

**Номенклатура системи "Торгсину" в УСРР
(на матеріалах Київської області)**

Економічна політика радянської влади, пов'язана з "Торгсином", прямо чи опосередковано наклала відбиток на всі сторони тогочасного суспільного життя. Питання про номенклатуру в системі "Торгсину" в сучасній історіографії майже не висвітлене. В Україні історію "Торгсину" досліджує В. Марочко. В науковому обігу існує цілий ряд його статей, пов'язаних з виникненням системи, її функціонуванням та результатами діяльності. Серед російських авторів низку публікацій, що стосуються цієї теми, видала О. Осокіна.

Всесоюзна контора по торгівлі з іноземцями "Торгсин" була створена влітку 1930 р. Українська система "Торгсину", що була філією всесоюзного об'єднання почала своє існування в червні 1932 р., коли Економічною нарадою УСРР було ухвалено постанову "Про утворення Всеукраїнської контори "Торгсину"¹.

Спочатку "Торгсин" був націлений на обслуговування іноземних громадян. З часом частина його магазинів переорієнтувалася в основному на радянського покупця. Основним завданням було вилучення золота, срібла та іноземної валюти. Система "Торгсину" на початку 1930-х рр. стрімко розвивалася. Люди ладні були віддати останні цінності і заощадження за продукти харчування.

Станом на жовтень 1934 р. Всеукраїнська контора "Торгсину" налічувала 3342 штатних працівника. За соціальним положенням серед них було 924 робітники, 2345 службовців, 73 селянина². За соціо походженням більшість були селянами (1368 — робітники, 1974 — селяни, дворянське походження мали лише двоє). За національністю — в основному євреї (росіяни — 783, українці — 649, євреї — 1781, інші — 129). Вищу освіту мали 114, середню — 865, нижчу — 2363. Стаж роботи у більшості був до одного року. Для робітника "Торгсину" бажаним було знання іноземних мов. 122 працівника знали німецьку, 41 — французьку, 35 — англійську мови. Майже третину кадрового складу становили жінки (967 із 3342)³.

Що стосується конкретно Київської контори "Торгсину", то станом на 1934 р. загальна чисельність робітників торговельної мережі (включаючи особливу інспекцію) встановлювалася в кількості 833 осіб⁴. Середня заробітна плата працівника мережі утверджувалася в сумі 180 руб.⁵

Кадровий склад Київської обласної контори "Торгсин" був досить специфічним. При підборі робітників велика увага приділялась належності

до партії, соціальному становищу та походженню. Існували й інші критерії. На кожного складалась коротка характеристика, а в особовому листку з обліку кадрів основними питаннями були: прізвище, де народився, соціальне походження, професія батьків, основна професія, для членів ВКП(б) — заняття перед вступом до лав партії, а для позапартійних — з початку роботи в радянських установах, стаж праці за фахом, рік залишення виробництва, соціальний стан, партійність, партстаж, чи перебував в ВЛКСМ та інших партіях, причини вибуття з ВКП(б), яка парторганізація прийняла до партії, членство у якій профспілці, освіта, наукова робота, перебування за кордоном, (де, коли, як довго і мета поїздки), робочий та службовий стан, участь у виборних (партійних, радянських, профспілкових) органах, знання мов, участь у революційному рухові до 1917 р., чи підлягав репресіям за революційну діяльність до революції, відношення до військової служби, чи проходив чистку партії та держапарату (де, коли, наслідки чистки), партійні стягнення тощо⁶.

Особлива увага приділялась партійному добору кадрів, політичній благонадійності. В позитивній характеристиці майже завжди існувала графа "Как член партии идеологически выдержан".

В номенклатурі обласних контор ВУК "Торгсину" існували наступні посади: керівники контор та їхні замісники, начальники груп секторів, їхні замісники, спеціальний товаровознавець, відповідальний виконавець по товарам, інспектори, інструктори, економісти, юристи, завідувачі магазинами та їхні заступники, завідувачі відділеннями магазинів, продавці, прийомщики цінностей, головні та старші бухгалтери, рахунковий апарат, обслуговуючий персонал⁷.

Чимало уваги приділялось питанню підготовки кадрів. В Києві відкрились короткострокові (10–12-денні) обласні курси по підготовці та перепідготовці прийомщиків золота та срібла з колишніх ювелірів, зубних техніків, годинникових майстрів. Також проводились короткотривалі курси для підготовки директорів торговельних точок⁸.

У січні 1933 р. у Києві при обласній конторі розгорнули діяльність 4-місячні курси по перепідготовці працівників прилавка, розраховані на 60 осіб, було проведено десятиденний семінар. Підготовку учбових планів та фінансування курсів брала на себе Москва. Підготовкою керівних працівників займався спецтехнікум, студенти якого отримували стипендію, добові, кошти на квартиру. В навчальній програмі основна увага приділялась економіці торгівлі (20 годин). Також вивчались питання експорту та імпорту, планування (по 6 годин на кожен тему), правові питання, баланс та звітність (по 4 години).

Також розроблялись навчальні програми для товаровознавців та продавців окремих видів товарів: хіміко-фармацевтичних, тканин (льону та шовку),

бакалійної групи (чай, кава, крохмаль, прянощі), городини та садовини, хлібо-фуражу (борошно, жмихи, крупа, бобові) а також фінансових працівників "Торгсину", зокрема головних бухгалтерів спецконтор і консультантів головної бухгалтерії. Для прийомщиків дорогоцінного каміння організовувались спеціальні підготовчі курси у Москві.

Умови праці для робітників "Торгсину" були досить привабливими. З метою зниження плінності кадрів, кваліфіковані працівники "Торгсину" зараховувались на централізоване забезпечення. Вони прикріплювались до найближчих їдалень з відпуском страв по пільгових цінах для робітників підприємств⁹.

Для найцінніших працівників, окрім хлібного, встановлювався так званий "золотий пайок". Всі отримувачі "золотого пайка" прикріплювались до їдалень "Інтуриста". Стандартна норма цього пайка на місяць була такою¹⁰:

Товари	Кількість
Масло вершкове	1 кг
Копченості	1 кг
Борошно пшеничне	4 кг
Макарони вагові	2 кг
Рис	1 кг
Рибні консерви	5 коробок
Оселедці	1 кг
Чай	1 пачка
Цукор-пісок	1 кг
Мило господарське	1 кг
Мило туалетне	2 шматки.

Кошти на відкриття їдалень для працівників "Торгсину" виділялись з Москви. Головні спеціалісти і працівники закріплювались за закритими їдальнями відповідальних працівників. Пайок голобуха коштував не нижче 12 руб. Їм також надавались дотації на обіди та квартири.

Робітникам з периферії, що мешкали далі 21 версти від місця роботи, компенсувалась вартість проїзду трамваєм в обидва кінці, причому робітникам з заробітною платнею до 66 рублів — повністю. Співробітникам з шкідливими умовами праці щорічно надавалась 3-тижнева відпустка та щоденно — по пляшці молока. Діти працівників "Торгсину" безкоштовно утримувались в дитячих яслах та садках. У разі смерті керівних працівників похорон влаштовувався за рахунок контор, а сім'ї отримували матеріальну допомогу у розмірі 2 тис. руб¹¹.

З 1932 р. відповідальним працівникам контори надавалась допомога на лікування у разі хвороби. За рахунок економії по торговельним та

управлінським витратам дирекцією обласної Київської контори видавались відповідні суми на лікування в період відпускної кампанії керівному персоналу торговельної мережі та управлінському апарату (не більше місячного окладу). Всього по Київській облконторі в 1935 р. було видано 12 975 руб. Особам, що займали керівні посади в системі "Торгсин", за розподілом надавались путівки в Єсентуки і Кисловодськ.

Зарахування робітників торговельної мережі на ту чи іншу посаду, а також призначення посадової платні окремим працівникам проводила адміністрація відповідно до обсягу, характеру та складності роботи та кваліфікації працівників.

Оплата праці певним чином залежала від виконання торгфінплану. При невиконанні плану за виною адміністрації крамниці, її члени та завідувачі відділів отримували приблизно 2/3 основного окладу. При невиконанні плану через недопостачання товарів основні оклади не урізалися. Зарплата продавця залежала від виробничого навантаження. Він отримував певний відсоток від продажу. Норма виробітку встановлювалась порядком хронометражу або на підставі дослідних статистичних даних за попередні місяці. Встановлюючи норми виробки, виходили з працездатності кращого робітника-ударника. Норми навантаження для всіх продавців крамниці встановлювались однакові, не залежно від посадової платні. Перегляд норм навантаження дозволялось провадити дотерміново лише за умов корінних змін обставин роботи, а також, якщо норми встановлені явно помилково¹².

Заробітні плати працівників станом на 1934 рік виглядали наступним чином. Розмір окладу комерційного директора ВУК "Торгсин" становив 600 руб. на місяць. Економіст ВУКа отримував 350 руб. Оклад бухгалтера Всеукраїнської бази становив 300 руб. Керівник групи оперативного обліку отримував 300 руб., інспектор — 350 руб., референт продовольчої групи — 350 руб., машиністка — 125 руб. Але були частими випадки заборгованості по заробітній платі. При прийомі працівників на службу призначався випробувальний термін строком до одного місяця¹³.

При переведенні на посаду керівника обласної контори за рахунок "Торгсину" купувалась квартира за місцем роботи, а до моменту її придбання оплачувалось проживання в готелі. На купівлю квартири для керівника контори в Києві виділялась сума 6–7 тисяч руб. Квартира вважалась власністю "Торгсину"¹⁴.

Існувала система преміювання окремих магазинів та робітників. Преміальний фонд вираховувався сумарно, виходячи з загальної економії за всіма якісними показниками торгфінплану. З утвореного фонду 50% премії видавалось на поліпшення санітарно-гігієнічних умов праці даного магазину та 50% на безпосереднє преміювання робітників.

З метою самозакріплення та ліквідації плинності кадрів встановлювалась система заохочення робітників. Працівники отримували відсоткову надбавку за вислугу років. Періодичні прибавки за вислугу років виплачувались щомісячно в наступних розмірах: за один рік безперервної роботи — 5% основної тарифної ставки, за 2 роки — 10%, за 3 роки — 15%, за 4 роки — 20%¹⁵.

Крім заохочення праці для робітників "Торгсину" існувала система покарань та штрафів за порушення трудової дисципліни. Наприклад, за запізнення на роботу спочатку знімали оклад за половину робочого дня, а після повторного запізнення працівники не допускались до роботи.

В липні 1933 р. з Москви надійшло розпорядження всім "трикутникам" обласних і крайових контор "Торгсину", де вказувалось: "Вам необхідно будет заострить внимание на недостахи и излишки товарно-материальных и имущественных ценностей, виявить причины и привлечь виновников к ответственности, ибо наличие излишков есть результат обмана покупателя продавцом, а недостаха свидетельствует о безхозяйственном ведении дела, главным образом о недопустимом расхищении социалистической собственности"¹⁶.

Певна категорія працівників "Торгсину" (касири всіх спеціальностей; завідувачі секціями, їхні помічники і комірники, завідувачі магазинами і лавками; завідувачі відділами, відділеннями чи секціями магазинів та деякі інші) несла майнову відповідальність за недостачу цінностей, переданих під відповідальність робітника, про що з ними укладався договір. В договорах передбачались не тільки зобов'язання працівників щодо повного відшкодування спричиненого ними збитку, але й зобов'язання роботодавця щодо створення нормальних умов праці, які б забезпечували працівнику проведення необхідних операцій з найменшим ризиком для ввірених йому цінностей.

У випадку відмови працівника від підписання договору про повну майнову відповідальність, йому пропонувалось переведення на іншу роботу відповідної кваліфікації, а при відсутності такої працівника звільняли¹⁷.

За порушення і махінації винні без особливого розбору віддавались до суду. Завідувачі торговими точками — за крадіжку в покупця (надлишки), та в магазину (недостачі). Свідоме заплутування обліку та звітності, надання невірних звітних даних, злісне порушення правил ведення обліку та звітності з боку бухгалтерів, якщо ці дії мали на меті розкрадання суспільного майна або укриття слідів такого розкрадання вважались карними справами. В тих випадках, коли вказані вище дії робились з ціллю порушення нормальної діяльності підприємства чи установи, до винних застосовувалось звинувачення в контрреволюційних злочинах. Явне порушення встановлених правил ведення обліку та звітності з боку

робітників бухгалтерії і статистичних органів без вказаних вище ознак кваліфікувались як посадовий злочин. Всі перераховані справи розглядались судовими органами якомога швидше та із залученням при їхньому слуханні широкого кола робітників відповідних підприємств та організацій¹⁸.

Взагалі працівники, що мали справу з валютними цінностями та золотом були під особливим наглядом та пильно контролювались з центру. В липні 1935 р. РНК ухвалила постанову щодо штрафів, які накладались на працівників організацій усупільненого сектору, за недостачу ввірених їм валютних цінностей. Згідно протоколу, що не підлягав оголошенню, робітники таких організацій, які виконували операції з покупки, продажу, обміну, перевезення, пересилання, доставки та збереження валютних цінностей (золота, платини) та срібла, дорогоцінного каміння, іноземної валюти, цінних паперів та платіжних документів в іноземній валюті, дорожніх чеків Держбанку, розрахункових книжок та квитанцій "Торгсину" і Головозолота за недостачу даних цінностей підлягали, за розпорядженням адміністрації, штрафу в розмірі від 10-ти до 50-ти кратної вартості валютних цінностей, яких не вистачало.

Постійним явищем були перевірки кадрів на професійну, а головним чином партійну придатність. В процесі перевірки використовувались матеріали, що характеризували роботу працівників за якісними і кількісними показниками, які служили підставою для виникнення рішення про зняття робітників. Згідно з розпорядженням з Москви, у Київській обласній конторі проходила перевірка технічно-цільової та політичної кваліфікації керівної та середньої ланки облконтори. Вона проводилась через спеціальну комісію, до складу якої входили директор контори (голова), представники партійної організації і місцевому. Центральна контора призначала чіткі строки виконання перевірки, вимагала негайного звітування про її результати. Звіти надсилались до Москви лише в одному екземплярі, дублювання не допускалось.

Наприклад, після перевірки київських магазинів "Торгсину" в травні 1933 р., було знято з роботи чотири завмаги. Основними причинами звільнення були: систематичне невиконання плану, неспроможність справитись з роботою, судимість за зловживання, наявність доган за порушення. Замість них з Києва було призначено інших директорів крамниць. На посадах після перевірки залишилась приблизно половина завідуючих магазинами, місячний обіг яких складав приблизно від 60-ти до 115-ти тис. руб.

В звітах про чистки апарату Київської контори "Торгсину" найчастіше зустрічаються наступні причини для зняття з посади касирів та продавців: отоварювання по відрізних талонах, невідповідна професійна підготовка, систематичне невиконання плану, приховування соціального походження, формально-бюрократичне ставлення до роботи, зловживання (зрізання зайвих талонів у покупців тощо), недбале відношення до роботи,

відсутність касової книги, неправильне її ведення, порушення трудової дисципліни, недооблік, недбале ставлення до товарів, зв'язок зі спекулянтами, видача їм грошей, отоварювання собі чеків за рахунок різниці в курсі долара, неетична поведінка на чистці, приховування факту виключення з партії, перевищення цін, нестачі та лишки, обвішування, грубе ставлення до покупців, судимості, симуляція, прогули роботи, крадіжка книжок на особливо великі суми (за це не тільки знімали з роботи, але й притягували до кримінальної відповідальності), участь у виписці та продажу чеків, використання торгсинівського майна у власних цілях.

В результаті чистки Київської контори 1934 р. з апарату було звільнено 93 особи. З них 27 — за зловживання, 11 — халатність та безвідповідальне ставлення до своїх обов'язків, 9 — внаслідок виявлення нестач, лишків, 8 — невідповідність посаді, що займається, 7 — за зв'язок зі спекулянтами, 7 — "як матеріально відповідальні особи, що підірвали до себе довіру", 6 — за прогули, 6 — "як соціально чужді елементи". Також було звільнено ще декілька людей за порушення правил внутрішнього розпорядку, пияцтво на роботі, дезертирство з попереднього місця служби, розбазарювання золотого фонду, обмін пайків, антисанітарію в магазині, самовільне підвищення та зниження цін, залишення робочого місця, небажання виїхати на район.

Таким чином, мережа "Торгсину" в Україні була досить розгалуженою та розвиненою. З метою стимулювання праці застосовувалась система заохочень і покарань "Торгсину", а сама структура практично повністю контролювалась та управлялась з центру Всесоюзною конторою "Торгсин".

¹ Голод 1932-1933 років в Україні: причини та наслідки. — К., 2003. — С. 456.

² Там само. — С. 458.

³ ЦДАВО України. — Ф. 4051. — Оп. 1. — Спр. 9. — Арк. 2. — Спр. 33. — Арк. 11 б.

⁴ ДАКО. — Ф. Р-610. — Оп. 1. — Спр. 38. — Арк. 55.

⁵ Там само.

⁶ ЦДАВО України. — Ф. 4051. — Оп. 1 — Спр. 33. — Арк. .222.

⁷ Там само. — Спр. 9. — Арк. 2. — Спр. 33. — Арк. 11б.

⁸ Там само. — Спр. 24. — Арк. 184.

⁹ ДАКО. — Ф. Р-610. — Оп. 1. — Спр. 34. — Арк. 51.

¹⁰ ЦДАВО України. — Ф. 4051. — Оп. 1. — Спр. 51. — Арк. 135.

¹¹ Там само. — Спр. 42. — Арк. 10.

¹² ДАКО. — Ф. Р-610. — Оп. 1. — Спр. 11. — Арк. 17.

¹³ ЦДАВО України. — Ф. 4051. — Оп. 1. — Спр. 43. — Арк. 78-79.

¹⁴ Там само. — Спр. 42. — Арк. 127.

¹⁵ Там само. — Спр. 47. — Арк. 119.

¹⁶ Там само. — Спр. 6. — Арк. 2.

¹⁷ ДАКО. — Ф. Р-610. — Оп. 1. — Спр. 17. — Арк. 61.

¹⁸ Там само. — Спр. 29. — Арк. 1-2.