
REFERENCES

1. *Elizarov M. A. Levij jekstremizm na flote v period revoljucii 1917g. i grazhdanskoj vojny (fevral' 1917 — mart 1921 gg.): Avtoref. dis... d-ra ist. nauk. SPb., 2007. S. 44.*
2. *Shoshkov E. N., Namorsi A. M. Schatsnyj. SPb., 2001. S. 428.*
3. *Zarubin A. G., Zarubin V. G. Bez pobeditelej. Simferopol', 1993. S. 182.*
4. *Revoljucija v Krymu // Istoricheskaja biblioteka Istparta OK Kryma. № 2. Simferopol', 1923. S. 50–58.*
5. *Grazhdanskaja vojna v Rossii: Chernomorskij flot. M., 1998. S. 315.*
6. *Lenin V. I. Voennaja perepiska. M., 1957. S. 325.*
7. *Terne A. V carstve Lenina (očerki sovremennoj zhizni v RSFSR). M., 1991. S. 410.*

И. В. Попова

ОРГАНИЗОВАННЫЙ НАБОР КАК ФОРМА ПРИВЛЕЧЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЙ СЕВЕР ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ 1940-х — НАЧАЛЕ 1960-х ГОДОВ

Исследуются вопросы привлечения населения и создания кадров рабочих и служащих на Европейском Севере в 1945 — начале 1960-х гг. Для решения проблемы дефицита «рабочих рук» государство широко использовало такую форму межрайонного и межотраслевого распределения кадров, как организованный набор. Ежегодно по трудовым договорам в порядке оргнабора на предприятия и стройки Европейского Севера направлялись тысячи человек. В статье анализируются причины постепенного отхода государства от плановых форм распределения рабочей силы.

Ключевые слова: экономическая история, оргнабор, Европейский Север, освоение, политика занятости.

I. Popova

ORGANIZED HIRING AS A FORM OF ATTRACTING THE POPULATION TO THE EUROPEAN NORTH IN THE PERIOD OF THE SECOND HALF OF THE 1940S TO THE BEGINNING OF THE 1960S

The issues of attracting the population and setting up the staff of workers and employees in the European North in the period of 1945 — the beginning of 1960s are regarded. For solving the problem of the deficit of «work hands», the state applied a form of inter-regional and inter-branch staff allocation described as 'organized hiring'. Every year thousands of employees were sent to the enterprises and construction sites of the European North with organized hiring contracts. The reasons that made the state gradually reject this form of planned labour force allocation are analyzed.

Keywords: History of Economy, organized hiring, European North, employment policy

Основной проблемой освоения Европейского Севера всегда была недостаточность трудовых ресурсов, связанная с неблагоприятными природно-климатическими условиями этих регионов и относительной отдаленностью от обжитых центральных

районов страны. Все это требовало особых форм и методов привлечения в этот регион трудоспособного населения. Повышение заинтересованности государства в колонизации северных земель со второй половины XIX в., потребовавшее поиска подобных

мер, привело к выработке политики предоставления льгот колонистам. Однако хотя это и привело к некоторому увеличению населения на Европейском Севере, в целом подобные мероприятия оказались явно недостаточно эффективными. Первая мировая война, а затем начавшаяся в 1920–1930-е гг. индустриализация привели к выработке принципиально иных форм освоения северных территорий — в основном принудительного или «добровольно»-принудительного характера (на основе централизованного планирования), что стало главным фактором, обеспечивающим приток населения в этот регион и быстрого промышленного развития этих территорий. Великая Отечественная война на время приостановила промышленное освоение Европейского Севера, однако по ее окончании эта работа продолжилась в не менее значительных масштабах.

В течение второй половины 1940-х — 1950-х гг. были осуществлены масштабные стройки: комбинат «Печенганикель», Ениский рудник, Ловозерский ГОК и Кандакшинский алюминиевый завод, Оленегорский ГОК (Мурманская область); Надвоицкий алюминиевый завод, десятки леспромпхозов, восемь гидроэлектростанций (Карелия); Онежский гидролизный завод (Архангельская область). Расширилось производство на комбинатах «Апатит» и «Североникель» в Мурманской области, Кондопожском и Сегежском ЦБК в Карелии, Соломбальском сульфат-целлюлозном заводе, Архангельском ЦБК, Волошском, Козьмодемьянском и Пуксоозерском целлюлозных заводах в Архангельской области и других предприятиях.

Недостаток рабочих рук, остро ощущавшийся и до войны, в послевоенные годы стал еще заметнее. Очевидная недостаточность внутренних источников промышленных кадров Европейского Севера (за счет естественного прироста, из местного сельского населения) вынуждала использовать по преимуществу внешние методы —

привлечение людей из южных (по отношению к Северу) регионов. Накопленный в 1930-е гг. значительный опыт организации заселения края сделал одной из наиболее заметных форм привлечения населения на Европейский Север организованный набор («оргнабор», «вербовка»).

В соответствии с постановлением Совета Министров СССР «О порядке проведения организованного набора рабочих» от 21 мая 1947 г. работа по оргнабору проводилась Министерством трудовых резервов на основе специальных планов [11, с. 428]. Порядок оргнабора предусматривал заключение индивидуальных договоров между рабочими и предприятиями на срок от одного до трех лет. Вербуемым рабочим государство обеспечивало переезд на новое место жительства и необходимую материальную помощь в жилищном и культурно-бытовом устройстве.

Доминирующее значение для формирования рабочего класса промышленности оргнабор имел в Мурманской области. На протяжении нескольких десятилетий осуществлялись массовые вербовки рабочих на предприятия рыбной отрасли (г. Мурманск), цветной металлургии (г. Мончегорск и п. Никель), энергетики (г. Кандакша). Привлечению населения на предприятия Кольского Заполярья способствовало материальное стимулирование: Указом Президиума ВС СССР «О льготах для лиц, работающих в районах Крайнего Севера» от 1 августа 1945 г. было восстановлено отмененное в годы войны начисление работникам полярных надбавок к зарплате. Наиболее важной стимулирующей мерой стало установление зависимости между предоставлением льгот и заключением срочного трудового договора в порядке организованного набора. Лица, поступавшие на работу вне этой системы, соответственно не получали северных льгот и преимуществ. Целью нововведения являлся отбор для северных предприятий работников наиболее востребованных профессий и квалификации.

Однако в реальности по оргнабору прибывали, как правило, неквалифицированные работники, не имевшие специальной подготовки для работы в отраслях народного хозяйства Севера. Поэтому на предприятиях и стройках приходилось создавать широкую сеть производственно-технического обучения. Затраты времени и средств, уходившие на обучение новых рабочих нужным специальностям, зачастую не оправдывались. Отработав по договору определенный срок, люди уходили, так и не став квалифицированными специалистами.

При этом на завоз рабочих из других областей затрачивались огромные средства. Например, сумма расходов на одного рабочего, прибывшего по межобластному набору по Кольскому рыбокомбинату, составляла 960 руб., по Мурманскому рыбокомбинату — 1100 руб., тогда как средний расход средств на одного постоянного рабочего по внутриобластному набору составлял 245 руб. [1].

Такая явная дискриминация как тех, кто прибыл на Север «самостоим» — по собственному желанию, так и местного населения (не имеющая под собой необходимой основы — более высокой квалификации и производительности труда прибывающих), привела к складыванию на предприятиях двух групп работающих: пользующихся льготами Крайнего Севера и не имеющих на них права. Подобная ситуация не способствовала закреплению на предприятиях рабочих последней группы и вызывала требование распространения льгот на все население [6]. Однако в полном объеме льготы местному населению были предоставлены только в конце 1960-х гг.

Если в Мурманской области оргнабор использовался в качестве меры обеспечения всей промышленности, то в Карелии и в Архангельской области эта работа проводилась в существенно более ограниченных масштабах — в основном для обеспечения лесной промышленности. После войны потребности в продукции лесной промыш-

ленности резко возросли, и отрасль явно не справлялась с нагрузкой. Одной из главных причин такого положения являлся острый дефицит рабочей силы.

В силу этого «вербовка» стала одной из основных форм обеспечения кадрами лесной промышленности. За исключением первых послевоенных лет доля рабочих, прибывших на лесозаготовительные предприятия Карелии и Архангельской области по организованному набору, составляла в среднем 60–70% ко всему количеству поступавшей рабочей силы [9, с. 45]. На комбинат «Архангельсклес», где было занято около 17 тыс. работников, в 1955 г. из 1422 устроившихся на работу 1061 человек (75%) был принят по организованному набору; в 1958 г. из 4805 рабочих — 2511 человек (52%) в порядке оргнабора [12, с. 48]. Большая часть рабочих, поступавшая по оргнабору в лесную промышленность Севера, состояла из населения Белорусской ССР, Брянской, Тамбовской, Кировской, Костромской, Смоленской, Горьковской, Рязанской, Московской и других областей [7, с. 56].

Договорная (срочная) система привлечения трудящихся на Север оказывала влияние на качественный состав прибывающих, обусловив преобладание в составе мигрантов мужчин молодых и средних возрастов, т. е. наиболее мобильной и склонной к перемене места жительства категории населения. Отсюда — высокая текучесть кадров. Из тех же прибывших в 1955 г. по оргнабору на комбинат «Архангельсклес» были уволены (по состоянию здоровья, за нарушения трудовой дисциплины) более тысячи человек (95%). В 1956–1958 гг. в леспромхозах Мурманской области увольнялось от 64% до 90% работников, заключивших трудовые договоры [2]. В целом организованный набор обеспечивал оседание кадров в районах нового хозяйственного освоения (в течение срока, предусмотренного договором) всего лишь в количестве 30–35%.

Впрочем, основной причиной высокой текучести кадров и низкой приживаемости

мигрантов на Европейском Севере была не столько молодость, сколько низкий, по сравнению с центральными районами, уровень жизни, слабое развитие социальной инфраструктуры: неорганизованность снабжения, недостаток жилья. Руководители предприятий предпочитали заключать трудовые договоры с холостыми работниками, чтобы не возводить жилье для семейных рабочих. Несмотря на определенные сдвиги в развитии социальной инфраструктуры, начавшиеся в 60-е гг., низкий уровень жизни отрицательно влиял на приток и закрепление кадров рабочих и служащих на северных предприятиях. Фактически трудоспособных заманивали высоким заработком и стремились тем же способом затормозить их обратный отъезд, уделяя недостаточно внимания тому, чтобы создать в регионе постоянное население, принявшее свою новую родину.

Все это заставляло если не отказываться, то существенно сокращать дорогостоящий, но не оправдывающий себя оргнабор. Главное управление переселения и организованного набора существенно скорректировало планы по организованному набору работников из других областей в северные регионы. Постепенно со второй половины 1950-х гг. удельный вес рабочих, принятых непосредственно самими предприятиями, начинает расти. Если в середине 1950-х гг. доля работников лесной промышленности Карелии, принятых самими предприятиями, составляла 38–39%, в 1958 г. она достигла уже 45–50% [10, с. 113]. Если до 1958 г. в Мурманскую область ежегодно по «вербовке» завозилось 4–6 тыс. человек, то в последующие годы планы оргнабора сократились до 900–1500 человек [3].

Однако полностью от системы оргнабора отказываться не стали. Ежегодно вплоть до конца 60-х гг. в Мурманскую область, в основном в строительные организации и только в случае срочной потребности большого количества рабочей силы, связанной с началом новых работ, Главное

управление переселения и организованного набора направляло в порядке оргнабора сотни работников. Среди таких организаций были строительные тресты «Печенганикельстрой», «Ковдорстрой», находившиеся в пограничных, режимных зонах и в силу этого не имевшие возможности самостоятельно набирать работников, за исключением индивидуальных письменных приглашений [5].

Уменьшение удельного веса прибывших по оргнабору в общем числе принятых на работу связано с постепенным переходом предприятий и организаций на работу с постоянными кадрами. Потребности лесозаготовительных предприятий в рабочей силе обеспечивались оргнабором вплоть до конца 1950-х гг., т. е. до перехода леспромхозов на работу с постоянными кадрами. Так, если в 1946 г. в лесной промышленности Карелии насчитывалось 4,8 тыс. человек сезонных рабочих (52% в общей численности работников этой отрасли), то к 1959 г. количество сезонников сократилось до 400 человек (0,7%) [8, с. 129]. В результате планового распределения трудовых ресурсов почти все действующие предприятия и стройки Мурманской области на рубеже 1950–1960-х гг. были полностью обеспечены кадрами [4]. В таких условиях отделы кадров не набирали, а «выбирали» работников, предъявляя повышенные требования к их профессиональной подготовке.

Таким образом, осуществлявшаяся государством вплоть до начала 1960-х гг. система организованного набора (как форма межтерриториального и межотраслевого распределения трудовых ресурсов) смогла в короткие сроки обеспечить важнейшие предприятия и стройки Европейского Севера трудовыми ресурсами. Высокие затраты, связанные с низкой приживаемостью мигрантов и высокой текучестью кадров, несоответствие качественных характеристик рабочей силы и предъявляемых к ней требований потребовали пересмотра государственной политики. Этому способство-

вало сужение возможностей привлечения работников из других регионов в результате общего сокращения прироста населения в 60–70-е гг., вынуждавшее решать задачу рационального использования трудовых ресурсов. Для ее решения требовалось же-

сткое и целенаправленное проведение трудосберегательной политики, основанной не на вовлечении нового контингента работников, а на эффективном использовании уже занятого населения и повышении производительности труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. ГАМО. Ф. 356. Оп. 3. Д. 8. Л. 7.
2. ГАМО. Ф. 356. Оп. 3. Д. 29. Л. 126.
3. ГАМО. Ф. 356. Оп. 3. Д. 41. Л. 22.
4. ГАМО. Ф. 356. Оп. 3. Д. 49. Л. 2.
5. ГАМО. Ф. 356. Оп. 3. Д. 56. Л. 91.
6. ГАРФ. Ф. А-374. Оп. 14. Д. 1756. Л. 24–29.
7. *Жербин А. С.* Изменение численности рабочих кадров промышленности Карелии в послевоенный период (1946–1958 гг.) // Научная конференция по итогам работ за 1965 год. Петрозаводск, 1966. С. 53–59.
8. *Клементьев Е. И., Кожанов А. А.* Сельская среда и население Карелии. 1945–1960 гг. Историко-социологические очерки. Л.: Наука, 1988. 212 с.
9. *Макуров В. Г.* Техническая реконструкция лесной промышленности Европейского Севера СССР в послевоенный период (1946–1955 гг.) // Вопросы истории Европейского Севера. Петрозаводск: Издательство Петрозаводского государственного университета, 1976. С. 32–55.
10. *Макуров В. Г.* Формирование постоянных кадров рабочих лесной промышленности Карелии (конец 30-х — 1950-е гг.) // Промышленные рабочие Карелии в XX веке. Петрозаводск: Карельский научный центр АН СССР, 1991. С. 102–120.
11. Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам (1917–1967 гг.). М.: Издательство политической литературы, 1968. Т. 3.
12. *Сухарев М. И.* Подготовка промышленных кадров на Европейском Севере СССР в 1944–1958 гг. // Вопросы истории Европейского Севера. Петрозаводск: Издательство Петрозаводского государственного университета, 1979. С. 45–70.

REFERENCES

1. GAMO. F. 356. Op. 3. D. 8. L. 7.
2. GAMO. F. 356. Op. 3. D. 29. L. 126.
3. GAMO. F. 356. Op. 3. D. 41. L. 22.
4. GAMO. F. 356. Op. 3. D. 49. L. 2.
5. GAMO. F. 356. Op. 3. D. 56. L. 91.
6. GARF. F. A-374. Op. 14. D. 1756. L. 24–29.
7. *Zherbin A. S.* Izmenenie chislennosti rabochih kadrov promyshlennosti Karelii v poslevoennyj period (1946–1958 gg.) // Nauchnaja konferencija po itogam rabot za 1965 god. Petrozavodsk, 1966. S. 53–59.
8. *Klement'ev E. I., Kozhanov A. A.* Sel'skaja sreda i naselenie Karelii. 1945–1960 gg. Istoriko-sociologicheskie ocherki. L.: Nauka, 1988.
9. *Makurov V. G.* Tehniceskaja rekonstrukcija lesnoj promyshlennosti Evropejskogo Severa SSSR v poslevoennyj period (1946–1955 gg.) // Voprosy istorii Evropejskogo Severa. Petrozavodsk: Izdatel'stvo Petrozavodskogo gosudarstvennogo universiteta, 1976. S. 32–55.
10. *Makurov V. G.* Formirovanie postojannyh kadrov rabochih lesnoj promyshlennosti Karelii (konec 30-h — 1950-e gg.) // Promyshlennye rabochie Karelii v XX veke. Petrozavodsk: Karel'skij nauchnyj centr AN SSSR, 1991. S. 102–120.
11. Reshenija partii i pravitel'stva po hozjajstvennym voprosam (1917–1967 gg.). M.: Izdatel'stvo politicheskoj literatury, 1968. T. 3.
12. *Suharev M. I.* Podgotovka promyshlennyh kadrov na Evropejskom Severe SSSR v 1944–1958 gg. // Voprosy istorii Evropejskogo Severa. Petrozavodsk: Izdatel'stvo Petrozavodskogo gosudarstvennogo universiteta, 1979. S. 45–70.