

## О роли коллективного договора в выполнении промфинплана

Ни в одном вопросе не отражается так ярко оппортунистическая политика старого руководства ВЦСПС, как в теории и практике заключения коллективных договоров между союзами и хозорганами.

В данной статье мы намерены показать трэд'юнионистское содержание старых колдоговоров и наметить их новое содержание, которое соответствовало бы производственным отношениям, имеющим место на наших фабриках, заводах, шахтах, совхозах и других предприятиях.

Капиталистический процесс производства и соответствующие ему производственные отношения вызывают необходимость классовой борьбы между буржуазией и пролетариатом. На основе этой борьбы вырастают профессиональные союзы, объединяющие рабочих в их экономической борьбе с капиталом. Профсоюзы в своей борьбе применяют разные методы, в том числе и метод заключения коллективных договоров.

При системе капитализма средства производства совершенно отделены от непосредственного производителя. Последний превращается в наемного рабочего, которому никакого дела нет до процесса производства в целом. Средства производства становятся постоянным капиталом, рабочий становится собственностью капиталиста, его переменным капиталом. «Когда капиталист купит рабочую силу и введет в производственный процесс, она, — говорит Маркс, — образует составную часть его капитала, именно: переменную составную часть капитала». В другой связи, Маркс говорит: «В процессе производства купленная рабочая сила образует теперь часть функционирующего капитала, а сам рабочий функционирует здесь лишь как особая натуральная форма этого капитала, отличная от тех элементов, которые существуют в натуральной форме средств производства».

Рабочий при капиталистическом способе производства непосредственно не заинтересован в развитии производительных сил. Ежедневный опыт ему говорит, что всякий рост производительных сил, рост техники ведет к упрощению власти капитала, с одной стороны, к увеличению резервной рабочей армии — с другой. На основании глубокого анализа капиталистического способа производства Маркс пришел к выводу, что быть при капитализме производительным рабочим «не счастье, а проклятие». В другом месте он говорит: «Рабочий» рассматривает раз-

витие производительных сил его собственного труда как нечто ему враждебное, и он прав». Рабочий при капитализме не может и не должен заботиться о проведении экономии на материалах, на топливе, о снижении себестоимости, об удешевлении средств производства. Обо всем этом позаботится капиталист. «Для рабочего же, по удачному выражению Маркса, «сравнительная дешевизна или дороговизна средств эксплуатации столь же безразлична, как безразлично для лошади, дорогими или дешевыми удилами ею управляют».

При таких условиях, когда непосредственный труд и средства производства доходят до враждебной противоположности, естественно, что рабочие на известном этапе развития объединяются в профессиональные союзы для лучшего отстаивания интересов труда, для защиты от ненасытного эксплуататора, от капиталиста. «Присвоение труда в продолжение всех 24 часов в сутки является имманентным стремлением капиталистического производства».

Против этого «имманентного стремления» капитализма, против его волчьей жадности к прибавочному труду выступает рабочий класс, организованный в своих профессиональных союзах. Последние, олицетворяя интересы рабочих, противопоставляют себя интересам капиталистического производства. На этой почве разворачивается классовая борьба. В своей борьбе против капитала профсоюзы, как мы указали выше, пользуются среди других и таким орудием, как коллективные договоры. Последние заключаются между враждебными сторонами, между представителем владельцев рабочей силы и владельцами средств производства.

Резко изменяется роль профсоюзов при диктатуре пролетариата, при переходе средств производства и обмена в руки победившего рабочего класса. Резко изменяется также роль и значение коллективного договора.

Октябрьская революция отвоевала средства производства у класса капиталистов и помещиков и вернула их непосредственным производителям. Средства производства перестали быть капиталом, а труд, применяемый на социализированных предприятиях, перестал быть наемным трудом. Рабочий на нашей фабрике уже больше не наемник. Он полный хозяин страны. У нас не средства производства распоряжаются производителем, а производитель употребляет средства производства в целях построения социализма. У нас не средства производства дают рабочим работу, не средства труда применяют рабочего, а наоборот. Рабочие «как субъекты применяют средства производства, чтобы создать богатства для самих себя» (Маркс).

Задача профсоюзов в этих условиях — завершить под руководством партии социалистический переворот, начатый рабочим классом в октябре 1917 г. Их задача — переделать в социалистического производителя вчерашнего наемного рабочего, работавшего на чужом предприятии под страхом увольнения и голодной смерти. Их дело побороть старое рабское отношение к труду, выкорчевать рвачество и

шкурничество и внедрить новую трудовую дисциплину, основанную на социалистическом отношении к своим обязанностям. Дело профсоюзов научить миллионы рабочих «управлять государством и управлять производством» (Ленин).

Профсоюзы и хозяйственные органы не являются более сторонами, представляющими противоположные интересы разных и враждебных друг другу факторов производства. На наших фабриках и заводах нет больше капитала и его подразделений на постоянный и переменный. Весь процесс производства на наших социализированных предприятиях складывается из двух элементов: 1) объективных, вещественных (средства производства) и 2) субъективных, личных (труд). Оба эти фактора составляют единство — процесс производства; друг без друга они немыслимы. Весь процесс производства имеет единую целеустремленность: построить социализм. И класс, строящий социализм, сосредоточивает управление этими двумя факторами в двух отдельных организациях. Объективный фактор передается ВСНХ и его органам на местах — заводоуправлениям. Субъективный фактор передается ВЦСПС и его органам на местах — фабзавкомам. Последние должны приложить всю свою энергию, использовать всю свою связь с массами в целях повышения производительности труда, его интенсивности, в целях выработки социалистического отношения к производству. «Надо организовать труд по-новому, создать новые формы производства, провести в жизнь трудовую дисциплину», — вот какие задачи ставил Ленин перед профработниками на III всероссийском съезде профсоюзов. Заводоуправление уполномочено рабочим классом наилучшим образом организовать весь процесс труда и производства, наилучшим образом использовать сырье, оборудование. Заводоуправление уполномочено следить за надлежащей экономией топлива, металла, сырья и т. д., за максимальным снижением себестоимости, за повышением качества продукции и увеличением ее выпуска.

Но для того, чтобы заводоуправление могло выполнить вышеуказанные задачи, необходимо активизировать субъективный фактор — трудящихся. Необходимо побудить каждого рабочего активно воздействовать на планирование производства в данном предприятии и на выполнение намеченных планов. Необходимо мобилизовать массы на осуществление взятых темпов, на борьбу с прогулами, с пьянством и с текучестью рабочей силы, нужно развернуть социалистическое соревнование, ударничество, взаимный контроль. Необходимо добиться того, чтобы рабочих глубоко волновало всякое расточительство и потери в производстве, всякое ухудшение качественных и количественных показателей, наличие брака и простоев, чтобы всякая угроза выполнению промфинплана вызвала серьезную тревогу среди всех рабочих предприятия. Все эти задачи рабочий класс и его партия возложили на ВЦСПС и его органы на местах. Только при этих условиях, при такой активизации субъективного фактора, заводоуправление в

состоянии будет действительно управлять объективным, вещественным фактором в необходимом для нас направлении, в направлении социализма. Но ВЦСПС и фабзавкомы сумеют эти задачи выполнить полностью лишь при условии, если будут обеспечены соответствующие материальные предпосылки, если будет выполнен ряд условий со стороны ВСНХ и заводоуправлений.

Необходимо, чтобы заводоуправление довело производственные задания до цеха, станка и рабочего места, обеспечило бесперебойное снабжение материалами, инструментами, запасными частями, сырьем, спецодеждой. Необходимо также правильно, достаточно научно поставить техническое нормирование труда, содействовать максимальному развитию деятельности производственных совещаний, улучшить санитарно-техническое состояние предприятия, охрану труда и принять все меры к тому, чтобы максимально «очеловечить процесс производства, сделать его приятным» (Маркс).

Наконец, необходимо обеспечить рабочих клубами, красными уголками, амбулаториями и прочими культурно-бытовыми учреждениями, улучшить жилищные условия рабочих и — самое главное — образцово поставить цех питания на данном предприятии (столовая, закрытый распределитель, буфет и т. п.). Все это должно быть в той или иной мере выполнено заводоуправлением, чтобы обеспечить социалистические темпы производства.

Каждый из этих органов — и фабзавком и заводоуправление — бессилён выполнить возложенные на него задачи без взаимного контакта и полного содействия друг другу. Каждый из них одновременно нуждается в постоянном контроле и наблюдении за тем, чтобы возложенные партией на каждого из них обязанности выполнялись своевременно и аккуратно.

Для того, чтобы точно и конкретно установить на определенный срок обязательства каждой из этих организаций рабочего класса по отношению к социалистическому производству данного предприятия, заключается коллективный договор между заводоуправлением и завкомом. Основная задача колдоговора — обеспечить наилучшее выполнение промфинплана предприятия.

Социалистическое предприятие есть основная клеточка всего нашего социалистического строительства. Без достаточного налаживания работы в каждом отдельном предприятии не может быть и речи о выполнении промфинплана страны в целом. Поэтому всякое планирование может быть проведено успешно, если обеспечено будет проведение на предприятии намеченных планов, если рабочие предприятия активно будут участвовать в намечении и выработке своего плана. Задача колдоговора и состоит в том, чтобы обеспечить прочность основного звена планирования.

Необходимо, чтобы каждый рабочий усвоил, что нашей конечной целью является максимальное удовлетворение потребностей широчайших масс трудящихся, окончательное освобождение общества

от классов и классовой борьбы и что от него зависит осуществление этой великой задачи. Для этого необходимы: социалистическая индустриализация страны, социалистическая организация сельского хозяйства, социалистическое соревнование. Эти принципы определяют методы работы в отдельном предприятии, эти принципы являются также руководящими для народного хозяйства в целом.

Поэтому для обеспечения выполнения контрольных цифр народного хозяйства необходимо, чтобы колдоговор обеспечил выполнение контрольных цифр предприятия. Колдоговор должен стать основным элементом в системе нашего планирования. Колдоговор должен помочь мобилизовать внутренние ресурсы, перевоспитать каждого рабочего в духе социалистического отношения к труду, бережного отношения к средствам производства.

В колдоговоре должны быть оговорены обязательства администрации не только по своевременному обеспечению производственного потребления, но и по рациональной организации личного потребления рабочих. Необходимо, чтобы планирующие организации усвоили наконец указание ЦК нашей партии, что «организация дела снабжения рабочих имеет важнейшее значение в деле выполнения промфинплана».

Рабочий класс, строящий социализм, не может ни на минуту забывать, что подготовка своих кадров есть обязательное условие для возможности нашего продвижения вперед. Еще IX съезд нашей партии в резолюции о профсоюзах подчеркнул: «Одной из особо важных задач профсоюзов является подготовка офицерского кадра нашей промышленности из рабочих, т. е. дело профессионально-технического обучения». То же мы читаем в резолюции XI съезда партии: «Одной из важнейших задач профсоюза является выдвижение и подготовка администраторов из рабочих и трудящихся масс вообще». События последних месяцев, раскрытие вредительской деятельности подпольных контрреволюционных организаций лишней раз показали, насколько права была партия, когда утверждала, что «правые элементы в партии и примиренцы не понимают всей остроты проблемы подготовки новых кадров в нынешний период».

Все это обязывает нас к тому, чтобы колдоговоры включили специальный раздел, где был бы зафиксирован ряд мероприятий, обеспечивающих подготовку кадров. «Необходимой предпосылкой выполнения пятилетки является решение проблемы кадров», утверждает резолюция XVI съезда.

Вопросы охраны труда и улучшения культурно-бытовых условий рабочих также должны рассматриваться как важнейшие предпосылки выполнения промфинплана. Всякое пренебрежительное отношение к этим вопросам гасит тот огонь энтузиазма, которым охвачены передовые рабочие, и не дает распространяться этому пламени, социалистическому трудовому порыву на широчайшие массы рабочих. Премирование лучших предприятий путем образцового культур-

но-бытового обслуживания (постройка новых жилищ, столовых, бань, прачечных, клубов и т. п.) должно стать основным методом поощрения в наших условиях. Явным оппортунизмом, абсолютным непониманием характера нашего социалистического производства является всякое противопоставление защитных интересов рабочих интересам производства. Здесь механическое расщепление двух факторов нашего производства — вещественного и субъективного, — которые в наших условиях по своему социальному характеру едины суть. Всякое улучшение бытовых и культурных условий рабочих, всякое усиление охраны труда и техники безопасности непосредственно дадут в наших условиях резкое повышение эффективности в производстве. С другой стороны, всякое повышение количественных и качественных показателей в производстве обязательно повлечет за собой резкое улучшение материального положения рабочих. Обе стороны здесь тесно связаны, друг от друга зависимы, друг друга обуславливают. Таков закон социалистического развития нашего хозяйства.

Отсюда неизбежно вытекает необходимость широкого развития договоров по социалистическому соревнованию на ряду с коллективным договором. Чтобы вовлечь каждого рабочего в выполнение тех серьезных обязательств, которые взял на себя ФЗМК от имени рабочих при подписании колдоговора, чтобы дать реальную возможность администрации выполнить свои обязательства, необходимо работать по-новому, необходимо усилить ответственность каждого работника, каждой бригады, каждого цеха. Этого достичь можно только путем широкого развития ударничества и социалистического соревнования. Только этот метод работы может вполне гарантировать стопроцентное выполнение всех обязательств, включенных в новый колдоговор. Вовлечение инженерно-технических работников в социалистическое соревнование, соревнование предприятий за лучшую организацию питания, за образцовую постановку охраны труда, соревнование между производственными коллективами и цехами — вот путь к выполнению колдоговора. Следовательно, проверка выполнения колдоговора и наблюдение за ходом выполнения его не может быть делом какой-то срочной, очередной кампании. Это должно стать основным методом работы, упорно практикующимся весь год.

Старое руководство ВЦСПС благодаря своей общей тред'юнионистской установке, благодаря раз'едавшему его правому оппортунизму не было в состоянии развить у рабочих масс социальные стимулы к труду, развить социалистическое соревнование, хотя IX съезд нашей партии еще в 1920 г. определенно указал, что «на ряду с агитационно-идейным воздействием на трудящиеся массы и с репрессиями по отношению к заведомым бездельникам, паразитам, дезорганизаторам могущественной силой под'ема производительности труда является соревнование. Соревнование между заводами, районами, цехами, мастерскими и отдельными рабочими должно стать предметом тщательной организации и внимательного изучения со стороны профессиональных союзов и хозяйственных органов».

Старое право-оппортунистическое руководство, отождествляя положение рабочего на нашей фабрике с положением рабочего при капитализме, держалось того мнения, что единственным стимулом к работе является высокая зарплата. В этом отношении вполне сходились правые с троцкистами. И те и другие не в состоянии были понять и оценить могучий порыв передовых рабочих к строительству социализма, тот могущественный производственный эффект, который таится в новых формах организации труда. Неверие в творческие силы победившего пролетариата, непонимание потенциальных возможностей развития производительных сил в связи с изменением производственных отношений присущи как правому уклону, так и троцкизму.

Старое руководство ВЦСПС рассматривало коллективный договор не как документ, призывающий к борьбе со старым рабским отношением к труду, с разгильдяйством и бесхозяйственностью, а исключительно как документ, призванный творить мир в нашей промышленности: удержать рабочих от излишних требований и заставить хозяйственников удовлетворить минимум требований рабочих. Эта право-оппортунистическая практика имела и свою теорию. Последняя зафиксирована в двух специальных работах о коллективных договорах, которые до последнего времени имели большое распространение среди профессионалистов. Мы позволим себе, хотя бы вкратце, остановиться на содержании этих работ.

Начнем с работы И. Трахтенберга «Коллективный договор». Послушаем как этот теоретик объясняет тот факт, что при военном коммунизме у нас не практиковалось заключение коллективных договоров. «Военно-коммунистическая эпоха, говорит наш автор, характеризуется существованием единой хозяйственной воли, которая предопределяет как производство продуктов, так и их распределение, точно так же, как ею же предопределяется распределение рабочей силы и весь тот строй отношений, который складывается на отдельных предприятиях между различными его участниками.

Совершенно очевидно, что такая структура хозяйства исключает возможность всякой договорности в отношениях. Отсутствует договорность отношений между отдельными предприятиями, так как связь между ними устанавливается над ними стоящей волей; отсутствует договорность отношений между рабочими и администрацией предприятия, так как эти связи устанавливаются, и содержание их определяется той же волей.

Отсюда с очевидностью вытекает то, что, поскольку вообще отсутствуют, да и не могут не отсутствовать, договорные отношения, вытекающие из свободного волеиз'явления вступающих в связь сторон, постольку не может быть места коллективным договорам».

Эта теория страдает грубым механистическим пониманием как роли колдоговоров в советских условиях, так и роли рабочего класса в строительстве социализма. Мы уже не касаемся того, что и при

«военном коммунизме» рабочий класс имел гораздо больше «свободного волеизъявления», чем в любой буржуазно-демократической стране. Непонимание этой простой истины с головой выдает автора процитированных строк. Но пока от этого «отвлечемся».

Концепцию автора, несмотря на ее пестрое эклектическое содержание, можно свести вкратце к следующему. Колдоговоры могут иметь место только тогда, когда на одной стороне находится наемный рабочий, а на другой — предприниматель. Там имеет место момент борьбы, почему и нужен договор о мире. «Система коллективных договоров — это вооруженный мир». При военном коммунизме рабочая сила перестала быть товаром, нет больше двух сторон — наемного рабочего и предпринимателя, нет моментов найма, нет борьбы между этими сторонами, а потому и нечего заключать коллективного договора.

Но вот наступает нэп. Рабочая сила опять становится товаром. Опять выступают перед нами знакомые фигуры — наемный рабочий и предприниматель, борьба назревает, а потому нужно заключать договор между этими двумя сторонами. «Возникает договор найма — следовательно возникают и предпосылки колдоговора».

Учение Трахтенберга о колдоговоре, несмотря на ряд оговорок и оговорок, сводит все значение колдоговора к делу защиты рабочих со стороны профессионального союза, к пассивной роли «определения объективных условий, ставящих пределы улучшению условий труда и повышению уровня жизни рабочих». Дело союза научить рабочих через колдоговоры равняться на «узкие места», на «объективные условия» и «пределы». Задача колдоговора — определять «соотношение между потребностями рабочих и тем, что может предприятие без ущерба для себя им предоставить». Эта теория умозрительного характера, парализующая действительное значение колдоговора в наших условиях, видно целиком вошла в подсознательную сферу ряда руководителей профдвижения старого состава. Вся их практика вытекала из этой теории, обрекающей рабочий класс на полную пассивность.

Трахтенберг был однако не единственным теоретиком, который освещал путь нашим руководителям ВЦСПС. Если Издательство ВЦСПС в Москве выпустило 5 изданий книжки Трахтенберга «Коллективный договор», то Ленинградский губпрофсовет, соревнуясь с Москвой, выдвинул своего теоретика Я. А. Канторовича, книжку которого издал под аналогичным названием.

И здесь дается теоретическое обоснование, почему при «военном коммунизме» не практиковалось заключение колдоговоров. Вся беда была в том, по мнению этого теоретика, что тогда «над всем стояла единая воля государства». Раз нет прославленной свободы, нет «свободного волеизъявления сторон» — нет места и колдоговору. Тогда «воля государства не считалась с волей работника, с его согласием, склонностями и желаниями». Ясно, что при таком деспотизме

нельзя было и думать о применении колдоговора — этого детища свободных, демократических стран капитализма.

Скоро однако засияла заря свободы. Наступил нэп. Труд был объявлен свободным. Никакого принуждения. И наш автор умиленно глаголет. «При свободном труде трудящимся не может не быть предоставлено право добиваться всемерного улучшения своего положения. Это относится не только к частным, но и к государственным предприятиям». И вот рабочий класс при нэпе, избавившись от военного коммунизма, получает возможность улучшить свое материальное положение. Он требует от профсоюза заключения колдоговора в целях защиты интересов рабочих от нажима хозяйственников.

Ленинградские рабочие знали постановление XI съезда нашей партии, что профсоюзы, «будучи школой коммунизма вообще, должны быть в частности школой управления социалистической промышленности (а затем постепенно земледелия) для всей массы рабочих, а затем для всех трудящихся». Это указание съезда видно не совсем удовлетворило культурно-просветительный отдел Ленинградского профсовета. Поэтому он издал книжку Канторовича, где должно быть указывается более ясно и конкретно на основную задачу профсоюзов. «Основная их задача, — говорит наш автор, — путем коллективных договоров не только поднять заработную плату, но и выработать практикой коллективных договоров новые методы и правовые пути установления условий труда». Вот эту задачу поймет любой сезонник! Здесь нет никаких абстрактных суждений о какой-то «школе коммунизма», «школе управления»! Для того, чтобы рабочие поняли, какие блага представляют собою коллективные договоры, Канторович рассказывает им о «чудотворных действиях» коллективных договоров в капиталистических странах. Оказывается, что система коллективных договоров при капитализме означает «переход от единоличного автономного господства капитала к коллективному участию всех производственных элементов в промышленных предприятиях»... (41). Как видит читатель, перед нами явный перепев предательской социал-демократической теории о «хозяйственной демократии», о «мире в промышленности».

Канторович, видно, этим хочет доказать рабочим, что, несмотря на введение нэпа, означающее по его мнению переход нашего хозяйства на капиталистические рельсы, эра социализма когда-нибудь все же наступит. К этому автоматически ведут коллективные договоры. Но кроме конечной цели — «коллективизации всей хозяйственной жизни», колдоговоры ставят своей целью защитить рабочих Советского Союза от давления капитала. А что у нас господствует капитал, это для Канторовича вне всякого сомнения. «Главным и наиболее крупным представителем капитала является у нас само государство в лице его централизованных хозяйственных органов и отдельных хозяйственных единиц» (177).

Мы несколько остановились на работе Канторовича и отчасти Трахтенберга, чтобы показать те теоретические источники, откуда черпали свои познания наши практики-профессионалисты, работающие под гнилым руководством оппортунистов из ВЦСПС. На этих социал-демократических книжках воспитывались в школах сети профпросвещения наши профкадры.

Да, вполне прав был т. Шверник, когда заявил на XVI съезде нашей партии: «Борьба с мелкобуржуазными влияниями должна быть развернута и на фронте теории профдвижения... Мы получили самое печальное наследство от правых в этой области. Правые не только не боролись с трэджюнионистскими теориями, развившимися на глазах у ВЦСПС, но беззаботно предоставляли к их услугам печатный станок профсоюзов». Эти меньшевистские, трэджюнионистские теории питали наших практиков. Несмотря на ряд словесных заявлений лидеров нашего профдвижения о том, что они совершенно согласны с учением Ленина о роли профсоюзов при диктатуре пролетариата, они на деле оставались на трэджюнионистских позициях. Они никак не могли постичь глубокого смысла клича Ильича: «Долой старый профессионализм». Они не поняли той роли, какую должны играть колдоговоры при советских условиях.

Надо прямо сказать, что руководители профдвижения попали в плен чуждой им идеологии и поняли нэп исключительно как отступление. Всю свою волю и энергию они направили односторонне на сохранение мира в нашей промышленности, на защиту рабочих от хозяйственников. Характерно следующее обстоятельство. В начале нэпа много надежд было возложено нашим правительством на привлечение иностранного капитала на концессии. Также была дана возможность функционировать частным предприятиям на арендных началах. В частном капиталистическом секторе действительно было тогда занято значительное число рабочих. В 1923 г. в одной промышленности работало 12,2% рабочих в частнокапиталистическом секторе. В этот период наши руководители профдвижения вырабатывают соответствующий проект коллективного договора. При этом оказывается, что один и тот же договор одинаково годен для рабочих, работающих в частном секторе, и для рабочих, работающих в секторе социалистическом. Лишнее доказательство того, что руководство ВЦСПС фактически не умело различить тех специфических производственных отношений, которые имеют место на социалистических предприятиях. Специфическое, своеобразное, характерное, что отличает положение рабочих социалистического сектора, улетучилось, исчезло. Осталось только общее, нечто расплывчатое, договор рабочих — в о о б щ е, вне всякой зависимости от того обстоятельства, где, в каком секторе они работают. Где бы человек не работал, он, по мнению этих идеологов, нуждается в защите и охране. А для этого есть испытанное средство — колдоговор, единый колдоговор как для рабочих,

работающих у концессионера, у отечественного капиталиста, так и для рабочих, работающих на наших социалистических фабриках, заводах, копиях, транспорте и т. д.

Эта типичная механистическая методология, не видящая за единством никаких различий, не умеющая уловить то специфически новое, что отличает то или иное явление на каждом этапе, проникла также в наше трудовое законодательство. Ограничусь следующим примером. Статья 15 нашего Кодекса законов о труде гласит: «Коллективный договор есть соглашение, заключаемое профессиональными союзами, как представителем рабочих и служащих, с одной стороны, и нанимателем — с другой стороны, которое устанавливает условия труда и найма для отдельных предприятий, учреждений и хозяйств или группы таковых и определяет содержание будущих личных (трудовых) договоров найма».

Это противопоставление профсоюза нанимателю в о о б щ е, без строгого различия между нанимателем в капиталистическом секторе и «нанимателем» в секторе социалистическом проходит красной нитью во всей практике старого руководства в профдвижении. Все отличие в тактике профсоюза по отношению к рабочим в советских предприятиях состоит в том, что в данном случае профсоюзы должны меньше нажимать на нанимателя, чем это полагается по отношению к нанимателям в капиталистическом секторе. Здесь только количественное различие, а не качественное.

Не умея претворить в жизнь основного положения ленинизма, что наши профсоюзы должны стать действительной «школой управления социалистической промышленностью», руководители профдвижения фактически проводили политику трэджюнизма. Ругая вождей амстердамского Интернационала за их трэджюнизм, наши «вожди» полагали, что то, что англичанину смерть, нашему рабочему здорово. Вредно мол воспитывать английского рабочего по-реформистски, изгоняя из профдвижения всякое стремление к борьбе с капиталом, пропагандируя «мир в промышленности», зато полезно и даже необходимо проповедывать мир в советских условиях. Здесь нет места борьбе. Борьба с рвачеством — работать похуже, получать побольше, — борьба с рабскими темпами, борьба за то, чтобы победивший рабочий класс мог скорее «очиститься от всей грязи старого общества и стать способным создать новое общество», — все это фактически оставалось вне поля деятельности профработников. Вся мудрость профработника состоит в том, чтобы никого не обидеть. Профработник должен следить за тем, чтобы хозяйственник не очень-то нажимал на рабочих, но, с другой стороны, следует также удерживать рабочего от предъявления слишком больших требований хозяйственнику. Эта роль миротворчества, эта пассивность к задачам производства характерна для старого правооппортунистического руководства ВЦСПС.

Неудивительно, что когда партия провозгласила лозунг: «профсоюзы — лицом к производству» — старое руководство пыталось саботировать этот лозунг.

Однако эта роль мирового посредника фактически никого не удовлетворила: ни хозяйственников, ни рабочих. И те и другие жаловались, что профсоюзы плохо защищают интересы каждой из сторон. Эклектика как в теории, так и на практике никогда не ведет к чему-либо хорошему...

Колдоговоры — этот инструмент, призванный творить мир в нашей промышленности, этот документ, узаконяющий пассивность, — превратились в продукт бюрократического творчества. Колдоговоры фактически превратились в приговоры третейских органов. Число конфликтов все больше увеличивалось. Более крупные договоры проходили в порядке принудительного арбитража. Хозорганы с своей стороны начали издавать типовые колдоговоры по отдельным отраслям промышленности. Последние превратились в приказы. Колдоговоры в той их старой форме, заимствованной из капиталистических стран, не могли расцвести на советской почве. Это механическое перенесение опыта заключения коллективных договоров в советские условия было обречено на неудачу.

Старое руководство с первого момента широкого проведения колдоговоров смотрело на профсоюзы теми же глазами, как смотрит профработник-реформист на союзы в капиталистических странах. Дело союза защищать интересы рабочих, но не особенно уж напирать на предпринимателя. Рабочий должен добросовестно выполнять свои обязательства перед хозяином, но отнюдь не обязан активно содействовать росту и укреплению производства. Это дело хозяина, а не рабочего. В начале 1922 г. «Вестник труда», — орган ВЦСПС печатает статью-директиву под заглавием: «Коллективные договоры и новые задачи профдвижения». Говоря о политике профсоюзов при заключении колдоговоров с предприятиями последовательно-социалистического типа, автор статьи утверждает: «Союзы выступают в этих случаях как сторона, но сторона благожелательная», и только!

Эта пересадка методов трэд-юнионизма на советскую почву усиленно культивировалась старым руководством. Также расцвели здесь элементы бюрократизма. Рабочие массы фактически были устранены от активного участия и воздействия при заключении колдоговоров. Вся эта работа велась в тиши кабинетов «генералов» профдвижения, с одной стороны, и «генералов» от промышленности — с другой. В результате этого кабинетного творчества появились на свет генеральные договоры. Последние заключались между республиканским хозяйственным объединением, с одной стороны, и соответствующим ЦК союза — с другой. Правда, и тогда кое-кто осмеливался возражать против этого бюрократического главкизма. Но тогдашнее руководство усмот-

рело в этом методе заключения колдоговоров осуществление высшего принципа планирования.

В информационном письме № 4 («Труд» № 139 от 1923 г.) говорится: «Отказ от генеральных договоров был бы вреден... Только центр в состоянии учесть общее положение и состояние всей отрасли промышленности и соответственно этому установить условия труда. Разбросать по отдельным губерниям решение вопросов зарплаты и условий труда единого промышленного организма было бы чрезвычайно вредным как в интересах промышленности, так и в интересах рабочих».

Легко себе представить, как завопило бы старое руководство ВЦСПС, если бы кто-нибудь осмелился заговорить о целесообразности заключения колдоговоров непосредственно между завкомом и заводоуправлением!

Несмотря на то, что жизненная практика жестоко была по теории централизованного заключения генеральных договоров, руководство не отказалось от этого бюрократического метода. Оно лишь старалось несколько смягчить положение, разрешая снабжать генеральные договоры дополнительными соглашениями на местах. Эта мера по существу не могла оживить работу по заключению колдоговоров. Рабочие массы стояли вне этой работы. Они принимали колдоговоры к сведению...

В отчете на VI съезде профсоюзов ВЦСПС вынужден был сделать следующее признание: «Зачастую содержание коллективного договора становилось известным не только рабочим предприятия, но и низшим союзным органам уже после их заключения». Ряд делегатов на съезде жаловался на кабинетные бюрократические порядки заключения колдоговоров.

Любопытно отметить, что этот бюрократический метод заключения колдоговоров нашел одобрение сравнительно недавно на тарифно-экономическом совещании ВЦСПС в августе 1927 г. В резолюции «Об итогах и перспективах перезаключения коллективных договоров» мы читаем: «Тарифно-экономическое совещание признает, что предположения о возможной бюрократизации коллективных договоров, как результата централизованного планового регулирования повышения заработной платы, ни в коей мере не оправдались». Перед нами образец бюрократического самодовольства!

Обычная схема колдоговора включала следующие пункты: 1) условия найма и увольнения; 2) тарифную часть — размеры ставок, сдельные расценки, оплату простоев и брака и т. д.; 3) установление рабочего времени и отпусков; 4) охрану труда; 5) культработу. Все эти пункты вполне приемлемы для любого колдоговора в любой капиталистической стране. Главное же здесь отсутствует: нет ни слова о взаимных обязательствах по отношению к производству. Нет и намека на необходимость борьбы за качество, за уменьшение брака, за труддисциплину, за снижение себестоимости,

за лучшее использование внутренних ресурсов и т. д. и т. п. Все это как-будто никакого отношения не имеет к профорганизациям, все это не дело рабочих, а частное дело хозяйственников. Профорганизация в лучшем случае должна здесь держаться тактики дружеского нейтралитета.

В передовой статье апрельского номера «Вестника труда» за 1926 г. под заглавием: «К перезаключению колдоговоров» мы читаем: «Задача союзов сводится к поддержке обоснованных и продуманных мероприятий хозорганов путем проведения соответствующей линии в РКК, конфликтных органах и т. д.». Вот на какую пассивную роль обрекаются профсоюзы, когда дело касается производства. Колдоговоры носили по существу односторонний характер. Они перечисляли одни лишь обязательства администрации по отношению к рабочим. Последние же были свободны от всяких обязательств. При заключении колдоговоров все внимание рабочих заострялось на вопросах зарплаты, спецодежды, на отпусках и т. п. О производстве же, о поднятии трудовой дисциплины, о проведении экономии, о рационализаторских мероприятиях, о повышении качественных и количественных показателей — обо всем этом ничего не говорится в колдоговорах. Все это мол не дело рабочих.

Ошибочно однако думать, что старое оппортунистическое руководство уже так ретиво защищало материальные нужды рабочих. Оно и этого не делало. Относясь бюрократически к своим обязанностям, руководя исключительно посредством циркуляров, изолируя дело защиты рабочих от хозяйственно-политических задач страны, старое руководство на деле очень слабо защищало повседневные интересы рабочих. Укажем хотя бы на тот факт, что в течение ряда лет фонды, ассигнованные на охрану труда, предприятиями далеко не использовались. Все фонды по улучшению быта рабочих и служащих распределялись администрацией без активного участия союзов. Рабочие часто выражали недовольство той пассивной ролью, которую играло старое руководство, когда речь шла о действительном повышении реальной зарплаты, о перестройке работы кооперации, о жилищном рабочем строительстве и т. п. При каждой кампании по перезаключению колдоговоров повторялись жалобы рабочих на низкое качество спецодежды, на отсутствие умывальников, плохое снабжение полотенцами, на плохую вентиляцию, на отсутствие наблюдения за надлежащей организацией техники безопасности, на полный отрыв профработников от рабочих масс.

Когда говорят, что старое руководство односторонне выставляло в колдоговорах пункты узко-защитного характера, то это лишь означает, что, бюрократически прикрываясь лозунгом защиты рабочих, оно не обращало должного внимания на основные хозяйственные задачи рабочего класса, что не велась борьба за коммунистическое перевоспитание рабочего, за действительное повышение материального и культурного уровня рабочего. Эта линия старого руко-

водства объективно вела к защите рвачества, к трудовой распушенности и хвостизму. Это было явным извращением всех партийных директив о роли и задачах профсоюзов при нэпе.

Любопытно отметить, что вместо борьбы с браком примерные коллективные договоры от 1923 г., разосланные ВЦСПС всем союзным организациям, включают такой пункт: «Если брак произошел по вине работающего, то заработная плата за произведенным вычетом должна быть не ниже  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки работающего».

Характерно также и то, что примерный колдоговор от 1925 г., утвержденный ВЦСПС, весьма либерально прокламирует: «За установленную договором заработную плату рабочие обязуются выполнить соответствующий по договору размер выработки, а также и качество работы». Этот пункт наверное скопирован из текста примерного колдоговора, утвержденного Генеральным советом английских трэд-юнионов... Справедливость мол требует, чтобы хозяйственника не обидеть и за хорошие деньги давать ему хороший товар.

Достаточно ознакомиться с резолюциями, принятыми разными пленумами ВЦСПС старого состава по вопросам перезаключения колдоговоров, чтобы убедиться, насколько все руководство было пропитано ядом трэд-юнионизма, делячеством худшего вида. В этих резолюциях очень подробно говорится о количественном охвате рабочих колдоговорами, о состоянии зарплаты, о правовых моментах колдоговора, словом обо всем, о чем полагается говорить профработнику в любой части света, в любой стране, при господстве капитализма. Нет только во всех этих резолюциях ни слова о тех специфических обязанностях профсоюза и рабочих по отношению к производству, по превращению наемного труда в социалистический труд, ни слова о тех особенностях, которые свойственны только одной стране, стране диктатуры пролетариата.

Старое руководство этих особенностей и не замечало. Оно было в полном плену у тех идеологов, которые проповедывали, что нэп есть только отступление, что нам далеко до того, чтобы догнать капиталистические страны в технико-экономическом отношении. В официальных документах ВЦСПС зафиксировано, что старое руководство целиком придерживалось знаменитой буржуазной теории — затухающей кривой, гласящей, что по окончании восстановительного периода нам предстоит значительно замедлить темпы нашего роста. В резолюции тарифно-экономического совещания ВЦСПС от августа 1927 г. явно говорится о том, «что в дальнейшем рост заработной платы будет проходить более замедленным темпом, чем это было до сих пор, ибо рост народного хозяйства и развертывание промышленности в связи с завершением восстановительного процесса в дальнейшем будет производиться более замедленным темпом». Не ясно ли после этого, что руководители, придерживаясь таких теорий, не способны были вести в бой рабочие массы за высокие темпы, за выполнение пятилетки в более короткие сроки. Ясно также и то, что

«не разгромив троцкистско-правоуклонистской теории «потухающей кривой», мы не могли бы развернуть ни действительного планирования, ни повышения темпов и сокращения сроков строительства» (Сталин).

Насколько старое руководство всячески старалось отделить китайской стеной профдвижение от партийной жизни, насколько оно не видело никакой внутренней связи между колдоговорной кампанией и хозяйственной жизнью страны, об этом свидетельствуют также резолюции V пленума ВЦСПС от октября 1928 г. В этот период все хозяйственные органы страны упорно работали над составлением пятилетки. Страна готовилась вступить в новый этап строительства социализма. Намечались грандиозные темпы. Вся буржуазная экономическая наука в нашей стране с яростью нападала на все проектируемые темпы развития, всячески доказывала утопичность этих планов. В это время собирается пленум ВЦСПС и от имени рабочего класса намечает перспективы предстоящей кампании по перезаключению колдоговоров. Принимается соответствующая резолюция. Констатируется наличие «напряженного финансового положения промышленности», «трудности в области рабочего снабжения», но пленум ни словом не обращается к рабочим о необходимости преодоления этих трудностей, о путях их преодоления, о борьбе за промфинплан. Также ни слова не найдете в резолюции о пятилетке, о грандиозных задачах, стоящих перед рабочим классом в реконструктивный период. Кампания по перезаключению колдоговоров изолируется от хозяйственных заданий страны. Об этом мол пусть позаботится ВСНХ, Госплан; ВЦСПС должен лишь заниматься справедливым распределением тех миллионов рублей из дополнительного фонда зарплаты, которые ассигнованы правительством. Правда, мимоходом говорится также о необходимости повышения производительности труда, но этот момент буквально теряется в подробностях этой пространной чисто-деляческой резолюции.

В период работы указанного пленума вся миллионная партийная масса была глубоко возмущена фактом обнаружения правого уклона в руководстве одной из крупнейших партийных организаций, в московской организации. Вся партия почувствовала грозящую ей опасность со стороны правых оппортунистов. Тов. Сталин тогда еще, до обнаружения контрреволюционных организаций, возглавляемых Рамзиным, Кондратьевым, сигнализировал партии, что «победа правого уклона в нашей партии означала бы нарастание условий, необходимых для восстановления капитализма в нашей стране». В течение всего 1928 г. правая оппозиция мобилизует силы для борьбы с партией и ее ЦК. И вот собирается пленум ВЦСПС и обходит полным молчанием наличие правой опасности в партии, опасности, грозящей реставрацией капитализма. Политика мол не дело профсоюзов. У них свои задачи аполитического характера. Старое руководство видно не

могло понять, что «отказаться от борьбы с правым уклоном — значит предать рабочий класс, предать революцию» (Сталин).

Это стремление оторвать профсоюзы от хозяйственных задач рабочего класса и от его партии сказывается во всей практической деятельности старого руководства ВЦСПС и на его работе по заключению коллективных договоров в частности.

Именно потому, что старое оппортунистическое руководство ВЦСПС не в состоянии было отказаться от меньшевистских взглядов на колдоговор в наших условиях, как на договор между двумя противостоящими сторонами, как на документ, регистрирующий тарифные ставки и сроки отпусков, — колдоговорная кампания обычно превращалась в фейерверчную кампанию. Будучи оторванной от хозяйственных и политических задач пролетариата, она не в состоянии была действительно вовлечь всех передовых рабочих, всю пролетарскую общественность. Разными искусственными мерами пытались оживить этот живой труп — колдоговор старого образца, но никаких результатов!

Старому колдоговору, заимствованному из практики рабочего движения в странах капитализма, нет места на наших социалистических предприятиях. Наш колдоговор есть боевой договор между одной организацией рабочего класса, представляющей личный, субъективный фактор социалистического производства, и другой организацией этого же класса, представляющей об'ективный, вещественный фактор нашего производства. Целевая установка у обеих этих организаций одна — выполнение и перевыполнение промфинплана, догнать и перегнать капиталистические страны в технико-экономическом отношении. Колдоговор является могучим орудием рабочего класса в его борьбе под руководством нашей партии за достижение указанных целей.

ВЦСПС нового состава, призванный партией вырвать с корнем всю правооппортунистическую гниль из нашего профдвижения, недавно опубликовал примерный коллективный договор, который должен помочь нашему рабочему классу показать пролетариату всего мира все преимущества нашей социалистической системы хозяйства. Примерный коллективный договор, утвержденный ВЦСПС 9 ноября 1930 г., содержит следующие 10 разделов:

1. Обязательства сторон по выполнению промфинплана.
2. Социалистическое соревнование, изобретательство и производственные совещания.
3. Подготовка кадров.
4. Охрана труда и культурно-бытовые условия.
5. Заработная плата.
6. Оплата брака и простоев.
7. Наем, увольнение и переводы.
8. Условия труда инженерно-технических работников.

9. Содержание профсоюзных организаций.

10. Заключительная часть.

В этом году впервые колдоговор будет заключаться непосредственно между администрацией каждого предприятия и заводским комитетом. Только установление лимитов по зарплате и производительности труда и некоторым другим статьям централизовано. Это дает возможность действительно превратить колдоговор в орудие выполнения промфинплана и еще больше вооружить рабочий класс в его борьбе за социализм.

Новый порядок заключения колдоговоров, характер и содержание новых колдоговоров возлагают большие обязанности не только на партийные, комсомольские и профорганизации, но и на хозяйственные и плановые организации. Все они должны внести достаточно конкретизации при составлении каждого договора, все они должны помнить, что ныне заключаемый колдоговор есть договор по успешному выполнению планов третьего года пятилетки.

Колдоговорная кампания должна послужить новым стимулом к усилению социалистического соревнования и ударничества, к сбору рабочих предложений, к росту самоконтрактации, к усилению потока лучших ударников в нашу партию.

Как колдоговорная кампания, так и новый коллективный договор должны обеспечить успешное выполнение промфинплана решающего года пятилетки.