
European Construction between Desideratum and Realities

The Financial Situation and Working Conditions of Workers and Employees of the Soviet Danube Shipping Company (1944-1954)

Oleksii Ilin¹

Abstract: The article examines the financial situation and working conditions of workers and employees of the Soviet State Danube Shipping Company in 1944-1954. The issues of the team creation, its structure and the wage level on the shipping company have been studied. Factors which influence on the performance improvements at the enterprise are considered. Attention is focused on methods to increase the efficiency of the enterprise, in particular, socialist competition, material incentives and disciplinary punishment. The work of the trade union and party organizations of the shipping company is described with regard to the ideological education of the work collective.

Keywords: the Soviet Danube Shipping Company; soviet workers; working conditions; sovietization

Украинское Дунайское пароходство играет весомую роль в экономической жизни украинского Придунавья. Важным этапом его развития был период 1944-1954 гг., когда началась модернизация материально-технической базы пароходства, значительно увеличился объем перевозок, начал постепенно возрастать уровень механизации труда. В тоже время, развитие пароходства проходило в условиях советизации Измаильской области: появились новые методы воздействия на рабочих, в частности социалистическое соревнование, значительное внимание отводилось идеологическому воспитанию трудовых масс, в большей части коллективов возникли партийные и комсомольские ячейки. Проблема материального положения и условий труда рабочих и служащих Советского государственного Дунайского пароходства представляет значительный научный интерес в контексте изучения городского населения Измаильской области УССР в период советизации.

Советские исследователи подчеркивали положительные стороны развития пароходства, акцентируя внимание на достижениях коллектива. Отдельные аспекты истории пароходства в данный период были освещены в таких комплексных работах, как сборник документов, вышедший под редакцией А. Д. Бачинского и И. А. Хливненко (Bachinsky & Hlivnenko, 1968) и «Истории городов и сёл Украинской ССР. Одесская область» (Tronko, 1978, p. 438). В

¹ Postgraduate student, Izmail State University of Humanities, Ukraine, Address: 12 Repina St., Izmail, Odessa region, Ukraine, 68601, Tel.: +38 (04841)51388, Corresponding author: IlyinOleksij@gmail.com.

последней внимание акцентировалось на повышении уровня жизни и качества условий труда, росте идейно-политического уровня рабочих, самоотверженности, долге и моральных качествах советских рабочих. Развитие Дунайского пароходства освещается в сборнике документов, который вышел под редакцией А. Д. Бачинского и Л. А. Ануфриева (Bachinsky & Anufriev, 1970). Во вступительной статье автор кратко изложил наиболее яркие трудовые достижения предприятия. Отдельные аспекты развития пароходства рассмотрены в работах таких современных украинских учёных, как А. В. Горбань (Gorban, 2014), И. Ф. Переверзева (Pereverzeva, 2015) и И. А. Голубкова (Golubkova, 2017). Изучение проблемы уровня жизни рабочих и служащих, их повседневной жизни и материальных условий труда в целом занимаются такие современные ученые, как А. М. Мовчан (Movchan, 2011), А. Н. Трубенок (Trubenok, 2001), И. Е. Татаринов (Tatarinov, 2010), М. К. Смольницкая (Smolnitska, 2008) и др. Вопросы мотивации советского рабочего и идеологических средств поощрения труда были исследованы в работах К. Е. Машкова (Mashkov, 2011), Г. Ш. Сагателяна (Sagatelyan, 1998) и С. А. Дяди (Sagatelyan and Dyadya, 2017). Мобилизационными формами пополнения трудовых резервов и занимались А. С. Ващук и Л. А. Крушанов (Vashchuk, 2006).

Целью статьи является освещение деятельности и условий труда коллектива Советского государственного Дунайского пароходства в послевоенный период, в частности материального положения рабочих и служащих, уровня заработных плат, материальных и идеологических методов стимулирования труда.

Советское государственное Дунайское пароходство было создано по решению Государственного Комитета Оборона СССР в 1944 г., первоначально для обеспечения перевозок по Дунаю советских войск и техники, а также народнохозяйственных грузов между придунайскими и причерноморскими портами. В структуру пароходства входили порты Измаила, Килии, Вилково и порт Бугаз.

Рабочий коллектив пароходства формировался как из местного населения, так и из присланного на работу. 20 октября 1944 г. на работу в пароходство из Одессы было направлено 154 человека: 15 капитанов, 8 штурманов, 18 старшин барж, 50 матросов, 18 механиков, 17 машинистов, 25 кочегаров и 3 электрика. В Измаильском и Вилковском портах было принято 202 человека: 30 старшин и 172 матроса, вместе с судами было принято 197 человек. Таким образом, общее количество принятых на работу в 1944 г. составило 553 человека. На работу были направлены профессионалы, перед которыми была поставлена задача наладить работу порта (Bachinsky, 1970, pp. 11-12). Численность рабочих быстро возрастала, и уже к 1 декабря 1945 г. в пароходстве работало 3 860 человек, а также более 100 иностранных моряков

(Bachinsky, 1970, p. 25). Ещё одним методом привлечения рабочей силы были мобилизации. Так, согласно «Справке», которая в октябре 1944 г. была дана бригадире И. П. Куртеву, из села Чешма-Вэруиты (Кирнички) была мобилизована бригада №10 (24 человека) для работы в порту (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 1, p. 213).

В «Отчёте о работе кадров порта Измаил за 1945 г.» указывалось, что штат Измаильского порта был укомплектован не полностью, главными причинами в отчёте назвались отсутствие свободных жилых площадей, а также низкий уровень заработных плат (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 17, p. 1, 11).

Большая часть рабочих пароходства была мужчинами, причём значительное число работало грузчиками. Например, 5 мая 1949 г. в Измаильском порту работало 724 рабочих: 613 мужчин и 111 женщин. Среди них было 486 рабочих, 4 ученика, 78 инженерно-технических и агротехнических работников, 112 служащих (включая конторских учеников), 44 сотрудника младшего обслуживающего персонала и охраны. На конец 1954 г. в Измаильском порту работало 673 человека: в управлении порта – 41 человек, плавающий состав – 31 человек, связь – 14 человек, склады – 47 человек, погрузочно-разгрузочные работы – 348 человек (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 338, p. 4).

В Измаильском порту постоянно шла подготовка и переподготовка специалистов. За период 1944-1951 гг. в Измаильском порту новым профессиям было обучено 799 человек, 1 149 человек повысили свою квалификацию (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 18, p. 1). Среди заново подготовленных было 149 грузчиков, 122 приёмосдатчиков, 90 лебёдчиков, 49 электрокарщиков, 48 слесарей, 26 электромонтеров, 25 крановщиков, 24 моториста, 22 бригадира-грузчика и 21 матрос (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 18, p. 2). Повысили свою квалификацию 258 крановщиков, 157 бригадиров-грузчиков, 133 приёмосдатчиков, 125 грузчиков, 70 шоферов, 45 электросварщиков-лебёдчиков, 31 слесарь, 23 рабочих обучились второй профессии, 134 прошли «стахановскую школу» и 20 повысили разряд (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 18, p. 3).

Первоначально условия работы в пароходстве были достаточно тяжёлыми. Так, согласно «Рапорту коллектива Измаильского порта Измаильскому обкому КП(б)У и управлению СДГП о работе с 4 сентября по 41 декабря 1944 г.», восстановление порта и перегрузка грузов велась при 11-часовом рабочем дне всего коллектива и развёрнутом социалистическом соревновании (Bachinsky, 1970, pp. 16-19). Продолжительный рабочий день устанавливался для завершения срочных работ. Например, 30 августа 1945 г. для приведения в документации по оформлению выполненных работ Строительного участка за период с 1 января по 1 июля в соответствии с титульными списками для Главного Бухгалтера Строительного участка и его подчинённых был

установлен 11-часовой рабочий день (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 7, p. 98). 29 сентября 1945 г. по Измаильскому порту был отдан приказ «О переходе на 8-ми часовой рабочий день», согласно которому с 1 октября рабочий день сократился (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 7, p. 97), однако уже 20 января Строительный участок был переведён на 10-часовой рабочий день (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 7, p. 226). Работники порта не были обеспечены топливом, обеспечение одеждой и обмундированием было нерегулярным и неполным (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 17, p. 11).

В улучшении условий труда важная роль принадлежала механизации труда. Согласно данным А. Д. Бачинского, в 1945 г. уровень механизированной обработки грузов составлял 25%, в 1946 г. – 42%, в 1950 г. – уже 84,6% (Bachinsky, 1970, pp. 16-19, 59). На низкую механизацию труда указывает А. В. Горбань в своей статье пишет, что «почти все погрузочно-разгрузочные операции на Дунайском пароходстве исполнялись вручную, сюда почти не направлялись необходимые материалы» (Gorban, 2014, p. 74).

Заработная плата рабочих и служащих колебалась от 450 до 1 300 руб. Так, в сентябре 1949 г. должностной оклад начальника Измаильского порта составлял 1 300 руб., заместителя начальника порта – 1 150 руб., главного инженера, начальника планового отдела и главного бухгалтера – 1 150 руб. Старшие механики получали от 740 до 850 руб., старшие прорабы – 790 руб., весовщики – от 450 до 500 руб. При этом размер премий был разным: в этом же месяце начальник порта получил премию в 1 181 руб., заместитель начальника порта – 1 043 руб., главный инженер – 839 руб., начальник планового отдела и главный бухгалтер – 608 руб., тогда как работники управления и оперативный состав получили премии не выше 25% зарплаты (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 105, pp. 1, 10-13). Средняя зарплата в СССР, согласно рассекреченному документу, который был подготовлен Центральным статистическим управлением, в 1950 г. составляла 646 руб. (Central Statistical Administration, 1955, p. 125), что свидетельствует о том, что в 1949 г. уровень оплаты труда в пароходстве в целом соответствовал средним зарплатам по СССР.

Согласно «Отчёту о работе отдела кадров Измаильского порта за 1945 г.», в порту было 127 случаев дезертирства. Главной причиной нарушений трудовой дисциплины местными рабочими и прибывшими крестьянами из Молдавской ССР называлось то, что Измаильская область и уезды Молдавской ССР, из которых прибыли мобилизованные рабочие, были присоединены к Советскому Союзу в 1940 г. на 10 месяцев, а затем находились более 3 лет в оккупации, вследствие чего часть рабочих не осознали важнейших решений партии и правительства Советского Союза по трудовой дисциплине на производстве. В отчёте указывалось, что мобилизованным рабочим были созданы все условия для нормальной работы в порту: оборудовано общежитие,

систематически проводилась санобработка, рабочие были обеспечены питанием и медицинской помощью, всем грузчикам было выдано обмундирование (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 17, pp. 6-8). Тем не менее, учитывая большое количество дезертировавших, можно предположить, что условия труда были достаточно тяжелыми, а мобилизованные крестьяне не хотели работать на данном предприятии.

Важнейшей частью условий труда являются взаимоотношения в коллективе, его социально-психологический микроклимат, а также организация трудового процесса. В организации труда значительное место отводилось идеологическим методам воздействия на коллектив. К ним относились: социалистическое соревнование, трудовой почин отдельного коллектива, призыв или обращение коллектива, вручение переходящего красного знамени коллективу, почетный статус стахановца и ударника социалистического труда, публичное вынесение благодарности, вручение грамоты, размещение на доске почета и др. Данные методы были не только организационными, но и воспитательными, способами навязать коллективу определённые представления. А. Д. Бачинский во вступлении к своему сборнику писал, что у рабочих и служащих пароходства: «воспитывались лучшие черты строителей нового общества: дружба и взаимопомощь, мужество и стойкость в борьбе с трудностями, советский патриотизм и пролетарский интернационализм» (Bachinsky, 1970, p. 7).

Наиболее популярным методом идеологического воздействия на эффективность труда было социалистическое обязательство, когда команда корабля или рабочий коллектив брал на себя обязательство повысить эффективность своей работы или перевыполнить план (причём в конкретных показателях). Иногда вместе с конкретными обязательствами добавлялись и общие, например, повысить свой идейно-политический уровень. Обычно вместе социалистическим обязательством один коллектив вызывал другой на социалистическое соревнование, соперничая за лучшее выполнение плана.

27 октября 1949 г. рассыльные диспетчерской Измаильского порта включились в социалистическое соревнование «в честь 32 годовщины Октябрьской Социалистической революции и десятилетие воссоединения украинского народа в единую семью народов СССР». Они взяли на себя следующие обязательства: аккуратно и своевременно доставлять документы и отчетность диспетчерской порта, следить за культурным состоянием диспетчерской порта путём ежедневной уборки и мытья пола, строго соблюдать трудовую дисциплину. Особенный интерес представляют два последних пункта: знать и исполнять устав о дисциплине рабочих морского порта и одновременно ликвидировать неграмотность, аккуратно посещая школу ликбеза. Кроме того, рассыльные диспетчерской порта обязались

повышать свои общественно-политические знания путем участия в кружках (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 106, p. 4).

Социалистические соревнования могли проводиться не только между коллективами, но и между отдельными рабочими и служащими. Так, например, таксировщица грузовой конторы Науменко М. Т. 15 марта 1949 г. вызвала на соцсоревнование таксировщиц Миргородскую и Цидилину. Она обязалась качественно и на высшем уровне выполнять свои обязанности по исполнению плана перевалки грузов ко дню Сталинской конституции (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 106, p. 352).

19 декабря 1947 г. экипаж теплохода «Онега» на митинге принял обращение ко всем морякам пароходства с призывом выполнить послевоенную пятилетку в четыре года. Авторы обращения призвали перевыполнить план на 1948, 1949 и 1950 гг. на 150%, а также: не допустить ни одного случая аварий, сэкономить горючие и смазочные материалы на 3,5%, поддерживать порядок и чистоту. Отдельно говорилось о необходимости «заниматься идеологическим воспитанием членов экипажа с тем, чтобы они могли хорошо ориентироваться в выполнении задач, поставленных партией Ленина». Обращение было принято на митинге 19 декабря 1947 г. (Bachinsky, 1970, pp. 40-41).

Ещё одним из методов повышения эффективности труда была инициатива, исходящая от самого коллектива. Например, «патриотический почин» комсомольцев парохода «Минск», которые 31 марта 1949 г. открыли лицевой счёт экономии, то есть ввели отчётность (карточку бережливости) по достигнутой экономии времени, средств на ремонт, расход топлива и смазки по каждому рейсу (Bachinsky, 1970, pp. 49-50).

В 1949 г. между начальником Измаильского порта и рабочими, инженерно-техническими работниками и служащими в лице Измаильского портового комитета профсоюза работников Морского транспорта (Порткоммор) был заключён коллективный договор. Его целью было обеспечение выполнения и перевыполнения производственных планов, дальнейший рост производительности труда, улучшение материально-бытовых условий и культурного обслуживания рабочих, инженерно-технических работников и служащих порта. В договоре содержались как общие положения, например обязательство коллектива порта повысить производительность труда на 10% больше, чем было предусмотрено в плане или обязательство администрации внедрять принятые рационализаторские предложения, так и конкретные задачи, например, ввести в действие глубоководный причал №7 в IV квартале, конкретные правила оплаты труда и подготовки кадров рабочих и инженерно-технических работников, конкретные указания по укреплению государственной трудовой дисциплины и охраны труда (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 108, pp. 1-9).

К идеологическим методам по воспитанию коллектива относилось участие в демонстрациях. В соответствии с приказом от 5 ноября 1945 г., весь личный состав порта был обязан принять участие в демонстрации 7 ноября (в честь 28 годовщины Октябрьской социалистической революции). Рабочие и служащие должны были собраться у здания Клуба порта, построиться в колонну и пройти маршем по маршруту демонстрации (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 7, p. 43).

Перевыполнение плана или ударные темпы работ показывали к праздничным датам или юбилеям: ко дню Сталинской конституции, к годовщине Октябрьской социалистической революции и др. Например, в 1949 г. рабочие и служащие Измаильского порта поддержали почин 103 московских предприятий об ускорении оборачиваемости денежных средств и приняли обращение коллектива Главдальфлота Министерства морского флота о досрочном выполнении плана на 1949 г. Рабочий коллектив Измаильского порта вызвал на социалистическое соревнование коллектив Ренийского порта. Согласно условиям договора, рабочие коллективы должны были выполнить план на 1949 г. по переработке грузов ко дню Сталинской конституции (до 5 декабря): повысить производительность труда, увеличить объём механизированной перевалки грузов, снизить себестоимость переработки грузов, добиться сверхплановой прибыли, например, путем увеличения срока износа инвентаря благодаря бережному обращению с ним (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 106, pp. 3-4).

Следует отметить, что трудовые достижения материально вознаграждались. Так, в составе фонда заработной платы по пароходствам, портам и бассейновым управлениям были предусмотрены премии за экономию топлива и электроэнергии, за хорошее техническое состояние судов, за выполнение и перевыполнение плана, особо отличившимся и др. (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 101, p. 18). Размер премий за выполнение и перевыполнение плана составлял от 5 до 20 % всей зарплаты (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 105, pp. 10-12). В августе 1945 г. пароходству за производственные успехи было вручено переходящее красное знамя ГКО и денежная премия (Придунайская правда, 1945).

Помимо материального стимулирования труда, в пароходстве также действовала система дисциплинарных взысканий, а за некоторые проступки была предусмотрена уголовная ответственность. К взысканиям относились постановления на вид, выговор, строгий выговор, выговор с последним предупреждением, пребывание на гауптвахте, увольнение и передача дела военному прокурору. Предупреждение и постановление за вид означало публичное обсуждение проступка рабочего или служащего. Посадить на гауптвахту, могли, например, за прогул (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 1, p. 16).

Иногда комсомольское собрание могло повлиять на увольнение. Например, 16 декабря 1944 г. Р. П. Ачкасова написала заявление на имя начальника Измаильского морского порта Боженко об увольнении. В своём заявлении Р.

П. Ачкасова указала два причины: во-первых, она не могла работать в тех условиях, которые ей предоставили, и, во-вторых, как заключило комсомольское собрание, она не справлялась со своими обязанностями (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 1, p. 2).

Рабочие служащие не могли свободно уволиться с Измаильского порта. Например, 26 сентября 1944 г. 19 работников порта, как самовольно бросивших работу и перешедших на другие предприятия, было приказано считать дезертирами труда, а дело о них передали в прокуратуру водного транспорта (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 1, p. 60). Согласно «Отчёту о работе отдела кадров Измаильского порта за 1945 г.», в 1945 г. в Измаильском порту было 127 случаев дезертирства, из них было уволено 60 человек. В целом в Военную прокуратуру Дунайского бассейна с привлечением к судебной ответственности было передано 150 дел, из которых за дезертирство было осуждено 25 человек. Слушание судебных дел, в основном, проходило показательными процессами в клубе порта в присутствии рабочих порта. После осуждения дезертирство значительно сократилось. Самовольно покидали свою работу, в основном, грузчики, мобилизованные из Молдавской ССР. В отчёте указывалось, что для предотвращения дезертирства проводились беседы, разъяснения и политмассовая работа (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 17, pp. 6-8).

Командующий состав порта также нарушал дисциплину: опоздания на работу и появление в нетрезвом виде, неявка на дежурство, самовольный уход с работы с использованием для личных целей служебного транспорта, самостоятельное предоставление отпуска подчинённому, неисполнение приказа Начальника порта, прогул и невозвращение из отпуска. Взыскания были достаточно строгими: выговор, строгий выговор, арест, два дела были переданы военному прокурору (МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 17, p. 7).

Другой формой организации трудовой деятельности были профсоюз и партия, которые, помимо выполнения других функций, занимались идеологическим воспитанием рабочих и служащих. Первичные партийные организации и профсоюз (Дунайский бассейновый комитет профсоюза работников морского транспорта) были организованы почти сразу после создания Пароходства. Согласно «Отчёту бассейнового комитета профсоюза работников морского транспорта о культурно-массовой работе и коммунистическом воспитании членов профсоюза за 1949 г.», в системе профсоюзов на флоте и на берегу работало около 200 кружков: 102 общественно-политических кружка (1 128 человек), 48 кружков художественной самодеятельности, 15 оборонных кружков, 12 драматических кружков и 4 хоровых кружка. В профсоюзе работало более 300 агитаторов, которыми было прочитано 1 198 лекций и докладов (согласно отчёту, их прослушало 35 549 человек), причём лекции на общественно-политические темы прослушало 27 821 человек. Лекции на

естественнонаучные темы прослушало 4 233, человек, на производственно-технические темы – 3 495 человек. На судах работало 49 красных уголков, на берегу – 14 (Bachinsky, 1970, pp. 19, 53).

Система идеологического контроля охватывала всё пароходство, каждого его члена. Например, на сессии Постоянного комитета Всемирного конгресса сторонников мира (15-19 марта 1950 г.) было принято Стокгольмское воззвание (относительно запрета атомного оружия). 19 июня 1950 г. Сессия Верховного Совета СССР в своем заявлении выразила уверенность в том, что этот призыв получит единодушную поддержку всего советского народа. Реагируя на это заявление, 3 июля в Ренийском порту было проведено партийное собрание, на котором было принято решение по сбору подписей под этим обращением. В итоге абсолютное большинство рабочих порта (за исключением тех, кто находился в отпусках или длительных командировках) поставило свои подписи (Bachinsky, 1970, pp. 56-57).

Таким образом, развитие Советского государственного дунайского пароходства как стратегически важного торгово-экономического объекта украинского Придунавья сопровождалось тяжелыми условиями труда рабочего коллектива. Большая роль в организации труда отводилась идеологическим методам воздействия, направленным как на повышение эффективности труда, так и на воспитание коллектива. Среди наиболее популярных методов повышения эффективности труда были социалистическое соревнование, премирование и система дисциплинарных взысканий. В условиях советизации немаловажное значение имело идеологическое воздействие на рабочих со стороны Коммунистической партии и профсоюзов.

References

Bachinsky, A. & Anufriev, L. (Eds.) (1970). *Советское Дунайское пароходство (1944-1969 гг.): документы и материалы/The Soviet Danube Shipping Company (1944-1969): Documents and Materials*. Odessa.

Bachinsky, A. & Hlivnenko, I. (Eds.) (1968). *Советский Придунайский край (1940-1945 гг.): документы и материалы/The Soviet Danube Region: Documents and Materials (1940-1945)*. Odessa.

Central Statistical Administration/Центральное статистическое управление (1955). Народное хозяйство СССР за 1913-1956 гг. (Краткий статистический сборник)/National Economy of USSR, 1913-1956 (Short Statistical Compendium), available at: <http://istmat.info/node/36699>.

Golubkova, I. (2017). Діяльність ПрАТ «Українське Дунайське пароплавство» як один із аспектів розвитку нішового сектору круїзної індустрії в Україні/The Activities of the PJSC Ukrainian Danube Shipping Company as One of the Aspects of the Development of the Niche Sector of the Tourist Industry in Ukraine. *Сучасні проблеми та перспективи розвитку туристичної галузі: збірник*

наукових праць/Contemporary Issues and Future Development of the Tourism Industry: Collection of Research Papers, pp. 76-78.

Gorban, A. (2014). Особенности послевоенного восстановления речного транспорта УССР/Features Postwar Reconstruction River Transport USSR. *Водный транспорт/Waterway Transport*, № 3 (21), pp. 71-76.

Mashkov, K. (2011). Правове регулювання заохочень за трудові досягнення в радянському трудовому праві/Legal Regulation of Incentives for Success in Labour in the Soviet Labour Law. *Науковий вісник Ужгородського університету / The Science Bulletin of Uzhgorod University*, № 15 (2), pp. 152–156.

Movchan, O. (2011). Повсякденне життя робітників УСРР. 1920-ті рр./Daily Life of Workers in UkrSSR in the 1920s. Kiev.

Pereverzeva, I. (2015). Аналіз проблем розвитку та шляхів підвищення конкурентоспроможності підприємств водного транспорту Придунав'я України / An Analysis of Development Issues and Ways to Improve the Competitiveness of Water Transport Enterprises of Ukraine Danube. *Водний транспорт / Waterway Transport*, № 2, pp. 191-199.

Sagatelyan, G. (1998). *Опыт и уроки соревнования промышленных рабочих в условиях экстенсивного развития советской экономики (1960–1970-е гг.)/Experience and Lessons of Competition of Industrial Workers in Conditions of the Extensive Development of the Soviet Economy 1960s – 1970s*. Moscow.

Sagatelyan, G. & Dyadya, S. (2017). Кризис советской системы мотивации труда в 30-80-е годы XX века/The crisis of the Soviet system of labour motivation (1930s - 1980s). *Вестник Рязанского государственного университета им. С. А. Есенина/The Science Bulletin of The Ryazan State University Named After S. A. Yesenin*, № 2 (55), pp. 45-56.

Smolnitska, M. & Loboda, M. (2008). Матеріально-побутове становище робітників і службовців підприємств важкої промисловості України (1943 - 1950 рр.)/Financial and Living Situation of Workers and Employees of Heavy Industrial's Enterprises of Ukraine (1943 - 1950). *Україна XX ст.: культура, ідеологія, політика / Ukraine of the XX Century: Culture, Ideology, Politics*, № 14, pp. 78-94.

Tatarinov, I. (2010). Рівень життя працівників важкої промисловості України у 1944–1956 рр./Standard of lives of Workers of the Ukrainian heavy industrial's enterprises (1944–1956). *Український історичний збірник/Ukrainian Historical Collection*, № 13 (2), pp. 19-28.

Tronko, P. (Ed.) (1978). История городов и сёл Украинской ССР. Одесская область./History of Cities and Villages of the Ukrainian SSR. Odessa Region. Kiev.

Trubenok, O. (2001). Матеріально-економічне становище та умови праці робітників України (друга половина 1920-х - початок 1930-х рр.)/The Material and Economic Situation and Working Conditions of Workers (the Second Half of the 1920s – the Beginning of the 1930s). Dissertation of Phd of Historical Sciences. Kiev.

Vashchuk, A. & Krushanova, L. (2006). Мобилизационные формы пополнения трудовых ресурсов в СССР в 1946-1950-е гг./Mobilization' Methods of replenishment of labor resources in the USSR in 1946-1950s. *Россия и АТР/The Russia and the Pacific Rim*, № 1, pp. 5-14.

The Danube Pravda (1945). Сообщение о вручении Красного знамени Государственного комитета обороны Советскому Дунайскому государственному пароходству/Notice of Awarding the Red Banner of the State Defense Committee to the Soviet Danube State Shipping Company. *Придунайская правда/The Danube Pravda*, 5 October, p. 5.

*** Комунальна установа «Ізмаїльський архів» (КУІА) / Municipal institution «Izmail archive» (МПА). ф. Р-1759. Измаильский морской торговый порт Советского Дунайского пароходства г. Измаил Одесской области (1944-1970 гг.)/f. R-1759 Izmail Commercial Sea Port of the Soviet Danube Shipping Company, Izmail, Odessa Region (1944-1970), оп. 1/inv. 1.

*** МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 1. (1944-1945). Приказы и распоряжения управления порта. Измаильский порт / The Orders and Instructions of the Port Authority. The Izmail port.

*** МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 7. (1945). Приказы по Управлению порта/The Orders of the Port Authority.

*** МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 17. (1945). Отчёт о работе отдела кадров/Report on Work Performed of the Personnel Department.

*** МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 18. (1945-1951). Справки о подготовке кадров массовых профессий и количественном составе инженерно-технических кадров/Certificates about Training of Workers of Mass Professions and the Composition of Engineering and Technical Workers.

*** МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 101. (1949). Статистические отчёты о численности рабочих по полу, возрасту и непрерывному стажу работы, о фонде заработной платы/Data Reports on the Number of Workforce Size by Sex, Age and Uninterrupted Service, on the Wage Fund.

*** МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 105. (1949). Приказы и расчёты о выплате премии по итогам социалистического соревнования/Orders and Calculations on Bonus Payment Following the Results of Socialist Competition.

*** МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 106. (1949). Договора и социалистические обязательства коллектива порта / The Agreements and Socialist Obligations of the Port's Labour Force.

*** МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 108. (1949). Коллективный договор. Измаильского морского торгового порта Министерства морского флота/Collective Agreement of Izmail Commercial Sea Port of the Navy Ministry.

*** МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 167. (1949). Статистические отчёты о движении рабочей силы, о портконтингенте, о численности рабочих по профессиям, по полу и непрерывному стажу работы / Statistical Reports on Movement of the Workforce, the Work Team, the Number of Workers by Profession, by Sex and Continuous Work Experience.

МПА, f. R-1759, inv. 1, d. 360. (1954-1955). Квартальный отчет о движении рабочей силы, специалистов, о нарушениях дисциплины и поощрениях, о кадрах, о численности рабочих, входящих в состав государственных трудовых резервов и другие/The Quarterly Report on Movement of the Workforce, Specialists, Violations of Discipline and Incentives, Personnel, the Number of Workers which Are Included in the State Labor Reserves and Others.