

Коллективная форма оплаты труда: попытка модернизации системы оплаты труда государственных служащих ССРБ в условиях перехода к новой экономической политике (1921–1922 гг.)

Елизаров С.А.

*Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет
имени П.О. Сухого», Гомель*

*Коллективная форма оплаты труда в начале 1920-х гг. представляла собой попытку сочетания уравниль-
но-коммунистических идеалов и материальных стимулов. Накопленный в этом направлении исторический опыт
БССР в белорусской историографии своего отражения еще не получил.*

*Цель исследования – выявить основные принципы и механизмы функционирования коллективной оплаты труда
в органах государственной власти и управления Советской Беларуси.*

Материал и методы. Статья подготовлена на основе анализа опубликованных документов и материалов На-
ционального архива Республики Беларусь. Используются научные принципы историзма и системности, общенаучные
и конкретно-исторические методы.

Результаты и их обсуждение. Переход к мирному развитию потребовал пересмотра системы оплаты труда
советских служащих. Коллективная форма заработной платы состояла из двух частей – денежной и натуральной
(продовольствие и промышленные товары). Она могла способствовать повышению эффективности труда совет-
ских служащих и оптимизации их штатного состава.

Заключение. Система коллективной оплаты труда, несмотря на ее ограниченное применение в ССРБ, содер-
жит идеи и принципы, которые могут быть востребованы сегодня в целях повышения эффективности деятельно-
сти органов государственного управления.

Ключевые слова: ССРБ, государственный аппарат, советские служащие, заработная плата, коллективная
форма оплаты труда.

(Ученые записки. – 2019. – Том 30. – С. 7–12)

Collective Form of Remuneration: an Attempt to Modernize the System of Remuneration of Civil Servants of the SSRB in the Transition to a New Economic Policy (1921–1922)

Elizarov S.A.

Educational Establishment “Pavel Sukhoi State Technical University of Gomel”, Gomel

*The collective form of remuneration in the early 1920s was an attempt to combine equalizing communist ideals and
material incentives. The historical experience of the BSSR accumulated in this sphere has not yet been reflected in Belarusian
historiography.*

*The purpose of the research is to identify the basic principles and mechanisms of collective remuneration in the state
authorities and administration bodies of Soviet Belarus.*

Material and methods. The article is prepared on the analysis of published documents and materials of the National
Archive of the Republic of Belarus. The scientific principles of historicism and system, general scientific and concrete historical
methods are used.

Findings and their discussion. The transition to peaceful development required a revision of the system of remuneration
of Soviet employees. The collective form of wages consisted of two parts – monetary and natural (food and manufactured
goods). It could help to improve the efficiency of work of Soviet employees and optimize their staffing.

Conclusion. The system of collective remuneration, despite its limited application in the SSRB, contains ideas and
principles that can be demanded today in order to improve the efficiency of public administration.

Key words: SSRB, state apparatus, Soviet employees, wages, collective form of remuneration.

(Scientific notes. – 2019. – Vol. 30. – P. 7–12)

Эффективная экономическая деятельность во многом определяется применением такой системы оплаты труда, которая в наибольшей мере соответствует конкретной исторической ситуации и модели поведенческой мотивации большинства участников производственного процесса. В советской и постсоветской историографии вопрос оплаты труда в 1920-е гг. главным образом рассматривается как частный эпизод разработки и реализации новой экономической политики. Среди специальных исследований последних лет выделяется монография российского ученого А.А. Ильюхова, в которой рассматривается политика советской власти в сфере оплаты труда с 1917 до 1941 г. на основе материалов, касающихся преимущественно заработной платы рабочих Москвы и Ленинграда [1]. Однако проблему коллективной оплаты труда как переходной формы от уравнительного к дифференцированному принципу А.А. Ильюхов только обозначает, не раскрывая ее содержательной стороны. В подобном ключе написаны и работы, посвященные генезису становления и развития советской системы оплаты труда в различных российских регионах [2; 3]. В белорусской историографии можно выделить лишь кандидатскую диссертацию Е.А. Дубовик, где присутствует небольшой сюжет по внедрению коллективного обеспечения рабочих и служащих в начале 1920-х гг. [4]. При этом все авторы главным образом концентрировали свое внимание на рабочих и служащих промышленных предприятий.

Вместе с тем система коллективной оплаты труда госслужащих, несмотря на ее ограниченное применение в советской реальности начала 1920-х гг., содержит в себе идеи и принципы, не потерявшие и в наши дни своей актуальности. Новая редакция этого опыта может быть востребована сегодня в деле оптимизации госаппарата и повышения его эффективности.

Цель исследования – выявить основные принципы и конкретные механизмы функционирования системы коллективной оплаты труда в органах государственной власти и управления Советской Беларуси, а также обстоятельства, помешавшие более эффективному применению такой системы и определившие ее невостребованность в экономических и политических реалиях начала 1920-х гг.

Материал и методы. Статья подготовлена на основе анализа опубликованных документов и материалов Национального архива Республики Беларусь, большинство из которых впервые вводится в научный оборот. При этом использованы научные принципы историзма и системности, общенаучные и конкретно-исторические методы (историко-генетический, историко-сравнительный, историко-системный).

Результаты и их обсуждение. Опыт первых лет советской власти с применением «военно-коммунистических» принципов оплаты труда, целенаправленным разрушением всей финансовой системы и обесцениванием рубля, тенденцией к полной

натурализации заработной платы не подтвердил большевистских надежд на сознательность трудящихся масс как решающее средство социалистического строительства. Требовались не идеологические, а реальные экономические рычаги, стимулировавшие заинтересованность работника в результатах своего труда и росте производительности труда. Но это изменение не могло произойти одновременно. Необходимо было не только учитывать степень экономической разрухи, но и ориентацию и части руководителей, и массы рядовых членов большевистской партии, а также их активных беспартийных адептов на прежние идеалы уравнительного бестоварного и безденежного социализма. В этих условиях шел эмпирический поиск новых вариантов оплаты труда, сочетавших актуализированные событиями 1917 г. уравнильно-коммунистические идеалы и испытанные временем материальные стимулы, что и привело к разработке системы коллективного обеспечения (коллективной оплаты труда).

К 1921 г. оплата труда советских служащих госучреждений включала денежную и натуральную части. Наибольшую ценность в условиях экономической разрухи, деградации финансовой системы, быстрой девальвации официальной советской денежной единицы представляла ее натуральная часть, выдававшаяся продуктами питания и товарами широкого потребления. Официально единая для всех категорий работников система распределения продуктов питания была введена Декретом СНК РСФСР от 30 апреля 1920 года «О введении трудового продовольственного пайка». Продовольственный паек стал распространяться и на лиц, занятых «умственным и конторским трудом в советских учреждениях и предприятиях», при этом размеры пайка советским служащим (совслужащим) устанавливались на 25% ниже, чем для рабочих физического труда, занятых в советских предприятиях и учреждениях [5, с. 132–136].

В соответствии с данным декретом в ССРБ было утверждено свое «Положение об основном пайке», вступившее в силу с 1 мая 1921 г. и подписанное председателем Совпрофбела (Совета профсоюзов Белоруссии) Ш. Ходошем. Система выдачи продовольственного пайка должна была стимулировать соблюдение рабочими и служащими трудовой дисциплины, а сами размеры пайка устанавливались в зависимости от выполнения элементарных требований – своевременного прихода и ухода с работы. В полном размере паек выдавался рабочим и служащим при отсутствии прогулов в течение месяца и выполнения нормы там, где таковая была установлена. Под прогулом в то время понимались опоздание, уход с работы раньше срока и неявка на работу без уважительной причины (уважительные – болезнь и исполнение государственных и гражданских обязанностей, документально подтвержденные). Прогулом не являлось опоздание на работу в течение 10 минут. Прогулы дифференцировались, соответственно этому сокращались и размеры пайка.

Так, опоздание на работу от 10 до 30 минут или уход за менее чем 30 минут до установленного срока считалось прогулом 0,25 дня, от 30 минут до часа – 0,5 рабочего дня. Соответственно за пропуск 0,25 рабочего дня вычиталась четверть ежедневного размера пайка, за половину дня – половина, за день – однодневный, за два дня – двухдневный, за 2,5 дня – трехдневный, за три дня – четырехдневный. За прогул недели вычитался десятидневный паек, двух недель – месячный. Положение не регулировало вопросы увольнения за прогулы, предусматривая только предание прогульщикам дисциплинарному (при выработке менее 50% нормы) или товарищескому (при опоздании свыше трех раз в месяц и трех прогулов в месяц) суду. Выплата пайка осуществлялась даже в случае недельного прогула – в таком случае из месячного пайка вычитался десятидневный его размер. Рабочий и служащий лишался месячного пайка только за прогулы свыше двух недель. Также размеры пайка сокращались при невыполнении установленной месячной нормы выработки (от 50% до 95% месячного пайка) [6, л. 40–40 об.].

В 1921 г. руководство ЦК Всероссийского профессионального союза работников советских и общественных учреждений и предприятий признало: проводившаяся политика натурализации заработной платы привела к тому, что «натуральные выдачи государства в минимальных дозах, далеко не обеспечивающие и самого элементарного калорийного минимума, и невозможность пользования денежной заработной платой вследствие ее мизерности поставили трудящихся России перед фактом совершенно голодной заработной платы, что привело к катастрофическому падению производительности труда в советских учреждениях». Кроме чисто экономических причин (резкое падение производства и фактический развал финансовой системы в результате полной национализации промышленности, хлебной монополии и уничтожения рыночных отношений), причину «голодной заработной платы» видели также и в неоправданном расширении штатов служащих в советском аппарате: «Количество материальных благ, могущее быть отпущенным на содержание административного аппарата, должно было распределяться не между теми работниками, которые действительно нужны для этого аппарата, а между всем неестественно разбухшим штатом в советских учреждениях» [7, л. 157 об.–158].

В 1921 г. именно с сокращением штатов советских учреждений и организаций и одновременным ростом эффективности управленческого труда связывали реальное и быстрое повышение жизненного уровня совслужащих. Прежний опыт премирования за сокращение штатов ввиду мизерности самих премий существенной роли в этом не сыграл. Новая система оплаты труда – коллективная (денежная и натуральная) – должна была придать данному процессу ускорение, стимулировать работников самих организаций и учреждений.

Официально вопрос о переходе к коллективной форме оплаты труда (коллективному обеспечению) поставил весной 1921 г. Президиум ВЦИК. Однако в мае 1921 г. IV Всероссийский съезд профсоюзов эту идею не поддержал, оставив вопрос открытым [8, с. 24]. Тем не менее с июня 1921 г. такая система вводилась на отдельных промышленных предприятиях, а 12 июля 1921 г. Декретом СНК РСФСР «О коллективной (денежной и натуральной) оплате труда служащих в советских учреждениях» она распространялась и на госслужащих. В Москве и Петрограде система коллективной оплаты труда вводилась с 1 августа 1921 г., в других местностях республики – в сроки, устанавливаемые президиумами губернских исполкомов (губисполкомов), но не ранее 1 сентября 1921 г. Месячный денежный фонд для каждого учреждения определялся в размере увеличенной в шесть раз суммы прежних твердых тарифных ставок, а размер месячного натурального фонда – исходя из «нормального снабжения продовольствием на одного сотрудника, умноженного на общее количество работников данного учреждения» [9]. Нормы снабжения совработников при проведении коллективной оплаты труда были установлены комиссией по снабжению рабочих при Наркомпроде РСФСР 29 июля 1921 г. Планировалось, что на месяц совработник должен получать: хлеба – 15 фунтов, овощей – 10 фунтов, мяса или рыбы – 5 фунтов, соли – 1 фунт, жиров, сахара, табака – по 0,5 фунта, спичек – 2 коробки [7, л. 160]. Обязательным условием введения коллективной системы оплаты труда выступало сокращение личного состава учреждения на 50% – именно за счет этого и предполагалось повысить заработную плату служащих до «нормальной». Если учреждение в двухмесячный срок не уменьшало штат своих сотрудников в два раза, прогулы не сокращались, а производительность труда не поднималась, то к таким учреждениям предусматривалось применение «репрессивных мер»: немедленное увольнение «лишних» служащих (т.е. свыше 50% прежнего состава), лишение учреждения части снабжения вплоть до полного его прекращения, предание суду лиц, ответственных за проведение этого декрета.

Разработчики такой системы признавали, что «коллективная форма заработной платы по существу своему не является вполне правильной формой оплаты труда», так как оплата труда отдельного служащего зависит во многом не от его личных усилий и квалификации, а от усилий и квалификации его сослуживцев. Подобная система рассматривалась как «переходная мера к наиболее полному разрешению вопроса о нормальной заработной плате» и должна была прежде всего решить главный вопрос – сокращение штатов совслужащих, которые, несмотря на все грозные правительственные директивы, продолжали расти [7, л. 158].

Уже при подготовке декрета было ясно, что осуществить столь радикальное сокращение штатов в короткие сроки не удастся и даже «при всех благоприятных условиях заработная плата служащих

в государственных учреждениях на самое ближайшее время не будет исходить из действительно прожиточного минимума, делая лишь известные к нему приближения». В связи с этим ЦК профсоюза совслужащих выступал за распространение положения о приписке совхозов к промышленным предприятиям и советским учреждениям для организации там коллективной обработки земель и огородов для обеспечения служащих продуктами [7, л. 159].

В ССРБ постановление о коллективной оплате труда служащих советских учреждений было утверждено на заседании белорусского СНК 27 августа 1921 г. [10, л. 43]. Отмечалось, что общий фонд денежной и натуральной зарплаты, предоставлявшийся учреждению, не подлежал уменьшению в случае сокращения личного состава служащих и рабочих при сохранении прежних функций учреждения. Размер денежного фонда для каждого учреждения не должен быть меньше фактически выплаченной суммы за последний или предпоследний месяц. Также и относительно натурального фонда – он не должен быть меньше фонда, которое учреждение получало за последние два месяца до введения системы коллективного снабжения. В Минске коллективная оплата труда совслужащих вводилась с 1 июля 1921 г. Сроки перехода на эту систему в остальных местностях республики, а также конкретные размеры денежного и натурального фондов для каждого учреждения определялись Отделом нормирования труда (ОНТ) Белсовпрофа совместно с республиканской Комиссией по рабочему снабжению [11, л. 12–12 об.]

Для расчетов в ССРБ использовалась инструкция, подготовленная Всероссийским ЦСПС. Каждый разряд 17-разрядной тарифной сетки соответствовал определенному количеству паев: 1 разряд (низший) – 15 денежных и 30 натуральных, 17 (высший) разряд – 300 денежных и 54 натуральных паев.

Для определения размера причитающегося пайка на каждого сотрудника применялась следующая формула: сначала соответственно тарифной сетке умножалось количество паев по каждому разряду на число сотрудников данного разряда, затем эти цифры складывались, после чего общий фонд учреждения делился на общее количество паев, в результате чего устанавливали средний показатель одного пая. Далее это число умножалось на количество паев, соответствующее тарифному разряду. Например, в учреждении числилось 6 сотрудников: один – 12 разряда (180 денежных паев), два – 10 разряда (по 80 паев), два – 6 разряда (по 30 паев) и один – 2 разряда (18). Общее количество паев составляло $(1 \times 180) + (2 \times 80) + (2 \times 30) + (1 \times 18) = 418$. Примерный фонд учреждения – 836 тыс. руб., что достигало на каждый пай 2 тыс. руб. Отсюда заработная плата сотрудника 12 разряда равнялась 360 тыс. руб. (2 тыс. руб. \times 180), 10-го – 160 тыс. руб. (2 тыс. руб. \times 80), 6-го – 60 тыс. руб. (2 тыс. руб. \times 30), 2-го – 36 тыс. руб. (2 тыс. руб. \times 18). Подобным же образом исчислялась

и натуральная часть заработной платы [7, л. 156 об.]. В дальнейшем использовался коэффициент каждого разряда тарифной сетки, что облегчало механизм расчета денежной и натуральной частей заработной платы.

На практике нередко применяли «комбинированный» вариант коллективного обеспечения: часть пайков бронировалась не за всем учреждением, а предоставлялась возможность отдельным сотрудникам взять на себя выполнение работы кого-то другого (например, секретарь выполняет работу и делопроизводителя), получая и его заработную плату [12, с. 146].

Внедрять такую новую систему начали осторожно. Решением СНК ССРБ от 10 сентября 1921 г. «немедленно» эта система вводилась лишь на отдельных предприятиях, «существование которых гарантировано даже при условиях более тяжелых, нежели в настоящее время» (т.е. способных продолжать работу в любых условиях). В отношении других предприятий и учреждений новую систему предлагалось вводить лишь «по выяснении наших материальных условий» [13, л. 54].

Процесс перехода к коллективной оплате труда совслужащих шел с большим трудом. В конце 1921 г. секретарь СНК ССРБ сообщал в ОНТ о том, что сотрудники правительства на коллективное снабжение еще не переведены [6, л. 206]. Реально же первые шаги в этом направлении начали осуществляться лишь с ноября 1921 г. За каждым наркоматом для оплаты труда рабочих и служащих на каждый месяц бронировались денежный и продовольственно-промтоварный фонды. Денежный фонд формировался путем умножения количества сотрудников после процедуры сокращения штатов на сумму 250 тыс. руб. (в то время это средняя зарплата по 6 разряду 17-разрядной тарифной сетки), натуральный – умножением количества сотрудников на пайковые нормы. Распределение денежного фонда внутри учреждений проводилось по 17-разрядной сетке, натурального фонда – по централизованным нормам российского СТО (Совета Труда и Оборона). Исключение составляло распределение муки, которое первоначально осуществлялось по трем установленным Совпрофбелом нормам: 36 фунтов (1–4 разряды), 48 фунтов (5–9 разряды) и 60 фунтов (10–15 разряды) [14, л. 69]. Обычно соотношение денежной и натуральной частей в зарплате составляло 1:3.

Нормы натурального пайка пересматривались в зависимости от наличия его составляющих элементов. Первоначально решениями наркоматов финансов и продовольствия ССРБ в натуральный паек совслужащих предполагалось включить муку, соль, сахар, мясо, жиры, овощи, кофе, мыло, спички, крупы. При этом конкретный размер их дифференцировался: общегражданский паек (для большинства служащих), бронированный (для отдельных категорий) и ответственный (для руководящего состава – работников с 12 по 17 разряд тарифной сетки). В среднем ответственный паек был больше общегражданского

в 2 раза по мясу, овощам и соли, в 5 раз по сахару, в 6 раз по жирам, а также дополнительно включал в себя 1000 штук папирос и 10 фунтов крупы при отсутствии кофе. Семейным совслужащим по ответственному пайку предполагалось размеры выдач увеличить примерно в 1,5 раза [15, л. 33 об.–34].

Однако подобный подход не получил поддержки среди высшего белорусского партийно-советского руководства, где по-прежнему были сильны уравнилельные настроения. В итоге дифференциация проводилась только по муке, а по остальным позициям, число которых значительно сократилось, устанавливались одинаковые нормы. Пайк совслужащих за январь 1922 г. включал 7 фунтов мяса, 1,25 фунта сливочного масла, 4 фунта соли, четверть фунта табака. Мука распределялась по 4 группам: 1 группа (1–4 разряды тарифной ставки) – 40 фунтов, 2 группа (5–9 разряды) – 52 фунта, 3 группа (10–13 разряды) – 68 фунтов, 4 разряд (14–17 разряды) – 80 фунтов. В качестве среднего при расчете потребностей муки для всех категорий совслужащих бралось 60 фунтов. Состав и стоимость пайков менялись и далее в зависимости от изменения рыночных цен и наличия продуктов. Так, в феврале 1922 г. пайк был дополнен 20 ф. керосина, в марте 1922 г. вместо керосина выдали 1/8 ф. кофе. В июне 1922 г. натуральный пайк совслужащих состоял из муки (от 49 до 68 фунтов), 4 ф. соли, 15 ф. крупы, 1,25 ф. сливочного масла.

Для расчетов использовались также и суммы натурального пайка в рублях по рыночному курсу. В 1922 г. январский пайк совслужащего стоил 363,5 тыс. руб. (рабочего – 550,5 тыс. руб.), февральский – 1002 тыс., мартовский – 897 тыс. руб. [16, л. 42, 44, 70].

Ситуация с натуральным пайковым набором наглядно свидетельствует о катастрофическом падении жизненного уровня населения. Для сравнения можно привести состав месячного прожиточного минимума на одного человека в Минске в январе 1919 г. (сразу после немецкой оккупации), определенный губбюро Минского отдела Всероссийского профсоюза работников финансово-налогового дела: хлеб (14 фунтов), картофель (40 ф.), мясо (8 ф.), капуста (12 ф.), крупы (4 ф.), сало (6 ф.), чай (0,5 ф.), сахар (1 ф.), мыло, керосин или свечи (4 ф.), лук, соль, перец [17, л. 37].

Фактически система коллективного обеспечения совслужащих в ССРБ так и не получила широкого распространения, поставленных целей не достигнув. Одна из причин лежит на поверхности – дефицит необходимых для ее внедрения денежных и натуральных средств. Только для массового перехода на коллективное обеспечение 46 тыс. рабочих и служащих в ССРБ ежемесячно требовалось 82226 пудов хлеба, 18340 пудов круп, 6962 пуда мяса, 16688 пудов рыбы, 2167 пудов сливочного масла, 2612 пудов сахара и т.п. [12, с. 146]. Таких объемов в республике не было. Как показала проведенная Наркоматом РКИ и Наркоматом юстиции весной 1922 г. проверка, выдача пайков и денежных средств совслужащим «система-

тически задерживалась и проходила по остаточному принципу» – лишь после обеспечения ими рабочих. СНК ССРБ 28 апреля 1922 г. признал подобное положение дел «абсолютно недопустимым» и в очередной раз подтвердил необходимость соблюдения механизма выделения пайков для советских учреждений [18, л. 87].

Да и сами пайковые нормы совслужащих значительно уступали рабочим. Натуральный пайк рабочего в среднем в полтора раза превосходил и по объемам, и по цене пайк совслужащего. В январе 1922 г. в натуральный пайк рабочего входило 80 фунтов муки, 11,5 фунта мяса, 2,5 фунта сливочного масла, 4 фунта соли и четверть фунта табака [15, л. 44]. Летом 1922 г. руководство белорусского Наркомфина материальное положение своих служащих определяло как «не соответствующее прожиточному минимуму» [19, л. 150 об.].

Сдерживали желание переходить на систему коллективного обеспечения содержащиеся в Декрете от 12 июля 1921 г. и выдержанные в «военно-коммунистическом» духе угрозы наказаний для руководителей учреждений в случае, если в переведенном на новую систему оплаты учреждении не удастся сократить за два месяца число своих сотрудников на 50% [7, л. 148 об.].

Система коллективного обеспечения в советских органах власти и управления (наркоматах, исполкомах и их структурных подразделениях) в сокращении штатов совслужащих существенной роли не сыграла. В условиях дефицита экономических стимулов республиканскими наркоматами и ведомствами применялось ограничение выдачи количества натуральных пайков на советское госучреждение. Например, в конце 1921 г. НКВД ССРБ распорядился выделить на каждый волысполком Бобруйского уезда по 10 пайков, в связи с чем всем волысполкомам предлагалось сократить свой штат до 10 единиц [20, л. 11]. Более существенную роль в сокращении госаппарата сыграло решение республиканских органов об изменении штатного расписания, в результате чего в январе 1922 г. значительно уменьшилась численность служащих волысполкомов.

А с введением хозрасчета и проведением финансовой реформы уже с середины 1922 г. осуществляется повсеместный переход от политики коллективного обеспечения к обычной, более простой и привычной для всех индивидуально-сдельной и повременной денежным формам оплаты труда.

Заключение. В целом представляется, что коллективная форма оплаты труда служащих реально могла способствовать повышению эффективности труда советских служащих и оптимизации их штатного состава. При сохранении прежнего фонда зарплаты сокращение числа работников могло на деле привести к росту заработной платы тех, кто сохранил за собой рабочее место. Конкуренция за рабочие места сделала бы актуальным самообразование служащих, стимулировала их активность по научной рационализации системы организации управленческого труда.

Неудача внедрения коллективной оплаты труда была связана не только с указанным выше дефицитом средств (денежных и натуральных). Такая система одновременно ограничивала регулирующую роль госорганов в вопросах заработной платы, а ее естественным результатом стало бы появление значительного неравенства в материальном положении лиц, занятых на одних и тех же должностях в учреждениях и организациях одного профиля. А это, в свою очередь, привело бы к концентрации лучших кадров в одних учреждениях и оттоку их из других, что еще более обострило бы и без того тяжелую ситуацию с безработицей. К тому же при реальной конкуренции знаний и умений за пределами учреждений и организаций могли остаться люди «правильного социального происхождения», «классово сознательные и идейно выдержанные», но в массе своей малоквалифицированные или неквалифицированные как управленцы. В условиях экономического и политического кризиса начала 1920-х гг. полномасштабный переход к коллективному обеспечению создавал угрозу власти большевиков, подрывал веру в коммунистические идеалы.

Литература

1. Ильюхов, А.А. Как платили большевики: Политика советской власти в сфере оплаты труда в 1917–1941 гг. / А.А. Ильюхов. – М.: РОССПЭН; Фонд Первого Президента России Б.Н. Ельцина, 2010. – 415 с.
2. Прокофьева, Е.Ю. Труд и заработная плата рабочих на промышленных предприятиях Центрального Черноземья: проблемы государственного регулирования в 1920-е годы / Е.Ю. Прокофьева. – Белгород: Изд-во БелГУ, 2010. – 512 с.
3. Корноухова, Г.Г. Повседневность и уровень жизни городского населения СССР в 1920–1930-е гг. (на материалах Астраханской области): дис. ... канд. ист. наук: 07.00.02. / Г.Г. Корноухова. – М., 2004. – 197 с.
4. Дубовік, А.А. Дзейнасць прафсаюзаў Беларусі па рэгуляванні сацыяльна-працоўных адносін у перыяд НЭПа (1921–1929 гг.): аўтарэф. дыс. ... канд. гіст. навук: 07.00.02 / А.А. Дубовік; БДПУ імя М. Танка. – Мінск, 2018. – 29 с.
5. Декреты Советской власти: апрель-май 1920 г. Т. 8 / Ин-т марксизма-ленинизма при ЦК КПСС, Ин-т истории СССР АН СССР. – М.: Политиздат, 1976. – 444 с.
6. Национальный архив Республики Беларусь (НАРБ). – Ф. 6. Оп. 1. Д. 36.
7. Государственный архив Гомельской области. – Ф. 428. Оп. 1. Д. 391.
8. Андреев, А.А. Профессиональные союзы России в 1921–1922 году / А.А. Андреев. – Петроград: Ред.-издат. отдел ВЦСПС, 1922. – 52 с.
9. СУ РСФСР. – 1921. – № 55. – Ст. 336.
10. НАРБ. – Ф. 34. Оп. 1. Д. 250.
11. НАРБ. – Ф. 265. Оп. 1. Д. 345.
12. Советская Белоруссия. – Минск: Гос. изд-во ССРБ, 1921. – 307 с.
13. НАРБ. – Ф. 93. Оп. 1. Д. 172.
14. НАРБ. – Ф. 265. Оп. 1. Д. 346.
15. НАРБ. – Ф. 93. Оп. 1. Д. 227.
16. НАРБ. – Ф. 4п. Оп. 1. Д. 441.
17. НАРБ. – Ф. 810. Оп. 1. Д. 2.
18. НАРБ. – Ф. 6. Оп. 1. Д. 96.
19. НАРБ. – Ф. 93. Оп. 1. Д. 167.
20. НАРБ. – Ф. 34. Оп. 1. Д. 288.

Поступила в редакцию 01.11.2019