

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО И МОТИВАЦИЯ ТРУДА В ГОДЫ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ

Усиление трудовой мотивации в годы Великой Отечественной войны во многом было связано с существованием довольно сурового законодательства, регулирующего трудовую деятельность. Принуждение являлось одной из составляющих внешней мотивации труда¹. Трудовая деятельность, обусловленная духовными и физическими пределами возможностей человеческого организма, в годы войны по своим объемам далеко выходила за нормальные для мирного времени рамки. Поэтому государство вынуждено было использовать не только идеологические и материальные стимулы увеличения интенсивности труда, но и методы принудительного характера. С другой стороны, увеличение объема и интенсивности труда потенциально могло вызывать обратную реакцию в сознании индивида². С целью снижения такой опасности власть проводила соответствующую идеологическую подготовку.

Как правило, в преамбуле указа или постановления с использованием методов идеологического воздействия были представлены причины изменения (в сторону усиления интенсивности) условий труда. Поскольку законодательство имело, в основном, репрессивный характер, власти необходимо было, во-первых, добиться понимания каждым трудящимся тяжести и неотвратимости наказания, а, во-вторых — создать в сознании трудящегося иллюзию самостоятельного выбора своей судьбы. Каждый должен был сделать целеполагающий выбор, решить для себя: трудиться на пределе возможности «во имя Победы», или жить и трудиться не так интенсивно, не выполнить повышенной нормы, оказаться под судом и подвергнуться репрессии.

Власть, проводя идеологическую работу с целью доведения до сознания *каждого* трудящегося (неслучайно, что все нарушители трудовой дисциплины в первый раз в официальных документах назывались *несознательными*) необходимость увеличить трудоотдачу в соответствии с условиями войны, активно исполь-

зовала формулу «народного одобрения» или, напротив «народного осуждения». Данный прием часто приводил к ожидаемому эффекту, в основе чего лежала высокая степень уверенности населения в правдивости власти. Так в журнале «Социалистическая законность» в 1942 г. была помещена заметка, посвященная работе военных трибуналов в условиях войны. В ней, в частности, говорилось: «На боевые действия Красной Армии тыл отвечает новым трудовым подъемом. Поэтому рабочие и служащие с особым отвращением относятся к дезертирам трудового фронта и с удовлетворением встречают приговоры военных трибуналов, строго наказывающих за дезертирство с фронта труда»³. В данном случае можно говорить о попытке вызвать у читателей и слушателей ощущение *коллективной ответственности* за интенсивность труда. В данном случае не столь важно были ли такие «осуждающе-одобряющие» граждане и сколько их было на самом деле. Важно то, что власть таким способом четко давала понять и неустанно повторяла: *надо* быть с теми, кто всеми силами трудится на благо родины. Далее — прозрачный намек на то, что бывает с теми, кто избрал для себя иной путь.

Среди наиболее деструктивных проявлений трудового поведения было так называемое трудовое дезертирство. Само название такого рода преступления этимологически «роднило» его с преступлением воинским — наиболее тяжким и влекшим за собой серьезное наказание. Для усиления психологического эффекта от ощущения строгости наказания в уголовном законодательстве в качестве объекта посягательства была названа «правильная деятельность советского государственного аппарата». А подобные нарушения были отнесены к преступлениям против порядка управления, сопряженным с сопротивлением органам власти и препятствованием их деятельности. Они находились в одном ряду с преступлениями, которые «вызывали ослабление силы и авторитета власти»⁴. Таким образом, отказ от выполнения государственных повинностей в военное время советским законодательством был отнесен к уголовным преступлениям. Обезопасить себя от возможной репрессии можно было лишь, четко выполняя порученную работу.

21 декабря 1938 г. было принято постановление СНК СССР «О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улуч-

шению государственного социального страхования и борьбе со злоупотреблениями в этом деле»⁵. Это постановление в значительной части основывалось на признании действительности побудительных мотивов сознательного трудового поведения. В преамбуле документа подчеркивалась мысль о всенародном характере общественного труда в СССР, об отсутствии эксплуатации труда частными лицами, «хозяевами». Это, по замыслу разработчиков документа, должно было вызвать в сознании трудящихся ощущение вынужденности и необходимости усиления дисциплинарных мер организации труда. Главным основанием таких изменений власть считала то, что «трудящиеся Советского Союза работают не на капиталистов, а на самих себя, на свое государство». Тем самым объяснялась правомерность действий правительства по укреплению трудовой дисциплины как соответствующих интересам большинства, государственным интересам.

Большинству противопоставлялись «отдельные несознательные, отсталые или недобросовестные люди — летуны, лодыри, прогульщики и рвачи»⁶, которые, несмотря на свою, как указывалось в документе, малочисленность, все же наносили значительный ущерб государству потерей рабочего времени. Интересно, что содержание нарушений было определено как недобросовестная работа, прогулы, опоздания на работу, бесцельное хождение по предприятию в рабочее время, а также частые самовольные переходы на работу с одних предприятий на другие. Апеллирование к сознательности рабочих может свидетельствовать о сочетании в процессе усиления трудовой мотивации репрессивных и идеологических методов. К последним можно отнести стремление власти создать вокруг нарушителей своеобразную атмосферу общественного неприятия. Совершенно неслучайно такие люди были названы в документе «летунами». Применение такого термина с одной стороны подчеркивало негативное отношение к ним, с другой — придавало такому отношению эффект «народного» происхождения. Моральное осуждение «летунов» по мере приближения войны с неизбежностью стремилось к трансформации в правовое закрепление работников за предприятиями.

В условиях обострения международной обстановки и увеличения фактора внешней угрозы в конце 1930-х гг. решение проблемы обеспечения высокоинтенсивного квалифицирован-

ного труда все более виделось власти в контексте ограничения личной свободы трудящихся в интересах государства. В это время административно-правовое воздействие на мотивацию труда достигает своего наиболее яркого воплощения в издании указа Президиума Верховного Совета СССР «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» от 26 июня 1940 г.⁷

Согласно официальной концепции потенциал обороноспособности государства напрямую зависел от высокой интенсивности труда⁸, которая могла быть увеличена не столько за счет материального стимулирования, сколько за счет увеличения количества рабочего времени в течение недели. Массовое сознание было достаточно подготовлено к восприятию таких изменений всей предшествующей практикой существования социалистической экономики. В значительной степени именно к новому «социалистическому» сознанию граждан апеллировала власть, принимая указ 26 июня 1940 г.

В качестве идеологического «подкрепления», разъясняющего *политическую* необходимость принятия указа в тот же день было принято обращение ВЦСПС, в котором подчеркивалась взаимосвязь внешней угрозы и государственной необходимости увеличения рабочего времени — частичного отступления от основных завоеваний революции. В обращении говорилось: «...Возросла военная опасность для нашей страны, международная обстановка стала чревата неожиданностями... Для дальнейшего укрепления мощи своей Родины рабочий класс СССР *должен* пойти на необходимые *жертвы* (курсив мой. — В. С.)⁹. Надо отметить, что власть откровенно связывала увеличение государственной эксплуатации труда с необходимостью всеобщего выживания в преддверии грядущей войны, хотя об этом и не было сказано напрямую. Слова о жертвах, на которые должен пойти рабочий класс предполагали некоторые «доверительные» отношения власти и общества.

Указ 26 июня 1940 г. призван был не только усилить репрессию по отношению к действительным нарушителям, но и психологически воздействовать на всех трудящихся в целом: его действие активизировало в сознании работника с одной стороны, потребность в безопасности, с другой, в качестве противоположности —

потребность в общественном признании. Соблюдая установленные указом предписания, работник мог чувствовать себя более уверенным в том, что его не коснется репрессивный механизм государственной системы, а в глазах общественности он будет выглядеть как дисциплинированный работник. Точное соблюдение указа судебными работниками, сведение к минимуму неосновательных приговоров должно было обеспечить авторитет власти в этом вопросе, создать в обществе впечатление об адекватности и неизбежности наказания, привести к конструктивным результатам и ограничить влияние его де-мотивирующей составляющей.

Практику применения Указа от 26 июня 1926 г., уровень правосознания и личное восприятие гражданами его положений можно проанализировать на примере трудового конфликта между бойцом пожарной охраны Горьковского лесозавода И.В. Гвоздевым и руководством предприятия. И.В. Гвоздев 21 июня 1941 г. написал письмо в правление Горьктранслеса с просьбой освободить его от работы¹⁰. В этом письме автор приводит ряд причин, по которым он не мог дальше оставаться в данной должности. Интересно, что анализ аргументов, приведенных в письме, позволяет проследить соотношение личных и общегосударственных интересов, их восприятие в сознании рабочего.

И.В. Гвоздев в своем заявлении писал: «Жена моя с детьми работает в колхозе в Вологодской области, имеет там дом, колхоз дал ей корову. Она решительно *не желает* (курсив при цитировании письма мой — В. С.) работать со мной на производстве, считая колхозную работу для себя более привычной, и поэтому наиболее подходящей. Это обстоятельство заставило меня подать заявление директору лесозавода т. Куликову, чтобы он уволил меня с работы на заводе для работы в колхозе». Мотивировка данного решения, очевидно, обусловлена личными факторами. Она связана не с нежеланием работать вообще, а с желанием сменить место работы. Получив отказ у директора, И.В. Гвоздев обращается к вышестоящей инстанции. Критикует своего непосредственного начальника: «он дальше своего «не могу» не мыслит, мне же приходится думать не только о месте работы, но и о том, как работать врозь с семьей». Бытовые проблемы, невозможность нормально содержать семью, переживание разлуки с родными — вот основные мотивы желания сменить место работы. Откровенное признание

в этом автора письма не оставляет сомнения в действенности данного фактора: «Последний вопрос для директора завода не грает роли, а для меня является *решающим*... Мой заработок при жене и двух детях не покрывает общих потребностей. Раздельное житье с женой, в конечном счете, приводит к алиментам и тогда мне остается одна только работа на «чужую» семью (? — В. С.). *Какая же это жизнь? Уж* один этот вопрос есть отравя. С таким вопросом еще жить кое-как можно, но работать спокойно нельзя».

Примечательно, что автор письма — рядовой работник лесозавода, боец пожарной охраны обладает высокой рефлексией относительно текущего момента, ориентируется в обстановке, не боится критиковать непосредственное начальство за, как тогда говорили, «бездушное» отношение к рабочему человеку. Излагая свою проблему, И.В. Гвоздев обращает внимание на то, что «Вот этого директор лесозавода не хочет знать. Он вполне обнадеялся (так в тексте — В. С.) на свое единоначалие и безграничную возможность применения принудительных мер. О том, что рабочий человек попадает в конфликт со своей работой, ему, директору нет дела. Он имеет в виду только экономику предприятия, а забота о человеке его не касается». Автор письма в этих словах поразительно точно и тонко передал суть нового законодательства: интересы предприятия, государства, общества были намного выше для власти интересов отдельного человека. В этом трагизм и величие трудового подвига работников тыла. Обстоятельства, вызванные войной.

Понимая, (и надеясь) что проблему, скорее всего, можно решить лишь, обратившись к наиболее возможно высоким инстанциям, И.В. Гвоздев упоминает, в этом отношении имя И.В. Сталина, слегка намекая, что может обратиться и к нему. «Это, видимо, личное дело т. Сталина, но я не думаю, что по такому простому вопросу надо беспокоить т. Сталина. Полагаю, что директор л/завода должен уметь смотреть несколько дальше экономики». Далее автор письма демонстрирует высокую осведомленность и знакомство с основами трудового законодательства: «Я слышал по радио и из выступлений по закону от 26/VI'40 г., что увольнение с работы это исключительное право директора. И все же обращаюсь к Вам с просьбой помочь мне уйти в колхоз, к своей работе вместе с семьей и не заставляя меня делать рабо-

ту, ставшую для меня *чужой*. *Посоветуйте* директору уволить меня с работы на л/заводе». Автор понимает, что действие указа не может быть изменено, но питает слабую надежду, что в его конкретном случае будет сделано исключение. Отсюда — такие робкие формулировки: «посоветуйте директору» и если «это... личное дело т. Сталина, ...то мое дело безнадежно плохо».

Реалии процесса подготовки страны к войне, а также возможные причины личного характера, не позволили руководству лесозавода положительно решить вопрос автора письма: 25 июня 1941 г. на письмо была наложена резолюция: «Ответ об отказе дан открыткой».

Власть хорошо понимала, что излишне активное применение репрессивных мероприятий, может вызвать обратный эффект. Вместо активизации труда — снижение его интенсивности, вместо доверия власти — противодействие ей. Все это заставляло власть, не снижая степени жесткости наказания за действительные преступления, более тщательно разбирать и выявлять «преступления» надуманные. Архивные материалы, документы Прокуратуры показывают, что власть была заинтересована не только в назначении наказания за действительно имевшее место нарушение закона, но и в выяснении морального облика нарушителя, дабы выявить связь между нарушением и его субъектом. В обзоре работы Горьковской Облпрокуратуры за четвертый квартал 1941 г. Прокурор области Осипов отмечал: «Прокуроры должны добиться, чтобы не один гражданин, не совершивший преступления, не был привлечен к уголовной ответственности, чтобы ни одно не доследованное дело не было направлено в суд»¹¹. Обращая внимание на качество расследования дел при минимальном его сроке, Прокурор призвал к достижению «крутого поворота по надзору за расследованием», особенно важному в военное время¹². В качестве иллюстрации подобного подхода к расследованию дел по указу от 26 июня 1940 г. можно привести документ о трагикомическом случае на одном из заводов г. Дзержинска¹³.

22 июня 1941 г. Президиум Верховного Совета СССР издал указ «О военном положении»¹⁴. Этот документ призван был активизировать в сознании трудящихся весь мотивационный потенциал, сформированный властью в предвоенный период. Выступление по радио В.М. Молотова в тот же день стало не только

официальным подтверждением начала войны, но и обращением к внутренней мотивации трудовой деятельности посредством призыва к интенсивному труду. «Правительство Советского союза выражает твердую уверенность в том, что все население нашей страны, все рабочие, крестьяне и интеллигенция, мужчины и женщины *отнесутся с должным сознанием к своим обязанностям, к своему труду* (курсив при цитировании документа мой. — В. С.). Весь наш народ теперь *должен быть сплочен и един*, как никогда. Каждый из нас должен требовать от себя и от других дисциплины, организованности, самоотверженности, достойной настоящего советского патриота, чтобы обеспечить все нужды Красной Армии, Флота и Авиации, *чтобы обеспечить победу над врагом*»¹⁵ говорил В.М. Молотов. В этих коротких словах содержался и призыв к сознательности трудящихся, и программное целеполагающее заявление о необходимости интенсивного труда, выполнения каждым своих обязанностей, и намек на не патриотичность противоположных действий. С психологической точки зрения выступление В.М. Молотова было выстроено в полном соответствии со сложившейся обстановкой и поэтому имело должный эффект.

Чрезвычайная обстановка сложившаяся в тылу в первые месяцы войны приводила в действие различные сочетания мотивационных факторов, конструктивно или деструктивно влиявшие на трудовую мотивацию. Документы показывают, что в этот период одной из причин прогулов и самовольных уходов с работы были проводы родственников на фронт и уход за малолетними детьми. Для того чтобы усилить административно-правовое воздействие на поведенческую структуру человеческой деятельности, власть приняла решение усилить принудительную мотивацию труда. 26 декабря 1941 г. Президиум Верховного Совета СССР принял указ «Об ответственности рабочих и служащих военной промышленности за самовольный уход с предприятий»¹⁶. Цель указа — «безусловное» закрепление рабочих и служащих за предприятиями, на которых они работали. Все они объявлялись мобилизованными *до конца войны*.

Со времени вступления в действие указа 26 декабря усилилась также внутренняя мотивация, связанная с потребностью в обеспечении собственной безопасности от воздействия репрессивной системы. Усиление репрессий было психологически ори-

ентировано на явных, или потенциальных нарушителей трудовой дисциплины, «неустойчивых» граждан. За нарушение указа 26 декабря предусматривалось наказание в виде тюремного заключения сроком от 5 до 8 лет (ст. 2). Дела о лицах, виновных в дезертирстве с предприятий, должны были рассматриваться не народными судами, а военными трибуналами (ст. 3)¹⁷.

Коренной перелом в войне привел к изменениям в мотивационной сфере трудовой деятельности рабочих и колхозников. Эти изменения носили, в основном, конструктивный характер, связанный с усилением позитивных настроений, вызванных победами на фронте и приближением окончания войны. Но помимо этого, долговременное моральное и физическое напряжение рано или поздно должно было дать о себе знать и выразиться в некоторых деструктивных формах. Ощущение близости победы вызвало специфическую реакцию человеческого организма, связанную с чрезмерной усталостью: желанием элементарного отдыха. Люди, отдававшие многое во имя интересов государства, все больше начинали обращать внимание на свои личные проблемы. Решение бытовых вопросов, невозвращение из административного отпуска, поездка в деревню за продуктами и одеждой, неудовлетворенность условиями труда (*что в начале войны не являлось основным демотивирующим фактором*), самовольная реэвакуация — вот, судя по архивным документам, основные причины нарушения трудовой дисциплины и снижения интенсивности труда в 1944–1945 гг.

В то же время власть не отходила от основополагающего принципа формирования мотивационной сферы трудовой деятельности — сочетания методов принуждения, поощрения и побуждения. Прекрасно понимая, что по мере успешного завершения войны на первый план в мотивационных приоритетах человека будут выходить личные мотивы, принимая во внимание изменившуюся обстановку, власть вскоре прибегла к некоторому смягчению отношения к дезертирам. Это выразилось, прежде всего, в издании указа ПВС СССР от 30 декабря 1944 г. «О предоставлении амнистии лицам, самовольно ушедшим с предприятий военной промышленности и добровольно вернувшимся на эти предприятия»¹⁸. Издание указа власть объясняла тем, что «за последнее время» имелись случаи добровольного возвращения дезертиров на предприятия. Приводя подобную практику в качестве

примера для остальных дезертиров, правительство предоставило амнистию лицам, на которых распространялось действие указа от 26 декабря 1941 г. Амнистия распространялась на тех дезертиров, которые возвратились на свои предприятия до момента издания указа, либо *собирались на них вернуться* до 15 февраля 1945 г. Теперь, согласно директиве Прокурора СССР от 12 января 1945 г. за № 21/15, при розыске дезертира нужно было спросить его о *желании* возвратиться на то предприятие, с которого он дезертировал. Если он соглашался, то дело на него возвращалось на доследование. Как правило, его дело переквалифицировалось с указа от 26 декабря 1941 г. на указ от 26 июня 1940 г. и наказывалось исправительно-трудовыми работами по месту работы на срок до 6 месяцев с удержанием из зарплаты до 25%¹⁹. Очевидно, что власть пыталась «снять» у дезертиров проблему страха перед наказанием, оставить им возможность вернуться к нормальной трудовой жизни, если их случай не имел отягчающих последствий. Тем не менее, они не переставали считаться виновными. Речь шла только о смягчении наказания, учитывая добровольную явку. При этом данное мероприятие власти имело достаточно позитивный результат. За полтора месяца действия указа, с 31 декабря 1944 г. по 15 февраля 1945 г. на предприятия г. Горького и горьковской области вернулись 210 дезертиров²⁰. Руководство ГАЗа в январе 1945 г. направило 811 писем в райисполкомы и лично дезертирам с разъяснением указа и предложением вернуться на завод. В результате на завод вернулись 345 человек²¹. Помимо прочего это говорит и о наличии высокой степени доверия власти как одного из факторов позитивной трудовой мотивации.

Усиление репрессии в отношении не выработавших минимума трудней колхозников также к концу войны также стало принимать де-мотивирующий характер. Наказание за данное нарушение, вполне понятное (в том числе и самими крестьянами) в трудные периоды войны, ближе к ее окончанию могло восприниматься ими как излишне жесткое, а главное ничем не оправданное. Косвенно это можно подтвердить следующим документом. Заместитель председателя начальника отдела общего надзора Прокуратуры СССР Ефимочкин 25 июля 1945 г. написал письмо Прокурору СССР Константину Петровичу Горшенину. В письме он просил пересмотреть на готовящемся заседании Бюро СНК

СССР существующее законодательство в отношении колхозников, не отработавших минимума трудодней. Не обладая достоверной информацией, он писал: «Константин Петрович..., как будто вопрос стоит об исключении уголовной ответственности за невыработку минимума... Для колхозов, как для добровольного объединения крестьян, уголовная ответственность за плохую работу могла быть только временной мерой, вызванной военной обстановкой. Осудили много — более полмиллиона человек. Массовую репрессию следует сократить»²². Это письмо, на наш взгляд, подтверждает наличие де-мотивирующего потенциала репрессивной политики правительства в отношении *добровольных* по статусу колхозных объединений. Но, как видно из документа, такая политика сохранялась на всем протяжении войны.

Анализ основ внешней мотивации трудовой деятельности показывает, что основополагающими законодательными актами, в значительной степени формировавшими трудовое поведение в годы Великой Отечественной войны были: трудовое законодательство СССР 1918-1938 гг., Конституция СССР 1936 г., Кодекс законов о труде, Уголовный Кодекс, Указы Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г, 22 июня 1941 г., 26 декабря 1941 г. Все они были доведены до сведения трудящегося населения и были призваны активизировать мотивацию труда в чрезвычайных условиях войны. Административно-правовые методы стимулирования труда в полной мере распространялись только на тех рабочих, которые не воспринимали иных методов, а репрессивные, принудительные меры воздействия касались, в основном, только нарушителей закона. И хотя потенциально *каждый* рабочий должен был осознавать степень ответственности за нарушение трудовой дисциплины, принудительные, административно-правовые методы усиления трудовой мотивации были лишь частью намного более вариативной системы.

Примечания

¹ Шалак А.В. От изучения стимулирования процесса труда к исследованию факторов его мотивации // Историко-экономические исследования. 2003. Т. 2. № 1.

² Как отмечает С.И. Тогоева: «Наказание в годы Отечественной войны являлось также сильнейшим стимулом трудовой деятельности... Именно

это приводило и к некоторой ломке в стереотипе восприятия наказания как стимула: некоторые типы личности признавали такую систему абсолютно правильной и соответствующей критическому моменту в жизни страны, другие не могли психологически принять такую систему как справедливую» (Тогоева С.И. Факторы влияния на мотивацию труда (на материалах Тверского вагоностроительного завода в 1941–1951 гг.) // Экономическая история: Обзорение / под ред. Л.И. Бородкина. Вып. 8. М., 2002. С. 56).

³ Военные трибуналы в условиях Великой Отечественной войны // Социалистическая законность. 1942. № 7.

⁴ Меньшагин В.Д. Преступления против порядка управления. М., 1938. С. 3.

⁵ Собрание Постановлений и распоряжений правительства СССР. 1939. № 1. 7 января. С. 1.

⁶ Там же.

⁷ Ведомости Верховного Совета СССР. 1940. № 20. 5 июля. С. 1.

⁸ Каринский С.С. Основы законодательства о труде рабочих и служащих промышленных предприятий. М., 1940. С. 7.

⁹ Правда. 1940. 27 июня.

¹⁰ Центральный архив Нижегородской области (ЦАНО), ф. 2969, оп. 6, д. 8, л. 263.

¹¹ Там же, ф. 5980, оп. 2, д. 18, л. 8.

¹² Там же, л. 9.

¹³ «Постановление. 13/Х-41 г. Н/судья 2-го участка г. Дзержинска Сычев, рассмотрев материал о краже спирта рабочим 1 цеха завода им. Свердлова Генераловым Михаилом, присланный комендантским отделом этого же завода и усматривая из материала, что Генералов, выпив некоторое количество спирта, всю смену работал и от работы не отстранялся. Поэтому он не может быть предан суду как за кражу, а подлежит наказанию в административном порядке. Поэтому материал возвратить комендантскому управлению для направления в дисциплинарном порядке и разъяснить, что за кражу спирта возможно предание суду только в том случае, когда спирт будет выноситься похитителем в какой-либо посуде. А затем, если рабочий или служащий, выпив спирт во время работы, будет отстранен от работы до ее окончания, то в этом случае он подлежит преданию суду по Указу от 26/VI-40 г. Подпись: н/судья Сычев» (ГОПАНО, ф. 3, оп. 1, д. 2106, л. 3).

¹⁴ Ведомости Верховного Совета СССР. 1941. № 29. 26 июня. С. 1.

¹⁵ Правда. 1941. 22 июня.

¹⁶ Известия. 1941. 27 декабря. С. 2.

¹⁷ Сборник документов и материалов по вопросам труда. М., 1944. С. 54.

¹⁸ Сборник законов СССР. М., 1975. Т. 3. С. 407.

¹⁹ ЦАНО, ф. 5980, оп. 2, д. 56, л. 59 об.

²⁰ Там же. Л. 23.

²¹ ЦАНО, ф. 2435. оп. 7, д. 69, л. 124.

²² ГАРФ, ф. 8131, оп. 22, д. 118, л. 26.