

«СОРОКОВЫЕ» В ИСТОРИИ СССР

К. С. Козлов

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В РАБОЧЕМ ВОПРОСЕ В ГОДЫ НЭПа: ЗАМЫСЛЫ, РЕАЛИЗАЦИЯ, ИТОГИ

Статья подготовлена при поддержке гранта Министерства образования и науки РФ по программе «Научные кадры инновационной России». Проект № 2012-1.1-12-000-3001-8228

В данной статье анализируются главные направления государственной политики в рабочем вопросе в годы НЭПа. Выделяются противоречия в её реализации на практике через подробную характеристику основных мероприятий. На основе архивных материалов делается вывод о половинчатости и незавершенности процесса реформирования.

Ключевые слова: трудовые отношения, государственная политика, безработица, профсоюзы, коллективный договор.

В любом обществе регулирование трудовых отношений играет важную роль, во многом влияя на развитие экономики. На современном этапе развития российская власть столкнулась с рядом проблем в данной сфере. В первую очередь, это безработица, связанная с экономическим кризисом. Вопрос занятости населения стоит на повестке дня. Кроме того, заметны недочеты в трудовом законодательстве, особенно проявляющиеся во время массовых увольнений. Профсоюзное движение в рыночных условиях получает новый импульс из-за необходимости согласованной деятельности труда и капитала. Российские профсоюзы постепенно отходят от государственной опеки, все больше представляя себя в качестве самостоятельных организаций, способных оказывать реальное влияние на работодателей. Весь этот комплекс проблем обсуждался ещё в начале 1920-х гг., поэтому изучение исторического материала представляет немалый интерес для решения трудностей сегодняшнего дня.

Различные аспекты трудовых отношений в годы НЭПа активно освещались современниками на страницах журналов «Вестник труда» и «Вопросы труда». Большое внимание уделялось практике применения трудового договора, КЗоТу 1922 г., работе профсоюзов¹. Однако авторы по большей части описывали текущее положение дел (причем иногда довольно критично), но не переходили к анализу и обобщениям. Последующее развитие советской историографии проходило в русле классового подхода, поэтому в работах этого периода не встречаются объективные оценки государственной полити-

ки в рабочем вопросе или роли профсоюзов в системе трудовых отношений².

На современном этапе отечественной историографии проблема становления трудовых отношений в годы НЭПа находится в центре внимания российских исследователей. Изучаются такие аспекты, как мотивация рабочих, трудовые конфликты, деятельность профсоюзов в области организации труда³. Также необходимо выделить работы, посвященные проблемам трудовых отношений в отдельных регионах⁴. Из крупных монографий стоит отметить фундаментальный труд Л. В. Борисовой «Трудовые отношения в Советской России (1918–1924 гг.)». Автор комплексно рассматривает различные формы труда, роль профсоюзов в забастовочном движении, подкрепляя свои выводы уникальными архивными материалами, впервые введенными в научный оборот. Однако трудовые отношения в годы НЭПа в данной работе не рассмотрены в полной мере, а ограничены лишь началом 1920-х гг.⁵

В целом, расширяется география и углубляется тематика исследований, но почти отсутствуют обобщающие работы, в которых воедино связываются различные мероприятия большевиков в рабочем вопросе.

Цель данной статьи – комплексно исследовать государственную политику в сфере трудовых отношений, обозначив замыслы большевиков и выявив основные противоречия в их реализации на практике. Для выполнения поставленной цели намечены следующие задачи: проанализировать, как происходил переход от принудительного труда к свободному найму

рабочей силы; изучить, как складывались взаимоотношения между рабочими и работодателями, какие меры предпринимало государство для установления баланса между трудом и капиталом; понять, какое место в регулировании трудовых отношений занимали профсоюзы.

Переход к новой экономической политике проходил в условиях острого социально-экономического и политического кризиса. Хозяйственное возрождение страны в этот период во многом зависело от грамотных и последовательных шагов в решении вопроса регулирования трудовых отношений. Изменение экономического курса, выразившееся в появлении частного сектора и рынка рабочей силы, требовало среди прочего и создания новой законодательной основы. Об этом в своих выступлениях и статьях заявляли лидеры большевистской партии, стоявшей у власти в стране. Каждый из них предлагал собственные конкретные шаги по борьбе с безработицей, улучшению жизни рабочих и производительности труда.

Итак, государственная политика в рабочем вопросе распадается на несколько направлений, которые нуждаются в подробной характеристике.

Прежде всего, рассмотрим процесс перехода от принудительного труда к свободному найму рабочей силы и борьбы с безработицей. Первым шагом на этом пути стала ликвидация комитетов по всеобщей трудовой повинности⁶. Все функции, аппарат и инвентарь этих организаций передавался в ведение Народного комиссариата труда, который в новых условиях должен был заниматься учетом, мобилизацией и распределением рабочей силы. Согласно постановлению СТО от 30 марта 1921 г. «О трудовых частях» для этих целей на местах создавались специальные Управления окружного и областного уровня⁷.

Несмотря на все лозунги, провозглашенные X съездом РКП (б), моментальный скачок к рынку труда был невозможен. В условиях хозяйственной разрухи это привело бы к массовой безработице. Нужен был переходный период, где могли бы сосуществовать и формы организации труда периода «военного коммунизма», и новые рыночные формы.

Одной из остаточных форм были революционные армии труда, которые в период с марта 1921 г. до осени 1922 г. рассматривались как «некая переходная и страховочная

форма на начальном этапе НЭПа»⁸. Большевики полагали, что ввиду сложившихся обстоятельств при должных пропагандистских усилиях принудительный труд ещё может оставаться реальной альтернативой рынку труда. Этим объясняется статья 11 КЗоТа 1922 г., которая устанавливала, что в исключительных случаях все граждане РСФСР могли привлекаться к труду в порядке трудовой повинности. В эту категорию входила работа на выполнении важнейших государственных заданий, а также борьба со стихийными бедствиями. Однако на протяжении 1921 г. использование рабочей силы трудармейцев неуклонно уменьшалось. Если на 1 марта было задействовано 221026 человек, то к 1 ноября это количество сократилось почти втрое, до 75000 человек⁹.

Рыночной формой организации труда стали «биржи труда». Основы деятельности бирж труда были разработаны в Постановлении НКТ (Наркомтруда) от 12.04.1922 г., а окончательно их правовой статус оформился постановлением СТО от 13 июля 1923 г. под названием «Основные положения о работе бирж труда и мероприятиях по улучшению их постановки». Были организованы 3 типа «бирж труда»: по профессиональному принципу, смешанного типа и биржи без профессиональных секций. «Биржи труда» управлялись специальными комитетами, куда входили представители местного отдела труда, СНХ, земельного отдела и профсоюзов¹⁰.

Местные архивные материалы свидетельствуют, что на практике биржи труда не стали эффективным регулятором рынка рабочей силы. Во-первых, в силу субъективных причин, к которым, в первую очередь, стоит отнести давление со стороны партийных органов и профсоюзов, выражавшееся в требованиях устройства на работу «своих людей». Административные методы в новых условиях лишь мешали удовлетворению спроса¹¹.

Во-вторых, были объективные причины, о которых в своем докладе говорит старший инспектор труда Челябинского округа Е. И. Кислицын: «...при обследовании безработных многие заявили, что получить работу в отъезд они не желают, а так как местная Челябинская городская промышленность по её состоянию не может поглотить всю массу безработных, не желающих выехать на работу в другие местности, то следует признать, что все такие безработные останутся на бир-

же труда надолго и на уменьшение безработицы рассчитывать нельзя»¹².

Таким образом, переход к свободному найму рабочей силы натолкнулся на ряд проблем, главной из которых стала крупная безработица. Большевикам так и не удалось выстроить эффективную систему рынка труда, которая бы уравнивала спрос и предложение.

Другим направлением государственной политики в рабочем вопросе было формирование института коллективного договора и дальнейшее совершенствование трудового законодательства. В условиях «военного коммунизма» государство выступало практически единственным регулятором трудовых отношений. Процесс перехода к свободному найму рабочей силы ставил вопрос о необходимости принятия нового трудового законодательства, которое бы отразило изменения в социально-экономической жизни страны после перехода к НЭПу.

Первым крупным шагом на этом пути стал Кодекс Законов о Труде РСФСР, который был принят 9 ноября 1922 г. постановлением ВЦИК. Последующее развитие трудового законодательства шло по линии уточнения правовых норм, учитывая практику их применения.

Подробный постатейный анализ не входит в задачи данной работы, поэтому обозначим лишь основные моменты. Очевидно, что в Кодексе получили развитие главные принципы государственной политики в рабочем вопросе.

Прежде всего, это универсальность правовых норм для трудовых отношений как на государственных, так и на частных предприятиях. Стоит отметить, что Кодекс учитывал наемный труд на промышленных предприятиях, поэтому особенности труда остальных работников регулировалась другими специальными актами. В целом, данный КЗоТ удачно сочетал нормы права, характерные для либеральной рыночной экономики, и положения, в которых закреплялись социальные гарантии рабочих. В этом отношении Кодекс на полвека предвосхитил достижения европейской социал-демократии¹³.

Важным принципом государственной политики, проводимой в КЗоТе, стала нацеленность трудового права на мирное урегулирование возникающих конфликтов. Для этой цели вводился институт трудового договора, который закреплял паритетные начала между работником и работодателем. В кодексе

выделяют коллективные и индивидуальные трудовые договоры. Последние заключались только с работниками высших разрядов, поэтому не носили массового характера.

Главным инструментом правового регулирования трудовых отношений стал коллективный договор. Он заключался между профсоюзом и нанимателем, устанавливая условия труда и найма для отдельных предприятий. Основные положения коллективного договора были разработаны ещё в сентябре 1921 г. при Отделе нормирования труда ВЦСПС. На их основе местные профсоюзы должны были составлять договоры в конкретных отраслях и регионах. 2 октября 1921 г. Президиум ВЦСПС направил инструкцию о порядке заключения и регистрации коллективных договоров во все профсоюзы¹⁴. 23 августа 1922 г. СНК выпустил декрет «О коллективных договорах», в котором были закреплены основные функции и особенности заключения данных соглашений, в последующем они были включены в КЗоТ¹⁵.

Надо отметить, что в период «военного коммунизма» коллективный договор между работниками и работодателями не применялся, так как все хозяйственные отношения регулировались государственным декретированием. С переходом к НЭПу была провозглашена свобода соглашения между трудом и капиталом. Это, в свою очередь, «должно было вести к установлению, как индивидуальных, так и коллективных соглашений, с возглавляющими предприятие или учреждение администрацией и занятыми в них лицами, или представляющими последних союзными организациями»¹⁶.

В коллективном договоре оговаривались наем и увольнение, заработная плата, охрана труда и т. д. Условия труда по коллективному договору не могли ухудшать нормы действующего законодательства, поэтому они лишь уточнялись и дополнялись в соответствии с производственными и региональными особенностями. Важно подчеркнуть различие между заключением коллективного договора и проведением его в жизнь. При заключении договора устанавливаются общие положения, на основе которых будет производиться работа в предприятии. Между тем при проведении в жизнь договора невозможно установить общие, одинаковые для всех случаев жизни, условия.

Коллективный договор должен был выступать основным механизмом по формиро-

ванию у советских рабочих правовой культуры индустриальной эпохи. Он придавал трудовым отношениям стабильность, позволяя избегать стачек и увольнений. Коллективный договор способствовал мирному урегулированию трудовых конфликтов, что обеспечивалось деятельностью расценочно-конфликтных комиссий согласно статье 26 КЗоТа. Они как раз и должны были разрешать те затруднения, которые возникают при смещении двух моментов в договорных отношениях – заключение договора и его осуществление.

Значение трудового договора в условиях НЭПа подчеркивал глава ВЦСПС М. А. Томский: «Сама система заключения коллективного договора, практикуемая в настоящий момент, когда представитель союза и представитель заводоуправления с глазу на глаз, в тиши кабинета, подписывают коллективный договор, должна быть решительно отброшена. Заключение коллективного договора должно являться крупным фактором в жизни рабочих данного предприятия и не может быть проведено без их непосредственного участия в этом акте. Союз должен разъяснять, почему он выставляет своим требованием такую, а не иную норму заработной платы и почему считает возможным и необходимым пойти на те или иные уступки»¹⁷.

На практике государство установило жесткий контроль над процедурой заключения коллективных договоров. Во-первых, они в обязательном порядке регистрировались в местных отделах труда. Это посредничество со стороны государства позволяло предупреждать возможные нарушения трудового законодательства, а также отстаивать те положения, на основе которых заключен договор. Во-вторых, в порядке надзора коллективные договоры проверялись инспекторами труда. В-третьих, за правильностью заключения договоров следили и высшие областные инстанции. Вот выдержка из информационного письма Уральского Областного отдела труда: «Рассмотрев в порядке надзора коллективные, индивидуальные договора и тарифные соглашения, зарегистрированные Тюменской, Златоустовской, В-Камской и Шадринской Окрамерами Инспекции труда <...> считает необходимым преподать следующие указания и разъяснения...»¹⁸.

В этот ряд следует поставить и постановление СТО от 6 июня 1924 г., согласно которому заключение коллективных договоров

и разбор конфликтов по главнейшим промышленным предприятиям производился в центральных учреждениях. Был составлен особый список данных предприятий. Среди уральских заводов можно выделить «Южно-Уральский трест», «Уралмедь»¹⁹.

Такой строгий системный контроль над коллективными договорами был обусловлен желанием власти взять урегулирование конфликтов в свои руки, особенно в государственном секторе экономики. Именно там были сосредоточены основные производственные фонды.

Впрочем, государство пыталось противодействовать и предпринимателям, которые стремились вести бизнес в обход законодательных норм. Следует отметить, что в первые годы НЭПа нелегальные формы предпринимательства получили значительное распространение, поэтому их не зря сравнивают с 1990-ми гг. XX в. Начало 1920-х гг. характерно описывает известный революционер и экономист Ю. Ларин в своей работе «Частный капитал в СССР», изданной в 1927 г. и основанной на материалах судебных дел. В частности, он отмечает: «...буржуазия, которая действовала в первый период НЭПа, вступила в этот НЭП почти что с голыми руками, очень мало, часто почти ничего не имея за душой, кроме своей предприимчивости, кроме связей в различных советских учреждениях, кроме готовности идти на всякое преступление ради обогащения. То обстоятельство, что она имела возможность достичь на этих путях довольно больших, как мы увидим, успехов, объясняется, разумеется, не в малой мере и общеизвестным пороком нашего государственного аппарата»²⁰.

Таким образом, нажим на нэпманов не был беспочвенным. Косвенным подтверждением коррупции служит уже сама разветвленность и иерархичность контролирующих органов. По замыслу властей такая сложноподчиненная система должна была затруднять взяточничество. Тем не менее, как свидетельствуют архивные материалы, в частности, протоколы проверок, на местном уровне заключение коллективных договоров часто происходило в обход существующего законодательства.

Естественно, что при массовой безработице и тотальном падении уровня жизни рабочие были вынуждены соглашаться на самые тяжелые условия труда. Государство ещё не могло обеспечить работой всех желающих,

поэтому люди работали на частных предприятиях без каких-либо социальных гарантий. Охрана труда и обеспечение прав рабочих в этом случае сильно зависело от деятельности инспекции труда. Для улучшения сложившейся ситуации Народный комиссариат юстиции РСФСР разработал инструкцию «О порядке производства инспекторами труда дознаний по трудовым делам», которая была издана 7 июня 1924 г. Она предназначалась инспекторам труда, расследующих дела о нарушении трудового законодательства. На них возлагались: «1) предупреждение готовящихся, 2) раскрытие совершившихся и 3) пресечение совершающихся нарушений действующего законодательства о труде»²¹.

Дознание начиналось в случае поступления жалобы от рабочих или служащих, по сообщению должностных лиц и профессиональных организаций, по предложению суда и прокурорского надзора и, наконец, по собственной инициативе инспектора труда при обнаружении нарушений действующего законодательства о труде. Сделки, в которых усматривались скрытые трудовые отношения, теперь признавались недействительными, а к предпринимателю могли быть применены нормы Уголовного кодекса. Например, если речь шла о вовлечении целой группы рабочих.

30 июня 1924 г. Народный комиссариат РСФСР выпустил циркуляр «О борьбе с обходом законодательства о труде»²². Особое внимание обращалось на предпринимателей, которые используют труд квартирников, квалифицируя их не как наемных рабочих, а как самостоятельных производителей. Нэпманы заключали с рабочими мастерских «фиктивные договоры об учреждении производственных артелей, товариществ и т. п., в которых наемные рабочие якобы являются участниками в прибылях предприятия».

Государство должно было не просто взять на себя посреднические функции в отношениях между трудом и капиталом, а регулировать и контролировать их. Во многом это стремление было логично, так как в условиях устойчивой безработицы рабочие были вынуждены идти на поводу у предпринимателей, пренебрегая своими законными правами. Проведение в жизнь положений КЗоТа шло медленно, так как не все были готовы к новым «правилам игры». Именно поэтому государство должно было встать на защиту рабочих, тем более в частном секторе это

было сделать куда проще по идеологическим соображениям.

Особый интерес вызывает вопрос о роли и месте профсоюзов в организации труда. Точкой отсчета для понимания роли профсоюзов в системе трудовых отношений в годы новой экономической политики можно считать «Дискуссию о профсоюзах». Так в исторической науке были обозначены события конца 1920 г. – начала 1921 г., когда крупные представители большевистской партии высказывали различные мнения по поводу задач и перспективах профсоюзов. Полемика велась как на страницах газет, так и на партийных съездах. Не вдаваясь в подробности дебатов, можно отметить крайние взгляды: 1) профсоюзы должны быть полностью подчинены нуждам государства; 2) профсоюзы должны стать самостоятельными организациями и получить полномочия в сфере управления народным хозяйством²³.

Эта дискуссия грозила наступлением серьезного раскола в большевистской партии, поэтому В. И. Ленин предложил «Платформу десяти», опубликованную в «Правде» 18 января 1921 г. Она была принята X Съездом РКП (б) в марте 1921 г. Профсоюзы были определены как «школы коммунизма». Кроме того, в этом документе подчеркивалась ошибочность быстрого огосударствления профсоюзов. Роль партии в деятельности профсоюзов сводилась лишь к кадровой политике. Были определены задачи профсоюзов в хозяйственном строительстве (организации рабочей силы, тарификация труда, производственная пропаганда и т. д.)²⁴. Об этом писал и глава ВЦСПС М. А. Томский, подчеркивая необходимость финансовой независимости профсоюзов от партийных и государственных органов: «...профсоюзы должны от политики существования, главным образом, за счет государства, перейти к новой союзной финансовой политике – существованию исключительно на членские взносы»²⁵.

В вакууме все выглядело превосходно. Профсоюзы в этой системе рассматривались как самостоятельные организации, создаваемые рабочими для защиты прав и интересов самих рабочих. Чем не аналог западноевропейских учреждений подобного рода? Однако там профсоюзное движение шло снизу, а не навязывалось сверху. В европейских странах рабочие шаг за шагом на протяжении десятилетий добивались уступок от владельцев фа-

брик и заводов. В ходе этого процесса, тесно связанного с общими политическими и социально-экономическими изменениями, у рабочих выработалась особая правовая культура, передаваемая из поколения в поколение. Кроме того, у советского рабочего возникал резонный вопрос – почему надо опять отстаивать свои права перед капиталом в пролетарском государстве, когда враждебные капиталистические элементы побеждены военным путем?

Таким образом, роль профсоюзов в условиях НЭПа быстро оказалась искусственной. Неудивительно, что их деятельность не вызывала поддержки у рабочих. В первую очередь из-за двойственности позиций в отношении разбора конфликтов на частных и государственных предприятиях. Когда возникало недовольство со стороны рабочих на государственных предприятиях, то профсоюзы зачастую не стремились активно защищать их интересы. Главной задачей было не допустить остановки производства, а конфликт должен был решаться в специальных органах. Безусловно, это подрывало авторитет профсоюзов в глазах трудящихся. «В отношении трудовых конфликтов на негосударственных предприятиях (частных, арендных и концессионных) власть в лице профсоюзов всегда занимала очень жесткую позицию по отношению к владельцам, расценивая любое отклонение от КЗоТ как преднамеренное усиление эксплуатации»²⁶.

Стоит отметить, что все эти моменты, касающиеся трудовых конфликтов на государственных предприятиях, были замечены уже современниками. По мнению С. Робинсона, одного из авторов журнала «Вестник труда», высшей мерой должен быть учет экономического положения предприятия, задетого конфликтом, а отнюдь не положения, записанные в коллективном договоре. Далее, он подчеркивает, что рабочие не должны волноваться о решении вопроса, так как «арбитром обыкновенно выбирается политически авторитетный товарищ, который учитывает все стороны порученного ему дела»²⁷.

Налицо привлечение административного ресурса. В сущности, когда дело доходило до решения серьезного конфликта, все разговоры о «живой связи» рабочих и профсоюзных деятелей уходили на второй план. Забывалось даже и юридическая сила договоров. Такие эпизоды носили массовый характер, что, в конечном счете, помешало реализовать из-

начально заложенные принципы профсоюзной работы.

В сущности, развитие профсоюзного движения в годы НЭПа отразило основные особенности протекавших в этот период социально-экономических процессов. В начале 1920-х гг. предпринимались заметные попытки «вписать» профсоюзы в новую хозяйственную систему, основанную на паритете между трудом и капиталом. Однако уже первый экономический кризис «ножниц цен» наглядно показал, что профсоюзы не способны реально защищать интересы рабочих в силу неорганизованности и финансовой небезопасности. Постепенно профсоюзы превратились в орудия государственной и партийной политики, чего требовала начавшаяся индустриализация.

Подводя итоги, следует отметить, что государственная политика в рабочем вопросе носила системный характер и затронула многие вопросы социально-экономической сферы. Существенному реформированию подверглось трудовое законодательство, на новых началах стали действовать профсоюзы, изменился порядок привлечения населения к труду. В целом, государственная политика в рабочем вопросе проходила в русле других социально-экономических процессов НЭПа. По замыслу рыночная экономика должна была получить приток рабочей силы, чтобы в кратчайшие сроки восстановить разрушенное народное хозяйство. Наглядно видны энергичные и логичные шаги руководства страны в вопросах безработицы, поднятия правовой грамотности рабочих, их уровня жизни и т. д. Однако в ходе практической реализации большевикам пришлось в значительной степени поступиться изначально сформулированными принципами. Впрочем, это не означает, что теория полностью разошлась с практикой. Скорее, следует говорить о тех противоречиях, которые неизбежно возникают в условиях переходного периода. Слишком резким стал скачок от командно-административной системы «военного коммунизма» к либеральным рыночным отношениям. Представляется, что к середине 1920-х гг. большевикам стало окончательно ясно, что осуществить переход к свободному найму рабочей силы и полной независимости профсоюзов в условиях существующего политического режима будет нереально. В итоге практически всем начинаниям первых

лет был дан задний ход, как, впрочем, был «свернут» и сам НЭП. Тем не менее, сам ход реформирования представляет для исторической науки значительный интерес, так как на его основе можно понять сущность многих процессов, приоткрывших в годы НЭПа.

Примечания

¹ Робинсон, С. Коллективные договоры и новые задачи профессионального движения // Вестн. труда. 1922. № 2. С. 18–25; Белкин, Г. Очередные задачи работы профсоюзов на частных предприятиях // Вестн. труда. 1926. № 11; Каплун, С. Кодекс труда // Вестн. труда. 1922. № 10. С. 21–35.

² Трифонов, И. Я. Очерки классовой борьбы в СССР в годы НЭПа 1921–1937 гг. М., 1960; Матюгин, А. А. Рабочий класс СССР в годы восстановления народного хозяйства. 1921–1925. М., 1962.

³ Трудовые конфликты в советской России 1918–1929 гг. : сб. ст. и док. М., 1998; Бородкин, Л. И. Государственное регулирование трудовых отношений в годы нэпа : формирование системы мотивации труда в промышленности / Л. И. Бородкин, Е. И. Сафонова // Экон. история. Обзорение. Вып. 5. М., 2000.

⁴ Чолахян, В. А. Производственные и трудовые отношения на промышленных предприятиях Нижнего Поволжья в 1920-е годы // Проблемы истории российской цивилизации : сб. науч. ст. Саратов : Науч. кн., 2007. Вып. III.

⁵ Борисова, Л. В. Трудовые отношения в советской России (1918–1924 гг.). М., 2006.

⁶ Декреты советской власти. Т. 13. М., 1989. С. 270–271.

⁷ Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. Т. 1. М., 1967. С. 217.

⁸ Борисова, Л. В. Трудовые отношения в советской России. С. 159.

⁹ Там же. С. 158.

¹⁰ Консультант Плюс. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=4820>.

¹¹ Гончаров, Г. А. Челябинская Биржа Труда в годы Новой экономической политики /

Г. А. Гончаров, Е. А. Гончарова // Трудовые отношения в условиях мобилизационной модели развития : сб. науч. ст. Челябинск : Энциклопедия, 2010. С. 86.

¹² ОГАЧО. Р-102. Оп. 1. Д. 4. Л. 8.

¹³ См.: Козлов, К. С. Кодекс законов о труде 1922 г. в контексте становления и развития трудовых отношений // Труды кафедры новейшей истории России Челябинского государственного университета. Т. 5. Челябинск, 2011.

¹⁴ Горелов, О. И. Цугцванг Михаила Томского. М., 2000. С. 161.

¹⁵ Законодательство СССР. Библиотека нормативно-правовых актов Союза Советских социалистических республик. URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_1379.htm.

¹⁶ Локшин, А. Коллективный договор и декрет Советской власти // Вестн. труда. 1922. № 1. С. 38.

¹⁷ Томский, М. А. Новые задачи союзов // Вестн. труда. 1922. № 1. С. 5.

¹⁸ ОГАЧО. Р-102. Оп. 1. Д. 62. Л. 5.

¹⁹ Консультант Плюс. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>.

²⁰ Энциклопедия местного самоуправления. URL : <http://emsu.ru/me/classic/3/1.htm>.

²¹ Консультант Плюс. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>.

²² Законодательство СССР. Библиотека нормативно-правовых актов...

²³ Ленин, В. И. : 1) О профессиональных союзах, о текущем моменте и об ошибках Троцкого // Ленин, В. И. Полн. собр. соч. 5 изд. Т. 42. С. 202–228; 2) Кризис партии // Там же. С. 234–244.

²⁴ Профсоюзы СССР : документы и материалы. Профсоюзы в период построения социализма в СССР. 1917–1937. М., 1963. Т. 2. С. 261; Там же. С. 264.

²⁵ Томский, М. А. Новые задачи союзов // Вестн. труда. 1922. № 1. С. 7.

²⁶ Борисова, Л. В. Трудовые отношения в советской России. М., 2006. С. 237.

²⁷ Робинсон, С. Примирительные камеры и третейский суд в Советской России // Вестн. труда. 1922. № 10. С. 47.