольку она направляла на завод неподходящих для него людей. Поэтому ТПЗ стремился обойти биржу и нанимать работников непосредственно у своих ворот¹⁰.

⁸ ГУ ГАТО. Ф. Р-324. Оп. 4. Д. 8. Л. 126 об.

⁹ Там же. Оп. 1. Д. 163. Л. 168; Оп. 4. Д. 8. Л. 101 об.

¹⁰ Там же. Оп. 4. Д. 8. Л. 66 об; Д. 163. Л. 33 об.

Завод смог очиститься от «наносного, чуждого заводскому делу элемента и подобрать наиболее подходящий рабочий состав» (выбыло в 1922 г. почти на тысячу больше, чем прибыло). К 1 октября 1924 г. на заводе уже было только 5 877 рабочих и служащих¹¹. Вследствие давления безработицы, наличия конкуренции на рынке труда положение с трудовой дисциплиной у тульских патронников менялось в лучшую сторону. Об этом, в частности, можно судить по статистике невыходов на работу (рабочих — в отношении их списочного состава) за шесть лет: 1916 г. — 4,7 %, 1919 г. — 17,7 %, 1920 г. — 19,4 %, 1921 г. — 25,9 %. В 1922 г. этот показатель понизился до 14,7 %¹². Причем общий показатель невыходов на работу дифференцировался в зависимости от их причин следующим образом: «по неизвестным», «по болезни», «командирован в организации». Так, в 1920 г. «по болезни» отсутствовало 7,4 %, в 1921 г. — 5,9 %, в 1922 г. — 4,5 % рабочих. По «неизвестным причинам» в 1920 г. отсутствовало 8,4 %, в 1921 г. — 8,2 %, в 1922 г. — 2,9 % рабочих¹³. В новых экономических условиях происходило смягчение мер наказания работников. Если в 1921 г. взыскания, в том числе штрафы, были наложены на 25 %, то в 1922 г. — на 15,4 % состава рабочих. И если сумма денежных штрафов в 1921 г. составила 0,7 % заработка рабочих, то в 1922 г. — 0,4 %¹⁴. Постепенно улучшались и показатели технологической дисциплины. В 1921 г. в гильзовой мастерской, например, доля брака в продукции составила 14,0 %, в 1922 г. — 13,5 %, в 1922/23 хоз. году — 10,8 %¹⁵.

Прослеживаются характерные различия в трудовом поведении, имеющие отношение к специфике

¹¹ ГУ ГАТО. Ф. Р-324. Оп. 4. Д. 8. Л. 100; Д. 26. Л. 15.

¹² Там же. Д. 8. Л. 101 об.

¹³ Там же.

¹⁴ Там же. Л. 104 об.

¹⁵ Там же. Д. 17. Л. 413.

рабочих мест и социально-профессиональным свойствам рабочей силы. На примере латунно-литейной мастерской (данные за 1922–1923 гг.) можно отметить, что неквалифицированные рабочие-мужчины чаще были склонны нарушать трудовую дисциплину, чем неквалифицированные работницы. В то же время горновые латунно-прокатной мастерской, по всей видимости, обладали преимущественным «правом» на прогулы в сравнении с их подручными¹⁶. Показательно, что нэповские принципы оплаты труда позволили наконец отказаться от выдачи вина в литейной мастерской в октябре 1922 г. как меры компенсации за тяжелые условия труда, хотя это управленческое решение и вызвало серьезное сопротивление. С 12 по 14 октября литейщики и формовщики бастовали, а некоторые из них взяли расчет. Как отмечалось в Госинфсводке № 54 от 4 ноября 1922 г., «Рабочие остальных мастерских к требованиям литейщиков относятся отрицательно. Работа мастерских Патронного завода ведется интенсивно. Исключение составляет лишь литейная мастерская, в коей производительность понизилась на 50 %»¹⁷. По всей видимости, определенное привилегированное «право» на прогулы, как и горновые латунно-прокатной мастерской, имели установщики в пильной мастерской. Отсюда, в частности, понятна линия руководства инструментальной мастерской на замену высококвалифицированного преимущественно мужского труда по изготовлению обжимных пильных матриц на менее квалифицированный труд женщин. При чем такой переход ни в коей мере не понижал выпуск продукции, а, наоборот, повышал, в том числе за счет большей

¹⁶ ГУ ГАТО. Ф. Р-324. Оп. 1. Д. 595. Л. 14–16, 19, 22, 25, 33.

¹⁷ Там же. Д. 667. Л. 150; «Совершенно секретно» Лубянка — Сталину о положении в стране (1922–1934 гг.): сб. док. : в 10 т. / ред. сов.: Г.Н. Севостьянов [и др.]. М.: Институт российской истории РАН, 2001. Т. 1, ч. 1. 1922 г. С. 348.

дисциплинированности работниц¹⁸. Новой чертой времени становилась практика быстрого, в сравнении с периодом военного коммунизма, возвращения к нормальному ритму производства после праздников. Например, в латунно-прокатной мастерской 10 января 1922 г., т.е. в первый день возобновления работ, невыход рабочих был равен 30 %. Однако уже на следующий день этот показатель упал до 12 %, то есть почти до «нормального» для этого времени значения. В других мастерских наблюдалась такая же ситуация, значительно отличающаяся от предыдущего периода в жизни завода¹⁹.

Положительный сдвиг в трудовом поведении тульских патронников не происходил безболезненно. Продолжающийся в течение первых лет нэпа процесс сокращения вызывал негативный отклик не только у работников, но и у руководителей предприятия. В письме на имя начальника Главного управления военной промышленности (ГУВП) П.А. Богданова в апреле 1924 г. управляющий ТПЗ С. Степанов отмечал: «Перспектива длительной безработицы, возможные дальнейшие сокращения, все вместе взятое создает тяжелое состояние у всех работников как у уходящих, так и у остающихся на заводе. Особенно тягостное впечатление производит увольнение пока человек 20-ти из значительного числа имеющих на заводе проработавших ТРИ-ЧЕТЫРЕ десятка лет работавших по низким разрядам в годы войны и революции, [не имеющих] никаких сбережений и в перспективе почти никакого обеспечения»²⁰. Вместе с тем, и в этих условиях завод сохранял определенное постоянство коллектива. Анализ кадрового состава рабочих свидетельствовал о том, что 53,4 % рабочих по состоянию на 1 февраля 1924 г. проработали на заводе более пяти лет, из ко-

¹⁸ ГУ ГАТО. Ф. Р-324. Оп. 1. Д. 163. Л. 185.

¹⁹ Там же. Л. 178.

²⁰ Там же. Оп. 4. Д. 19. Л. 108.

торых больше половины — свыше десяти лет²¹. При увольнениях рабочие нередко обращались в расценочно-конфликтные комиссии (РКК). В частности, в 1923 г., когда наступил определенный перерыв в массовых сокращениях в ТПЗ, было подано 391 заявление. В их пользу было разрешено 143 случая²².

Нельзя не отметить и другое. Материальное положение оставшихся рабочих оставалось неудовлетворительным. Жалованье задерживалось, причем на 15 % оно выплачивалось облигациями золотого займа. Это, согласно сводкам ГПУ, облегчало работу меньшевикам: «Под их влиянием 1,5 тыс. рабочих четырех мастерских патронного завода отказались принимать облигации золотого займа»²³. Это отрицательно сказывалось на дисциплине. Как отмечалось в приказе по заводу (май 1923 г.), на предприятии наблюдались «случаи систематического сокращения рабочими и служащими актуального рабочего дня — путем позднего прихода на работу и преждевременного ухода с него»²⁴. Не случайно, например, в мастерских завода количество прогулов во второй половине 1923 г. начало постепенно увеличиваться²⁵.

Проблемы укрепления дисциплины труда на Тульском патронном заводе во второй половине 1920-х гг.

Новый этап укрепления дисциплины в Тульском патронном заводе был связан со стартовавшей летом 1924 г. кампанией по подъему производительности

²¹ ГУ ГАТО. Ф. П-1. Оп. 3. Д. 109. Л. 37–38.

²² Там же. Д. 240. Л. 35.

²³ Не ранее 1 октября 1923 г. — сводка ГПУ о состоянии заводов военной промышленности (по материалам информационного отдела ГПУ за август-сентябрь 1923 г.) // Советское военно-промышленное производство 1918–1926 : сб. док. М.: Новый хронограф, 2005. С. 319.

²⁴ ГУ ГАТО. Ф. Р-324. Оп. 4. Д. 4. Л. 162 об.

²⁵ Там же. Оп. 1. Д. 595. Л. 31, 33; Д. 661. Л. 250.

труда, которая предполагала не просто проведение в жизнь «актуального восьмичасового рабочего дня» вместо $7\frac{1}{2}$, но и «экономии в расходовании рабсилы приблизительно от 15 % до 25 %» для Тульского патронного завода²⁶. А ведь уже в течение апреля общее число работников было сокращено с 6 833 до 5 679, т.е. почти на 18 %²⁷. К борьбе за подъем производительности труда должны были подключиться, согласно циркуляру ГУВП, широкие рабочие массы. «Чем больше нашим заводам нужно сделать для улучшения организации дела, тем большую роль в этом деле могут сыграть на первое время совещания, вскрывая недочеты организации, часто выходящие из поля зрения руководящей верхушки»²⁸. Обозначились противоречивые тенденции. В 1924/25 хоз. году на предприятии значительно выросла производительность труда. Если в 1923/24 хоз. год выработка на одного человека в день здесь равнялась 92 учетным единицам, то в 1924/25 хоз. год — 134, т.е. увеличилась на 40 %. Соответственно уменьшился и выпуск бракованной продукции: например, по пультной мастерской — с 4,26 до 3,36 %, по снаряжательной — с 2,47 до 1,76 %. Однако с показателями невыходов такой положительной динамики не наблюдалось. В 1923/24 хоз. году количество невыходов рабочих составило 11,4 % в 1924/25 хоз. год — 11,0 %. Причем количество невыходов «по неуважительным причинам» даже возросло: с 1,3 до 1,6 %²⁹. На положение с дисциплиной не мог не повлиять факт приема новых работников (около 7 % к общему числу рабочих). В августовской 1925 г. сводке ОГПУ № 30 говорилось: невыполнение прокатной мастерской производственного плана являлось следствием нехватки людей и бессистемного набора новых работников: их

²⁶ ГУ ГАТО. Ф. Р-324. Оп. 4. Д. 17. Л. 39.

²⁷ Там же. Д. 4. Л. 159.

²⁸ Там же. Д. 19. Л. 263.

²⁹ Там же. Д. 41. Л. 16-16 об.

«то увольняли, то оставляли»³⁰. Поэтому и увеличение интенсивности труда рабочих ТПЗ в 1924/25 хоз. год не могло продолжаться дальше с таким же размахом, тем более что она превышала рост зарплаток. Если производительность труда в день в учетных единицах в декабре 1925 г. была 153,98, то в январе 1926 г. она уже понизилась до 152,23 уч. единиц³¹.

Местное отделение ОГПУ фиксировало в начале 1926 г. «общий гул недовольства со стороны рабочих новым колдоговором. И этот гул уже не прежний, скрытый, неуверенный, робкий гул, но этот гул уже более резкий, выражающий подачи коллективных заявлений в РКК с протестом против нового колдоговора... Рабочие говорят: “что бы добавить — ни гроша не прибавили, а дороговизна страшно растет на все”»³². Конечно, это сказывалось на дисциплине. В 1925/26 хоз. году размер невыходов рабочих составил 12,1 %. В соответствии с правилами к нарушителям трудовой дисциплины применялись соответствующие меры взысканий. Так, за первое полугодие 1926/27 хоз. год им были объявлены выговоры по следующим основаниям: 1) небрежное исполнение работ — 193; 2) окончание работ раньше времени — 85; 3) самовольный уход с работы — 36; 4) стирка белья — 31; 5) неявка на работу — 87; 6) ссоры и драки в мастерских — 34; 7) явка на работу в нетрезвом виде — 60; 8) неисполнение распоряжений администрации — 53; 9) отказ от работы — 19; 10) сон на работе — 20; 11) грубое обращение с администрацией — 10, 12) мелкие кражи — 14; 13) несоблюдение правил охраны труда — 44; 14) прочие — 192. При этом был уволен за неявку 131 рабочий³³.

В русле разворачивающейся кампании по режиму экономии предполагалось усилить контроль за

³⁰ ГУ ГАТО. Ф. П-1. Оп. 3. Д. 694. Л. 115.

³¹ Там же. Оп. 4. Д. 161. Л. 231.

³² Там же. Ф. Р-324. Оп. 4. Д. 42. Л. 71.

³³ Там же. Д. 88. Л. 83.

нахождением работников на своих рабочих местах в установленное время занятости, а также просить страховую кассу «замечать симулирующих»³⁴. Такое внимание к «симуляции» не было случайным. Дело в том, что предприятию удалось серьезно уменьшить размер невыходов по уважительным причинам с 6,44 % в среднем за 1925/26 хоз. год до 1,3 % в первом квартале 1926/27 хоз. год, а вот размер невыходов по больничным показаниям увеличился с 3,7 до 4,3 %³⁵. Как справедливо отмечает Л.В. Борисова, череда нарастающих кампаний по рационализации производства означала, что «восстановительный эффект» нэпа начал исчерпываться, а, значит, необходимо было извлечь дополнительный объем прибыли внутри государственной промышленности за счет интенсификации производства. А это влекло за собой нарастание внутриводовских противоречий [18, с. 27].

Конечно, нэповская экономика включала более широкий круг проблем. В частности, специалисты ТПЗ указывали на понижение технической грамотности рабочей силы предприятия как вследствие повышенного оборота последней, так и неполного применения при подборе рабочих собственно производственного признака. При выработке винтовочных патронов в более широких размерах стал применяться женский труд, имеющий низкие разряды. Однако теперь такие работники получали заработок выше довоенного более чем на 50 %, тем самым стоимость производства 1 000 шт. патронов в первом квартале 1924/25 операционного года обошлась по этой причине в 17 р. 70,64 к. против 12 р. 68,42 к. в 1913 г.³⁶ Понятно, и патриархальные традиции не могли просто так раствориться в советской форме производства. Среди рабочих подвозчиков, окончательного осмотра, об-

³⁴ ГУ ГАТО. Ф. Р-324. Оп. 4. Д. 41. Л. 104 об.

³⁵ Там же. Д. 77. Л. 118.

³⁶ Там же. Д. 32. Л. 103.

точки, фрезеровки и других работ звучали жалобы на малый заработок, который в марте 1925 г. выразился лишь в сумме 21 р., тогда как работницы на сверлении затравочных отверстий зарабатывали до 52 р. Подобного рода недовольство выражали и слесари паропровода, чей заработок в 50–60 р. не отличался от заработков рабочих³⁷. В свою очередь рост интенсивности труда при его недостаточной оплате оборачивался как уходом с предприятия наиболее квалифицированных рабочих, так и открытым выражением недовольства, в том числе в ходе процедуры перезаключения коллективного договора. Местное ОГПУ в недельной сводке № 33 (сентябрь 1925 г.) о политико-экономическом состоянии губернии сообщало: «В инструментальной мастерской за последнее время наблюдается уход квалифицированных рабочих. Недавно, например, взяли расчет 5 человек слесарей и токарей, из них большинство члены РКП (б). Все идут в Александровск, Харьков и др. города, где, как они указывают, оплата труда значительно выше»³⁸. В другом месте (октябрьская недельная сводка № 35) сообщалось: «Главную роль здесь играют две основные группы рабочих — высоко-разрядники и низкоразрядники. Наблюдающиеся до этого времени некоторые расхождения между этими группами довольно ясно выявились на всем ходе пере-выборов [профсоюзных органов]»³⁹.

Рабочие требовали повышения разрядных коэффициентов. И более того, руководство ГУВП предупреждало дирекции заводов, что «создавшееся за последнее время не совсем спокойное настроение на хлебном рынке может, в случае длительности этого периода, вызвать требование со стороны Союзов о повышении номинала с целью сохранения реального за-

³⁷ ГУ ГАТО. Ф. Р-324. Оп. 4. Д. 26. Л. 127 об., 128.

³⁸ Там же. Ф. П-1. Оп. 3. Д. 694. Л. 132.

³⁹ Там же. Л. 179.

работка»⁴⁰. В Обзоре политического состояния СССР за январь 1926 г. об этом говорилось так: «В связи с указаниями в печати о невозможности дальнейшего повышения зарплаты без одновременного поднятия производительности труда, ряд рабочих Патронного завода (Тула) выдвигают предложение исчисления зарплаты в товарных рублях, заявляя: “Мы ведь еще не забыли то время, когда получали тысячи, миллионы и миллиарды и в то же время голодали”»⁴¹. На этом фоне увеличивалась доля невыходов рабочих, достигнув 9,1 % в третьем квартале 1924/25 хоз. года, тогда как в первом квартале она равнялась 6,9 %⁴². В последующие два хозяйственных года положение с невыходами рабочих не улучшилось: 1926/27 г. — 11,6 %; 1927/28 г. — 11,0 %. Соответственно администрацией на нарушителей дисциплины за это время было наложено 1 756 и 1 733 взыскания, в т.ч. 262 и 152 увольнения⁴³. Впрочем, административное давление не устраняло главную причину того, что положение с дисциплиной в это время ухудшилось. Рабочие низших разрядов были недовольны низкими заработками. Намеченное же по всей промышленности на 1927 г. одностороннее повышение их заработков уже вызывало недовольство у квалифицированных рабочих. В свою очередь общее чувство недовольства могло вызвать к жизни коллективную форму протеста. Так, неправильное применение штрафных санкций заведующим отделом экономики труда ТПЗ в отношении рабочих латунно-литейной мастерской за брак повлекло за собой срочное реагирование со стороны

⁴⁰ ГУ ГАТО. Ф. Р-324. Оп. 4. Д. 17. Л. 190, 215.

⁴¹ «Совершенно секретно» Лубянка — Сталину о положении в стране (1922–1934 гг.) : сб. док. : в 10 т. М.: Институт российской истории РАН, 2001. Т. 4, ч. 1. 1926 г. С. 172–173.

⁴² ГУ ГАТО. Ф. Р-324. Оп. 4. Д. 17. Л. 321; Д. 26. Л. 109.

⁴³ Там же. Д. 192. Л. 32.

администрации завода: возврат денег, наказание руководителя, инициировавшего штраф⁴⁴.

Советское правительство хорошо осознавало еще одно важное препятствие, которое стояло на пути роста производительности труда — это нарастание внутри советского производства отчуждения между рабочей массой и хозяйственной номенклатурой, нередко злоупотребляющей властью в ущерб политическому принципу коллективизма. На выборных собраниях (октябрь 1925 г.) делались следующие характерные заявления: «Завком оградил себя стражей, делается недоступным для рабочих... Завком мало посещает мастерские ... Завком ни разу не отчитывался и мало инструктировал сборщиков членских взносов... Завком мало уделяет внимания бытовым вопросам рабочих и недостаточно разъясняет рабочим хоздоговор, так как многие не знают функции ТНБ⁴⁵ и РКК...»⁴⁶. Как результат, рабочие теряли интерес к профсоюзной деятельности, массово игнорировали пере выборы завкомов и обсуждение коллективных договоров.

Действительно, в заводских отчетах в местное ОГПУ также отчетливо прослеживалось наличие проблем во взаимоотношениях рабочих и руководителей патронного производства как на цеховом, так и на общезаводском уровне. Так, в информационной сводке по ТПЗ за март и апрель 1925 г. указывалось на несоответствие ряда лиц административно-технического персонала своим должностям: «1 Механическая: Недовольство среди рабочих и мастеров на несоответствие характеру работ помощн[ика] заведующего Петрова, который абсолютно ничего не понимает. Литейная маст[ерская]: Имеется недовольство рабочих горновых и подручных формовочного цеха на маст[ера] Дубкова за сверхурочные часы, которые им приходится

⁴⁴ ГУ ГАТО. Ф. Р-324. Оп. 4. Д. 78. Л. 227-227 об.

⁴⁵ Тарифно-нормировочное бюро.

⁴⁶ ГУ ГАТО. Ф. П-1. Оп. 3. Д. 694. Л. 189.

работать по приказанию Дубкова, оплата за которые не производится». «Хозчасть и охрана завода. Имеется недовольство на грубое обращение с работницами десятника И. Шишкина, который всегда ругается матом и заставляет сверхурочно работать»⁴⁷. По линии рабоче-крестьянской инспекции отмечалось, что в инструментальной мастерской наблюдались случаи вымогательства с рабочих «русской горькой», а в снаряжательной и прокатной мастерских — распитие спиртных напитков, так что райком партии был вынужден снять мастеров-коммунистов со своих постов⁴⁸.

По факту проявления кумовства фракцией ВКП(б) завкома в мае 1925 г. был поставлен вопрос о смещении со своей должности мастера ящичной мастерской Юдина, хотя еще в марте профком заявлял о том, что кумовства и протекционизма на предприятии не наблюдалось. Теперь же комиссией профкома было установлено, что в мастерской существовала «тайно хранящаяся группа (опричники Юдина) в лице местных рабочих..., которые всячески содействуют авторитету среди рабочих Юдина и в свою очередь проводят свое дело, т.е. пьянствуют как на заводе, так и вне его, и присваивают чужую работу; не являясь на работу, они гарантированы заработком, зависящим от Юдина»⁴⁹. Нельзя не отметить и другой вопиющий случай на ТПЗ, отмеченный в декабрьской 1925 г. сводке ОГПУ. Директор завода Бурухин во время обхода литейной мастерской, был окружен рабочими, начавшими жаловаться на плохие условия работы и особенно на вентилизацию. «Услышав жалобы рабочих, Бурухин сказал: “Да, условия не вполне благоприятные, но работать все-таки можно, если бы вы не симулировали”. Услышав это, рабочие стали волноваться и стали кричать: “а, он нас назвал лодырями, мы и так работаем до по-

⁴⁷ ГУ ГАТО. Ф. Р-324. Оп. 4. Д. 26. Л. 128-129.

⁴⁸ Там же. Ф. П-1. Оп. 4. Д. 261. Л. 128.

⁴⁹ Там же. Ф. Р-324. Оп. 4. Д. 20. Л. 154 об.

тери своего сознания, не жалея своего здоровья, бей его, тащи его, вот сюда, в раскаленную массу, а то он привык ездить на рабочих-то шеях". Директор и заместитель его, видя такое положение, поспешили поскорее уйти. После их ухода рабочие собрались группой и стали говорить о том, чтобы бросить работу. ... На общезаводской конференции в текущих делах рабочие стали поднимать вопрос о Бурухине и его грубом обращении с ними»⁵⁰. Как мы видим, рабочие относились весьма чутко к общим и особенным условиям производственной ситуации, включая право на участие в управлении. Грубое нарушение этого права могло вызвать ответный протест в той или иной форме. Вот почему важное место в этот период занимали различные институты согласования интересов, что, конечно, претило немалой части хозяйственников и оборачивалось конфликтами.

Заключение

Внедрение нэповских принципов хозяйственного расчета в систему военного производства существенным образом изменило трудовые отношения на предприятиях военной отрасли. Прямым следствием этого стали положительные сдвиги в вопросах укрепления трудовой дисциплины. Массовое высвобождение раздутаго в годы военного коммунизма объема рабочей силы ТПЗ восстановило ситуацию конкуренции за рабочие места. А значит, лояльное, дисциплинированное трудовое поведение становилось рациональным выбором работника, дающим при прочих равных условиях дополнительный шанс на сохранение своего рабочего места. Разумеется, укоренившиеся практики послаблений в дисциплине, как мы видели на примере тульских патронников, не могли просто так исчезнуть. Проявления недисциплинированного поведения на

⁵⁰ ГУ ГАТО. Ф. Р-324. Оп. 3. Д. 695. Л. 38.

цеховом уровне объяснимо коррелировали с определенными характеристиками рабочих мест, с квалификацией работника, с его социально-демографическим и политическим статусом. В более широком плане рабочие, прежде всего, реагировали на ситуацию с оплатой своего труда. Если работник считал свое вознаграждение неадекватным, то его производственная лояльность начинала хромать, в том числе по линии трудовой дисциплины. Так, продовольственные трудности, возникшие на исходе нэпа, ожидаемо повлекли за собой ослабление трудовой дисциплины.

При рассмотрении вопросов трудовой дисциплины в годы нэпа необходимо учитывать социально-политический контекст. Ведь важным результатом Октябрьской революции стало существенное уменьшение распорядительной власти по всей управленческой вертикали в промышленном производстве. Поэтому внедрение хозяйственного расчета, с одной стороны, стало важным условием восстановления хозяйственной иерархии, а с другой стороны, потребовались серьезные усилия по организации нормирования, проведению хозяйственно-политических кампаний, с тем чтобы произошел качественный сдвиг в управляемости производством. Вместе с тем в годы нэпа политические органы внимательно относились к соблюдению баланса интересов внутри промышленного производства. Советскому принципу коллективизма должны были служить такие формы, как производственные совещания, обсуждение коллективных договоров. Через них рабочая масса могла не только одобрять намечаемые меры, но и выражать протест против грубых эксцессов администрирования, в том числе в вопросах дисциплины. В целом же можно говорить о том, что в системе выстроенной нэповской нормальности был достигнут приемлемый уровень трудовой дисциплины. Уже в годы первой пятилетки этим условиям нормальности был брошен серьезный вызов.

Список использованной литературы

1. Рабинович А.И. Рабочее время и его использование / А.И. Рабинович. — Москва ; Ленинград, 1926. — 88 с.
2. Струмилин С.Г. Динамика производительности труда в России / С.Г. Струмилин // Плановое хозяйство. — 1924. — № 6. — С. 25–36.
3. Поселянина А. Восстановление завода «Серп и молот» / А. Поселянина // Борьба классов. — 1934. — № 7-8. — С. 189–195.
4. Матюгин А. Промышленность Москвы в восстановительный период (1921–1925 гг.) / А. Матюгин // Вопросы истории. — 1947. — № 9. — С. 36–57.
5. Матюгин А.А. Рабочий класс в годы восстановления народного хозяйства (1921–1925) / А.А. Матюгин. — Москва : Изд-во Академии наук СССР, 1962. — 364 с.
6. Хромов С.С. Ф.Э. Дзержинский на хозяйственном фронте 1921–1926 / С.С. Хромов. — Москва : Мысль, 1977. — 340 с.
7. История социалистической экономики : в 7 т. / отв. ред. И.А. Гладков. — Москва : Наука, 1976. — Т. 2: Переход к НЭПу. Восстановление народного хозяйства: 1921–1925 гг. — 479 с.
8. Исторический опыт и перестройка: человеческий фактор в социально-экономическом развитии СССР / отв. ред. Ю.С. Борисов. — Москва : Мысль, 1989. — 302 с.
9. Козлов В.А. Начинается с человека. Человеческий фактор в социалистическом строительстве: итоги и уроки 30-х годов / В.А. Козлов, О.В. Хлевнюк. — Москва : Политиздат, 1988. — 251 с.
10. Орлов И.Б. Нэп: современные дискуссии и перспективы изучения / И.Б. Орлов // Российская государственность: опыт 1150-летней истории : материалы междунар. науч. конф., Москва, 4–5 дек. 2012 г. — Москва, 2013. — С. 387–395.
11. Koenker D.P. Republic of labor: Russian printers and Soviet socialism: 1918–1930 / D.P. Koenker. — Ithaca : London : Cornell Univ. Press. 2005. — XIII, 343 p.
12. Викторov А.Я. Новая экономическая политика и проблема дисциплины труда в промышленности : На материалах государственных предприятий Москвы : дис. ... канд. ист. наук : 07.00.02 / А.Я. Викторov. — Москва, 2005. — 155 с.
13. Chase W.J. Workers, and the Soviet State: Labor and Life in Moscow, 1918–1929 / W.J. Chase. — Chicago : University of Illinois Press, 1987. — XVIII, 344 p.
14. Дзержинский Ф. На командных высотах / Ф. Дзержинский. — Ленинград : Прибой, 1926. — 36 с.
15. Дзержинский Ф.Э. Три последние речи / Ф.Э. Дзержинский. — Москва ; Ленинград : Гос. изд-во, 1926. — 61 с.

16. Куйбышев В. Промышленность СССР / В. Куйбышев. — Москва ; Ленинград : Гос. изд-во, 1927. — 144 с.

17. Siegelbaum L.H. Soviet State and Society between Revolutions, 1918-1929 / L.H. Siegelbaum. — Cambridge ; New York : Cambridge University Press, 1992. — XIII, 284 p.

18. Борисова Л.В. Профсоюзы и рационализация производства в 1920-е гг.: риторика и повседневность / Л.В. Борисова. — EDN XDRRLD // Magistra Vitae: электронный журнал по историческим наукам и археологии. — 2016. — № 1. — С. 21–31.

References

1. Rabinovich A.I. *Working Time and Its Use*. Moscow, Leningrad, 1926. 88 p.

2. Strumilin S.G. Dynamics of Labour Productivity in Russia. *Plannovoe khozyaistvo = Planned Economy*, 1924, no. 6, pp. 25–36. (In Russian).

3. Poselyanina A. Restoration of 'Serp i Molot' Moscow Metallurgical Plant. *Borba klassov = Class Struggle*, 1934, no. 7-8, pp. 189–195. (in Russian).

4. Matyugin A. Moscow Industry in National Economy Restoration Period (1921-1925). *Voprosy istorii = Issues of History*, 1947, no. 9, pp. 36–57. (In Russian).

5. Matyugin A.A. *Working Class in the Years of Restoration of National Economy*. Moscow, USSR Academy of Sciences Publ., 1962. 364 p.

6. Khromov S.S. *Felix Dzerzhinsky on the Economic Front 1921–1926*. Moscow, Mysl Publ., 1977. 340 p.

7. Gladkov I.A. (ed.). *History of Socialist Economy*. Moscow, Nauka Publ., 1976. Vol. 2. 479 p.

8. Borisov Yu.S. (ed.). *Historical Experience and Perestroika: The Human Factor in Social and Economic Development of the USSR*. Moscow, Mysl Publ., 1989. 302 p.

9. Kozlov V.A. *It Begins with a Man. The Human Factor in Socialist Construction: Results and Lessons of the 1930s*. Moscow, Politizdat Publ., 1988. 251 p.

10. Orlov I.B. The New Economic Policy: Modern Debates and Prospects of Studying. *Russian Statehood: Experience of 1150 Years of History. Materials of International Scientific Conference, Moscow, December 4–5, 2012*. Moscow, 2013, pp. 387–395. (In Russian).

11. Koenker D.P. *Republic of Labor: Russian Printers and Soviet Socialism: 1918-1930*. Ithaca, London, Cornell University Press. 2005. XIII, 343 p.

12. Viktorov A.Ya. *New Economic Policy and the Problem of Labour Discipline in Industry: The Cases of Moscow's State-Owned Enterprises*. Cand. Diss. Moscow, 2005. 155 p.

13. Chase W.J. *Workers, and the Soviet State: Labor and Life in Moscow, 1918-1929*. Chicago, University of Illinois Press, 1987. XVIII, 344 p.
14. Dzerzhinsky F. *At the Commanding Heights*. Leningrad, Priboi Publ., 1926. 36 p.
15. Dzerzhinsky F.E. *Three Last Speeches*. Moscow, Leningrad, Gosudarstvennoe izdatelstvo Publ., 1926. 61 p.
16. Kuibyshev V. *USSR Industry*. Moscow, Leningrad, Gosudarstvennoe izdatelstvo Publ., 1927. 144 p.
17. Siegelbaum L.H. *Soviet State and Society between Revolutions, 1918-1929*. Cambridge, New York, Cambridge University Press, 1992. XIII, 284 p.
18. Borisova L.V. Trade Unions and the Rationalization of Production in the 1920s: Rhetoric and Everyday Life. *Magistra Vitae*, 2016, no. 1, pp. 21-31. (In Russian). EDN: XDRRLD.

Информация об авторе

Володин Сергей Филиппович — кандидат исторических наук, доцент, кафедра социальных наук, Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого, г. Тула, Российская Федерация; e-mail: volodin93@yandex.ru. SPIN-код: 4536-9573; AuthorID: 505942.

Author

Sergey F. Volodin — Ph.D. in History, Associate Professor, Department of Social Sciences, Tula State Lev Tolstoy Pedagogical University, Tula, the Russian Federation; e-mail: volodin93@yandex.ru. SPIN-Code: 4536-9573; AuthorID: 505942.

Для цитирования

Володин С.Ф. Проблемы укрепления дисциплины труда в годы нэпа (на примере Тульского патронного завода) / С.Ф. Володин. — DOI 10.17150/2308-2488.2022.23(4).689-716 // Историко-экономические исследования. — 2022. — Т. 23, № 4. — С. 689-716.

For Citation

Volodin S.F. Issues of Strengthening Labour Discipline in the Years of the New Economic Policy (Case Study of the Tula Cartridge Works). *Istoriko-ekonomicheskie issledovaniya = Journal of Economic History & History of Economics*, 2022, vol. 23, no. 4, pp. 689-716. (In Russian). DOI: 10.17150/2308-2488.2022.23(4).689-716.