

С. Робинсон

Союзы и конфликты.

I.

Российское профессиональное движение в прошлом году шло своими особыми путями, в сложном лабиринте социально-экономической структуры нашей страны. Оно должно было приспособиться к особенностям государственно-капиталистического режима, упирающегося в политическую власть рабочего класса. Союзы должны были построить свою общую тактику в соответствии с конечными требованиями пролетарской диктатуры, причем именно в интересах последней лежит последовательная защита элементарных интересов рабочих масс через профессиональные организации.

Задача эта, – сложная и нелегкая, – требует в силу своей новизны громадного такта и умения разобраться в обстановке. Правда, между положением российских союзов и пока еще большинством западноевропейских профессиональных организаций есть известная аналогия: и те, и другие обслуживают (не формально, а по существу) интересы господствующего класса, но расшифровывая эту аналогию, мы сейчас же наталкиваемся на кардинальное различие: российские союзы являются крепчайшей опорой пролетарской диктатуры, амстердамские же организации целиком «плывут» в фарватере буржуазных интересов. Амстердамцы, исходя из предпосылки, что капитализм живуч, что он, несмотря ни на что, продолжает называться прогрессивным фактором общественного развития, делают отсюда логический вывод: выход из тупика послевоенного кризиса лежит только в сотрудничестве с буржуазией, в практике «делового сотрудничества». Конкретно это выражается в отказе от выдвигания далеко идущих требований масс, в половинчатой и двусмысленной защите элементарнейших завоеваний послевоенной жохы (8 ч. рабочий день, права фабзавкомов), в косвенной поддержке принудительного арбитража и т. д. Правда, жизненные интересы масс перерастают оппортунистическую тактику вождей, но, в общем, союзы, находящиеся в амстердамском объединении, пока, объективно, являются последним пристанищем буржуазного строя от нарастающей бури рабочей революции.

Перед нашими союзами история поставила задачу поддержать всем весом массовой организации пролетарскую диктатуру на востоке. Европы, и помочь сделать ее исходной точкой для движения революционных пролетариев во всем мире. В жизни это означает: поддержка союзами политики авангарда пролетариата и содействие укреплению его государственной организации во времена «военного коммунизма. Несмотря на чудовищно–тяжелые внешние условия – блокаду, голод, войну, – профессиональные союзы прекрасно знали, каким путем надо разрешать эту удачу. Но много сложнее обстановка сейчас, когда упрощенный комплекс хозяйственных отношений военно-коммунистического периода сменился рынком со всеми его атрибутами (во всяком случае со многими его прелестями). О новой

союзной тактике много уже писалось и говорилось и на этом мы останавливаться не будем. Нас, в настоящей статье, интересует определенный момент в союзной политике: тактика союзов при конфликтах. В последних ярче всего проявляется сложность обстановки, в которой приходится союзам прокладывать себе дорогу. Между тем, очень редко до сих пор союзные организации вырабатывали наперед тактическую линию в этих вопросах; позиция союза определялась в каждом отдельном случае, часто между различными выступлениями организаций не было внутренней преемственной связи, единственно способной обеспечить непрерывность линии. Болезненнее всего это ощущалось в низовых организациях, которые не поспевали за темпом жизни и часто оставались целиком во власти старых методов и навыков. В то же время от такта заводского комитета, от его способности различать оттенки массовых настроений зависит во время предупредить назревающий конфликт, ввести в надлежащее русло волну движения. НЭп предъявляет к союзам повышенные требования, оказаться на высоте которых может только та организация, которая держит связь с массами, которая усвоила целиком общую союзную линию.

II.

Переход к договорным отношениям между хозорганами в вопросах об условиях труда, наложил свой отпечаток и на содержание; и на способы разрешения конфликтов. Когда союзы безраздельно и неограниченно законодательствовали в тарифной области, когда все вопросы организации труда в предприятии составляли компетенцию союзного органа, – в этот период союз являлся судьей, разрешавшим спорные вопросы заработной платы, рабочего времени, охраны труда и т. д. В настоящее время, поскольку определенный конфликт не вызван нарушением общесоюзной тактики и дисциплины, профессиональная организация выступает в качестве стороны, представляя интересы рабочих. Но не только в этом заключается различие, конфликты стали организованнее в том смысле, что они обуславливаются или нарушением определенных норм договора, или же отсутствием соглашения между сторонами при определении самих норм. Вместо старой расплывчатой «волынки», какой до НЭп'а являлся конфликт, в настоящее время последний (конфликт) в подавляющем большинстве случаев опирается на определенное нарушение договора и отличается конкретностью содержания. Более того, по мере распространения договорных отношений, «волынка», как способ давления на администрацию предприятия или вышестоящие органы начинает, как будто, уступать место другим, более целесообразным формам разрешения спора. Мы не считаем себя вправе делать более решительные выводы, ибо материал, которым мы располагаем, еще слишком недостаточен для этого. В данном случае, я пользуюсь данными Ц. Б. объединенной Статистики Труда, а также другими разработанными материалами. ЦК металлистов за первое полугодие объединения статистики труда зарегистрировал в предприятиях с числом рабочих более ста – 118 случаев прекращения работы (независимо от продолжительности «волынки» или забастовки). Это составляет 19,6 случаев в месяц. В июле число их поднимается до 29, в августе падает до 20, в сентябре, по предварительной справке по 33 губерниям, до 9, в октябре, по такой же справке по 15 губерниям, до 10. (В последнюю справку вошли, однако, все важнейшие промышленные центры); такую же тенденцию мы находим в движении забастовок у металлистов. Здесь данные по месяцам таковы: январь – 5, февраль – 4, март – 6, апрель – 7, май – 11, июнь – 15, июль – 7, август – 2, сентябрь – 2. Число же относительно более мелких конфликтов, разрешенных **организованным** путем за это время значительно возросло. В "Материалах по Статистике Труда", мы находим следующие данные о движении конфликтов, разрешенных отделами труда за различные периоды:

Таблица №1.

	Петроград.	Москва.
Апрель – июнь 3 м.	53	182
Июль – сентябрь 3м.	83	255
Октябрь – ноябрь 2 м.	80	302

Примерно также же данные мы находим и в статистических разработках металлистов (по 23 районам).

Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь
2	14	26	41	142	176	79	129	103	133	368
В среднем за месяц.										
110,3.										

Параллельно идущие, – рост организовано разрешенных конфликтов и сокращение числа случаев прекращения работы совпадают во времени с наибольшим распространением коллективных договоров и тарифных соглашений в металло- и военно-промышленности. С мая по июль большинство обвинений в этих отраслях промышленности перешли на договорные отношения с союзом: в этот период в крупной промышленности заключались преимущественно тарифные соглашения охватывавшие основные вопросы зарплаты – размер ставок, способы исчисления, срок выплаты – и совершенно не касавшиеся всей суммы исключительных и разнообразных правовых вопросов. В мелкой и средней металлопромышленности уже в то время стали заключаться коллективные договоры, регулировавшие все основные вопросы производства и быта рабочих. С октября месяца по всей металлопромышленности, исключая отдельные объединения, заключаются коллективные договоры с детальной разработкой всех вопросов. Сопоставление всех приведенных дат о движении конфликтов и стачек с периодами распространения колдоговоров приводит нас к **предварительному выводу: коллективные договоры способствуют сокращению неорганизованных выступлений и стимулировали разрешение вопросов примирительным путем через соответствующие инстанции примирительного и третейского разбирательства.** Несмотря на то, что новым законодательством предусмотрена широкая сеть всевозможных организаций по разбору конфликтов (конфликтные комиссии, примирительные камеры, третейский суд), роль союзов в разрешении споров очень велика. Приведенные выше данные по союзу металлистов касаются конфликтов, рассмотренных союзными органами в порядке, так сказать, примирительной инициативы.

В практике союзной работы, разбор споров занимает видное место. Это видно также из сравнительных данных Ц. Б. объединенной Статистики Труда о движении конфликтов в союзных органах и отделах труда:

Таблица №2

Москва.		Петроград.		Провин. города.	
Число конфликтов		Число конфликтов		Число конфликтов	
В союз.	В отд. труда.	В союз.	В отд. труда.	В союз.	В отд. труда.
5410	1914	2417	569	1849	874

Данные по Москве и Питеру взяты за период апрель – ноябрь, по провинциальным городам они относятся к июлю – ноябрю, причем за июль – сентябрь речь идет о 42 провинциальных губотделах труда и 178 союзных организациях, а за октябрь – ноябрь – 25 губотделах труда и 90 союзн. органах.

Из таблицы 4-й мы видим, что на 100 конфликтов, разобранных в отделах труда, приходится, разрешенных союзным путем, в Москве – 283, в Питере – 125, в провинции – 212 случаев. Интересно отметить, что конфликты, служившие предметом разбирательства в отделах труда охватывают большее число участников, чем группа «союзных» конфликтов. По тем же данным Ц. Б статистики труда в дальнейшем мы узнаем, что в среднем падает участников на 1 конфликт:

Таблица №3

Москва.		Петроград.		Провинция.	
Союз.	Губотдел труда.	Союз.	Губотдел труда.	Союз.	Губотдел труда.
10	22	22	50	26	41

Таким образом, мы видим, что вся масса мелких, повседневных конфликтов, возникающих в предприятии, попадает в союз, где часто и находит полное разрешение.

Союзы, не являясь судебной или примирительной инстанцией, берут на себя переговоры с нанимателем и ускоряют ликвидацию конфликта. Это, в первую очередь, относится к незначительным по объему и значению спорам, столь часто возникающим в повседневной жизни завода. Мы, к сожалению не располагаем материалами о том, как велик процент конфликтов по всем союзам, не находящих своего разрешения в союзах и, в силу этого, направляемых в разные судебные и примирительные учреждения. Но данные союза металлистов по этому вопросу являются показательными для профессионального движения в целом и поэтому ими можно пользоваться для общих выводов

Из всего числа поступивших в райкомы конфликтов, в другие учреждения передано всего 8,6%. Но за то на это незначительное число конфликтов приходится 42,8% участников всех дел, разобранных союзными организациями. Металлистов на местах на один конфликт, переданный в другие учреждения, в среднем приходится 682 участника против 83 человек, приходящихся в среднем на 1, разрешенный союзом конфликт. Наиболее крупные столкновения были исчерпаны только при содействии отделов труда; на 1 конфликт, переданный в отдел труда, в среднем падает 2.013 участников. Союзы сосредоточили в своих руках руководство движением мелких и средних конфликтов, и от этого, несомненно, значительно выиграл авторитет организации в массах, укрепилась связь между правлением союза и членской периферией. Нельзя, однако, понимать эту роль союза слишком распространительно и включать его в сеть примирительных учреждений. Задача союза в этих вопросах заключается в том, чтобы предупредить развитие небольшого конфликта и изыскать способ безболезненной его ликвидации.

Извращение союзной тактики в этом именно вопросе чревато для профессионального движения и дальнейшими осложнениями. Нэп отвел союзам в тарифной практике место стороны, заинтересованной в удовлетворении жизненных интересов представляемых ими масс, и под этим именно углом зрения они неизбежно рассматривают каждый факт повседневной действительности. Конечно, профессиональные организации в Советской России всю свою тактику строят, исходя из конечных интересов рабочего класса, ибо они составляют неотъемлемую часть пролетарской диктатуры; но, поскольку союзы в настоящих условиях, именно в интересах этой диктатуры выполняют функции защитника интересов рабочих, как продавцов рабочей силы, они, естественно, могут быть только стороной при разрешении всяческих конфликтов. Статистика не дает нам данных для того, чтобы судить, насколько союзы остались верны своим тактическим задачам и насколько они ограничили свою роль, при разборе поступившего из предприятия конфликта полномочиями защитника заинтересованных в споре рабочих. Косвенное доказатель-

ство того, что движение в целом осталось на верном пути, мы видим в том, что конфликты, задевающие широкие круги рабочих, и, следовательно, затрагивающие коренные вопросы труда – размеры заработной платы, своевременную выплату и т. д., не находили, как правило, разрешения в союзе, а попадали в судебную или примирительную инстанцию. На практике дело происходит так: в предприятия возникает конфликт, заводская организация передает дело в союз (правление); последний вызывает предпринимателя и пытается склонить его к уступкам. Случается, конечно, что правление не поддерживает целиком требований своей заводской организации и формулирует свою позицию в виде компромисса, или, что реже всего случается, отвергает притязания своих членов, обратившихся к нему за поддержкой.

В материалах объединенной Статистики Труда имеются интересные данные о распределении конфликтов по результатам разбора. Из всей массы конфликтов, разобранных союзными организациями за июль – ноябрь, 63,2% разрешены полностью в пользу рабочих, 14,2% частично в пользу рабочих и 3,69% закончились компромиссом. Любопытно отметить, что исход разбора конфликтов с числом участников менее 10, оказался для рабочих менее успешным, 31,9% их окончились в пользу нанимателя. Все эти цифры показывают, что союзы пытаются ликвидировать всю массу незначительных конфликтов, не доводя дело до высших инстанций. По существу решение союзной организации является лишь формулировкой позиции рабочих. Согласится противная сторона с мнением союза – инцидент исчерпывается в стенах его канцелярии, в противном случае, дело переходит по принадлежности в соответствующее учреждение. В самом процессе переговоров намечаются пути соглашения, прощупываются возможности полюбовной ликвидации конфликта. Это особенно ценно в отношении конфликтов на государственных предприятиях. Союзы в этих случаях стремятся к соглашению, так сказать, с большим усердием, чем по отношению к негосударственным предприятиям. Этот водораздел в союзной тактике отчетливо выступает наружу в данных о результатах разбора споров в различного рода предприятиях. В государственных предприятиях 29,2% всех споров окончились неблагоприятно для рабочих, в «прочих» всего лишь 10,5%. Эта тенденция союзной тактики явление здоровое: она показывает, что периферия наших организаций обладает неподдельным чутьем действительности. В общем, союзная практика больше всего оперирует с конфликтами, проистекающими из обстановки текущей заводской жизни. В этом нас убеждают и те скудные данные о причинах конфликтов, которыми располагает Статистика Труда. В первом номере «Статистики Труда» (орган Ц. Б. объединенной Статистики Труда) имеются цифры о причинах конфликтов, рассматривавшихся союзными организациями и отделами труда в период июль – август.

Таблица №4

Причины конфликтов.	В союзах.		В отделах труда.	
	Конфликты	Участники	Конфликты	Участники
	В % к итогу.			
I. Заработная плата	79,5	80,2	82,7	94,7
В том числе на почве: а) невыплаты и задержки заработной платы	40,2	47,8	40,7	41,6
б) недовольства размером заработка	22,4	24,8	22,2	40,6

в) расчета при увольнении	12,8	6,1	19,7	6,6
г) прочие причины в связи о зарплатой	4,1	1,5	4,6	5,3
II. Увольнение	3,6	4,9	1,2	0,1
III. Нормы выработки.	4,6	6,1	–	–
IV. Прочие причины	12,3	9,4	11,6	5,8
Всего	100	100	100	100
В том числе:	5,0	4,6	5,8	4,1
I. В связи с заключ. или возобн. колдогов.				
II. В связи с наруш. колдоговора	5,9	5,1	17,4	23,4

Основной недостаток этой таблицы заключается в том, что она охватывает период очень незначительный по времени, и, взятые «наугад» месяцы июль – август в основной промышленности связаны с хроническим упадком производства из-за летних отпусков и сельскохозяйственных работ. Можно впасть в ошибку, делая из этих данных далеко идущие выводы, но все же общая тенденция выступает и в этих данных: серьезные конфликты, возникающие при заключении договоров, или на почве их нарушения, как по числу их, так и по объему действия, в чисто-союзной «судебной» практике, занимают второстепенное место.

Данные по союзу металлистов приводят к таким же выводам: из учтенных за январь – ноябрь 987 конфликтов по 23 райкомам – 624 (63%) приходится на вопросы зарплаты, 178 конфликтов (18%) – на случаи увольнения рабочих. В тоже время, в первом случае задето 73,8 всех участников конфликтов, во втором случае на 1 конфликт падает один участник (0,3%). В пояснении к этим данным, товарищи, составлявшие их, пишут: «Основная причина конфликтов – вопросы, связанные с зарплатой (**задержка в выплате, неправильный расценкок сдельных работ и т. д.**). У нас нет, к сожалению, детализации этих данных по конкретным поводам конфликтов, но из приведенной цитаты ясно видно, что союз металлистов, главным образом, в своей конфликтной работе занят разрешением споров, непосредственно связанных с ходом повседневной промышленной жизни. Мы из всех этих данных заключаем, что, несомненно, **налаживается живая связь между союзной организацией и широкой массой организованных рабочих.** Связь эта не бумажная, не надуманная в тиши всех наших орготделов и секретариатов, а деловая, самой жизнью взлелеянная на близких рабочим вопросах. Союзы выполняют свою задачу защитников интересов не только за столом переговоров при заключении договора, но и в будничной жизни рабочего в самом предприятии. Что новые задачи (последние впрочем уже за собою имеют годичный стаж) союзами, в этой области, в общем переварены, видно и из того, что частным предприятиям посвящено соответствующее внимание. За апрель – сентябрь движение конфликтов по Москве по признаку «хозяина» (скорее в смысле управления, ибо арендованные предприятия не денационализированы) представляется в следующем виде:

Таблица №5

Категория предприятия.	Конфликты.	Участники.
	В % к итогу числа.	
Государственные	59,4	84,3
Прочие	40,6	15,7
Всего	100	100

По другим городам данные не столь разительные, но, как правило, можно установить, что конфликты в частных предприятиях занимают в союзной деятельности место несоразмерное, по сравнению с их значением в хозяйственной жизни страны. Это ярко выделяется в статистических материалах ЦК союза металлистов.

Рабочие металлисты, занятые в частных предприятиях, составляют численно всего лишь 1,2% всех работающих металлистов СССР, в то время как по отношению к общему числу участников-металлистов в конфликтах, они составляют 5%. Это показывает, что участие в конфликтах работающих в частных предприятиях в 4 раза больше, чем в государственных.

Несомненно, что союзам удается постепенно укреплять свои позиции в частных предприятиях и, на показательных примерах защиты интересов этих групп рабочих, поднимать свой авторитет рабочей организации.

* *

*

В подавляющем большинстве случаев, за исключением совершенно незначительных предприятий, конфликты поступают в союз из местных расценочных комиссий: союз получает, таким образом, контроль над деятельностью рабочих представителей в местных комиссиях. Правда, не всегда можно в массе повседневных случаев этот контроль установить; поэтому от правильной постановки работы рабочей части РКК в значительной мере зависит и обеспеченность рабочих своевременной и обоснованной защитой их интересов.

РКК приходится разбирать уйму незначительных конфликтов по самым разнообразным поводам. Взять, хотя бы, данные о числе конфликтов, разобранных по 3 райкомам союза металлистов за сентябрь – ноябрь (Тульскому, Сибирскому и Нижегородскому): всего разобрано 313 конфликтов с 3.182 участниками, причем огромная часть последних добивалась пересмотра сдельных расценок, норм выработки и т. д. РКК в крупных заводах являются серьезной организацией по разбору конфликтов и их работа должна привлекать соответствующее ее значению внимание союзов. О том, охватывают ли рабочие представители в местных комиссиях стоящие перед нами задачи, трудно определенно высказаться только на основании изучения сухих цифр; если взять по 3 указанным райкомам союза металлистов результаты разбора конфликтов РКК, то однородный вывод будет трудно сделать. В Тульском районе неблагоприятно для рабочих окончились 47,3% всех конфликтов, в Симбирском – 21%, в Нижегородском – 53%. В общем, как будто, в решениях комиссии отразился принцип паритета, положенный в основу организационного построения. Как бы там ни было, значительная роль РКК очевидна; более того, она по мере укрепления коллективного договора, как метода определения условий труда, будет расти. Перед заводскими комитетами вырисовывается большая и ответственная задача – укрепить персонально и организационно рабочую часть РКК, – ибо именно РКК в области конфликтов являются фундаментом всего союзного аппарата. В наших условиях, когда союзы полностью нагружены разбором конфликтов, на рабочей части РКК лежит большая ответственность за работу низовых ячеек союзов. От степени успешности их работы зависит сохранение нынешнего положения, при котором союзы играют столь выдающуюся роль в разрешении конфликтов. Эта работа сближает союзы с практикой производства, она вплотную ставит перед нами вопросы тарифной политики и нормирования, в частности, неизбежно, сосредоточивает внимание на важнейших сторонах организации труда и производства в целом.

III.

В российской действительности прекрасно уживаются 2 принципа западной практики конфликтного разбирательства: и союзы, и государственные органы

одинаково интенсивно занимаются регулированием всяческих неувязок, возникающих между рабочим и нанимателем (речь идет, главным образом о государственных предприятиях). В то время, как в различных странах Нового и Старого света господствует или начало государственного вмешательства в конфликты, или так называемая самостоятельность сторон, в Советской России оба принципа переплетаются. Это объясняется, конечно, органической близостью государственной и профессиональной организации пролетариата. У нас установился, освященный жизнью обычай, по которому профессиональная организация рассматривает конфликт в промежутке между двумя стадиями его прохождения: после решения РКК и перед направлением дела в государственное учреждение. Все это, конечно, относится к тем случаям, когда решение РКК не удовлетворяет заинтересованных рабочих, или, когда в отделе союза соглашение с противной стороной не достигнуто. Поскольку дело касается массы конфликтов индивидуального или группового характера, не имеющих общего значения, такой порядок вещей не таит в себе сколько-нибудь значительных неудобств.

Иное дело, когда речь заходит об установлении новых условий труда для предприятия или отрасли промышленности в целом, или же, когда налицо общее нарушение норм договора. В этих случаях, выступление союза в качестве стороны более выпукло и момент договорности сильнее подчеркнут. Мы знаем, что большинство этих столкновений становится предметом разбирательства в третейском суде или примирительной камере. Часть споров попадает в эти учреждения даже раньше, чем исчерпываются все возможности их как бы «внутренней» ликвидации в порядке сговора сторон. Практика показала, что чаще всего конфликты подобного рода передаются прямо из согласительных совещаний союзом в третейский суд; к услугам примирительной камеры стороны, при коллективных конфликтах на почве возобновления договора или его нарушения, обращаются не совсем охотно. Я думаю, что можно объяснить эту нелюбовь к примирительной камере стремлением найти поскорее организацию, решение которой безапелляционно положило бы конец спору.

Между тем советский законодатель не случайно остановился на смешанной форме посредничества, допуская и примирительное, и третейское разбирательство.

Последнее является резервом при разрешении промышленных конфликтов и ему принадлежит решающее слово в споре. Злоупотреблять чересчур частым обращением к этому авторитетному учреждению не следует; от этого лишь пострадает его авторитет, а острое «лезвие» арбитража от чрезмерно частого употреблении также может притупиться. Союзам необходимо пересмотреть свое отношение к институту примирительной камеры, как к органу, способному все же найти решение и тех вопросов, о которых споткнулись согласительные попытки непосредственно заинтересованных сторон. Нужно стремиться сохранить нетронутый авторитет третейского суда путем разгрузки его от разбора конфликтов второстепенного значения. Наибольший эффект может дать третейский суд в интересах народного хозяйства в целом, в том случае, если прибегать к его содействию преимущественно по конфликтам, связанным с заключением договоров. Это тем более необходимо, что за последнее время в среде хозяйственников раздаются возражения против существующей системы третейского разбирательства конфликтов, эти голоса слышны и на промышленных съездах, и в печати. Между тем, материал, – которым мы располагаем, – относящийся к деятельности центральных примирительных и третейских учреждений Наркомтруда за 1922 год, меньше всего дает основания хозяйственным органам мобилизовать общественное мнение против третейского суда. Данные эти, правда, не дифференцированы по центральной примирительной камере и по центральному третейскому суду, но, как мы уже выше указали, большинство серьезных (да и не только) споров попадали прямо в суд,

минуя примирительную камеру. Последнее дает нам право рассматривать эти данные, как характеризующие деятельность одного третейского суда. Из всех **спорных пунктов** 99,4% принято в первоначальной редакции союза, 27,4% в редакции хозоргана и 43,2% – в компромиссной формулировке. Еще разительнее данные о результатах разрешения спорных вопросов зарплаты: **36,4% общего числа их закончились в пользу союзов, 48,5% пользу хозорганов**, остальные 15,1% – компромиссом. Спорные вопросы о размерах ставки и способе ее исчисления разрешены следующим образом: **в пользу союза – 34,2%, в пользу хозорганов – 51,5%**. Все эти данные показывают, что жалобы хозяйственников на чрезмерную подверженность примирительных и третейских учреждений «профсоюзным» влияниям, в деятельности, результатами деятельности НКТ, не оправдываются. В конечном счете, дело не в сетованиях хозорганов, а в том, что в системе наших учреждений, примирительная камера занимает подчиненное место, и за ее счет третейский суд превращается в инструмент разрешения всех будничных споров. Можно было бы в настоящее время пойти дальше и усовершенствовать несколько институт примирительных камер в том смысле, чтобы часть конфликтов разрешать, так сказать, «внутри» промышленности, не используя вкравь и вкось учреждения НКТ. В отношении менее значительных конфликтов это достигнуто деятельностью союзов; более серьезные по размаху и значению споры могут быть предварительно обсуждены и разрешены (не всегда, конечно), в специальных камерах по отдельным отраслям хозяйства. Эта тарифные камеры по производствам должны быть построены на основе паритета при центральных организациях промышленности и транспорта и соответствующих союзов. В задачи их должны входить, как разбор не разрешенных конфликтов, так и совместная выработка общих указаний и руководящих положений по вопросам труда.

Конкретно, дело можно представить себе следующим образом. Между крупным объединением на месте и союзной организацией, на почве заключения договора созрел конфликт: обе организации обращаются в свою производственную тарифную камеру и здесь пытаются разрешить вопрос. Практика последнего времени показывает что на местах, на этой почве, часто создаются внушительные, по числу спорных вопросов, конфликты; т. н., в январе месяце текущего года Южбюро ЦК союза металлистов без участия третейского суда не могло заключить договора с крупнейшими южными трестами Югосталь и Укрмашинтрест). Конечно, союз не проиграл от того, что разрешил эти споры через посредство политически авторитетного судьи. В данном случае, нас интересуют не только практические результаты разбирательства, но также и общая постановка вопроса. Несомненно, что наша тарифная практика в крупной промышленности имеет тенденцию к унификации и к устранению пестроты в договорах. Нельзя понимать это стремление, как, сглаживание особенностей в соглашения с различными хозорганами. Размер заработной платы, объем других обязательства материального характера определяются исключительно экономическим состоянием данного объединения. Во всех остальных вопросах может быть и должна быть осуществлена постепенно единая линия по отдельным отраслям хозяйства. Вопросы найма и увольнения, оплата брака и простоев, цеховые гарантии, основные норма охраны труда и т. д., в конце концов, должны быть унифицированы в отдельных отраслях хозяйства. Я не думаю, что этот должен быть искусственно ускорен: но пора уже предпринять шаги в этом направлении. Тарифные камеры по производствам являются первым шагом, для начала можно ограничиться созданием этих камер в основных и важнейших отраслях промышленности: металлической, горной, текстильной, химической, железнодорожном и водном транспорте. Организация этих камер превратит примир. камеры и третейский суд в последний резерв разрешения конфликтов; от этого удельный вес последних не только не пострадает, но, наоборот, поднимется на еще большую высоту. В этом направлении должна развиваться тактика союзов в ближайшее время в поисках путей к возможно более безболезненному разрешению крупных конфликтов.

Итак, вот те выводы, которые мы можем сформулировать в конце нашей статьи:

1. Коллективные договоры способствовали сокращению неорганизованных выступлений и стимулировали разрешение споров организованным путем через соответствующие инстанции примирительного и третейского разбирательства.

2. Вся масса мелких, повседневных конфликтов, возникающих в предприятии, попадает в союз, где часто и находит полное разрешение.

3. Данные, которыми располагал автор, и которые приведены в настоящей статье, дают основание утверждать, что в итоге конфликтной практики союзов налаживается живая связь между союзной организацией и широкой массой организованных рабочих.

4. Надо уже теперь стремиться к постепенному унифицированию коллективных договоров в вопросах найма и увольнения, оплаты брака и простоев, цеховых гарантий, основных норм охраны труда – в отдельных отраслях хозяйства, для чего должны быть созданы тарифные камеры по отдельным производствам.