(cc) BY

Лобок Дмитрий Владимирович
канд. ист. наук, доцент
НОУ ВПО «Санкт-Петербургский гуманитарный
университет профсоюзов»
г. Санкт-Петербург

ПРОФСОЮЗЫ И СОВЕТСКОЕ ГОСУДАРСТВО В ГОДЫ НОВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ: ОПЫТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА (1921–1928 гг.)

Аннотация*: данная статья посвящена деятельности профсоюзов Советской России в период проведения новой экономической политики (1921–1928 гг.). В работе рассматривается опыт российских профсоюзов по перестройке своей организационной структуры и работы по защите прав и интересов трудящихся, в условиях перехода к рыночной экономике.*

Ключевые слова*: социальное партнерство, профсоюз, коллективный договор, забастовка, новая экономическая политика.*

В условиях формирования и развития новой политической и социально – экономической системы в России, большое значение приобретает вопрос об изучении истории взаимоотношении профсоюзов, государства и предпринимателей на различных этапах российской истории. Перед современным профсоюзным движением России стоит задача сохранить и упрочить своё влияние на происходящие в обществе процессы, стать равноправным партнёром государства и работодателей в складывающейся системе социального партнёрства.

Обращение к опыту взаимоотношений трех сторон социального партнерства, имеет не только познавательное значение, но и большую общественно-политическую и практическую значимость. От того, какое положение будут занимать профсоюзы в политической системе общества, зависит степень влияния трудящихся на разработку и реализацию социально-экономической политики государства.

Изучение процесса эволюции взаимоотношений профсоюзов с государственными органами и работодателями, несомненно, принесёт существенную пользу разработке концепции развития социального государства в России, поможет глубже осмыслить опыт становления и функционирования социального партнерства в России.

В предлагаемой статье, исследуется эволюция взаимоотношений профсоюзов с властью и предпринимателями в период новой экономической политики.

Проведение новой экономической политики, направленное на возрождение рыночных отношений, вызвали значительные изменения в положении рабочих.

6 апреля 1921 года СНК принял декрет, который устранял основные ограничения для перехода рабочих с одной работы на другую [1, ст. 155].

С февраля 1922 года была окончательно узаконена процедура найма и увольнения, как метод использования рабочей силы.

В целях стимулирования трудовой деятельности с началом НЭПа начала разрабатываться новая премиальная система. Летом 1921года была введена система коллективного снабжения, сущность которого состояла в том, что натуральное и денежное снабжение рабочих осуществлялось в виде оплаты за коллективный труд. Размер денежного и продовольственного фонда оплаты труда рабочих и служащих соответствовал производственной программе предприятия. В случае сокращения штата, фонд зарплаты не уменьшался, а распределялся между оставшимися рабочими. Зарплата теперь зависела от норм выработки и квалификации рабочего.

По мере развития рынка сокращалась доля натуроплаты в заработной плате. Если в январе 1922 года рабочим крупной промышленности выплачивалось натурой 77,5% зарплаты, то через год – только 21,7% [2, с. 58–59].

10 сентября 1921 года СНК принял постановление «Основные положения по тарифному вопросу», в которых говорилось о новом порядке оплаты труда. Согласно данному документу на предприятиях вводилась «сдельщина», что ставило зарплату в зависимость от производительности труда. Для воздействия на

нерадивых работников вводилась система штрафов, которые образовывали поощрительный фонд предприятия. Под влиянием принятых мер, уже с конца 1921 года было зарегистрировано падение количества прогулов. Выросла и производительность труда. Если в 1920–21 гг. она составляла 30% от довоенной, то уже через год поднялась до 51%. В свою очередь среднемесячная зарплата рабочего увеличилась к концу 1921 года почти в три раза [3, с. 22, 44, 54].

Несмотря на общее улучшение ситуации, перед рабочими возникали новые проблемы, характерные для рыночной экономики. Низкий образовательный и культурный уровень директоров предприятий порождал многочисленные производственные конфликты. В архивах содержится большой объем жалоб рабочих на несправедливые увольнения, которые происходили без согласования с профсоюзами. Административный произвол часто сочетался с нарушением трудового законодательства. Многие «красные директора» быстро усвоили уроки рыночной экономики по отношению к рабочим. В одной из жалоб рабочих говорилось: «Этот директор, если услышит от рабочего хоть одно слово, то он обычно грозит ему воротами. «А на твоё место у меня найдётся людей много», – и так же выражается по матерному при рабочих, вообще при ком хотите, не стесняясь. При увольнении рабочих, таким образом, делает расписку, что этот рабочий, которого он увольняет, против него ничего не имеет и насильно заставляет расписываться» [4. Л. 234–235. Об.].

Все эти проблемы ставили перед профсоюзами необходимость перестройки своей работы и установления качественно новых взаимоотношений с властью и нарождающимся предпринимательством.

Тезисы «О роли и задачах профсоюзов в условиях новой экономической политики» были приняты и опубликованы Политбюро в газете «Правда» 17 января 1922 года.

Тезисы наметили новый курс профсоюзов в условиях НЭПа. В документе указывалось, что в условиях НЭПа, когда допускается развитие торговли и капитализма, а госпредприятия переходят на хозрасчёт, неизбежно будет возникать

противоречие между рабочими массами и администрацией предприятий. Понимая неизбежность возникновения конфликтных ситуаций, тезисы называли главной задачей момента защиту профсоюзами классовых интересов пролетариата. Для этого, аппарату профсоюзов, предлагалось так перестроить свою работу, чтобы он имел возможность активно защищать своих членов перед лицом работодателей. За профсоюзами признавалось право на создание конфликтных комиссий, стачечных фондов, фондов взаимопомощи и т.п. [5].

Выдвигая перед профсоюзами новые задачи, руководство РКП(б) предлагало внести изменения и в сложившуюся за годы гражданской войны организационную работу. Признавая факт бюрократизации профсоюзов, тезисы предлагали перейти к добровольному членству в союзах. От членов профсоюзов не требовалось более признания политических взглядов правящей партии.

В тезисах особо подчёркивалась вредность всякого вмешательства профсоюзов в управление предприятием. В то же время за профсоюзами сохранялось право выдвижения своих кандидатов в органы управления народным хозяйством.

По сути, тезисы заложили основы политики «социального партнёрства» в условиях становления и развития рыночных отношений периода новой экономической политики. Выступая в последствии на V съезде профсоюзов М.П. Томский охарактеризовал принятие тезисов как «нашу профсоюзную революцию» и начало «нового курса в профсоюзном движении» [6, с. 105].

В своих теоретических работах, посвященных развитию профсоюзов в условиях НЭПа, М.П. Томский стремился обосновать и развить теорию взаимоотношений профсоюзов с государством и его хозяйственными органами. Впервые идеи М.П. Томского были изложены в его статье «Новые задачи профсоюзов», которая была опубликована в журнале ВЦСПС «Вестник труда» за январь 1922 года.

В своей статье, М.П. Томский впервые обосновал теорию «советского тред-юнионизма». Признавая, что пролетариат без подготовки не может управлять

народным хозяйством, М.П. Томский считал, что в новых условиях хозяйствования профсоюзы должны были изменить тактику действия. «Принцип хозяйственного расчёта, – указывал Михаил Павлович, – сам по себе требует строжайшей ответственности уполномоченных государством лиц, так как государство, предоставляя им свободу инициативы, в тоже время налагает на управление промышленными комбинатами и отдельными предприятиями и большую ответственность, а это в свою очередь, требует гибкости, предприимчивости, единства воли и осуществимо лишь при условии проведения сверху донизу единоначалия во всех органах хозяйственного единоначалия во всех органах хозяйственного управления». По мнению М.П. Томского, это влекло за собой необходимость пересмотра взаимоотношений между органами союзов и хозяйственными органами. Профсоюзы должны были отказаться от принципа равной стороны в области назначения заводоуправлений, а также не вмешиваться в ход производства. «Союзы должны уяснить себе, – писал М.П. Томский, – что равные права ведут к равной ответственности, ответственность же двух различных организаций в деле управления промышленностью на практике порою приводит к полной безответственности, что является абсурдом в обстановке развивающихся новых экономических отношений» [7, с. 4].

Признавая необходимость единоначалия М.П. Томский указывал, что гарантии избежать бюрократизации руководителя предприятия не существует. Наряду с воспитанием рабочих, повышением их культурного и образовательного уровня, профсоюзы должны были следить за тем, чтобы интересы нарождающейся советской бюрократии не шли в разрез интересами рабочего класса.

Объясняя неизбежность столкновения интересов администрации хозрасчётных предприятий с интересами рабочих, М.П. Томский писал, что стремление к безубыточности, заставит административно-хозяйственные органы заниматься исключительно данной задачей и неизбежно приведёт к соревнованию с частными предприятиями. При таких обстоятельствах деятельность заводоуправлений не всегда будет отвечать пожеланиям рабочих. Именно в этой ситуации

профсоюзы могут взять на себя функцию защитника интересов работников предприятия, выступая в роли договаривающейся стороны.

Защитная функция профсоюзов в условиях НЭПа определялась так же и появлением частных капиталистических предприятий.

На практике новый курс профсоюзов стал осуществляться уже с июля 1921 года, когда по решению ВЦСПС на некоторых госпредприятий стали заключаться первые коллективные договора для нормирования условий труда [8, с. 137].

В ноябре 1921 года ВЦСПС разработал специальное циркулярное письмо ко всем профсоюзным организациям о новой задаче профсоюзов в изменившихся хозяйственных условиях. Это письмо было разослано по всем ЦК производственных объединений на предварительное обсуждение. В письме говорилось: «Возрождение некоторой части капиталистического хозяйства (частные предприятия, аренда, концессии, свободная торговля и т. п.) и новые формы ведения хозяйства в отраслях государственной промышленности на основах хозяйственного расчёта, трестирование и возможность конкуренции в производстве, введение сдельных систем и заработной платы и т. п. – всё это с несомненностью усиливает элемент эксплуатации наёмного труда в производстве. Вот почему с особой настойчивостью в настоящий момент выдвигается задача профсоюзов в отношении охраны интересов своих классов…» [8].

В феврале 1922 года состоялось заседание ВЦСПС, на котором был рассмотрен вопрос о конкретном проведении в жизнь решений ЦК РКП(б). На заседании была подтверждена зависимость заработной платы от производительности труда, а коллективный договор признан как необходимый документ для организации трудовых отношений. На совещании было отмечено, что задачей профсоюзов становится обеспечение рабочим более высокой заработной платы, чем предоставляет государственный минимум. При этом действие коллективных договоров и соглашений по заработной плате должно было распространяться и на не членов профсоюзов, в воспитательных целях. Совещание признало допустимость забастовок и приняло меры для создания конфликтных комиссий. Была

подчёркнута необходимость перехода к добровольному и индивидуальному членству в профсоюзах [6, с. 48, 88–89, 109].

К началу 20-х годов профсоюзное движение обладало разветвлённой системой союзных и межсоюзных органов. В ВЦСПС входило 23 отраслевых профсоюза, объединявших в своих рядах 6,8 млн человек [9, с. 35].

V Всероссийский съезд профсоюзов проходил 17–22 сентября 1922 года. Съезд прошёл в обстановке полного «единодушия», которое объяснялось составом его участников. Из 775 делегатов съезда с решающим голосом – 727 являлись коммунистами, 46 было беспартийными, а другие партии были представлены 2 социал-демократами [6, с. 376].

В резолюции по организационному вопросу, принятой съездом, отмечалось, что строение профсоюзов должно соответствовать задаче защиты профсоюзами прав и интересов рабочего класса. В соответствии с разнообразием форм организации отраслей народного хозяйства (трестирование, централизованное управление, несовпадение районов действия и т. п.), съезд признал необходимым перенести центр тяжести работы на производственные союзы. Такое решение должно было способствовать защите интересов трудящихся, через коллективные договора и тарифные соглашения в различных отраслях [6, с. 514].

Ставя перед собой задачу защиты материальных интересов трудящихся, профсоюзы должны были стремиться к неуклонному повышению зарплаты.

По мере развития новой экономической политики, в связи с переходом государственных предприятий на хозяйственный расчёт происходит переход к денежной системе заработной платы и коллективному договору, как регулятору оплаты труда.

Соглашаясь с необходимостью перехода к денежной системе оплаты труда, V съезд профсоюзов отметил, что темпы роста зарплаты должны определяться состоянием бюджета государства, размерами хлебного фонда, общей экономической конъюнктурой страны и темпом развития производительных сил. Съезд предостерёг профсоюзные организации от «иллюзий о возможности доведения в

ближайший период размеров заработной платы до уровня довоенного прожиточного минимума [6, с. 376, 527].

Воздействовать на государство, в области регулирования заработной платы, предполагалось через «участие профсоюзов в плановых и регулирующих органах государства и путем союзного влияния на распределение ресурсов производства, государственных субсидий промышленности, налоговых тягот и т. п.» [6, с. 526].

При этом профсоюзы должны были отстаивать выделение большего количества средств для основных отраслей промышленности. Это позволило бы в случае поднятия данных отраслей поднять заработную плату, трудившихся там рабочих, до уровня соответствующего важности данной отрасли и квалификацией труда в ней.

Съезд высказался за чисто денежную оплату труда. В то же время, при проведении этой меры, необходимо было учитывать особенности региона, конъюнктуру хлебного рынка и курс рубля, для избегания инфляции. При этом в целях повышения производительности труда съезд рекомендовал широкое применение сдельной оплаты труда со строгим соблюдением продолжительности рабочего дня [6, с. 527].

Основным методом достижения поставленных целей признавался коллективный договор. «В обстановке диктатуры пролетариата, – говорилось в тезисах, – коллективный договор имеет двоякое значение в отношении частного и государственного предприятия. В первом случае коллективный договор является отражением соотношения сил в экономической борьбе между трудом и капиталом, во втором – отражением экономического положения госпромышленности в целом и данного предприятия в общей хозяйственной системе пролетарского государства» [6, с. 528].

Однако, съезд высказался против идеи декретирования обязательности коллективных договоров. Это объяснялось, тем, что при законодательном призна-

нии коллективного договора государство могло вернуться к твёрдому нормированию зарплаты, а также декретировать обязательное содержание коллективного договора [8, с. 145].

В решениях съезда принятых после обсуждения специального доклада «Регулирование заработной платы и коллективные договоры», подчёркивалась необходимость ознакомления с договором рабочих, обязательность обсуждения его на общих собраниях в цехах. Каждый рабочий должен был уяснить себе положение своей отрасли промышленности и предприятия в общей системе народного хозяйства страны.

Многие отраслевые профсоюзы на местах переходили к системе индивидуализации ставок каждого предприятия в зависимости от его ресурсов. При Губотделах профсоюзов создавались специальные конфликтные (согласительные) комиссии, способствующие заключению коллективных договоров и тарифных соглашений.

Новый курс профессиональной политики, оформившийся с конца 1921 – начала 1922 года, неизбежно повлек за собой возникновение конфликтов между профсоюзами и администрацией предприятий.

В соответствии со статистическими данными за январь – июнь 1922 года, одной из самых главных причин возникновения конфликтов на предприятиях была задолженность по заработной плате, которая достигала 50 триллионов рублей [10].

Другой причиной, порождавшей конфликты и трения, являлось отставание заработной платы от реального прожиточного минимума.

Необходимо отметить, что общее количество забастовок, несмотря на трудное экономическое положение, было крайне слабым.

В соответствии с данными о потерях трудодней в ходе забастовочного движения на одного участника, видно, что за 1895–1917 годы было потеряно в среднем 5,6 человекодней, в 1921 году – 3,7, а в 1922 г. – 2,1 [8, с. 147].

Во многом, слабость стачечного движения объяснялась быстрым реагированием профсоюзов на возникновение конфликтов, стремлением уладить их через переговорный процесс. В соответствии с материалами о по Петроградской и Московской губерниям, за первое полугодие 1922 года. в них произошло 4156 конфликтов, в то время как общее количество забастовок составило всего 39 [8, с. 147].

В соответствии со статистикой конфликтов, профсоюзы улаживали их, даже не доводя до официальных конфликтных комиссий при отделах труда. Так, за первое полугодие 1922 года было разрешено конфликтов:

В союзных конфликтных комиссиях 83,1%.

В конфликтных комиссиях при отд. труда 16,9%.

Тактика союзов, стремящихся к мирному разрешению конфликтов, приводила к определённым положительным результатам. В подавляющем количестве случаев конфликты, разрешаемые через профсоюзные инстанции или с их участием, через органы Наркомтруда, заканчивались в пользу трудящихся.

Результаты забастовок за этот же период показывают иную картину. Из 73 забастовок, о которых имеются сведения, положительно для рабочих закончилось только 40,6%, частичный успех был в 39,9%, а отрицательный результат в 19,7% случаев. При этом в 63 случаях из 73, забастовки проходили без санкции профсоюзов, а 2 – вопреки их решению [6, с. 529].

В тоже время, увеличение количества предприятий, охваченных коллективными договорами и тарифными соглашениями, вело к мирному разрешению конфликтов.

К 1 сентября 1922 года из 389 предприятий Петрограда 242 было охвачено коллективными договорами, а 70 – тарифными соглашениями [11. Л. 6].

Для вовлечения работников в процесс заключения коллективных договоров профсоюзы использовали Наказы для профсоюзных делегатов. Анализ текстов сохранившихся Наказов позволяет говорить, что основной задачей профсоюзного актива являлась всемерная защита интересов членов профсоюзов, улучше-

ние материального положения. Например, в Наказе для делегатов Петроградского губернского съезда работников просвещения отмечалась необходимость усиления защиты правовых и экономических интересов своих избирателей, повышения аккуратной выплаты заработной платы, скорейшего заключения коллективных договоров, которые должны были стать законом для сторон их заключающих, немедленное проведение в жизнь и распространение на всех работников государственного страхования всех видов, своевременной оплаты сверхурочных работ и т. п. [11. Ф. 2. Оп. 1. Д. 1455. Л. 10].

Наряду с перестройкой работы профсоюзов менялось и трудовое законодательство.

Кодекс 1922 года, строился на добровольных соглашениях. В отличие от периода «военного коммунизма», государство устанавливало только минимум заработной платы, который мог превышаться, а также требование соблюдения минимума условий труда (восьмичасовой рабочий день, оплаченные отпуска, ограничения на применение детского труда и т. п.). Коллективный договор, заключённый профсоюзом, становился обязательной, формой трудовых соглашений. При этом право на заключение коллективного договора имел только профсоюз. Закон устанавливал систему примирительных конфликтных учреждений, местных расценочно-тарифных комиссий, примирительных камер и т. п.

В свою очередь, профсоюзы не должны были игнорировать права нанимателей. Невыполнение рабочими требуемой нормы производства могло быть наказано в виде удержаний из заработной платы, которая не должна была быть менее 2/3 от стандартного уровня. В кодексе присутствовал длинный перечень оснований, позволяющий уволить рабочего без компенсаций в случае невыполнения им своего договора. Новый кодекс законов о труде вступил в силу 15 ноября 1922 года.

Принятие кодекса знаменовало собою завершение создания политических, экономических и правовых условий для деятельности профсоюзов в условиях новой экономической политики.

Новый курс в деятельности профсоюзов, поднял их авторитет в глазах рабочих. В глазах многих рабочих профсоюзы оставались, той организацией, которая сможет защитить их интересы в условиях возрождения частнокапиталистических отношений.

Реализуя принципы политики «советского тред-юнионизма», профсоюзы самое серьезное внимание уделяли компании по заключению коллективных договоров.

В целом структура примерного коллективного договора на предприятии оставалась стабильной в течение всего периода НЭПа. Утверждённый, в феврале 1925 года, Президиумом ВЦСПС, примерный коллективный договор содержал 7 разделов:

– общие положения;

– наем и увольнение;

– заработная плата, нормы и порядок оплаты труда;

– рабочее время и отдых;

– охрана труда;

– ученичество;

– культработа.

К коллективному договору на предприятии прилагались «Правила внутреннего распорядка на заводе», которые разрабатывались и принимались в том же порядке как коллективный договор. В правилах определялись обязанности рабочих на предприятии и их права.

Согласно инструкциям ВЦСПС, коллективный договор не должен был повторять положений КЗОТ, так как все положения Кодекса являлись обязательными для работодателей. Профсоюз получал возможность развивать положения кодекса в зависимости от возможностей предприятия.

Коллективный договор распространялся на всех членов профсоюза, что, по мнению, лидеров профсоюзов должно было способствовать повышению роли и

влияния профсоюзов в массах. Однако, это положение формировало иждивенческий подход у рабочих к профсоюзам. Отстраняя часть рабочих от переговорного процесса.

В коллективных договорах предусматривались гарантии рабочим на случай временной остановки работы. Работодатели брали на себя обязательство набирать рабочих через отделы учёта и распределения рабочей силы, при этом, в первую очередь получали работу члены профсоюза. Профсоюзы имели право требовать увольнения рабочих, принятых на работу в обход установленного порядка.

Для работников, избранных на профсоюзную или другую общественную работу, в коллективных договорах оговаривалось их возвращение к прежней должности.

Большое значение для профсоюзов имели пункты коллективного договора, согласно которым, часть средств предприятия отчислялась на культурно-просветительскую работу. В примерном коллективном договоре величина отчислений определялась в размере 1% от суммы заработной платы. Данные средства передавались в распоряжение профсоюза. Присутствовали в коллективном договоре и пункты об отчислении средств предприятия на содержание профсоюзного комитета.

В соответствии с постановлением Президиума ВЦИК от 26 августа 1922 года «О порядке содержания ФЗК и месткомов и заменяющего их делегатского института» был установлен порядок, на основе которого предприятия обязаны были отчислять средства для проведения профсоюзной работы и передавать их профсоюзным комитетам в размере не менее 2% на сумму фонда заработной платы для предприятий до 500 работающих, 1,5% – для предприятий от 500 до 900 работающих и т. д. Эти средства расходовались на зарплату освобождённым работникам и на хозяйственные расходы профорганизации [12, с. 6].

Особое место в коллективном договоре занимал раздел об оплате и нормировании труда. Расчёт тарифных ставок предполагалось производить на основе прожиточного минимума. Денежное выражение прожиточного минимума

должно было рассматриваться в соответствии с движением цен на продукты питания. ВЦСПС рекомендовал профсоюзным органам заключать коллективные договора на небольшие сроки – максимум на полгода. Это было связано с частым изменением цен на рынке.

Постепенно происходило совершенствование решения вопросов оплаты труда. По решению II Пленума ВЦСПС (1922 г.), профсоюзы перешли от государственного нормирования труда к её государственному регулированию. Минимальная ставка для рабочих средней квалификации устанавливалась государственными органами по соглашению с ВЦСПС. В свою очередь, профсоюзные органы на местах стремились к превышению государственного минимума при заключении коллективного договора [13, с. 163].

В связи с тем, что центр тяжести работы по заключению коллективных договоров переносился в первичные профсоюзные организации, требовалось установление чёткого порядка заключения колдоговоров. Для достижения эффективности в данной работе, ВЦСПС разработала специальную инструкцию о порядке заключения коллективных договоров. В ней была произведена классификация предприятий по их значимости, исходя из которой, с каждой группой таких предприятий работали профсоюзные органы соответствующего уровня.

Так владельцы предприятий, имеющих общегосударственное значение, или группы предприятий, расположенных в разных губерниях, но имеющих единое центральное правление, заключали коллективный договор с Центральными комитетами отраслевых союзов.

На предприятиях, где работало более ста человек, не относящихся к вышеуказанной группе, коллективный договор заключался с губернским отделением отраслевого союза.

В предприятиях с меньшим количеством рабочих и служащих коллективные договора заключались местными отделениями отраслевых союзов.

Для концессионных предприятий устанавливался особый порядок заключения коллективного договора. В связи с тем, что иностранные капиталисты заключали договор с Главным концессионным комитетом при СНК СССР, то для

успешного заключения коллективного договора профсоюзы должны были знать условия концессионного договора. Учитывая необходимость поддерживать контакты с концессионным комитетом, вся работа по заключению коллективного договора на предприятии передавалась Центральным комитетам соответствующих союзов.

Благодаря активной колдоговорной компании, к середине 20-х годов заработная плата достигла довоенного уровня.

При этом рост заработной платы наблюдался, прежде всего, в базовых отраслях промышленности. В приведенной таблице представлены, данные о размере заработной платы фабрично-заводских рабочих, от её довоенного уровня за 1924–25 гг. [14. Л. 156].

Таблица 1

Кварталы	Металлисты	Текстильщики	Химики	Кожевники
1924 г.				
Октябрь-декабрь	78,3	109,3	123,1	119,1
1925 г.				
Январь-март	79,6	105,7	121,7	115,6
Апрель-июнь	83,2	105,6	123,3	119,8
Июль-сентябрь	90,7	118,5	135,6	128,8
Октябрь-декабрь	87,5	110,3	132,5	116,5

Профсоюзы очень ответственно подходили к проведению колдоговорной кампании. Их требования к хозяйственным органам практически никогда не превышали возможностей последних. При выдвижении требований профсоюзы старались учитывать все факторы, которые в той или иной мере влияли на уровень заработной платы. Так согласно документам, подготовленным руководством ЛГСПС для переговоров по перезаключению коллективных договоров на северо-западе России, профсоюзы должны были учитывать изношенность оборудования, загрузку предприятий, размеры притока новой рабочей силы в регион, экспортно-импортные планы промышленности, процессы реорганизации производства и т.п. [14. Ф. 6276. Оп. 272, Д. 5. Л. 164–165].

Практика заключения коллективных договоров, показала всю справедливость слов о неизбежности конфликтов между администрацией государственных

предприятий и профсоюзами. По данным архивных материалов, администрация предприятий применяла полный набор методов, присущих рыночной экономике, для отстаивания своих интересов в период переговоров. Среди этих методов можно назвать: затягивание переговоров; запугивание рабочих; повышение зарплаты, в период колдоговорной кампании, среднему управленческому звену; присылка на переговоры неответственных представителей; отказ предоставить профсоюзам материалы по экономическому положению предприятия; выдвижение предложений, идущих вразрез с действующим КЗОТом; отказ от проведения общих собраний, для утверждения коллективного договора и т.п. [14. Ф. 6276. Оп. 272. Д. 6. Л. 89–98].

Такие действия администрации предприятий, приводили к затягиванию переговоров о перезаключении коллективных договоров, срывая тем самым становление партнёрских отношений между профсоюзами и хозорганами. По данным, Петроградских профсоюзов, в период перезаключения коллективных договоров в 1927 году, из 814 договоров, охватывающих 400.000 рабочих, было подписано, на период завершения кампании, только 533 договора, охватывающих 280.000 рабочих [14. Л. 95].

Пренебрежение профсоюзами со стороны администрации предприятий приводило не только к конфликтам, но и ослабляло позиции профсоюзов, которые не могли предотвратить выступлений рабочих. Такая ситуация имела место при проведении реформы заработной платы в 1927–1928 гг. Реформа сопровождалась рядом конфликтов на предприятиях. Попытка административным путём, без предварительных переговоров с профсоюзами, ввести новое нормирование труда и расценки, привела к ряду выступлений рабочих на крупных предприятиях. Так, в Ленинграде произошли волнения рабочих на «Красном Путиловце», заводе «Большевик», текстильных предприятиях. При этом первичные профсоюзные организации не смогли предотвратить конфликта [14. Оп. 272. Д. 6. Л. 91].

В ходе выступлений рабочие использовали весь опыт, накопленный за десятилетия борьбы в защиту своих прав. Они проводили собрания и митинги, организовывали волынки и забастовки. Низовой профсоюзный актив во многих случаях выступал совместно с забастовщиками.

Во многих случаях первичные профсоюзные организации были связаны директивами руководящих органов профсоюзов, которые диктовали профсоюзному активу линию поведения на переговорах, исходя из договорённостей между ВЦСПС и ВСНХ. Нежелание профсоюзных лидеров учитывать мнение рядовых рабочих при проведении переговоров с администрацией приводило к недоверию со стороны рабочих к профсоюзам. Например, в период перезаключения коллективного договора в Ленинградском трамвайном парке им. Калинина, после отказа учесть предложения работников в проект коллективного договора, люди стали покидать собрание, чуть не сорвав его проведение [14. Л. 94].

Интересно отметить, что согласно сведениям отдела статистики труда Петроградского губернского совета профсоюзов, из 30 прошедших в июне – сентябре 1922 года забастовок только одна имела место на частном предприятии. Причина этого в том, что частные владельцы предприятий, поставленные Советской властью в жёсткие рамки, вынуждены были строить свои отношения с рабочими на основе взаимовыгодного сотрудничества. В то время как представители государственных предприятий исходили, в своих отношениях с рабочими, из опыта политики «военного коммунизма». Данная статистика вызывала озабоченность у лидеров профсоюзов, так как это не соответствовало общепринятому подходу к частному предпринимателю, как к классовому врагу. В специальном информационно- директивном письме «О работе профсоюзов в концессионных и частных предприятиях», подготовленном в феврале 1929 года секретарём ВЦСПС А.И. Догадовым, подчёркивалась необходимость «бороться со сглаживанием классовых противоречий» на частных предприятиях. Тревогу руководства ВЦСПС вызывали выступления профсоюзов в защиту работодателей с требованиями о снижении налогов, освобождении от штрафов и т. п. Даже получение профсоюзами дополнительных сумм от частных владельцев предприятий, не

предусмотренных колдоговорами, на проведение революционных праздников и помощь подшефным военным частям расценивалось как подкуп профсоюзных активистов [15, с. 358].

В отличие от государственного сектора, профсоюзы в отношениях с частными предпринимателями стояли на почве классовой борьбы. Коллективный договор на частных предприятиях рассматривался профсоюзами не как инструмент сотрудничества, а как механизм давления на буржуазию.

Справедливости ради нельзя не сказать и о злоупотреблениях со стороны частных предпринимателей. На волне НЭПа поднялась целая волна криминального предпринимательства. Материалы судебных процессов середины 20-х годов пестрят фактами воровства со стороны «цивилизованных» предпринимателей. Только с 1924 года, по словам Ю. Ларина, частные предпринимательство в России стало приобретать «те формы деятельности, которые основаны не на злоупотреблениях, а на коммерческих операциях легального типа» [15. Ф. 6276. Оп. 277. Д. 5. Л. 80–81].

Сложившаяся в годы НЭПа система социального партнерства, оказалась достаточно жизнеспособной, она обеспечивала права профсоюзов в их взаимодействии с органами государственной власти. Профсоюзы оказывали существенное влияние на советскую экономическую политику. Потеряв государственные функции, приобретённые в годы гражданской войны, профсоюзы сумели найти своё место в новых условиях, выступая в качестве партнёра государства, которое признало за ним право на существование в качестве самой крупной массовой организации трудящихся.

Однако, руководство РКП(б) продолжало считать профсоюзы «приводным ремнём» партии. В отношениях партии и профсоюзов ничего не изменилось. Все решения ЦК партии предваряли постановления Совнаркома и ВЦСПС. Правительство продолжало финансировать ВЦСПС, за счёт своих резервных фондов [4. Ф. 130. Оп. 1. Д. 211. Л. 3].

Будущее в отношениях профсоюзов и государства во многом зависело от партийных решений. От её позиции зависело, пойдет ли развитие взаимоотношений профсоюзов с Советским государством по линии партнёрских отношений («советский тред-юнионизм») или профсоюзы вынуждены будут слепо следовать за решениями партии.

Список литературы

1. Собрание Узаконений. – 1921. – №27.

2. Рашин А. Заработная плата за восстановительный период хозяйства СССР. – М., 1928.

3. Струмилин С.Г. Заработная плата и производительность труда в русской промышленности за 1913–1922 гг. – М., 1923.

4. Государственный архив Российской Федерации (ГАРФ). – Ф. 347. Оп. 21. Д. 5.

5. Правда. – 1922. – 17 января.

6. Стенографический отчёт Пятого Всероссийского съезда профессиональных союзов. – М., 1922.

7. Томский М. Новые задачи союзов // Вестник труда. – 1922. – №1.

8. Чекин А. Азбука профдвижения. – М., 1924.

9. Носач В.И. Профсоюзы Советской России в годы гражданской войны (1918–1920). – М., 1978.

10. Материалы по статистике труда. – Вып. 14. – М., 1922.

11. Центральный Государственный архив историко-политических документов (ЦГАИПД СПб). Ф. 457. Оп. 1.

12. Положение о фабзавкомах и месткомах. Справочник профсоюзного работника. – М., 1926.

13. Горелов О.И. Цугцванг Михаила Томского. – М., 2000.

14. Центральный Государственный архив (ЦГА СПб). Ф. 6276. Оп. 272. Д. 5.

15. Профессиональные союзы СССР. 1926–1928: Отчёт ВЦСПС к VIII Съезду профессиональных союзов. – М., 1928.