Н. ГЛЕБОВ (АВИЛОВ)

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ НА ПУТЯХ ОЖИВЛЕНИЯ СВОЕЙ РАБОТЫ

ИЗДАНИЕ
Ленинградского Губернского Совета
Профессиональных Союзов
1925

Н. ГЛЕБОВ (АВИЛОВ)

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ НА ПУТЯХ ОЖИВЛЕНИЯ СВОЕЙ РАБОТЫ

ИЗДАНИЕ
Ленинградского Губернского Совета
Профессиональных Союзов
1925

HD
6505
.5

БИБЛИОТЕКА
КОММУНИСТИЧЕСКОЙ
АКАДЕМИИ
408
26

Ленинградский Гублит № 13306. Тираж 8.000. Зак. № 358.

Типография Р.-И. О. Ленинградского Губпрофсовета. Красная, 24.

I. „Союзы—ближе к массам".

Профессиональные союзы вышли из гражданской войны ослабевшими, с расшатанным союзным аппаратом, с отрывом высших союзных органов от низших, с отрывом от массы. Это и понятно. Гражданская война и участие профессиональных союзов в ней требовали исключительных методов работы, методов, несвойственных нормальному положению профессиональных организаций. Но в то время никто не мог предложить иные методы работы, поскольку все внимание, все силы профессиональных союзов были обращены на защиту Советской власти от контр-революции и интервенции. Военные методы, естественно, проникали в работу профессиональных союзов. Задания, точность, дисциплина, меры наказания,—все это подчеркивалось в резолюциях наших с'ездов. По существу же, на практике задание превращалось в командование, точность нередко в еще большую расхлябанность, профдисциплина—в голый нажим. Все это не могло не отразиться на связи союзов с массой, все это должно было сказаться на нашей союзной работе.

С окончанием гражданской войны, с переходом нашего государства на мирное строительство профессиональные союзы сразу же обращают внимание

на оживление союзной работы на местах. IV Всероссийский с'езд профессиональных союзов, собравшийся в мае 1921 года, констатировал: 1) недостаточную связь профсоюзов с широкими массами своих членов, а также между самими союзными организациями; 2) недостаточную приспособленность аппарата и методов работы к быстрому выполнению задач, стоящих перед профессиональными союзами. В соответствии с этим было предложено создать такую структуру союзных органов на местах и в центре, которая бы возможно больше приближала союзные органы непосредственно к фабрично-заводской массе.

Особенно отчетливо выявились недостатки работы профессиональных союзов, особенно ярко видна стала необходимость изменения методов союзной работы с переходом на новую экономическую политику.

Раз были изменены основные задачи профессиональных союзов, сводящиеся к защите интересов широких рабочих масс, то тем болёе необходимо было изменить организационные методы работы профессиональных союзов. Переход на добровольное членство, индивидуальное взимание членских взносов, естественно, заставили союзные органы приблизить свою работу к массам.

V Всероссийский с'езд профессиональных союзов, работавший в сентябре 1922 года и положивший начало новым задачам русского профессионального движения, обратил внимание на необходимость развития самодеятельности и инициативы местных союзных организаций—райкомов, завкомов, делегат-

ских собраний. Но вместе с тем этот же с'езд не менее твердо указал на необходимость проведения самой строгой союзной дисциплины. Переходя на новые рельсы работы и не будучи еще уверенным, насколько удачно пойдет эта работа в новых условиях, с'езд подчеркнул необходимость применять самое суровое воздействие по отношению к членам союзов и к организациям, если они не будут проводить решения или исполнять обязательства, которые ставит перед ними высший орган профессионального движения.

Руководящей нитью в работе профсоюзов за весь этот промежуток времени оставалось все большее и большее внимание низовым союзным организациям, все большее и большее внимание рядовому члену профессионального союза.

Еще в 1923 году на V Губернском с'езде Петроградских профессиональных союзов нам пришлось говорить, «что в дальнейшей работе профессиональных союзов центральным местом должны быть умелый подход к массовой работе, изменения методов и нашей тактики, которые еще больше будут способны приблизить наши организации не только к фабзавкомам, но и к рядовому члену профессионального союза». Еще тогда мы видели все недостатки работы профессиональных союзов, присущие эпохе, так называемого, «военного коммунизма». И тогда мы дали лозунг: «союзы—ближе к массам». И когда в ноябре 1924 года собрался VI Всесоюзный с'езд профессиональных союзов, он мог под'итожить все положительные и отрицательные стороны работы профессиональных союзов в новых условиях.

По проверке союзных аппаратов в деле обслуживания широких рабочих масс выяснилось, что нами руководит «циркуляр», что фабрично-заводские комитеты загружены несвойственными им обязанностями, что общие и делегатские собрания созываются редко, подготовка их слабая, посещаемость ниже всякой критики,—все это не могло не обратить на себя внимание VI Всесоюзного с'езда и всех профессиональных союзов в их дальнейшей работе. Вот почему за последний период наше внимание было обращено, главным образом, на проведение в жизнь лозунга: «союзы—ближе к массам».

2. Внимание низовому союзному аппарату.

Лозунг «ближе к массам» практически означал, что руководящие союзные органы прежде всего должны были центром своего внимания, в большей мере, чем раньше, считать низовые союзные ячейки. Этот лозунг за последнее время реально означал укрепление и расширение низового союзного аппарата.

Долгое время единственной союзной организацией на фабрике и заводе был фабрично-заводский комитет, и только. Не всюду были даже делегатские собрания, а если и были, то происходили нерегулярно, не имели плана работ, не обладали нужным авторитетом и влиянием, в цехах не было уполномоченных. Все это ослабляло союзную работу на фабриках и заводах. Вот почему прежде всего нужно было обратить внимание на укрепление нашей работы на предприятиях. В цеху должен был быть цеховой упол-

номоченный, а в крупных цехах даже бюро, причем как уполномоченный, так и бюро должны быть выбранными общим собранием рабочих цеха.

Нужно сказать, что кое-что союзы в этом отношении сделали, но очень мало,—не всюду даже есть уполномоченные в цехах, а если и есть, то они чаще всего не выбираются цеховым собранием, а назначаются заводским комитетом. Обращено большое внимание на институт делегатских собраний,—расширен их состав, работа ведется более планомерно и оживленно; расширены фабрично-заводские и местные комитеты и их комиссии; установлен регулярный созыв низовых союзных организаций; созданы новые производственные ячейки — производственные совещания.

Цифры, которые имеются в распоряжении союзов, указывают на большие достижения, но эти цифры говорят пока лишь об укреплении и расширении нашего же низового союзного аппарата, т.-е говорят о том, *что союзы сделали сами для себя*. Правда, расширение состава низовых ячеек втянуло новые тысячи членов в активную профессиональную работу, но только тысячи, а не всех; правда, проделанная работа усилила самодеятельность рабочей массы, но еще очень слабо, затронув только верхние пласты, вся же масса еще не настолько самодеятельна, насколько это необходимо для развития профессионального движения. Следовательно, мы за это время приблизились к рабочим массам лишь условно через укрепление и расширение нашего низового аппарата. А этим задача выполнена лишь наполовину.

Правда, нужно прямо сказать: тот низовой профсоюзный актив, которым располагают наши союзы, является колоссальным достижением русского профессионального движения,—ничего подобного нет ни в одной стране мира. Этот профактив является связующим звеном между руководящим органом союза и организованной массой. Уполномоченные, делегаты, фабзавкомы и месткомы—это глаза и уши профессионального союза. Чем крепче профактив на предприятии, тем легче предупреждать конфликты, тем легче улучшать все стороны положения и быта рабочей массы, тем легче поднимать ее культурный уровень.

3. Низовой союзный аппарат—ближе к массам.

Чтобы выполнить задачу целиком, необходимо, чтобы наши низовые союзные ячейки сами больше приблизились к массам. Нельзя, понятно, сказать, что наши первичные ячейки далеки от массы,—нет, они работают в самой гуще рабочей массы—на фабрике, заводе. Но дело все-таки не в расстоянии, дело в качестве работы,—*мало того, чтобы ближе подойти к массам, надо подойти умело.* В работе фабзавкома, культкомиссии, комиссии по охране труда и др. органов все должно быть направлено к тому, чтобы умело подойти к рядовому члену, чтобы больше помочь ему, оказать реальную поддержку. Таким образом, если год тому назад лозунг «ближе к массам» практически означал: «внимание низовым союзным организациям», то теперь этот лозунг, оставаясь глубоко жизненным, должен озна-

чать: *чтобы наши низовые союзные органы действительно и умело подошли к рабочей массе.*

Делегат, уполномоченный цехом должны быть близки массе, родными ей; надо, чтобы каждый рабочий знал своего уполномоченного, видел в нем советника и помощника. Делегат не только тогда, когда он на делегатском собрании, а именно когда он в цеху,— он должен сознавать, что является выборным человеком и обязан по отношению к тем, кто его выбрал, быть «отцом родным». Этого у нас почти не бывает. По-нашему, глубоко прав тот рабочий, который говорит: «если ты делегат, так ты помоги рабочему в любой постигшей его беде, и если ты видишь, что рабочий твоего цеха, твоего десятка нуждается в товарищеской моральной поддержке, выручи его, помоги ему».

Дело ведь не в том только, чтобы качественно отобрать низовых профработников. Это лишь ползадачи. Вторая часть задачи, если мы хотим хоть сколько-нибудь провести лозунг «ближе к массам», сводится к тому, чтобы фабзавкомщики, уполномоченные, делегаты, члены различных комиссий сами действительно близко и умело подошли к рабочему. Какой-нибудь самовлюбленный фабзавкомщик скажет: «да как же так — мы работаем на заводе и вдруг далеки от массы». По-нашему, можно сидеть прямо в цеху, смотреть прямехонько в глаза рабочему и быть далеким от него. Все сводится к умению, к такту в подходе каждого из нас к рабочей массе. Если низовой профработник умеет подойти к рабочему, если у него есть пролетарское чутье, такт, тогда он хороший массовик, хороший профработник. Одна из главных наших задач сейчас и заклю-

чается в том, чтобы уметь этого массовика, хорошего массовика, воспитать не в школах, не лабораторным путем, а в самой практике работы профессиональных организаций.

4. Очередная задача — изменить методы работы.

Самое ценное в работе—это уметь видеть свои недостатки и своевременно их предупреждать. Вот почему, говоря правду, нужно признать, что у нас еще во многих случаях остаются старые методы союзной работы, методы, которые присущи эпохе т. н. «военного коммунизма». Командование, нажим, волокита—все это характерно для многих союзных организаций.

Еще X с'езд Р.К.П. после дискуссии 1921 года принял решение, которое считаем не лишним напомнить теперь. Это решение как раз касается методов работы профсоюзов. С'езд постановил:

«Главным методом профсоюзов является не метод принуждения, а метод убеждения, что нисколько не исключает того, что профсоюзы, в случае надобности, успешно применяют и методы пролетарского принуждения. Перестройка профессиональных организаций сверху совершенно нецелесообразна. Методы рабочей демократии, сильно урезанные в течение жесточайшей гражданской войны, должны быть в первую очередь и шире всего восстановлены в профессиональном движении. В профессиональных союзах прежде всего необходимо восстановить широкую выборность всех органов профессионального движения

и свести к действительному неизбежному минимуму применение назначенства. Профессиональная организация должна быть построена на принципе демократического централизма. Вместе с тем в сфере профессионального движения особенно необходима самая энергичная и планомерная борьба с вырождением централизма и милитаризованных форм работы в бюрократизм и казенщину».

Кто же будет спорить, что нам нужна крепкая профессиональная дисциплина? Но каждый из нас должен будет согласиться, что не всякими методами можно и должно эту дисциплину проводить. Возьмем такой факт. На делегатском собрании крупного завода был заслушан доклад о посещаемости общих и делегатских собраний и было решено сокращать в первую очередь тех, кто пассивно относится к жизни профессионального союза, т. е. тех, кто не посещает регулярно общих и делегатских собраний. Можно ли допустить проведение профессиональной дисциплины такими методами, которые сводятся, ни больше ни меньше, как к лишению куска хлеба за то, что член союза пассивно относится к жизни своего союза. Легко—прогнать с завода, легко—исключить из членов профессионального союза, но гораздо труднее такими методами воспитать среди членов союзов активность и самодеятельность. По нашему глубокому убеждению никакой активности масс мы не создадим, если будем лишать куска хлеба рабочего за то только, что он пассивно относится к жизни профессионального союза. Вместо того, чтобы принимать подобные решения, не лучше ли было бы подумать о лучших методах работы—об оживлении об-

щих и делегатских собраний, подумать о методах, которые бы действительно способны были поднять пролетарскую активность в широких массах членов профессиональных союзов.

Когда мы говорим об умелом подходе к массам, то мы имеем в виду не только профессиональные верхи, но и главным образом наши низы: уполномоченного, делегата, члена фабрично-заводского комитета. Именно они должны поставить свою работу так, чтобы профессиональный союз действительно стал ближе к массам. Отсюда практическая задача — изменить методы работы. Для нас не может быть безразличным, когда мы слышим из беседы с председателем завкома жалобы на пассивность членов союза, когда этот председатель в докладной записке прямехонько говорит: «что бы докладчик ни предлагал—собрание все принимает; кого бы мы только ни выдвигали в фабзавком, в комиссии, в различные общественные организации, на с'езды, на конференции, хотя бы даже рабочий его и не знал,— все равно все принимается единогласно и без всяких возражений». Такие случаи заставляют каждого из нас задуматься. Здесь что-то болит, есть какая-то язва в нашем союзном организме. Эта язва, видимо, об'ясняется не только тем, что рабочие пассивны или что они согласны голосовать за кого угодно, и, понятно, не только тем, что они уж слишком доверяют нам. Дело не в этом. Слов нет, что рабочий, член профессионального союза, доверяет своему профессиональному союзу, доверяет коммунистической партии, но нельзя этим доверием злоупотреблять настолько, что это будет не в пользу, а в ущерб нашей работе.

5. „Нужно оживить союзы!“

Совсем недавно тов. Зиновьев указал на необходимость оживления союзов. В наших условиях это не просто случайно сказанная фраза,—эта фраза в наше время имеет глубокое содержание, в особенности, если под «союзами» разуметь не только союзный аппарат, но всех поголовно организованных в союзы рабочих. Профессиональным союзам нужно подумать над оживлением самих себя и над оживлением самодеятельности рабочих и служащих, которых они организуют.

Но что разуметь под оживлением союзов? Понятно—всю нашу работу снизу до верху, в особенности производственную работу. Но заострить внимание нужно на одном—на более разумном, умелом, тактичном подходе к выборам. Это больное место нашей союзной системы. Здесь больше, чем где-либо, нужно устранить командование и нажим и нужно это устранить самим.

Настало время немножечко изменить нашу союзную систему. Ничего плохого в этом нет. Как достигнуть того, чтобы рабочий голосовал с разбором, чтобы он нашу резолюцию принимал не механически, а сознательно, чтобы он голосовал за того, кому он действительно доверяет. Теперь все эти вопросы больше, чем раньше, встают перед нами. За годы гражданской войны, естественно, создалась такая атмосфера командования и нажима, без чего и нельзя было обойтись, но без чего в настоящее

время обойтись можно. Можно устранить командование, устранить ненужный нажим.

Ведь как у нас, действительно, происходят выборы? Вот к примеру маленькая справка. При перевыборах одного участкового комитета председатель, видя, что кандидаты от учка не проходят, заявляет: «комитет за ведение данного собрания снимает с себя всякую ответственность, т. к., по его мнению, собрание ведется неправильно», и собрание закрывает. Представьте себе, что по этой дорожке можно пойти и дальше, что при выборах Губернского Совета Профессиональных Союзов предложили бы список, а делегаты не согласились бы его полностью принять, и председатель с'езда заявил бы, что он снимает с себя ответственность за ведение с'езда и попросил бы разойтись. Как бы ответили делегаты на такой поступок своего председателя?

Если мы так будем работать и с такими методами подходить к массе, то у нас, правда, может быть внешне все будет хорошо, но это будет казенная внешность, нездоровая, которую нужно изменить во что бы то ни стало. Когда в вышеприведенном примере председатель говорит: «я снимаю с себя всякую ответственность», спрашивается, перед кем он снимает ответственность—во всяком случае не перед рабочим собранием, которое его выбрало председателем. Он не может сказать также, что снимает с себя ответственность перед партийной организацией. Партийная организация не уполномачивает нас на такие безответственные поступки.

Говорят, что у нас любят упрощать работу. Это совершенно справедливо. Вот пример.

Пришел я как-то на один из наших заводов и спрашиваю: «Как у вас цеховой уполномоченный выбирается?». А мне отвечают: «У нас все члены завкома в свое время—полгода тому назад—выбраны в завком, мы их и назначили в цеховые уполномоченные». Мы знаем, что у нас завком—выборный орган, но если мы членов завкома распределим по цехам, то, извините, это будет уполномоченный завкома, но ни в какой мере не уполномоченный цеха. Что значит уполномоченный цеха? Это значит, что цех его уполномачивает, выбирает, а товарища, посланного завкомом, цех не уполномачивал и для этой роли не выбирал.

Уклон это или не уклон? Это уклон, это упрощение работы. Вот этого и не нужно делать. Необходимо самое чуткое отношение к массе. Эта масса станет больше доверять уполномоченным, если они будут выбраны общим собранием цеха. Ну что в этом худого, только лишний раз нужно созвать собрание, немножко больше потрудиться, чего подчас нашему брату не хочется. Ведь такой подход только укрепит нашу организацию, создаст ей большее доверие.

6. Больше налечь на выборность.

Выборы союзных органов снизу до верху должны происходить более свободно. В практике голосования обязательно следует установить персональное обсуждение кандидатур—каждой в отдельности, ни в какой мере не навязывая во что бы то ни стало неприемлемых кандидатур, внимательно прислушиваясь к настроениям и желаниям избирателей. Это даст

нам возможность увидеть рабочие массы такими, «как они есть». И мы не ошибемся, если скажем, что и тогда рабочие массы будут с нами, будут выбирать тех, кто наиболее активен, кто наиболее сознателен, кто хорошо защищает интересы не только отдельных рабочих, но и интересы всего рабочего класса.

Когда мы говорим о необходимости устранить командование, нажим, то это прежде всего означает умелый подход к выборам. Как производятся выборы? Списками. Мы от списков, во что бы то ни стало, не отказываемся. Мы знаем, что выборы должны происходить организованно, а под организованным проведением выборов нужно разуметь и списки. Но когда мы возражаем против списков, то этим хотим сказать лишь одно, что когда на общем собрании завода или на фабрично-заводской конференции предлагается голосовать список нового завкома, то этот список не нужно рассматривать как откуда-то данную директиву, которую нужно выполнить во что бы то ни стало, для проведения которой нужно хоть в лепешку разбиться, заставить замолчать всякого, кто будет говорить против списка, нажать и добиться того, чтобы этот список прошел целиком и полностью. Вот этого делать не надо. Высшие профессиональные и партийные органы к этому нас не обязывают. На список нужно смотреть как на ориентировочный, который только в основном рекомендуется к проведению. Можно и против списка не возражать, но нужно этот список проводить умело. Рабочий хочет выбирать коммуниста, он не хочет меньшевика, порою не хочет даже и беспартийного,

Коммунистическая академия

но он хочет, чтобы ему был предоставлен выбор среди коммунистов, он хочет голосовать за такого коммуниста, которого он знает, которому имеет основания доверять.

Правильно ли такое требование масс или неправильно? Правильно. Не нужно создавать такого положения, которое укрепляет недоверие к нам масс. Мы добьемся в тысячу раз большего доверия, если будут проводиться персональные выборы. Мы привыкли, чтобы у нас выборы происходили «без сучка, без задоринки»; пусть будут эти сучки и задоринки, меньше будет пассивности членов, больше активности и самодеятельности, больше авторитета в выборных органах. Тогда мы действительно ближе подойдем к массам. Нужно усилить демократию в союзе и на заводе, нашу пролетарскую, а не буржуазную демократию, не демократию в кавычках, в результате которой в президенты Республики проходят Гинденбурги, — такой демократии нам не нужно, не нужна она ни одному нашему рабочему.

Когда мы говорим, что нужно немножечко налечь на выборность, это не означает, что союзные и партийные органы предоставят выборы стихии. Нет, руководство должно быть, иначе наши органы на заводе перестанут быть тем, чем они должны быть. Но опеке и мелочному вмешательству со стороны верхушечных союзных органов не должно быть места.

Рабочие нередко поговаривают о союзных работниках как о «назначенцах». Нужно эти разговоры убить на корню, и не административным воздействием, не расправой с «крикунами», с «бузотерами», а умелым товарищеским подходом к массе и ее тре-

бованиям. Мы не откажемся от организованного проведения выборов, мы не должны отказаться от предложения своих кандидатур, но если данная кандидатура неприемлема избирателям, нужно с этим считаться, нужно иметь чутье и согласиться на новую кандидатуру, если на ней настаивает большинство собрания. Списки должны носить ориентировочный характер, и тогда только будет действительная смычка союзного органа, союзной организации с широкой рабочей массой.

7. Укрепляй добровольное членство.

Мы перешли на добровольное членство. Членские взносы у нас взимаются индивидуально. Но отсюда не вытекает, что в области союзного членства мы выполнили все. Нет, далеко не все. И здесь еще очень много нужно сделать, чтобы достигнуть полной добровольности. Меньшевики говорят, что нашему рабочему глубоко безразлично, приписан ли он или не приписан к союзу. Но это неправда. Неправда и то, что мы будто принуждаем рабочих вступать в члены профессионального союза. Рабочего принуждает итти в профессиональный союз экономическая необходимость и пролетарское сознание. Наши профессиональные союзы так же, как и профессиональные союзы капиталистических стран, при заключении колдоговоров добиваются преимуществ для членов союзов при поступлении на работу. Это уже одно заставляет рабочего дорожить своим членством и добровольно, без принуждения со стороны союза вступать в профессиональную организацию. Но в бур-

жуазных странах рабочий менее дорожит своим членством, потому что он там легче поступит на работу, не будучи членом профессионального союза, там предприниматель борется за свободу труда и найма, там он отдает предпочтение неорганизованному труду. У нас же хозяйственники идут навстречу союзам, принимают на работу преимущественно членов союзов. Эта экономическая необходимость дополняется сознательностью наших рабочих, и все вместе взятое дает нам поголовно организованный в профессиональные союзы пролетариат.

Необходимо лишь добиться того, чтобы при приеме в члены профессионального союза поменьше было волокиты и явных злоупотреблений. Нередко можно наблюдать, когда месяцами не оформляется членство или когда отказывают в приеме, мотивируя это тем, что когда-то, положим, служащий работал в министерстве внутренних дел; то, что он служил в министерстве внутренних дел—это еще не мотив, чтобы его не принять в члены союза; другое дело, если он по министерству внутренних дел был охранником, полицейским, жандармом или кем-либо в этом роде.

Равным образом нужно быть крайне тактичными, когда дело касается исключения из членов профессионального союза. Бывали случаи, когда исключали и при этом постановляли: «исключить, как балласт». Ну, разве это мотив! Разве можно исключать из профессиональной организации «как балласт»! Этого делать нельзя. Исключать можно и должно, но лишь имея для этого достаточные мотивы.

Нередко можно наблюдать, когда при переходе рабочего из союза в союз на первый план выдвига-

ются цеховые соображения, когда союзы тормозят этот переход, в особенности, чернорабочих, и создают недовольство союзной организацией. Нельзя также исключать членов из союзной организации верхушечными органами, — это нужно делать решениями общих собраний. И тем более нельзя допускать, хотя бы в виде редких исключений, исключения членов из профессионального союза в виде расправы с «крикунами», с «бузотерами». Всего этого нужно избегать. Нужно действительно создать добровольное членство.

8. Береги рабочую копейку.

В союзах имеется не малый процент неплательщиков членских взносов, немало и растратчиков союзных денег. На это нужно еще и еще обратить исключительное внимание, подумать над причинами, порождающими это зло. Мало того, чтобы обратиться к сознанию членов профессиональных союзов, необходимо самим посмотреть на недостатки нашего финансового хозяйства и начать бережно относиться к рабочей копейке, а из того, что мы собираем с членов союза, меньше расходовать на союзный аппарат, больше на самих членов союза.

Наши финансы укрепились—это бесспорно. Курс, взятый профессиональными союзами в своей финансовой политике, выражающейся во все большем сокращении расходов на содержание союзного аппарата и увеличении расходов на массовую работу, правилен. Но курс пока остается курсом, а аппарат все еще пожирает громадные средства, на массовую же

работу все еще тратится слишком мало. Больше всего должно нас беспокоить, сколько нами расходуется на управление союзным аппаратом. Управление аппаратом губотделов, Центральных Комитетов союзов, ГСПС берет несоразмерно большие средства, ложится слишком большей тяжестью на бюджет союзных организаций.

И именно то, что наши финансы укрепились, обязывает нас к самому жесткому регулированию нашего финансового хозяйства, к самому бережному расходованию союзных средств. Очень часто мы говорим, что на аппарат тратим 15—20%, но это или самообман, или явный обман тех, кому мы это говорим. 15—20% берет у нас содержание штатов, но к этому следует прибавить столько же на административно-хозяйственные расходы. Дополнительно к этому нужно знать, что отчисления в ЦК союзов и ГСПС— это по существу также отчисления на аппарат. И если подсчитать все это, то окажется, что аппарат пожирает до 70 процентов союзных денег. Это обязывает нас пересмотреть союзный бюджет и сделать вывод: меньше расходов на союзный аппарат, больше на культурно-просветительную работу, на помощь безработным и на другие виды непосредственной помощи членам союза.

Наша задача—стремиться к тому, чтобы расходы на массовую работу составляли, примерно, 50% ежемесячных доходов.

Когда мы приведем наше финансовое хозяйство в порядок, когда не будем разбрасываться средствами, тогда меньше будет растратчиков; когда мы меньше будем тратить на союзный аппарат, а больше средств

перекладывать на низового члена союза, тогда меньше будет неплательщиков членских взносов.

Если мы говорим о недостатках нашего финансового хозяйства, то мы должны включить сюда и наши низовые органы — фабрично-заводские комитеты. Там также не умеют «по одежке протягивать ножки»; там не меньше, а подчас больше небрежности в расходовании союзных средств; там не меньше, а, пожалуй, больше отсутствует правильная система финансового хозяйства. Достаточно привести пример с одним заводом, чтобы заключить, как не правильно ведется это финансовое хозяйство. По проверке содержания одного завкома оказалось, что там штат состоит, примерно, из 76 человек. Подумайте, аппарат фабрично-заводского комитета — 76 человек! Ни в одном губотделе, ни в одном губпрофсовете, пожалуй, столько работников нет. И когда покопались, проверили, то пришли к заключению, что можно сократить до 23-х, причем губотдел этого союза с таким решением согласился. Спрашивается, где же они раньше-то были, когда у них лишних 53 человека обременяли союзный бюджет.

Отсюда следует вывод, что профессиональным союзам нужно позаботиться о налаживании финансового хозяйства не только вверху, но и внизу, в наших фабзавкомах и месткомах.

9. Отчетность прежде всего.

Необходимо лучше наладить общую отчетность профессиональных союзов, а особенно — финансовую. Так просто, казалось бы, понять, что

член профессионального союза должен знать, куда расходуются собираемые с него членские взносы, но не так просто это делается.

Вот передо мною отчет губотдела, небольшой, приноровленный к конференции, для массы; в расходной части сказано: «выдано разным лицам и местам 48.000 р.». Позвольте — скажет член союза — каким это «разным лицам и местам 48.000» из бюджета всего-то в 80.000 руб. Это пример того, как не надо составлять финансовый отчет. Финансовая отчетность должна быть совершенно ясна и понятна для рядового члена союза. Всякие «балансы», «дебеты», «кредиты», «счета подотчетных лиц»,—все это должно быть выброшено из финансовых отчетов, если они публикуются для широкой массы членов профессиональных союзов. Отчеты необходимо — и почаще — публиковать в печати, развешивать в предприятиях. Это необходимо не только для губотдела, ГСПС, но и для фабкома и месткома. Союзные денежки должны быть, как на ладони, видны каждому члену союза,— тогда больше будет доверия к союзной организации, меньше воровства, больше порядка.

То же нужно сказать и относительно общей отчетности. Нужно гнаться не за об'емом отчета, а за популярностью, простотой, ясностью. Отчет-книга должен быть заменен отчетом-брошюрой, а еще лучше отчетом-плакатом, который можно раздать, по возможности, каждому члену союза или расклеить по фабрикам, заводам, учреждениям. В отчете нужно говорить, главным образом, о том, чтб союз сделал для рядового члена, в чем выразилась помощь, поддержка, когда нужно—защита; а не о том, сколько

написано и разослано циркуляров, сколько поступило «входящих» и отправлено «исходящих». Этого члену союза не нужно. Он должен знать, в чем ему союз за квартал, за год реально помог и в чем эта помощь выразилась.

10. Беспощадная борьба с растратами и пьянством.

Растраты и пьянство—вот наибольшее зло, которое только может быть в союзной организации. С этим злом должна вестись систематическая беспощадная борьба. Никакой мягкости, никакого потворства здесь не должно быть. Количество растратчиков почти не сокращается, и не только потому не сокращается, что у нас кругом жулики, а и потому, что плохо у нас налажено финансовое хозяйство, плоха отчетность. Есть старая русская пословица: «бери там, где плохо лежит». Факты это только подтверждают,—там, где у завкома союзные деньги плохо лежат, там и растрат больше. Действительно, если казначей, член фабзавкома неуравновешенный, балованный, с недостаточным пролетарским сознанием, видит, что союзные деньги легко брать, то почему и не взять. Достаточно споткнуться где-нибудь, запутаться в деньгах, проиграть, чтобы вывернуться за счет союзных средств, а это легко сделать, когда финансовых книг нет, когда союзные деньги по карманам лежат иной раз вместе со своими. Шут их разберет—какие мои, какие общественные. Вот этого-то и нужно избегать.

Слов нет, что есть и злостные растратчики, есть люди, которые идут на прямой грабеж, с ними

нужно расправляться со всей строгостью пролетарского воздействия. Но нельзя также потворствовать и тем, которые, якобы, растратили случайно, по оплошности, «по неграмотности», по несознательности. Очень часто бывает, когда рабочие сами покрывают растраты и растратчиков. «Хороший, де, парень, свой, с кем грех да беда не случится!» Такое отношение будет лишь содействовать увеличению количества растратчиков, и с этим отношением нужно также решительно бороться.

Вот пример, в котором сквозит прямое издевательство над союзной организацией и пролетарским судом. Растратчик так определяет свою растрату: «наводнением, говорит, подмочило 600 руб.», а на вопрос — куда же подмоченные деньги делись — «выбросил, потому что совсем раскисли». — Резолюция: удерживать из жалованья.

Или, что у нас очень часто бывает, за крупную растрату суд приговорит растратчика к нескольким годам тюремного заключения, но это решение дополняется следующим глубокомысленным выводом: «но, принимая во внимание его (растратчика) пролетарское происхождение, приговор считать условным».

Здесь нужно взять твердую линию и ни в каком случае не ссылаться на пролетарское происхождение, на то, что это—наш парень, что вместе с ним в пивную ходим и т. д. В пивную ходить — это частное дело, но если приятель проворовался, то вдвойне вздуйте его за это.

Для борьбы с растратчиками и растратами необходимо всех без исключения растратчиков предавать гласному суду и исключать из союзов, причем

как можно чаще практиковать показательные суды, на которых с обвинением должны выступать обязательно представители профессиональных организаций.

Наряду же с этим нужно во всех профсоюзах ввести выборность казначеев, лучше подбирать финансовых работников, умело хранить союзные средства,—не по карманам, не в столах союзных организаций, а в банках и сберегательных кассах; не задерживать собираемых союзных средств, а ежедневно передавать их в высшую союзную организацию; усилить работу ревизионных комиссий; установить периодическую проверку финансов.

Очень часто, пожалуй по преимуществу, с растратами связано пьянство и наоборот. Здесь нужна большая воспитательная работа, а наряду с ней и жесткое пролетарское воздействие. Вот передо мною обвинительное заключение о растрате одного председателя группкома. Открывается красный уголок имени тов. Ленина (подумайте — имени тов. Ленина!!!) и по этому поводу там устраивается кутеж близких людей, доходящий вплоть до танцев в пьяном и голом виде. По нашему мнению, обвинение должно требовать высшей меры наказания по отношению к такому пьянице, растратчику и скандалисту. Думается нам, ни один рабочий не скажет, что суд проявил жестокость, если за такое дело одного и расстреляют. Пьянство начинает принимать большие размеры. Нужно взяться за серьезную работу, чтобы не дать развиться этому злу, необходимо искоренять это зло, прежде всего и главным образом, среди ответственных профессиональных работников: они как раз

должны служить примером пролетарского поведения, честности, сознательности, а между тем нередко бывает обратная картина.

11. Необходимо увеличить взаимопомощь.

Есть у нас хорошая организация—касса взаимопомощи. Она была создана с переходом союзов на новые рельсы работы. Нужно было иметь такую организацию, которая реально помогала бы рабочему, члену кассы, в его непосредственной нужде; нужно было иметь такую организацию, которая привлекала бы еще неорганизованного, малосознательного рабочего и служила бы первой ступенью организованности, с тем, чтобы через кассу можно было подтянуть неорганизованного рабочего в союз. Практика показала, что с переходом на добровольное членство в профессиональных союзах процент членов не понизился и что рабочий участвует одновременно и в союзе, и в кассе взаимопомощи.

Спрашивается, не лучше ли при таком положении иметь одну организацию — профессиональный союз и сосредоточить в нем всю взаимопомощь. В свое время велся спор — нужна ли касса взаимопомощи или лучше оказывать взаимопомощь через союзные фонды? Решили, и правильно решили, что нужно организовать самостоятельные кассы. Сделано это было потому, что у профессионального союза другие цели, чем взаимопомощь, что при 2% отчислении не хватит средств у союзной организации широко развернуть взаимопомощь, что кассы взаимопомощи сослужат службу профессиональному союзу

в деле организации более отсталых слоев рабочих, особенно—приезжающих из деревень.

Вначале кассы взаимопомощи слабо развивались; несмотря на взимание членских взносов через контору, на практику коллективного членства, — количество участников было незначительно. Это об'яснялось высоким членским взносом, низким размером ссуд. Но с укреплением финансового состояния касс можно было увеличить размеры ссуд и снизить членские взносы. Децентрализация касс значительно улучшила дело. Теперь кассы взаимопомощи окрепли и являются серьезной вспомогательной организацией для профессиональных союзов и служат большой материальной опорой для широких рабочих масс. Нужно обратить больше внимания на кассы взаимопомощи союза, не опекать их, не вмешиваться в их непосредственные дела, а умело руководить ими и помогать им.

Рабочий еще очень и очень нуждается в средствах, его зарплата недостаточна, часто он не может обернуться, чтобы заштопать дыры—обуться, одеться. Еще труднее бывает, когда постигнут его несчастья — тут именно должна ему притти на помощь касса взаимопомощи выдачей ссуды, и не только возвратной, но и безвозвратной, и чем крупнее будет эта ссуда, тем больше рабочий будет дорожить кассой, тем скорее он вступит в нее, не исключая и высоко оплачиваемых, наиболее квалифицированных.

Но касса взаимопомощи будет укрепляться тогда, когда не будет допускаться уклонов, ошибок. Нельзя за пользование ссудой брать проценты, как это практиковалось, например, на Урале,—касса взаимо-

помощи не ростовщическая организация; нельзя взимать пени за просрочку возврата ссуды. Нужно установить полностью добровольное и индивидуальное членство; по возможности увеличивать размер безвозвратных ссуд. Профессиональные союзы, имеющие запасные капиталы, должны оказывать материальную помощь кассам в виде ссуд.

То, что теперь нужно всемерно укреплять работу кассы взаимопомощи, не означает еще, что эта форма организации останется на долгие времена. Есть основание предполагать, что с укреплением финансового положения профессиональных союзов отдельные виды взаимопомощи, как, например, дорожная помощь, перейдут к союзам. Но это только предположение, в настоящее же время эту ценную для рабочих организацию нужно всемерно, а главное—умело поддерживать.

12. Производственные совещания — лучшая „школа хозяйничания".

За последнее время в массовой экономической работе союзов главным достижением являлась организация производственных совещаний, их работа и ее результаты. Организацией этих совещаний был найден правильный, *ленинский* путь участия профессиональных союзов и организованных ими масс в производстве. В послеоктябрьский период, когда главной задачей профессиональных союзов было участие их в производстве, союзы видели эту свою роль в подборе руководителей хозяйственных органов,

в своем участии в руководящих хозяйственных организациях. Сколько было написано тезисов о «сращивании» хозяйственных и профессиональных органов; сколько было потрачено времени на разговоры о коллегиальности и единоличии, о производственной демократии! Но все это было отброшено практикой, все это оказалось несостоятельным перед ходом развития нашего народного хозяйства.

С переходом профессиональных союзов к новым задачам, когда стержнем работы явилась защита интересов рабочих,—за это время профессиональные союзы резко повернули курс и на первых порах почти отказались от участия в производстве. И прав был тов. Зиновьев, когда на VI Союзном С'езде сказал, что профессиональные союзы далеко не пользуются со всей полнотой своими хозяйственными правами, которые были определены еще в резолюции Владимира Ильича, принятой нами единодушно.

Тов. Ленин, говоря о роли профессиональных союзов в производстве, не рекомендовал союзам овладевать производством. Он был против непосредственного вмешательства союзов в административно-хозяйственную жизнь предприятий, жестоко критиковал предложения о «сращивании» союзов с хозяйственными органами, но он, однако, не ограничивал производственной роли союзов подбором хозяйственников, рассмотрением хозяйственных планов и программ. Роль профессиональных союзов в производстве т. Ленин видел в другом, в главном—в активном втягивании в производство десятков тысяч лучших рабочих-производственников. Он писал в ряде своих статей, что профессиональные союзы являются шко-

лой хозяйничания, управления, вовлечения и обучения, но это не есть обычная школа, а крайне сложная, крайне своеобразная.

Думается нам, что эта мысль т. Ленина нашла свое практическое отражение в организации производственных совещаний. Производственное совещание и есть такая своеобразная и вместе с тем сложная школа хозяйничания, вовлечения и обучения. Но это не простая школа, не простого хозяйничания и обучения. «Хозяйничать»—это не значит подменять собою хозорганы, «обучаться»—это не значит учиться в буквальном смысле этого слова. Обучаться хозяйничанию—это, прежде всего, значит сознавать себя в известном смысле хозяевами производства, быть ответственными за него, помогать налаживать фабрики и заводы, поднимать производительность труда.

Улучшение повседневной производственной практики рабочего от станка путем обсуждения и принятия предложений рабочих на производственных совещаниях есть одно из больших достижений в союзной работе. Уже одно то, что десятки тысяч рабочих втянуты в эту работу, уже одно то, что со стороны рабочих проявлен громадный интерес к производственным совещаниям, говорит о действительной важности этих организаций. То, что тысячи предложений, сделанных рабочими на производственных совещаниях, приняты администрацией фабрик и заводов,—говорит о больших практических достижениях в работе производственных совещаний.

У нас, по существу, производственные совещания начали свою работу с цеха, с мастерской. И по

количеству участников, и по количеству и качеству достижений на первом месте стоят цеховые производственные совещания. Это и понятно,—рабочий легче и скорее может подметить недостатки у себя в мастерской, ему легче и доступнее сделать предложения, которые исходят из процесса работы его мастерской и даже его станка. Но и в работе производственных совещаний мы уже видим свои недостатки. Отдельные союзы не вполне ретиво относятся к работе производственных совещаний; члены низовых союзных органов стали слишком мало участвовать в производственных совещаниях; наблюдается текучесть состава, начинания не доводятся до конца.

Больше того, есть и уклоны во взглядах на задачи производственных совещаний.

Уклон первый—стремление свести производственные совещания на положение технического органа при заводоуправлении; желание рассматривать производственные совещания не как общественную пролетарскую форму организации, а как технический подсобный аппарат, нужный постольку, поскольку он дает чисто практические результаты. Нельзя подходить к производственному совещанию лишь утилитарно: даешь изобретение, получи в лучшем случае компенсацию, и только. Такого подхода допускать нельзя. Со стороны хозорганов должно быть проявлено громадное чутье к производственной самодеятельности рабочих масс.

Уклон второй—рассматривать производственные совещания как новую лишнюю говорильню. Меньшевики, между прочим, за границей так об этой орга-

низации и писали: «большевикам понадобилось расшевелить рабочие массы на заводах и они создали производственные совещания: пусть мол разговаривают, чем бы дитя ни тешилось, лишь бы не плакало». Меньшевистские разговоры нам понятны,—что для нас хорошо, для них плохо. Но превращать производственные совещания в митинги—это недопустимо; необходимо каждодневно напоминать рабочим, что производственные совещания — практическая школа хозяйничания, новая форма общественной пролетарской организации. Думается нам, что эти производственные совещания—именно то место, где нарождается новая социалистическая фабрика, где рабочий действительно начинает себя чувствовать хозяином производства, когда он по-настоящему помогает налаживать хозяйство, когда он на станок смотрит не только с точки зрения заработка, но и с точки зрения большего производственного эффекта.

Теперь перед нами стоит вопрос — куда направить внимание производственных совещаний? Правда, почвы для дальнейшего устранения недостатков еще слишком много, в особенности в цеху, но уже и теперь нужно подумать над тем, чтобы рабочие не ограничивали себя только цехом, а от цеха шли к заводу, от завода—к производству, к строительству социализма... Ограничивать работу производственных совещаний только цехом—задача узкая, нужно итти дальше. В этом могут и должны помочь конференции производственных совещаний, охватывающие все производство.

Также нелишне подумать и о производственных экскурсиях, которые могли бы передавать опыт одних

заводов другим, и больше того — нужно начать посылать лучших производственников-рабочих за границу. Это в несколько раз оживит в дальнейшем работу производственных совещаний. .

А самое главное—нужно не разбрасываться, не выдумывать, а сосредоточиться на одном, на главном, всячески учитывая то, что уже сделано. Полезными кажутся нам выставки достижений производственных совещаний; они наглядно укажут на результаты и явятся местом учета работы производственных совещаний.

И еще одно замечание, касающееся привлечения к производственным совещаниям инженера, техника, мастера. Здесь может быть найдена необходимая спайка рабочего с техническим персоналом, здесь должно развиваться сотрудничество рабочего и инженера. Вместе с этим нужно не забывать выдвигать все новые и новые пролетарские силы на командные производственные посты. Рабочий ждет выдвижения,—нужно ему пойти навстречу.

13. Ни на минуту не забывай улучшать материальное положение рабочих.

Сколько бы мы ни говорили о приближении союзов к массе, о новых лучших методах работы, о более умелом и тактичном подходе к выборам,—все это само по себе еще мало значит для рабочего. Главное, что ему нужно, это—*лучше жить*. Так вот, дабы лучше жилось рабочим, нужно, чтобы рабочий больше производил и больше зарабатывал. А отсюда

задача на несколько лет и даже десятков лет—улучшать наше народное хозяйство, улучшать технику, рационализировать производство, поднимать производительность труда за счет техники, усовершенствований, производственных улучшений.

За последнее время в связи с кампанией по поднятию производительности труда мы кое-чего достигли,—производительность труда возросла быстрее, чем заработная плата; больше того—месяцами заработная плата, хотя и незначительно, даже падала. Это дает нам основание заключить, что наряду с поднятием производительности за счет, главным образом, интенсивности труда рабочего во многих случаях практиковалось снижение расценок. Этого допускать ни в коем случае нельзя. Нужно дальнейшее поднятие производительности труда, а вместе с тем дальнейшее улучшение материального положения рабочего.

Задача профессиональных союзов на ближайшее время сводится к тому, чтобы не только сказать: «дай больше заработать рабочему», но и подумать, за какое количество работы какой заработок рабочий получает. Легко сказать: «пусть больше работает, пусть больше зарабатывает», но гораздо труднее увязать работу с заработком. Мы не можем допустить, чтобы рабочий в погоне за большими заработками работал, не зная предела в интенсивности. Мы должны помнить об охране труда, не забывать роста несчастных случаев, что непосредственно связывается со сдельщиной. На ряду с этим больших заработков не допускают и хозяйственники, ограничивая приработок. Вот почему требуется большая

увязка количества работы, норм — с расценками, с заработной платой. Наше внимание должно быть направлено не только в сторону заработка рабочего при сдельщине, но и в сторону самого рабочего, в сторону рабочей силы. Использование рабочей силы имеет предел, техника же может развиваться беспредельно. В эту точку нужно бить и хозяйственникам, и союзникам, и всей рабочей массе через производственные совещания и другие органы.

Мы же должны, наряду с поднятием производительности труда за счет, главным образом, рационализации производства, свое внимание направить на дальнейшее улучшение материального положения рабочего, на охрану его труда, на улучшение быта, на защиту его разносторонних материальных нужд.

Политика заработной платы ближайшего периода должна свестись к правильному определению норм выработки и расценок. Это—главное. VI С'езд профессиональных союзов Ленинградской губернии сказал недвусмысленно по этому поводу: «Учитывая, что нормы выработки и расценки в значительной мере определяет размер заработной платы рабочего, считать, что в области заработной платы основной задачей союзной организации является защита интересов рабочих в деле установления правильных расценок и норм выработки».

Практическая задача профессиональных союзов должна заключаться в том, чтобы нормы выработки и расценки пересматривались в том случае, когда они явно не соответствуют интересам производства или интересам рабочих. Но вместе с этим нужно не забывать, что на фабриках и заводах работает

не малый процент несдельщиков — рабочих, получающих слишком низкую заработную плату и не имеющих приработка. Здесь необходимо провести в жизнь дополнительные и поощрительные формы оплаты труда, в особенности по отношению подсобных рабочих низших квалификаций.

Вопросы заработной платы, несмотря на некоторые достижения в этой области, должны являться для союзов основными. Центр тяжести работы профессиональных союзов должен лежать в поднятии материального положения рабочих масс, в поднятии производительности труда, в помощи по укреплению и развитию нашего народного хозяйства.

14. Рабочий клуб—очаг культурной самодеятельности рабочих.

С культурным ростом широких рабочих масс сильно развилась культурно-просветительная деятельность союзов, улучшилась работа клубов, а главное—начата новая отрасль работы союзов: физическая культура и организация рабочего театра. Дальнейшей задачей в культурно-просветительной деятельности союзов должна быть хорошая постановка рабочего клуба. Здесь недостатков много. Клубы наши зачастую представляют собою казармы с плакатами или школы с партами. Клуб не может быть местом простого обывательского развлечения, но он также не может быть местом только учебы, только школы. Клуб должен быть таким местом, куда бы рабочий шел с полным желанием и мог бы найти там разум-

ный отдых, пролетарскую товарищескую обстановку и, на ряду с учебой, разумное развлечение. Что за беда, если в месяц раз и два в клубе будут устраиваться семейные вечера, куда рабочий мог бы притти со своей семьей; что за беда, если на этом семейном вечере рабочий или работница в пролетарской обстановке будут танцовать, будут развлекаться непринужденно — ничего в этом худого нет. А у нас это в клубах отсутствует.

Рабочий, коммунист ли он, беспартийный ли он, помимо всего хочет жить, развлекаться. Сами-то мы не на все 100% живем для будущих поколений, также и рабочий,—он работает, помогает налаживать хозяйство, борется за коммунизм, но наряду с этим он ищет разумного развлечения, пролетарского веселья. Не может он и не должен все время работать и ходить с «выражением на лице». От Советского государства, от коммунизма он не только ждет для себя хорошего материального положения, но и счастливой, радостной жизни. В семье он часто этой жизни не находит, он ищет коллективного развлечения, массового веселья. К сожалению, профессиональные союзы полностью не удовлетворяют этих культурных запросов рабочих масс. От нашей культработы (профсоюзной и государственной) веет еще военным коммунизмом. Тогда не до развлечений было, не до веселой жизни, — тогда боролись за наши октябрьские завоевания, было голодно, холодно. Эта пора прошла.

Возьмем экскурсии. Это очень хорошая форма массового развлечения, но нужно много инициативы, умения, чтобы экскурсия была веселой, интересной,

чтоб жизни там много было. Нам уже приходилось говорить, что наши экскурсии казенны — прогулки в строю, со знаменами, с оркестром музыки. Правда, против знамени возражать не нужно,—знамя об'единяет экскурсию, но зачем обязательно *боевое* знамя выставляется на экскурсии: с каким на баррикады, на революционный фронт, с таким и в лес на гулянье. Этого не надо. Заведите другие знамена, просто экскурсионные флаги. Нельзя возражать и против оркестров, против организованности экскурсии, но нужно все это делать с чутьем, умело; надо помнить, что рабочие вышли не на демонстрацию, а на товарищескую прогулку.

15. Общие задачи.

Профессиональные союзы растут, крепнут, увеличивают масштаб своей работы. Наши профсоюзы являются хорошей опорой рабочего класса. У нас вырабатываются хорошая практика и хорошие практики. Но нам также нужна и хорошая, правильная рабочая политика, по существу коммунистическая политика. Углубление и расширение основ новой экономической политики требуют от всего рабочего класса большего напряжения сил в борьбе за коммунизм. Обстановка усложняется и требует не только от партии, но и от профессиональных союзов большей организованности, большей пролетарской самодеятельности с тем, чтобы и дальше твердо итти по пути к коммунизму. Профессиональные союзы, ведя свою рабочую политику, должны постоянно видеть перед собою во всей широте крестьянский вопрос.

Мы всегда должны помнить, что живем в крестьянской стране, и здесь должны быть хорошими учениками тов. Ленина. Ошибиться в нашей политике на этом месте—значит ошибиться в основном.

Также усложняется и международная обстановка профессионального движения. Наши международные дела приобретают все более серьезное значение и требуют к себе все возрастающего внимания не только со стороны руководящих профессиональных органов, но и со стороны всей рабочей массы, организованной в профсоюзы. Проходит время, когда наши отношения с Амстердамским Интернационалом ограничивались протестами и общими декларациями,—наступает время деловых разговоров, и здесь нужно подковать себя на обе ноги.

Господин Удегест, генеральный секретарь Амстердамского Интернационала за последнее время заговорил о своем великодушии к русским профессиональным союзам, о том, что он рад помочь нам освободиться из под руководства коммунистической партии. Откуда сие? От Англо-Русской Конференции, от того, что русские профсоюзы *будто бы* хотят оторваться от Профинтерна и сами, помимо воли Р. К. П., вступить в Амстердамский Интернационал. Пусть г. Удегест не предупреждает события и не радуется понапрасну. Русские профессиональные союзы свою внутреннюю и международную политику вели и будут вести под руководством коммунистической партии. Русские профессиональные союзы говорили и говорят не о своем вступлении в Амстердамский Интернационал, а настаивали и продолжают настаивать на скорейшем осуществлении единства

мирового профессионального движения, т. е. на созыве Конгресса единства, т. е. на создании единого Интернационала.

Мы не допускаем, чтобы господин Удегест, такой прожженный политик в лагере Амстердамского Интернационала, не понимал всей разницы между нашими предложениями и предложениями Амстердама. Мы не хотим видеть в лице г. Удегеста, Жуо и др. наивных простачков, но мы не хотим быть и сами такими простачками. Никакого идейного сближения между амстердамцами и нами быть не может; между нами была и будет продолжаться борьба по основным вопросам международного революционного рабочего движения. Но это не значит, что и мы, и революционные профессиональные союзы других стран не могут работать в едином Интернационале профессиональных союзов, не могут договориться на самом элементарном, что необходимо в настоящее время для мирового пролетариата в его борьбе с наступающим капиталом.

Думается нам, что русские профессиональные союзы, видя перед собой всю сложность внутренней и международной обстановки, сделают все, чтобы увязать свои интересы, интересы организованных ими масс с интересами всего рабочего класса и пролетарского государства, с интересами пролетариата всего мира.

Ленинград.
15 июня 1925 г.

ЕДЕНИИ.

СОДЕРЖАНИЕ.

		стр.
1.	«Союзы—ближе к массам»	3— 6
2.	Внимание низовому союзному аппарату	6— 8
3.	Низовой союзный аппарат—ближе к массам	8—10
4.	Очередная задача—изменить методы работы	10—12
5.	«Нужно оживить союзы»	13—15
6.	Больше налечь на выборность	15—18
7.	Укрепляй добровольное членство	18—20
8.	Береги рабочую копейку	20—22
9.	Отчетность прежде всего	22—24
10.	Беспощадная борьба с растратами и пьянством	24—27
11.	Необходимо увеличить взаимопомощь	27—29
12.	Производственные совещания—лучшая «школа хозяйничания»	29—34
13.	Ни на минуту не забывай улучшать материальное положение рабочих	34—37
14.	Рабочий клуб—очаг культурной самодеятельности рабочих	37—39
15.	Общие задачи	39—41

Цена 25 к.

ИЗДАНИЯ

Ленинградского Губернского Совета Профессиональных Союзов.

Редакционно-Издательский Отдел. Бульвар Профсоюзов 21, тел. 625—62.

Малая энциклопедия проф. движения и труда. 3 р. 50 к.

Ю. Гессен и Э. Гершензон.—Хрестоматия по истории рабочего класса и професс. движения. Т. I—1 р. 75 к., т. II—2 р. 50 к.

Н. Ленин.—Профессиональное движение. 2-ое изд. 80 к. (распродано). Готовится 3-е издание.

И. Майский.—Профессиональное движение на Западе. Основные типы. 1 р. 60 к.

В. В. Святловский. — История професс. движения в России. 2-ое изд. 2 р.

А. Гастев.—Проф. союзы и организация труда. 45 к.

Н. Глебов (Авилов). — Професс. союзы и Советское государство. 50 к.

Н. Глебов (Авилов). — Профессиональные союзы на путях оживления своей работы. 25 к.

С. Лозинский, Очерки по истории классовой борьбы. 1 р. 60 к.

П. Столпянский. — Жизнь и быт Петербургской фабрики 1704—1914 г.г. 1 р. 50 к.

Э. Гершензон.—Пролетарские кассы взаимопомощи. 50 к.

Я. А. Канторович.—Коллективный договор. 2-ое изд. 80 к.

М. Гордон. — Очерк экономической борьбы рабочих в России (3-е изд.). 80 к.

С. Левман и М. Лейзеров. — Формы и методы профессиональной пропаганды. 65 к.

П. Гриффин и М. Могилевский.—Труд и рабочее время. 70 к.

СКЛАД и ПРОДАЖА ИЗДАНИЙ
в книжных магазинах
Ленингр. Губ. Совета Профессион. Союзов:
1) Просп. Володарского, 51, телеф. 598-55.
2) Площадь Труда, д. № 1/39 „ 619-18.
3) Международный пр., 124.

Магазин спортивных принадлежностей:
Просп. 25 Октября, д. 23, тел. 232-03.