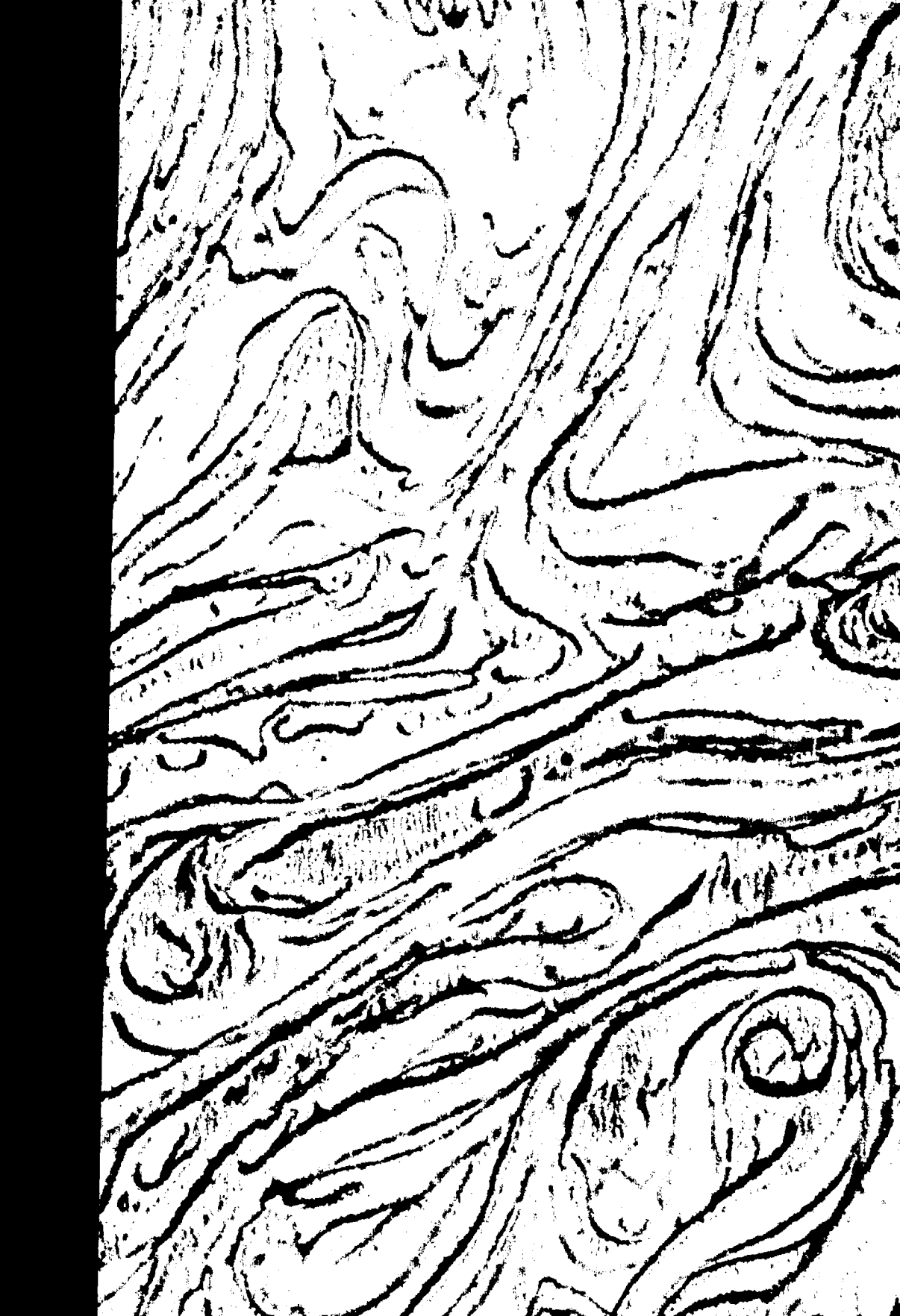

С. КАПЛУН

[331 82]

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ОХРАНЫ ТРУДА

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

3-е СОВЕРШЕННО ПЕРЕРАБОТАННОЕ ИЗДАНИЕ КНИГИ «ОХРАНА ТРУДА И ЕЕ ОРГАНЫ»

*

1 · 9 · 2 · 6

ВОПРОСЫ ТРУДА

Экземпляр
чит. зала

3393 12
69

Н
865к
№1

О Т П Е Ч А Т А Н О
в типографии Нижполиграф, Варварка, 32, в количестве 5000 экземпл., В.Т. № 553 Нижегород. гублит № 104.

ПРЕДИСЛОВИЕ К ТРЕТЬЕМУ ИЗДАНИЮ

В настоящем издании книга «Охрана Труда и ее органы» переработана мною настолько, что́ я счел необходимым переменить и даже самое ее название.

Если указанная работа, составленная по прочитанным мною лекциям инспекторам труда, как в первом, так и во втором издании имела в виду преимущественно практика—работника в области охраны труда и в первую очередь инспектора труда, то в настоящий момент, по мысли автора, она ставит себе гораздо более широкие задачи.

Оставаясь, как и прежде, настольным руководством для практического работника в области охраны труда и давая ему необходимое теоретическое обоснование и краткое изложение всех основных мероприятий в области охраны труда, она в то же время должна удовлетворить и запросам отдельных читателей, интересующихся вообще так называемым «рабочим вопросом», а также служить учебным пособием для слушателей экономических факультетов высших учебных заведений, профессиональных и партийных школ и т. п.

Исходя из этого, я в настоящем издании значительно расширил все места, касающиеся теоретического освещения вопросов охраны труда и всячески сокращал изложение чисто организационных «ведомственных» проблем.

Со времени сдачи в печать второго издания моей книги прошло около 5 лет, и за это время все наше законодательство о труде и основные методы работы по охране труда изменились настолько, что почти все главы пришлось переработать совершенно заново. Чтобы не дать книжке чрезмерно разрастись, я исключил имевшиеся в первом и втором изданиях этой работы две главы (социальное страхование и жилищный вопрос), как имеющие только косвенное отношение к вопросам охраны труда.

Кроме того, мною исключены вовсе все приложения, приводящие подлинные законодательные материалы, так как таковые теперь легко найти в официальных изданиях Народного Комиссариата Труда, а также занимавший довольно много места подробный библиографический указатель, со-

вершенно теперь устаревший (новый в значительно расширенном виде готовится мною сейчас к выпуску отдельным изданием). Всего мною было пущено из прежнего издания около 300 страниц из 500. Весь остальной материал был мною не только пересмотрен, исправлен и существеннейшим образом дополнен, но в значительной мере и переконструирован. Вставлена также новая глава об охране труда в некоторых специфических отраслях промышленности.

Надеюсь, что в этом виде книжка удовлетворит совершенно назревшей потребности, читатель получит, помимо многочисленных изданий по профессиональной гигиене, также и основную работу в области социальной охраны труда, сочетающую одновременно теорию и практику этой проблемы.

Считаю нужным еще указать, что ввиду сравнительно популярного характера этой работы я почти вовсе не приводил точных заглавий цитированных работ.

10 августа 1925 г.

ПРЕДИСЛОВИЕ КО ВТОРОМУ ИЗДАНИЮ

Первый выпуск этой книги разошелся очень быстро. Острый книжный голод, вызывающий, как правило, исчезновение почти всякого печатного произведения чуть ли не прежде чем оно появляется в свет, имел своим последствием тот факт, что много разных организаций и даже непосредственных работников по охране труда не могло получить в свое распоряжение экземпляра моих лекций.

Между тем, потребность в современной литературе по охране труда все увеличивается. Благосклонный прием, оказанный моей книге партийной и профессиональной прессой («Правда», «Юный Коммунист», «Металлист» и др.), и вместе с тем все чаще повторяющиеся всевозможные курсы, откуда с одинаковой настойчивостью несутся жалобы на отсутствие руководящей литературы, и заставили меня выпустить эту книжку сейчас вторым изданием.

Помимо общего просмотра и значительной стилистической обработки выпущенных прежде крайне наспех лекций, мне пришлось их несколько освежить и значительно дополнить в связи с теми изменениями, которые внес в эту область год стремительно текущей революционной жизни. Особенно значительно пришлось переработать в этом направлении последние две лекции (5 и 6), непосредственно говорящие об инспекции труда в Советской России. В связи с довольно сильно изменившимся содержанием пришлось даже переменить само название 5-й лекции, поставив вместо «Организация инспекции труда»—«Охрана труда в Советской России». Помимо того, добавлены в приложении некоторые новые

материалы, знакомство с которыми в подлиннике может иметь особо важное значение для практических работников по охране труда.

P. S. Печатание настоящей работы, сданной в набор еще осенью 1920 года, затянулось «по техническим условиям» на 1½ года. Поскольку мне удавалось, в процесс печатания я вносил необходимые изменения, обусловливавшиеся новыми данными и новыми материалами, но, конечно, этого нельзя было сделать в полной мере. Раньше предполагалось издать книгу в 3 выпусках и потому предисловие написано было только к 1-му выпуску. Существенному изменению подверглись, помимо указанных в этом предисловии, также главы о женском труде, о детском труде и о жилищном вопросе. Почти полностью написана вновь глава о социальном обеспечении и вставлено в главу 12 краткое изложение основ общей профессиональной гигиены.

Февраль 1922 г.

ПРЕДИСЛОВИЕ К ПЕРВОМУ ИЗДАНИЮ

Вопросы охраны труда сейчас привлекают к себе все больше внимания со стороны различных рабочих и в первую голову профессиональных организаций.

Сейчас охрана труда из области академических и теоретических дебатов и исследований перешла в реальную действительность и стала одной из наиболее животрепещущих сторон активного творчества рабочего класса, вырвавшего власть из рук капиталистов и взявшего в свои мозолистые руки дело создания нового мира на совершенно новых основаниях. И практические работники в области охраны труда спешно стремятся осмыслить свою текущую деятельность, подвести под нее некоторую теоретическую основу. Но в настоящий момент старой литературы, даже в области наиболее необходимых для этой работы источников, на рынке совершенно не имеется. В периодической прессе вопросы эти также освещаются очень слабо, а послереволюционные издания не дали почти ничего по интересующему нас вопросу. Весь наш, хотя и короткий, опыт советской работы по охране труда в период жестоких об'ективных трудностей политического, экономического и хозяйственного характера также не нашел себе еще пока отражения на страницах печати, и эти пробелы дают себя чувствовать весьма серьезно.

Слушатели различных курсов (уездного цикла школы советских работников, инструкторской школы Всероссийского Центрального Совета Профессиональных Союзов, курсов инспекторов труда, Союза Молодежи и отдельных профессиональных организаций), а также и отдельные работники—инспектора труда, члены комиссий по охране

труда профессиональных союзов и т. д.—неоднократно высказывали мне свое желание иметь для общей ориентировки, необходимых справок в своей работе, для докладов, выступлений и т. д. соответствующее руководство.

Условия времени не дают, конечно, возможности при настоящей кипучей жизни, требующей от каждого советского работника крайнего напряжения всех своих сил для практически-организационной работы, создания основных капитальных трудов. Поэтому вниманию читателя предлагаются основательно переработанные лекции, прочитанные на московских курсах для подготовки инспекторов труда в мае—июле 1919 года. Так как они носят преимущественно узко-практический характер, уделяя весьма незначительное место теории и истории вопроса, то они, полагаю, смогут сослужить некоторую службу всем товарищам, работающим в области охраны труда.

При изложении принималась также во внимание необходимость дать каждому работнику некоторое количество устойчивых фактических сведений и по смежным областям, относящимся собственно к профессиональной гигиене, в виду чего лекции снабжены некоторыми цифровыми данными и таблицами, которые могут послужить основой для самостоятельных выступлений. Правда, это нарушает некоторую цельность системы изложения, но из-за практической целесообразности я счел возможным принести в жертву внешнюю стройность курса максимальному количеству необходимых конкретных знаний, которые может почерпнуть из лекций каждый слушатель и читатель. Помимо того, на тщательности стилистической обработки, несомненно, сильно отразилась спешность всей работы, к которой меня настойчиво побуждало упорное стремление курсантов получить лекции напечатанными возможно скорее, всего лучше к началу их практической деятельности.

Вообще же предлагаемая вниманию читателя брошюра рассчитана не на массового читателя, а на среднего рабочего, принимающего или собирающегося принять активное участие в советской и профессиональной работе. Также она имеет своей задачей служить некоторым пособием слушателям, а быть может, даже и отдельным лекторам организующихся сейчас широко по всей провинции различных курсов—советских, профессиональных работников, деятелей отделов труда, инспекторов труда и т. д.

За всякое практическое указание буду всем товарищам, работающим на местах, весьма благодарен.

По чисто-техническим условиям пришлось разделить издание лекций на 3 части и выпустить их в свет 3 выпусками.

В конце 3-го выпуска будет приложен для справочных целей краткий библиографический указатель литературы.

Москва, июль 1919 года.

Введение

Условия труда и его эксплоатация в ходе экономического и исторического развития общества

Мы путь земле укажем новый,
Владыкой мира будет труд

В последнее время обращают на себя все больше внимания вопросы охраны труда. В связи с переходом всей власти, как политической, так и экономической, в руки пролетариата этот вопрос перестал быть теоретическим, а стал для рабочего злободневной темой практики текущего дня.

Для того, чтобы вполне правильно понять все проблемы охраны труда, необходимо прежде всего выяснить роль труда в экономически-хозяйственном строе общества. С этой целью необходимо кратко просмотреть положение труда и его эксплоатации в ходе всего процесса экономического развития общества и его социально-исторических отношений; и хотя такой обзор не входит непосредственно в задачи этой книги, ибо это составляет, собственно говоря, часть предмета политической экономии, все же я считаю необходимым начать с него, ибо работники по охране труда были бы ремесленниками своего дела, если бы интересовались только непосредственно своими узкими задачами и знали только проторенные пути, которыми можно подойти к их разрешению, но не имели общего кругозора, не понимали, как освещается в опыте прошлого и с более широкой точки зрения тот или другой момент их деятельности.

Первый период жизни человечества, произошедшего путем многолетней эволюции из промежуточного организма человекоподобных обезьян, принято называть первобытным родовым коммунизмом. В эту эпоху человек выносит жестокую борьбу с окружающей его природой. Труд является основным средством этой жестокой борьбы, направленной к тому, чтобы подчинить природу конечным целям человека. Материальных благ крайне мало, добываются они с чрезвычайными трудностями и опасностями. Все силы первобытного человека, все его рабочее время уходит исключительно на добывание средств пропитания. Человек

пользуется в это время только готовыми дарами природы. Он еще ничего сам не производит, а занят исключительно собиранием и потреблением того, что без всякой дальнейшей переработки может быть немедленно использовано. Все «хозяйство» сводится поэтому только к собиранию плодов, охоте за зверями, рыболовству, приготовлению одежды из шкур, игл из рыбьих костей, грубых орудий из камней. Результаты труда каждого отдельного человека едва достаточны для удовлетворения его личных, к тому же самых скромных, потребностей, так как способы производства еще слишком несовершенны. Эксплоатации человека человеком нет еще и в помине, ибо невозможно пользование чужим прибавочным трудом (затрачиваемым сверх необходимого для своего собственного содержания), так как, по общему состоянию производительных сил общества, такового еще нет и быть не может.

В дальнейшем человек постепенно научается в борьбе с природой побеждать ее, постигает сознательные методы наиболее выгодного использования ее благ. От первоначальной охоты на диких зверей, крайне опасной и дающей результаты сомнительные и непостоянные, он переходит к скотоводству, обеспечивающему его при мирных и спокойных способах разведения домашнего скота значительным количеством пищевых веществ, одежды, костей и прочих благ, связанных с удовлетворением основных жизненных потребностей, и требующему в то же время значительно меньшей затраты времени. От пассивного собирания плодов он переходит также к более совершенному способу использования природы—к земледелию, увеличивающему во много раз производительность затраченного труда и делающему человека все менее зависимым от условий местности. Развивается постепенно и техника, появляются первые земледельческие примитивные орудия и т. д. В эту эпоху человек перестает уже быть полным рабом природы, с величайшим трудом борющимся за самую возможность существования. За удовлетворением всех основных потребностей у него остается еще неиспользованным некоторое время, уходящее на затрату прибавочного труда, — возникают некоторые остатки, излишки и запасы продуктов. Труд в этот исторический период применяется большей частью в виде организованного сотрудничества, при чем все более выделяется центральная роль отдельных личностей—организаторов, постепенно начинающих пользоваться рядом экономических преимуществ, по сравнению с остальными своими сородичами.

Следующая полоса экономического развития общества обычно называется феодальной. Главным способом производства здесь служит уже вполне развитое земледелие. Основой общественных группировок поэтому становится

сначала обширная семья и земледельческая община. С дальнейшим ростом процесса разделения труда и усилением роли вождя-военачальника, умелая организаторская роль которого охраняет все завоевания общины, все более и более выявляется экономическое неравенство отдельных групп населения. Функции военачальников все чаще переходят к наиболее богатым и крупным землевладельцам. Эти феодалы уже в полном смысле слова эксплоатируют труд земледельца-крестьянина, присваивая себе часть его прибавочного сельско-хозяйственного труда в форме «барщины» (часть времени крестьянина, затрачиваемая на обработку земли феодала) или «оброка» (часть готового уже продукта, полученного с крестьянской земли). В это же время впервые ремесло, как таковое, начинает отделяться от земледелия. Ремесленники живут в деревне (городов еще нет) и работают на заказ, обменивая свои продукты на таковые сельского хозяйства. Они также эксплоатируются феодалом, неся ряд повинностей, всего чаще в форме натурального оброка. Но эта эксплоатация еще не достигает крупных размеров. Общее состояние производительных сил этого не позволяло, да и феодалу-воину необходимо было в виду общих ограниченных возможностей только незначительное повышение своего уровня жизни по сравнению с общей массой и сравнительно небольшие запасы. Эксплоатация мало отражается на формах организации и условиях труда ремесленника и ограничивается только случайной и весьма слабой связью с феодалом.

Развивающаяся техника и специализация ремесла быстро двигают вперед развитие производительных сил общества, увеличивают общее количество добываемых продуктов и делают необходимым переход от натурального хозяйства к меновому. Человек все более овладевает природой и в торговле и обмене находит могучее средство избавиться от тесной связи с условиями данной местности и ее естественными богатствами. Помимо ремесленников, все более отрывающихся от сельского хозяйства, быстро выдвигается на арену общественных отношений новая экономическая группа—торговцев. Добытые материальные блага, прежде служившие исключительно для потребления, приобретают свою ценность в процессе обмена и получают меновую стоимость, определяемую количеством затраченного для их производства труда. С появлением денег, дающих возможность накопления и сосредоточения покупательной, а стало быть, и экономической силы в одних руках, в этом так называемом мелко-буржуазном обществе впервые намечается ясное деление на классы по признакам однородной роли в области производства и хозяйственных отношений.

В это время наблюдается максимальная эксплоатация феодалом крестьянина-земледельца. Старые, почти патриар-

хальные, отношения между ними переходят в крепостную зависимость. Стремление выжать возможно больше об'ясняется тем, что деньги приобрели уже могучую силу давать их владельцу великие блага, делая его собственником многих продуктов не только земли, но даже ремесла, и притом не только местного, но нередко и чужого, «заморского» происхождения. Ремесленник в эту эпоху сравнительно мало еще эксплоатируется феодалом. Мало того, в начале развития мелко-буржуазного общества его положение даже несколько улучшается. Все более овладевая новыми совершенными методами производства, он весьма ценится сильными мира сего. Вместе с тем, развивающийся обмен продуктами своего производства заставляет ремесленников концентрироваться в местах, расположенных на удобных путях сообщения, и это вызывает разрыв ремесла с деревней, возникновение первых городов, а вместе с тем и личное раскрепощение ремесленника.

В то же время внутри класса ремесленников уже намечается первое расслоение, весьма важное для нас с точки зрения эксплоатации труда и борьбы различных групп за его охрану. Специализация ремесла создает опытных, знающих и любящих свое дело «мастеров». Для расширения дела и подготовки себе должных наследников они привлекают крестьянских детей и подростков в качестве «учеников», в процессе обучения становящихся «подмастерьями». Отношения между всеми этими элементами ремесла вначале самые хорошие. Каждый подмастерье, по истечении определенного срока, сам становится мастером, открывая свое самостоятельное заведение, и потому весьма ценит время обучения. Нет еще и чувства противоположности интересов. Разница положений легко об'ясняется разницей опыта и знаний. Хозяин ставит ученика и подмастерье в совершенно равные условия с самим собою, видя в них своих прямых помощников и грядущих преемников. Одинаково время работы, одинаковы и условия жизни. Об эксплоатации нет еще и помину. И только последующее усложнение условий жизни, усиление феодального гнета и все более развивающаяся конкуренция между самими ремесленниками вызывает в средние века (XI—XIII) создание цехов, первых зародышей рабочих союзов.

Сначала и внутри цеховых ремесленных об'единений все мастера, подмастерья и ученики были равны в экономическом и правовом отношениях. Цехи направлены были, главным образом, к устранению все возрастающей и становящейся слишком опасной конкурренции между отдельными мастерами. Целый ряд положений в весьма подробных цеховых уставах имел поэтому своей задачей предотвратить возможность того, чтобы одни из мастеров случайно оказывались в более выгодном положении, чем другие. Это стре-

мление к уравнению в то же время часто гарантировало ученика или подмастерья от чрезмерной и, главное, произвольной эксплоатации его труда: все внутренние условия ведения производства строго регламентированы, имеются максимальные нормы рабочего дня, сравнительно небольшого (50—60 часов в неделю) и т. д.

С дальнейшим развитием производственного прогресса все бóльшее значение для хозяйства приобретает работа не на определенного заказчика, а на неизвестный рынок, диктующий свои требования производителю. В это время—в эпоху торгового капитала—все бóльшее значение приобретают скупщик-торговец и ростовщик, сосредоточивающие в своих руках экономическое господство над мастером-ремесленником. Положение последнего становится все менее и менее устойчивым. Жестокой борьбой за существование заполняет он теперь свою жизнь. И поэтому старые патриархальные отношения внутри ремесла рушатся. И в эту дотоле заповедную область проникает безжалостная эксплоатация труда. Под тяжелым гнетом торгового капитала ремесленник вынужден и сам начать эксплоатировать труд своей семьи. Впервые отрывается женщина от домашнего хозяйства и вовлекается в производство. За ней наступает очередь и слабых детей, в самом нежном возрасте познающих тяжелые вериги непосильного труда. Но капитал безжалостен, и с скрежетом зубовным платит ему, неумолимому, свою дань цеховой ремесленник.

В то же время радикально меняются и отношения между мастерами и подмастерьями. Еле перебиваясь и боясь конкуренции, мастера стараются ограничить доступ в свои цеха, ограждая их китайской стеной всевозможных препятствий. Значительно удлиняются сроки ученичества и пребывания в звании подмастерья для получения звания мастера (в Англии до 12 лет), устанавливаются весьма строгие приемные испытания, число мастеров каждого цеха ограничивается небольшими цифрами, а также возникает весьма стеснительное требование долгого предварительного об'езда чужих стран с целью изучения постановки дела и приобретения необходимого опыта и усовершенствования (сроком от 1 до 6 лет). Все более превращая цехи в замкнутые сословно-родовые касты, мастера требуют определенного имущественного ценза, устанавливают весьма высокие залоги, непосильные бедному подмастерью (так напр., в 1361 г. цех банщиков в гор. Люнебурге в Германии требовал поднесения старшинам цеха окорока ветчины, изрядного количества свежей рабы и двух мер хорошего вина), вводят обязательство устраивать дорого стоящие обеды при вступлении и в то же время всячески облегчают проникновение в цехи сыновьям ремесленников. Параллельно идет усиление угнетения ученика и подмастерья, увеличение интенсивности их труда, умень-

шение заработной платы, лишение праздников и, главное, увеличение длины рабочего дня. Все это вместе взятое проводит уже резкую грань между мастером и подмастерьем, перестающим верить в возможность когда-либо выйти естественным путем из своего тяжелого положения. В результате начинается серьезная групповая борьба, вызванная ясно осознанной противоположностью интересов. Создаются впервые тесно сплоченные самостоятельные организации подмастерьев, основанные на их товарищеской солидарности и общей вражде к эксплоататорам-хозяевам. Они об'единяются в союзы, сначала часто только с целями взаимопомощи, а затем все более и с определенно боевыми задачами. Об'единения эти, часто под религиозным флагом, распространяясь, правда, лишь на подмастерьев одного только ремесла, в то же время однако быстро растут вширь, охватывая по несколько городов, а иногда и государств. Начинается серьезная борьба между этими организациями подмастерьев и цехами—за облегчение цеховых рогаток, за увеличение заработка, за сокращение рабочего времени (которое часто в это время равнялось 14—16 часам в сутки). Впервые возникают, как средство борьбы, стачки (XIV в.) и бойкот того или другого отдельного мастера или даже целых групп их. Иногда дело доходит до прямых восстаний (напр., во Франции в гор. Шалоне в 1328 году). Очень часто в процессе борьбы эти организации (товарищества) добиваются огромных по тому времени успехов.

Промежуточной фазой между цеховой системой и дальнейшей фазой цивилизации является переход замкнутых ремесленных цехов к типу ремесленной кустарной промышленности, при котором сам ремесленник теряет свою экономическую самостоятельность и становится зависимым от скупщика. Вместе с тем на место подмастерьев все больше вступают ученики, у которых вовсе нет перспективы когда-либо выйти из рабского положения наемного рабочего. Вместо редчайших прежде случаев работы женщины в условиях цеховой организации ремесла, в кустарную промышленность они стали проникать довольно широко. Как говорит по этому поводу К у л и ш е р, «вместе с женщинами работали и дети в кустарной промышленности, а эксплоатация женского и детского труда в кустарном производстве XVII—XVIII столетий едва ли не превышала по своим размерам ту эксплоатацию, которую мы находим в первой половине XIX века, в первую эпоху развития фабричной промышленности. Англия, Франция, Германия, Нидерланды конкурируют друг с другом в применении женского и детского труда в различных отраслях текстильной промышленности».

Попутно необходимо отметить еще один источник кустарной промышленности, помимо городского ремесла—

подсобную работу в сельских местностях, где также, естественно, сразу начал применяться в весьма широких размерах труд женщин и детей.

Развитие и рост производительных сил общества, идя все дальше и дальше, вскоре вступают в резкое противоречие не только с цеховой организацией ремесла, но и с крайним раздроблением мелкого производства по отдельным, ничтожным по своей величине, самостоятельным ремесленным и кустарным предприятиям. И ремесло постепенно уступает место мануфактуре (период приблизительно с XV до конца XVIII века). Прежде каждый мастер сам изготовлял весь предмет целиком, пропуская его через свои руки от начальной фазы сырья до конечной фазы вполне готового для рынка продукта. Теперь, в связи с значительным усовершенствованием техники, становится несравненно более выгодным разделение труда. И капитал (торговый) берет на себя эту задачу—экономически-прогрессивную, хотя и стоющую многих горестей и слез гибнущему ремеслу. Значительно расширяя масштаб своей деятельности, скупщик-организатор не считает более целесообразным и выгодным распределять заказы между отдельными мелкими мастерами, давая их последним на дом. Он об'единяет отныне всех работников под общей крышей одной мастерской, снабжая их от себя всеми необходимыми инструментами. Дальнейшей ступенью развития является уже не простое об'единение в процессе работы мастеров однородных или разнородных ремесел с лишением их самостоятельности, но и сознательное планомерное разделение труда. Весь производственный процесс при новой системе организации труда делится на ряд отдельных простейших моментов. И каждый работник в дальнейшем выполняет только какую-либо одну несложную процедуру, сводящуюся к ряду постоянно повторяющихся совершенно однородных движений (так напр., на фабрике иголок каждая проходит теперь через руки 72 человек). Прежние ремесленники, освобождаясь от личной зависимости (как в феодальном периоде), а также и от собственных средств производства (мелко-буржуазный и торговый период), превращаются в чистых пролетариев, продающих единственное оставшееся у них богатство—свою рабочую силу. А с того момента, когда рабочая сила человека сама становится товаром, начинается и самая жестокая, неприкрытая эксплоатация труда.

Отныне «свободный» от средств производства продавец своей мускульной силы и своего рабочего времени становится полным рабом того, кто владеет капиталом, т.-е. материальными благами, дающими возможность извлекать прибыль из применения чужого труда (орудия производства, земля, недра, деньги и т. д.). Прибыль извлекается потому, что покупаемый товар, рабочая сила человека, не оплачи-

вается капиталистом-работодателем полностью, так как самостоятельно она не может уже быть использована ее владельцем. Таким образом, весь труд наемного пролетария делится как бы на две части: труд необходимый, который идет на создание некоторого количества благ, необходимых для постоянного восстановления затраченной рабочей силы (средства существования рабочего и его семьи), и труд прибавочный, дающий некоторые запасы излишней (также называемой прибавочной) ценности, присваиваемой себе капиталистом. Оплачивается рабочему в виде заработной платы только часть затраченного им рабочего времени—труд необходимый. Так например, если при рабочем дне в 10 часов для того, чтобы окупить стоимость средств существования работника, необходимо только 5 часов труда, то остальные 5 часов работы, неоплаченные, и дадут основу прибыли капиталиста.

В эпоху мануфактуры (ручного производства) только начался этот процесс обогащения одного класса за счет другого—«накопление на одном полюсе богатства, на другом накопление нищеты, мук труда, рабства, невежества и нравственного падения» («Капитал» Маркса). Эксплоатация труда еще далеко не достигает тут своих крайних пределов. Хотя с разделением труда и упрощением заданий каждому отдельному рабочему исчезает прежнее значение личной квалификации, умения и знаний каждого отдельного человека, и индивидуальность играет значительно меньшую роль, чем в эпоху расцвета цехового мастерства, все же, благодаря ручным способам производства, большое значение имеют еще навык и опыт. Рабочий также в значительной степени чувствует непосредственное свое значение для производства данного предприятия. И хотя в это время падают прежние об'единения подмастерьев, игравшие ранее столь большую роль, исчезают и цехи, не выдерживающие экономической борьбы с несравненно более сильным хищником—капиталом, все же на весах экономических отношений рабочая сила продолжает играть еще сравнительно значительную (по отношению к позднейшим эпохам) роль. Особенно это заметно в отношении высших обученных слоев рабочих, положение которых резко отличалось от условий труда групп отсталых, малообученных (чернорабочие и др.) и крестьян.

Уровень заработной платы, вообще, конечно, невысокий, еще не спускался до особо низких пределов. Заработная плата, или стоимость рабочей силы, всегда обычно определяется тем ее уровнем, который необходим для удовлетворения основных насущных потребностей рабочего. Так как в эпоху мануфактуры в производство вовлечены были преимущественно еще только одни мужчины, женщин же и детей среди рабочей массы было еще немного, то обычно заработная плата была относительно достаточна, чтобы слу-

жить источником существования всей семьи работника. Вместе с тем, в это время укрепляется система не государственной защиты, а наоборот, всяческого ограничения заработной платы. Очень характерна для взглядов буржуазии этой эпохи точка зрения Вильяма Петти, утверждавшего в своей «Политической арифметике» 1691 года, что удлинение рабочего дня, сокращение перерывов для отдыха во время работы, повышение хлебных цен и вообще затруднение добывания средств существования для населения необходимо в целях экономического прогресса страны. «Суконщики знают по опыту,—говорит он,—что в годы дешевого хлеба труд дорожает, ибо рабочие думают только о еде и питье». В духе теоретического обоснования необходимости всяческого сокращения заработной платы в XVII—XVIII веках выступает целый ряд буржуазных экономистов.

Практика правительств этого периода также вполне соответствовала этим теориям. Законом английской королевы Елисаветы 1663 года предписывалось мировым судьям в сельских местностях и магистратам в городах ежегодно спустя шесть недель после пасхи устанавливать и ограничивать заработную плату батраков, рабочих и ремесленников. § 11 того же закона грозит 10 днями тюремного заключения и 5 фун. стерлингов штрафа всякому предпринимателю, дающему выше установленной мировыми судьями платы, и 21 днем заключения рабочему, берущему больше установленной платы. Наоборот, предлагать и получать ниже определенной судьями платы никому не возбранялось: по крайней мере, наказания за это никакого не полагалось. (Цитирую по Кулишеру.)

Во Франции также во многих случаях государство (либо центральное правительство, либо местные власти) устанавливает высоту заработной платы, при чем и здесь определяется максимум заработной платы. Так, в 1687 году постановлено было, что плата для строительных рабочих в Париже должна устанавливаться ежегодно, и запрещается требовать более высокую плату под страхом тюремного заключения или штрафа. Профессор Кулишер приводит еще много других интересных примеров этого рода в своей весьма ценной по собранному материалу книге «Промышленность и рабочий класс на Западе в XVI—XVIII столетиях».

Рабочее время точно также в эпоху мануфактуры не проявляло еще тенденции особого удлинения и мало отличалось от такового для подмастерьев. Рабочий день обычно не превышал 10-часовой нормы, иногда даже опускаясь до 8. Поэтому со стороны капиталистов наблюдалась тенденция к установлению длины рабочего дня не на основании естественных результатов экономических отношений—предложения и спроса рабочей силы, а принудительным путем—силой государственной власти. И действительно, в это время

мы встречаем законодательное установление не максимума, а минимума длины рабочего дня.

Закон Елисаветы 1562 года определял рабочий день в 14—15 часов, при чем допускал перерывы в общем не свыше $2^1/_2$ часов. В двух других английских законах, изданных в 1721 и 1767 годах для лондонских портных, рабочий день определяется в 13—14 часов (с перерывом в 1 час), а если подмастерье соглашается дольше работать, то он получает добавочное вознаграждение.

Маркс приводит данные об одном из английских «социальных политиков», который в 1770 году предлагал «для искоренения лености, распутства и романтических бредней о свободе», так как «опасно потакать сброду в промышленном государстве», устройство идеальных рабочих домов или «домов ужаса», где бы рабочее время достигало 12 часов чистой работы. Эта норма, очевидно, казалась тогда максимумом даже для своего рода каторги, между тем как в дальнейшем, при развитии капитализма, буржуазия считала ее чуть ли не минимумом.

Но в то же время мануфактура, превратив ремесленника в пролетария, лишила его прежней обеспеченности и свободы полностью распоряжаться собою, превратив процесс его труда из творчески-созидательного, охватывающего производимый продукт целиком от начала до конца, в монотонное, бездушное повторение одной скучной, однообразной и утомительной операции. Одновременно значительно повышается интенсивность труда каждого работника и понижается его прежний жизненный уровень. Взамен старого патриархального ремесла за счет эксплоатации непосредственного производителя, путем насилия, служащего, по словам К. Маркса, «повивальной бабкой всякому старому обществу, которое беременно новым», растет его величество—капитал. Скоро, однако, последнему становится тесно в старых рамках. Застывшая форма мануфактурной организации труда сковывает его стремление дать максимальную возможность дальнейшему росту производительных сил общества. Со стороны капитала появляется неумолимое требование увеличивать прибавочную стоимость, усиливая прибавочный труд рабочего за счет необходимого. Как мы уже видели, стремление чрезмерно удлинить рабочее время наталкивается вначале на ряд затруднений и не дает почти никаких результатов. Необходимо, стало быть, сократить часть необходимого труда или, иначе говоря, усилить его интенсивность. Это достигается сперва максимальным разделением труда внутри одной мануфактуры, но дальнейшее усиление производительности этим путем вскоре наталкивается на непреодолимое препятствие—ручные способы производства. И вскоре самое упрощение функций человека при мануфактурной обработке материалов (рабочий механически повторяет

однообразные несложные движения, не применяя ни сознательности, ни уменья, как бы на время работы превращаясь в мертвую машину) подсказывает необходимый выход. Технический прогресс в результате назревшей экономической потребности создает действительную машину, функционирующую автоматически, с несравненно более высокой производительностью, чем давал прежде на той же работе человек.

Ее изобретение (Уатт изобрел в 1774 году паровой двигатель) произвело целый переворот в сфере технических, экономических и социальных отношений. Конец XVIII и начало XIX века обычно даже называют периодом «промышленной революции», так как в это время следует одно крупное техническое изобретение за другим. Этим и начинается эпоха так называемого промышленного капитализма. Изобретение машины прежде всего знаменует собою новую значительную победу человека над природой. Усилив свои технические возможности и воплощая их в практическую действительность, человечество в целом получило доступ ко многим, дотоле сокрытым от него тайнам и дарам природы. Огромное увеличение производительности труда уменьшило количество труда, необходимое для обеспечения необходимых каждому основных жизненных продуктов, и дало возможность и дальше завоевывать все новые и новые блага, все более повышать общий уровень жизни, делать ее все разностороннее, интереснее, красивее. Человек с ходом технического прогресса становится все более и более независимым от природы. Он побеждает все естественные препятствия—темноту, холод, расстояние. Изобретение телеграфа, телефона, электрического освещения, железных дорог, аэропланов, радио и многие другие завоевания культуры—все это было бы невозможно, если бы не была предварительно изобретена простейшая машина. Правда, все это в капиталистическом обществе в значительной доле существует только для избранных, для имущих, но и для пролетариата, как класса, изобретение машины дало очень много. Машина концентрирует значительные массы пролетариата в одних помещениях, уравнивает условия их труда и жизни, об'единяет и тесно сплачивает их перед лицом общего врага—эксплоататора, кует чувство общей классовой братской солидарности интересов всех рабочих. В то же время машина по самой своей сущности неизбежно требует общественных форм производства и тем самым делает роль капиталиста в промышленности совершенно излишней, постепенно превращая его из прежнего необходимейшего организатора в никому более ненужного паразита. Развязывая накопляющиеся все в большем количестве производительные силы общества, она создает техническую и экономическую базу для возможности создания такого количества богатств, ко-

С.С.С.Р. ИНСТИТУТ К. Маркса и Ф. Энгельса Ц. и

торое дает уверенность, что при замене частно-хозяйственного строя общественным владением на средства производства легко удастся значительно повысить жизненный уровень широких народных масс. И наконец, машинное производство само по себе содействует максимальному развитию и выявлению во всей очевидности классовых противоречий. Все увеличивая количественно и в то же время сплачивая идейно рабочий класс, оно безжалостно готовит буржуазии ее «могильщиков», медленно, но верно подготовляя неизбежную «экспроприацию экспроприаторов».

Однако, введение машины непосредственно принесло с собою сначала резкое ухудшение положения рабочих сравнительно с прежним периодом и быстрый рост эксплоатации труда, затмивший все прошлые эпохи. Машина, по словам Эрфуртской программы, «в руках капиталиста стала могучей силой, удесятеряющей тяжесть труда рабочего, превращающей его зависимое положение в невыносимое рабство». Машина вполне устранила необходимость особо умелого исполнения рабочим отдельных производительных процедур. Все в ней делается автоматически, и качество выпускаемого товара уже не зависит более от искусства самого рабочего. На нем остается лишь обязанность следить за правильным ее функционированием. Вследствие этого машина вызвала огромный спрос на простой необученный труд, что резко понизило общий уровень заработной платы. В то же время с исчезновением необходимости в особой специализации и квалификации вновь открылся широкий доступ к прозводству для слабых элементов рабочего класса—женщин и детей, прежде употреблявшихся для работы почти исключительно только в домашней промышленности. Работа при машине ведь требует весьма малого применения физической силы, а иногда настолько проста, что не требует даже почти никаких познаний. Процесс замены мужского труда значительно более дешевым—женским и детским—вызывается также и тем, что начало машинного производства знаменует собою ужасающее разорение и обнищание широких масс прежних ремесленников и рабочих мануфактуры. Машина значительно повысила производительность труда и предприятий, и потому многие рабочие в момент ее введения вынуждены были остаться за ненадобностью без работы, а стало быть и без всяких средств к жизни. Одновременно с этим самостоятельное ремесло, не выдерживая жестокой конкуренции с новыми методами производства, также выбрасывает на улицу тысячи голодных, алчущих работы за черствый кусок хлеба и увеличивающих и без того значительное число пролетариев на рынке труда, на перебой предлагающих капиталу свою рабочую силу. И в результате выгодных для себя отношений спроса и предложения труда, предприниматели, постепенно понижая заработную плату, доводят ее до

уровня, едва достаточного уже для содержания впроголодь одного только рабочего, а не всей семьи его, как в эпоху мануфактуры. И как следствие,—разрушение семьи и применение наемного труда всех, кто может принести с собою домой хоть какой-нибудь заработок. Яркую картину изменения состава рабочей массы в указанном направлении находим мы в ряде исследований экономической жизни в Англии в XIX столетии. Из 420 тысяч фабричных рабочих в 1839 году 240 тысяч, или $^3/_4$ всего числа, было женщин; $^2/_3$ всего числа мужчин были моложе 18 лет. Труд малолетних применялся в самых широких размерах. Большинство детей, работавших на фабриках, было в возрасте 9—10 лет. Но не мало было также 6- и 7-летних, а во время одного из парламентских обследований в начале XIX века в машинном производстве кружев был найден даже выполнявший постоянные функции трехлетний ребенок. Рабочий день малолетних к тому же не был меньше такового взрослых.

Маркс говорит по этому поводу: «Поскольку машины делают мускульную силу излишней, они становятся средством для того, чтобы применять рабочих без мускульной силы или с недостаточным физическим развитием. Поэтому женский и детский труд был первым словом капиталистического применения машин. Таким образом, это мощное орудие замещения труда и рабочих немедленно превратилось в средство увеличить число наемных рабочих, подчиняя непосредственному господству капитала всех членов рабочей семьи, без различия пола и возраста».

О. Рюлле в своей книге «Пролетарское дитя» приводит следующие данные эпохи «зари капитализма».

Годы 1820—1840 были для Германии эпохой самой сильной и безграничной эксплоатации детского труда. Дети 6 лет были заняты беспрерывно 11 часов ночной работой на фабрике. За 2 или 3 зильберггроша (мелкая монета вроде нашей старой копейки) те же дети работали с 7 часов утра до 8 часов вечера. Чтобы они не прерывали работы и не уходили на обед, им подвешивали на шею в жестяном котелке их скудную пищу и они ее проглатывали наспех, стоя за работой.

Во Франции около сороковых годов XIX века принимали на работы, как правило, детей 7-летнего возраста. Так было в департаментах Эна, Марны, Вогезов и др. Но бывали случаи и похуже, при чем это были не очень редкие исключения.

Бризон пишет, что в Сен-Марно-Мин работали 4- и 5-летние мотальщики основы, которые падали от истощения на станки. Средняя продолжительность рабочего времени для детей равнялась не только 12, но и 14 часам, а в Руаиской области ткачи и дети наравне с ними работали по 16 и 17 часов в сутки.

Даже в шестидесятых годах прошлого столетия французские учителя описывали те же варварские картины, когда отцы семейств ради самого ничтожнейшего заработка, получаемого детьми, приковывают своих ребят к станку с 9-летнего возраста и принуждают их работать свыше 12 часов в день, будь то на фабрике или на дому. В 10 лет, иной раз даже в 9 или 8, совсем еще тщедушных детей отнимают от семьи и посылают губить свои тело и душу в пыли и беспорядке фабрик за несколько су в день (су— мелкая монета, меньше 2 копеек).

Подчеркну здесь вновь, что первые попытки внедрения детского труда, часто в самом юном возрасте, замечаются еще в эпоху кустарной промышленности, и в особенности мануфактуры. Укажу несколько интересных примеров [1]). Так, в XVIII веке некий Юсти пишет, что «имеются сотни всевозможных видов труда, для которых дети пригодны уже с 5—6-летнего возраста: в этом случае труд как бы становится второй их природой, и безделье им совершенно неизвестно». Он указывает на то, что в тех странах, где торговля и промышленность развиваются, как в Англии и Голландии, дети работают с 4—6 лет. Фридрих Великий покровительствовал распространению труда женщин и малолетних и находил применение его столь важным, что во время своего пребывания в Силезии в 1776 году он заявил тамошним скупщикам, что пришлет им тысячу детей в возрасте от 10 до 12 лет для употребления их при пряже холста.

В Австрии, по оффициальным данным, в ситценабивном отделе работало много детей в возрасте 8—10 лет. Во Франции, в Лиможе и его окрестностях (по Тарле) «женщины и дети от 6—7 лет только пряжей и занимаются», и власти смотрят на этот труд, как на единственное средство пропитания. В некоторых кантонах Северного департамента выделка полотна являлась единственным занятием женщин и детей, в течение восьми месяцев в году в деревнях и в продолжение всего года в городах. В Конде, на учрежденной герцогом Круа в 1764 г. бумагопрядильне—«мануфактуре для бедных»—имелись дети от 4 до 9 лет.

Но, однако, неправ проф. Кулишер, возражая Карлу Марксу, который связывает широкое распространение детского труда с эпохой начала резкого развития капитализма, неправ потому, что все эти весьма яркие примеры все же были исключениями, основной же рабочей силой все еще оставался взрослый рабочий.

Вместе с тем машина принесла с собою почти повсеместное увеличение продолжительности рабочего времени. Прежде всего теперь отпала главная причина, препятствовавшая безграничному удлинению рабочего времени в ма-

[1]) Цитировано по Кулишеру.

нуфактуре, где утомленный рабочий в последние часы не давал достаточной продуктивности труда и необходимой качественной высоты продуктов. Сейчас человек стал совершенно малозначащим придатком к машине, а она ведь не требует отдыха, не знает усталости. Поэтому безудержное стремление владельца средств производства увеличить свою прибыль путем роста прибавочного времени за счет необходимого, что возможно главным образом путем увеличения рабочего дня, не встретило особых технических препятствий. А фабрикант ведь всемерно заинтересован в том, чтобы дорого стоющая машина по возможности не стояла без дела. Машина изнашивается и при бездействии, да всегда возможно и то, что она вскоре станет ненужной, так как будет заменена новой, более усовершенствованной вследствие дальнейших успехов технического прогресса. Поэтому нельзя стоять ей без работы ни одного лишнего часа. В результате начинают вводиться всюду ночные работы и почти безгранично удлиняться рабочий день. Только физиологические особенности человеческого организма, с непоколебимым упорством требующего ежедневно для сохранения жизни некоторого отдыха и ночного сна, ставят естественные пределы стремлению предпринимателя беспредельно удлинять рабочий день. И мы видим, что рабочее время в начале XIX века доходит в Англии до 18 часов в сутки, обычно колеблясь в пределах 14—16 часов.

В то же время машина, по словам Маркса, «в руках капитала делается об'ективным и систематически применяемым средством для выжимания бóльшего количества труда в то же самое время». За минимальную плату капиталист стремится выжать из рабочего все соки, взять от него все, что может только дать его рабочая сила. Достигается это увеличением числа машин, подлежащих обслуживанию одним человеком, увеличением их скорости, введением сдельной оплаты труда и т. п. мероприятиями, направленными к увеличению интенсивности труда без всякого учета интересов работающего организма.

В результате—условия и обстановка труда становятся все более тяжелыми. Работа у машины, лишившей труд всякого духовного содержания, монотонная, непомерно долгая и однообразная, притупляет умственные способности рабочего. В то же время машинное производство поставило труд в особые условия, постоянно пагубно действующие на здоровье человека.

Весь свой долгий рабочий день проводит отныне рабочий в тесных, душных, полутемных и грязных мастерских, вдыхая огромные количества всевозможной пыли, образуемой в процессе производства, и наживая от этого, как правило, чахотку, работая в сырости, на сквозняке или при невыносимо высокой температуре. Технический прогресс

производства приносит с собою, как оборотную сторону медали, также употребление или обработку ядовитых веществ, и рабочие хронически вводят в свой организм жесточайшие яды, платясь параличами и мучительнейшими коликами за работу со свинцом, выпадением зубов и сухоткой—за работу на зеркальных фабриках (ртуть), омертвением челюстей при труде на спичечных фабриках (фосфор) и т. д. Все ускоряющийся бег машины вызывает также огромное количество промышленных увечий и смертельных несчастных случаев. Ограждение опасных частей кажется дороже гибнущих человеческих жизней—и потому невыгодным для капиталиста. И все это при ничтожной заработной плате, постоянно уменьшающейся благодаря конкуренции хуже оплачиваемых женщин и детей! Удивит ли нас после всего сказанного, что машина была встречена рабочими как злейший враг, которому надо было об'явить жестокую борьбу? И действительно, в первый период машинного производства неоднократно рабочие разбивали ненавистные машины, и нередко возникали крупные волнения на почве недовольства новыми формами производства и общего обнищания (особенно среди ткачей).

В процессе дальнейшего развития промышленного капитализма некоторые из описанных крайне темных явлений, сопровождавших введение машин, слегка сгладились, но все же эксплоатация труда капиталом все усиливалась и усиливалась. Чем больше богатства скоплялось в одних руках, чем больше становилась количественно и чем теснее спаивалась воедино великая армия пролетариата, тем резче одновременно становились классовые противоречия. Производство растет безостановочно, но еще больше растет количество свободных рабочих рук, предлагающих свои услуги капиталу. Каждая новая машина, улучшающая технику производства, выбрасывает на улицу новые сотни и тысячи пролетариев. Вместе с тем постоянно переходят в ряды пролетариев многочисленные единицы из социально-смежных групп, падающие жертвой победоносного шествия капиталистического Молоха. Самостоятельные ремесленники, владельцы мелких отсталых промышленных предприятий, не выдерживающие конкуренции с современными гигантскими колоссами производства, среднее и мелкое крестьянство, вынужденное оставлять насиженный кусок земли вследствие усиленного гнета помещика (арендная плата), государства (налоги) и городских мародеров (хищнические цены на товары), обанкротившиеся мелкие торговцы и лица свободных профессий, семьи рабочих—их жены и дети,—все они широкой волной вливаются в общее пролетарское русло. И поэтому всегда к услугам капиталиста имеется достаточное количество безработных, ищущих труда, так называемая «промышленная резервная армия». Существование ее предста-

вляется абсолютной необходимостью для капиталистического общества. Благодаря тому, что пороги фабрики постоянно обиваются сотнями безработных, ее владельцу удается не только поддерживать эксплоатацию на желательном ему уровне, но даже часто усиливать ее, особенно, понижая заработную плату. Для рабочего же безработица означает полную необеспеченность существования, медленное голодание, вымирание всей семьи, и под этой реальной угрозой нередко склоняет даже нехудший рабочий свою дотоле непокорную выю. И покуда есть возможность капиталисту широкой рукой черпать кадры новых рабочих из этих «резервов», до тех пор все экономические и правовые завоевания рабочего класса представляют собой выстроенные на песке домики, могущие в любой момент быть опрокинутыми и разрушенными натиском организованного капитала.

Наконец, необходимо отметить еще одно из постоянных явлений, сопровождающих капиталистическое производство, одну из самых страшных язв на столь здоровом с виду теле экономического строя, основанного на господстве частной собственности,—речь идет о так называемых промышленных кризисах. Вследствие отсутствия планомерной организации народного хозяйства, вследствие полной «анархии производства» периодически наступают моменты, когда количество произведенных товаров значительно превышает потребности рынка. Правда, в это время миллионы неимущих граждан остаются попрежнему голодными и необутыми, но не для них ведь безостановочно работают великолепные промышленные предприятия. И при общем недостатке продуктов рынок, однако, начинает пухнуть от перепроизводства товаров, вследствие несоответствия между рыночными спросом и предложением продуктов фабричного производства. Кризисы эти сначала повторялись почти правильно каждое 10-летие (1825—1826 г., 1836—1837 г., 1857 г.), затем они наступали менее регулярно: в 1873 г., 1899 и 1907 годах и сейчас же после окончания мировой империалистической войны. Во время кризиса в панике начинают метаться капиталисты. Значительная часть предприятий сокращает производство, а наиболее мелкие закрываются вовсе. Десятки тысяч рабочих выбрасываются на улицу без крова и хлеба. В то же время повышается угнетение и эксплоатация оставшихся: чтобы хоть немного вознаградить свои потери, предприниматели увеличивают рабочее время, понижают заработную плату. Завоевания рабочих, купленные упорной долголетней борьбой, быстро и резко идут на смарку. Еще ярче становятся противоречия существующего экономического строя с его полюсами богатства и нищеты, голода и роскоши.

Просмотрев, таким образом, положение труда в различные моменты экономического развития общества, мы должны притти к выводу, что эпоха промышленного капитализма,

несмотря на рост рабочих организаций и все увеличивающуюся мощь их, по самому существу хозяйственных отношений этого периода, представляет собой период максимальной эксплоатации человеческого труда. И только с полным уничтожением самых основ капиталистического строя, с заменой хозяйства, основанного на частном владении средствами производства, хозяйством общественным (коммунистическим) можно будет уничтожить превращение человеческого труда в орудие рабства. Только с новым строем придет раскрепощение труда и исчезнет всякая его эксплоатация. Только коммунизм приведет пролетариат к свободному, здоровому и радостному труду. Советский союз социалистических республик, свергнув экономическое и политическое господство капитала, создал первые предпосылки для действительного уничтожения эксплоатации труда. Переходный период от капитализма к коммунизму является «переходным» и в отношении содержания и форм трудовых отношений. Путь полного раскрепощения труда—путь долгий и тернистый, и лишь после осуществления диктатуры пролетариата, по мере мощного прогрессирования технического прогресса и значительного под'ема производительных сил нового общества, возможны серьезные достижения и в этой области.

ГЛАВА I

Понятие охраны труда и краткая история ее развития

Во введении мы бегло просмотрели весь ход хозяйственно-экономических процессов в человеческом обществе, начиная с периода первобытного коммунизма вплоть до последней фазы современного капитализма, и выяснили, что самую жестокую форму эксплоатации труда представляет именно последняя эпоха. Естественно поэтому, что именно в этот период, одновременно с наиболее сильным развитием отрицательных сторон капиталистического строя, должна была пробудиться и первая мысль об охране труда.

Термин «охрана труда» может иметь двоякое содержание. Прежде всего под словами «охрана труда» иногда понимают всю совокупность требований организованного пролетариата в его жестокой экономической борьбе с капиталом, которая постоянно велась и ведется рабочим классом, ибо уже сами по себе все отдельные моменты этой борьбы и представляют собой собственно охрану трудящихся: борьба за достаточный, гарантируемый органами власти или коллективными договорами, минимум заработной платы, борьба за определенные правовые нормы (право союзов и стачек, участие в вопросах найма и увольнения; различные виды социального страхования, борьба с безработицей и т. д.). В процессе развития классовой борьбы повсюду происходило об'единение рабочих в профессиональные союзы, которые ставили перед собой все эти задачи и для того, чтобы действительно на деле, а не на словах, охранять труд, одновременно вели наступательную борьбу с капиталом. Это—широкое толкование слов «охрана труда». В него вкладывается в условиях капиталистического строя вся профессиональная и даже в некоторой степени и политическая борьба рабочих, а при нынешних условиях советского строя, при таком понимании термина «охрана труда» нам пришлось бы включить сюда почти все стороны советской работы (всего комиссариата труда, комиссариата здравоохранения, жилищных органов, кооперации и т. п.).

Но обычно мы употребляем рассматриваемый термин в значительно более узком смысле, и такое понимание его твердо закрепилось в нашей советской практике, особенно в связи с тем, что Октябрьской революцией был создан специальный государственный орган—Народный Комиссариат Труда и внутри его отдел, ведающий этой отраслью работы и носящий название отдела охраны труда. И вот, в более узком смысле слова, под охраной труда, как особой ветвью советского строительства, сейчас подразумевается обычно только биологическая охрана труда, т.-е. охрана работающего человеческого организма от тех вредностей и опасностей, которые выдвигает перед ним его профессиональный труд.

Специальная наука—гигиена труда—ясно доказывает, насколько тяжело отражается обычно современный труд на здоровье трудящихся. Его пагубные последствия сказываются при этом не только на организме каждого отдельного рабочего, но и на всем рабочем классе в целом. Следствием нездоровой обстановки, в которую ныне поставлен профессиональный труд, и ненормальной организации его, не принимающей во внимание интересов трудящихся, является вырождение пролетариата, т.-е. постепенное понижение уровня состояния здоровья всего рабочего класса в целом. Проявляется это в целом ряде фактов.

Прежде всего, заболеваемость и смертность в рабочей среде гораздо выше, чем во всех остальных слоях общества. Это было замечено еще очень давно: так, по словам Маркса, в Англии (в г. Манчестере) средний возраст состоятельных лиц равнялся 38 годам, а рабочих 17 годам; по Энгельсу, в городе Ливерпуле (Англия) в 1840 г. средний возраст зажиточного класса равнялся 35 годам, рабочего—только 15. Конечно, можно подвергнуть значительному сомнению точность этих цифр. Но и статистика позднейшего времени, поставленная в значительно более широких размерах и организованная более правильно, вполне подтвердила тот же факт, правда, не в такой резкой степени. Английская статистика профессиональной смертности за 1910—1912 г.г. (опубликованная из-за войны только в 1923 году) дает следующие данные:

Таблица 1.

Смертность на 1000 чел. мужского пола в возрасте 25—65 лет.

Все мужское самодеятельное население	11,1
I „Высший класс" (предприниматели, торговцы, служащие, чиновники, клерки, руководящий персонал, свободные профессии)	9,8
II „Средний класс" (торговцы, трактирщики и пр.)	10,5
III класс—квалифицированные рабочие	10,6
IV класс—чернорабочие (необученные рабочие)	15,8

Смертность и заболеваемость везде, во всех странах и во все времена, давали одну и ту же картину: они резко понижались при более благоприятных общих условиях жизни. Очень часто раньше, чем была правильно поставлена так называемая санитарная статистика, при изучении движения населения рабочий класс не выделяли, как отдельную группу, а делили все общество только на группы: состоятельную и несостоятельную. В понятие класса «бедных» входили при этом не только промышленные рабочие, но и прислуга и мелкие ремесленники и т. д., т.-е. все те, у кого жизненный уровень был ниже среднего. Во многих городах для определения влияния благосостояния на смертность сравнивались различные округа или улицы, с преобладанием населения различного материального положения. Так, например, в Гамбурге по данным санитарной статистики 1893—1900 г.г. оказалось, что в округах, где средний заработок на душу был равен 330 марок (около 150 р. по довоенному курсу), смертность на 1000 равнялась 25,6, при 822 марках дохода—15,4 и при таковом в 2855 марок (1400 рублей) всего только 9,2, т.-е. почти в 3 раза меньше, чем в самом бедном кругу. Интересны также позднейшие данные Парижа, также ясно показывающие, что в беднейших районах города смертность чуть ли не в два раза больше, чем в аристократических. Сначала приведу сводку Эрша за 1910—1912 г.г.

Таблица 2.

Смертность на 1000 жителей.

Наиболее зажиточные районы Парижа	11,0
Районы среднего достатка	13,0
Менее обеспеченные районы	16,9
Наиболее бедные, пролетарские районы	22,4
В среднем	16,5

Затем привожу официальные данные чуть ли не за самые последние годы.

Таблица 3.

Смертность на 1000 жителей.

Районы Парижа.		В 1922 г.	В 1923 г.
Районы наиболее обеспеченного населения.	8-й район (Елисейские поля, Мадлен и проч.)	10,3	10,1
	9-й район	10,8	10,6
	16-й „	11,5	11,1
Окраинные районы беднейшего населения.	13-й „	18,8	16,5
	19-й „	15,6	15,7
	20-й „	16,9	17,4
	14-й „	18,2	18,1

По Касперу в Берлине к 5 годам из бедного населения $^1/_3$ родившихся находится уже в могиле, а у богатых $^1/_3$ умирает только к 40 годам. Только $^1/_2$ бедняков доходит до 30 лет, между тем как из имущих $^1/_2$ достигает 50-летнего возраста. Более высокая смертность отражается и на различном среднем возрасте разных профессий.

Таблица 4.

Средний возраст различных профессий по Баранову.

(Работа вышла в Петербурге в 1892 г.)

Духовных	60,2
Чиновников	53,0
Врачей	52,5
Булочников	41,5
Кузнецов	39,5
Писарей	40,7
Служителей	48,2
Портных	38,3
Каменщиков	39,1
Столяров	38,5
Сапожников	37,2
Маляров	36,8
Плотников	36.1
Наборщиков	33,5

Таблица 5.

Средний возраст различных профессий по Нейфвилю.

(Работа вышла во Франкфурте в 1885 г.)

Священников	65,9
Купцов	56,0
Кожевников	56,8
Врачей	52,5
Булочников	51,5
Плотников	49,3
Каменщиков	48,7
Маляров	47,5
Сапожников	47,0
Наборщиков	47,0
Столяров	46,3
Кузнецов	46,3
Портных	45,3

По самым последним английским данным за 1910—1911 г.г., средний возраст священников равнялся 49½, фермеров 48½, горняков 42½, а каменотесов только 36 годам.

Целесообразнее разрабатывать статистические данные более детализовано—вместо «бедноты» в целом оперировать с цифрами одного только пролетариата. Результаты получаются, конечно, еще более яркие. Так например, в Копенгагене за 10-летие 1865—1874 г.г. при определении смертности населения оно было разделено по социальному признаку на 3 группы: 1-я—рабочие и прислуга (пролетариат), 2-я—ремесленники, мелкие торговцы, учителя и т. п. (как бы мы теперь сказали, мелкая буржуазия) и 3-я—купцы, рантье, адвокаты, врачи (буржуазные элементы). В результате получились следующие цифры смертности на 1000 населения.

Таблица 6.

Смертность на 1000 в разных классах.

Возраст.	Мужчины.			Женщины.		
	1 гр.	2 гр.	3 гр.	1 гр.	2 гр.	3 гр.
20—25 лет	7,9	7,6	4,0	7,2	5,9	4,4
25—35 „	9,6	7,3	5,8	7,7	6,6	8,0
35—45 „	19,1	10,2	9,2	13,4	8,4	7,8
45—55 „	35,6	17,3	15,9	20,4	9,7	10,4
55—65 „	64,2	36,5	31,2	38,0	16,3	17,4
65—75 „	106,0	72,3	56,5	77,1	38,5	43,3

В Берлине в 1905 г. на 1000 человек каждого возраста умирало:

Таблица 7.

Сравнительная смертность на 1000 по возрастам пролетариата и всего населения.

Группы. \ Возраст.	16—20 лет.	20—25 лет.	25—30 лет.	30—35 лет.	35—40 лет.	40—45 лет.	45—50 лет.	50—55 лет.	55—60 лет.
Рабочие	7 ч.	6 ч.	9 ч.	12 ч.	15 ч.	16 ч.	21 ч.	29 ч.	43 ч.
Остальное население .	3 „	4 „	3 „	2,5 „	4,5 „	12 „	19 „	24 „	32 „

Всего больше разница в цветущем зрелом возрасте: от 25 до 30 лет смертность в 3 раза больше в рабочей среде, чем всего остального населения, от 35 до 40 лет—в 3½ раза, а в 30—35 лет даже в 5 раз. Так, например, Принцинг приводит из голландской статистики сводную таблицу о смертности как общей, так и по основным причинам смерти, группируя ряд профессий по основным характеризующим их вредностям.

Таблица 8.

Зависимость смертности от вредностей.

Основные вредности профессий.	Средняя смертность на 1.000 населен.			
	Всего.	Легочный туберкулез.	Болезни. Органов дыхания.	Болезни. Органов пищеварения.
Работы на открытом воздухе .	8,10	1,63	1,36	0,67
Работы в закрытых помещениях	9,73	2,97	1,24	1,23
Вдыхание пыли неорганической	16,52	6,35	2,06	1,63
„ „ органической .	8,90	2,31	1,51	0,97
Высокая температура	7,43	1,41	1,02	0,77
Яды, пары, газы	9,8	2,64	1,41	0,92
Тяжелая физическая работа . .	8,07	1,66	1,19	0,66
Всего профессий . .	7,60	1,69	1,09	0,75

Картина эта сохраняется при рассмотрении не только суммарной смертности, но и причин ее от отдельных заболеваний. Возьмем ли мы болезни заразные или болезни отдельных внутренних органов, везде население трудящееся дает значительно большую смертность, чем все остальные классы общества. Да это и вполне понятно, ибо резкая скученность бедноты в жилищах, недостаточное питание, постоянное

пребывание и на работе и дома в душных помещениях, отсутствие нормального отдыха неминуемо должны вызвать особую чувствительность организма к вредным влияниям и заболеваниям, а также и понижение сопротивляемости организма в борьбе с уже проявившейся болезнью. Неоднократно отмечалась тесная зависимость между смертностью и отдельными особо вредными моментами профессионального труда. Неудивительно поэтому, что различные профессиональные группы дают различную смертность. Так, в Англии в 1910—1912 г.г. на тысячу живущих в возрасте 25—65 лет (мужск. пола) приходится умерших в год:

Таблица 9.

Профессиональная смертность в Англии (на 1000 живых).

Рудокопы оловянных рудников	22,24	Токари	11,39
Насекальщики напильников	21,53	Обраб. шерсти	11,29
Матросы, моряки	21,56	Портные	11,25
Камнетесы (камень-песчаник)	20,41	Переплетчики	11,13
Поденщики, временные рабочие	20,10	Плотники	11,04
Чернорабочие	18,32	Рабочие печатного произв.	10,88
Трактирщики	17,81	Кузнецы	10,66
Рудокопы свинцовых рудников	16,69	Рабоч. машиностронт. произв.	10,55
Рабочие гончарного и фарфоро-фаянсового пронзв.	16,84	Рабочие трикотажн. произв.	10,35
		Рабочие резинового пронзв.	10,27
Цинковое пронзв.	15,62	Добыча угля	10,24
Трепальщики	15,32	Обраб. шелка	10,10
Трубочисты	14,29	Добыван. железн. руд	9,18
Кровельщики	13,74	Врачи	9,77
Пронзв. фетровых шляп	13,45	Плотники	9,77
Пронзв. свинцовых изделий	13,41	Каменщики	9,01
Щеточники	12,75	Кожевники	8,81
Скорняки	12,24	Чиновники	7,91
Маляры	12,18	Банковские служащие	7,38
Торговые служащие	12,15	Учителя	7,12
Аппретура тканей	12,00	Сельско-хоз. рабочие	6,69
Сапожники	11,55	Духовенство	6,25
Обраб. хлопка (прядение, ткачество)	11,42	Среднее для всех самодеятельных (мужск. пола 25—65 л.)	11,13

Особенно поражает пролетариат одна болезнь, выхватывающая ежегодно миллионы жизней,—речь идет о самом жестоком биче человечества, о чахотке, или туберкулезе.

Туберкулез издавна был причислен к так называемым социальным болезням, так как связь его с общим уровнем жизни не могла укрыться даже от самых близоруких элементов общества. Обильная жатва, собираемая чахоткой среди нищеты, не могла не найти себе отражения и в холодных цифрах статистики. Так, в Копенгагене, по данным Вестергарда, на 100.000 чахотка уносила ежегодно 260 человек из высшего и среднего классов и 560 из низшего. В Париже за 5-летие 1901—1905 г.г. умирало от чахотки на 1000 населения:

Таблица 10.

Смертность от туберкулеза в Париже на 1000 жителей.

Возраст. / Груп. населения.	1—19 лет.	20—39 лет.	40—59 лет.
Богатые	6 чел.	13 чел.	16 чел.
Зажиточные	10 „	32 „	42 „
Бедные	18 „	69 „	91 „

Тут уже смертность бедных, начиная с 20 лет, превышает таковую для богатых в 5—6 раз. Издавна еще была замечена связь между доходностью и заболеваемостью и смертностью от чахотки.

Так, интересна следующая таблица, показывающая смертность от туберкулеза различных групп плательщиков налога в Гамбурге в 1904 г.

Таблица 11.

Смертность от туберкулеза и зажиточность (на 1000).

В марках.	Число плательщиков налога.	Число умерших от туберкулеза плательщиков налога.	‰
900— 1200	72.766	282	3,88
1200— 2000	45.455	205	4,51
2000— 3500	20.748	61	2,94
3500— 5000	8.179	22	2,67
5000—10000	7.477	9	1,20
10000—25000	4.057	8	1,97
25000—50000	1.368	1	0,73

Чахотка также с давних времен справедливо пользуется печальной славой «пролетарской болезни». Целый ряд специфических условий (отсутствие достаточного количества воздуха и света, хроническое переутомление, ужасные жилищные условия, промышленная пыль, яды и другие причины) вызывают особо широкое распространение чахотки в рабочей среде. Так, например, в Вене в 1891 г. смертность от туберкулеза составляла 33,8% всех смертных случаев вообще, среди же пролетариата—62,1%, т.-е. почти в 2 раза больше. В Берлине из 1000 выдаваемых инвалидных рент на чахотку падало:

Таблица 12.

Инвалидность от чахотки.

	Мужчины.	Женщины.
В сельском хозяйстве	21,8	14,5
В промышленности	31,7	35,0

По данным Эльбена, смертность от туберкулеза в Вюртемберге за 1890—1891 г.г. на 100 смертей равнялась:

Таблица 13.

Смертность от туберкулеза на 100 умерших.

Занятие.	У самостоятельных.		У рабочих.	
	Мужчин.	Женщин.	Мужчин.	Женщин.
Сельское хозяйство .	12,1	12,5	15,8	12,5
Горное дело и промышленность . .	16,5	15,8	34,9	27,4

Влияние специфических промышленных вредностей особенно ярко бросается в глаза, если брать не весь рабочий класс в целом, а рассмотреть распространение туберкулеза среди отдельных профессий.

Так например, по английской статистике 1900—1902 г.г. на 1000 человек всего населения от чахотки умирало ежегодно (в возрасте 25—65 л.) 186. В то же время смертность от чахотки равнялась:

Таблица 14.

Смертность от туберкулеза на 1000.

У духовенства	55
В земледелии и скотоводстве	76
У адвокатов и нотариусов	92
У чиновников	129
В стеклянном производстве	283
В гончарном и фарфоровом произв. . .	285
У наборщиков	300
В щетинном производстве	325
В производстве ножей и вилок	533
У рудокопов	579—816

По статистике смертности от туберкулеза за 1901—1909 г.г. в Галле получились следующие цифры:

Таблица 15.

Профессиональная смертность от туберкулеза в Галле.

Профессия.	Мужчины.		Женщины.	
	% по отнош. к живым.	Относит. смерти.	% по отнош. к живым.	Относит. смерти.
Высшие и средние чиновники . . .	14,96	100	17,89	120
Низшие чиновники	20,66	138	25,23	141
Частные служащие	30,83	206	27,78	155
Обученные рабочие	35,74	239	32,97	184
Необучен. рабочие .	27,32	183	27,97	156

Розенфельд дает следующую интересную табличку смертности от туберкулеза в Австрии в 1895—1896 г.г.

Таблица 16.

Смертность от туберкулеза на 1000 в Австрии.

Вид труда.		Мужчины.	Женщины.	Всего.
Сельское хозяйство:	Самостоятельные .	28,2	51,9	36,8
	Рабочие	29,6	21,8	24,8
	Всего	28,8	30,8	29,9
Промышленность:	Самостоятельные .	42,7	19,3	30,5
	Рабочие	59,6	38,5	50,2
	Всего	54,4	31,7	43,8
Торговля и транспорт:	Самостоятельные .	28,0	9,3	18,0
	Рабочие	34,3	19,8	27,2
	Всего	31,1	14,0	22,3

Очень интересны еще данные разработанных Кельшем материалов о баварской смертности от туберкулеза за 1908 год. На 100 живых умирало ежегодно:

Таблица 17.

Смертность от туберкулеза на 100 в Баварии.

Профессия.	Мужчины.	Женщины.	Всего.
Интеллигентные профессии . .	2,39	—	2,39
Промышлен., торговля, транспорт	4,13	2,26	3,85
Сельское хозяйство	1,55	1,43	1,49
Прочие профессии и безработные	4,34	12,75	8,35
Среднее	3,07	4,07	3,47

Исключительно высокая смертность женщин в группе «прочие профессии и безработные» об'ясняется, помимо высокой смертности от чахотки попавших в эту группу всякого рода случайных рабочих, поденщиков, безработных, инвалидов труда и пр., еще и тем, что сюда же попала вся прислуга, работающие на дому («квартирники») и другие аналогичные группы.

Изучение этих цифр указывает на далеко неодинаковую опасность всех профессий и ясно указывает на огромное значение отдельных специфических профессий. Характерны цифры г. Золингена, показывающие значение металлической пыли.

Таблица 18.

Смертность от туберкулеза в Золингене.

Распростр. туберк. / Возраст.	Из 100 смертей приходится на долю чахотки.			Умерло от чахотки на 1000 жителей.		
	У шлифовщик.	У работ. с желез.	Среди всего населения.	У шлифовщик.	У работ. с желез.	Остальн. населен.
До 20 лет . .	85,7	63,6	—	9,9	3,6	—
От 20 до 30 лет	76,9	77,1	81,5	14,0	13,4	8,1
„ 30 „ 40 „	78,0	73,1	54,5	31,9	9.5	5,7
„ 40 „ 50 „	91,7	69,4	56,0	50,2	21,5	9,1
Свыше 50 „	50,0	39,3	32,2	67,3	31,6	13,3
Всего .	78,3	59,0	46,0	23,8	13,5	9,0

Итак, шлифование металла в 4 раза увеличивает смертность сравнительно со всем населением.

Таблица 19.

По Гирту, страдали туберкулезом легких:

среди работающих с неорганической пылью 66,0%
„ „ с органической „ 17,0%
„ „ с угольной „ 1,3%

По более поздним баварским данным Кельша, связь между промышленной пылью и смертностью от туберкулеза выражается следующей табличкой:

Таблица 20.

Смертность на 1000 живых в зависимости от вида пыли.

Производства с металлической пылью:	мужчины	3,69;	женщины	0,22
„ „ минеральной	„	4,04	„	1,86
„ „ растительной	„	4,34	„	0,73
„ „ смешанной	„	4,03	„	6,41
„ без пыли	„	2,14	„	3,99

Таким образом, статистика учит нас, что заболеваемость и смертность в среде рабочего класса, несомненно, выше, чем в остальных классах общества. Точно также средний возраст рабочего обыкновенно гораздо меньше, чем в других слоях общества, что само собою вытекает из факта большей смертности и что отмечалось уже выше.

Характерная связь между фабричным профессиональным трудом и средним возрастом установлена была Гиртом для рабочих, занятых толчением стекла: для начавших работу с 25 лет продолжительность жизни равнялась 42½ годам, а для поступивших на фабрику с 15 л.—30 годам, т.-е. 15—17 лет этого труда достаточно, чтобы свести рабочего в могилу.

Рабочие дают также гораздо больше инвалидов и теряют свою работоспособность гораздо раньше, чем другие слои населения, при чем, чем тяжелее или вреднее работа, тем ярче это выражено.

По недавно разработанным доктором Грановским материалам Оренбурга за 1923 г. рабочий изнашивался на 5 лет трудового стажа раньше, чем служащий. По вычислениям Вигдорчика свинцовая пыль вызывает наступление инвалидности в среднем на 15 лет раньше, чем это имеет место у домашних хозяек.

Но всего этого еще мало. Не только в среде рабочего класса выше смертность, инвалидность и общая заболеваемость, не только среди пролетариата особенно распространены разные болезни, носящие характер социальных,—в первую очередь все заразные, и среди них прежде всего чахотка, но его особые, профессиональные условия труда вызывают еще специальные болезни, встречающиеся почти исключительно у рабочих, ибо другие классы общества с этими вредностями труда совершенно не сталкиваются. Как на примеры, можно указать на расширение вен у стоящих долго на ногах, профессиональные язвы и экземы, сибирскую язву, пылевые болезни легких, поражение челюсти у работающих с фосфором, прободение носовой перегородки при соприкосновении с хромом и его препаратами, ртутное, свинцовое, мышьяковистое и другие отравления и т. д.

Вырождение пролетариата не ограничивается, однако, исключительно влиянием на продолжительность жизни и заболеваемость самого рабочего. Непосильный и поставленный в крайне нездоровые условия труд отражается и на всем рабочем классе, так как кладет свой отпечаток и на следующие поколения рабочего классе. Прежде всего сказываются все вредности промышленного труда на работнице-женщине, на работнице-матери. Под влиянием фабричной работы сильно страдает основная функция ее организма—производительная способность. Характерны для установления связи между половою жизнью женщины и фабричной работой наблюдения д-ра Письменного, по которым при поступлении на фабрику девушки в год начала менструаций они устанавливались правильно только в 55% всех случаев, между тем как при поступлении вполне зрелых женщин их течение шло вполне нормально уже у 72%.

В случае зачатия беременность очень часто нормально до конца не доходит и либо имеет место выкидыш, либо ребенок, если и родится живым, то хилым и слабым. Подробнее о влиянии на женщину-работницу производительного труда я остановлюсь позднее, сейчас же укажу еще только, что часто на материнство влияет вообще происхождение из пролетарской среды, даже если мать не работает.

Чрезвычайно характерную картину дает нам в этом отношении берлинская статистика, которая говорит, что выкидыши и преждевременные роды имели место в рабочей среде в 18% всех беременностей, а в состоятельной среде только у 7½%, число мертворождений в рабочей среде равняется 33%, а в состоятельной среде только 11%. Если суммировать все эти цифры, то окажется, что благоприятные результаты до зачатия достигаются в 50% всех случаев в состоятельной среде и только в 18% у рабочих.

Детская смертность у пролетариата также значительно выше, чем в других классах общества. Этот факт находится в тесной связи с тем, что работница, занятая на фабрике, не имеет возможности кормить собственной грудью своего ребенка, что имеет для его развития первостепенное значение.

Едва появившись на свет, молодое поколение рабочего класса как бы несет на себе уже Каинову печать тяжелой промышленной работы. Оказывается, что рабочие—дети и дети рабочих развиваются гораздо медленнее, чем во всех остальных классах общества: они сильно отстают в своем развитии, в росте, в весе тела, в общем ходе развития как умственного, так и физического.

Интересна следующая сводная табличка о росте детей разных социальных групп:

Таблица 21.

Рост детей мужского пола.

Возраст.	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Фабричных (по Эрисману) .	—	120,1	122,4	126,3	129,9	134,4	137,7	141,2	146,7	153,2	158,6
Учащ. в низш. учебн. завед., сельских . .	114,1	119,1	123,2	127,3	131,1	136,1	138,6	143,8	—	—	—
Учащ. в низш. учебн. завед., городских .	117,8	120,0	123,2	127,4	131,3	135,4	139,9	146,2	—	—	—
Учащ. в средних учебн. завед.	—	—	126,6	131,9	136,2	140,9	146,0	152,3	158,6	168,7	166,8
Рост детей женского пола.											
Фабричных (по Эрисману) .	—	—	—	129,5	131,0	135,5	139,9	143,5	148,2	151,0	152,4
Учащ. в низш. учебн. завед., сельских . .	114,1	119,6	123,2	126,7	131,0	135,7	140,2	—	—	—	—
Учащ. в низш. учебн. завед., городских .	113,1	118,4	122,3	126,5	131,0	136,2	140,4	146,0	—	—	—
Учащ. в средних учебн. завед.	—	—	126,7	132,6	137,8	142,9	147,0	151,3	153,8	155,7	156,3

Привожу также интересные данные двух немецких авторов—Грейля и Унлича о разнице в росте детей обеспеченных родителей и горнорабочих.

Таблица 22.

1. Рост мальчиков.

Возраст.	Дети горнорабочих.	Дети буржуазии.
7— 8 лет.	111,4 сантим.	113,8 сантим.
8— 9 „	117,4 „	119,7 „
11—12 „	130,0 „	132,3 „
12—13 „	134,08 „	137,6 „
13—14 „	138,3 „	143,0 „

Таблица 22 (продолжение.)

2. Рост девочек.

Возраст.	Дети горнорабочих.	Дети буржуазии.
7— 8 лет.	111,6 сантим.	115,2 сантим.
8— 9 „	116,3 „	119,1 „
11—12 „	130,3 „	134,2 „
12—13 „	135,2 „	138,3 „
13—14 „	140,7 „	145,8 „

Профессор А. С. Дурново на основании своих исследований, произведенных им на детях у нас в СССР уже в период нэпа, получил следующую табличку:

Таблица 23.

Развитие детей разных районов.

Группы детей.	Средний рост (в сантиметрах).	Средний обхват груди (в сантиметрах).	Средний вес (в килограммах).
Сельско-хозяйственные районы	125,3	64,0	26,7
Фабрично-заводские районы .	124,5	61,0	25,61
Пригороды Москвы	125,1	61,8	25,92

Весьма характерно, что число бракуемых по слабости или плохому телосложению рекрутов из среды пролетариата значительно выше, чем в остальных группах населения. Так, например, в Швейцарии забраковано было по этим причинам из явившихся фабричных рабочих 55%, земледельцев 28%, а интеллигентов и духовенства всего только 14%. Это доказывает, что к обычному возрасту воинского призыва (20—21 год) рабочий обычно еще не достигает нормального уровня развития, или же уже страдает рядом серьезных недостатков в отношении здоровья. Все эти данные ясно доказывают, что вредные условия промышленного труда заставляют рабочий класс физически вырождаться, с каждым поколением становиться все более слабым и давать большее количество больных и погибших раньше времени.

Дрезель и Фриз изучили в 1921—22 годах смертность детей до 16-летнего возраста в семьях разных социальных классах гор. Гейдельберга (Германия). Получились следующие данные, показывающие, что детей рабочих до юношеского возраста умирает в 4 раза больше, чем детей высших слоев общества.

Таблица 24.

Смертность детей в разных профессиях.

Положение родителей.	На 100 родившихся умерло (в возр. до 16 лет).
1. Профессора, преподаватели высш. школы, врачи, духовенство, юристы	5,4
2. Архитектора, техники	8,1
3. Служащие, учителя низшей школы	6,1
4. Торговцы, предприниматели	9,0
5. Ремесленники	15,6
6. Железнодорожные служащие, торговые служащие	16,3
7. Рабочие	20,7

И если верна пословица, что «в здоровом теле и здоровый дух», то совершенно несомненно, что условия труда и жизни рабочего неминуемо вызывают также и умственную отсталость и духовное вырождение.

Вернемся теперь к определению термина «охрана труда». Под охраной труда в более узком смысле этого слова мы понимаем, как уже указано было выше, охрану рабочего класса от тех вредностей и опасностей, которые представляют для его организма все особые условия промышленного труда. Что же охватывает собою в таком случае охрана труда? Прежде всего, само собою разумеется, в таком понимании охрана труда должна коснуться ряда вопросов, связанных с регламентацией правовых условий труда и в первую очередь вопроса о продолжительности и распределении рабочего времени, ибо едва ли не главный вред промышленного труда заключается в чрезмерной затрате сил человеческого организма и невозможности полного восстановления их путем достаточного отдыха. Наши усилия и должны быть направлены первым делом на максимально возможное по техническим и экономическим условиям сокращение рабочего дня. Далее, сугубое внимание должно быть обращено на охрану наиболее слабых физиологически элементов пролетариата, ибо все промышленные вредности, как известно, всего больше отражаются всегда на тех организмах, которые наименее сильны по своей природе. Это приводит нас к вопросам охраны труда женщин и детей. В третьих, охрана труда должна преследовать основную цель общего улучшения всех условий конкретной обстановки труда, подразумевая под этим целый ряд факторов: устранение внешних недостатков, связанных с плохим техническим и гигиеническим оборудованием места работы—фабрик, заводов, мастерских

и т. п.; улучшение специальных условий производственного процесса, т.-е. борьбу с теми вредными моментами работы, которые так или иначе отражаются на здоровье рабочего, путем устранения из рабочих помещений пыли, жара, ядовитых веществ и проч., что составляет уже предмет специального курса профессиональной гигиены, и наконец, предупреждение промышленного травматизма, то-есть несчастных случаев, вызываемых опасными быстро движущимися машинами, неогражденными трансмиссиями, взрывами паровых котлов и т. п.

Итак, нами установлено понятие охраны труда как в более широком смысле этого слова, в смысле общего улучшения экономических условий жизни и быта рабочего, так и в более ограничительном,—как борьбы с все увеличивающимся вырождением рабочего класса, путем устранения или уменьшения профессиональных вредностей и опасностей. Рассмотрим теперь кратко историю охраны труда.

Я уже упоминал, что охрана труда впервые появилась на горизонте общеполитической жизни только в эпоху капитализма. Сознание потребности в специальной охране труда зародилось в мыслях отдельных лиц почти в самом начале развития капиталистических отношений. Начало проведения государственной охраны труда надо отнести к первым годам XIX столетия. В это время в Англии, в наиболее передовой стране в отношении развития промышленности, в стране, где была впервые открыта паровая машина, и где прежде всего сказались в полной мере все вызванные ею социальные язвы, прежде всего резко обнаружились и признаки вырождения рабочего класса. В начале XIX века в английском парламенте все чаще и чаще стали подниматься голоса отдельных филантропов, что условия труда рабочих становятся совершенно невыносимыми, и в результате был назначен ряд комиссий для детального обследования всех условий труда. Полученные данные были поистине ужасающими: особенно единодушно отмечалась во всех отчетах ничем не ограниченная длина рабочего дня и слишком уже далеко зашедшая эксплоатация детского труда: дети почти всюду работали до 16 часов в сутки и к тому же в исключительно тяжелых условиях. И первые шаги законодательной охраны труда были направлены именно по линии охраны детей от влияния промышленных вредностей.

Первый закон в этой области появился в Англии в 1802 году. Закон этот был проведен по инициативе сэра Роберта Пиля, назывался «Закон о здоровье и нравственности учеников» и касался запрещения ночного труда и ограничения рабочего времени детей и подростков 12 часами. Затем постепенно стали проводиться всевозможные дальней-

шие ограничения детского и женского труда, и только после этого появились общие нормы, устанавливающие максимальное рабочее время и для взрослых, преимущественно в текстильной промышленности. Более подробно останавливаться на вопросе развития законодательства по охране труда в Англии здесь я не стану, укажу только, почему английский парламент, представляющий, конечно, как и все парламенты, исключительно интересы буржуазии, должен был, несмотря на это, обратить свое внимание на все растущую эксплоатацию труда и, как бы став хотя в некоторой слабой степени на сторону пролетариата, принять меры к введению ее в определенные рамки.

Дело в том, что факт вырождения рабочего класса не мог оставить совершенно равнодушными к себе и представителей других классов. Внутри общества классы далеко не отграничены резко друг от друга какой-то китайской стеной, и, конечно, физическая вырождаемость одного класса отражается весьма неблагоприятно и на других. В докладе комиссии, с доктором Персивалем во главе, назначенной городскими властями Манчестера для выяснения причин возникновения жестокой эпидемии 1784 г. (тифа), указано было, что источником ее служат местные фабрики с огромным количеством учеников, где вследствие тяжелых условий труда развиваются среди рабочих заразные болезни, которые не останавливаются на определенных рабочих районах, а захватывают затем путем распространения за их пределы также и другие, зажиточные, классы общества. Заразные болезни перекидывались из пролетарских лачуг и на роскошные особняки богатых кварталов, и парламент в интересах последних неминуемо должен был коснуться охраны труда рабочего класса. Второй причиной этого кажущегося «альтруизма» (любви к ближнему) буржуазии было следующее: капиталисты, смотрящие на рабочих исключительно как на источник своего обогащения, старались использовать их рабочую силу как можно полнее; поэтому они стремились к тому, чтобы эта рабочая сила действительно давала максимум того, что из нее можно выкачать, а для этого рабочие должны были быть физически как можно здоровее и сильнее, ибо все то, что хоть несколько уменьшало возможность наиболее полной эксплоатации рабочей силы, било капиталистов непосредственно по карману. Третья и, пожалуй, самая главная причина лежала уже в отношениях чисто социальных. Вместе с ростом эксплоатации рабочих шло вперед и их классовое развитие; чем тяжелее становилось жить, тем настойчивее искал рабочий класс коренного выхода из своего тяжелого положения. Постепенно рабочие переставали искать его в отдельных попытках борьбы с машиной, которую они в начале ее распространения в остервенении ломали и уничтожали, а стали намечать пути своего освобождения через

сплоченную организацию своего класса и систематическую упорную борьбу с предпринимателями, как с организованным классовым врагом.

Историк Сеньобос так описывает это время: «В продолжение 30 лет Англия пережила ряд кризисов (1816, 1819, 1826—29, 1837, 1842 и 1848 г.г.). Каждый кризис обрекал массу рабочих на безработицу и нищету. Особенно страдали прядильщики и ткачи, работавшие для вывоза. Нужда вызывала рабочие беспорядки».

Понятно, что капиталисты старались с своей стороны принимать все меры к тому, чтобы заблаговременно затушить в среде рабочих первые искры и не дать пожару разгореться со всей силой. Роль такого предохранительного клапана на кипящем котле рабочего движения и должна была играть государственная «охрана труда». Имея своей основной задачей задержать все нарастающее брожение в рабочей среде, охрана труда, естественно, прежде всего направлялась только на наиболее организованные слои пролетариата, охватывая лишь те его элементы, где всего больше следовало бояться взрыва, по пословице: «где тонко, там и рвется». Само собой разумеется также, что возникающая по этим причинам государственная охрана труда, по существу, никакой реальной охраны труда не представляла, ибо она целиком находилась в руках охраняющего интересы предпринимателей государства, имевшего буржуазный парламент, буржуазные министерства и еще подкреплявшего свою силу классовыми чиновничеством, армией и флотом. Рабочий же класс непосредственно или вовсе не привлекался к участию в работе по охране труда, или же изредка привлекался только для виду, без всякой реальной возможности действительно влиять на нее в желательном для него направлении.

Вся история вопроса развития охраны труда ярко нам показывает, что те завоевания в буржуазных государствах, которые кое-где в незначительной степени и достигались путем упорной классовой борьбы пролетариата, были совершенно ничтожны. Я уже отмечал, что в 1802 году в Англии был впервые поставлен вопрос об охране труда, но первые реальные результаты в этом направлении сказались лишь в 1833 году, ибо до этого времени все фабричные законы оставались исключительно лишь на бумаге, так как никакого надзора за их выполнением и борьбы с их нарушениями установлено не было. Борьба за сокращение рабочего дня в Англии велась довольно интенсивно; это был один из основных лозунгов на знамени чартистов, которые боролись за него еще в 40-х годах, но и до сих пор еще в Англии нет закона, проводящего ограничение рабочего дня во всех отраслях промышленности, и официально признанный 10-часовой рабочий день там существует только в текстильной промышленности.

Меринг так расценивает значение чартистского движения: «Геройская борьба английских рабочих заполняет первую славную страницу в революционной истории современного пролетариата. Об их стойкое сопротивление разбились постыдные маневры, которыми фабриканты хотели затормозить мужественную и компетентную деятельность фабричных инспекторов и опять свести к нулю значение закона 1833 года».

Во Франции точно также борьба за 10-часовой рабочий день началась еще до революции 1848 года, а он был проведен только в 1904 году. Как видите, на протяжении целых десятилетий, чуть не столетий, велась борьба за сокращение рабочего времени, но все завоевания в области охраны труда достигались чрезвычайно медленно, и то лишь постольку, поскольку их милостиво допускал «его величество капитал». И, конечно, делалось это не потому, что та или иная мера имела своей целью реальное улучшение условий труда, а потому лишь, что она вызывалась абсолютной экономической необходимостью, а главное—бывала выгодна определенным группам организованного капитала.

И всюду, где государство было экономически более отсталым, как на Востоке (Китай, Индия), в царской России или балканских странах, или где рабочий класс сравнительно слаб количественно или недостаточно организован, там значительно медленнее темп развития законодательных достижений охраны труда. В Америке, например, несмотря на все мощное развитие ее промышленности, нет еще общего для всех штатов рабочего законодательства и достаточно сильных органов охраны труда, главным образом, потому, что рабочий класс Америки представляется еще мало сознательным, слабо сплоченным и недостаточно революционным.

Совсем другую картину видим мы там, где рабочий класс сорганизован хорошо, как например, в Австралии; там давно уже проведен фактически 8-часовой рабочий день, хотя и отсутствуют соответствующие законодательные постановления.

Вообще, борьба за 8-часовой рабочий день ведется рабочим классом уже очень давно. Впервые выставил лозунг 8-часового рабочего дня, как одного из основных требований пролетариата, еще Карл Маркс в начале 50-х годов прошлого столетия. Первый с'езд II Интернационала в 1889 году поставил на своем знамени действенную борьбу за законодательное проведение 8-часового рабочего дня; это требование было одним из постоянных первомайских лозунгов, и вот сейчас, через 35 лет после того как эта борьба за 8-часовой рабочий день стала очередной задачей классовой борьбы пролетариата, мы видим этот лозунг фактически осуществленным почти исключительно в одном только СССР. Правда, после окончания мировой империалистической войны вопрос

о проведении 8-часового рабочего дня был поставлен во многих западно-европейских странах, но это об'ясняется только тем, что в тот момент особенно резко обострилась классовая борьба во всем мире, и европейская буржуазия волей-неволей вынуждена была пойти на кое-какие уступки. (Мы знаем, что наиболее желательные для пролетариата законы всегда проводятся и воплощаются в жизнь главным образом в моменты обострения классовой борьбы); однако, в главе о рабочем дне будет показано, как непрочны сейчас достижения пролетариата на Западе в отношении 8-часового рабочего дня. В буржуазном строе, когда вся экономическая и законодательная власть находится не в руках пролетариата, какими бы демократическими флагами правительство ни прикрывалось, фактически оно выполняет только то, что диктует ему класс буржуазии. Всякое буржуазное законодательство, даже самое радикальное, имеет значение для рабочего класса лишь постольку, поскольку реальное соотношение общественных сил в каждый определенный момент на его стороне. Мы знаем, что профессиональные союзы во всей Западной Европе, несмотря на всю свою кажущуюся мощь, совершенно бессильны именно потому, что политическая власть находится во враждебных руках. Это сказалось особенно ярко в том факте, что все завоевания рабочего класса, которые были добыты долгими периодами упорной борьбы, во время империалистической войны во всех странах, даже в наиболее «демократических», целиком почти были уничтожены. Эта эпоха характеризовалась во всех странах тем, что был увеличен рабочий день, почти всюду был допущен неограниченный труд женщин и детей и проч. Отсюда прямой и естественный вывод—при условии буржуазного строя охрана труда рабочих невозможна и ничего не дает пролетариату, в лучшем случае представляя собою карточный домик, который может разрушиться при малейшем дуновении реакционного ветерка. События последних лет это ясно показали. Когда в 1921—1922 г.г. с укреплением положения буржуазии наступила полоса так называемого «наступления капитала», почти все достижения в области социального законодательства и охраны труда стали чрезвычайно шаткими.

Итак, при господстве буржуазии то, что лицемерно называется охраной труда, превращается фактически в охрану капитала от труда, так как служит угашению революционного пыла рабочих и побуждает их к вере в возможность «примирения» интересов труда и капитала. А государственный надзор по охране труда, выставляющий это последнее требование «примирения», фактически лишь усиливает порабощение труда. Более здесь я не стану останавливаться на развитии охраны труда в отдельных странах и перейду к вопросу о так называемой «международной» охране труда.

Государственная охрана труда может достигать серьезных результатов только в том случае, если ее принципы проводятся не в какой-либо одной стране изолированно, а во всех государствах, стоящих приблизительно на одном уровне хозяйственного развития сразу, т.-е. охрана труда должна быть не узко национальной, а международной, ибо она неразрывно связана с процессами и интересами производства, а так как производство, не зная официальных границ, международно, и отдельные отрасли народного хозяйства и все хозяйство в целом разных стран находятся в тесной и неразрывной связи друг с другом, то и охрана труда должна быть международной. Рабочий класс это прекрасно понимает уже давно, и всю свою борьбу за лучшее будущее он мыслит постоянно только как международную борьбу. Ведь пролетариат уже с 1864 года, со дня создания I Интернационала, строит все свои планы в расчете на победу своего класса в международном масштабе. В то же время, однако, и отдельные буржуазные мыслители и господствующие классы в целом неоднократно выдвигали лозунг международной охраны труда.

Чем же вызывается такое кажущееся сходство интересов враждебных классов? В чем же тут дело? Прежде всего, конечно, необходимо отдать должное известной доле лицемерия буржуазии. Ведь очень часто бывает так, что когда не хочешь чего-либо сделать, но не желаешь сказать этого прямо, то говоришь: «пускай кто-нибудь сделает первый, а я посмотрю, что из этого выйдет, и тогда уж сделаю то же самое». Во многих государствах всевозможные проекты в области охраны труда официально откладывались в долгий ящик потому только, что господствовало стремление не делать самим первого шага в области улучшения условий труда. Кроме того, весьма часто буржуазия утверждала, что отечественная промышленность соответствующего государства сильно пострадает, если будут внесены какие-нибудь ограничения в области использования труда для одной только страны, громогласно заявляя, что благодаря этому соседи будут поставлены в значительно лучшие условия: если, примерно, рабочие у «нас» будут работать 8 часов, а у «них» 11 часов, продукты там подешевеют, конкуренция для них станет легче, и в результате они вытеснят предметы «нашего» производства с рынка и проч. А так как главным стержнем капиталистического строя является конкуренция товаропроизводителей, то достаточно было только капиталистам заикнуться о трудностях конкуренции при условии проведения того или иного законоположения, касающегося охраны труда, как государство послушно забывало о своих предположениях в этой области. И когда необходимость государственной охраны труда становилась все более очевидной, все чаще и чаще отдельные страны стали заявлять, что охрана

труда будет возможна только тогда, когда она будет проведена в международном масштабе. Так например, фабриканты одного из самых промышленных кантонов Швейцарии—Гларусского, где еще в 1848 г. был в законодательном порядке завоеван «нормальный» рабочий день, правда, в 13 часов длиною, в 1855 г. высказались за необходимость интернационального рабочего законодательства. Точно также в 1887 г. конгресс владельцев чугуннолитейных заводов Германии заявил, что сокращение рабочего дня не принесет вреда промышленности только в том случае, если оно будет проведено в международном масштабе.

Таким образом, мы видим, что одновременно и пролетариат и буржуазия выдвигали, исходя, конечно, из взаимно противоположных интересов, один и тот же лозунг о необходимости проведения международной охраны труда. В то же время самый ход экономического прогресса облегчал реальную постановку вопроса об охране труда во всех передовых странах. В процессе развития капитализма со всеми завоеваниями его техники труд человека занимает все меньшую и меньшую роль в производстве. Ручной труд все более и более заменяется машинным. Более безопасные и здоровые методы производства совпадают с наиболее усовершенствованными, более рациональными, а следовательно, и более выгодными. Поэтому становится легче удовлетворять требованиям техники безопасности и профессиональной гигиены; вместе с гигантским ростом продуктивности машины легче удается проводить и сокращение длины рабочего дня. В то же время в странах экономически более отсталых основные требования охраны труда гораздо труднее провести, потому что там и капитализм более слаб, да и пролетариат слабее, так как рабочее движение всюду растет параллельно капиталистическому развитию. И часто поэтому отсталые страны тормозили разрешение проблемы охраны труда не только у себя, но и на интернациональной арене.

Исторически первенство идеи организации охраны труда в международном масштабе принадлежит известному социалисту-утописту Роберту Оуэну, который в 1818 году представил Аахенскому конгрессу правительств две петиции об улучшении положения фабричных рабочих—одну ко всем правительствам европейских и американских государств, 2-ю специально к державам священного союза, представленным на конгрессе. Он даже добился свидания с Александром I, но тот отказал ему в принятии прошения. Однако, все же эти заявления были конгрессом рассмотрены, хотя результатов не дали. Этими петициями Оуэн ставил себе лишь задачу только с'агитировать членов конгресса, ибо для конкретного рассмотрения возбужденных им вопросов предлагал созвать комиссию, которая, изучив проведенные им

лично реформы в его Нью-Ланкастерском предприятии, представила бы ответ конгрессу.

Далее, через 20 лет, в 1838 г., мысль о необходимости международного законодательства по рабочему вопросу вновь поднял французский экономист Жером Адольф Бланки (старший).

Впервые конкретно вопрос о международной охране труда был поставлен в 1841 г., когда при обсуждении вопроса об ограничении детского труда во французском парламенте эльзасский фабрикант Даниэль Легран направил ему (парламенту) послание с предложением организовать международную комиссию, которая обсудила бы, какие конкретные мероприятия в области международной охраны труда можно и нужно провести, и подготовила бы «международный закон о промышленности». Даниэль Легран считал необходимым для проведения его в жизнь международное соглашение государств и, в первую очередь, созыв специального конгресса представителей правительств. Но, как известно, Даниэля Леграна после этого его выступления современники сочли просто человеком ненормальным, и никакого результата предложение его не имело.

Затем с 1844 по 1847 г. включительно он послал 5 писем двум крупным политическим деятелям своего времени — французскому министру иностранных дел Гизо и французскому посланнику при английском дворе—герцогу де-Брогли, в которых говорил главным образом о международном нормировании рабочего дня (12 час.).

В 1853 г. он снова обращается с воззванием ко всем правительствам об устройстве в Париже одновременно со всемирной выставкой конгресса по рабочему законодательству. В приложенном проекте был разработан уже не только вопрос о продолжительности рабочего времени, но и об охране детского труда (запрещение труда мальчиков до 10 лет, девочек до 12 лет, при непременном условии получения элементарного образования; запрещение ночных работ мальчикам до 18 лет и всем женщинам; запрещение воскресной работы подросткам и женщинам; 8-часовой рабочий день в копях).

Свои призывы к правительствам с приложением проекта закона он повторил еще три раза в 1853, 1856 и 1857 г.г.

Конечно, ни одно государство ему не ответило, но все-таки история требует, чтобы мы отметили этого энтузиаста, который горячо верил и всю свою жизнь доказывал необходимость установления международной охраны труда.

В течение ряда лет дело это совершенно не двигалось дальше, вплоть до 1876 года, когда оно снова было поставлено в официальных кругах, благодаря тому, что Эмиль Фрей, президент Национального Совета, а впоследствии военный министр и, наконец, президент Швейцарской респу-

блики, заявил при открытии Совета, что он является горячим сторонником международной охраны труда, и указал на необходимость международного соглашения в этом направлении и принятия ряда однородных мер для всех государств сразу. По поводу этого предложения Советом не было вынесено определенного решения, но все-таки выступление Фрея было тем именно толчком, который разбудил давно дремавшие силы. В рабочие кварталы широко проникла идея международной охраны труда. И хотя в то время уже не существовал Первый Интернационал, распавшийся еще в 1873 году, но уже создались и начали крепнуть в разных странах отдельные национальные рабочие партии, а также начали организовываться первые сильные профессиональные союзы. Все они чувствовали свою неразрывную связь с распавшимся Интернационалом и, следуя его заветам, старались давить на соответствующие правительства для улучшения общего положения рабочего класса в международном масштабе. Особенно сильно проявилось это течение в Швейцарии. В 1877 г. за международное законодательство по охране труда высказался Лионский социалистический конгресс. В 1880 году состоялся Цюрихский с'езд швейцарских рабочих, на котором выступали такие известные тогда социалисты, как Герман Грелих и Каутский, который был тогда там в эмиграции. Этот Цюрихский с'езд впервые поставил вопрос ребром, заявив, что необходимо созвать международный с'езд по вопросу об охране труда для создания общего фабричного законодательства, и предложил инициативу созыва с'езда взять на себя швейцарскому правительству [1]). В следующем году (1881) швейцарское правительство, по предложению того же Фрея, постановило созвать подобный с'езд, и обратилось ко всем европейским странам через своих послов с предложением высказаться по этому вопросу.

Однако эту первую попытку постигла полная неудача: почти все правительства отнеслись весьма отрицательно к самой идее общих шагов в области охраны труда. Для иллюстрации приведу несколько выдержек из ответов отдельных стран. Французское правительство сообщило, что оно «считает невозможным вмешиваться в отношения между хозяевами и рабочими и ограничивать без особой нужды свободу труда (!)». Далее в его ответе было сказано, что если французское правительство не намерено пойти по этому пути даже в своей собственной стране, то оно еще менее склонно давать связывать себе руки посредством международных соглашений подобного рода. Австрийское правительство выражало сомнение в возможности вообще достигнуть международного соглашения по вопросам законодательства об охране труда,

[1]) Сейчас же вслед за этим, в 1882 г., резолюция о международной охране труда была вынесена с'ездом германской социал-демократии в Карлсруэ.

так как экономическое положение разных стран слишком различно. В Риме отнеслись очень осторожно к этому предложению и запросили, «что, мол, вы понимаете под международной охраной труда?». Бельгийское и другие правительства совершенно не ответили на запрос. Никакого соглашения при таком отношении к этому вопросу почти всех европейских правительств, конечно, достигнуть нельзя было.

Весьма характерен ответ французского правительства, что оно не желает вмешиваться в отношения между трудом и капиталом и стеснять «свободу» рабочего распоряжаться своим трудом. Эта точка зрения буржуазии начала капиталистической эпохи называлась теорией невмешательства или «манчестерства» (от крупного английского города Манчестера, где сосредоточено колоссальное количество хлопчатобумажных фабрик), учившей, что государство не должно вовсе вмешиваться ни в отношения промышленников между собой, ни в отношения между трудом и капиталом. Эта теория ярко отражала в себе полную анархию производства капиталистической эпохи. Соответственно основной своей точке зрения, она учила, что охрана труда противоречит принципу «свободы» личности, препятствуя рабочему работать столько, сколько он хочет по доброй воле, а также вмешиваясь в семейные отношения пролетария, путем ограничения детского труда. Совершенно ясны все лицемерие и определенно классовый характер этого учения. Только дальнейшее развитие социально-экономических отношений и усиление рабочего класса заставили буржуазию отказаться от этой теории и, скрепя сердце, согласиться на вмешательство государства в область «свободного трудового договора».

После этого короткого отступления возвратимся теперь снова к истории вопроса. Неудача попытки 1881 г. не остановила движения в пользу международной охраны труда. В сентябре 1883 г. в Цюрихе состоялся с'езд швейцарских рабочих организаций, который постановил уже не только обратиться к правительству, а действовать одновременно и с другого конца—начать пропаганду среди иностранных рабочих организаций за оказание ими соответствующего давления на свои правительства, для чего был создан специальный орган—«активный комитет». Как основные требования, были намечены: 1) установление максимального 8-часового рабочего дня; 2) запрещение детского труда до 15 лет; 3) ограничение женского труда и 4) запрещение некоторых вредных для здоровья производств. Для ведения агитации была избрана специальная комиссия. Тут уже дело пошло успешнее. В 1884 году на конгрессе французских социалистов была признана необходимость государственной охраны труда, и в следующем году был составлен обстоятельный доклад

Эдуарда Вальяна. К этому же пришли и трэд-юнионы (профсоюзы) в Англии. В начале 1885 г. социал-демократические депутаты германского парламента (рейхстага) внесли предложение побудить имперского канцлера взять на себя инициативу в проведении международного рабочего законодательства. В конце того же года соответствующие законопроекты внесли и социалистические члены французского парламента, предложившие правительству выступить вместе с Швейцарией инициатором перед другими правительствами. В 1886 году к движению присоединились бельгийские социалисты на конгрессе в Генте и швейцарская рабочая организация «Грютли», наконец, в том же 1886 году, по инициативе французских рабочих, была созвана в Париже международная конференция Франции, Бельгии и Германии, где единогласно было подтверждено обязательство требовать в каждой стране от своих правительств вступления в переговоры относительно определения регламентаций, касающихся охраны труда. В октябре 1887 года с'езд германской социал-демократии в Ст.-Галлене, как прежде общество «Грютли», постановил предпринять практические шаги к созыву международного рабочего конгресса, который разрешил бы и вопросы охраны труда. Этот с'езд (14—21 июля 1889 г. в Париже) и был первым с'ездом II Интернационала. Усиление рабочего движения во всех странах в связи с этим с'ездом, восстановившим традиции первого «международного общества рабочих», но в значительно более выгодной для пролетариата обстановке—при наличии уже достаточно сильных политических партий в каждом отдельном государстве, снова заставило насторожиться буржуазию всех стран. Перед угрозой революционных взрывов буржуа всегда становятся шелковыми и идут на ряд уступок, стоя перед лицом явной опасности потерять в случае упорства всю свою власть и могущество. Конечно, такие уступки при первой же возможности аннулируются, но обычно такие моменты усиления рабочего движения и революционной борьбы всегда знаменуются расширением рабочего законодательства.

Благодаря создавшейся обстановке, швейцарское правительство, не оставившее мысли о международной охране труда, решило использовать момент и вновь возобновить неудавшуюся попытку 1881 года (инициатива принадлежала депутатам Дэкуринсу и Фавону). По их предложению было решено созвать с'езд, на который отказалась пойти только одна царская Россия, для которой самая идея охраны труда казалась недопустимо крамольной, все же остальные европейские страны согласились принять участие, лишь совершенно не ответили на запрос Германия, Дания, Швеция и Норвегия. С'езд этот был назначен на май 1890 г.

Он должен был состояться в Берне—в Швейцарии, как в стране, где по мысли инициаторов с'езда рабочий класс пользовался максимальными по тем временам свободами, и где рабочие организации были достаточно сильны, чтобы оказывать давление на работы с'езда. Но предложение швейцарского правительства не осуществилось: неожиданно появилось об'явление германского правительства, что оно, «желая притти на помощь рабочим в деле улучшения их положения», созывает в Берлине международную конференцию для разрешения этого вопроса. Ясно было, что германское правительство, как одно из наиболее реакционных правительств того времени, не сумеет и не пожелает поставить проблемы охраны труда в том разрезе, как то было желательно относительно «демократическому» правительству Швейцарии. Но последнее не сочло возможным резко выступить против с'езда, созываемого германским правительством, так как иначе все дело было бы совершенно провалено, на что быть может и рассчитывали германское правительство и вдохновлявший императора Вильгельма Бисмарк.

Берлинская конференция 15—29 марта 1890 г. не дала, как и следовало ожидать, никаких реальных результатов. Швейцарское правительство предполагало фактически организовать некоторые общие начинания в области международной охраны труда, на Берлинском же с'езде было вынесено лишь несколько благожелательных резолюций, не обязательных для практического проведения их в жизнь участвовавшими в с'езде правительствами. Все постановления вдобавок не дошли даже до пределов предложений, выставленных в свое время Швейцарией. По существу эта конференция явилась явной провокацией вождя мировой реакции «железного канцлера» Бисмарка и прусского министра торговли Берлепша, желавших скомпрометировать идею интернациональной охраны труда и ослабить законодательную деятельность в отдельных странах.

Разочаровавшись окончательно после этого с'езда в возможности получить что-либо путем соглашения буржуазных правительств, рабочие организации стали накапливать силы для дальнейшей активной борьбы, а тем временем вопрос этот почти совершенно заглох. Весьма характерна, между прочим, резолюция Брюссельского конгресса II Интернационала в 1891 г., которая говорила: «постановления Берлинской конференции служат для некоторых правительств предлогом, чтобы затормозить в стране развитие законодательства по защите труда, так как последние ссылаются на берлинские постановления».

Снова выдвинулся на сцену этот больной вопрос только в 1897 г., когда Базельский конгресс союза швейцарских рабочих организаций решил созвать новый с'езд, задачей

которого было—поставить выработку единой программы и общих методов действий по вопросу о международной охране труда.

Ввиду выяснившейся явной невозможности подойти к организации международной охраны труда путем соглашения правительств, весь вопрос был переведен затем с оффициальных на частные рельсы.

В 1897 г. (23—28 августа) и состоялся первый с'езд этого рода в Цюрихе, имевший некоторое значение для дальнейшего развития дела охраны труда [1]). Здесь был детально обсужден и разработан ряд отдельных серьезных вопросов в этой области. Единогласно была признана необходимость проведения одного дня недельного отдыха во всех странах.

По вопросу о труде малолетних и подростков было вынесено постановление добиваться недопущения труда детей ниже 16 лет.

Представители христианских социалистов возражали, указывая, что если эта мера и необходима на фабриках и заводах, то для домашних промыслов ее вводить не следует, так как никто не должен мешать «хорошим» детям помогать своим родителям. В этом вопросе, однако, с'езд не пошел за более отсталыми элементами, категорически высказавшись против всякой эксплоатации несовершеннолетних, даже и в собственной семье. Точно так же провалилось и предложение о том, чтобы не распространять охрану детского труда на сельско-хозяйственных рабочих. Вместе с тем не нашло себе поддержки и предложение христианских социалистов о полном запрещении фабричного труда женщин. С'езд пошел за социал-демократической партией, выяснившей всю реакционность стремления не пропускать женщину в промышленность и оставления в сфере ее деятельности исключительно кухонного очага, и ограничился рядом предложений по охране женского труда.

Большое значение имело предложение Теодора Курти об организации международного бюро по рабочему законодательству, которое должно собирать все оффициальные материалы, издаваемые по этому вопросу в разных странах, обрабатывать данные рабочей статистики и созывать международные конгрессы по рабочему законодательству.

В том же 1897 г., спустя несколько недель после Цюрихского конгресса, по инициативе, главным образом, германских ученых (Брентано, Шмоллер и др.), собрался еще

---

[1]) Созван был Швейцарским рабочим союзом, представлявшим собой не единую выдержанную социалистическую партию, а довольно бесформенное об'единение различных организаций и профсоюзов.

Задачей его было выработать программу требований пролетариата в области законодательной охраны труда. В нем участвовало 392 делегата от 30 стран (в том числе 203 социал-демократа, 133 христианских социалиста и 56 беспартийных), а также 180 гостей.

один международный с'езд в Брюсселе. На этот Брюссельский с'езд явились уже не рабочие организации, а отдельные так называемые «социальные политики»,—виднейшие профессора, ученые публицисты, некоторые фабриканты и другие представители либеральной буржуазии, а также и так называемые социал-реформаторы, которые предполагали, что социализм действительно нужен, но к нему надо подходить «медленным шагом, робким зигзагом». С'езд этот никаких реальных результатов не дал, не приняв даже конкретных резолюций.

В 1900 г. во время международной выставки в Париже там же состоялся с'езд «сторонников законодательной охраны труда», созванный из тех же ученых-либералов по предложению группы французских социал-реформистов и представителей комитетов, созданных упомянутым выше Брюссельским конгрессом. Этот с'езд образовал и ныне существующее международное бюро по рабочему законодательству, которое называется «Интернациональным рабочим бюро» и имеет свою постоянную резиденцию в Швейцарии.

«Международная ассоциация по рабочему законодательству» состояла из отдельных членов, которые образовали национальные секции во всех странах, где число их было более пятидесяти (особую известность получила германская секция под названием общества социальных реформ). Представители от секций образовали периодически собирающийся «комитет». Вся организация и секции ее в отдельных государствах были весьма далеки от выражения подлинных интересов рабочего класса. Представители правительств пользовались правом решающего голоса на всех с'ездах и в комитете. Помимо этого основного ядра, в ассоциацию входили всевозможные ученые, либералы и ультра-правые «социалисты» вроде Мильерана, исключенного из французской соц. партии за занятие министерского поста в буржуазном правительстве, и в те еще времена (что теперь уже стало обычным явлением для так называемых «социалистов» из II Интернационала) разгонявшего полицией бастующих и демонстрирующих рабочих. Левые элементы социалистических партий участия в работах «Ассоциации», на с'ездах которой фигурировали всякие «тайные советники» и прочие высокие сановники, как например, от России Громан, заведующий отделом промышленности министерства торговли и промышленности царского правительства, конечно, не принимали. Руководящим органом ассоциации было «Международное бюро труда» в Базеле, с несменным председателем проф. Стефаном Бауэром.

До войны состоялось 7 международных с'ездов (заседаний комитета).

Таблица 25.

Число делегатов. / Состав.	1. В Базеле 1901 г.	2. В Кельне 1902 г.	3. В Базеле 1904 г.	4. В Женеве 1906 г.	5. В Люцерне 1908 г.	6. В Лугано 1910 г.	7. В Цюрихе 1912 г.
От правительств . . .	4	22	11	13	21	26	49
Остальных	37	43	38	66	74	101	83
Всего . .	41	65	49	79	95	127	132

В 1913 г. состоялось второе международное предварительное совещание в Берне, созванное по инициативе Ассоциации Швейцарским союзным советом, для выработки основ интернационального соглашения о запрещении ночной работы подросткам и ограничении женского и детского труда 10½-часовым рабочим днем (60-часовой рабочей неделей). Предполагавшаяся в 1916 г. дипломатическая конференция в Берне не состоялась из-за разгоревшейся мировой бойни и подготовленные проекты не стали реальным соглашением правительств [1]).

Само собой разумеется, что результаты работ этой ассоциации в смысле практических достижений были ничтожны. Не опираясь на силу пролетариата и надеясь добиться улучшения условий жизни и труда рабочего класса исключительно путем добровольных уступок «просвещенных» правительств и «передовых» кругов фабрикантов, она вынуждена была фактически заниматься жалким крохоборством. Так, характерно, что она требовала 10½-часового рабочего дня для женщин и даже для малолетних до 16 лет (!) и едва осмеливалась поднять голос за 8-часовой рабочий день только для непрерывных производств. И все это сопровождалось еще тысячами оговорок, дающих возможность фабрикантам даже и эти весьма ничтожные требования нарушать при первом желании.

Однако, необходимо в целях справедливости все же указать, что это «рабочее бюро» очень много сделало в ряде специальных областей, разрешая ряд весьма важных проблем, и умалять его значения и вовсе не считаться с ним никак нельзя. Так например, оно поставило на серьезную

[1]) Кроме конгрессов самой организации, она созвала в 1905 году конференцию экспертов различных государств, подготовивших принятое на дипломатической конференции в Берне в 1906 году соглашение о запрещении ночной работы женщин и запрещении применения белого фосфора в производстве спичек.

почву научную разработку некоторых вопросов профессиональной гигиены, так как включало в свой состав значительное количество видных специалистов и ученых. Ассоциация эта взяла на себя инициативу разрешения в международном масштабе вопроса о законодательном запрещении употребления белого фосфора при производстве спичек и замене его сравнительно безвредным красным и, благодаря своему авторитету, добилась этого почти повсеместно. Поручая неоднократно своим отдельным членам и национальным секциям в целом разработать к следующему с'езду то или иное научное задание и представить соответствующий доклад, ассоциация получала весьма ценные материалы по целому ряду злободневных вопросов о вредностях промышленного труда. Так, в отдельных комиссиях велось изучение условий работы и профессиональных отравлений ртутью на шляпных фабриках, отравлений свинцом в ряде производств; разрабатывались методы борьбы с сибирской язвой, с глистной болезнью у землекопов; изучались условия труда, профессиональные вредности и опасности кессонных рабочих, водолазов и т. д. Профессором Зоммерфельдом и инженером Фишером в 1912 г. была выполнена по поручению ассоциации исключительного значения весьма ценная работа— составлен был «лист промышленных ядов», в котором впервые были собраны разрозненные материалы обо всех ядах во всех отраслях промышленности, где они встречаются, и вызываемых ими последствиях для здоровья рабочих. Словом, ассоциация нередко толкала научную мысль в направлении охраны труда и об'единяла научные силы, работающие в этой области. Кроме всего этого, международное бюро детально изучило условия труда в непрерывных производствах, разработав на-ряду с этим вопрос о сокращении в них рабочего дня для женщин и детей. Надо, однако, признать, что в этой области, где дело касалось социально-экономических условий, эта организация оказалась уже совершенно бессильной провести что-либо реально, так как она вынуждена была всегда работать под диктовку капитала.

Теперь, когда всем уже совершенно ясно, что разрешение вопроса об охране труда, особенно в международной его постановке, зависит прежде всего от завоевания государственной власти пролетариатом, значение работ международного бюро кажется нам совершенно ничтожным. Необходимо еще только упомянуть, что это международное бюро издавало почти с самого своего основания до конца войны журнал на трех языках, в котором систематически приводились очень ценные сведения о законодательстве во всех отдельных странах, значение которых в смысле ознакомления отдельных стран с вопросами охраны труда всегда было велико. В 1908 г. была издана весьма интересная книжка о постановке фабричной инспекции во всех европейских

странах; помимо того, издан был ряд специальных монографий. Но был бы совершенно слеп тот, кто мог бы думать, что сейчас, когда классовая борьба достигла максимальной степени развития, и когда поставлен на карту самый вопрос о существовании капиталистического строя, работа этого или другого подобного бюро из группы либеральных специалистов могла бы что-либо дать рабочему классу. Только с уничтожением всей экономической и политической власти буржуазии связано сейчас дальнейшее развитие охраны труда. Бернская конференция желтого Интернационала надеялась еще получить несколько крох (в том числе 8-часовой рабочий день) со стола капиталистов, но жизнь скоро укажет всем близоруким, что уже прошло то время, когда можно было добиться отдельных мелких уступок. Последний решительный бой уже начался. Скоро уже законодательство по охране труда будет, наконец, иметь международный характер, но это будет не делом рук международной буржуазии, а результатом купленного кровью завоевания власти всем международным пролетариатом.

Во время и после войны социал-соглашатели пытались затуманить эту ясную для всех сознательных рабочих идею мыслью о возможности разрешить эти проблемы посредством организации, находящейся на услужении у правительства.

1 мая и 5 июля 1916 г. в Лидсе состоялась по инициативе Жуо конференция соглашательских организаций Англии, Франции, Италии и Бельгии. 4 октября 1917 г. состоялась конференция организаций немецкой коалиции—Германии, Австро-Венгрии, Болгарии и группы нейтральных стран: Швейцарии, Дании, Голландии, Швеции и Норвегии. Вопросы международной охраны труда обсуждались также на конгрессе американской федерации труда в 1917 г. в Буффало. На всех этих совещаниях были выставлены программы, не заключавшие в себе ничего принципиального нового по сравнению с требованиями старых программ социалистических партий, а иногда и значительно сокращающие их требования, вроде того, что 8-часовой рабочий день по резолюции Лидской конференции должен был быть гарантирован только в горном деле и во вредных производствах, в остальных же она требовала лишь 10-часового рабочего дня.

Окончание империалистической войны выдвинуло вопрос об охране труда на авансцену внутренней политики всех капиталистических государств. Революционное настроение рабочих масс угрожало всевозможными сюрпризами, и все правительства прекрасно сознавали необходимость одурачить головы наименее сознательных рабочих призрачными реформами социального законодательства. Пользуясь лакейской услужливостью международных предателей социализма, победившие капиталистические хищники старались создать

иллюзию полного единства с представителями рабочего класса.

31 января 1919 г. постановлением Парижской мирной конференции учреждена была специальная комиссия по рабочему законодательству, в задачи которой должно было входить исследование условий труда и выработка предложений различных международных мероприятий в области охраны труда. О законодательных функциях и соответствующих правах международной организации, о чем все время мечтали легковерные мелкобуржуазные прихлебатели из лагеря Интернационала, ничего не говорилось.

Председателем был назначен руководитель Американской Федерации Труда, недавно скончавшийся Самуэль Гомперс, известный сейчас всем рабочим, как заклятый враг социалистической революции, бывший неприемлемым даже для большинства социал-соглашателей. Членами комиссии были: Жуо—генеральный секретарь французской конфедерации труда, Бернс—английский министр труда и ряд других наиболее правых социалистов. Проект соответствующих статей мирного договора был составлен комиссией 24 марта 1919 г. Согласно проекту все решения ежегодных конференций и имеющей быть созданной постоянной организации по международной охране труда должны были иметь обязательную силу для всех участвующих в ней государств, а контроль за этим должна осуществлять Лига Наций.

Однако, согласно ст. 405 Версальского договора, куда вошло положение об этой организации, в ее задачи входит лишь разработка договоров и соглашений, обязательных только для тех государств, которые добровольно примкнут к ним. Общеобязательность отстаивали лишь итальянцы, французы и немцы, но она была торжественно провалена.

В ст. 427 мирного договора указаны основные пути и линии рабочего законодательства, которым должны следовать все государства, об'единенные Лигой Наций, при чем эта статья по существу представляет собою лишь набор пустых, но громких фраз.

Согласно Версальскому договору, создается постоянная международная организация при Лиге Наций. Ее конференции созываются не реже одного раза в год, при чем каждое государство посылает 4-х представителей—двух от правительства и по одному от предпринимателей и рабочих.

В комиссии по рабочему законодательству, под председательством Гомперса, по этому вопросу имелись разногласия: немцы предлагали дать рабочим половину голосов, французы, американцы и итальянцы—по 1 голосу правительству, рабочих и предпринимателям. Прошло указанное решение по тем мотивам, что решения предпринимателей и рабочих все равно не могут быть проведены в жизнь при несогласии правительств.

Руководящий всей работой орган (Административный Совет) состоит из 24 членов (12 от правительства и по 6 от

рабочих и предпринимателей), избираемых на 3 года. Постоянным, непосредственно работающим органом является Женевское «Бюро Труда», представляющее собой секретариат Совета с директором во главе (последним состоит бессменно французский социалист Альберт Тома, получающий жалованье около 50 тысяч рублей в год, кроме суточных).

Первая конференция была назначена в том же 1919 г. в Вашингтоне.

11 августа президент Соединенных Штатов Вильсон разослал телеграфное приглашение 34 государствам с предложением принять участие в Вашингтонской конференции по рабочему вопросу. Весьма характерно, что конгресс Соединенных Штатов дал свое согласие на участие в конференции только при условии, что к этому времени будет ратифицирован мир с Германией, которая должна участвовать на конгрессе. Так как эта ратификация к нужному моменту не произошла еще, то официальные представители Америки в Вашингтонской конференции не участвовали.

На конференции, открывшейся в Вашингтоне 29 октября, участвовали представители 41 государства. На первом же заседании был официально разрешен после 2-часовых прений, по заявлению представителей правительств Франции и Бельгии, вопрос о допущении Германии и Австрии. Однако, фактически было уже поздно, и когда немецкая делегация готова была уже к посадке на корабль, выяснилось, что она прибудет слишком поздно.

Вашингтонская конференция выработала 6 проектов соглашений и вынесла 6 предложений, а именно:

1. Проект соглашения о 8-часовом рабочем дне (48 часов в неделю), который должен распространяться только на работающих в транспорте и промышленности. Исключения возможны:

1) Для руководящего персонала и для лиц, несущих функции надзора за предприятиями, 2) там, где по каким-либо причинам один или несколько раз в неделю рабочий день короче восьми часов, возможно доведение его до девяти часов в остальные дни, 3) при сменной работе, с тем, чтобы в течение трех недель среднее рабочее время не превышало 48 часов в неделю, 4) при грозящих несчастьях, стихийных бедствиях, исключительных затруднениях производства и т. д., 5) в непрерывных производствах до 56 часов в неделю, 6) допустимы и дальнейшие исключения по отношению к отдельным группам рабочих на определенный срок на определенную работу, но необходимо каждый раз согласие соответствующей профессиональной организации и полуторная оплата. Сверхурочные работы не могут превышать девяти часов в неделю. Еженедельно должен предоставляться непрерывный отдых не менее двух часов. Для остальных стран (Япония, Индия, Китай, Персия, Сиам, Греция и Румы-

ния) допущены различные исключения (до 60 часов в неделю). В каждой стране закон о 8-часовом рабочем дне должен войти в силу с 1 июля 1922 г., за исключением перечисленных выше стран, для которых этот срок продлен до 1923—1924 г.

2. Проект соглашения о безработице и борьбе с ней.

3. «Рекомендация», касающаяся запрещения увеличивать таксы оплаты и вести дела учреждений, предоставляющих работу, коммерческим путем.

4. «Рекомендация» взаимности законодательства по охране труда в отношении рабочих разных стран.

5. Проект соглашения об охране материнства: освобождение женщин на 6 недель до и 6 недель после родов. При кормлении грудью 2 получасовых перерыва во время рабочего дня.

6. Проект соглашения о запрещении ночной работы женщин (только в промышленности, даже не в торговле). В тех странах, где не было еще ограничений ночной работы, она может сохраниться в течение трех лет по 10 часов в сутки, в остальных—последний срок 1 июля 1922 года. Исключения для производств с портящимися продуктами.

7. Проект соглашения о запрещении работы детей до 14 лет (для Японии до 12 лет и Индии до 12 лет), только в предприятиях с двигателями, где работает более 10 человек, для рудников и для переноски пассажиров и тяжестей в портах и доках.

8. Проект соглашения о запрещении ночной работы до 18 лет. Исключения в ряде отдельных производств (напр., железоделательное, сталелитейное, стеклянное, бумагоделательное, сахароварное, добыча золота). Для Японии возраст сокращен до 15 лет, для Индии—до 14.

9—12. «Рекомендации» об охране здоровья, о предохранении от свинцового отравления женщин и детей, о полном запрещении белого фосфора в спичечном производстве, о дезинфекции шерсти.

До настоящего времени состоялось еще 7 конференций Международного Бюро Труда. 2-я конференция заседала с 15 июня по 11 августа в Генуе в 1920 г. специально по вопросам охраны труда моряков и вынесла решения о недопущении к труду малолетних до 14 лет на судах и о 8-часовом рабочем дне рыболовов.

3-я конференция состоялась в Женеве (25 октября—19 ноября 1921 г.). Она подготовила проекты соглашения о допущении на сельско-хозяйственные работы детей до 14 лет (лишь без ущерба для их обучения), о вознаграждении несчастных случаев в сельском хозяйстве, о запрещении свинцовых белил для внутренней окраски (с рядом ограничений), о недопущении подростков до 18 лет на суда в качестве истопников и кочегаров, об еженедельном отдыхе (не

менее 24 часов), об обязательном медицинском освидетельствовании работающих на судах подростков и еще несколько мелких «рекомендаций».

4-я конференция заседала снова в Женеве с 18 октября по 4 ноября 1922 г. Эта конференция занималась исключительно только мелкими организационными вопросами, ибо под давлением ослабления революционного движения во всех странах и все усиливающегося наступления капитала ряд правительств стал заявлять, что необходимо ослабить темп и скорость работы Международного Бюро Труда.

5-я конференция состоялась в Женеве 22—29 октября 1923 г. п занималась одним только вопросом об организации фабричного надзора и выработала ряд общих положений по этому вопросу.

6-я конференция состоялась в июне 1924 г., вынесла рекомендации о ночной работе в пекарнях, об еженедельном 24-часовом отдыхе в стекольном производстве у ванных печей, о приравнении иностранных рабочих к туземным в отношении прав при несчастных случаях и вынесла полную либеральных ярких фраз резолюцию об использовании рабочими своего досуга.

Наконец, 7-я конференция закончила свои работы в Женеве 1 июня 1925 г. Она выработала проект соглашения об ответственности предпринимателей за несчастные случаи, не идущий далее начальных страховых законов царского периода, проект соглашения об ответственности за профессиональные болезни наравне с несчастными случаями (взяты только отравления свинцом и ртутью и сибирская язва, т.-е. ничтожнейшая часть действительно профессиональных болезней), приняла во втором чтении прошлогодний проект конвенции о ночной работе в пекарнях и вынесла состоящую только из общих фраз резолюцию о социальном страховании.

Из беглого перечня работ этих конференций ясно, как постепенно мельчает и хиреет деятельность Женевского Бюро Труда. Это постепенно начинают понимать в свое время одураченные красивыми фразами и демагогическим обещанием соглашательских вождей и значительные слои западно-европейских рабочих.

Весьма любопытно отметить некоторые особенности работ этих конференций. Прежде всего следует подчеркнуть, что даже по отношению к буржуазным представителям эта «Лига Мира» далеко не придерживается принципа полного равноправия. Большинство Совета Бюро Труда, которому подчинен директор, составлено из 8 представителей государств «с крупнейшим промышленным значением», при чем они подобраны со специальным расчетом особого покровительства «странам победительницам». Далее ясно сквозит

подлинное лицо этой организации в том обстоятельстве, что неоднократно проваливалось предложение—на-ряду с французским и английским сделать равноправно-официальным языком неофициальных конференций и вообще Бюро также немецкий. Но это, конечно, сравнительно мелочи. Гораздо более характерно для всего Бюро Труда умелое использование им даже против своих смиренно послушных «рабочих» делегатов указанного выше регламента для голосования. Отмечу два известных инцидента.

Так, несмотря на то, что специальная комиссия подготовила проект «рекомендаций» всем членам Лиги Наций о 8-часовом рабочем дне в морском транспорте и рыболовстве, он на пленуме Генуэзской конференции в 1920 г. провалился, хотя эта рекомендация собрала 48 голосов за и 25 против. Но «хитрая механика» голосования, существующая в Женевском Бюро Труда, требует, чтобы на голосовании конференции все вопросы проходили большинством $^2/_3$. Так что, если в зале отсутствовал бы в нужный момент один представитель предпринимателей, вопрос прошел бы, но... господа буржуа никогда не отсутствуют в нужный для них момент.

На 3-й конференции в Женеве почти все представители правительств вкупе с предпринимателями поддерживали точку зрения «несвоевременности» сейчас разрешения вопроса о 8-часовом дне в сельском хозяйстве. И когда дело дошло до баллотировки, то оказалось опять, как и в Генуе, что хитроумная система голосования и на сей раз не обманула ожиданий его величества капитала. Всего голосовало 102 делегата, из них за постановку на повестку конференции вопроса о 8-часовом рабочем дне сельско-хозяйственных рабочих голосовали 63, но, так как до сакраментальных $^2/_3$ не хватало 5 голосов, вопрос был снят с порядка дня.

Наконец, стоит еще отметить, что уже в течение трех конференций происходит неизменно конфликт из-за допущения на конференцию делегата фашистских профсоюзов, назначаемого правительством в качестве представителя итальянских рабочих; и несмотря на то, что даже правые социалисты и представители рабочих организаций голосуют против него, он неизменно проходит голосами представителей правительств и капитала.

Перехожу теперь к реальной оценке итогов деятельности Международного Бюро Труда,—этой сложной и дорогостоющей организации, столь усердно рекламируемой сейчас не столько уже буржуазией, которая, пожалуй, приходит к убеждению, что «мавр сделал свое дело, мавр может уйти», сколько социал-соглашателями всех стран и всех мастей.

Прежде всего следует отметить, что целый ряд стран основные законы о 8-часовом рабочем дне провел еще до

Вашингтонской конференции или во всяком случае совершенно независимо от влияния Бюро Труда, а лишь под натиском требований пролетариата. Так, в течение 1917—1919 г.г., были приняты законы о 8-часовом рабочем дне в следующих государствах: в Финляндии (27 ноября 1917 г.), при чем принятый Советской властью закон сейчас же после ее падения был отменен контрреволюционным правительством, в Норвегии (14 августа 1918 г., вступил в силу через год), в Германии (о рабочем дне промышленных рабочих 23 ноября 1918 г. и 1 марта 1918—для торговых служащих), в Люксембурге (14 декабря 1918 г.), в Чехо-Словакии (19 декабря 1919 г.), Швеции (17 ноября 1919 г.), в Австрии (17 декабря 1919 г.), в Польше (1 декабря 1919 г.), в Голландии (17 декабря 1919 г.), в Испании (1 января 1920 г.).

Сейчас же в целом ряде стран, эти законы всякими дополнениями и новеллами фактически сводятся на-нет. Интересно, что основные крупнейшие страны (Англия, Франция и др.) отговариваются невозможностью первыми провести ратификацию Вашингтонского соглашения, покуда этого не сделают другие страны. Сокровенный смысл этой оговорки заключается в том обстоятельстве, что в 1929 г. вообще истекает срок обязательности соглашения, и тогда у правительств вновь окажутся развязанными руки...

Всего же (по докладу Тома на 7-й конференции в Женеве) из 900 постановлений, которые должны бы были быть ратифицированными, это достигнуто было только лишь в 197 случаях.

Приведу интересный перечень судьбы отдельных проектов, из которого видно, что действительно дала лакейски прислуживающая буржуазии работа Альберта Тома и его сподвижников. Первый столбец (слева) содержит в себе список стран, принявших уже в законодательном порядке ту или иную конвенцию, третий (справа)—стран, где эти конвенции вносятся или внесены в парламент (мною опущены конвенции, не относящиеся к охране труда).

Таблица 26.

Выполнение конвенций Бюро труда.

А. Вашингтонские конвенции.

1. Рабочее время.

Болгария	(14 февраля 1922 г.)	Германия.
Греция	(19 ноября 1920 г.)	Аргентина.
Румыния	(13 июня 1921 г.)	Австрия.
Чехословакия	(24 августа 1921 г.)	Бразилия.
		Чили.
		Испания.
		Франция.
		Италия.
		Голландия.

2. Охрана материнства работницы.

Болгария	(14 февраля 1922 г.)	Аргентина.
Испания	(4 июля 1923 г.)	Бразилия.
Греция	(19 ноября 1920 г.)	Чили.
Румыния	(13 июля 1921 г.)	Куба.
Италия	(еще не опубликован.)	Франция.
		Голландия.
		Польша.
		Чехословакия.

3. Ночная работа женщин.

Южная Африка	(1 ноября 1921 г.)	Германия.
Болгария	(14 февраля 1922 г.)	Аргентина.
Эстония	(20 декабря 1922 г.)	Австрия.
Великобритания	(14 июля 1921 г.)	Бразилия.
Греция	(19 ноября 1920 г.)	Чили.
Индия	(14 июля 1921 г.)	Испания.
Италия	(10 апреля 1923 г.)	Франция.
Голландия	(20 мая 1922 г.)	
Румыния	(13 июня 1921 г.)	
Швейцария	(2 октября 1922 г.)	
Чехословакия	(24 августа 1921 г.)	

4. Минимальный возраст допущения на работу.

Болгария	(14 февраля 1922 г.)	Германия.
Дания	(1 января 1923 г.)	Аргентина.
Эстония	(20 декабря 1921 г.)	Бразилия.
Великобритания	(14 июля 1921 г.)	Чили.
Греция	(19 ноября 1920 г.)	Испания.
Румыния	(13 июля 1921 г.)	Франция.
Швейцария	(2 октября 1922 г.)	Италия.
Чехословакия	(24 августа 1921 г.)	Польша.
Финляндия, Япония, Голландия	(еще не опубликованы)	

5. Ночная работа детей.

Болгария	(14 февраля 1922 г.)	Германия.
Дания	(1 января 1923 г.)	Аргентина.
Эстония	(20 декабря 1922 г.)	Австрия.
Великобритания	(14 июля 1921 г.)	Бразилия.
Греция	(19 ноября 1920 г.)	Чили.
Индия	(14 июля 1921 г.)	Куба.
Италия	(10 апреля 1920 г.)	Испания.
Румыния	(13 июля 1921 г.)	Франция.
Швейцария	(12 октября 1922 г.)	Польша.
Финляндия, Голландия	(еще не опубликованы)	Чехословакия.

В. Женевские конвенции.

6. Минимальный возраст для допущения в мореходство.

Болгария	(6 марта 1923 г.)	Германия.
Эстония	(3 марта 1923 г.)	Бельгия.
Великобритания	(14 июля 1921 г.)	Чили.
Румыния	(8 мая 1922 г.)	Дания.
Швеция	(27 сентября 1921 г.)	Испания.
Финляндия, Япония, Голландия	(не опубликованы)	Италия, Польша.

7. Страхование от безработицы и кораблекрушения.

Болгария	(16 марта 1923 г.)	Германия.
Эстония	(3 марта 1923 г.)	Бельгия.
Голландия	(не опубликовано)	Чили.
		Куба.
		Дания.
		Испания.
		Франция.
		Италия.
		Польша.

8. Минимальный возраст в сельском хозяйстве.

Эстония	(8 сентября 1922 г.)	Германия.
Чехословакия	(31 августа 1922 г.)	Австрия.
Япония, Швеция	(не опубликовано)	Болгария.
		Чили.
		Испания.
		Италия.
		Литва.
		Польша.

9. Ответственность за несчастные случаи в сельском хозяйстве.

Дания	(26 февраля 1922 г.)	Германия.
Эстония	(8 сентября 1923 г.)	Болгария.
Великобритания	(6 августа 1923 г.)	Чили.
Швеция	(не опубликовано)	Испания.
		Италия.
		Польша.

10. Употребление свинца.

Эстония	(8 сентября 1922 г.)	Германия.
Чехословакия	(31 августа 1923 г.)	Австрия.
Грешя	(еще не опубликовано).	Болгария.
Швеция		Чили.
		Куба.
		Испания.
		Италия.
		Литва
		Польша.

11. Еженедельный отдых в промышленности.

Финляндия	(19 июля 1923 г.)	Германия.
Индия	(11 мая 1923 г.)	Болгария.
Румыния	(18 августа 1923 г.)	Чили.
Чехословакия	(еще не опубликовано)	Эстония.
Греция		Италия.
		Литва.
		Польша.
		Швейцария.

12. Минимальный возраст для работы кочегаров на пароходах.

Эстония	(8 сентября 1922 г.)	Германия.
Индия	(20 ноября 1922 г.)	Болгария.
Румыния	(18 августа 1923 г.)	Чили.
Великобритания	(еще не опубликовано)	Куба.
Швейцария	„ „	Испания.
		Италия.
		Литва.
		Голландия.
		Польша.

13. Медицинское освидетельствование детей и подростков на судах.

Эстония	(8 сентября 1922 г.)	Германия.
Индия	(20 ноября 1922 г.)	Болгария.
Румыния	(18 августа 1923 г.)	Чили.
Великобритания		Куба.
Япония	(еще не опубликовано)	Испания
Швеция		Италия.
		Литва.
		Голландия.
		Польша.

Список как будто с первого взгляда довольно внушительный. Однако, как жалко в действительности его конкретное содержание. Прежде всего, он отнюдь не дает представления сам по себе о реальном содержании всех этих принятых или внесенных в парламент законопроектов. А между тем по существу большинство из них представляет собой сплошное издевательство над требованиями пролетариата. Наконец, даже в тех случаях, когда издаются эти куцые законы, в жизнь они большей частью почти вовсе не проводятся. И не звучит ли злейшей насмешкой над рабочим классом помещение в число государств, где закон о 8-часовом рабочем дне находится уже в стадии парламентской разработки, также и эбертовской Германии, где сейчас предприниматели повели по всему фронту наступление против его сохранения, и новейшее законодательство предоставило им для этого полнейшую возможность? Далее, весьма характерно, что количество государств, принявших основные постановления Бюро Труда, значительно меньше, чем в отношении всяких мелких, второстепенных законов, и что вообще преобладают в списке не крупные индустриальные державы, а различные мелкие и малопромышленные государства.

И можно смело сказать, что теперь уже всякий желающий и умеющий видеть истину, ясно сознает, что действительное разрешение проблем охраны труда и подлинно интернациональное рабочее законодательство немыслимо на базе существующих на Западе социальных политических отношений. Только в процессе упорных революционных боев и непрестанной классовой борьбы пролетариат завоюет удовлетворяющее его рабочее законодательство. Международное Бюро Труда сделало все возможное, чтобы доказать полное свое бессилие и невозможность создания действительно нормальных условий труда вне диктатуры пролетариата.

Укажу только в интересах справедливости, что Международное Бюро Труда проделывает все же весьма ценную работу по собиранию материалов по трудовому законодательству по всем странам, проводит время от времени интересные анкеты (правда, не всегда отличающиеся об'ективностью) и издает несколько весьма полезных справочных и богатых фактическим материалом журналов.

В заключение укажу еще, что почти через год после окончания Вашингтонской конференции 6 и 7 июня 1920 г. в Базеле состоялся впервые после войны VIII с'езд упомянутой прежде международной ассоциации законодательной охраны труда. Представлены были местные секции—немецкая, швейцарская, голландская, люксембургская, датская, норвежская, английская, бельгийская, итальянская, чехословацкая.

Присутствовали на ней ставленники правительств, профессора и так называемые «социальные политики» (между ними Брентано, Франке, Гейде, Рейхесберг, Бек, Магайм, Бонневи и др.). Эта ассоциация, насчитывающая теперь 15 местных отделов, решила впредь заниматься исключительно академической разработкой вопросов, поддерживая тесную связь с Международным Бюро Труда и оказывая на нее некоторое «давление». Затем состоялись еще 3 собрания этой ассоциации, в 1921, 1922 и 1923 г.г., никакого практического интереса, как и состоявшийся осенью 1924 г. в Праге Международный конгресс по социальному законодательству, не представляющие.

Итак, мы рассмотрели общее положение охраны труда и развитие ее в буржуазных государствах. Теперь как естественное заключение напрашивается вопрос: что будет, когда старый капиталистический строй сменится новым коммунистическим? Мы должны прямо сказать, что охраны труда тогда не будет, так как, поскольку не будет эксплоатации труда вследствие господства одного класса над другим, исчезнет и всякая необходимость в охране труда, как специальной функции органов государственной власти и специальной отрасли социальной политики. Каждое государство есть орудие угнетения одного класса другим. В буржуазном строе господствовала буржуазия над пролетариатом, и, наоборот, в эпоху диктатуры пролетариата он господствует над буржуазией, диктуя ей свою волю. Но, когда установится развитой коммунистический строй, исчезнет постепенно всякое деление на классы и классовое господство, а вместе с тем отомрет и само государство со всеми своими специфическими задачами и органами. Но значит ли это, что тогда исчезнут и самые функции охраны труда? Нет, эти функции долго еще не смогут исчезнуть, а может быть останутся и вечно, ибо труд приходится охранять не только от эксплоатации, но и от всех тех вредных условий, которые так или иначе отражаются на здоровье человека (переутомление, однообразие труда, промышленные яды, пыль, жар и проч.). Охрана труда и будет существовать тогда, как оздоровление труда в качестве одного из основных элементов правильной организации рационально поставленного труда. И так как в социалистическом строе не будет уже вечно враждующих между собою классов производите-

лей и владельцев средств производств, а все общество будет составлять единую трудовую семью, которая будет сама для себя и организовывать промышленность и производить и потреблять, то охрана труда и организация производства перестанут противопоставляться друг другу, ибо тот, кто будет строить фабрику или управлять ею, будет одновременно думать и о том, чтобы ее работы не отражались на здоровье трудящихся. Старые понятия и навыки совершенно исчезнут, и охрана труда, или правильнее, гигиена труда, то-есть забота о его безвредности и безопасности, будет считаться одной из самых важных сторон общей хозяйственной деятельности и будет проводиться в самом процессе организации промышленности и других отраслей обобществленного народного хозяйства.

Сейчас, однако, даже у нас в СССР мы не имеем еще коммунистического строя, мы переживаем только первую фазу длительного переходного периода после падения капитализма. И вот ставится вопрос: должна ли еще теперь, при господстве рабочего класса, иметь место охрана труда, и должна ли она быть самостоятельной, государственной функцией? Для выяснения этого надо прежде всего точно уяснить, эксплоатируется ли еще сейчас труд или нет, и возможно ли нарушение интересов работающих со стороны работодателей. И совершенно откровенно надо признать, что он эксплоатируется и поныне постольку, поскольку и сейчас имеет место еще и частное производство. Ведь промышленность национализирована только крупная, а вся огромнейшая область мелкой промышленности, всякого рода отдельные кустарные промыслы, ремесленный труд, работа по личному услужению (как, например, домашней прислуги) еще не ушли от господства частного хозяина, а здесь, несомненно, широко распространена и эксплоатация труда в ее чистой форме обычных капиталистических отношений. Государство всеми силами стремится уменьшить и уничтожить эту эксплоатацию, но самая основа ее—покупка рабочей силы—в целях извлечения прибыли предпринимателем остается целиком и полностью в этой части народного хозяйства СССР.

С другой стороны, весьма печальное и тяжелое наследство досталось нам от дореволюционного периода, и пройдет еще долгое время, пока мы справимся с тем жестоким вредом, который приносит труду совершенно хищнически, с точки зрения интересов труда, организованная старая промышленность. Девять десятых старых предприятий в отношении интересов здоровья рабочего никуда не годятся и должны были бы быть целиком сравнены с землей, потому что самые методы производства на этих фабриках совершенно не были приноровлены к тому, чтобы хоть сколько-нибудь облегчить, обезвредить или обезопасить труд, а имели своею целью

лишь извлечение возможно большей выгоды для капиталистов. И пока мы не сумеем поставить заново всего производства, пока мы не выстроим взамен старых заводов—«морилок» новых прекрасных храмов труда, нам придется долго еще заниматься полумерами, крохоборствуя и кладя заплаты на насквозь прогнивший «Тришкин кафтан». Волей-неволей и при изменившихся социальных условиях должны мы заботиться поэтому все о том же, чтобы рабочий день сокращался, чтобы уничтожалась пыль, чтобы не работали ни дети, ни подростки, т.-е. осуществлять охрану труда и в государственно-национализированной промышленности.

И, наконец, последнее тяжелое препятствие, которое досталось нам от старого строя—это некультурность широких слоев рабочих, ибо если, как и во всех буржуазных государствах, в дореволюционной России мы прежде имели дело с государственной охраной труда, предполагавшей, что государство опекает рабочих сверху, то теперь мы можем серьезно говорить об охране труда только лишь при условии, что она станет делом самих рабочих. Надо, чтобы рабочие организации, фабрично-заводские комитеты, профессиональные союзы опирались во всех своих мероприятиях в этой области на самые широкие круги рабочих масс, а для этого надо прежде всего поднять общий культурный уровень рабочих, постоянно распространять в рабочей среде соответствующие знания как в области законодательства о труде, так и основ гигиены и безопасности труда. Первое время после революции многие женщины-работницы не знали вовсе, что, кормя ребенка грудью, они имеют право уходить в определенные часы с работы и, получая отпуск на время родов и послеродового периода, имеют право требовать определенной его продолжительности и полной оплаты, ибо это не подачка администрации, а законное их право. И вот на практике мы убедились, что пока не будет пробуждено в достаточной степени сознание самих рабочих, до тех пор достигнуть благоприятных результатов невозможно. Смысл сокращения рабочего дня малолетних и подростков также часто бывает не ясен рабочим, и это сильно тормозит нашу работу. Не только фабрично-заводские комитеты, но и сами подростки иногда не уясняли себе значение этой меры, не понимая ее самой тесной связи с вопросами их здоровья и умственного развития. Всего больше наблюдается незнакомство с основными законами о труде среди работающих в частных предприятиях, особенно в мелкой промышленности, где рабочие вообще меньше развиты, часто недавно лишь приехали из деревни в город, а главное, слабее организованы и меньше связаны с профсоюзами. Между тем при соответствующей просветительной деятельности профсоюзов и инспекторов труда работа по охране труда идет несравненно легче.

Всего сильнее эксплоатация там, где низка сознательность. Последние могикане злостных эксплоататоров в СССР главным образом выезжают на темноте и незнании своих прав среди наиболее отсталых элементов пролетариата (ремесленные подмастерья, приказчики в мелкой торговле, домашняя прислуга, женщины-работницы и др.). Поэтому интересы охраны труда тесно связаны с общим культурным уровнем масс и степенью их организованности, и обязанностью каждого работника по охране труда является усиленная деятельность в этом направлении.

Тут же необходимо упомянуть еще об одном весьма печальном обстоятельстве. Не только среди широких рабочих масс так часто сталкиваемся мы с абсолютным незнакомством с охраной труда и непониманием ее основных принципов. К сожалению, с тем же явлением, только в других формах, встречаемся мы нередко и среди наших ответственных советских и партийных работников, особенно работающих в органах народного хозяйства. И по сию пору еще среди них иногда мы встречаемся с самыми нелепыми представлениями и предрассудками по отношению к охране труда. Часто еще до сих пор многие из наших «ответственнейших» работников совершенно искренне считают, что в настоящий момент не должно быть и речи об охране труда, так как нашей основной задачей является восстановление производства, а охрана труда, по их глубокому убеждению, в корне противоречит поднятию производительности. В этом чувствуется еще явная отрыжка старого отношения к труду и к роли в нем отдельного рабочего. И надо затратить еще много упорных усилий, покуда каждому станет абсолютно очевидным, что правильно проводимая охрана труда только способствует сохранению живой рабочей силы, ее экономному, а вместе с тем и максимальному, использованию, а также и планомерному поднятию производительности живого и мертвого труда.

ГЛАВА II

Охрана труда в дореволюционной России и в СССР

Общей характерной чертой всего рабочего законодательства царской России необходимо признать неразрывную связь каждого отдельного законодательного акта, каждой уступки в этой области, вырванной у правительства, с классовой борьбой пролетариата и с темпом рабочего движения. Эта тенденция ясно обнаруживается при изучении развития охраны труда, как в международном масштабе, так и по отдельным государствам. Совершенно несомненно можно часто установить непосредственную хронологическую связь между развитием стачечного движения, а также и вообще ростом и развитием рабочих организаций, с одной стороны, и ходом законодательства в области охраны труда—с другой.

Первые законы в области охраны труда в России появились раньше даже, чем в Западной Европе. И сразу же обнаруживается связь их с движением работающих, хотя в тот период еще не было наемных рабочих, как таковых. Первое вмешательство в отношения помещиков с крепостными рабочими относится еще к эпохе Петра I. Изданный им «регламент адмиралтейства» 1722 г. устанавливал рабочий день зимою продолжительностью в 10 часов, а летом в 13 часов (примерно: начало за один час до восхода солнца, конец же— 1 час после заката). Официальный наказ известного устроителя Уральских заводов Геннина заводскому комиссару Неклюдову (1723 г.) определял рабочий день летом в 14 часов, осенью и весною в 12 часов и зимою в 10 часов. Регламент Берг-Коллегии (1725 г.) предписывал вести работы на заводах двумя сменами по 12 часов каждая с перерывами на 1 час в течение всего года. Этот последний распорядок, дополненный воспрещением работать в воскресные и праздничные дни, считался общеобязательным для горных заводов.

Регламент Петра I Мануфактур-Коллегии возлагает на последнюю некоторые функции, связанные с регулированием условий труда. Мануфактур-Коллегии вменяется в обязан-

ность «накрепко» наблюдать, чтобы фабриканты «порядочно содержали мастеров и учеников и чинили им награждения по достоинству». Однако, как правильно замечает Балабанов в своей книге «Очерки по истории рабочего класса в России», Петр заботился не столько об участи рабочих, сколько об участи фабрик и фабрикантов. «Достаточная» плата и ограниченность рабочего времени должны были содействовать образованию кадра рабочих и упорядочить фабричную работу; той же цели должны были служить и меры принудительного порядка.

В 1741 г., в царствование Анны Леопольдовны, издан был закон, регулировавший работу на фабриках и заводах и ограничивавший время ночной работы («Регламент и работные регулы для суконных и каразейных правил»). Еще до того, в 1734 г., в царствование императрицы Анны Иоанновны, был учрежден своего рода надзор за условиями труда в лице одного обер-комиссара и 3-х комиссаров «для лучшего за фабриками смотрения».

Само собой разумеется, что это «недоношенное» законодательство было совершенно нежизненно, главным образом потому, что капитализм в это время почти еще не проник в Россию, регламентировать же с точки зрения охраны труда ремесленную работу, труд в мелких кустарных мастерских и отдельных случайных фабричках, типа мануфактуры, конечно представлялось совершенно невозможным. Потому указанные законы никакого реального значения не имели и сейчас полузабыты, так что часто в истории рабочего законодательства о них даже вовсе не упоминается.

Укажу (по Балабанову) некоторые любопытные детали истории и содержания «регламента» 1741 г., изданию которого предшествовало создание специальной комиссии с задачей обследования фабрик, чтобы добиться «сукон и каразеев хорошей доброты». Комиссия эта установила «непорядки, от которых к прекращению препятствия чинятся», а именно: «работа на фабриках производится медленно потому, что на оных регламентов никаких, по которым работным людям поступать, не имется».

Регламент предписывает, чтобы все фабричные строения были прочны и безопасны в пожарном отношении, «дабы фабрикант свой собственный убыток отвратил, и работники при совершенном дневном свете ни от стужи, ниже от дождя или течи, непомешано дело свое потребное, добротою, чисто, удобно исправлять могли, а отнюдь такого впредь, не содержать как поныне на большом числе фабрик весьма безответно бывало, что ткачи насилу и столько денного света имели, дабы тканье свое точно высмотреть», а скребальщики и кордильщики «принуждены были работу свою в темноте за станами исправлять, а тако они следовательно хорошо видеть не могли». Станы в рабочих помещениях должны быть расставлены так, чтобы «возможно было к ним удобно кругом проходить и работу по подлежащему осматривать». На фабриках следует соблюдать чистоту: «помещение, посуда и инструменты по

окончании работы должны быть вымыты и вычищены, ежели повреждену товару не быть».

«Работные регулы» определяют продолжительность рабочего времени—«о положении работных часов всеобще и каждоособно»—которой, «как надзиратели, так мастеровые и разные люди, не выключая никого», обязаны подчиняться, «дабы возможно было фабрики в настоящее время отпирать и запирать». Правила требуют, чтобы с 1 марта по 1 октября работа начиналась в 4 часа утра, к десятому часу перерыв на обед, в двенадцать снова начинается работа, которая продолжается до девятого часа вечера: в остальные месяцы, «для пользования короткими днями», обедать только один час, а работу кончать в восьмом часу, по субботам же в двенадцатом часу дня. За опоздание, «хотя только и полчаса», полагается в первый раз выговор, а затем штрафы вычетом из заработной платы.

За невыход на работу без законной причины в первый раз назначается штраф вычетом из платы за столько дней, «сколько он гулял», а в третий раз «вычесть против прогульных дней вдвое и сверх того бить его батожьем».

За недостаточное подчинение и послушание фабричному начальству рабочие подвергаются телесному наказанию или сбавке заработной платы до тех пор, «пока исправясь в прежнее послушание придет». Если же кто «начальников своих дерзнет рукою», то «при всех фабричных наказывать их жестоко кошками и полгода кормить одним хлебом с водой».

Екатерина II, когда крепостные крестьяне работали на каменной ломке для Исаакиевского собора в 1779 году, издала приказ аккуратно платить всем вольным рабочим. Командированным на Урал в связи с волнениями крепостных рабочих кн. Вяземскому и затем Бибикову было предписано, «не токмо усмирить народ, но притом и вникнуть и в причины сих непорядков». В целях обобщающего вывода из подобного расследования причин непорядков Екатериной в 1765 году образована была особая комиссия по вопросу «о поправлении состояния заводских крестьян», при чем среди вопросов, поставленных комиссии для выяснения, значились: «какие меры брать, дабы впередь крестьяне не сбунтовались» и «рассмотреть отчего сей вред происходит». Экспедиция кн. Вяземского на Урал последовала еще до Пугачева, но в непосредственной связи с волнениями рабочих. Пугачевское восстание привело к манифесту 1779 года, которым определены были работы приписных крестьян и удвоена заработная плата. Вслед за усилившимися во время царствования Павла волнениями издается аналогичный закон 1803 г., устанавливающий для особых групп крепостных рабочих 8 месяцев работы в год. Указанный манифест 1779 года пытался более точно определить, какие работы и на каких условиях должны исполняться приписными крестьянами. Принуждать к недозволенной работе или в неурочное время воспрещалось, и с нарушившего это запрещение должна была взыскиваться двойная плата в пользу того, кого заставляли незаконно работать. Об'ясняется издание этого законодательного акта непрекращавшимися волне-

ниями горнозаводских рабочих, закончившимися Пугачевским восстанием.

Развитие мероприятий по охране труда в России началось планомерно только с перенесением на русскую почву западно-европейского капитализма. В Англии, передовой капиталистической стране, наиболее интенсивная деятельность по охране труда началась в начале XIX века, и весь период с 1802 до 1848 г. полон различных законодательных актов в этой области. В России же эта полоса началась только тогда, когда появилось достаточное количество фабрик и заводов со значительным числом наемных рабочих.

Первый фабричный закон был издан в России в 1845 г. [1]). Издание этого законодательного акта необходимо об'яснить тем, что в это время впервые начались сильные вспышки рабочего движения. Это еще не были организованные стачки или забастовки, а лишь случайные полустихийные выступления. В 1844 г. произошло так называемое «волнение» на Вознесенской бумагопрядильной фабрике в Дмитровском уезде, Московской губернии. Для расследования его причин была назначена специальная правительственная комиссия. Эта комиссия обнаружила, что в 23 бумагопрядильнях Московского района работают 2100 детей, при чем эти дети работают совершенно при тех же условиях, что и взрослые, т.-е. без всяких ограничений рабочего времени, выполняя к тому же часто самые тяжелые обязанности. В результате этого расследования и появился указанный выше закон, запретивший ночную работу детей, не достигших 12 лет. И этот закон также фактически остался под сукном и совершенно не дал никаких реальных результатов—не потому уже, что нельзя было бы его применять из-за об'ективных трудностей, а лишь оттого, что в самом законе не было установлено никаких наказаний за его нарушение, а также не было и указаний, кто должен наблюдать за его соблюдением. Естественно поэтому, что ни один более или менее крутой фабрикант, конечно, не выполнял требований этого закона, будучи вполне спокоен за свою безопасность и безответственность. Таким образом результаты первого начинания оказались совершенно ничтожными. Мало того, по какой-то случайности (!) закон этот вообще не попал в свод законов обязательных к выполнению.

Несравненно более практическое значение, по словам Л. Мартова, имели для рабочих две статьи изданного в 1845

---

[1]) За 10 лет до этого в 1835 году изданы были первые фабричные правила под названием «положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступившими на оные по найму». Они относились к вольнонаемным рабочим и проект их составлен был в результате рабочих волнений московским генерал-губернатором Голицыным, но фабриканты добились коренной переработки этого проекта.

же году Уложения о наказаниях, явившиеся ответом правительства на учащавшиеся рабочие волнения. А именно, статья 1791 приравнивает к «восстанию против властей, правительством установленных» и карает в известных случаях каторжными работами «явное неповиновение владельцу или управляющему заводом, оказанное целой артелью или толпой». Следующая 1792 ст. впервые вводит в русское законодательство понятие стачки рабочих, подвергая зачинщиков аресту от 3 недель до 3 месяцев, а простых участников—от 7 дней до 3 недель.

Между тем все шире и шире растет рабочее движение, забастовки перекидываются с места на место, и новая стачечная волна широко заливает всю Россию с наступлением 70-х годов. В 1870 г. особенно обращает на себя внимание крупная стачка на Невской бумагопрядильне в Петербурге. Стачечники были отданы под суд, и в результате 53 человека были подвергнуты аресту на 3 дня, а выборные и депутаты, как зачинщики,—на 7. После этого усилились карательные мероприятия по отношению к рабочим, и в циркулярном порядке было предоставлено губернаторам право ссылать «зачинщиков» забастовок без всякого суда, не ожидая даже получения материалов расследования. 1870 и 1871 годы сплошь заполнены рядом забастовок. В 1871 г. отмечается крупная забастовка извозчиков в Одессе. (Бастовало их бобее 4000). В 1872 г. крупная забастовка произошла в Кремгольмской мануфактуре у Нарвы. Во время этой забастовки были введены на фабрику войска, и в результате столкновения было много пострадавших. В 1873 г.—довольно серьезная забастовка на одном из Нерчинских рудников. В 1875 г. стачка с осложнениями, создавшими вмешательство полиции на заводе Юза (ныне «Сталино»). Вообще 70-е годы характеризуются забастовками, возникающими то тут, то там, но пока еще стихийно, случайно, без всякой направлявшей их центральной организационной руки. Никакого сознательного руководства ими не было потому, что не существовало еще профессиональных союзов, не было пока также и политических партий рабочего класса. Отдельные, весьма слабые народовольческие организации носили чисто-интеллигентский характер и почти не работали в рабочей среде.

Интересно, что в связи с забастовками еще с 50-х годов назначается целый ряд правительственных комиссий для выяснения не только ближайших поводов, но и более глубоких условий и причин возникновения этих волнений в рабочей среде, а также намечения путей к их устранению. В 1859 г. создалась довольно деятельная комиссия при петербургском генерал-губернаторе Штакельберге. По полученным ею данным, на петербургских бумагопрядильнях из 8209 рабочих было 616, или 7½%, детей в возрасте 8—14 лет. Она выяснила не только ряд общих социальных условий, вызы-

вающих волнения, но также осмотрела значительное количество фабрик и заводов с тем, чтобы регулировать и самые производственные процессы, и сочла необходимым издание целого кодекса выработанных ею правил относительно санитарного состояния предприятий и предупреждения увечий на фабриках и заводах. Эта комиссия выработала даже проект специального закона о запрещении детского труда до 12 лет, ибо по закону 1845 г. была запрещена для них только ночная работа, а также предполагала расширить запрещение ночной работы, распространив его на подростков до 16-летнего возраста, и даже предлагала установить надзор за охраной детского труда, не исключая и кустарной и ремесленной промышленности. Затем создавалось много еще других комиссий (Игнатьева, Валуева и др.), но все они быстро сменялись, зарождались и гибли, как подёнки в летний день [1]). Выводы из работ этих комиссий сперва остались под спудом, не дав никаких реальных результатов.

Весьма интересен тот исторический факт, что отдельные промышленники и отдельные группы промышленников того времени сравнительно легко соглашались на некоторое законодательное ограничение своих прав и на введение отдельных мероприятий по охране труда. В то же время в других местах это встречало резкое сопротивление, что об'яснялось чисто об'ективными экономическими причинами, ставящими в разные условия различные элементы промышленников. Среди них все время боролись две враждебные группы. С одной стороны московские фабриканты, с другой—фабриканты и промышленники северного и западного—петербургского и лодзинского районов. Об'ясняется это различными условиями рабочего рынка и характера и состояния промышленности в этих областях. Московский промышленный район издавна питался обычно рабочей силой местных крестьян, занимающихся отхожими промыслами; работников на фабрики и заводы поставляли близлежащие густо населенные деревни, и поэтому рабочие руки были здесь сравнительно дешевы. Рабочие часто не порывали окончательно с землей и только временно уходили на фабрику, возвращаясь летом к себе на полевые работы, и в общем уход из деревни на фабрику здесь не был окончательным переходом в другую социальную группу, переходом от исключительного положения крестьянина к роли пролетария; вследствие этого и рабочие были здесь слабее организованы, менее требовательны, здесь легче было набирать малолетних, легче можно было пользоваться трудом менее сильных и ценных и потому более дешевых работников—женщин и детей. Совершенно не таково было

[1]) Помимо указанных, в дальнейшем работали еще комиссии графа Валуева (1874 г.) и генерала Игнатьева (1879 г.) для разработки вопросов о найме рабочих и прислуги.

положение на севере и в польском промышленном районе—Лодзи и Варшаве. Там рабочие руки были несравненно дороже (иногда на целую треть), и часто, вследствие малой плотности населения, тамошние рабочие набирались именно из деревень московского района. Поэтому приходилось в цену выпускаемого с фабрики товара включать значительно бо́льшие расходы на заработную плату, чем в Москве, что ставило предпринимателей этих районов в смысле конкуренции в относительно неблагоприятное положение. Вследствие этого уже одного, по условиям рабочего рынка и связанной с этим резкой разницы стоимости рабочих рук, а также, может быть, и благодаря более тесной связи с Западной Европой, промышленность в северо-западной области была с технической стороны более передовой, чем в центральной России. Здесь вводились лучшие машины, при которых легче было сокращать рабочее время, а детский и женский труд, как труд неквалифицированный и в то же время, как указано выше, здесь достаточно дорогой, также вытеснялся более дешевой машиной. Петербургский район всегда отличался лучшими машинами, усовершенствованиями техники, а московский брал дешевизной рабочих рук. Поэтому при постоянной жестокой конкуренции на рынке северным и польским промышленникам было в некотором отношении даже выгодно законодательное ограничение возможности пользоваться дешевыми руками женщин и детей, благодаря широкому применению которых резко понижались продажные цены московских товаров. Точно также, по указанным выше причинам, сокращение рабочего дня не вызывало особых возражений в петербургском районе, где промышленность опиралась главным образом на более высокую технику и лучшее механическое оборудование, а не на непосредственную эксплоатацию самой сырой рабочей силы. В результате всех этих внутренних сложнейших отношений в мире промышленников деятельность назначаемых правительством комиссий, о которых шла речь выше, не давала часто результатов именно потому, что наталкивалась на жестокое сопротивление московских купцов-фабрикантов.

Однако, положение с течением времени постепенно меняется. Стачечное движение все растет и растет. В 1876 г. происходит серьезная забастовка на Никольской фабрике в Орехове-Зуеве. В результате обостряющегося политического положения в 1878 г. издаются правила о праве беспрепятственного входа на фабрики и заводы полиции и жандармерии во всякое время для производства обысков и арестов в целях предупреждения «волнений». В 1879—1882 г.г. опять новая полоса забастовок перекидывается из одного места в другое. Отмечаются забастовки снова в Кремгольмской мануфактуре, на Новой бумагопрядильне и на целом ряде других предприятий в Петербурге, на пушечном заводе в Перми,

в Иваново-Вознесенске, в Костроме, Киеве и т. д. Последней каплей, переполнившей чашу, была крупная забастовка в Жирардове около Варшавы. Там бастовало 8000 рабочих, и в результате столкновения с полицией и войсками было несколько десятков раненых и убитых. Эта забастовка окончательно уяснила правительству, что необходимо спешно принять какие-либо серьезные меры предотвращения возможности дальнейшего повторения такого рода событий.

В результате всех этих явных признаков роста рабочего движения, правительство вынуждено было принять ряд серьезных мер для борьбы с принявшим недопустимые размеры применением детского труда. Издается первый закон, имевший определенное реальное значение в области охраны труда—закон 1 июня 1882 г. По этому закону не должны допускаться на работу малолетние, не достигшие 12 лет [1]), и запрещается совершенно ночная работа до 15 лет; днем же для подростков в возрасте от 12 до 15 лет вводится 8-часовой рабочий день [2]). Кроме того, весьма ценным в этом законе является то, что в нем уже есть указание на организацию надзора за его проведением—создается специальный институт фабричной инспекции, которая сначала организуется в составе всего 9 округов с общим штатом в 20 человек. Закон этот по настоянию фабрикантов вступил, однако, в силу лишь с 1 мая 1884 г.

С изданием этого акта ускоряется темп законодательной работы по охране труда. В 1884 г. издается закон об обязательном школьном обучении. Закон этот опять-таки не обязывает, однако, прямо предпринимателей открывать школы. В этом же году устанавливаются правила о взысканиях за нарушения закона о малолетних и список вредных работ, куда они не допускаются. В 1885 г. запрещается впервые ночная работа уже не только детям, но и подросткам до 17 лет, а также и женщинам, но только на прядильных фабриках (10 марта 1886 г. это было распространено на льнопрядильные, льнотрепальные и смешанно-текстильные предприятия). Тут же издается целый ряд правил о том, на какие вредные работы не допускаются подростки и дети. Это очень ценный и теперь еще не потерявший своего значения список, который, однако, фактически в жизнь не проводился. Такое быстрое развитие мероприятий по охране труда об'ясняется тем, что в эти годы все больше и больше растет стачечная борьба, и в то же время все больше растут силы,

---

[1]) С правом министра финансов некоторое время допускать работу с 10 лет.

[2]) Предприниматель обязан был также, по этому закону, предоставить малолетним возможность посещения школы. (Эта каучуковая формулировка вызвала затем жестокую критику даже со стороны лиц, близких к правительству, так как она отнюдь не обязывала фабриканта организовывать школы и потому ничего реального не давала).

усиливающие конкуренцию между указанными уже отдельными группами промышленников. Начало и середина 80-х годов были вообще полосою промышленного кризиса. Кризис всегда характеризуется чрезмерным изобилием товаров на рынке и естественным вследствие этого стремлением капиталистов к некоторому сокращению производства. Перекинувшийся на Россию из Европы кризис поставил и наших фабрикантов перед необходимостью быстро уменьшить производство. Наиболее естественным было бы простое увольнение части рабочих, но 80-е годы, как уже упоминалось, были сплошной полосой забастовок, в атмосфере не перестающего зловеще бурлить рабочего движения, и поэтому такого рода радикальные мероприятия были бы небезопасны для наших капиталистов. И вот, как всегда в таких случаях, было решено действовать по линии наименьшего сопротивления. В данном случае естественным явилось стремление в первую голову рассчитать наименее способные к возмущению и сопротивлению, наиболее слабые и отсталые элементы—детей и женщин. Поэтому в январе 1884 г. владельцы петербургских текстильных фабрик обратились к градоначальнику с прошением, в котором указывали, что единственным средством для устранения кризиса представляется повсеместное воспрещение ночных работ. Производительность фабрик,—указывали фабриканты,—значительно превысила требования рынка, и все-таки производительность продолжает расти, угрожая самыми пагубными последствиями для промышленности: последуют банкротства, волнения рабочих, бедность между ними, вследствие естественного понижения заработной платы, и пр. Необходимо сократить производство, а наилучшим средством для этого может быть уничтожение ночных работ. Так как равные условия конкуренции обусловливаются, главным образом, ночными работами, повсеместное уничтожение которых во власти правительства, то они и возбуждают ходатайство о воспрещении ночных работ. Если, в дополнение к закону о малолетних, воспретить ночные работы женщин и подростков, то вопрос о ночной работе в текстильной промышленности был бы разрешен. Без женщин и детей фабрики дескать не могут работать ночью.

На запрос правительства об отношении к этой записке Московское отделение Совета торговли и мануфактур ответило резко отрицательно. Вопрос разрешался правительством в комиссии под председательством Плеве. И тут правительство стало на точку зрения петербуржцев, ибо это означало усиление капитала за счет рабочих. Характерно при этом циничное заключение комиссии, что «некоторое, во всяком случае временное понижение заработка семейных, как возможное последствие отмены ночной работы для их жен и детей, не вызовет в среде рабочего класса волнений, которые

могли бы повлечь принятие чрезвычайных для восстановления порядка мер». Кроме того, в целях некоторого удовлетворения москвичей, государственный совет решил ввести этот закон в виде опыта всего лишь на 3 года и лишь в трех производствах (хлопчатобумажном, полотняном и шерстяном).

В 1886 г., под влиянием тех же общих условий, а также целого ряда крупных забастовок 1885—1886 г.г., из коих исключительное историческое значение имела стачка 1885 г. на Никольской мануфактуре Морозова в Орехово-Зуеве с участием около 10 тысяч человек, в результате которой были высланы около 800 человек, и 33 судились, но были оправданы, принимается еще новый закон [1]). О том, какими причинами вызвано было издание этого, сравнительно весьма либерального, закона, нам ясно говорят даже некоторые официальные акты. Так, в отчете по Государственному Совету за 1886 г. мы находим следующие откровенные признания: «Волнения в среде фабричных Московской и Владимирской губерний и произведенные ими беспорядки с очевидностью раскрыли многие неприглядные стороны фабричного быта, при чем причины, вызвавшие эти беспорядки, не имели вовсе случайного характера, а обусловливались неправильными отношениями между фабрикантами и рабочими... Вытекающее отсюда раздражение против фабрикантов при трудности для темного люда отыскать законным образом защиту своих прав постоянно поддерживало в рабочих склонность искать восстановления этих прав путем стачек и беспорядков, сопровождавшихся грубым проявлением своеволия и насилия. Кроме того, накопляющееся постепенно недовольство в среде фабричных рабочих делает эту арену доступной к восприятию преступных учений, направленных к ниспровержению государственного и общественного строя». В другом месте того же отчета говорится: «Положение вещей прямо отражалось на добросовестных фабрикаитах. Не имея возможности соперничать с лицами, удешевлявшими выделку произведений путем притеснения рабочих, такие фабрики должны были сокращать обороты, уменьшать производство». Откровеннее высказать мотивы, побуждающие правительство к «охране труда», нельзя было!

Закон 1886 г. касается уже не только рабочего времени детей и подростков, но старается урегулировать целый ряд отношений на фабрике, впервые властно вмешивается во всю ее внутреннюю жизнь, вводит в ней вместо прежнего неогра-

[1]) О тесной связи этого закона с Морозовской стачкой ясно говорит то обстоятельство, что комиссия для его подготовки была назначена через месяц после окончания забастовки.

ниченного абсолютизма, полного господства хозяина, некоторую «конституцию», известные строго определенные правовые взаимоотношения между предпринимателями и рабочими, которые обязательны для обеих сторон под угрозой кары. Впервые этим законом вводятся обязательные для выдачи всем рабочим расчетные книжки установленного образца. До того расплата производилась в конторе завода, и никто не мог проверить его правильности, а сам рабочий не знал, почему и из какого расчета он получает известную сумму заработка. В это время также широко применялись штрафы, и были случаи наложения штрафов за то, что дети данного рабочего, играя или подравшись, нарушали тишину и спокойствие во дворе недалеко от квартиры управляющего и т. д. Штрафы эти составляли довольно доходную статью для фабриканта, достигая иногда четверти и даже чуть ли не половины заработка рабочих. Тов. Ленин в своей брошюре «Об'яснение закона о штрафах», вышедшей нелегально в 1895 г., говорит: «До 1866 г. фабриканты могли брать штрафы за что хотели и в каком угодно количестве. Фабриканты брали тогда штрафы в безобразных размерах и наживали на штрафах громадные доходы. Штрафы назначались иногда просто «по усмотрению хозяина», без указания причины штрафа. Штрафы доходили иногда до половины заработка, так что рабочий из заработанного рубля отдает хозяину пятьдесят копеек в виде штрафа. Бывали такие случаи, что сверх штрафа назначалась еще неустойка: например, 10 рублей за оставление фабрики. Всякий раз, когда у фабриканта дела шли плохо, ему ничего не стоило сбавить плату вопреки условию. Он заставлял мастеров строже брать и штрафы и браковать товар: выходило на то же, как если бы рабочему сбавили плату».

Говоря об условиях труда на фабрике Морозова, Владимир Ильич пишет: «С 1882 г. Морозов стал сбавлять плату, и до 1884 г. было пять сбавок. В то же время становились все строже и строже штрафы: по всей фабрике они составляли почти четверть заработка (24 копейки штрафов на заработанный рубль), а иногда доходили у отдельных рабочих до половины заработка. Чтобы скрыть такие безобразные штрафы, контора в последний год перед погромом поступала так: тех рабочих, у которых штрафы достигали половины заработка, она заставляла брать расчет, а потом хоть в тот же день рабочие могли опять поступать на работы и получать новую книжку. Посредством этого, книжки, где были записаны очень большие штрафы, уничтожались. При прогулах вычитывали 3 дня за один прогульный день, за курение штрафовали по 3, 4 и 5 рублей за раз». Расчетная книжка должна была ввести известную ясность и в этой области. В этой книжке должны были указываться точные суммы удержанных штрафов и поводы к их взиманию. Затем

было точно регламентировано и право наложения штрафов: было указано, что они могут взиматься только в трех случаях: если ведется неправильно работа, портятся во время работы товары или инструменты, если нарушается порядок во время работы, и если имеют место совершенно беспричинные прогулы. Штрафы эти должны были итти в специальный фонд, предназначенный для улучшения благосостояния рабочих. Далее в законе было введено требование об обязательстве иметь постоянного заведующего на каждой фабрике, ответственного за всю постановку дела перед органами надзора—фабричными инспекторами и судом за нарушения фабричного законодательства. В цитированной выше брошюре тов. Ленин подвергает этот закон беспощадному анализу и с исключительной убедительностью доказывает, что он издан в таком виде, что отнюдь не может удовлетворить даже скромнейшие требования сознательных рабочих.

Отныне впервые договор между рабочим и фабрикантом становится обязательным для обеих сторон. В договоре найма, заносимом в расчетную книжку, должен ясно обозначаться срок, на который нанимается рабочий, пред'являемые к нему со стороны хозяина требования, его обязанности, размер зарплаты, порядок и сроки ее выплаты и т. д. Само собою разумеется, что эти договоры найма были по существу фиктивными, потому что рабочий фактически должен был почти всегда покорно принимать все то, что ему диктовал фабрикант, так как при отсутствии еще рабочих организаций и перевесе реальной силы на стороне предпринимателя, поддерживаемого государством, тот в любой момент по первой своей прихоти мог выкинуть с фабрики непослушного. Так например, по тому же закону каждый рабочий может быть уволен «вследствие дерзости или дурного поведения». А каждому известно, как легко любое возражение какому-либо фабричному мастеру могло быть подведено под эти «преступления». Договор найма, внесенный в расчетную книжку и правила внутреннего распорядка, должен был скреплять местный фабричный инспектор. Был установлен также обязательный для обеих сторон срок в 2 недели для предупреждения о нарушении этого договора найма, в случае если он не был заключен на заранее определенный период времени.

Характерно различное отношение старого законодательства в этом вопросе к предпринимателю и рабочему. В то время, как предприниматель за неисполнение закона отвечал в гражданском порядке (на него можно было наложить только штраф), рабочий отвечал за нарушение правил о нарушении договора найма, как за уголовное преступление, и его можно было посадить в тюрьму или наложить на него взыскание, независимо от того, пострадал ли непосредственно от этого фабрикант или нет. Это вполне естественно, ибо,

с точки зрения буржуазного общества, нарушение договора рабочим, ударяющее капиталиста иногда больно по карману, есть преступление против права собственности хозяина, каковое последнему желательно распространять не только на средства производства, но и на полное распоряжение рабочей силой.

Далее, по закону харчевые лавки, которые были широко распространены в то время на фабриках и заводах, могли устраиваться предпринимателем только с разрешения местного фабричного инспектора, который обязательно должен был свидетельствовать также и цены на продукты в этих лавках. Это, казалось бы, мелкое постановление имело огромнейшее значение, ибо при ничтожной заработной плате, при невозможности вдобавок доставать продукты вне фабричной лавки, даже незначительное повышение цен на продукты очень жестоко отражалось на скромном рабочем бюджете. Между тем капиталист, имея полную возможность дешево закупать продовольствие в больших размерах, легко побеждал в конкуренции мелких лавочников и, оказывая определенное давление на рабочих, мог заставлять их покупать все необходимое именно в этих лавках и к тому же вынуждать их приобретать только те предметы, которые в данный момент у него имелись, хотя бы они потребителю были мало нужны или невыгодны. Важно еще следующее указание закона: расплата с рабочим должна была производиться только деньгами, ибо прежде очень часто фабриканты расплачивались купонами, часто еще даже невышедшего срока, или товарами, иногда вовсе рабочим ненужными, ставя при этом еще чисто хищнические цены. С этим злом ведется долгая упорная борьба и в Западной Европе, как с определенной системой об'егоривания рабочих, так называемой «Trucksystem».

Итак, закон 1886 г. впервые, как указано уже было выше, установил определенную «конституцию» на фабриках. Однако вскоре началась усиленная агитация промышленников против фабричных законов 80-х годов. И когда после окончания кризиса вновь начался общий промышленный под'ем, капиталисты стали принимать всякие меры к их аннулированию или, по меньшей мере, сокращению. Еще не успел этот закон быть проведенным в жизнь, как в целом ряде докладных записок наши отечественные предприниматели, а вместе с ними и высшее купечество, стремились вернуться к старому, в особенности восставая против запрещения детского труда. И в появившемся в результате этого напора капиталистов законе 1890 г. правительство, хотя и не пошло полностью навстречу «защитникам отечественной промышленности», но все же значительно ухудшило положение рабочих по сравнению с прошлыми законодательными актами. Так например, была разрешена непрерывная

6-часовая работа детей. При двухсменной работе малолетние могли работать и 9 часов в сутки в 2 приема (взамен максимального 8-часового рабочего дня по закону 1882 г.). Была разрешена ночная работа детей в стекольном производстве, хотя оно представляет собою одно из наиболее вредных в отношении здоровья,—только потому, что этого требовали интересы стекольных тузов. Далее дано было право фабрично-заводскому присутствию и даже губернатору (!) разрешать воскресную и праздничную работу детей там, где работают и взрослые, т.-е. фактически повсеместно. Так понемногу отнимало царское правительство те уступки, которые удалось вырвать пролетариату у капитала в период кризиса. Вот как расценивает положение того времени на основании специальных архивных изысканий в статье, появившейся в 1924 г., М. Балабанов:

«За поражение в деле морозовской стачки капитал компенсировал себя пересмотром закона 3 июня 1886 г., который обозначал попытку ликвидировать рабочее законодательство с перспективой дальнейшего упрощения фабричного надзора—попытку, которая, после временной победы, не удалась по причинам, от капитала не зависившим: к тому времени рабочее движение стало впервые развертываться в массовое, и думать уже приходилось о новых «уступках».

В то же время не переставали применяться и самые жестокие методы борьбы и расправы с рабочим движением, и в том же 1886 г. были усилены правительственными распоряжениями репрессии по отношению к стачечникам и увеличены размеры наказания. Виновные в стачке простые участники должны были подвергаться тюремному заключению на срок от 2 до 4 месяцев, а зачинщики и подстрекатели должны были просидеть от 4 до 8 месяцев (до этого года сроки заключения были значительно меньше—до 3 месяцев для зачинщиков и от 7 дней до 3 недель для обычных стачечников). При повреждении фабричного имущества сроки «отсидки» могли быть удлинены до одного года.

Рабочее движение, однако, в эту эпоху не остановилось и, конечно, не могло быть погашено или даже ослаблено теми маленькими уступками, которые нашли себе место в законе 1886 г. Начинается широкая кампания за сокращение и законодательное ограничение рабочего дня для всех рабочих вообще, а не только по отношению к женщинам и малолетним. Забастовки в это время распространяются все шире и шире. В 1891 г. бастует почти вся Польша (Домбров, Лодзь, Жирардовская мануфактура). В 1892 г. крупная забастовка в Лодзи, и Гурко, тогдашний министр, узнав, что полиция бессильна расправиться с рабочими, посылает знаменитую телеграмму—«патронов не жалеть!»—лозунг, который был в свое время вновь повторен Треповым при ликвидации революции 1905 г. В том же году произошли рабочие

беспорядки в Юзовке, перешедшие в уличное движение, они были подавлены военным судом и смертными казнями. В 1893 г. бурная забастовка произошла на Хлудовской мануфактуре и в железнодорожных мастерских в Ростове-на-Дону. В 1894 г. забастовки происходят в Петербурге, Москве, в Шуе, Минске, Вильне, Тифлисе. В 1895 г. в Петербурге бастуют и на Путиловском заводе, и на сапожной фабрике, и на фабрике Торнтона, и на табачных фабриках: в Москве—на Прохоровской мануфактуре, у чаеразвесочников и на некоторых других фабриках; кроме того, в Иваново-Вознесенске, в Ярославле, в Самаре, Орле, Одессе, Минске, Ковно, Белостоке, Вильно, Сморгони и других городах. В этом году число бастовавших доходило, по умеренным расчетам, до 40 тысяч. В 1896 г. происходит грандиозная стачка на петербургских бумагопрядильных фабриках. Тут мы имеем дело впервые с организованной забастовкой, уже не носящей стихийного характера. Забастовала целая группа—19 бумагопрядилен Петербурга с числом рабочих около 30.000 человек. Они выдвинули совершенно определенные серьезные требования, касающиеся общих условий работы, среди которых фигурировало требование о введении рабочего дня, не превышающего 10½ часов в сутки. Впервые в этих забастовках принимает участие зародыш рабочей партии так называемый «союз борьбы за освобождение рабочего класса», та сначала небольшая группа, из которой в дальнейшем выросла российская социал-демократическая партия, от которой в свою очередь ведет свою родословную и российская, а ныне всесоюзная коммунистическая партия.

Под влиянием этих забастовок издается известный закон 1897 г., который существовал до последних дней революции (под названием «правила о продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности»), закон весьма обстоятельный, состоящий из целого ряда статей.

Прямая связь между изданием закона 1897 г. и рабочим движением была констатирована и крупнейшими чиновниками того времени. Так в обсуждавшем этот вопрос специальном совещании председатель его—«обер-прокурор святейшего синода» Победоносцев (крупнейший реакционер и мракобес, ярко выделившийся этими чертами даже среди ближайшей свиты последнего Романова) сказал: «Предположение о сокращении рабочего времени обсуждается только теперь, после тех крупных беспорядков, которые были на хлопчато-бумажных фабриках минувшим летом, когда рабочие в числе около 15 тысяч как один человек, под влиянием подстрекателей, пред'явили в незаконной форме требования о сокращении продолжительности рабочего дня. Невольно

приходится ставить вопрос этот в связь с предшествовавшими событиями и задаваться предположениями, в какой мере закон о нормировании рабочего времени может повлиять на прекращение забастовок».

На одном из заседаний государственного совета министр финансов Витте прямо признал, что «чрезмерная продолжительность рабочего дня вызывает постоянное недовольство между рабочими и, под влиянием проникшей в их среду злонамеренной агитации, послужила в последнее время поводом к забастовкам и беспорядкам на некоторых фабриках и заводах. Это обстоятельство обратило на себя внимание государя императора, при чем его величеству благоугодно было указать на необходимость подвергнуть законодательной разработке вопрос об ограничении рабочего времени».

Весьма ясно рисует отношение и самого царского правительства к рабочему законодательству и, в частности, к факту издания этого закона, как к своего рода фронту борьбы между ним и пролетарским авангардом, следующее обстоятельство. При рассмотрении в Государственном Совете в 1897 г. законопроекта о рабочем времени, помимо внесения в него ряда ухудшений по сравнению с первоначальным проектом специальной комиссии, решено было придать секретный характер постановлению о необходимости внесения через 3 года министром финансов дополнений к этому закону. В официальной мотивировке этого решения в протоколе соответствующего заседания было сказано: «Об'явление во всеобщее сведение о временном значении сих полномочий, в связи с обнародованием решения правительства пересмотреть через три года издаваемый закон, может вызвать неосновательные толки и надежды, будто самый закон имеет временный характер, составляя лишь первый шаг по пути уступок. Лица, занимающиеся подпольной пропагандой среди рабочих, не преминут воспользоваться этим обстоятельством для своих преступных целей».

Самым существенным завоеванием этого закона 1897 г. является ограничение рабочего дня уже не только для женщин и подростков, но и для всех рабочих, и нужно сказать, что это достижение было весьма значительным, ибо не во всех европейских странах даже и теперь имеется законодательным образом проведенное ограничение рабочего дня. По этому закону рабочий день не должен превышать 11½ часов и 10 часов перед праздниками. В этом законе есть и ряд подробных правил о распределении рабочего времени, о перерывах, о сменах и т. д.

Закону 1897 г. посвятил специально по этому поводу написанную весьма обстоятельную брошюру, напечатанную в Женеве в 1899 г. и распространявшуюся нелегально в Рос-

сии, В. И. Ленин [1]). Самое издание закона он об'ясняет просто и ярко следующими словами: «Петербургские рабочие давно уже ждали этого закона, который правительство обещало еще в 1896 г., напуганное массовой стачкой рабочих весной 1896 г. Вслед за этой массовой стачкой рабочих на бумагопрядильных и бумаготкацких фабриках последовали другие стачки и везде рабочие требовали сокращения рабочего дня. Правительство поняло, что необходимо уступить и исполнить хоть часть требований рабочих. Кроме зверской травли стачечников и лживо ханжеских фраз, петербургские рабочие получили в ответ обещание правительства издать закон о сокращении рабочего дня... Отчего же, спрашивается, на этот раз давно поднятый вопрос сразу получил движение и сразу был разрешен и проведен не в очередь через министерство и государственный совет, сразу получил вид законопроекта и сделался законом? Очевидно была какая-то сила, которая толкала чиновников, которая встряхнула их, поборола их упорное нежелание «привязываться» с новыми требованиями к отечественным фабрикантам. Этой силой были петербургские рабочие и те громадные стачки, которые устроены были ими в 1895—1896 г.г. и которые сопровождались, благодаря помощи рабочим со стороны социал-демократов (в виде «Союза Борьбы»), пред'явлением определенных требований к правительству и распространением среди рабочих социалистических прокламаций и листков...

Новый фабричный закон точно так же вынужден рабочими у правительства, точно так же отвоеван рабочими у их злейшего врага, как и изданный 11 лет тому назад закон 3 июня 1886 г. о правилах внутреннего распорядка, о штрафах, о расценке и т. д.».

Далее, подробно разбирая текст закона, Владимир Ильич указывает на следующие основные его недостатки: а) он устанавливает рабочее время длиннее того, которое установили бы сами петербургские фабриканты, если бы не было конкуренции московских, на защиту которых стало правительство; б) ночная работа не запрещена вовсе, а лишь сокращена несколько; в) время ночной работы установлено слишком короткое (от 9 до 5 для одной смены и от 10 до 4 для двух); г) правительство узаконило отныне сверхурочные работы, ничем не ограничив фактически произвола предпринимателей; д) даны широчайшие права в области истолкования, дополнения и изменения закона (по этому поводу тов. Ленин пишет: «Чем больше прав предоставит новый закон чиновникам относительно применения этого закона, тем выгоднее и для чиновников, и для фабрикантов: для чиновни-

[1]) «Новый фабричный закон»; перепечатана в собрании сочинений, том. I, стр. 301—340 и в сборнике «Статьи и речи по вопросам профессионального движения», изд. ВЦСПС 1924 г., стр. 413—446.

ков выгода в том, что можно еще хапнуть; для фабрикантов в том, что можно легче добиться льгот и поблажек»); е) число праздничных дней уменьшилось и предпраздничная работа увеличилась. Путем тщательных расчетов Владимир Ильич доказывает, что общее число рабочих часов в год при применении этого закона может даже увеличиться; ж) за неисполнение закона никаких наказаний не установлено.

И после введения закона 1897 г. фактический рабочий день продолжал оставаться гораздо бо́льшим, чем обусловленная им максимальная норма. Ограничение сверхурочных работ 12 часами было вскоре (14 марта 1898 г.) отменено министерским циркуляром, и таким образом, фактически рабочий день вновь стал неограниченным. Когда в 1903 г. право на разрешение сверхурочных было передано фабрично-заводским присутствиям, положение также не изменилось, так как они выдавали эти разрешения весьма широко. По свидетельству современников в результате работа по 13—13½ и даже более часов под-ряд отнюдь не являлась редким исключением. Интересны некоторые данные 1899—1902 г.г.

По Киевскому округу из всего числа рабочих, о которых доставлены были сведения, сверхурочно работали 22,1%, из них 2,9%—обязательно и 19,2%—необязательно. На одного работавшего приходилось около 21,5 часов в месяц обязательной сверхурочной работы и около 25,9 часа—необязательной. Если даже, как указывает Балабанов в 3-й части «Очерков по истории рабочего класса», предположить, что обязательные и необязательные сверхурочные работы падали не на одних и тех же лиц, то можно принять, что на каждого рабочего приходилось приблизительно 1 час сверхурочной работы, или, иначе, около ⅕ рабочих работало фактически 12,36 часа.

На льнопрядильных фабриках Костромской губернии работали сверхурочно (на необязательных работах) 51,2% рабочих, на бумагопрядильных фабриках Владимирской губернии—44,5%, в типолитографиях Московской губернии—46,3%, на чугунно-литейных заводах—26,1% (в Московской губернии 29,7%) на машиностроительных заводах—20,4%, на сахаро-рафинадных—52,3%. В среднем на одного рабочего приходилось в год 318 часов обязательной сверхурочной работы и 238 часов необязательной, т.-е. для каждого работавшего сверхурочно продолжительность рабочего дня повышалась приблизительно до 1 часа в сутки.

В Петербургском округе сверхурочными работами была занята половина рабочих (50,2%), при чем первое место по применению сверхурочных работ занимала группа производств по обработке металлов (82,4%), и здесь сверхурочная работа повышала рабочий день, примерно, на 1 час в сутки.

По данным 1904 г., касающимся всей промышленности и всех округов фабричной инспекции оказалось, что всего работали в одной смене 62,3% всех рабочих, при чем все они работают не менее 10 часов (от 10 до 10,6—18,7%, 10, 7—10,9 часов—20,2%, 11 и более—23,4%).

Дальнейшее законодательство по охране труда после издания этого закона 1897 г. носило уже совершенно мизер-

ный характер (о законах по социальному страхованию я здесь вовсе говорить не буду).

Под давлением все растущего стачечного движения, 15 мая 1901 г. были изданы временные правила, по которым для рабочих на казенных горных заводах и рудниках устанавливались пенсии во всех случаях, когда они лишались возможности продолжать работу от несчастного случая при работе, а 2 июня 1903 г. вышел новый общий закон об обеспечении пострадавших от несчастных случаев рабочих, закон, явившийся насмешкой над самой идеей социального страхования. 10 июня того же года был издан закон о так называемых фабричных старостах. Он не удовлетворил рабочих даже в самой малой степени и был принят ими как вызов со стороны царского правительства. Характерно, что в мотивировочной части его встречается вновь знакомое указание, что он издается «в интересах предупреждения и пресечения волнений среди фабрично-заводских рабочих».

В заключение привожу общую оценку царского законодательства об охране труда, данную тов. Лениным в 1901 году: «Всегда оказывалось, что через несколько лет после издания какого-нибудь «попечительного» закона о рабочих дело снова приходило в прежнее положение—увеличивалось число недовольных рабочих, росло брожение, усиливались волнения, опять с шумом и треском выдвигается «попечительная политика», гремят пышные фразы о сердечном попечении к рабочим, издается какой-нибудь закон, в котором на алтын пользы рабочим и на целковый—пустых и лживых слов, и через несколько лет повторяется та же история. Правительство вертится, как белка в колесе, оно из кожи лезет, чтобы заткнуть то здесь, то там недовольство рабочих какой-нибудь тряпичкой, а недовольство прорывается в другом месте еще сильнее».

Перехожу теперь к вопросу об органах надзора, которые должны были естественно иметь огромное значение, ибо давно уже известно, что «всуе законы писати, если их не исполняти». Фабричная инспекция была учреждена, как я уже указывал, в 1882 г. с специальной целью надзора за выполнением требований охраны труда по отношению к малолетним. В этом была ее основная и вначале единственная задача, однако очень быстро ее функции стали и расширяться и сильно меняться по существу.

В 1882 году с созданием инспекции было назначено кроме главного фабричного инспектора еще только 2 окружных инспектора—профессор Янжул и д-р Песков. По закону 1884 года было создано 9 фабричных округов, а весь штат инспекции состоял из 20 человек. В 1886 году издаются новые правила о фабричной инспекции с некоторым расширением ее состава. Далее, постепенно увеличивается ее штат и к моменту революции число инспекторов равнялось 273 (из них участковых было 193 человека).

Характерно, что среди первых инспекторов почти не было техников: при основании инспекции только один из

9 был инженером по специальности. Среди этих инспекторов были экономисты, юристы, врачи, при чем последние играли очень крупную роль в начале деятельности фабричной инспекции. Весьма известными фабричными инспекторами были, например, д-ра Святловский и Песков. В своих подробных годовых отчетах и других специальных произведениях они оставили нам в наследство целый ряд данных, весьма важных для дальнейшего исследования рабочего быта и рабочей жизни и много давших также специально с точки зрения профессиональной гигиены. В фабричную инспекцию шел вначале цвет русской либеральной интеллигенции. Либерально настроенная «народолюбивая» демократическая интеллигенция пошла туда, внося все свое горячее желание служить на пользу «народа» в лице наиболее угнетенного класса.

Однако очень быстро уже, вследствие изменения задач, которые ставились правящими кругами и органами власти этому институту, изменился и самый характер фабричной инспекции. Вследствие все разрастающегося рабочего движения правительству стало необходимо усилить борьбу с ним, используя для этого все возможные средства. Нельзя уже было бороться одной только полицейской силой, мало было разгонять угрозами кровавой расправы собрания стачечников, мало было беспощадно подавлять вооруженной силой всякую забастовку. Где нельзя взять мытьем—надо брать катаньем, и оно стало искать других средств, которыми можно было бы остановить все более грозные революционные волны. Необходимо было поэтому создать еще такой институт, который мог бы мирным способом предупреждать забастовки и вообще упрочивать положение капитала и шатающегося трона. Для этой задачи предотвращения «рабочих волнений» и были намечены правительством фабричные инспектора. С этой целью и произведена была постепенно коренная реорганизация всей постановки фабричной инспекции.

Интересно отметить, что довольно быстро после издания закона в высших правительственных кругах начал усиленно дебатироваться вопрос о переходе фабричной инспекции из министерства финансов в министерство внутренних дел, которому подчинялась последняя. Этот вопрос был поднят министром, графом Толстым, который в официальной докладной записке [1]) указывал, что подчинение инспекции министерству финансов оправдывалось лишь первоначально, поскольку законами 1882 и 1884 г.г. на нее возлагался надзор исключительно за работой и обучением малолетних. С изданием же закона 1886 г. «фабричная инспекция, по его мне-

[1]) Цитировано по статье Балабанова. Сборник «Труд в России». 1924 г. № 1.

нию, получает значение специального полицейского учреждения, обязанного принимать меры к охранению порядка и спокойствия на фабриках и таким образом делать распоряжения в той отрасли управления, которая составляет предмет ведомства администрации». При таком положении дела принадлежность фабричной инспекции «к иному, от общей полиции, ведомству не оправдываясь сущностью ее назначения, влечет за собой значительные затруднения и служит нередко препятствием к предупреждению тех вредных для государственного порядка проявлений в жизни фабричного населения, устранение коих составляет, очевидно, главнейшую задачу названного учреждения». В частности, гр. Толстой указывал, что фабричная инспекция по незначительности штатов не в состоянии непрерывно следить за отношениями между фабрикантами и рабочими и должна, поэтому, прибегать к содействию полиции для подавления беспорядков, когда они уже стали фактом. С другой стороны, сознание, что наблюдение за порядком на фабриках принадлежит инспекции, неминуемо уменьшает энергию полиции. «Такое взаимное положение чинов инспекции и полиции вызывает необходимость об'единения их действий и сосредоточения распоряжений по оным в одном ведомстве, на ответственности которого лежит охранение внутреннего порядка и спокойствия во всем государстве», почему министр внутренних дел «полагает вполне целесообразным и настоятельно необходимым, чтобы фабричная инспекция состояла в ведении сего министерства по департаменту полиции». При соблюдении этого основного требования, гр. Толстой готов был согласиться на то, чтобы надзор за работой и обучением малолетних был предоставлен акцизному надзору в тех местах, где не введена фабричная инспекция. Особенно характерно последнее, ясно показывающее как «высоко» расценивалась основная работа фабричного инспектора по охране труда.

Действительно, вскоре весь институт фабричной инспекции во всей ее деятельности и даже в самой организации был поставлен в самую тесную связь с полицией. В целом ряде моментов это сказывается весьма ясно, и прежде всего в отношении фабричных инспекторов к местным властям. Как было уже указано, они работают «под непосредственным руководством губернатора» (ст. 51 устава о промышленности). В Наказе фабричной инспекции (издание 1910 г.) § 1 говорит: «Общий местный надзор за соблюдением должного благоустройства и порядка на фабриках и заводах лежит на местном губернском начальстве и осуществляется при содействии местных по фабричным и горнозаводским делам присутствий, чинов фабричной инспекции и полиции по принадлежности». На то, что они по мысли законодателей всегда должны были играть роль чиновников, указывает

следующий, быть может, мелкий штрих: во многих странах, как например, в Англии, усиленно подчеркивается, что фабричные инспектора—люди независимые от правительственных органов, в России же во всех официальных документах соответствующие агенты именовались «ч и н а м и» фабричной инспекции.

Фабричная инспекция и полиция, по неуклонным указаниям и директивам правительства и по смыслу всего соответствующего законодательства, выполняя как бы две стороны одного и того же дела, должны отныне всегда работать вместе, так как на оба эти почтенных института государством возложена единая по существу крайне ответственная задача—борьбы с рабочим движением. Так, § 15 «Наказа» говорит о том, что «местные чины» (участковые агенты) фабричной инспекции обязаны доводить незамедлительно до сведения губернского начальства о всех случаях открытых беспорядков, забастовок, волнений и других нарушений закона, извещая об этом и местную полицию для принятия с ее стороны всех мер «сохранения внешнего порядка и личной безопасности» (кого? конечно, не рабочих!). Специальная глава говорит подробно «о взаимных отношениях чинов фабричной инспекции и полиции» [1]). Высшие органы фабричной инспекции точно так же должны принимать видное участие в ликвидации стачек. Каждый фабричный инспектор, как гласит § 45 Наказа, «по получении извещения о совершившихся и л и т о л ь к о г о т о в я щ и х с я беспорядках, забастовках или волнениях среди рабочих, обязан незамедлительно отправиться на место для расследования... и принятия необходимых мер, миролюбивого соглашения сторон и иных законом установленных распорядительных действий»... В более важных случаях, к которым относятся, между прочим, все начавшиеся забастовки, об этом немедленно сообщается подлежащим старшим инспекторам—по телеграфу, телефону или иным способом, обеспечивающим наибольшую быстроту сообщения (!). § 37 Наказа говорит о том, что в случае серьезных беспорядков, волнений или забастовок старший фабричный инспектор обязан н е з а м е д л и т е л ь н о выехать для принятия мер к миролюбивому соглашению и необходимых распорядительных действий (вызов полиции или войск? *С. К.*). § 27 гласит, что в особо серьезных случаях должны являться на место и окружные инспектора—а именно: 1) когда существует явная опасность распространения беспорядков на заведения со-

[1]) В 1903 году в предвидении ближайших революционных потрясений в виду резкого обострения стачечного движения, правительство предусмотрительно поставило фабричных инспекторов в прямое подчинение губернатору, заменив обязательство и право окружных инспекторов делать непосредственные указания и предписания участковым инспекторам только правом контроля и ревизии.

седней губернии, и когда, вследствие этого, возникает необходимость общих единообразных мер; 2) когда местные чины инспекции не в состоянии выполнить своих обязанностей; 3) вообще, когда по местным условиям окружной фабричный инспектор найдет это необходимым. Обо всех этих случаях они доводят до сведения подлежащего губернатора. Как видно, вся система была прекрасно приспособлена к борьбе с рабочим движением, обеспечивая и «незамедлительность» и «единство действий» и самую дружественную связь с полицией. Фабричные инспектора и полиция должны в этой области дружно итти к одной цели, выполняя в этой борьбе только отдельные задачи, как бы каждый «по своей специальности» [1]).

Циркулярами от 8 апреля 1889 г. и 12 августа 1897 г. предписывается инспекторам раз'яснять рабочим, что стачкой ничего нельзя добиться, и для реального доказательства этого утверждения запрещается делать какие-либо уступки рабочим даже в тех случаях, когда они правы, и имеются ясные закононарушения со стороны хозяина, до тех пор, пока стачка не прекратится, и все не станут на работу. Вместе с тем поручается инспекторам «воспитывать» рабочих в законопослушании, указывая им на все кары, которые могут постигнуть их при нарушении договора найма и вообще при выходе из повиновения. Циркуляром от 2 июля 1896 г. фабричной инспекции уже прямо предписывается следить за революционной пропагандой на фабриках и заводах, донося о каждом обнаруженном случае местной полиции. Понятно, что это уже вовсе не прежняя обязанность следить за выполнением закона по охране труда малолетних, как то мыслилось в 1882 г. Это уже ничем неприкрытая охрана капиталиста от забастовки, охрана промышленности и государства от рабочих волнений, охрана капитала от труда, а не охрана труда. Министерство издает еще целый ряд циркуляров, большею частью тайных, которые детально «инструктируют» и усиленно подстегивают фабричных инспекторов в этой области. Все это ставит уже фабричную инспекцию на положение особого «осведомленного» органа, приравнивая ее «чинов» к неофициальным сотрудникам охранки.

Некоторые фабричные инспектора, конечно, весьма тяготились такого рода функциями и часто даже вовсе бросали работу, когда она приняла характер, совершенно не соответствующий первоначальным заданиям. Но многие входят во вкус и усердно подвизаются на новом пути. В книге Озерова «Политика по рабочему вопросу» упоминается об одном фа-

---

[1]) На конкретном случае Иваново-Вознесенской забастовки 1895 г. это было между прочим отмечено в статье, отредактированной и исправленной тов. Лениным («Работник» 1896 г., № 1—2).

бричном инспекторе, который жалуется, что он приказал арестовать 6 человек на фабрике, которых прокурор приказал освободить, несмотря на все усилия его (инспектора) арест продолжить. Другой инспектор жалуется, что революционная пропаганда пользуется покровительством жандармского управления. Таким образом фабричные инспектора брали подчас на себя не за страх, а за совесть активную защиту существующего порядка и самодержавия. Стоя в полной мере на страже интересов частной собственности, фабричная инспекция в то же время охраняла и устои режима политического, непосредственно помогая правительству бороться с рабочим движением. Вместе с тем на нее возлагалась еще и другая задача, так сказать, более тонкого свойства. Где еще не имеется явных призывов к забастовкам, где дело не дошло еще до резких конфликтов, где они только намечаются, и есть еще возможность предотвратить их, там фабричный инспектор должен, надевши личину рабочелюбивой лисы, стремиться, умело подойти к рабочей массе, уничтожать в корне самые зародыши революционного брожения, сознательно затуманивая мозги рабочих иллюзией классового мира. В законе 1886 г. и в ряде последующих циркуляров намечается, как должна работать в этом направлении фабричная инспекция, и указывается между прочим, что одной из главных задач ее является «авторитетным вмешательством предупреждать недоразумения между фабрикантами и рабочими и в случае, если таковые уже разразились, стараться миролюбиво их урегулировать». Обращение министра финансов Витте к фабричным инспекторам 11 июня 1894 г. говорит также о том, что «чины фабричной инспекции главное свое внимание должны обращать на устранение всяких поводов к недоразумениям между фабрикантами и рабочими. Фабричным инспекторам должны быть одинаково близки интересы как фабрикантов, так и рабочих, ибо только в об'единении этих интересов заключается залог правильного хода фабрично-заводского дела».

После массовых летних стачек 1897 г. министр внутренних дел издал секретный циркуляр от 12 августа губернаторам, излагавший им основы политграмоты об опасности стачечного движения и прямой связи тяжелых экономических условий жизни рабочих с деятельностью революционных организаций. В нем министерство знакомило губернаторов с программой союза борьбы за освобождение рабочего класса и в то же время предлагало им: «войти в ближайшее сношение с местными чинами фабричной и горной инспекции, где таковые имеются, с начальством казенных заводов и железнодорожных мастерских, с прокурорским надзором, с начальниками жандармских управлений, губернских и железнодорожных полицейских и, ознакомив их с существом сего предложения, установить живое общение

этих лиц между собою и чинами подведомственной вам полиции для полного согласования деятельности правительственных властей во всех случаях проявления каких-либо признаков волнения в рабочей среде»....., а также « в случае возникновения стачки или забастовки принять меры, при посредстве чинов подлежащей инспекции или соответствующего начальства, к немедленному рассмотрению причин забастовки и к миролюбивому соглашению сторон».

В циркуляре 6 марта 1900 г. министерство финансов специально обращает внимание старших фабричных инспекторов на революционные настроения рабочих и предлагает им принять все зависящие от них меры к предупреждению первомайской забастовки.

Циркуляр 26 февраля 1902 г. предложил даже фабричным инспекторам доводить до сведения министерства финансов не только о беспорядках на заводах, подлежащих их ведению, но также и о дошедших до сведения инспекции случаях беспорядков на всех других, не подчиненных надзору инспекции заводах, а равно об уличных беспорядках, в которых могли принять участие рабочие.

Весьма любопытен ряд фактов, ярко рисующих деятельность фабричных инспекторов с точки зрения их верной и преданной службы царизму и борьбы с рабочим движением (собранных Озеровым и Балабановым).

«Я решил действовать, поставив целью ни в чем не уступать»,—писал один из старших инспекторов в официальном документе по поводу стачек в 1896 г.: «подобный образ действий казался мне необходимым как противовес сделанным перед этим в Коврове уступкам и как средство, могущее, если не предотвратить, то не дать распространиться забастовкам на многие фабрики». Когда во время одной забастовки в Костроме (1896 г.) фабрикант согласился пойти на уступки, фабричный инспектор добился того, что уступки не были сделаны: «Только под моим давлением,—писал он,—об'явлено было приглашение для нежелающих работать на прежних условиях получить расчет». Другой фабричный инспектор писал в 1892 г.: «Я лично против каких-либо уступок в такое тревожное время, тем более, что фабрика ни в чем не нарушала закона, и если губернским властям удастся склонить хозяев на уступки и об'явить рабочим новые условия предстоящего после пасхи найма, согласно требований последних, проявленных в форме беспорядков, то я не подпишусь под таким об'явлением, могущим вызвать домогательства рабочих и на соседних фабриках». По поводу стачки в Петербурге на фабриках Лебедева (1895 г.) фабричный инспектор сообщил градоначальнику, что в силу появления в большом количестве на фабриках прокламаций, в настоящее время нельзя допустить повышения платы на фабриках Лебедева.

Градоначальник, разумеется с этим согласился, после чего инспектор, прибыв на фабрику, заявил рабочим, что, если хозяин и захотел бы повысить плату, то ни он, фабричный инспектор, ни градоначальник этого не допустят.

Буквально апогея достигла гнусность поведения представителей фабричной инспекции в недавно только обнаруженном ходатайстве киевского и одесского инспекторов о присылке подводной лодки для взрыва известного броненосца «Потемкин», поднявшего знамя восстания и выбросившего подлинные революционные лозунги, мотивировавшемся «возможностью рабочих беспорядков, пока не будет искоренено ядро крамолы».

Таким образом на фабричную инспекцию была возложена задача внесения в рабочие массы буржуазной идеологии, задача угашения духа классовой борьбы, умиротворения классовых противоречий и доказательства рабочим, что, дескать, лучше не волноваться, лучше не злиться, не организовываться для защиты от капитала. «Мы, ваши защитники и друзья, лучше сами все за вас сделаем, раз'ясним хозяину по-хорошему, что он плохо поступает, пробудим в его душе лучшие человеколюбивые чувства, заставим его пойти на уступки и на улучшение вашего положения. А вы также с своей стороны не запрашивайте слишком много, а главное не слушайте всяких агитаторов, крамольников и т. д., а верьте нам, добрым слугам государства и царя-батюшки»,—так примерно говорили пробующим протестовать и искать выходов из своего тяжелого положения эти «защитники абсолютной справедливости, искренние друзья рабочих». «Инспектор разговаривал, а полиция в это время производила дознания и аресты»,—писал по этому поводу в своих мемуарах фабричный инспектор С. Гвоздев. Словом, коротко говоря, фабричная инспекция представляла собою особый вид полиции, более мирной, менее откровенной, более благообразной, а главное,—такой, у которой сразу на лбу не написано, что это полиция, и об этом можно только с трудом догадаться, ибо она всюду фигурирует и выступает под видом агентов по охране труда».

Вполне понятно, что при этих условиях быстро прошел «золотой век» фабричной инспекции, лучшие пионеры на этом пути вскоре или сами ушли, или до того еще были удалены, и на их местах все больше появлялись верные сыны своего отечества, чистые государственные чиновники, со всеми прелестями типичного русского бюрократа.

Весьма характерно, что такое положение не оставалось скрытым и для самих фабричных инспекторов. Так, один из них—цитированный Гвоздев, прослуживший 25 лет, совершенно так же описывает задания, которые возлагались на них в области «охраны порядка». О старшем инспекторе он

прямо говорит, что тот превращался в явного сотрудника полиции («Записки фабричного инспектора», 1911 г. [1]).

Привожу еще две цитаты из записок упомянутого уже фабричного инспектора Гвоздева и профессора Янжула—человека весьма правых политических убеждений.

«Сама инспекция, вместо обязанности нелицеприятных блюстителей гуманного закона, превратилась в каких-то полицейских надзирателей, заботящихся исключительно о прекращении всяких беспорядков и о предупреждении политического вольномыслия рабочих...»

«Вообще фабричная инспекция, по своим целям и задачам, приобретает постепенно и притом быстро совершенно полицейский характер: прекращение фабрично-заводских волнений или беспорядков—вот что является главнейшею задачей и ролью фабричных инспекторов, хотя бы это достигалось путем существенных нередко нарушений закона и прав рабочих».

Сейчас я напоминаю все это не потому, что желал бы вновь перемывать косточки старых фабричных инспекторов, политически совсем уже сошедших со сцены. Мне приходится со многими из них работать сейчас; некоторые приносят Советскому Союзу не мало пользы и добра, по я считаю, что современным работникам по охране труда необходимо хорошо понимать смысл и значение института старой фабричной инспекции.

Остановлюсь еще коротко на не имеющих столь важного политического значения остальных функциях, которые возложены были на фабричную инспекцию. Прежде всего, в целях урегулирования и контроля за правильностью и законностью отношений между предпринимателями и рабочими, фабричный инспектор выполнял целый ряд своего рода чисто-нотариальных задач: он должен был утверждать все договоры найма, формы расчетных книжек, правила внутреннего распорядка, табеля и расценки заработной платы, цены в харчевых лавках, утверждал список имеющихся там продуктов и т. д. По существу вся эта работа носила чисто-канцелярский бумажный характер, ибо ни один фабричный инспектор, не опираясь на рабочие организации, не мог серьезно быть в курсе того, что он подписывал, и смотрел на это лишь как на официально необходимое штемпелевание. Лучшие фабричные инспектора прекрасно сознавали это и сильно тяготились этими функциями, и многие даже буржуазные, но либерально настроенные, общественные деятели доказывали, что надо снять с инспекторов все эти чиновничьи обязанности, которые только без нужды и без пользы загромождают их.

---

[1]) 2-е издание вышло под моей редакцией в Госиздате в 1925 году.

Далее следует весьма важная сторона работы инспекции—собирание статистических материалов. Нужно прямо сказать, что в этой области фабричная инспекция дала много ценного. Все почти наши сведения о заработной плате, о распределении рабочего времени, об участии женщин и детей в промышленности и т. д. в царский период—все это основано на отчетах фабричных инспекторов. К сожалению, центр тяжести их деятельности и тут лежал в налоговой (по котлам) и чисто-промышленной статистике. Статистики труда тут почти не было. Лучшие отчеты инспекторов первого периода, раскрывшие перед широкими кругами общества всю ужасающую картину жизни рабочего, нарисовавшие без всяких прикрас условия труда на фабрике, снявшие дотоле непроницаемую пелену с ее «задворок», так как правительство почуяло серьезную опасность в этих картинах действительности, вскоре перестали печататься и сменились сухими, скучными, сравнительно мало дающими, ежегодно издающимися в центре «сводами отчетов фабричных инспекторов».

Затем идут чисто-технические функции по технике безопасности, и на первом плане надзор за паровыми котлами, периодическое их испытание в целях предупреждения приносящих огромное количество жертв взрывов их, испытание подъемных механизмов и т. д. Эта работа опять-таки с непосредственно социальной охраной труда, как таковой (проведение рабочего законодательства), связана только косвенно. Прежде, до фабричной инспекции это выполняли окружные инженеры. Только в 1984 г. эти специальные задачи были переложены на фабричных инспекторов, что опять-таки сделало почти невозможным серьезное проведение их основной задачи, надзора за выполнением законов об охране труда, ибо работа по испытанию котлов, весьма ответственная и нужная, отнимает огромное количество времени, особенно при недостатке штатов; и опять-таки даже либеральные элементы, которые говорили вообще о реорганизации фабричной инспекции, как например, Гольдштейн на первом с'езде фабричных врачей в 1909 г., всегда подчеркивали, что надо освободить фабричных инспекторов от этих обязанностей, создав для этой цели кадры специальных техников. В последнее время эти функции надзора за котлами все более доминировали в текущей деятельности фабричной инспекции, почему весьма распространилось стремление видеть в инспекторах главным образом техников, и этот предрассудок отразился отчасти в первое время после революции и на некоторых советских кругах. У нас вначале также многие думали, что охрана труда по существу заключается только в техническом надзоре за паровыми котлами, и поэтому предостерегали от «неосторожных» декретов в этой области. Выражалось даже сомнение, может ли выйти хороший инспектор труда из рабочего, когда одной из главных

функций фабричного инспектора труда является технический надзор за безопасностью. Нам, конечно, от такого рода воззрений нужно бесповоротно отказаться, уяснив себе, что испытание паровых котлов—вещь сама по себе весьма важная и требующая серьезных специальных знаний, как примерно и лечение больных, но это далеко не вся охрана труда, а только одна из подсобных сторон ее, чисто-технических функций, которые свободно могут выполняться и не инспекторами труда, хотя, конечно, должна быть тесно с ней связана и выполняться частью общего аппарата. Теперь мы так и поступили: мы эту часть работы выделили и возложили ее на специальных инженеров, а инспектору труда поставили совершенно самостоятельные задачи,—в первую голову надзор за выполнением трудового законодательства, всех декретов по охране труда, привлечение к суду виновных и т. д.

Если мы перейдем к этой последней задаче—основной с точки зрения интересов рабочих—действительному надзору за выполнением законов по охране труда и привлечению к суду виновных в их нарушении, то и окажется, что тут-то фабричные инспектора делали совсем мало, и эта сторона работы стояла у них всегда на заднем плане. Прежде всего одна уже перегруженность остальными техническими и чисточиновничьими обязанностями делала невозможным для них уделять серьезное внимание указанной выше основной работе. Но гораздо важнее еще были другие причины. Как указывалось уже, правительство всеми мерами внушало фабричным инспекторам «умеренность и осторожность» по отношению к фабрикантам, в своих корыстных целях без всяких границ эксплоатирующим рабочих. Так, министр финансов Витте при издании закона 1886 г. в своем обращении к фабричным инспекторам пишет: «Нравственное влияние и уважение, несомненно, более всего помогут фабричным инспекторам в успешном выполнении возложенных на них служебных обязанностей. При нравственном авторитете разумный совет фабричного инспектора, его толковые указания сделают больше, нежели применение кары за нарушение закона». Само собою разумеется, что в результате подобных директив правительства фабричные инспектора, естественно, не проявляли излишней твердости по отношению к фабрикантам, нарушающим рабочее законодательство.

Затем, помимо личных качеств инспекторов, далеко не способствовавших особо ретивой борьбе их с хозяевами (в докладе на первом с'езде фабричных врачей 1909 г. представитель профессиональных союзов С. Л. Цейтлин так о них отзывается: «Сплошь и рядом фабричный инспектор—тот же инженер-механик, что и управляющий заводом, отличающийся от него только своим чиновничьим формализмом; классовая предубежденность и классовые предрассудки

в сильнейшей степени характеризуют их, и рабочий нередко весьма мало отличает фабричного инспектора от наемного инженера на фабрике»), необходимо отметить еще одно обстоятельство. Даже у немногих из лучших инспекторов часто отпадала охота привлекать к суду предпринимателей, ибо это привлечение было обставлено целым рядом трудностей и, помимо того, весьма редко давало осязательные результаты. По действовавшему в то время законодательству в большинстве весьма важных для рабочих нарушений законов (по вопросу о заработной плате, при увольнении без предупреждения, принуждении работать сверхурочно, при плохом санитарном состоянии предприятий, при технической опасности, вызвавшей увечье, и т. д.) судебные дела могли возбуждаться лишь по инициативе самого потерпевшего. В других случаях фабричный инспектор лишь составлял протоколы о нарушениях законов (если этого не сделала раньше полиция, особенно при несчастных случаях). При этом только некоторые дела направлялись прямо в суд, а о других доводилось лишь до сведения местных по фабрично-заводским и горным делам присутствий, о которых речь будет итти дальше. Но оба пути были весьма печальны в смысле достижения реальных результатов и действительного воздействия на капитал. Наши «независимые» судьи ограничивались обычно ничтожными штрафами, уплата которых нисколько не представляла собою серьезной кары для фабрикантов. Иногда бывало еще хуже. Цитированный уже Гвоздев упоминает об окружном суде, который систематически выносил оправдательные приговоры промышленникам. «Иногда,— говорит он,—эти приговоры были прямо поразительными по отсутствию всяких мотивов к оправданию в случаях, категорически свидетельствующих о виновности администрации. И, выходя из суда, с каждым разом я все более убеждался в бесплодности возбуждения этих дел». В то же время фабрично-заводское присутствие представляло собою, если можно так выразиться, «бюро похоронных процессий» для составленных инспекторами протоколов, так как здесь все дела в большинстве случаев разрешались непременно в пользу фабриканта. Таким образом оружие привлечения к суду вручалось в руки инспекторов обычно уже достаточно притупленным, и грозное это право их при ближайшем рассмотрении оказывалось сущим пуфом. Поэтому большинство обнаруженных нарушений законов только записывалось в статистику, а результатов констатирования их рабочие не видали. Приведу для иллюстрации небольшие цифровые данные. В 1906 г. фабричными инспекторами было обнаружено 14.613 правонарушений, и только по 750 из них был составлен протокол (менее чем в 5% всех случаев), из них всего 154 было направлено в суд и 124 в присутствия по фабричным делам. В 1913 г. всего протоколов было составлено

557 на 13.814 нарушений закона, т.-е. всего 4%, в 1914 г. (последнем отчетном году) 578 на 12.892, или 4½%, при чем 69 относились к паровым котлам, а из остальных только 125 направлены в суд, 252—в присутствия, а 132 (почти ¼) остались «без движения».

Об исключительном пристрастии высших органов, от которых зависели инспектора, к капиталистам пишет проф. Янжул следующим образом:

«Между министерством финансов, которому у нас были подведомственны до последнего времени одинаково промышленность, торговля и финансы, и промышленниками, в широком смысле купечеством, всегда существовало как бы «молчаливое соглашение»: «мы вам даем деньги, а вы нас за то не очень тесните относительно рабочих». В результате никакая решительная мера, очень невыгодная или неприятная для заводчиков, не пропускалась, а если случайно и проходила, как начатые нами описанные шаги фабричного законодательства, то министерство финансов по возможности старалось такие мероприятия или свести на нет, или совсем не выполнять. Достаточно привести один пример. Известно всем, как невысоко стоит в нашем обществе мнение о неподкупности низших органов министерства внутренних дел (полицейские чины); но министерство это в общем гораздо независимее от купечества по своей деятельности и целям».

В другом месте он пишет: «Все мои представления или предложения правительству в смысле тех или иных усовершенствований в постановке вопроса не слушались в министерстве финансов и на них не обращалось внимания; особые же постановления фабричного присутствия, которых я добился с трудом, по обвинению тех или иных фабрикантов за злоупотребления против закона, клались под сукно, и дела эти оставались без движения: по крайней мере, ни одно из моих обвинений против тех или иных фабричных администраций во время бытности моей инспектором, кроме громкого, но, в сущности, нелепого, вызванного самодурством владельца, дела по нарушению закона о малолетних, не привело ровно ни к чему и не оставило по себе никаких следов».

И, наконец, последняя цитата: «Департамент часто тормозил живое дело, заботясь не о лучшей постановке закона, а чтобы все было тихо и спокойно и, главное, «чтобы в Москве были довольны» (здесь на первом плане разумелось довольство всесильного Найденова, председателя биржевого комитета и других крупнейших московских промышленников).

Основным местным органом фабричного надзора было «губернское по фабричным и горнозаводским делам присутствие». Весьма характерен состав его: председательствует губернатор, и на правах членов входит вся местная высшая чиновничья иерархия: вице-губернатор, прокурор, начальник

жандармского управления, старший фабричный инспектор и окружный инженер. Для придачи большей авторитетности этому созвездию светил первой величины сюда входят еще наиболее заинтересованные в охране труда—4 члена от... местных фабрикантов и заводчиков. Достаточно только бегло просмотреть список его членов, чтобы понять, как «горячо» пеклось присутствие об интересах рабочих. А между тем на него возложены были весьма важные функции: 1) издание местных обязательных постановлений; 2) инструктирование инспекторов в сомнительных случаях; 3) решение дел почти по всем вопросам, возбуждаемым фабричными инспекторами в составленных ими протоколах (к общему суду фабриканты привлекались почти исключительно за нарушение законов о малолетних), и 4) рассмотрение жалоб на постановления фабричных инспекторов. Понятно, что поручать последние две функции органу, состоящему почти исключительно из промышленников и представителей полицейских органов, значило действовать по мудрому крыловскому рецепту: «и щуку бросили в реку». Даже старшие фабричные инспектора казались для всей этой компании непозволительными крамольниками и весьма часто вынуждены были оставаться при особом мнении. Нередко здесь ликвидировались даже самые ничтожные попытки задеть карман хозяина составлением протокола. Штрафы налагались очень редко, в ничтожных размерах и еще хуже взыскивались.

Венчало все здание по «охране труда» главное по фабричным и горнозаводским делам присутствие, состоявшее при министерстве торговли и промышленности. В него входили 19 весьма крупных чиновников (в их числе, конечно, абсолютно здесь незаменимый директор департамента полиции, такие «специалисты» по охране труда рабочих, как представители министерств военного, юстиции и земледелия и т. п., 7 представителей от фабрикантов и 2 от горнопромышленников). Создано оно было в 1899 г., после чего местные присутствия лишены были права издавать обязательные постановления о содержании предприятий с точки зрения их безопасности и санитарного состояния.

Помимо издания инструкций, наказов и правил в развитие действующих законоположений и в целях «охранения жизни, здоровья и нравственности рабочих» на него возложена была еще задача отмены всех незаконных постановлений и решений местных присутствий, рассмотрения жалоб на них в кассационном порядке и т. д. Главное присутствие, как и следовало ожидать, оказалось далеко не особо стремительным в своей деятельности. Оно собиралось на короткие сессии (по нескольку дней) 1 раз в год, а то и реже. Специальные санитарные правила изданы были им за 15 лет существования только для ртутных рудников, работ со свинцом и хромпиком. Общие же санитарные и технические

постановления были им изданы только в 1913 г. и не успели войти в силу вследствие начавшейся войны. Зато оно прекрасно успело показать себя в качестве весьма стойкого защитника интересов фабрикантов. Неоднократно оно отменяло постановления местных присутствий о штрафах, а часто при этом еще и вообще изымало данное предприятие из ведения надзора фабричной инспекции (об этом речь ниже). О том, как работало это главное присутствие, много говорили и чисто-буржуазные критики, указывавшие на абсолютную бездеятельность и только тормозящее значение этого учреждения.

Для того, чтобы понять до конца всю эту структуру организации по надзору за выполнением охраны труда при царском режиме, необходимо еще выяснить схему строения самой фабричной инспекции сверху донизу. Участковые фабричные инспектора непосредственно подчинялись старшему фабричному инспектору, имевшемуся по одному на губернию, который координировал всю их деятельность; тот в свою очередь—окружному (всего в России в последнее время перед революцией было 6 округов: Петербургский, Московский, Киевский, Поволжский и Харьковский). Вся эта сложная лестница носила строго чиновничий характер и фактически только стесняла деятельность участковых инспекторов.

Какие же результаты давала и могла дать рабочему классу фабричная инспекция? Перед тем, как дать окончательный ответ на этот основной вопрос, отметим еще некоторые недостатки, которые не были вызваны причинами, кроющимися в самом социальном характере института, те дефекты, которые постоянно отмечались и либеральной буржуазией, и которые легко могли быть устранены, но все же не устранялись правительством, ибо они в свою очередь были связаны с всяческой защитой интересов предпринимателей. Во-первых, надо упомянуть чрезвычайную недостаточность ее кадров. Все критики этого института сходились на том, что фабричных инспекторов было слишком ничтожное количество сравнительно с задачами, которые на них были возложены. Характерно еще то, что из общего количества в 270 человек, числящихся фабричными инспекторами, собственно агентов надзора было всего 170—180, т.-е. почти треть была только чиновниками, которые казенные деньги получали, а определенной работы по непосредственному надзору не несли.

Затем идет один из главных недостатков всей постановки надзора: это крайне ограниченный круг лиц и предприятий, который подчинен был надзору фабричной инспекции. В законе не было прямого указания, на кого распространяется ее надзор. 1-й пункт наказа фабричным инспекторам говорит, что на них возлагается согласно п. 2 устава о промышленном

труде «надзор за соблюдением на фабриках, заводах и горных промыслах должного благоустройства, порядка и безопасности», но, что понимать точно под терминами «фабрика и завод», было далеко не выяснено.

За отсутствием ясных и прямых указаний в самом законе открывалось широкое поле для произвола на местах. Обычно фабричная инспекция руководствовалась циркулярами из центра, часто весьма несогласованными; так, сначала предполагалось считать подлежащими надзору инспекции все предприятия и заведения, работающие с механическим двигателем, а из остальных те, где работает не менее 16 человек. В 1904 г. эти нормы были значительно повышены (требовалось уже, чтобы число работающих было не менее 20 человек, хотя бы предприятие и имело двигатель). Но, помимо того, имелась еще одна широкая лазейка для ускользания промышленников из-под контроля фабричной инспекции. На предприятия «ремесленного» типа надзор мог быть распространен только специальным постановлением губернского фабричного присутствия; в свою очередь, таковое постановление могло быть отменено в любой момент главным по фабричным и горно-заводским делам присутствием, которое также часто освобождало от надзора фабричной инспекции уже подчиненные ему прежде предприятия под тем предлогом, что они типа ремесленного, а не фабрично-заводского. Так например, главным фабричным присутствием однажды был снят с известной московской булочной Филиппова с 350 рабочими наложенный на нее за серьезные закононарушения штраф в 575 руб. под тем предлогом, что это ремесленное заведение, так как в нем «нет сложных приспособлений» (!?). Вообще «центр по охране труда» проявлял свою активность почти исключительно в отношении из'ятия ряда промышленных предприятий из общего надзора фабричной инспекции, весьма мало используя свое право (ст. 176 Устава о пром. труде) распространять его на мелкие или крупные ремесленные заведения. Так, в 1901 г. вновь были подчинены надзору только 28 заведений с 1.208 рабочими (в среднем с числом рабочих свыше 40), а освобождено 508 заведений с 5.532 рабочими (на каждое в среднем 10—11 человек). В 1906 г. были освобождены от надзора 179 заведений, каждое в среднем с 16 рабочими. За первые 6 лет своего существования (до 1906 г.) главное присутствие освободило от надзора фабричной инспекции 4.657 предприятий с числом рабочих до 50.000 человек. Понятно, как действовала такая политика центра на самостоятельную инициативу и служебный пыл участковых инспекторов.

В результате, конечно, все законы по охране труда оставались всего чаще только бумажными декларациями, а фабричная инспекция была бессильна, даже при желании отдель-

ных ее лучших членов, проводить хоть какие-либо серьезные мероприятия на пользу рабочего класса. В то же время, будучи прямым аппаратом дворянско-капиталистического правительства, а с другой стороны, чисто-чиновничьим органом, фабричная инспекция естественно не пользовалась ни малейшим доверием рабочих масс. Совершенно понятно, что последние обычно видели всегда в фабричном инспекторе друга и защитника фабриканта. Подмечая, что инспектор при своих посещениях предприятий всегда останавливается у управляющего или хозяина, угощается у него прекрасными обедами, пользуется его лошадьми, рабочие обычно (конечно, не всегда основательно) считали его прямо подкупленным предпринимателем; поэтому некоторые лучшие фабричные инспектора, чтобы не давать рабочим никаких поводов для подозрений, принципиально не пользовались никакими, даже самыми мелкими и вполне законными, услугами предпринимателя или администрации.

И сейчас часто еще эти инспектора пожинают то, что они посеяли при старом режиме. На местах среди рабочих замечается нередко определенная ненависть к старому фабричному инспектору даже тогда, когда он выступает в роли совершенно неответственного технического инспектора.

Лично мне пришлось быть на одном московском заводе с таким инженером, бывшим при царизме фабричным инспектором, и один сознательный рабочий с негодованием мне сказал про него: «Это—то самое лицо, которое во время забастовки мне крикнуло: «брось папиросу, когда разговариваешь с фабричным инспектором!». Рабочие же организации—профессиональные и другие, совершенно сознательно представляя себе действительную роль фабричной инспекции, не говоря уже об отдельных совершенно неприемлемых, иногда нечестных и злостно враждебных рабочим лицах, не могли ни в коем случае в свое время доверять этому институту, долженствующему только обманывать пролетариат.

На с'езде фабричных врачей в 1910 г., на котором обсуждался вопрос о фабричной инспекции, представители рабочих высказались о фабричных инспекторах весьма определенно. Так например, делегат Мурохин в своей речи сказал: «Я, представитель профессионального союза сапожников, хочу сказать свое слово о фабричной инспекции. В настоящее время фабричная инспекция не стоит на точке зрения охраны труда; не может быть действительной охраны труда потому, что в этой фабричной инспекции не принимают участия фабрично-заводские рабочие». Делегат Смирнов говорит: «Фабричные инспектора исполняют многие возложенные на них обязанности, но не выполняют главной задачи. Инспекция только тогда будет стоять на высоте своего положения, когда будет выбрана рабочими».

Такое недоверие усиливалось еще нередко происходящими на глазах всей рабочей массы случаями, когда рабочий, который при посещении предприятия фабричным инспектором обращался к нему с жалобой или давал показания об условиях труда, какими-то неведомыми судьбами очень быстро оказывался в жандармском управлении или же просто увольнялся с работы [1]). Это не значило, конечно, что всегда в этом повинен был сам фабричный инспектор. Иногда сам предприниматель высматривал тех людей, которые «имели наглость» высказывать открыто свое недовольство, но понятно, что эти факты не могли способствовать усилению доверия к фабричной инспекции.

В результате всех этих обстоятельств фабричная инспекция была совершенно оторвана от рабочих масс. Однако, она в то же время большей частью находилась как бы между молотом и наковальней. Ей не верили ни рабочие, ни подчас предприниматели. Для капиталистов она ведь также всегда была известным «бревном в глазу»: как никак, а все же она мешала полному их самовластию на фабрике. Помимо того они с ней совершенно не считались как с серьезно опасным органом, и, где, возможно, фабричная инспекция была крепко взята в руки фабрикантов через посредство губернских присутствий, в которых вес капиталистов был весьма велик. Они считали для себя и этот жалкий ублюдок недопустимо «революционным» и полагали, что слишком часто инспекция вмешивается в их патриархальные отношения с рабочими. Поэтому, как всегда бывает при попытках примирения классовых противоречий, все те начинания инспекции, которые должны были будто бы содействовать соглашениям фабриканта с рабочими, обычно своей цели не достигали и не были достаточно авторитетными ни для одной стороны, ни для другой.

И так оставался вечно сидеть между двумя стульями без всякой общественной опоры этот несчастный чиновник—фабричный инспектор последней эпохи, когда ушли из инспекции последние из искренних и преданных делу «могикан», начавших в свое время работу из идейных соображений и не выдержавших ужасающей атмосферы «фабричной полиции».

Для полноты картины приведу еще последние слова уже неоднократно цитированной книги Гвоздева, ярко иллюстрирующие отношения к фабричным инспекторам со стороны правительства, которому они служили верой и правдой: «В глазах министерства внутренних дел инспектор непременно будет крамольником, как бы законно он ни действовал, если только он не действует в духе низших агентов полиции и не водит с ними компании, потому что м н е н и е

[1]) См. мою статью «Мрачные тени прошлого» в журн. «Вопросы Труда» № 9 за 1924 г.

о нем составляется по донесениям именно этих чинов. А непосредственное начальство? От него инспектор, работающий не за страх, а за совесть, поддержки не жди. Начальство стремится к тому, чтобы сделать из инспекторов самых заурядных чиновников, людей 20-го числа, без идей и взглядов, думающих не о деле, а о карьере, с девизом «что изволите». К этому нечего прибавить, разве только, что вряд ли нашлось много инспекторов, решивших плыть «против течения» и не соответствовать стремлениям и чаяниям высшего начальства.

Чтобы совсем покончить с вопросом о фабричной инспекции, привожу еще две цитаты из упомянутой уже брошюры тов. Ленина, где он ясно высказывает свое отношение к этому институту:

«Заметим вкратце, что фабричных инспекторов назначается в России так мало, что они очень редко появляются на фабриках. Фабричные инспектора вполне подчинены министерству финансов, которое превращает их в прислужников фабрикантов, заставляет их доносить полиции о стачках и волнениях, заставляет их преследовать рабочих за уход из фабрики, и даже тогда, когда их не преследует фабрикант, одним словом превращает фабричных инспекторов в каких-то полицейских служителей, в каких-то фабричных урядников. Фабрикант имеет тысячи способов влиять на фабричных инспекторов и заставлять их делать по своему. У рабочих же нет никаких средств повлиять на фабричную инспекцию, да и не может быть у рабочих таких средств, покуда рабочие не пользуются правами свободно собираться, устраивать союзы, печатать о своих делах, издавать свои рабочие газеты. При отсутствии этих прав, никакой надзор чиновников за фабрикантами не может быть и никогда не будет серьезным и действительным». В другом месте он пишет: «В инструкции (к закону 1891 г. *С. К.*) упомянуто, что фабричные инспектора могут доносить в департамент об особо вредных производствах. «Доносить»-то фабричные инспектора и раньше могли о чем угодно, только, по какой-то непонятной причине фабричные урядники до сих пор «доносили» о рабочих стачках, о способах травли, а не о защите рабочих в особенно вредных производствах».

Такова была постановка надзора по охране труда в царской России. Сейчас рассмотрим, как предполагало поставить его временное правительство, созданное в России февральской революцией 1917 года. Я уже отмечал, что многие недостатки старой царской фабричной инспекции прекрасно сознавали не только рабочие, которых вообще весь этот институт, конечно, совершенно не удовлетворял, но даже и буржуазные либералы. На с'езде фабричных врачей в 1909 г. выступали представители радикальных промышленников, а также экономисты, юристы и врачи—представители мел-

кобуржуазной интеллигенции, и все они единогласно сходились на том, что фабричная инспекция в старом виде никуда не годится, и предлагали целый ряд проектов ее изменений. Об этом же говорит и написанная на основании долголетнего личного опыта книжка «Фабричная инспекция в России» Микулина.

Прежде всего, конечно, указывалось на необходимость устранить те недостатки, которые слишком уже ярко бросались всем в глаза. Надо было увеличить кадры работников по фабричной инспекции, так чтобы они действительно посещали все предприятия, надо было распространить их надзор значительно шире, чем это было установлено существовавшими законами, ибо слишком уже вопиющим злом был скажем тот факт, что целый ряд даже весьма крупных, но казенных заводов не подлежал надзору фабричной инспекции. Предлагалось также разгрузить инспекцию от чисто чиновничьих обязанностей, из'ять из ее ведения исполнение технического осмотра паровых котлов. Но самым главным, характерным для либералов, было стремление возложить на фабричную инспекцию преимущественно роль примирителей между трудом и капиталом. Об'ясняется это тем, что, как всегда так бывает, промышленники и в России не представляли собою однородного сплоченного целого с общими интересами. Наиболее отсталые элементы русской промышленности, развитие которой шло вообще значительно медленнее западно-европейской и далеко не дошло еще до последней стадии развития современного капитализма за рубежом, вообще считали законодательство по охране труда чем-то чудовищным по самой своей идее и совершенно недопустимым с точки зрения частной собственности. Не то представляли собою молодые передовые круги буржуазии, стремившиеся сразу поставить производство и его организацию на крупно-капиталистический европейский лад. Для этой группы промышленников охрана труда не казалась уже столь опасной, ибо они прекрасно понимали, что труд рабочего всегда легче и лучше эксплоатировать, если из него не выжаты еще все соки, что больше прибавочного труда дает рабочий здоровый, чем окончательно истощивший свои силы работой. Мало того: передовые промышленники, люди европейского толка, начавшие уже разбираться в общественных и классовых отношениях, прекрасно сознавали, что́ на Руси есть уже пролетариат, что подобно Западу имеется и усиленно развивается рабочее движение, и перестали поэтому чувствовать себя неограниченными Титами Титычами в собственном хозяйстве; они понимали, что чисто об'ективный ход истории выдвинул новый класс борющихся, класс рабочих, видели, что это уже не темная, безмолвная, послушная масса и что, когда она организуется, то может грозить даже самым основам их экономического и полити-

ческого господства. Поэтому в охране труда, поставленной, конечно, в полном соответствии с их интересами, они видели одно из весьма могучих средств борьбы с рабочим классом. И они стремились использовать все средства, чтобы превратить этот институт в специальное средство усыпления бдительности рабочего класса. Вводя государственную охрану труда в определенные строго ограниченные рамки, они стремились этим путем угашать революционный дух, которым естественно с ходом вещей все более проникаются рабочие.

Все это нашло себе отражение в ряде речей на упомянутом с'езде фабричных врачей. Известный экономист Гольдштейн там говорил, что необходимо привлечь к творческой деятельности в целях реформы специального законодательства и рабочих. Необходимо было действительно с точки зрения либералов для достижения указанных выше целей привлечь верхушки рабочих к известной фикции участия в деле охраны труда. Надо было всеми силами стремиться к тому, чтобы отпало прежнее ясное до очевидности представление в рабочих массах о фабричном инспекторе, как об агенте правительства, как о сотруднике охранки; надо было заставить наиболее отсталые элементы пролетариата поверить, что фабричный инспектор может и действительно будет охранять интересы рабочих; этим-то и об'яснялось требование привлечения рабочего класса к участию в фабричной инспекции. Тот же Гольдштейн доказывал, что такое разумное, умелое привлечение рабочих для фабрикантов нисколько не опасно; он говорит, ссылаясь на пример западно-европейских стран и в частности приведя несколько фактов из положения дела во Франции: «Все эти факты показывают, по моему мнению, с достаточной ясностью, что доводы, которые высказывались врагами рабочих организаций по поводу привлечения рабочего класса к м и р н о й практической деятельности в целях реформы социального законодательства, совершенно необоснованы». Доходил он даже до таких, с точки зрения фабрикантов, крамольных проектов, как привлечение профессиональных союзов к делу охраны труда. И это совершенно понятно: всем было ясно, что остановить рабочее движение уже нельзя, надо было его только задержать, вывести его из революционного русла и ввести в приемлемые для капитала формы, сделать мирным, послушным движением наподобие английских тред-юнионов или желтых христианских союзов, имевших место в Швейцарии и Германии. Надо было заставить рабочих поверить, что классовая борьба вообще есть только выдумка социалистов, а в жизни подчас имеют место лишь отдельные недоразумения, которые могут разрешаться легко путем полюбовного соглашения с капиталистами, при чем государство принимает все меры, чтобы установить мирные отно-

шения рабочих и предпринимателей, доводя до минимума возможные конфликты.

Таковы были предложения наиболее либеральных элементов из среды буржуазии, при чем, как станет ясно из дальнейшего изложения, прообраз всего, что они предлагали, не трудно было найти в постановке фабричной инспекции в некоторых передовых буржуазных государствах Запада. И вот наше временное правительство, прожившее только несколько месяцев с Февральской революции до Октябрьской, унаследовало и целиком восприняло все эти заветы добрых старых либералов; хотя во главе министерства труда стояли виднейшие меньшевики, социал-демократы Скобелев, а затем Гвоздев, но фактически, все то, что было ими создано и только отчасти успело воплотиться в жизнь, легко могло бы быть сделано теми же упомянутыми выше Микулиным или Гольдштейном, представителями интересов передовой буржуазии. Временному правительству к счастью для пролетариата не удалось провести в жизнь всех разработанных им законов, но у нас остались в наследство от него многие подготовленные им материалы.

Как же себе представляло временное правительство инспекцию труда? Ясно было, конечно, для него, что старая фабричная инспекция в новых условиях уже никуда не годится. Но в то же время для составленного им проекта новой инспекции труда характерна прежде всего старая, естественная для буржуазии, боязнь рабочих организаций. Привлечение их уже, конечно, предусматривается, ибо «социалистическое» министерство не могло о них совершенно умолчать, но говорилось об этом с величайшей опаской, с рядом оговорок. Одновременно с этими соглашательскими проектами революционными элементами рабочего класса выставлялось уже ясное и подлинно твердое требование создания инспекции труда в ы б о р н о й и ответственной только перед рабочими организациями. Еще 20 апреля 1917 г., т.-е. всего только через два месяца после первой революции, центральный орган страховой группы с.-д. большевиков «Страхование Рабочих» пишет, что лозунгом дня является выборная рабочая инспекция. Однако, в проекте временного правительства эти требования рабочего класса никакого отражения не нашли, и проектируемая им так называемая «трудовая инспекция» осталась бы попрежнему чисто чиновничьим органом буржуазного государства.

Инспектора по проекту не избираются, ни перед кем не ответственны, они назначаются правительством в общем порядке. Инспектор назначается только из лиц, окончивших курс высшего учебного заведения, а также из лиц, пробывших не менее 4 лет в должности ассистента. Ясное дело, что в такую инспекцию не мог бы проникнуть ни один рабочий, ибо в буржуазном обществе, с его системой народного обра-

зования, имеется ничтожное количество рабочих, да и то по существу только по происхождению, окончивших курс высшего учебного заведения. Притом все эти кандидаты должны были выдерживать еще специальное испытание в особой комиссии при министерстве труда. В организации инспекции проект предусматривал целую лестницу чиновников. Над участковыми инспекторами стоят окружные инспектора, которые назначаются министерством труда из лиц, пробывших не менее 3 лет участковыми инспекторами. Кстати, первые участковые инспектора труда должны были быть назначены министерством не из какой-нибудь новой сравнительно с прежней социальной среды—из свежих, не чиновничьих элементов, а первым делом из лиц, пробывших не менее одного года прежде, при царе, фабричными инспекторами или окружными горными инженерами.

Таким образом, совершенно ясно, что новый институт не мог бы по самому своему существу вовлечь в себя представителей рабочих, он должен был создаться, как и намечалось, исключительно из специалистов-интеллигентов, фактически все время служивших буржуазии. Но министерство, во главе которого стоял «социалист», никак, конечно, не могло вовсе ничего не сказать о рабочем, оно должно было, конечно, для отвода глаз, для «близиру», в приемлемой, однако, для буржуазии форме, указать, что и рабочие могут быть инспекторами. И вот с этой целью намечается специальный институт ассистентов. Эти ассистенты выдвигаются рабочими организациями. Ассистенты сами по себе никакими правами не пользуются, они работают непосредственно под надзором инспектора труда, выполняя определенные его задания, сами же они могут только осматривать предприятия и протоколы представлять инспектору. Только прослуживши 4 года, они могут проникнуть в число инспекторов труда. Ясное дело, что привлечение в таких формах рабочих к инспекции труда ни в коем случае не может быть признано удовлетворительным. Такие инспектора прежде всего порвали бы всякую живую связь с рабочей массой, будучи в течение 3 лет совершенно оторванными от нее и ни в коей мере не ответственными перед своими классовыми организациями.

Что же должно было быть поставлено на смену старым, явно черносотенным, бюрократическим органам—присутствиям по фабрично-заводским делам на местах и в центре? И в этой части проекта нашло себе полное отражение представление либералов и соглашательских социалистов-реформистов о том, что классовая борьба отнюдь не представляет собою основного закона капиталистического общества, и что она легко может быть потушена, что можно примирить интересы труда и капитала. Сверху до низу органы, руководящие инспекцией труда, создаются по проекту на паритетных началах, т.-е. на основах равного участия представителей

как рабочих, так и предпринимателей, при чем, кроме того, в их состав вводятся еще специальные представители чиновников. Само собою разумеется, что последние в буржуазном государстве всегда должны были давать перевес голосам предпринимателей. Эти органы по проекту назывались «окружными палатами труда», которым почти в полной мере передавались все функции старых фабрично-заводских присутствий. Они издают местные обязательные постановления по различным отраслям труда, специальные правила, имеющие отношение к управлению предприятиями и внутреннему распорядку работ, инструкции и правила в развитие законов по охране труда. Затем они имеют ряд функций, которые делают их непосредственными руководителями инспекторов труда. Так, они разрешают все сомнения, возникающие в практике трудовой инспекции, и отменяют ее незаконные распоряжения. При царском режиме в случае, если предприниматель недоволен был предписанием фабричного инспектора, он жаловался в фабрично-заводское присутствие, а по проекту Керенского чувствующий себя обиженным капиталист обращается в мало чем отличающуюся от прежнего присутствия «палату труда», где заседают поровну представители рабочих и предпринимателей, при чем предприниматели поддерживаются еще и послушными голосами чиновников. Между прочим по поводу паритета в данном случае тов. Винокуров в упомянутом журнале «Вопросы Страхования» приводит слова Энгельса о паритетных камерах: «Нас заманивают в ловушку посредством рабочих камер, составленных наполовину из предпринимателей и рабочих; на долгие годы большинство оказалось бы при таком положении на стороне предпринимателей, для чего достаточно среди рабочих одной «черной овцы», т.-е. ненадежного человека, ибо при нынешних условиях класс предпринимателей обычно более сплочен и лучше понимает свои интересы, чем рабочие. Предприниматели в нужные моменты всегда идут заодно, но так как у них, кроме своей классовой силы, есть еще могущество полученного образования, а следовательно и умения запутать любой вопрос, то им нетрудно иногда бывает убедить колеблющегося малосознательного рабочего, и стоит попасться такому слабому индивидууму в число представителей пролетариата, как интересы рабочего класса бывают часто проигрываемы». Таким образом, ясно, что паритет, с представителями капитала, конечно, не может ни в коем случае соответствовать интересам рабочих, и потому против него на всех поприщах всегда боролись революционно-социалистические партии. Но до этого мало было дела меньшевистскому министерству труда!

Над окружными палатами труда должна была стоять главная палата труда—центральный руководящий орган, издающий все правила по охране труда, руководящий всем

надзором, разрешающий все жалобы на местные органы. Главная палата труда по проекту образуется под председательством министра труда из двух членов от министерства труда, одного члена от министерства юстиции, 20 представителей от профессиональных организаций предпринимателей, далее 20 представителей от профессиональных организаций рабочих, по одному представителю от предпринимателей и рабочих каждой окружной палаты труда, по одному представителю от земского и городского самоуправления, так что и тут, помимо паритета, 6 мест было дано государству и «обществу», снова очевидно для увеличения удельного веса буржуазии, хотя бы через прислужников. Выборные члены палаты труда избираются сперва на 1 год, при последующих созывах на 2 года. Главная палата труда созывается не реже 2-х раз в год. Ясно, что такой громоздкий орган почти из 50 человек вообще не мог быть органом дееспособным, а тем более боевым, выражающим революционно-классовые задачи пролетариата, и это понятно: правительство Керенского считало революцию уже законченной, считало, что рабочему классу дальше завоевывать нечего, так как отныне начинается полоса медленного органического развития; все дальнейшие победы рабочего класса достигаются им уже не с оружием в руках, не забастовками а путем мирной политики парламентских словопрений, влияния прессы, изданием правительственных циркуляров и т. д. Поэтому понятно, что революционные органы уже не нужны, а потому и можно создать для разрешения основных вопросов охраны труда такой тяжеловесный аппарат, как главная палата труда, и созывать его только 2 раза в год. В промежутках между сессиями палаты труда функционирует комитет главной палаты труда, который ведет текущую работу, разрешая жалобы, которые поступают с мест, разбирая отдельные сомнения палат труда, отменяя неправильные постановления окружных инспекторов и палат труда, но не идет дальше по пути законодательного расширения охраны труда. Этот комитет составляется из членов главной палаты—7 от предпринимателей и 7—от рабочих.

Ясно, что вся эта спроектированная временным правительством система новой инспекции труда ничего серьезного не могла бы сделать и ни в коем случае не пользовалась бы доверием рабочих масс. Эта новая инспекция опять-таки вынуждена была бы силою вещей превратиться, во-первых, в чиновников, во-вторых, в вольных или невольных выполнителей всех велений господствующего класса—буржуазии. Такого рода положение не могло, конечно, удовлетворить сознательные элементы рабочего класса и, прежде всего, его передовой партийный авангард, а также и профессиональные союзы, которые ни в коем случае не могли примириться на «паритете» с предпринимателями. К счастью для

рабочего класса, этот проект так и остался на бумаге и только в качестве исторического документа перешел к нам в наследство, не будучи даже опубликован, так как назревшие политические события заставили окончательно сойти со сцены его почтенных авторов.

В дальнейшем изложении я буду подробно останавливаться на том, как разрешает наше законодательство отдельные вопросы охраны труда, и как проводится оно в реальной жизни. Пока же я считаю необходимым закончить исторический очерк развития охраны труда в России кратким обзором того, как ставилась нами проблема социальной охраны труда во всем ее об'еме в СССР в разные периоды Октябрьской революции.

Советская власть, как будет видно из дальнейшего, немедленно после того, как она сменила соглашательское временное правительство, провела такие законы по охране труда, равных которым не имеют рабочие ни в одной стране, где у власти стоят буржуазные правительства.

Однако, пролетарской власти, несмотря на находящуюся в ее руках политическую диктатуру, далеко не удалось еще и до сих пор действительно провести в жизнь все основные требования науки и все старые лозунги рабочего класса в этой области. Общие экономические и политические условия истекшего восьмилетия создавали целый ряд серьезнейших препятствий для немедленного осуществления полной охраны труда.

В моменты тяжелого политического положения Советского строя и пролетарской революции, когда над красной Россией еще прямо висела угроза восстановления ярма помещиков, гнета фабрикантов и банкиров, возвращения помещичьего кнута и казачьей нагайки,—рабочие единодушно напрягали все свои силы, работая часто вне всяких норм и правил охраны труда, только бы дать Рабоче-Крестьянской Красной Армии необходимое количество патронов, снарядов, винтовок, пулеметов, повозок, обмундирования и одежды, чтобы она могла поскорее покончить с зарвавшимися царскими золотопогонными генералами и адмиралами—Деникиными, Юденичами, Колчаками, Врангелями и прочими черными реакционерами, действовавшими вкупе с лицами, имевшими наглость называть себя социалистами, вроде покаявшегося впоследствии Савинкова.

В моменты, когда надо было всячески повышать производство продуктов потребления для изголодавшегося трудового населения страны, рабочий класс России, прекрасно сознавая, что в условиях полного подавления буржуазии он работает уже не на капиталистов, а только на самого себя, соглашался иногда, для осуществления более широких классовых задач, временно отказываться от некоторых уже завоеванных им достижений по охране труда. Но каждый раз

это делалось только в порядке временного исключения, и лишь при условии полного согласия на это рабочих профессиональных организаций. И это вполне понятно, так как русский рабочий класс на собственном опыте, на опыте своих окраин, где временно терпела поражения Советская власть, а равно на опыте Финляндии, Латвии и Венгрии, где таковая была вовсе разбита, прекрасно понял, что с поражением Советской власти и восстановлением буржуазного режима исчезли бы безвозвратно и все его завоевания в области охраны труда.

В то же время на пути к полному осуществлению охраны труда стоял и целый ряд чисто экономических причин. Беспощадная блокада России, проводившаяся иностранными правительствами в течение почти четырех лет, послужила причиной резкого упадка нашего народного хозяйства и сильнейшей общей разрухи. Голод и общие тяжелые условия жизни в городах в первые два года Советской власти вызвали сильнейшую тягу рабочих в деревню и вместе с тем распыление их по мелким, полукустарного характера, хозяйствам. В результате, вместо столь грозной в это время на Западе послевоенной безработицы, мы испытывали обратное— острый недостаток в рабочих руках, что, конечно, также весьма мешало проведению многих мероприятий по охране труда.

Наконец, не последним препятствием на тяжелом пути охраны труда являлся также и прямой недостаток во всякого рода материальных ресурсах (строительные материалы, доски, железо, стекло и пр.), без которых крайне трудно было проводить серьезное оздоровление труда путем улучшения его санитарно-гигиенической обстановки.

В результате, вследствие всех этих весьма тяжелых обстоятельств, органам охраны труда и профсоюзам приходилось часто, скрепя сердце, самим допускать отступления от наших законов по охране труда. Но, повторяю, это всегда считалось вынуждаемой неблагоприятными условиями временной мерой, и эти отступления могли допускаться только потому, что почти все производство и вообще все народное хозяйство находилось всецело в руках рабочего государства.

Частно-капиталистических предприятий крупного и среднего размера в эпоху так называемого «военного коммунизма» не было вовсе, и поэтому всякому, даже малосознательному, рабочему не трудно было уяснить, что каждый лишний проработанный час не прибавляет прибыли в карман бездельника эксплоататора, а лишь облегчает общую тяжелую участь рабочих, крестьян и красноармейцев Советской Республики; что если он и работает еще нередко в скверных гигиенических условиях, то причиной этому не скупость, скаредность и алчность предпринимателя, а действительно

неизбежная необходимость, так как добиться лучшего при настоящих условиях нельзя.

Вообще в период острой гражданской войны, когда Советская власть, вследствие саботажа и контр-революционных выступлений буржуазии, должна была взять на себя почти полностью не только контроль, но и непосредственное хозяйничание всеми предприятиями и учреждениями огромного Советского Союза, отступления от законов по охране труда являлись не эксплоатацией рабочего класса, а сознательным самоограничением рабочего класса, добровольной жертвой, приносимой пролетариатом сегодня, для того, чтобы вернее завоевать себе окончательно лучшее будущее завтра.

К 1921 году прямая вооруженная борьба с русскими помещиками и фабрикантами и поддерживающими их за счет иностранного капитала войсками разных европейских государств уже окончилась. Красная Республика на всех своих многочисленных фронтах окончательно разбила всех белогвардейцев.

В этой обстановке и особенно в связи с переходом к новой экономической политике резко изменилось положение и роль охраны труда. Восстановление хотя бы в самой малой степени капиталистических предприятий означало тем самым неминуемое возобновление эксплоатации в них рабочих.

В начале новой экономической политики частные предприниматели, желая обмануть рабочих и всяческими средствами заманить их в свои предприятия, как будто бы предоставляли им лучшие условия труда, и, в частности, более высокую заработную плату, чем в государственной промышленности. Но вскоре уже эти предприниматели показали свое настоящее лицо.

Всюду, где только было возможно, они стали понижать заработки своих рабочих, платя им несколько месяцев под ряд одну и ту же сумму в советских дензнаках, совершенно не считаясь с ростом дороговизны. Рабочих они и сейчас стараются подбирать по возможности таких, которые были бы тише воды, ниже травы, молились бы на «самого», как на благодетеля, перечить ему ни в коем случае не смели, о своих желаниях не упоминали и беспрекословно выполняли не только все его требования, но и мельчайшие капризы. Поэтому пуще огня избегают они сознательных рабочих, состоящих членами профессиональных союзов. Но мало того. Они не берут рабочих вообще с биржи труда, так как в этом случае рабочий знает, что он получил свое место по праву, и всегда сумеет вновь раньше или позже таким же способом найти себе и другую работу. А частному хозяину ведь нужно иметь такого рабочего, который бы чувствовал себя его полным рабом, полагающим, что за воротами пред-

приятия или дверьми лавки, где он работает, его неминуемо поджидает костлявая рука голода и нищеты.

Пользуясь забитостью, бесправием и несознательностью рабочих, частные предприниматели, особенно в мелких предприятиях, почти вовсе не соблюдают законов о труде.

Так обстоит дело в мелких предприятиях, главным образом, торгового и кустарного типа. В предприятиях более крупных, промышленных (фабрично-заводских), чисто-капиталистических (собственных) или взятых капиталистами в аренду (временное пользование) у органов Советской власти встречается несколько меньше чисто правовых нарушений в области охраны труда, но и в них зато нередко не наблюдается почти никаких забот о здоровьи рабочих, предусмотренных существующими законоположениями.

Вместе с тем, и в государственной промышленности в связи с переходом к полному расчету и обычным рыночным отношениям, появились определенные тенденции повышать продукцию и прибыльность за счет интересов рабочего. Ввиду всего этого—условия работы по охране труда в период НЭП'а весьма отличаются от тех, в которых приходилось работать в течение предыдущих лет, в полосу так называемого «военного коммунизма». В тот период, когда промышленные предприятия почти ничего не производили, а только потребляли, когда голодные рабочие давали минимум производительности труда и на свою нищенскую заработную плату смотрели, как на особый вид государственного социального обеспечения, когда в условиях гражданской войны рабочие жили под постоянной угрозой голода в буквальном смысле этого слова,—мечтать о действительном и полном проведении основных принципов охраны труда могли только безнадежные оптимисты. Недаром мы слыхали отовсюду—«первым условием подлинной охраны труда является накормить рабочего досыта». Действительно, на голодной базе нельзя было ожидать от рабочего заботы о более отдаленных интересах своего здоровья или тем более своего потомства. И мы видим, как сами рабочие шли добровольно на срыв 8-часового рабочего дня из-за того лишнего полфунта хлеба, который могла дать сверхурочная работа. Серьезной борьбе со сверхурочными точно также препятствовал еще и острый недостаток рабочих рук во всех решительно областях труда, вызванный помимо призыва в армию значительного числа мужчин трудоспособного возраста еще и огромной тягой квалифицированных рабочих в деревню, а главное, чрезвычайно раздутыми всюду штатами и созданием массы нежизнеспособных и никчемных предприятий и учреждений. Таким образом, даже основное требование охраны труда—8-часовой рабочий день при отсутствии сверхурочных—в значительном числе предприятий оставалось только красивой декларацией.

И если удалось все же довольно многого и реального достичь в остальных отраслях законодательства о правовой охране труда (в особенности в области детского и женского труда), то совсем уж скверно обстояло дело в области санитарно-гигиенической охраны труда, а также в отношении тех наших законов, которые связаны были с непосредственными затратами предприятий (выдача спецодежды, молока, мыла и т. д.). Не говоря уже о фактической нашей бедности в отношении всякого рода материальных ресурсов, здесь огромнейшую роль еще играла и централизованно-главкистская система организации промышленности, когда для того, чтобы получить предприятию кусок жести для примитивного вентилятора или досок и стекла для элементарного ремонта необходимо было тратить бесконечное число бумаги для сношений с Москвой и не менее года времени.

В результате, несмотря на достаточно совершенное законодательство по охране труда, мы вовсе не имели возможности строго следить за его проведением в жизнь и действительно карать виновных в его невыполнении, так как всегда оказывалось, что виновны только «об'ективные условия». Поэтому и у работников охраны труда, и у профработников, и у хозяйственников выработалось какое-то своеобразно-легкомысленное отношение к соответствующим законам и постановлениям. Заранее сознавая, что большинство постановлений невыполнимы и нереальны, указанные органы в то же время усиленно расширяли их число и их пределы. Ввиду этого, в отношении особенно всевозможных компенсаций для вредных работ, мы вступили в полосу НЭП'а с такими требованиями к промышленности (конечно, только на бумаге), которых она, естественно, выдержать не могла.

Поэтому первым лозунгом органов охраны труда при НЭП'е было: «поставить себе об'ективно вполне выполнимые задачи, а затем строго и неуклонно их проводить». Это заставило Центрохрантруд пересмотреть все прежде изданное законодательство, чтобы внимательно проверить, что должно быть сохранено, чтобы потом нельзя было при нарушении законов прикрываться их «теоретичностью» и «отвлеченностью». Все же не могущие сейчас реально быть проведенными постановления были отменены.

Четко и ясно зафиксировано это было на IV Всероссийском С'езде Отделов Труда в марте 1923 года, где были приняты положения моего доклада, из которых одно гласило:

> Работа по охране труда в современных условиях является исключительно сложной. Наравне с максимальной охраной жизни и здоровья трудящихся в частных предприятиях она должна учитывать по отношению к крупной и средней государственной промышленности всю трудность восстановления народного хозяйства после ряда лет войны и хозяйственной разрухи. Поэтому современное законодательство в области охраны труда должно носить характер абсолютной выполнимости в реальной жизни. Основной задачей органов охраны труда на ближайший период времени

является проведение в жизнь закрепленного в Кодексе Законов о Труде государственного гарантированного минимума в области условий труда. Расширение этого минимума может проводиться лишь в порядке коллективного договора и соглашений между союзами и хозорганами. Органы охраны труда должны ставить перед собой только экономически и технически вполне выполнимые задачи и проводить их в жизнь со всей настойчивостью и энергией, всемерно используя при этом созданные новой экономической политикой условия для проведения многих мероприятий, которые нельзя было осуществить в хозяйственной обстановке истекшего периода.

Вместе с тем в своем директивном циркуляре о линии работы по охране труда, Наркомтруд еще 16 мая 1922 года указал Губохрантрудам на необходимость внимательно просмотреть с заинтересованными профсоюзами и хозяйственными органами те отступления от законов по охране труда, которые при нынешних условиях совершенно неизбежны и должны быть открыто и в точно фиксированных пределах официально закреплены органами охраны труда на определенный срок (пример: сверхурочные работы на транспорте, в больницах, у пожарных, на отдельных сезонных работах). Со всеми остальными же неразрешенными указанным порядком или постановлениями Центра отступлениями, по предложению того же циркуляра, органами охраны труда впредь должна вестись резкая и жестокая борьба.

И тотчас же сам Центрохрантруд приступил к строгой фиксации и разрешению в установленном порядке всех неминуемых отступлений от существующих законоположений. Точно также проведена была совместно с союзами и ВЦСПС огромная работа по кодификации и пересмотру нашего огромного законодательства о вредных работах. При этом взята была следующая единообразная линия: в основу всех законодательных актов клались только те виды труда, которые связаны были с действительно значительной вредностью работ, и в которых применение определенных мероприятий по охране труда было достаточно научно обосновано. Только этот минимум мы считали возможным закреплять в законодательном порядке и делать обязательным для всех без исключения хозяйственных органов и частных предпринимателей. Что же касается дальнейшего расширения указанных списков, то таковое предоставлено было самим профсоюзам, которые должны его проводить в зависимости от ряда конкретных условий (устойчивости соответствующей отрасли промышленности, ее прибыльности, санитарно-технического состояния соответствующих предприятий) и, наконец, от силы союзов и их удельного веса.

В указанном выше директивном письме говорилось: «В законодательстве, как центральном, так и местном, впредь может закрепляться лишь тот минимум, который безусловно может быть проведен в жизнь. Все дальнейшие достижения в области охраны труда должны проводиться профсоюзами через посредство коллектив-

ных договоров. Местные отделы охраны труда и инспектора труда должны при этом всемерно содействовать закреплению в коллективном договоре тех или иных льгот, добытых отдельными союзами для целых производств и отдельных предприятий».

Само собою разумеется, что Наркомтруд и его местные органы всегда содействовали проведению этих мероприятий союзами, давая им необходимые советы и указания и воздействуя на хозорганы авторитетом своих научно-консультативных аппаратов.

В области основного же нашего правового законодательства по охране труда мы поставили себе задачей добиться во что бы то ни стало, чтобы и в частной, и в государственной промышленности отступления стали исключительно редким явлением.

В отношении фабричной санитарии и безопасности производства, мы поставили себе очередной задачей действительное проведение реального улучшения существующих сейчас на фабриках условий труда. В первые годы революции на эту сторону дела обращалось чрезвычайно мало внимания, а сейчас почти всюду необходим основательный ремонт, а часто и капитальные переустройства сооружений.

Основной задачей охраны труда в настоящий момент является, как указано уже было выше, не дальнейшее расширение законодательства, а действительная борьба всеми возможными средствами с его нарушениями. Конечно, при этом приходится различать предприятия частные и государственные. По отношению к первым тактика должна быть достаточно четкой и прямолинейной. Господа нэпманы должны знать, что при нарушении ими законов по охране труда им сейчас никакой пощады не будет. Никакие отговорки о том, что полное соблюдение этого законодательства делает производство или торговлю убыточными и подрывает самую возможность их существования, не могут приниматься во внимание. Мы можем только сказать в ответ на все подобные ламентации: «Если, милые господа, вы не можете на этой основе «работать», если вам для получения «законной прибыли», сиречь прибавочной стоимости, необходимо выжимать у рабочего все соки таким образом, как вы это делали в чисто-капиталистических условиях, то нам с вами не по пути. Вы должны так скалькулировать свои расчеты, чтобы основное правовое положение и материально-бытовые завоевания рабочих и служащих были величиной постоянной, определенной законами Советской власти, а переменными были бы лишь все прочие производственно-хозяйственные элементы».

С самого начала НЭП'а органы охраны труда естественно обратили серьезное внимание на частную промышленность. Еще 2 сентября 1921 года, когда государственные органы охраны труда входили в состав ВЦСПС, последним издан

был специальный циркуляр о работе в частной промышленности, в котором в частности говорилось, что следует возможно чаще производить экстренные, неожиданные обследования частных предприятий в разное время дня (а иногда и вечера) и при всяком замеченном нарушении предавать предпринимателя суду.

В этом циркуляре указывалось, что, если в нашей национализированной промышленности мы шли в случаях безусловной необходимости на некоторые отступления от установленных норм в интересах народного хозяйства республики, мы не должны допускать таких отступлений в интересах предпринимательского кармана и капиталистической наживы. Далее в нем предлагалось органам охраны труда требовать безусловного установления нормальных условий работы в частной промышленности, внимательно разбираться в каждом отдельном случае и «в случаях замеченного саботажа со стороны предпринимателя и нежелания вообще вводить необходимые улучшения и производить лишние расходы» применять всю принудительную силу государственной власти, вплоть до закрытия предприятий.

Резолюция по моему докладу на II Всероссийской Конференции по охране труда (созванной ВЦСПС в ноябре 1921 г.) в частности говорит:

«Новая экономическая политика ставит нас перед возрождающейся частной промышленностью и торговлей, по отношению к которым органы охраны труда должны развить самую энергичную деятельность. С самого начала развития частных предприятий они должны быть приучены к необходимости твердо считаться с требованиями охраны труда. Поэтому помимо включения соответствующих пунктов в арендные коллективные договоры, утверждаемые лишь по согласованию с соответствующими органами охраны труда, необходимо на первое время поставить себе задачей самое частое и неожиданное обследование частных предприятий и широкое применение карательных мер по отношению к нарушающим законы и требования инспекции по соответствующим пунктам коллективного договора. Необходимо вновь испытать систему штрафов и прочих административных мероприятий».

Нужно прямо сказать,—наши органы охраны труда действительно сумели правильно учесть момент и направить своевременно все свое внимание в сторону промышленности. Весь 1922 год знаменуется массовыми громкими процессами, возбуждаемыми инспекцией труда. И уже IV Всероссийский С'езд Отделов Труда имел возможность вынести по моему докладу резолюцию совершенно другого характера:

Ввиду того, что в мелкой промышленности занято сравнительно небольшое количество пролетариата, а также и потому, что органы охраны труда правильно учли свои задачи в момент возрождения НЭП'а, работу по охране труда в частных и мелких предприятиях следует вести и впредь с достаточной интенсивностью, но не в ущерб работе по обслуживанию крупной и средней промышленности, и не выделяя ее более, как особо ударную задачу. Используя новое законодательство по охране труда по отношению к кустарям и квартирникам, кооперативам и артелям, органы охраны труда должны не слишком увлекаться этой от-

раслью работы, а лишь закреплять авторитетом и всеми возможностями органа государственного принудительного вмешательства в контрольную работу профсоюзов.

Основной же задачей на ближайший период должно стать обследование крупной и средней промышленности (как государственной, так и частной) и в первую очередь фактическое улучшение в ней реальных санитарно-технических условий труда.

И в дальнейшем мы давали уже целый ряд директив об обращении преимущественного внимания на государственную—крупную и среднюю промышленность.

Что касается государственных предприятий и учреждений, то и тут должен быть окончательно вбит клин в ту политику, с которой мы всегда упорно боролись: с тенденцией прикрывать всех тех товарищей, которые из производственных интересов делали какой-то священный фетиш, считаясь с топливом, оборудованием, сырьем и прочими аналогичными производственными факторами, за исключением одного только элемента,—живой рабочей силы, забывая, что от ее состояния, прежде всего, зависит производительность предприятий. Поэтому сейчас и инспекцией труда, и профсоюзами должна быть об'явлена беспощадная война всем тем руководителям госпредприятий, которые при НЭП'е усвоили себе чисто капиталистические замашки.

Резолюция указанной выше конференции 1920 года по этому вопросу говорит следующее: «В связи с новой экономической политикой необходимо усилить фактическую ответственность хозяйственных органов сверху донизу за проведение охраны труда. За нарушения ее администрация предприятий должна отвечать перед своим непосредственным начальством точно так же, как за организационные дефекты, нехозяйственное ведение дела, злоупотребления и т. п.

Но в то же время к государственным предприятиям нельзя подходить так же просто, как к частновладельческим или арендованным. Тут ни в коем случае нельзя ограничиваться одним только констатированием дефектов и правонарушений и привлекать к ответственности за каждое из них представителей администрации, часто весьма заслуженных вообще и весьма авторитетных советских, партийных или профессиональных работников. В этих случаях необходимо безусловно считаться с действительно об'ективными условиями, часто вовсе независящими от данного отдельного лица, а только от центральных органов (средства на заработную плату, штаты, материальное снабжение и т. п.). Поэтому необходимо достаточно чуткое отношение, выяснение вопроса сначала чисто товарищеским путем, затем рассмотрение вопроса в профессиональных и даже партийных инстанциях, и только в самом крайнем случае, когда выясняется безусловная персональная ответственность данного лица, необходимо привлечение его к суду, независимо от занимаемого им поста и его удельного веса».

Наконец, резкая разница между нашим отношением к частной и государственной промышленности заключается в том, что по отношению к последней мы не являемся только инспектирующей и контролирующей стороной, а втягиваем в работу по охране труда и сами хозяйственные органы, о чем будет еще итти речь ниже. IV Всероссийский С'езд Отделов Труда высказался об этом следующим образом:

«Необходимо усилить связь органов охраны труда с хозяйственными регулирующими органами, вовлекая их в непосредственную оперативную работу по проведению практических мероприятий по охране труда и добиваясь внедрения в сознание хозяйственников целесообразности проведения охраны труда с чисто производственной точки зрения и возложения на администрацию предприятия ответственности за нарушения охраны труда, как за преступление по службе».

По мере улучшения нашего народного хозяйства, перед органами охраны труда основной задачей стало реальное фактическое оздоровление обстановки труда, путем проведения санитарно-технических улучшений, иногда фундаментальных и стоящих весьма дорого. Проблема эта во всю ширь была выдвинута 3 Всесоюзным Совещанием по охране труда в марте 1924 г. и пропитала собой все его резолюции. И тут надо сказать прямо—эта задача является сейчас не утопией, а действительно совершающимся процессом, только потому, что во главе организации промышленности у нас в СССР стоят лучшие пролетарские кадры.

Следует, кроме того, отметить, что и ВСНХ, а также отдельные хозорганы со своей стороны также давали ряд директив по хозяйственной линии о необходимости обращения особого внимания на проведение охраны труда.

Так, еще 23 сентября 1922 года был издан специальный приказ ВСНХ, в котором изложены были его взгляды по этому вопросу.

В нем говорилось, что при рассмотрении вопросов об охране труда, о создании наиболее благоприятных для жизни и здоровья рабочих санитарно-технических условий, о снабжении рабочих спецодеждой, нейтрализующими веществами (спецпитанием), предохранительными техническими приспособлениями и т. п., некоторые товарищи-хозяйственники полагают, что вопросы защиты и охраны здоровья рабочих в производстве не входят в круг их инициативы и всецело являются функциями органов охраны труда; свою позицию эти хозорганы мотивируют тем, что их задача при современной обстановке заключается в максимальном развитии производительности, при минимальной затрате рабочей силы и материальных ресурсов на единицу получаемого продукта.

Циркуляр указывает, что такое отношение некоторых хозорганов к вопросам охраны труда является безусловно ошибочным и недопустимым. Правильное разрешение вопросов охраны труда не только диктуется интересами самих рабочих, но является необходимым для установления нормальных взаимоотношений между хозорганами и рабочей массой и в то же время ведет к сохранению в производстве рабочей силы на более продолжительный срок и к повышению интенсивности ее труда.

Хозяйственные органы должны безусловно включать мероприятия по охране труда в круг своей инициативы и уделять серьезное внимание целесообразному разрешению вопросов в технической безопасности работ, санитарно-технических условий труда, снабжения рабочих предохранительными средствами, спецодеждой и нейтрализующими веществами, согласуя свою деятельность в этом направлении с органами Наркомтруда и профсоюзами.

Для проведения в жизнь необходимых мероприятий в области труда хозорганы должны:

1. Принимать все меры к неуклонному соблюдению установленных законодательных норм по охране труда.

2. К неизбежным отступлениям от существующих законоположений по охране труда прибегать лишь в исключительных случаях, с надлежащего разрешения органов Наркомтруда (инспекции труда).

3. Осуществлять на практике необходимые мероприятия для улучшения санитарно-технических условий труда и технической безопасности работ, а при недостаточности средств для осуществления всех мероприятий,—исходить из существующих потребностей на основе требований охраны труда, устанавливать очередность и размер их удовлетворения, согласуя свои действия с органами НКТ.

4. В заключаемых коллективных договорах не ограничиваться повторением общих законодательных положений по охране труда, но, руководствуясь реальной возможностью осуществления принятых на себя обязательств, детализировать подлежащие выполнению мероприятия по охране труда в области санитарии, безопасности, снабжения предохранительными приспособлениями и т. д. и определять сроки этих мероприятий.

5. Принимать все меры к полному и безотлагательному выполнению принятых на себя по коллективным договорам обязательств в области охраны труда.

Приказ ВСНХ от 22 октября 1922 года предлагает местным органам ВСНХ при сдаче предприятий в аренду выяснять все необходимые с точки зрения охраны труда санитарно-технические мероприятия (ремонты, переоборудования и т. д.) и включать их при заключении договора в обязательства арендатора. При этом в тех случаях, когда требуются капитальные сооружения или дооборудования, не погашаемые при краткосрочной аренде, ВСНХ должен или соответственно удлинять срок аренды или же гарантировать арендатору оплату части его издержек на случай, если договор с ним не будет возобновлен на новый срок.

О специальных приказах по поводу борьбы с несчастными случаями будет сказано ниже.

Следует указать еще на одно место вынесенной совсем еще недавно (11 июня 1925 года) резолюции Президиума ВСНХ по докладу Отдела Экономики Труда; соответствующее постановление гласит:

«Усилить работу по улучшению условий труда и его охраны, в частности, по предупреждению несчастных случаев и уменьшению заболеваемости путем улучшения технической безопасности, постановки соответствующей просветительной работы, улучшению общих санитарно-гигиенических условий. С этой целью принять более активное участие в соответствующей работе НКТруда и профсоюзов и усилить руководство соответствующей работой трестов и заводов. Тщательно регистрировать в печати всякий даже самый скромный успех в этом направлении».

Наконец, в самое последнее время ВСНХ определенно изменил свое отношение к вопросам охраны труда—это отмечено было в ряде ответственнейших выступлений руководителей ВСНХ вплоть до тов. Дзержинского и нашло себе выражение в циркуляре ВСНХ СССР от 31 декабря 1925 года. Привожу здесь его в сокращенном виде:

Продолжающееся развитие промышленности и повышение производительности труда выдвигают в настоящее время в качестве неотложной задачи вопрос об охране труда на предприятиях. Поставленные перед промышленностью задачи расширения производства и его реконструкции требуют особенного усиления работы по проведению в жизнь мероприятий в области профгигиены, промышленной санитарии и техники безопасности.

ВСНХ СССР считает необходимым усилить внимание хозяйственных органов к вопросам охраны труда, включить эти вопросы в круг основных производственных задач и в ближайшее время сосредоточить внимание:

1. На разработке и осуществлении основных санитарно-технических мероприятий.

2. На устранении всех, так называемых, «мелочей», т.-е. легко устранимых пробелов в области санитарно-технического состояния предприятий.

3. На широко поставленной борьбе с травматизмом.

Многочисленные опыты, произведенные за последние годы на Западе и на крупных предприятиях Союза, подтверждают, что нормальное освещение и отопление, достаточный обмен воздуха и рационально устроенная вентиляция, целесообразный для отдельных работ режим отдыха и проч. имеют громадное влияние на производительность труда, и, в частности, на его интенсивность в смысле их повышения.

Одновременно с проведением мероприятий по рационализации производственной обстановки должно быть обращено особое внимание на правильное разрешение вопроса чередования труда и отдыха, в равно и на правильное использование живой рабочей сплы.

При преждевременной усталости рабочего понижается нормальный темп работы и понижается выработка рабочего. На последующих ступенях усталости рождаются явления, влекущие за собой целый ряд неблагоприятных для производства последствий. Поэтому необходимо стремиться к созданию такого режима работы, как в смысле чередования труда и отдыха, так и в отношении рационализации рабочих движений, который соответствовал бы требованиям отдельных процессов производства и способствовал бы наиболее благоприятному течению—физиологических процессов.

На-ряду с мероприятиями общего значения должна быть усилена работа по проведению мелких повседневных мер, не связанных с затратой значительных материальных средств, дающих существенные результаты в смысле оздоровления условий труда (наблюдение за чистотой оконных стекол и осветительных приборов, своевременная уборка помещений и проч.).

Осуществление мероприятий в области санитарной техники и профгигиены уже само по себе решает в известной степени задачи борьбы с несчастными случаями. Между тем, только при точном выяснении причин несчастных случаев можно достигнуть наиболее целесообразных технических приемов их устранения.

Поэтому, Президиум ВСНХ настоятельно рекомендует с особенной тщательностью отнестись к этой работе. Каждый несчастный случай должен регистрироваться и изучаться на местах, накопляемый в таком порядке опыт должен быть обобщен. Устанавливаемые выводы должны служить основой для мероприятий по предупреждению несчастных случаев, предпринимаемых самими же предприятиями.

В области мероприятий по предупреждению несчастных случаев особенно существенное значение имеет распространение ограждений, конструктивно связанных с основными установками.

На-ряду с этими мероприятиями Президиум ВСНХ приписывает крупное значение культурно-просветительной работе на предприятиях по предохранительной технике.

Необходимо принять решительные меры для проведения в жизнь обязательных постановлений НКТ: в тех случаях, когда по причинам технического или финансового характера отдельные пункты обязательных постановлений явятся неосуществимыми в указанные в них сроки, об этом надлежит немедленно доводить до сведения соответственных органов ВСНХ и НКТ. В отношении мероприятий в области охраны труда крупного характера, в целях урегулирования отношений с органами труда, необходимо заключить с ними соглашения о сроках их осуществления. Эти соглашения должны подготовляться своевременно, с тем, чтобы предусмотренные ими обязательства могли быть введены в производственные и финансовые планы.

Успешность подготовки и разрешения всех намеченных мероприятий будет, конечно, зависеть в значительной степени от организационной стороны дела. Основной предпосылкой, гарантирующей осуществление этих задач, явятся, во-первых, надлежащая организация соответствующего аппарата в самих трестах и заведениях; во-вторых, самое широкое привлечение технических сил и использование коллективного опыта рабочих.

Отдельные лица, назначаемые для работы в этой области, технический персонал предприятий и работники в области труда, интересующиеся этими проблемами, должны получить возможность постановки опытов собственными силами, а в случае надобности—при участии приглашенных со стороны специалистов.

С другой стороны, в трестах должна быть усилена работа отделов труда по руководству соответствующим аппаратом в заведениях и должно быть установлено постоянное общение между отделами труда трестов с ВСНХ (отдел экономики труда), так как внесение планомерности в работу центра будет неосуществимым без своевременной и достаточно полной взаимной информации и помощи.

Задача органов охраны труда заключается в том, чтобы, опираясь на эти организованные выступления высших хозорганов, бороться со всеми «несознательными» хозяйственниками, не понимающими связи между интересами народного хозяйства и охраны труда.

В конце 1924 года по всему СССР широкой волной разлилось массовое движение за поднятие производительности труда. Вопреки всякого рода заграничной меньшевистской клевете, эта кампания проводилась не сверху, а обычно самими рабочими, прекрасно понимающими, что только этим путем можно действительно итти вперед и в отношении улучшения положения пролетариата при Советском строе.

Вместе с тем, однако, естественно поднялись вопросы, возможно ли увеличивать производительность труда и вместе с тем сохранить незыблемыми основные завоевания русских рабочих в отношении охраны труда.

Кое-где приходится встречаться с мнением о том, что в современных условиях следует поступиться в этом отношении довольно многим, ибо между поднятием производительности и охраной труда имеются в основном значительные противоречия.

Такая точка зрения, однако, является безусловно неправильной. Соблюдение охраны труда отнюдь не является только делом защиты рабочего. Нет, как это прекрасно

поняли даже передовые американские капиталисты, чем лучше условия труда, тем больше и лучше продукция. Переутомленный организм ни в коем случае не может давать нормальной производительности. Мало того, как доказано было рядом специальных исследований, наблюдений и статистических расчетов и за границей и у нас в СССР, в случае чрезмерного увеличения рабочего дня или значительного количества сверхурочных, повышается заболеваемость, увеличивается количество прогулов и в результате никакой фактической выгоды от добавочных часов работы не получается.

Особенно отражается нарушение основных правовых условий охраны труда на производительности более слабых элементов рабочего класса—женщинах и подростках. Тут стремление нарушить основные правила о труде всегда сводится лишь к тому, что за счет небольшого увеличения продукции в течение короткого времени затем следует длительное и значительное уменьшение производительности.

В последнее время имеется большое количество наблюдений, ясно показывающих, какое большое значение имеет в отношении поднятия производительности труда улучшение санитарно-гигиенической и технической обстановки труда. Уничтожая профессиональные яды, механизируя производство, удаляя промышленную пыль, проводя другие подобные улучшения, предприятие всегда фактически экономит на материалах, которые без этого уносятся в трубу, удаляются в качестве отбросов или бесследно пропадают, как ненужная пыль, и в то же время сохраняет здоровье рабочего.

Далее, чрезвычайно большое значение имеет наибольшее оздоровление общей обстановки работы, т.-е. надлежащее освещение, температура, устройство вентиляции и т. д. Американцы показали, что обращение внимания на эту сторону вопросов легко дает поднятие производительности на 20—30%. Недавно в Иваново-Вознесенской губернии удалось поднять производительность красильного отделения на 17% после устройства вентиляции, так что расходы на нее очень скоро окупились с лихвою [1]).

Наконец, следует указать на огромнейшее значение мероприятий по технике безопасности работ. Вследствие увеличения интенсивности труда рабочий теперь обычно работает гораздо с большей спешкой, чем прежде, и поэтому легко может стать жертвой несчастного случая при быстроте движущейся машины, трансмиссии и т. п.

[1]) См. мои статьи в сборнике «К здоровому и радостному труду» и в справочнике «Охрана труда»; статью т. Маркуса в «Вопросах труда», 1923 г., № 11, мою статью в «Вопросах труда», 1926 г. № 2, мой доклад в «Трудах 1-го с'езда по профгигиене», Москва, 1926, а также подготовляемую мною к печати брошюру «Охрана труда и интересы народного хозяйства».

Опять-таки, как показала наша практика, и в этих случаях затраты на ограждения всегда прекрасно окупают себя, ибо рабочий чувствует себя уверенным в своей безопасности и работает гораздо более внимательно, более отдается всеми своими мыслями выполняемой работе и поэтому дает большую продуктивность и меньше брака.

Итак, надо прямо сказать, что сейчас, когда все силы рабочих направлены на поднятие продуктивности труда, внимание к охране труда не только не должно ослабевать, но, наоборот, должно еще более усилиться, и это прекрасно понимают не только инспектора труда, которые следят на местах за выполнением всех законов и положений об охране труда, не только профсоюзы, защищающие интересы рабочих, но и высшие хозяйственные органы.

ВСНХ дал ряд указаний своим местам усилить внимание к вопросам охраны труда и для того, чтобы эти указания не остались на бумаге, необходимо, чтобы низовые организации, фабзавкомы и комиссии по рационализации отдельных производств, производственные совещания также обращали больше внимания на вопросы оздоровления труда.

Вместе с тем, и со своей стороны, органы охраны труда не могут остаться в стороне от этого массового движения и отнюдь не должны считать, что кампания за поднятие производительности труда должна проходить мимо них. Инспектора труда всех видов не должны бояться запятнать свои белоснежные одежды, касаясь вопросов, связанных с повышением и интенсивностью труда, ибо 1) таковая в современных условиях отнюдь не превышает физиологических пределов и 2) направляется исключительно в интересах всего рабочего класса. Об этом говорит в частности даже и резолюция чисто научного с'езда по вопросам профгигиены и техники безопасности (ноябрь 1924 г.).

7 января было издано НКТ специальное циркулярное письмо по этому вопросу, в котором говорилось:

> Инспектора труда, а также технические и санитарные должны принимать активное участие в деятельности местных организаций (в частности, профсоюзов и хозорганов) по проведению практической кампании по поднятию производительности труда в отдельных отраслях промышленности и отдельных предприятиях.
>
> Местные работники по охране труда должны обратить внимание на необходимость постановки на должную высоту раз'яснений (как в печати, так и в выступлениях на различного рода конференциях, с'ездах и совещаниях хозяйственных и профессиональных организаций, а также и в личных беседах с представителями администрации предприятий) основного положения о том, что работа по охране труда ни в какой мере не противоречит поднятию производительности труда.
>
> Опираясь на имеющиеся богатые данные, а самое главное, на чисто-местный опыт, инспектора труда всех видов должны для своих выступлений специально собрать материалы, доказывающие все значение для производства проведения различных санитарно-технических мероприятий, а также и основ правовой охраны труда

в тех отраслях промышленности, которые наиболее распространены в их участке. Необходимы также выступления инспекторов всех видов на производственных совещаниях в крупных предприятиях или хозяйственных об'единениях, где инспектора должны выступать с конкретными докладами, включающими ряд практических мероприятий по оздоровлению условий труда—одновременно доказывая как их практическую выполнимость, так и вытекающие из них возможности в отношении поднятия производительности труда.

Само собою разумеется, что инспекция труда должна категорически бороться с намечающейся кое-где тенденцией к тому, чтобы, в связи с поднятием производительности труда, считать возможным некоторое пренебрежение к вопросам охраны труда.

Инспекция Труда должна всемерно использовать взятую высшими хозорганами линию, по которой поднятие производительности труда мыслится лишь на базе существующего законодательства о труде.

Необходимо, чтобы инспектора труда ни в коем случае не допускали, под флагом поднятия производительности, нарушения тех или других законодательных норм в области охраны труда (так например, кое-где были попытки упразднения сокращенного рабочего дня во вредных производствах), ибо совершенно несомненно, что все подобные мероприятия в конце концов должны будут неминуемо привести к переутомлению рабочего, повышению заболеваемости или прогулов, а следовательно, и к понижению производственного эффекта рабочей силы. Всякого рода попытки к срыву достижений нашего законодательства в области охраны труда при проведении кампании производительности должны пресекаться при самом их возникновении, при чем, в случае недостижения соглашения с низовыми хозяйственными организациями, вопрос должен переноситься в высшие инстанции.

Наконец, инспектора в своей текущей работе должны возможно тщательнее собирать материалы, связанные с производительностью труда рабочего, изучать фактические (в частности, экономические) результаты крупнейших мероприятий в области оздоровления труда и о своих выводах регулярно сообщать в Народный Комиссариат Труда СССР.

Укажу еще на имеющий близкое отношение к этому вопросу циркуляр НКТ РСФСР, согласно которому инспекция труда всех видов должна принимать постоянное участие в производственных совещаниях крупных предприятий, освещая там основные санитарно-технические дефекты и связывая их устранение с поднятием производительности.

Наконец, перед нами все время сейчас неуклонно стоит еще одна серьезная задача—надлежащего подбора работников по охране труда, ибо как гласил один из тезисов моего доклада на IV Всероссийском С'езде Отделов Труда—серьезность современных задач, стоящих сейчас перед охраной труда, необходимость значительного политического такта, выдержки и одновременно упорства, настойчивости и уменья поставить себя перед хозорганами, на-ряду с гарантированным сейчас достаточным материальным обеспечением аппарата охраны труда, требуют достаточно высокого и качественного подбора инспекции труда, а также фактического изменения методов и усиления темпа ее работы.

Во всяком случае можно смело сказать, что в области охраны труда мы сейчас действуем согласно завету великого

Ильича—«Лучше меньше, да лучше». Не задаваясь никакими утопическими и нереальными планами, но имея в то же время законодательство по охране труда, несравненно более совершенное, чем в любой буржуазной стране, мы направляем все силы на его реальное выполнение и, как будет видно из дальнейшего изложения, действительно добиваемся этой нашей цели. Вместе с тем, основное внимание мы обращаем на реальное улучшение санитарной и технической обстановки труда и на борьбу с профессиональными заболеваниями и несчастными случаями. И тут мы также можем похвастаться немалыми достижениями.

В общем же мы можем смело сказать, что тяжелое время осталось уже далеко позади, и в связи с укреплением общего политического и экономического положения СССР, в связи с оздоровлением и ростом нашей промышленности реальные достижения во всех областях охраны труда неуклонно растут, ширятся и закрепляются.

ГЛАВА III

Инспекция труда на Западе

Основные характерные черты этого института мало отличаются от тех, которые я отмечал для царской России, так как в общем и целом все они типичны и характерны для капиталистического строя. Государственный надзор за условиями труда в Европе носит преимущественно фиктивный характер именно потому, что вся фактическая власть и реальная экономическая сила находятся исключительно в руках предпринимателей, в руках буржуазии. В то же время все эти агенты надзора, инспектора труда, являются там чистыми чиновниками своего государства, а государство представляет собою организацию буржуазии для угнетения ее классовых врагов; и само собою понятно, что эти инспектора доверием среди рабочих масс нигде не пользуются.

Впервые фабричная инспекция возникла, как я уже говорил, в Англии по закону 1833 года, ибо до того за выполнением закона о малолетних следили специальные надзиратели из среды мировых судей или священников (!). Этим актом положено было начало созданию аналогичных органов надзора во всех европейских странах. Однако, эпоха 30—70-х годов прошлого столетия еще не была, если можно так выразиться, созревшей для повсеместного создания инспекции труда. Капиталистическое развитие хозяйства и общественных отношений еще не дошло до той стадии, когда, с одной строны, имеет место максимум угнетения рабочих капиталом, а с другой стороны, оно встречает уже далеко зашедший рост их классового самосознания и мощные сплоченные экономические организации, что обычно и вызывает насущную потребность в создании инспекции для разрешения все чаще возникающих социальных конфликтов. Поэтому в течение нескольких ближайших десятков лет пример Англии нигде больше подражания и не вызвал. Только в 1873 году создана была инспекция в Дании, и после этого в течение ряда ближайших лет сразу в нескольких странах один за другим появляются законы об учреждении специального надзора за проведением законодательства по охране труда.

В 1874 г. учреждается инспекция во Франции, в 1877 г.—в Швейцарии (в отдельных ее кантонах значительно раньше, например в Цюрихе—в 1859 г.), в 1878 г. в Германии (в Пруссии еще в 1853, а в Саксонии—в 1872 г.), затем в 1882 г.—в России, в 1883 г.—в Австро-Венгрии, в 1886 г.—в маленьком герцогстве Лихтенштейне. Затем следует снова некоторый перерыв. Наступает 1889 г.; это был год создания второго Интернационала, и понятно, что как только почувствовалась в усилении рабочего движения известная угроза старому строю, как только стало ясным новое сплочение пролетарских сил, так сейчас же в ответ на это буржуазные правительства стали отвечать рядом политических уступок и, в частности, созданием органов надзора в области охраны труда. И мы видим, что в 1889 г. создается сразу инспекция в Бельгии, Голландии, Финляндии и в Швеции, в 1892 г.—в Норвегии, в 1893—в Португалии и Венгрии. С годами относительного политического затишья вновь наступает промежуток в 10 лет. Но вот опять нарастает рабочее движение, особенно усиливаясь в связи с окончанием промышленного кризиса. 1905 г. дает нам новый бурный взрыв революционной бури, и вот в этом же 1905 г. возникает инспекция в Болгарии, в 1906 г.—в Италии и Румынии, в 1907 г.—в Испании, Боснии и Герцоговине и в 1910 г.—в Сербии и, наконец, в 1911 г.—в Греции.

После войны образовалась фабричная инспекция в выросших на развалинах старой Австрии Югославии (1921 г.) и Чехо-Словакии (1921 г.), а также в Польше (1919 г.).

Нелегко шло развитие органов надзора по охране труда. Даже в Англии, которая показала первый пример в этом отношении, буржуазия не сразу примирилась с существованием фабричной инспекции, и так как нигде в других странах не было еще подобного института, а рабочее движение в это время было еще достаточно слабо, то и там в первое время этому еще хрупкому детищу английских либералов пришлось выдерживать упорный натиск со стороны фабрикантов и заводчиков. Предприниматели в Англии несколько раз пытались не только ослабить, но даже и вовсе уничтожить этот институт. Особенно характерна агитация, развившаяся против фабричной инспекции в 1854 г., когда фабричные инспектора старались провести в жизнь правила об ограждении машин, изданные еще 10 лет тому назад—в 1844 г. В ответ на эту кампанию руководящими кругами буржуазии в 1855 г. был даже создан специальный орган, крупное об'единение предпринимателей, под названием «национального союза». Этот союз официально ставил своей задачей борьбу с чрезмерными требованиями об ограждении машин, фактически же имел целью отменить все предыдущее фабричное законодательство, а вместе с тем уничтожить и фабричную инспекцию. Союз через своих агентов на всех перекрестках

кричал, что инспектора властолюбивы, опрометчивы, хитры, грубо несправедливы. В то же время служившие союзу буржуазные борзописцы обвиняли правительство в «инквизиции» по отношению к предпринимателям, называли фабричных инспекторов доносчиками, полицейскими, лишенными всякой справедливости по отношению к фабрикантам. Между тем выше я уже приводил ряд фактов из нашей отечественной практики, которые показывают, что фабричную инспекцию если и можно было называть полицейскими агентами, то во всяком случае не по отношению к предпринимателям, а разве только в отношении рабочих. Известный романист Диккенс назвал этот союз—«союзом для калечения рабочих», так как он ставил себе целью борьбу с ограждением опасных машин. Однако эта атака буржуазии на фабричную инспекцию успехом не увенчалась.

Англия, бывшая классической страной фабричной инспекции, первая намечала пути и протаптывала дорожки во всех областях надзора по охране труда, а за ней уже по этим проторенным путям постепенно следовали более отсталые страны. Сначала английская фабричная инспекция распространяла свой надзор лишь на крупные промышленные заведения и фабрики, на которые только до того и распространялось вообще все фабричное законодательство. Когда в 1867 г. был издан «закон о мастерских», он впервые установил и в этой области некоторые обязательные законодательные нормы охраны труда. Был установлен максимальный $10\frac{1}{2}$-часовой рабочий день для женщин и подростков, а для детей до 13 лет—$6\frac{1}{2}$-часовой, и запрещена была ночная работа для детей, подростков и женщин. Закон этот, как обычно всегда бывает, долго оставался только лишь на бумаге. Об'яснялось это тем, что надзор за его выполнением был поручен местным властям, своего рода нашим земствам или городским управам. Этот «надзор» в действительности ничего реального дать не мог, так как местные санитарные власти или сами являлись одновременно владельцами мастерских, или стояли к ним в весьма близких, подчас чисто родственных отношениях. Один фабричный инспектор привел случай, когда подобные местные власти об'явили о том, что все служащие в муниципальных учреждениях, которые будут заявлять о ненормальных условиях труда или злоупотреблениях в мастерских, будут немедленно уволены. Ясно, что такого рода надзор никаких действительных результатов по охране труда в мелкой промышленности дать не мог. И вот под влиянием сильной агитации как среди инспекции, так и со стороны тред-юнионов, в 1871 г., впервые во всем мире, надзору государства, в лице общей фабричной инспекции, были подчинены также и мастерские. С того времени фабричные инспектора получили название «инспекторов фабрик и мастерских».Для почета и подчерки-

вания независимости инспекции от местных властей в Англии они так и называются—«его королевского величества инспектора фабрик и мастерских».

До издания закона 1871 г. для того, чтобы проникнуть в мастерскую и установить, проводятся ли там существующие законы по охране труда, представители фабричного или санитарного надзора должны были получать специальные каждый раз после подробного изложения мотивов, вызывающих необходимость в посещении мастерской, разрешения мирового судьи, при чем эти разрешения действовали только в течение 48 часов с момента их выдачи, после чего они теряли свою силу. С законом 1871 г. было завоевано «право свободного входа», т.-е. каждый инспектор получил право в любое время проникать на фабрику, но в мастерские или в места, которые он считал таковыми,—только днем.

Однако и сейчас права инспекции в Англии фактически весьма ограничены. Привожу некоторые данные по материалам Международного Бюро Труда [1]).

Англия разделена на 10 больших районов, во главе каждого из них стоит старший инспектор. В его непосредственном распоряжении находятся один или два районных инспектора. Районы делятся на округа (их 83) с окружными инспекторами во главе. Окружной инспектор несет полноту ответственности за работу в своем округе. Остальной персонал работает под его непосредственным руководством. Районные инспектора, работающие по заданиям старшего инспектора, согласовывают предварительно программу своих обследований с окружным инспектором. Распоряжения, которые районный инспектор найдет нужным сделать в результате своего обследования, обязательно подписываются окружным инспектором. Судебное преследование может быть начато окружным инспектором лишь с разрешения старшего инспектора. Инспектор для того, чтобы добиться исполнения закона, при обнаружении нарушения требований охраны труда, не может ни наложить никакого наказания, ни вообще употребить какую бы то ни было силу принуждения, иначе как по решению суда; перед судом он предстает на совершенно равных началах с предпринимателем, которого он обвиняет и, наконец, никаких распоряжений, обязательных для предпринимателя, инспекция труда, не включая и главного инспектора, давать не может. Органы инспекции предназначены лишь для обнаружения нарушений законов, но не для административного проведения законов в жизнь.

Как наложение взысканий, так и самое констатирование факта нарушения целиком предоставлено суду. Суд никакими актами инспекции не связан и свободно взвешивает

[1]) Краткое изложение на русском языке произведено было научно-консультативным Бюро Наркомтруда и опубликовано тов. Жемчужниковой, из статей которой я и заимствую ряд выдержек.

в своем решении, прав ли инспектор, утверждающий наличность нарушений, или предприниматель, отрицающий их. Даже в чисто технических подробностях суд должен разбираться сам, пользуясь, если нужно, услугами экспертов и т. д.

Главной задачей инспекторов признается таким образом обнаружение уже совершенных нарушений закона. В области предупреждения подобных нарушений инспекторам предоставлено лишь весьма узкое поле деятельности: дача советов и заключений, и то ни для кого не обязательных.

Я нарочно подробнее остановился на характере развития фабричной инспекции в Англии, чтобы указать его ход и основные фазы. Все другие страны шли тем же путем, но более быстрым темпом.

Теперь рассмотрим еще ряд специальных сторон организации надзора в области охраны труда. Прежде всего, чтобы понять, как фактически осуществляется надзор, надо просмотреть, что собою представляет институт инспекции, и раньше всего количественно—сколько инспекторов где имеется. Я не стану приводить здесь длинных рядов цифр, а возьму только наиболее важные страны. Сначала привожу довоенные данные 1909 г. по весьма ценному справочнику о постановке надзора за охраной труда в разных странах, изданному еще в 1910 г.

Если расположить все страны в порядке интенсивности деятельности органов по надзору, то получится следующая таблица:

Таблица 27.

Деятельность инспекторов в 1909 году.

Порядок по числу обследований.	На одного инспектора в год. Страна.	Число ревизий.	Число обслуженных фабрично-заводск. рабочих.	Порядок по числу раб. на 1 инсп.
1	Великобритания (Англия)	2123,7	36.187	8
2	Франция	1443,3	48.394	7
3	Швейцария	935,1	77.111	3
4	Дания	663,8	11.488	16
5	Германия	505,7	20.730	13
6	Италия	447,7	85.485	2
7	Финляндия	435,3	55.669	4
8	Голландия	401,2	12.756	15
9	Испания	351,2	50.815	5
10	Норвегия	350,5	127.693	1
11	Бельгия	348,2	36.113	9
12	Австрия	311,5	33.828	10
13	Швеция	256,0	50.163	6
14	Люксембург	212,5	18.375	14
15	Венгрия	190,5	21.675	11
16	Португалия	173,9	58.020	3
17	Россия	92,5	20.884	12

В таблице этой сразу бросается в глаза значительное несоответствие по отдельным государствам между числом посещений инспектора и числом обслуживаемых им рабочих, и это ясно показывает, что тут нельзя подходить с одним масштабом ко всем странам, ибо ясно, что разница между количеством ревизий в Англии (2123) и в царской России (92) не могла бы иметь места, если бы эти цифры обозначали вполне равнозначащие данные. Для полного уяснения картины необходимо разобраться, какого рода предприятия подлежат в каждом отдельном государстве надзору инспекции. И вот при таком анализе оказывается, что приводимые числа далеко еще не говорят, что русские инспектора совершенно ничего не делали, а инспектора в Англии из кожи вон лезли. В значительной мере многие цифровые различия об'ясняются различными условиями надзора. В Англии, как я говорил, надзору фабричной инспекции подчинены все, даже самые мелкие мастерские. Кроме того, в Англии надзор последней распространяется также и на лиц, работающих у себя на дому. Поэтому понятно, что число мест посещения здесь должно быть огромно, и в то же время они обычно настолько концентрированы, что можно в один день обойти 10 мастерских или других мест работы. Совершенно другие условия имели место в царской России, где по царским законам надзору подчинены были только крупные промышленные предприятия, притом по нашим географическим и экономическим условиям территориально крайне разбросанные. Россия всегда отличалась тем, что большинство ее фабрик и заводов распределено весьма беспорядочно, часто достаточно далеко от крупных центров—в различных поселках и посадах, вследствие чего нелегко было фабричному инспектору делать большое количество посещений в год. Почти те же отношения имели место и в Норвегии, но там по закону промышленный надзор падает далеко не только на одну фабричную инспекцию, а в значительной мере и на различные местные органы самоуправления. В результате там посещались, главным образом, одни крупные предприятия; поэтому мы не встречаем здесь такую внушительную цифру обслуженных рабочих. Почти типичным, средним для всех стран, более или менее нормальным примером можно взять Германию, в которой количество ревизий было уж не так велико—505, т.-е. в 3 раза меньше, чем во Франции, в 4 раза меньше, чем в Англии, но и рабочих там падало на одного инспектора всего 20 тыс., т.-е., очевидно, посещались вперемежку и средние и крупные предприятия, вероятно также не столь уже сконцентрированные в одних центрах.

Приведу в заключение еще некоторые данные о работе инспекции труда по некоторым основным странам Западной Европы, по которым имеются опубликованные данные за последние годы (цифры округлены).

Таблица 28.

Данные об инспекции в послевоенный период.

Страна.	Год.	Число инспект.	Число обследов. предприятий.		Число обследов. за год.	
			Всего.	На 1 инсп.	Всего.	На 1 инсп.
Австрия . . .	1923	64	65.000	1000	18.300	3000
Англия	1923	205	280.000	1400	34.700	1500
Бельгия	1923	76			40 000	5000
Голландия . . .	1923	33	110.000	3300	60.000	2000
Дания	1922	62	307.000	500	287.500	450
Норвегия	1923	10	107.000	1000	5.000	500
Чехо-Словакия . .	1923	91			29.000	320
Швеция	1923	47	507.000	1000	6 500	140
Югославия . .	1922	42	7.700	1850	50	450

Из этой таблицы мы видим опять-таки значительное разнообразие по разным странам, при чем следует отметить, что цифры на одного инспектора у меня несколько преувеличены, если учитывать фактическую их деятельность, ибо, производя необходимые вычисления, я вовсе не принимал в расчет всякого рода контролеров, помощников и т. п.

Теперь рассмотрим ближе, на кого распространяется надзор органов фабричной инспекции в различных странах, ибо этот вопрос имеет кардинальное значение с точки зрения действительной охраны труда пролетариата. Картина получается тут весьма пестрая. На все промышленные заведения, кроме носящих чисто семейный характер, распространяется ее надзор в Германии, Австрии, Франции, Англии, Финляндии, Боснии, Люксембурге, Голландии и Румынии. В целом ряде европейских стран надзор распространяется на все мастерские, которые работают с механическими двигателями, а также и на заведения без двигателей, где число рабочих превышает известный минимум. Эта минимальная цифра установлена в 5 человек законодательством Бельгии, Дании, Италии и Норвегии. В Швейцарии надзор инспекции распространяется на фабрики с двигателями, особо вредные для здоровья или применяющие детский труд, если в них работает не менее 5 человек, а в остальных случаях на предприятия с числом рабочих не менее 11. Так же обстоит дело и в Швеции. В Венгрии промышленный надзор распространяется на все заведения с двигателями, на все мастерские без двигателя, где работает не меньше 20 человек, а также на все заведения некоторых особо вредных производств, а в отношении запрещения ночного труда женщин даже на предприятия с 10 рабочими. В Сербии подлежат надзору органов охраны труда все фабричные предприятия с числом рабочих

при наличии двигателя более 15, а без двигателя—25. В общем всюду заметна одна общая тенденция—стремление в первую очередь подчинить надзору возможно большее количество рабочих в заведениях «с двигателями». Это вполне понятно, так как там прежде всего значительно больше опасностей для рабочего, во-вторых, там гораздо легче учесть все предприятия и всех рабочих, а самое главное—степень организованности и сознательности рабочих всегда больше там, где они работают сконцентрированно, большими группами и при наличии машинных способов производства. Давно известно, что машина невольно революционизирует рабочих, и естественно, что там, где больше машин, рабочие более требовательны, более сознают свои права и энергичнее стремятся улучшить свое положение, и государство вынуждено бывает впервые уступать именно здесь. Распространение надзора инспекции на те лишь предприятия, где применяется женский и детский труд, независимо от числа рабочих, имеет место в Болгарии, Испании и Португалии. Весьма важную попытку установить государственный надзор за условиями труда в сельском хозяйстве мы встречаем только в Румынии, где в 1907 г. были учреждены 32 должности сельско-хозяйственных инспекторов, а также и в Польше.

Перехожу к вопросу о надзоре за применением законодательства по охране труда при работе на дому. В полной мере осуществляется надзор инспекции в этой области только в Англии, где каждый, который дает работу на дом, так называемый раздатчик, обязан вести и хранить у себя точный поименный список тех, кому выдается работа, а также и представлять его местному фабричному инспектору. Затем такие же списки сообщаются в муниципальные советы тех округов, где живут получающие работу на дом. Предполагалось, что, благодаря этому, инспектора сумеют устранить ужасающую эксплоатацию в этой области и следить за тем, чтобы условия труда и тут вполне соответствовали общему законодательству. Об этом и говорили изданные в 1891, 1895 и 1901 годах законы, направленные против так называемой «потогонной системы». Самое название это показывает всю сущность этой формы организации труда. Это значило, что работа на дому применялась без всякого установления и соблюдения определенной длины рабочего дня, труд женщин и детей не ограничивался никакими нормами, санитарно-гигиенические условия мастерских были ужасающе плохи, заработная плата была недопустимо низка и т. д. В других странах вся эта вопиющая область эксплоатации, людской нищеты и вырождения рабочих фактически находится вне всякой досягаемости государственного вмешательства и вне пределов деятельности фабричной инспекции.

Итак постепенно надзор фабричной инспекции распространился действительно на всю почти область труда,

в различных странах достигая этого в различной степени. Дальше всех в этом отношении пошла Англия. Сначала же везде этот надзор устанавливался только за условиями труда женщин, и в такой стадии мы имеем его и сейчас в наиболее отсталых странах—в Испании, Болгарии и Португалии.

Теперь, когда мы выяснили об'ем распространения деятельности фабричной инспекции на Западе, перейдем к тому, из кого она там составляется, в каких условиях работает и какие требования пред'являются в отдельных странах к инспекторам. Начнем, опять-таки, с Англии. В Англии инспектором стать очень нелегко. Там, фабричный инспектор носит весьма громкое название—«его королевского величества инспектор фабрик и мастерских». Он поставлен при этом в весьма привилегированное и независимое положение, ему платят очень большие суммы (еще при учреждении фабричной инспекции, когда инспекторов было всего 20 человек, им было положено жалованье в 1.000 фун. стерлингов, что на наши деньги по довоенному курсу составляло около 10.000 руб. в год,—для того времени сумма огромнейшая). Эти инспектора пользуются почти неограниченными правами, они совершенно не подчинены местным властям и подчиняются только распоряжениям и указаниям центральной власти, находясь в ведении непосредственно статс-секретаря (министра внутренних дел) через главного инспектора и трех его помощников.

Таким образом, в Англии были приложены все усилия к тому, чтобы из фабричной инспекции создать орган, наиболее авторитетный для либеральных кругов общества, и подобрать туда соответствующих лиц; а в буржуазной стране авторитетом является, помимо капитала, лишь солидное, недоступное пролетариату, официально-университетское образование, и поэтому был поставлен ряд строгих требований к лицам, стремящимся стать фабричными инспекторами. Для получения этой должности они предварительно сдают серьезный письменный и устный экзамен по целому ряду специальных и общих предметов. Они должны хорошо знать статистику, должны знать рабочее законодательство, должны быть знакомы с основами промышленности и вообще экономики. Они должны также сдать специальный экзамен по химии и физике, по санитарии и бактериологии, по технике. В Австрии инспектора назначаются только из среды инженеров или химиков. Во Франции к тому же кандидаты подвергаются испытанию еще по целому ряду юридических вопросов—административному праву, уголовному праву и т. д. Почти таковы же трудности, которые и все остальные западно-европейские страны ставят своими экзаменами и испытаниями для тех лиц из низших классов, которые попытались бы проникнуть в инспекцию без диплома. Мало всего этого: помимо экзаменов имеются еще разные другие пре-

грады. В Англии, например, не сразу, даже и выдержав экзамен, станешь инспектором. Сперва нужно пройти кандидатом 2-летний стаж, затем сдаются опять экзамены по вопросам, уже тесно связанным с практической работой—по фабричной гигиене и по фабричному законодательству. В Германии (в Пруссии) в фабричную инспекцию допускаются лица, которые проходили уже до этого не менее 3-х лет специальное техническое образование в высшей школе или которые в течение 1½ лет специально изучали право, т.-е. юридические вопросы, а также еще и сдавшие особые экзамены при высшей школы и в специальной комиссии при центральном органе промышленного надзора. Опять-таки и тут даже успешно сдавшие испытание не сразу допускаются в фабричную инспекцию, а только после предварительного 1½-годового стажа.

В заключение напомню об образовании и о прочих требованиях, которые пред'являлись к старым фабричным инспекторам в России. Согласно § 33 «Устава о промышленном труде» эти должности замещались только лицами, окончившими курс в высших, преимущественно технических, учебных заведениях. В последние годы создано было специальное отделение фабричной инспекции при общем экономическом факультете московского коммерческого института. Вместе с тем в последнее время требовалось еще выдержать специальное испытание при особой комиссии, созданной при министерстве торговли и промышленности, по довольно сложной программе, немного отличающейся от приведенных выше западно-европейских.

Итак, во всех странах, вследствие весьма строгих и непосильных для неимущих классов требований, одинаково был закрыт доступ в среду фабричной инспекции даже наиболее способным сынам пролетариата.

Однако, как я говорил уже выше, даже в царской России наши буржуазные либералы намечали уже линию необходимости привлечения рабочих к участию в органах охраны труда. Точно так же эта тенденция наметилась в последние десятилетия и в Западной Европе. Выразилось это сперва в том, что в целом ряде стран началось облегчение экзаменационных требований, часто до того действительно доходивших до абсурда. Так например, в английском парламенте небезызвестный сейчас глава бывшего рабочего правительства, столь скандально провалившегося, лидер правого крыла рабочей партии, Макдональд, однажды указал на то, что совершенно уже несуразными и практически бессмысленными являются многие из пред'являемых на экзаменах к кандидатам на звание фабричного инспектора требований, в роде знания литературы в размере курса средних учебных заведений или всеобщей истории и французского языка. Само собою разумеется, что, идя на фабрику, инспектору далеко

не необходимо твердо знать «Евгения Онегина» Пушкина или хронологию годов царствования Генриха IV. Но ведь для буржуазного мира необходимы были только известные преграды для проникновения рабочих, и неудивительно, что почти все требования носили исключительно формальный характер.

Однако, под влиянием неумолимых требований жизни, даже в столь строгой к фабричной инспекции Англии, правда, специально только для ассистентов, стали значительно облегчаться предварительные экзамены. Вообще же полоса привлечения рабочих в инспекцию характеризуется одновременно не только уменьшением предъявляемых на испытании требований, но и организацией специальных должностей в виде ассистентов, помощников и т. д., куда могли бы проникать рабочие. Это, как видите, тот подлинник, с которого списало свой проект «трудовой инспекции» наше временное правительство. Почти в том же направлении, что и Англия, пошла навстречу необходимости несколько разбавить фабричную инспекцию и Франция, которая в 1906—1907 г.г. облегчила специальные экзамены для рабочих, прежде всего достигнув этого тем, что для них установлены были исключительно практические, а не теоретические экзамены, при чем, однако, к экзамену могли допускаться только лица, проработавшие в предприятиях не менее 10 лет, а из них к месту инспектора лишь получившие на испытаниях отметку не менее 15 по 20-бальной системе.

Такими путями в разных странах стремились облегчить доступ рабочих в инспекцию. Чего же удалось реально добиться в этом направлении? В Англии сравнительно рано стали появляться фабричные инспектора из рабочих. В 1881 г. там было 3 таких инспектора, а в 1908 г. из среды рабочих уже 8 инспекторов (из общего штата в 164 человека). Но, очевидно, самая работа в фабричной инспекции была для рабочих недоступна, и, конечно, не потому, что рабочие не могли выдвинуть для этого достаточно способных работников, а потому лишь, что в условиях буржуазного строя и господства бюрократии эти функции совершенно непосильны для лиц, не достигших крупного общественного положения и не имеющих официального диплома. Во Франции единичные инспектора из рабочих представляются буквально «белыми сороками», совершенно оторвавшимися от своего класса, и скорее рабочими только по происхождению. Поэтому в последние годы рабочие во всех странах имеются почти исключительно в качестве ассистентов, а не непосредственно в составе самой фабричной инспекции.

Несмотря на полное отсутствие в законах ясно выраженных и официально отмечаемых преград к проникновению рабочих в среду фабричных инспекторов, их почти вовсе нет ни в одном государстве, что, очевидно, об'ясняется практи-

ческой трудностью экзаменов и общими социальными условиями. Во Франции, где, как я уже говорил, экзамены для рабочих были значительно облегчены, имеется человек 12—15 инспекторов, непосредственно вышедших из рабочей среды. На одном из международных с'ездов по рабочему законодательству еще до войны представитель французской секции (либерал-ученый, а не представитель правительства) указал, что лучшие инспектора, это те, которые непосредственно вышли из среды рабочих. В других странах рабочие выдвигают только отдельных помощников, помогающих инспекции: так в Германии после революции рабочие были допущены в качестве ассистентов-инспекторов, в 1922 г. их было 15% общего числа инспекторов. Но в связи с реакцией число их все уменьшается, да и влияние их совершенно ничтожно. В Австрии имеются 2 помощника инспекторов в Вене, специально в области охраны труда строительных рабочих и 6 помощников вообще. В других странах устанавливаются для рабочих специальные должности под разными названиями. В Бельгии имеются специальные «делегаты», которые помогают фабричным инспекторам вести работу в области горного надзора, и 6 делегатов в общей фабрично-заводской промышленности. В Голландии имеется специальная категория «контролеров»—рабочих, которые помогают в проведении надзора фабричному инспектору. Всего сейчас в Голландии 27 таких контролеров (из штата 115 человек). Они подчинены инспекторам, но набираются они преимущественно из среды рабочих организаций. От них не требуется специального технического образования, необходимого для занятия высших инспекторских должностей и роль их рассматривается с точки зрения «создания единения между инспекцией труда и рабочим классом» и «развития между ними взаимного доверия».

Однако, всюду эти рабочие были только отдельными лицами, в ничтожном количестве участвовавшими в инспекции, и, конечно, тесной связи между ними и широкими пролетарскими массами и их организациями не было и быть не могло. Некоторые попытки к привлечению уже не персонально отдельных лиц из рабочей среды, а представителей рабочих организаций, как таковых, имеются в Англии и Франции в области, главным образом, подземного труда. Там официальные делегаты союза помогают инспекторам осуществлять надзор, собирают определенные сведения о проведении рабочего законодательства, расследуют несчастные случаи, при чем во Франции они даже оплачиваются государством.

В вопросах организации института фабричной инспекции необходимо отметить, что он везде весьма централизо-

ван,—инспектора обычно являются агентами центрального правительства. В Англии, как я уже говорил, фабричные инспектора подчинены самому «его величеству» через статс-секретаря, т.-е. министра внутренних дел: они ему непосредственно пишут доклады, им назначаются, им представляются к увольнению и т. д. Это делает их весьма независимыми не только от самих предпринимателей, но и от местных «общественных» органов, ибо ни для кого не секрет, что все эти муниципальные и земские учреждения представляют по существу организацию тех же предпринимателей. Однако, эта «независимость» вообще имеет место лишь постольку, поскольку дело охраны труда в буржуазном государстве в действительности может быть независимым от интересов капитала. А мы уже видели, что этой «независимости», по существу, грош цена. В Дании точно так же инспектора подчиняются министерству внутренних дел. В Германии фабричная инспекция после революции 1919 г. подчинена отдельным государствам и подчинена то министерству промышленности, то министерству труда, то социального обеспечения. В Венгрии, Италии и Швейцарии инспектора подведомственны министерству торговли и промышленности (носящему различные названия), в Бельгии, Франции, Голландии и Польше—министерству труда. В Югославии и в Австрии—министерству социальной политики, в Чехо-Словакии и Сербии—министерству социального обеспечения. В некоторых странах создаются для руководства инспекторами и особые органы на местах. В Дании имеется особая муниципальная организация «надзирателей». К ведению муниципальной инспекции отнесен прежде всего надзор за безопасностью машин и установок. Ей же поручено и общее инспектирование мелких предприятий (не употребляющих механической энергии, превышающей 16 лош. сил). Муниципальные надзиратели несут самостоятельную ответственность за исполнение своих функций, но обязаны действовать под руководством правительственных инспекторов. Также имеется, помимо правительственной, муниципальная инспекция в Швеции и Норвегии. В Швейцарии, помимо общефедеральной (всесоюзной), имеются еще национальные (каждого довольно самостоятельного округа) инспектора. Наконец, следует указать, что почти ни в одной стране не имеется концентрации всей фабричной инспекции в одном месте государственного аппарата, однако, на-ряду с основной инспекцией, имеется еще ряд отдельных ведомственных инспекций (железнодорожная, горная, путей сообщения и другие).

Во всех странах инспектора назначаются на всю жизнь; это делается будто бы для того, чтобы придать максимальную независимость инспектору: считая свое место пожизненным, он дескать, не боится, что его уволят, чувствует себя твердо и поэтому ни перед кем не заискивает и не кривит

душой из соображений карьеризма. В действительности же это делает инспекторов чистыми чиновниками. Только в Швейцарии инспектора назначаются Союзным Советом на 3 года и остаются на следующий срок, если оказываются вполне пригодными, по специальным каждый раз постановлениям.

Еще несколько замечаний о правах фабричных инспекторов. О том, как они мизерны в Англии, говорилось уже выше. Во Франции права и полномочия их шире—они в праве делать обязательные предписания, однако, и тут в 18-дневный срок распоряжение инспектора может быть обжаловано министру труда. Окончательное решение в случае, если предприниматель отказывается выполнить административное распоряжение, остается за судом, так как распоряжения инспектора, являющиеся лишь толкованием закона, не могут, по французскому праву, иметь силы равной силе самого закона.

Также и в Германии предприниматель может обжаловать распоряжение окружного инспектора перед высшим административным органом, которому тот подчинен, а также перед центральным управлением промышленного надзора, и лишь в случае неиспользования предпринимателем своего права обжалования, а также в случае отклонения высшим административным органом его жалобы, распоряжение инспектора приобретает силу закона. То же имеется и в Голландии. В Италии при обследовании предприятий инспектора могут отдавать распоряжения, могущие, однако, быть обжалованными в суде. В случае обнаружения нарушений закона инспектор только составляет протокол и направляет его в суд для возбуждения судебного преследования. В Швейцарии федеральный инспектор, в случае необходимости прибегнуть к административному принуждению, не может сам давать распоряжений, но должен обратиться для этого к кантональному правительству. Если кантональное правительство не исполняет предложений инспектора, то вопрос решается федеральным парламентом народного хозяйства. В Швеции главной задачей инспекции труда признается надзор за исполнением правил техники безопасности и инструктирование предпринимателей в этой области. Указания инспектора сами по себе не имеют принудительной силы. Но если эти указания предпринимателем не выполняются, то инспектор может обратиться к высшему органу власти данной провинции. Последний может издать распоряжение о прекращении данной работы или закрытии мастерской. Судебные преследования возбуждаются лишь с разрешения центрального органа инспекции. Местный инспектор, по чьей инициативе возникло дело, обязан предоставить в распоряжение суда имеющиеся у него данные по делу, но не обязан поддержи-

вать обвинения. Он может судом быть вызван также в качестве эксперта.

В целом ряде стран ограничено право посещения инспекторами предприятий в ночное время.

Вместе с тем особо оберегаются интересы предпринимателей с точки зрения промышленной тайны. Так в Венгрии имеются прямые указания, что инспектор должен во время обследования не ставить вопросов, относящихся к секретам производства, не настаивать на осмотре тех помещений, осмотр которых может повредить этим секретам. Также должен избегать он всего, что может прямо или косвенно задеть коммерческие интересы предприятия.

Еще несколько слов об остальных функциях, которые несут в разных странах фабричные инспектора. Одной из главных обязанностей наших русских фабричных инспекторов дореволюционного периода было испытание паровых котлов и вообще технический надзор за безопасностью фабрично-заводского производства. То же имеет место и сейчас почти во всех западно-европейских странах. Затем в очень многих странах фабричные инспектора являются посредниками между фабрикантами и рабочими во время конфликтов и участвуют в работе различных примирительных учреждений. Только в Англии им запрещено вмешиваться в трудовые конфликты. Во Франции же для этого имеются палаты труда, в Бельгии—советы труда, в Германии—промышленные суды, которые разбирают недоразумения между рабочими и предпринимателями.

Бельгийская инспекция труда участвует, согласно постановления от 30 марта 1921 г., в улаживании трудовых споров. Эта функция инспекторов организационно совершенно отделена от их основной работы, подчиняясь руководству специального отдела министерства.

В Австрии, согласно закона 1921 г., они должны принимать участие в примирительно-третейском разбирательстве, содействуя мирному улажению споров и заключению коллективных договоров.

Участие инспекторов в разрешении трудовых конфликтов предусмотрено законами также в Чехо-Словакии, Югославии, Венгрии, Польше.

Покончив с общей деятельностью фабричной инспекции, остановлюсь еще на некоторых особенностях постановки института фабричной инспекции на Западе. Прежде всего в последние десятилетия почти во всей Европе выставлялось либеральной буржуазией и отсталыми кругами рабочих требование создания специальной женской инспекции труда, которая бы наблюдала исключительно за охраной женского и детского труда. Мотивировалось это тем, что женщины-работницы не могут иметь достаточного доверия к инспектору мужчине, и только женщина-инспектрисса сумеет, как сле-

дует, подойти к особой «женской душе» работницы и выяснить все ее нужды и тяжелые условия труда и жизни. Кроме того, утверждалось, что мужчина не может достаточно полно охранять и детский труд, что с этим справится только женщина-мать, которая должна взять на себя целиком охрану малолетних и подростков. Сейчас с нашей точки зрения такое воззрение представляется совершенно неправильным. Мы знаем, что женщина-работница прекрасно поговорит и с мужчиной рабочим и со всяким вообще мужчиной, стоящим на пролетарской точке зрения, и откровенно выяснит ему все свои нужды и запросы. Прежде же недоверие ее к агентам надзора об'яснялось, конечно, вообще только тем, что фабричному инспектору в рабочей среде всюду не доверяли, при чем это относилось не только к женщинам, но и к мужчинам. И выход из этого положения следует искать не в создании института специальных инспектрисс, а в том, чтобы фабричная инспекция сделалась таким органом, который действительно может пользоваться полным доверием всех без исключения слоев рабочего класса. На Западе борьба за лозунг женской инспекции труда вообще была связана с буржуазным женским движением, с борьбой за допущение женщин к свободным профессиям и на административные посты и с долголетней упорной борьбой буржуазных женщин «суффражисток» за избирательные права женщин, независимо от борьбы за предоставление избирательных прав всем вообще лицам из неимущих классов. В буржуазных государствах Запада долгое время женщин в инспекцию труда вообще не допускали, но в последнее время и эта брешь была пробита. В Англии впервые появилась фабричная инспектрисса в 1893 г. И весьма характерно, что профессиональные союзы в тот момент, когда была избрана первая женщина-инспектор, создали специальный фонд для материальной поддержки тех женщин, которые будут обращаться к этим инспекторам. Это ясно указывает, лучше всякой статистики, что большинство работниц, которые осмеливались обращаться с заявлениями или жалобами к инспектриссе, на следующий же день оказывались за воротами фабрики. В 1909 г. там было уже 18 инспектрисс из общего штата 182, или 10%, а в 1924 г. 33 из 200. В Германии с 1898 г. допускаются в орган надзора женщины, но не в виде инспектрисс, а в виде ассистенток, и в 1909 г. их было там 29 из общего числа 654 инспекторов. В 1910 г. 18 женщин имелось во французской инспекции, 7 в Голландии, 5 в Австрии, по 2 в Финляндии и Бельгии, по одной в Дании, Норвегии, Италии; не было вовсе инспектрисе в Венгрии, Боснии, Болгарии, Испании, Португалии, Швеции, Швейцарии, Румынии и России. В 1924 г. число женщин инспектрисс во Франции равнялось 26, в Австрии 9, в Чехо-Словакии 7 (ассистентки), во Франции 26, в Германии около 80 (без самостоятельных прав).

В заключение упомяну еще вкратце о постановке санитарного надзора, столь важного для правильного проведения охраны труда. Англия в этом отношении снова, как и в других случаях, первой достигла определенно значительных результатов. Еще в 1844 году там было постановлено привлекать специальных врачей к определению возраста малолетних и подростков. Дело в том, что только царская Россия придавала столь исключительное значение паспорту, а в Западной Европе, по крайней мере, до мировой войны не знали подобного обязательного удостоверения личности; и в Англии, когда вышел закон об охране труда малолетних, стало необходимо каким-нибудь способом возможно точнее определять их возраст. Врачи эти стали постепенно привлекаться и к другим сторонам проведения санитарной охраны труда. С 1901 г. стали уже назначаться специальные фабричные врачи «certifying surgeons» («свидетельствующие врачи»), которые могут продолжать заниматься и общей медицинской практикой, но обязаны также обслуживать промышленность с точки зрения охраны труда и подчиняются статс-секретарю, наравне с фабричной инспекцией. На них возложены были следующие обязанности: проверка возраста малолетних и подростков до 16 лет и освидетельствование их вообще в тех случаях, когда возникает сомнение, может ли малолетний по состоянию своего здоровья производить определенную работу, расследование с медицинской стороны совместно с фабричным инспектором всех несчастных случаев и увечий, специальные периодические осмотры рабочих и осмотры их при поступлении на работу во вредных производствах, определение занятий, на которых не может быть допущен детский труд, и общесанитарный надзор за фабриками и заводами. Эти врачи не находятся на прямой службе в органах инспекции, они могут служить в больницах, в муниципалитетах и т. д., при чем с ними заключается лишь определенный договор, по которому они часть своего времени отдают этой работе. В 1910 г. число таких фабричных врачей достигло 2.248, т.-е. было в 10 раз больше числа фабричных инспекторов, а в 1922—1784.

И в целом ряде других стран имелось стремление привлечь ближе к делу охраны труда специалистов врачей. В Бельгии сначала нашли выход в том, что часть фабричных инспекторов назначалась из врачей, которые и обслуживали преимущественно отрасли труда, особенно вредно отражающиеся на организме, и несли ряд специальных санитарных функций по обслуживанию всей промышленности. В помощь им приглашено еще некоторое количество специальных врачей (mèdecins agrèés). Затем и там в 1919 г. была организована специальная санитарная инспекция с самостоятельным подчинением через главного инспектора министерству труда.

Одной из главных ее задач является медицинское освидетельствование подростков.

Специальный интерес представляет вопрос о постановке санитарной инспекции в Германии.

До революции в этой области работал один только доктор Кельш, связавший себя с баварским министерством труда на должности окружного промышленного врача (Landesgewerbearzt) еще с 1909 г. Только после революции примеру Баварии последовали и другие немецкие государства. До сих пор, однако, еще никакого единообразия в системе организации, никакого руководящего центра в общегерманском масштабе не создано. Поэтому, например, в Пруссии, этом основном государстве германского союза, по которому должны были бы равняться все остальные государства, санитарная инспекция входит в состав Wohlfahrtsministerium, т.-е. в министерство, если так можно выразиться, «благосостояния», об'единяющее в себе ряд функций здравоохранения и социального обеспечения, во всех же других государствах санитарная инспекция находится в тех же органах, где и общая фабричная инспекция. История возникновения санитарной инспекции в Пруссии после революции чрезвычайно характерна для внутригерманских отношений.

В Пруссии особенно сильно сказалась старая кастовая точка зрения фабричных инспекторов, выражающаяся в том, что государственный надзор за проведением охраны труда должен быть чисто инженерской функцией. С величайшим трудом удавалось побеждать их в достаточной мере организованное сопротивление расширению института фабричной инспекции путем включения в нее также врачей, на правах полноправных агентов надзора.

Только благодаря настойчивости социал-демократической фракции соответствующий закон удалось вообще протащить через прусский парламент. Однако, сам-то закон имел достаточно куцый вид, ибо министерство финансов отказалось отпустить на новую организацию хотя бы относительно достаточные суммы. В результате был проведен штат всего в 5 человек на всю Пруссию, при чем даже Берлин остался вовсе без санитарного инспектора.

Помимо Пруссии имеются санитарные инспектора по одному в Баварии, в Бадене, в Саксонии и в Вюртембурге.

Деятельность германских санитарных инспекторов носит совершенно иной характер, чем у нас в СССР, о чем будет еще итти речь дальше. Прежде всего одна уже количественная недостаточность этого института не дает им возможности регулярно обследовать в порядке текущего надзора промышленные предприятия с целью практического проведения в них мероприятий по охране труда санитарно-гигиенического характера. Последние, большей частью, за исключением разве отдельных крупнейших индустриальных гигантов, проводятся самыми фабричными инспекторами. Работа же санитарных инспекторов носит определенно клинический, а не санитарный уклон, что об'ясняется, должно быть, в значительной мере подбором их в первую очередь из состава фабричных, то-есть лечащих, врачей. Основным вопросом, останавливающим на себе их внимание, являются профессиональные болезни.

Работая на участках огромнейшей территории, санинспектора не в силах хорошо знать даже основных своих предприятий. Они не только не имеют в своем распоряжении специальных лабораторий для более углубленных исследований, но не получают даже по службе основного портативного санитарно-гигиенического инструментария. Хотя де-юре они имеют все права фабричного инспектора, в том числе и право самостоятельных предписаний,

но, по установленным свыше негласным директивам, они сами их вовсе не делают и по существу являются лишь консультантами по клинически-медицинским вопросам при инженерах.

В заключение укажу еще на интересную особенность Швейцарии. Здесь функции борьбы с несчастными случаями и борьбы с профессиональными болезнями целиком возложены на Национальную Кассу страхования от несчастных случаев и ее местные органы. Специальный технический отдел кассы разрабатывает правила безопасности и предупреждения от несчастных случаев, которые затем публикуются и являются обязательными. Касса также имеет право отдавать распоряжения в отдельных случаях об устройстве тех или иных необходимых приспособлений. Эти распоряжения также являются обязательными. Касса обладает собственным кадром агентов и инспекторов, ведущих всю работу в этой области. Инспектора же труда обязаны лишь содействовать им, сообщая о замеченных фактах, относящихся к их введению.

В остальных же государствах для целей санитарной инспекции обычно использовываются местные обще-санитарные врачи.

На этом заканчиваю свой краткий сравнительный обзор фабричной инспекции в разных странах, столь пестрой и по характеру и по методам организации. Полагаю, что нарисованная картина дает ясное представление о том, как плохо поставлен в капиталистических странах институт надзора за проведением рабочего законодательства и охраны труда. Всюду он абсолютно оторван от рабочей массы, и жалкая фикция участия рабочих в отдельных странах только лишь ярче подчеркивает общий мрачный фон. Поэтому он нигде не пользуется хоть каким-либо доверием рабочей массы. И никакие частичные улучшения или половинчатые реформы не могут серьезно изменить положения.

Весь институт фабричной инспекции при буржуазном господстве и не может быть другим по своему характеру. И потому сознательные рабочие должны всюду стремиться не положить несколько заплат на это грязное и прогнивающее насквозь рубище, а выбросить его целиком, как совершенно уже ненужную тряпку. Только сломав все здание фабричной инспекции, на его развалинах рабочий класс может начать строить свои органы подлинно пролетарского надзора за проведением охраны труда.

ГЛАВА IV

Органы охраны труда в СССР

При организации после Октябрьской революции взамен детища временного правительства—министерства труда [1]) Народного Комиссариата Труда РСФСР, при нем был организован отдел охраны труда, существовавший, как самостоятельный отдел, только до июля 1918 года. Затем отдел охраны труда НКТ слился с отделом социального страхования, при чем этот общий отдел вскоре после издания декрета от 31 октября о полном социальном обеспечении трудящихся был переименован в «отдел социального обеспечения и охраны труда» («Собеструд»), включавший в себя крупнейший «подотдел социальной охраны труда», а на местах стали организовываться всюду соответствующие «секции охраны труда».

В декабре 1919 г., после слияния народных комиссариатов труда и социального обеспечения в единый «Наркомтрудсобес», снова организовался самостоятельный отдел социальной охраны труда (сокращенно «Центрохрантруд») с соответствующими подотделами на местах, для которого и было издано 23 января 1921 г. специальное положение, оставшееся в силе и после вторичного разделения обоих комиссариатов. К этому положению была составлена и единовременно издана Центрохрантрудом детальная инструкция, дающая на места точные и ясные указания по вопросам организации и внутренней конструкции.

Согласно этой инструкции, для руководства практической работой подотдела социальной охраны труда учреждалась коллегия в составе 3-х лиц, избираемая губернским советом профессиональных союзов и утверждаемая коллегией соответствующего губернского отдела труда. Помимо того, для связи с организациями, весьма близко заинтересованными в правильной постановке охраны труда, в коллегию подотдела включались с правом совещательного голоса

---

[1]) В царской России его вовсе не было, а основные его функции выполнялись министерством торговли и промышленности.

представители местного комитета российского коммунистического союза рабочей молодежи и комиссии работниц РКП.

Поскольку коллегия подотдела охраны труда избиралась местным советом профсоюзов, он в этот период одновременно выполнял и функции отдела охраны труда губпрофсовета, и потому на него возлагались обязанности организовывать отделы охраны труда профсоюзов и руководить их деятельностью. Для поддержания постоянной связи с профсоюзами и местными подотделами охраны труда отделов труда, согласно инструкции, должны были периодически созываться совещания отделов охраны труда всех местных профсоюзов.

Губернский подотдел охраны труда разбивался на следующие секции: надзора, научно-консультативную, организационно-контрольную и санитарно-материальную.

Основной секцией губернских подотделов по своему заданию, характеру возложенных на нее задач и об'ему работы являлась секция надзора. При ней работала постоянная комиссия, куда входили заведующий секцией и по одному представителю от губернских инспекторов труда, технических и санитарных, избираемых соответственно каждой группой (курией).

По упомянутой выше инструкции секция надзора руководила деятельностью агентов всех видов надзора по губернии через секцию надзора в уездах и непосредственно инспекторами в губернском городе, согласно наказу каждому виду инспекции и согласно требованиям местной жизни.

Далее секция надзора должна была устанавливать постоянный контакт с местными органами советов народного хозяйства, содействуя через них проведению всех требований инспекции, а также по данным инспекторов выяснять правильность снабжения рабочих и отдельных предприятий губернии предметами санитарно-материального снабжения и доводить об этом до сведения санитарно-материальной секции.

Вслед за секцией надзора шла научно-консультативная. Задачи ее определялись «Положением» 23 января 1921 г. следующим образом: а) научная консультация по всем вопросам охраны труда, возникающим в практической деятельности органов надзора; б) организация под общим руководством центра изучения профессиональных вредностей и опасностей труда в пределах соответствующей губернии и постановка необходимых для этой цели обследований, разработка данных анкет и т. п.; в) составление проектов местных обязательных постановлений с представлением их на утверждение центра; г) дача заключений и консультаций, требующих специальных знаний в области техники безопасности и профессиональной гигиены по всевозможным вопросам практики отделов труда, профсоюзов и органов

надзора; д) инструктирование органов надзора в специальных (технической и санитарно-гигиенической) сторонах их деятельности.

В задачи санитарно-материальной секции входили: а) контроль за снабжением рабочих необходимой производственной одеждой и обувью; б) снабжение рабочих санитарно-гигиеническими и предохранительными предметами и веществами (очки, маски, респираторы, мыло, жиры, сода и т. п.); в) снабжение предприятий или содействие им в получении предметов технического оборудования (вентиляторы, печи, умывальники и т. п.); г) содействие практическому проведению (через соответствующие органы народного хозяйства) вызываемых требованиями охраны труда переустройств, перевода, ремонта или постройки новых промышленных зданий. Основной фундамент для этой работы был создан «Положением о порядке, снабжения рабочих» и «Положением о прозодежде», опубликованными в «Профессиональном движении» 1 мая 1920 г. и инструкцией к последнему, опубликованной там же от 29 мая.

Инструкция Центрохрантруда рекомендовала впредь до накопления достаточно опыта на местах делить эту секцию временно на 2 подсекции: а) снабжения и контроля, б) вспомогательно-строительную со следующими функциями: подсекция снабжения и контроля, а) непосредственное распределение между предприятиями предметов и веществ санитарно-материального характера как по ордерам, получаемым из центра (на мыло, соду, очки, респираторы и т. д.), так и на получение от местных продорганов (например, молока); б) контроль за распределением тех предметов, которыми ведает ВСНХ (прозодежда, спецодежда и т. д.), при чем распределение каждого вида санитарно-материального снабжения должно производиться подсекцией снабжения и контроля по специальным инструкциям Центрохрантруда, или непосредственно между предприятиями, или между местными профсоюзами или органами Совнархоза, а контроль за распределением прозодежды и спецодежды производится путем выяснения, снабжены ли ими все предприятия в пределах губернии, и правильно ли она распределена между рабочими (согласно нормам профессионального союза), и доведения всех обнаруженных дефектов до сведения Центрохрантруда и отдела «прозодежды» ВЦСПС.

Помимо того, подсекция снабжения и контроля должна была еще выяснять потребность предприятий в предметах санитарной и предохранительной техники (вентиляторы, пылесосы, раковины, ограждения и т. д.) и содействовать получению их предприятиями путем установления необходимых связей с местными органами народного хозяйства и через санитарно-материальный подотдел Центрохрантруда.

Подсекция же подсобно-строительная ставила своей задачей добиваться того, чтобы намеченные органами надзора и необходимые с точки зрения охраны труда переустройства, возведения новых построек и капитальные ремонты предприятий, переводы их из одного помещения в другое и т. д. действительно фактически осуществлялись.

На секцию организационно-контрольную возлагались следующие функции: а) контроль за заполнением штата органов надзора и организация выборов инспекторов труда

по уездам; б) руководство деятельностью отделов охраны труда при профсоюзах и фабричных комитетах; в) инструктирование местных органов по охране труда; г) организация периодических совещаний отделов охраны труда и культурно-просветительных отделов профсоюзов; д) культурно-просветительная и агитационная деятельность в области охраны труда и санитарного просвещения; е) организация местных курсов для работников по охране труда; ж) составление сметных предположений; з) ведение общего делопроизводства подотдела. В соответствии с указанными задачами, секция разбивалась на три подсекции: а) контрольно-инструкторскую, б) санитарно-просветительную, в) секретариат.

Интересно отметить, что контрольно-инструкторская подсекция непосредственно руководила деятельностью местных отделов охраны труда или профсоюзов, осуществляя это, по возможности, через специальных инструкторов, приглашенных из числа работников профессионального движения в числе 3—5 на губернию, а при отсутствии таковых через инспекторов труда.

Санитарно-просветительная подсекция, кроме спорадических лекций, должна была ставить специальные циклы лекций и курсы по охране труда во всех местных школах подростков, рабочих университетах, курсах для взрослых, профессиональных школах и т. д. Помимо лекций она должна была организовывать показательные выставки (постоянные или периодические) и местные курсы для работников по охране труда по планам и сметам, утверждаемым Центрохрантрудом, выставлять своих докладчиков по охране труда на собраниях, устраиваемых партией, с'ездах и конференциях профсоюзов, собраниях союза молодежи и комиссий работниц, беспартийных рабочих конференциях и т. п., а также принимать меры к тому, чтобы в местной прессе возможно чаще и шире освещались вопросы охраны труда и периодически появлялись отчеты о деятельности подотделов охраны труда и инспекции труда.

Задачи уездных отделов охраны труда, естественно, были намечены гораздо скромнее. Положением о подотделах они определялись следующим образом: а) надзор за проведением в жизнь всех законоположений по охране труда, б) надзор за санитарно-техническим состоянием предприятий, в) контроль за санитарно-материальным снабжением рабочих (специальной одеждой, мылом и проч.), г) содействие предприятиям в получении предметов оборудования санитарной и предохранительной техники, д) регистрация несчастных случаев и их расследование, е) организация и руководство работой отделов охраны труда, профсоюзов и комиссий по охране труда в предприятиях, ж) агитационно-просветительная деятельность в области охраны труда.

Соответственно задачам значительно проще намечалась, конечно, и структура уездных подотделов. Во главе их стоял заведующий, избираемый уездным бюро профсоюзов и утверждаемый коллегией отдела труда. В коллегию подотдела входили все инспектора труда уезда. Если некоторые инспектора труда уезда жили вне уездного города, они периодически (раз в 1—2 недели) собирались на пленарные заседания коллегии. В промежутки между ними действует коллегия в составе заведующего и инспекторов труда, живущих в городе.

Уездный подотдел имел 2 секции: надзора и организационную, при чем заведующим секцией надзора являлся уездный инспектор труда, не прекращающий при этом своей работы в участке. В том случае, когда в уезде имелось несколько инспекторов труда, заведующий секцией назначался из их среды коллегией уездного подотдела охраны труда. В секцию надзора входили также уездный, технический и санитарный инспектора, где таковые имеются. Заведующий подотделом, как правило, заведывал и организационной секцией.

Весною 1921 года в связи с все более далеко идущим процессом развития профессионального движения в сторону фактического руководства хозяйственной жизнью страны и максимального участия в организации производства, профсоюзы стали брать на себя ряд государственных функций в деле регулирования труда. Сначала к ним перешло целиком все нормирование труда, то-есть вся практическая работа в области заработной платы—они стали издавать общие законоположения в этой области, устанавливать системы, формы и даже размеры оплаты труда, тарифные сетки, системы премирования, тарифные пояса и т. п. Затем к ним перешла и практическая работа по распределению среди рабочих прозодежды. В то же самое время Народный Комиссариат Труда постепенно становился по существу только «комиссариатом по трудовой повинности», ибо он не ведал также и социальным страхованием (которое тогда растворилось в общей системе Социального Обеспечения и перешло в Наркомсобес), и в то же время была отменена система трудового посредничества на основе свободного найма рабочей силы.

Поэтому, естественно, должна была последовать передача профсоюзом и всего дела Охраны Труда. Вопрос этот был поднят мною еще на III Всероссийском С'езде профессиональных союзов в апреле 1920 г., где в решении комиссии, которое президиумом с'езда решено было не опубликовывать и не проводить через решение пленума с'езда, было указано на целесообразность передачи Отдела Охраны Труда из Наркомтруда в ВЦСПС. Окончательно вопрос был решен на X С'езде Российской коммунистической партии весной 1921 года, после известной дискуссии о профсоюзах, и тот-

час же, еще до окончательного оформления этого вопроса на IV Всероссийском С'езде профсоюзов в мае 1921 года, и начался этот переход. Декрет Совнаркома от 12 мая 1921 г. постановил передать весь аппарат государственной охраны труда в ВЦСПС и местные Губпрофсоветы, при чем он с полной ясностью и определенностью подчеркнул, что за союзами остаются все государственно-принудительные права в области охраны труда.

Так, 3 и 4 пункты декрета гласили: Права, предоставленные существующими законоположениями НК Труда (в частности и по инспекции труда) в области предупредительного надзора и контроля за выполнением законодательства о труде и санитарно-техническими условиями работы, а равно и по изданию обязательных постановлений по гигиене труда и безопасности работ и жилья трудящихся, сохраняются в силе с переходом указанных органов к профессиональным организациям.

Постановления и предписания в области охраны труда, издаваемые ВЦСПС и его местными органами в пределах их ведения, обязательны к исполнению всеми лицами, организациями и советскими учреждениями.

Структура органов охраны труда во время пребывания их в межсоюзных органах рисуется следующей, выработанной II Всероссийской конференцией по охране труда (ноябрь 1921 г.) схемой. Губпрофсоветы имеют при себе отделы охраны труда с 4 подотделами: 1. Надзора, делящегося на секции—инспекции труда, инспекции санитарной, инспекции технической и ассистентов. 2. Улучшения быта рабочих, делящегося на секцию домов отдыха и секцию улучшения быта (вопросы здравоохранения, жилища, продовольствия, социального обеспечения и т. п.). 3. Общим или секретариатом. 4. Научно-консультативным (в университетских городах). Таким образом структура эта мало чем отличалась от структуры, намеченной в свое время Центрохрантрудом с привнесением лишь специфического для союзной работы подотдела улучшения быта (вопросы снабжения прозодеждой разрешались отдельным подотделом, входящим то в тарифный, то экономический отдел ВЦСПС).

В профсоюзах органы охраны труда пребывали, если можно так выразиться, около года [1]). Считаю необходимым подчеркнуть в виду возникающих иногда еще и сейчас на этой почве недоразумений, что все изданные ими за это время постановления имели общеобязательную силу и поскольку они не отменены последующими постановлениями Совнаркома или Наркомтруда, имеют законную силу еще и сейчас. Однако, вскоре выяснилось, что в связи с изменившимися при нэп'е задачами профсоюзов, дальнейшее сохранение за ними функции государственной охраны труда оказывается невозможным. Вот как формулировали

[1]) В целях экономии места я не стану здесь останавливаться подробнее на их структуре за этот сравнительно короткий период времени.

это в своих тезисах ответственные работники в этой области (Каплун, Маркус, Мудрик) [1]).

В период новой экономической политики, вызывающей не только целый ряд уступок по отношению к крестьянству, но и различие, а нередко и столкновения непосредственных интересов между государственно-хозяйственными органами предприятий и рабочей массой, профсоюзы, заинтересованные в сохранении диктатуры пролетариата, не могут отказаться от всемерной поддержки повышения производительности труда в национализированной промышленности и всей хозяйственной политики советской власти.

В то же время профсоюзы, как массовые организации защиты интересов рабочего класса, должны одной из основных своих задач в настоящий период поставить борьбу с вырождением рабочего класса и его повышенной заболеваемостью, вызываемой чрезмерной эксплоатацией живой рабочей силы (удлинение рабочего дня, нарушение норм детского и женского труда, скверные санитарно-технические условия работы предприятия и так далее).

Поэтому в тех случаях, когда государственные предприятия и учреждения в погоне за прибыльностью предприятия и коммерческой выгодой, не считаясь с происходящим при этом расхищением рабочей силы, действуют явно в ущерб интересам всего рабочего класса в целом, профсоюзы должны поставить себе задачей всеми имеющимися в их распоряжении методами добиться проведения в жизнь всех существующих норм и старых программных требований по охране труда.

Считаясь с интересами всего народного хозяйства и не ставя себе об'ективно невыполнимых задач, союзы должны всегда, согласно установившейся практике, проводить все необходимые мероприятия по соглашению с высшими хозорганами (соответствующие распоряжения и циркуляры совнархозов, включение всех санитарно-технических мероприятий в сметы предприятий). Однако, в тех случаях, когда этот путь не приводит к желательным результатам, союзы должны в первую очередь использовать существующие аппараты государственного воздействия и только в крайнем случае прибегать к имеющимся в их распоряжении средствам и методам непосредственной экономической борьбы.

Возрождение частной промышленности с усиленной эксплоатацией труда и неизбежность большого количества конфликтов, в которых союзы будут играть роль активно борющейся стороны с необходимостью окончательного вмешательства государственной власти; возможность столкновения и на государственных предприятиях, в которых союзы будут выступать, как представители одной из сторон; передача целиком и полностью всего руководства и всей ответственности за промышленностью исключительно хозорганам делает возможным сохранение за профсоюзами законодательных и прочих государственных функций в области охраны труда и органов с самостоятельными распорядительными правами по отношению к государственным и частным предприятиям.

Инспекция труда, имеющая право пред'явления обязательных для исполнения требований, право закрытия отдельных предприятий или их частей, право наложения штрафов и непосредственное предание суду, должна стать чисто государственным аппаратом, разрешающим все столкновения с учетом как требований данной группы рабочих, так и государственно-хозяйственных интересов и существующего законодательства.

---

[1]) Тезисы эти были напечатаны сначала еще в дискуссионном порядке в январском номере „Вестника Труда“ за 1922 год, и в них уже были намечены все дальнейшие перспективы деятельности по охране труда, затем конкретно осуществившиеся в жизни.

В то же время инспекция труда должна, как и прежде, быть фактическим органом профсоюзов, дающим им возможность использовать в целях защиты интересов рабочих и охраны труда всю силу и весь авторитет государственной власти. В виду всего этого необходима немедленная передача инспекции труда в Наркомтруд, сохранив выборность ее профсоюзами.

С переходом в Наркомтруд и Отдел Труда всех государственных функций по охране труда за союзами остаются крайне важные задачи в области охраны труда, проводимые в порядке общесоюзной работы: включение соответствующих правил в коллективные договоры и контроль за их выполнением, подготовка выдвигаемых жизнью новых законов или изменение старых, союзный контроль через завкомы за проведением существующих законов и распоряжений инспекции труда, изучение вредностей своего производства и мер к их устранению, руководство делом медицинской помощи и социального обеспечения рабочих.

Вся эта работа должна вестись преимущественно завкомами (или их комиссиями по охране труда) и отделами охраны труда отдельных производственных профсоюзов. Работа межсоюзных органов должна заключаться преимущественно в их инструктировании и руководстве в связи с аппаратом охраны труда отделов труда и губ. и усовнархозами.

В результате изменившейся общей обстановки по декрету Совнаркома от 13 апреля 1922 г. Отдел Охраны Труда вновь вернулся в «отчее лоно»—в Наркомтруд. В ВЦСПС и ЦК союзов, также согласно указанных выше тезисов, оставшиеся части влились в тарифно-экономические отделы. Согласно циркуляра ВЦСПС и НКТ от 15 мая 1922 года на оставшийся «орган» возлагались следующие функции:

а) Проведение мероприятий в сфере перечисленных вопросов через коллективные договоры.

б) Законодательная инициатива в сфере тех же вопросов и проведение законодательных предположений через соответствующие госорганы.

в) Связь с госорганами, ведущими работу по охране труда, улучшению быта рабочих и социальному страхованию, в целях союзного контроля и согласования их работы с профессиональными интересами трудящихся и непосредственное сотрудничество в работе тех же госорганов путем постоянного представительства и использования союзного авторитета и союзного аппарата при проведении соответствующих мероприятий госорганов.

г) Выдвигание кандидатур на должности ответственных работников в области перечисленных вопросов в госорганы и контроль за работой этих представителей.

д) Руководство работой союзных органов, ведающих вопросами охраны труда, улучшения быта и социального страхования и учет их работы.

Примечание. В отношении вопросов охраны труда, лежащих в непосредственном ведении органов НКТ (надзор, законодательство, научная работа и т. д.), все союзные указания инспекторам труда обязательны

в должностном порядке только при условии согласованности таких указаний с органами охраны труда НКТ.

е) Проведение по союзной линии выборных, агитационных и т. п. кампаний, созыв пленумов, конференций и с'ездов по тем же вопросам.

С тех пор аппарат Наркомтруда [1]) не претерпевал более серьезных организационных изменений, если не считать того, что, в связи с организацией Союза Советских Республик, он разделился на 2 отдела охраны труда—Центрохрантруд СССР и Главохрантруд РСФСР (аналогично которым имеются Главохрантруды и в других Союзных Республиках). Их организационная структура рисуется сейчас следующим образом. Отдел Охраны Труда НКТ СССР, являясь органом преимущественно законодательным и в то же время контролирующим деятельность Главохрантрудов Союзных Республик и руководящим всей их научной работой, делится на подотделы — контрольно-инспекторский, профессиональной гигиены и техники безопасности. Отделы охраны труда Союзных Республик обычно делятся на подотделы инспекции труда, технической и санитарной.

В связи с общим сокращением чрезвычайно разбухшего в период военного коммунизма государственного аппарата и вследствие того, что все маложизненные и в кабинетном порядке надуманные органы исчезли сами собою с лица земли, а также при переходе от весьма тормозящего практическую работу принципа коллегиальности в каждой частице аппарата к единоличию, и структура губернских отделов охраны труда чрезвычайно упростилась. Она рисуется в настоящее время следующим образом. В губернских отделах никаких делений на секции не имеется, а заведующий сам или его заместитель, иногда заведующий подотделом надзора, руководят всей инспекцией, а специалистами руководят старший технический и старший санитарный инспектора.

Само собою разумеется, что в таких центрах, как Москва, Ленинград и Харьков, оно несколько сложнее. Привожу для иллюстрации схему Мосгубохрантруда: отдел охраны труда делится на секцию надзора, руководящую только уездными и районными камерами инспекций труда, секцию техническую, секцию санитарную, секцию научно-консультативную (с химической лабораторией), бюро научно-технической экспертизы (по вопросам техники безопасности) и камеру дознаний, производящую таковые для всех инспекторов Москвы.

Постепенно сокращался также и уездный аппарат, при чем в конце концов, согласно постановлению 2 сессии ВЦИК 10 созыва от 7 июля 1923 г., он был сведен к одной только уездной камере инспекции труда, вместо всего громоздкого аппарата отдела труда, который был упразднен при общем упрощении аппарата уисполкомов. Таким образом старший

[1]) Я здесь ничего не говорил о Главохрантрудах и вообще органах охраны труда Национальных Республик (в частности Украины и Закавказья).

инспектор (он назначается уисполкомом из числа местных инспекторов труда) заменяет собою бывшего заведующего отделом труда. Он руководит работой остальных инспекторов и проводит всю работу по линии НКТ, но центральной его работой является и сейчас охрана труда.

В области административно-организационной на старшего инспектора возлагаются:

а) проведение в жизнь постановлений, изданных центральной властью, Наркомтрудом и Губотделом Труда, при чем в случае издания Уисполкомом постановления НКТ и Губотдела Труда, старший инспектор немедленно доводит об этом до сведения Губотдела Труда;

б) организация в пределах уезда аппаратов местных органов НКТ (бирж труда, корреспондентских пунктов и инспекторских участков), согласно установленной НКТ сети, а также руководство, контроль и инспектирование их.

В области регулирования рынка труда на старшего инспектора труда возлагаются:

а) контроль и руководство работой уездных бирж труда и корреспондентских пунктов по трудовому посредничеству и найму и осуществление надзора за недопущением незаконного найма рабочей силы;

б) проведение добровольного посредничества там, где это по местным условиям возможно;

в) организация вербовки рабочей силы в пределах уезда;

г) борьба с безработицей путем организации общественных работ, артелей и коллективов безработных и осуществление мероприятий помощи безработным (организация столовых, чайных, общежитий и т. д.).

В области тарифно-конфликтной работы на старшего инспектора труда возлагаются:

а) организация, согласно ст. ст. 170 и 171 Кодекса Законов о Труде и положения о примирительных камерах и третейских судах (декрет Совнаркома от 23/III—1923 г.) примирительно-арбитражного разбирательства;

б) участие в работе по судебным трудовым конфликтам, которое заключается: 1) в назначении своих представителей в качестве членов трудсессий Нарсудов; 2) в общем наблюдении и руководстве работой инспекторов труда по производству дознаний и обследований и по выполнению обвинительных функций (поддержка обвинения на суде, подача кассационных протестов в порядке надзора) и 3) в наблюдении за движением и учетом трудовых дел;

в) регистрация коллективных договоров и тарифных соглашений, заключаемых в уездном масштабе;

г) наблюдение за правильностью выплаты зарплаты в отношении сроков и соблюдения установленного минимума.

В области социального страхования на старшего инспектора труда возлагаются:

а) наблюдение и контроль за закономерностью действий страховых касс;

б) производство ревизий денежных сумм и имущества кассы, а равно и делопроизводства и счетоводства, как по заданиям Губсоцстраха, так и по своему усмотрению;

е) наблюдение за выполнением предприятиями, учреждениями, хозяйствами и частными лицами законов о социальном страховании с привлечением к ответственности виновных в нарушении таковых.

Таким образом, мы видим, что в конечном счете вся работа по охране труда опирается преимущественно на ин-

спекцию труда, составляющую становой хребет всей нашей деятельности по охране труда. К рассмотрению организации этого института мы сейчас и перейдем.

Инспекция труда в России пришла на смену старой фабричной инспекции. Проекту «трудовой инспекции», составленному временным правительством, не пришлось увидеть света. Тотчас же после октябрьской революции началась знаменитая полоса «саботажа», когда все работники из среды чиновничества и интеллигенции оставили свои места и не пожелали признавать рабоче-крестьянской власти. Вместе с прочими забастовало и министерство труда, в ведении которого находилась при временном правительстве фабричная инспекция; на местах последняя отчасти продолжала еще работать, но как-то по инерции, совершенно некоординированно, безо всякого об'единения своей деятельности и руководства из центра. Такая полоса «междуцарствия» продолжалась в течение нескольких месяцев, пока, наконец, 18 мая 1918 г. не был издан декрет об учреждении инспекции труда и ликвидации старой фабричной инспекции.

Декрет от 18 мая сразу наметил все основные вехи, по которым должна была итти в пролетарском государстве постановка надзора в области охраны труда. Тут уже нашли себе яркое отражение все основные принципы Советской власти, и определенно, без всяких обиняков сразу намечен был, в противовес лицемерию буржуазных правительств, чисто-классовый характер новой инспекции. В то время как по проекту временного правительства инспектора должны были быть фактически чиновниками, назначаемыми правительством, а верховное руководство этими инспекторами было возложено на палаты труда, составленные на паритетных началах, где половина голосов принадлежала предпринимателям, новый декрет четко указывал, что инспектора труда избираются только рабочими организациями (в лице совета профессиональных союзов, совместно с общегородскими или окружным страховыми кассами), а следовательно, и являются не отвлеченными защитниками «общечеловеческой» внеклассовой «справедливости», а прямыми и стойкими поборниками интересов рабочего класса. И подчиняются они не каким-то палатам труда, основанным на попытках соглашательства с буржуазией, а органу пролетарской диктатуры—отделу охраны труда народного комиссариата труда. А так как все отделы народных комиссариатов организованы были, конечно, без всякого участия предпринимателей, то этим сразу было установлено полное подчинение нового института надзора органам диктатуры пролетариата, органам власти самого рабочего класса.

В дальнейшем все усилия были направлены к тому, чтобы возможно теснее связать инспекцию труда с широкими рабочими массами. Подотделом охраны труда НКТ был издан

специальный циркуляр от 25 декабря 1918 г., который не только ставит момент выбора инспектора труда в исключительную зависимость от центров профессионального движения, но и прямо указывает, что инспектора труда во всей своей деятельности являются органами профессиональных союзов. Этим циркуляром ярко подчеркивается, что в руках профессиональных союзов находится не только общее руководство, но и постоянный текущий контроль за деятельностью всех инспекторов труда. В любой момент каждый инспектор труда, не отвечающий поставленным этому институту требованиям или недостаточно активно работающий, может быть тотчас же отозван местным об'единением профессиональных союзов и заменен более подходящим кандидатом.

Вернемся к порядку избрания инспекторов. § 4 декрета 18 мая 1918 года гласил, что инспектора могут избираться двояким образом: или по соглашению между советами профессиональных союзов и крупными страховыми кассами или, в случае отсутствия первых в районе, конференциями из страховых и профессиональных организаций в равном числе. Избранные инспектора и инспектриссы труда подлежат утверждению областных комиссаров труда. В дальнейшем этот порядок претерпел ряд изменений. Прежде всего по декрету 31 декабря 1918 года «о социальном обеспечении трудящихся» страховые кассы были ликвидированы, и их функции перешли к отделам труда. Естественно, что нужно было сообразно этому соответствующим образом изменить и подлежащие пункты декрета. Вскоре сама жизнь показала, что особенно на первых порах, к моменту избрания инспектора местные организации относились очень чутко. Весьма редко инспекторов труда избирал совет профессиональных союзов, большею же частью на местах инспектора избирались теми конференциями, о которых в декрете было упомянуто, как о чем-то второстепенном. Обыкновенно в этих выборах принимали горячее участие все местные рабочие организации—не только профсоюзы, но даже и отдельные крупные фабрично-заводские комитеты, и это, конечно, значительно облегчало затем работу инспекции и сразу делало этот институт достаточно сильным и мощным, ибо каждый инспектор труда только тогда может действовать достаточно авторитетно и достигать серьезных реальных результатов в своей работе, когда он пользуется действительно глубоким доверием широких рабочих масс. С этой точки зрения выдвигание инспекторов возможно более «с низов», конечно, имеет громадное значение на местах. Бывали иногда и такие случаи, когда конференция полагала себя не вполне компетентной для выбора инспектора, считала, что она недостаточно ознакомлена еще с задачами инспекции труда и посвящала значительное количество времени предвари-

тельному ознакомлению всех делегатов с наказом инспекции труда. Иногда такие конференции, не имея достаточно солидных кандидатов, не решались выставить случайного товарища и разъезжались, не проведя выборов. Надо было уловить эту здоровую тенденцию провинции, надо было закрепить максимальное приближение момента выбора инспектора к широким рабочим массам. Поэтому подотделом социальной охраны труда НКТ и издана была в мае 1919 г. специальная инструкция для выборов инспекторов труда.

Ст. 2 этой инструкции гласила: «Инспектора труда избираются конференцией рабочих организаций (профессиональных союзов, фабрично-заводских комитетов и т. п.) того участка, который им предстоит обслуживать. Организацию выборов берет на себя местный (уездный или районный) отдел труда, и лишь в случае отсутствия такового конференция организуется губернским отделом труда». Инспектора избираются из числа кандидатов, предложенных рабочими организациями, отделами труда или самостоятельно выставивших свою кандидатуру. Перед выборами обязательно оглашение наказа инспекторам, ознакомление присутствующих с ролью и задачами инспекции труда, после чего наступает подробное обсуждение всех выставленных кандидатур. При невозможности созвать конференцию, выборы должны были производиться не президиумом, а пленумом Губпрофсовета, при чем по возможности должны были предварительно выясняться желательные кандидатуры всех местных рабочих организаций. Далее в инструкции было указано, что отделы труда ни в коем случае не в праве назначать инспекторов труда. Лишь в случае крайней необходимости они могут временно допускать к несению обязанностей по инспекции труда лиц, не прошедших через избрание рабочих, но не позже, как через месяц, должны проводить их кандидатуры в общем порядке.

31 января 1920 года было издано специальное постановление, касающееся вопросов устранения и перемещения всех агентов надзора. В частности в нем говорится, что инспектора труда могут в любой момент отзываться со своих постов местными советами (бюро) профсоюзов; исполкомы же или местные отделы труда могут лишь временно отстранять инспекторов труда от занимаемого им поста, входя с соответствующим мотивированным представлением в местные об'единения профсоюзов. В случае разногласий вопрос окончательно разрешается Наркомтруда по соглашению в ВЦСПС. Таким образом, в общем, весь смысл инструкции о выборах и постановления 31 января сводился к тому, чтобы сделать инспекторов труда не на словах, а на деле действительными избранниками широких рабочих масс.

Инспектора труда после своего избрания утверждаются Народным Комиссариатом Труда. По декрету 1918 года, они

должны были утверждаться областными комиссариатами, но областные комиссариаты вскоре были уничтожены, да, помимо этого, самый принцип областничества несомненно мешал бы полному единству в работе. Поэтому вскоре было введено утверждение их НКТ. В настоящее время вопрос об инспекции труда регулируется статьей 146 Кодекса Законов о Труде 1922 г., а ст. 147 гласит: инспектора труда избираются на определенный срок профсоветами и утверждаются НКТ. Смысл утверждения инспекторов в центре заключался прежде всего в том, чтобы действительно повести всю эту работу, совершенно новую, не только в России, но и во всем мире, сразу совершенно планомерно, единообразно и вовремя исправлять те, хотя бы и редкие случайные ошибки, а иногда даже, может быть, и непонимание смысла и роли инспекции, которые могут встречаться на местах. Кроме того, это обеспечивало инспекции несколько бо́льшую независимость от местных органов власти, а весьма часто, нужно сказать, инспектор вступает с ними в конфликты, поскольку это вызывается интересами охраны труда. Это утверждение инспекторов центром нисколько не тормозит работы на местах уже по одному тому, что впредь до утверждения избранные приступают к работе в качестве временно исполняющих обязанности инспектора труда. За все время существования института инспекции неутверждение имело место ничтожное количество раз. Вообще вначале часто приходилось основательно инструктировать места, как и кого избирать; приходилось указывать, из каких кругов подыскивать инспекторов. Если взять наши первые циркуляры, то можно найти в них целый ряд указаний, «подталкивающих» слишком медлительно действующие места, в том числе и таких, что не надо обязательно искать лиц с солидным образованием, ибо дело инспекции требует не диплома, а прежде всего близости к рабочим массам. Бывали случаи временного утверждения избранных лиц, когда, вследствие их молодости, малого стажа в общественной работе и т. д., возникали сомнения, сумеют ли они достаточно плодотворно работать. В таких случаях предлагалось в течение 2—3 месяцев местным отделам труда руководить их работой и затем давать заключение об их пригодности. Бывали случаи, когда вы временно утверждали инспекторов, замечая, что в определенных местностях выдвигались преимущественно одни только интеллигенты. Мы предлагали в таких случаях стараться подыскивать инспекторов труда среди рабочих.

В связи с организацией Союза Советских Социалистических Республик утверждение инспекторов передано было отделам охраны труда Союзных Республик.

Избрание инспекторов, разумеется, сначала шло далеко не одинаковым темпом. Прежде всего начали, конечно, давать инспекторов промышленные районы. Первый инспектор был

избран еще в июне 1918 г. в Клинском уезде, Московской губ. Затем нужно отметить, что самый интенсивный период избрания инспекторов был приблизительно зимою 1918 года, в ноябре и декабре. Эти два месяца дали нам максимум всех избранных инспекторов. Затем выборы идут уже более медленным темпом потому, что источник, откуда можно было черпать новые силы, все более иссякал, и большинство выдвинутых пролетариатом работников нашло себе уже определенное место в советской и профессиональной работе. Нам, между прочим, приходилось интенсивно бороться с инертностью на местах, когда охрану труда считали делом второстепенным, и лучших работников в эту область не выделяли. Профсоюзы давали работников для организации продовольственного дела, транспорта, по различным мобилизациям и т. д., а в охрану труда очень часто давали лишь тех, кто после всего этого оставался неиспользованным. Помимо того, лучших работников по охране труда часто забирали на другие места. По этому поводу нам приходилось усиленно нажимать на места, чтобы они выдвигали подходящих товарищей и поосторожнее снимали уже работающих.

Теперь перехожу к статистическим данным о составе инспекции труда. Первые сведения, собранные и обработанные лично мною, относились ко времени 3-го с'езда отделов труда, которому они и были доложены (в январе 1919 года).

В дальнейшем статистикой отдела охраны труда стали регулярно обрабатываться и печататься в периодических органах (обычно в журнале «Статистика Труда» тов. Зайцевым и в «Вопросах Труда» тов. Винниковым) данные о личном составе нашей инспекции по годам, а часто даже и полугодиям. Всего по СССР работало по январским данным 1925 года около 1113 инспекторов труда. Приведу здесь последние данные, характеризующие их состав, прибегая по возможности к сравнению с прошлым [1]).

Число женщин колеблется обычно в последнее время вокруг цифр 2½—4%; сначала оно было гораздо больше, затем упало и теперь вновь несколько подымается. В 1919 г. (на 212 инспекторов) их было 6%, а в 1920 году (в марте)—8½%, в средине 1921 г.—около 5%, в конце 1923 г.—2,2%, к январю 1925 г.—3,7%, к январю 1926 г.—5,8%.

Социальный состав инспекции определяется прежде всего значительным преобладанием в ней рабочих и постоянным ростом относительного значения этой группы:

Таблица 29.

Процент рабочих в инспекции труда.

Январь 1919 г.	60%
Июль 1919 „	63%
Март 1921 „	66%
Ноябрь 1921 „	65%
Декабрь 1922 „	72,6%

[1]) Почти все данные касаются РСФСР.

Конец 1923 „	73,3%.
Январь 1925 „	73,9%.
Январь 1926 „	75%.

Еще более характерно, что в последние годы в инспекцию в довольно значительном количестве начинают проникать лучшие представители крестьянства, при чем, однако, этот процесс идет не за счет рабочих, а за счет служащих, что видно из следующей таблички:

Таблица 30.

Распределение инспекторов по социальным группам.

Социальное положение.	Конец 1922 г.	Конец 1923 г.	Январь 1925 г.
Рабочие	72,6%	73,3%	73,9%
Служащие	27,4%	23,5%	15,2%
Крестьяне		3,2%	10,9%

Ясно заметно также постепенное увеличение и числа коммунистов в инспекции труда за счет исчезновения представителей различных других партий, что мы видим из следующей таблички, рисующей % членов (включая кандидатов) РКП:

Таблица 31.

Процент коммунистов среди инспекторов.

Январь 1919	55%.
Август 1919	53½%.
Март 1920	66%.
Март 1921	69%.
Ноябрь 1921	65%.
Конец 1922	63,3%.
Конец 1923	72%.
Конец 1924	86,4%.
Январь 1926	89,9%.

Особенно заметен скачек вверх начиная с 1923 года, когда в связи с резким усилением значения инспекции, в связи с новой постановкой законодательства о труде, профсоюзы стали давать в нее гораздо лучше, чем прежде, подбираемых работников. Партийный стаж инспекторов-коммунистов по последним данным рисуется следующим образом:

Таблица 32.

Партстаж инспекторов труда.

Время вступления в партию.	На 100 инспекторов чл. ком. парт. приходится.
До 1917 года	3,8
С 1917 года	12,3
„ 1918—20 г.г.	54,8
„ 1921 г. и позже	29,1
Итого .	100,0

Таким образом больше половины всех инспекторов труда—это коммунисты с 5—7-летним стажем, прошедшие достаточную партийную школу; шестая часть инспекторов имеют стаж с 1917 года и до 1917 года.

Данные об образовательном цензе рисуются следующей таблицей:

Таблица 33.

Распределение инспекторов по образованию.

	Январь 1919 г.	Август 1919 г.	Январь 1920 г.	В конце 1922 г.	В конце 1923 г.	Январь 1925 г.
Домашнее .	1½	3	3.25	7,4	5,5	7,3
Начальное .	38½	51	67	76,4	77,6	81,8
Среднее . .	27½	28	21.75	14,7	13,8	8.6
Высшее . .	5	6½	4	—	1,4	0,2
Вечерн. курсы и пр.	—	—	—	1,5	1,7	2,1
Нет указан.	28	11	4	—	—	—

Итак, около 90% всей массы инспекторов имеет образование низшее. Ясно заметна определенная и вначале довольно резкая тенденция к уменьшению числа инспекторов со средним и высшим образованием, с увеличением за их счет лиц с низшим или домашним образованием.

Надзор инспекции труда, как это указано в основном декрете от 18 мая 1918 года, впервые распространен был на всех трудящихся без исключения («всех лиц, занятых какой бы то ни было хозяйственной деятельностью»). Это—огромный шаг вперед по сравнению не только с законодательством царской эпохи, но и по сравнению с передовым Западом и с проектом временного правительства [1]). Однако, далеко не легко было действительно осуществить это положение, и фактически надзор долгое время далеко еще не был распространен на всех трудящихся. В резолюциях второго с'езда профессиональных союзов и III с'езда отделов труда, которые происходили в январе 1919 года, одной из ближайших задач в области охраны труда было признано д е й с т в и т е л ь н о е распространение надзора за выполнением норм охраны труда на всех трудящихся.

[1]) 1-я статья Кодекса Законов о Труде 1922 года, окончательно закрепив это положение, гласит:

«Постановления Кодекса Законов о Труде распространяются на всех лиц, работающих по найму, в том числе и на дому (квартирников), и обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств (государственных, не исключая и военных, общественных и частных, в том числе и раздающих работу на дом), а также для всех лиц, применяющих наемный труд за вознаграждение.

П р и м е ч а н и е. Совету Народных Комиссаров поручается издать особое постановление, устанавливающее из'ятия по применению настоящего Кодекса в отношении лиц, работающих на дому».

Особенно трудно было вначале распространить надзор на те группы, которые с трудом поддаются учету, которые разбросаны мелкими группами на большой территории или которые отличаются особыми условиями труда, резко отличающими их от основных фабрично-заводских кадров пролетариата.

Далее лишь постепенно удалось распространить фактический надзор на мелкие предприятия хотя бы общего промышленного типа, так как старая фабричная инспекция распространялась только на те предприятия, в которых имелись двигатели и было не менее 16 рабочих или без двигателя, но при 20 рабочих; и в этой области пришлось проделать большую кропотливую работу.

В царской России о каждом новом подчинении предприятия надзору фабричной инспекции составлялось специальное постановление всяких фабрично-заводских присутствий, и таковое легко могло быть обжаловано предпринимателем и отменено центром. Первые же инспектора труда РСФСР сразу распространили свой надзор на все места применения труда в своем участке, составляя при вступлении в свои обязанности общий список предприятий, учреждений и хозяйств в пределах своего района и тем самым уже подчиняя их своему ведению.

Приходилось также много бороться и с различными ведомственными тенденциями «самостийности» и стремлениями к неподчинению законам об охране труда и предписаниям инспекции. Раньше государственные предприятия и учреждения совершенно не подлежали надзору фабричной инспекции, и вот отделу охраны труда Наркомтруда и инспекции труда пришлось проделать большую работу, чтобы подчинить своему надзору фактически и все госорганы.

Многие даже весьма ответственные советские работники ясно представляли себе все значение инспекции труда при господстве капиталистов, но теперь, в эпоху диктатуры пролетариата, никак не могли постичь смысла установления контроля за проведением охраны труда, когда у власти стоят представители рабочего класса. Они неоднократно заявляли с претензиями и чувством обиды: «Инспектор труда приходит и ставит нам различные требования, точно мы эксплоататоры, а не советские работники, которым, конечно, и без него достаточно близки интересы охраны труда», и т. д. При этих условиях нашим органам нередко бывало довольно трудно работать, но все же долг инспекции добиваться, чтобы никакие группы трудящихся не были поставлены в исключительное положение, затрудняющее контроль за условиями их труда. Инспектору безразлично, где работает то или другое лицо, является ли учреждение частным или государственным,—моменты, когда права трудящихся нарушаются, одинаково должны находить себе ярого непримиримого

врага в лице инспектора труда. Целый ряд фактов с мест говорил о том, что вначале инспекторам приходилось нередко выдерживать весьма жестокую борьбу и итти на серьезные конфликты на местах, при чем одерживать победу бывало иногда нелегко.

Особенно много неприятностей доставляли инспекторам труда учреждения военного ведомства, учреждения Наркомздрава и Наркомпочтеля, а также и исполкомы, когда дело касалось их аппаратов или непосредственно эксплоатируемых ими предприятий.

Все это заставило нас издать еще 19 марта 1919 года следующий циркуляр:

«В отчетах инспекторов труда систематически появляются указания на несоблюдение законов по охране труда заведующими советскими учреждениями и предприятиями, а равно и на полное игнорирование означенными заведующими указаний и распоряжений инспекции. Инспектора труда, обнаружив подобные закононарушения, обычно ограничиваются пред'явлением требования об их устранении, не принимая к тому никаких более радикальных мер. Настоящим подотдел социальной охраны труда раз'ясняет, что для советских учреждений и предприятий более, чем для частных, обязательно соблюдение всех постановлений по охране труда, и нарушение этих постановлений органами советской власти совершенно недопустимо.

Ввиду изложенного инспекторам труда надлежит строго наблюдать за условиями труда в советских учреждениях и предприятиях, и, в случае нарушений соответствующих постановлений и неисполнения требований инспекции труда, виновные в том заведующие должны привлекаться к судебной ответственности в общем порядке».

Наше законодательство постепенно, шаг за шагом, закрепляло распространение законов по охране труда, а следовательно, и надзор инспекции труда на все виды трудовой деятельности, где применяется наемный труд.

Так, еще 1 февраля 1919 года издано было специальное постановление, гласящее:

«Согласно ст. 1 декрета Совета Народных Комиссаров об учреждении инспекции труда от 18 мая 1918 г., последняя распространяется на всех лиц, занятых какой бы то ни было хозяйственной деятельностью. Между тем, некоторые учреждения и ведомства (Военный Комиссариат, Наркомпуть и др.), как это выясняется из практики инспекторов труда, толкуют вышеуказанный декрет ограничительно и, ссылаясь на свой специальный надзор, совершенно не считаются с указаниями и предписаниями инспекторов труда.

Народный Комиссариат Труда раз'ясняет, что все пользующиеся наемным трудом учреждения и предприятия, кому бы они не принадлежали, подлежат надзору инспекции труда на общем основании, вследствие чего железнодорожные и военные предприятия подчиняются наравне с прочими в области охраны труда общему надзору участковых инспекторов труда, и все из'ятия тех или других видов труда из общей инспекции являются незаконными, а соответствующие удостоверения или раз'яснения недействительными».

А 23 февраля того же года издано было еще одно постановление на ту же тему, где, между прочим, говорится:

«Рабочие и служащие всех заводов, мастерских, складов и парков, принадлежащих военному и морскому ведомствам и нахо-

дящихся в ведении Цепаза, Гау, авиационного управления и иных учреждений этих ведомств, вне зависимости от своего пребывания в положении военнослужащих или откомандированных из рядов Красной Армии, входят в состав соответствующего производственного союза...

Все постановления НКТ и производственного союза, касающиеся вопросов труда, обязательны для указанных ведомств и распространяются на всех рабочих и служащих этих предприятий».

Наконец, после долгих усилий удалось провести через Совет Народных Комиссаров 25 ноября 1920 г. следующее постановление:

«Совет Народных Комиссаров постановил:

1. Распространить действие постановлений Народного Комиссариата Труда в области охраны труда рабочих и служащих на военные предприятия и учреждения.

2. Представить Народному Комиссариату Труда по соглашению с Народным Комиссариатом по военным делам устанавливать из'ятия из этого положения в определенных случаях».

В развитие этого постановления издан был 4 декабря 1920 г. совместный приказ Реввоенсовета Республики и Народного Комиссариата Труда, следующим образом детализовавший вопрос об охране труда в военном ведомстве:

«1. Все постановления Народного Комиссариата Труда, касающиеся вопросов охраны труда (постановления о рабочем времени и порядке применения сверхурочных работ, отпусках, охране женского и детского труда, рабочем дне подростков и т. д.), обязательны для всех подчиненных военному ведомству учреждений и предприятий.

2. Данное положение не распространяется в области продолжительности и распределения рабочего времени на рабочих и служащих от 18-летнего возраста, получающих жалованье по строевому тарифу.

Примечание. Указанное в этом пункте положение не распространяется на малолетних и подростков до 18-летнего возраста и на женщин в период беременности и кормления грудью, к коим применяются все указанные в пункте 1 сего приказа постановления полностью.

3. Инспектора труда, технические и санитарные инспектора, согласно раздела IX пункта 131 Кодекса Законов о Труде, допускаются, каждый раз с надлежащего разрешения комиссара инспектируемого учреждения, во всякое время во все учреждения и предприятия военного ведомства и имеют право требовать проведения мероприятий по охране труда и привлекать их к ответственности через соответствующие органы по принадлежности за несоблюдение законов по охране труда.

Примечание. Обо всех случаях недопущения агентов охраны труда комиссары обязаны дать письменное об'яснение соответствующим агентам охраны труда».

В виду того, что затем рядом приказов военного ведомства был запрещен доступ в военные учреждения и предприятия всякого рода инспектирующих и контролирующих лиц без согласия соответствующего военного начальства, 11 февраля 1921 года был издан по настоянию Центрохрантруда специальный приказ чрезвычайного комиссара складов огнеприпасов и взрывчатых веществ Республики, с распоряжением всем начальникам огне- и взрывскладов и

управляющим порох- и взрывзаводов допускать в склады и заводы представителей Наркомтруда, снабженных соответственными мандатами из своих учреждений, с целью инспектирования складов в отношении постановки дела охраны труда. Точно также 16 октября 1922 года был издан специальный приказ по Реввоенсовету, подтверждающий права инспекции труда беспрепятственно обследовать предприятия военного ведомства.

Во 2-м издании наказа инспекторам труда дана следующая, совершенно ясная и по возможности всеохватывающая формулировка:

«Деятельность инспекции труда распространяется на всех лиц, занятых во всех отраслях труда (как-то: фабрично-заводского, горнопромышленного, транспортного, строительного, сельскохозяйственного, в домашней промышленности, в ремесленных и кустарных заведениях, в государственных учреждениях, торговых предприятиях, в области личных услуг по найму, в концентрационных лагерях и т. д.).

Примечание. Не исключаются и трудящиеся в предприятиях и учреждениях военного ведомства и милитаризованных предприятиях».

Долгое время оставался неразрешенным вопрос об обследованиях инспекторами труда мест заключения. Весьма часто мы встречались с нездоровыми уклонами наших местных органов, когда инспектора хотели целиком и полностью распространить свой надзор, а стало быть и Кодекс Законов о Труде на заключенных. Даже Наркомюст долгое время стоял на близкой к этому позиции. 16 апреля 1923 г. издан был совместный циркуляр Наркомтруда и Наркомвнудела, разрешающий этот вопрос следующим образом:

«1. Труд заключенных нормируется согласно законом установленного режима, и, находясь под наблюдением прокуратуры НКЮ, не является поднадзорным инспекции труда.

2. Инспектора труда имеют свободный доступ в канцелярии мест заключения по своим служебным удостоверениям для осведомления об условиях наемного труда и опроса вольнонаемных служащих и рабочих.

3. Осмотр места заключения испекторами труда допускается только с разрешения Управления местами заключения».

Далее в постановлении ВЦИК от 12 июня 1924 г. о служащих в местах заключения указано, что все трудовое законодательство распространяется на всех служащих, за исключением ничтожного круга лиц высшего административного персонала, приравненных к лицам, несущим действительную военную службу.

Укажу тут же, что хотя наш Кодекс Законов о Труде и распространяется в основном только на лиц наемного труда, но в некоторых случаях наше законодательство об охране труда имеет более широкий обхват. Ниже я буду специально останавливаться на вопросах труда в мелкой и кустарной промышленности. Пока же бегло укажу только,

что, согласно первой же статье Кодекса Законов о Труде, он распространяется в основном и на квартирников, при чем, согласно изданному Совнаркомом в развитие этого пункта постановлению от 2 июля 1923 года, квартирниками считаются лица, выполняющие у себя на дому работу по найму исключительно личным трудом (без применения, в свою очередь, наемного труда, в том числе и труда учеников) и из материалов работодателя. Далее декрет Совнаркома от 26 сентября 1922 года специально говорит об охране труда работающих в промысловой кооперации. Также исключительно важное значение в виду стремления, в особенности со стороны мелких частных хозяйчиков, избегать ненавистного им надзора инспектора труда под предлогом работы у них исключительно родственников (к тому же часто фиктивных) имеет изданное Наркомтрудом 19 февраля 1923 года постановление, на котором я остановлюсь подробнее в специальной главе.

Наконец, укажу еще, что надзор инспекции труда целиком и полностью распространяется также и на работы, носящие временный и сезонный характер, хотя в них часто работает полупролетарское пли даже чисто крестьянское население, и хотя они регулируются рядом специальных постановлений (постановления НКТ—от 23 мая 1923 г. о временных и сезонных рабочих, о лесозаготовках от 12 января 1924 года, о сплавных работах от 12 апреля 1923 года, о торфяных работах от 2 ноября 1922 года). Точно также надзор инспекции распространяется в сельском хозяйстве как на работающих в хозяйствах промышленного типа, так и на батраков трудовых хозяйств, согласно особых правил для каждой из этих групп, на чем я подробнее остановлюсь ниже.

Итак, надзор инспекции труда у нас в СССР весьма широк. Но необходимо всемерно избегать непозволительной ошибки, когда инспектор труда строит из себя какого-то сверх-комиссара, со стороны надзирающего за всеми другими советскими органами и считающего, что только он, как единственный защитник рабочего класса, может и будет проводить охрану труда, в то время, как все остальные советские учреждения и работники только и стараются напасть на беззащитный труд, и что ему самому, со своей стороны, нет дела до производства. Такое положение было бы чревато весьма нежелательными последствиями и является принципиально глубоко неправильным. В настоящий момент охрана труда есть одна из сторон общей советской работы, и перед нами стоит задача не только добиться, чтобы никто не мог и мыслить себе деятельности в какой бы то ни было отрасли хозяйственной жизни помимо охраны труда, но и в свою очередь связать всю деятельность по охране труда с общими задачами советской политики в каждый отдельный момент

развития революции. Мы не чистые «специалисты», не патриоты своей только колокольни, этим мы резко отличаемся от буржуазных работников, которые дорожат только одной какой-либо определенной областью работы и из определенных частных задач или целей создают фетиши, делают себе из них золотого тельца, которому безапелляционно поклоняются. Все наши отдельные конкретные требования всегда увязываются с более высокими целями, с нашими конечными задачами; поэтому общие интересы победы рабочего класса во всем мире, а следовательно, и процветания Советских Республик для нас значительно выше, чем даже самое дорогое нам дело охраны труда.

Мы всегда требуем поэтому, чтобы инспектора труда были в первую очередь хорошими советскими работниками вообще, чтобы они не мыслили себя изолированными от всех остальных частей единого государственного механизма. Мы безоговорочно отказались от того принципа призрачной «независимости» органов надзора в области труда, которым так хвалится буржуазная Европа, и мы смело говорим: не может быть у нас никакой независимой инспекции, она «зависима», но только от одного рабочего класса, она «подчинена», но только великой цели раскрепощения пролетариата. В этом направлении нам приходилось бороться с определенной точкой зрения, поддерживавшейся многими меньшевиками, которая считала необходимым, чтобы инспекция труда стояла вне государственных органов, полагая, что инспекция труда для того, чтобы быть действительно авторитетной и дееспособной, должна быть от власти совершенно независимой. По мнению некоторых меньшевиков, она должна была быть создана внутри «независимых» от советов профессиональных союзов и стоять совершенно изолированно без всякой связи с советскими органами. Эта точка зрения понятна для тех, кто утверждает, что только одни профессиональные союзы действительно охраняют интересы рабочего класса, а советское государство есть только своего рода предприниматель новой формации по отношению к пролетариату. Но так как мы знаем, что все советские органы суть органы власти того же рабочего класса, то совершенно естественно, что инспектор труда должен действовать не извне, прикрывшись подозрительной тогой «независимости», но изнутри, считая себя одним из членов общей советской семьи. И это не мешает ему проводить охрану труда, действуя беспощадно по отношению ко всем органам, не выполняющим существующего законодательства или вообще явно нарушающим интересы трудящихся. И пускай ругают инспектора чиновником, зависящим от начальства, мы не только не стыдимся этого, но даже гордимся тем, что впервые органы охраны труда безоговорочно связали себя со всей борьбой рабочего класса, а стало быть и со всей деятельностью органов совет-

ской власти и ее политикой, хотя бы иногда и имелись кажущиеся противоречия между ней и работой по охране труда.

Сравнительно еще недавно 3 Всесоюзное совещание по охране труда (15—18 марта 1924 г.), в виду того, что это положение должно быть постоянно вновь и вновь подтверждаемо, высказалось следующим образом в одном из пунктов по моему докладу:

«Совещание подчеркивает, что работа по охране труда ни в коем случае не должна мыслиться изолированно от общих очередных задач советской власти, рабочей и профессиональной политики (как, например, задачи восстановления народного хозяйства, безработица, проблемы закрепления женщины в производстве, труда подростков), которые должны постоянно учитываться во всей практической деятельности органов НКТ».

Соответственно различным функциям охраны труда у нас организованы три основных вида органов надзора— инспекция труда, техническая и санитарная. Вызывается это тем, что все содержание охраны труда, как охраны жизни и здоровья рабочих, распадается собственно на три группы вопросов, и вся работа должна вестись в трех направлениях. Чем лучше поставлены машины, чем безопаснее они устроены, чем больше ограждены двигатели, передаточные и исполнительные механизмы, чем лучше следят за тем, чтобы не случалось взрывов паровых котлов, тем, конечно, больше защищены жизнь и здоровье рабочих. Это есть дело техники безопасности. Естественно далее, что чем лучше поставлено с точки зрения гигиены и санитарии предприятие, чем чище помещение для рабочих, чем больше в нем воздуха и света, чем меньше выделяется в связи с работой пыли и всяких вредных газов, тем опять-таки больше защищено здоровье рабочего, и поэтому и эта область профессиональной гигиены и промышленной санитарии составляет неразрывную часть охраны труда. И, наконец, остается еще широкая область работы— организация и правильная постановка всей охраны труда, умелое использование для этой цели специалистов, надзор за выполнением основных декретов и всех законов по охране труда, преимущественно правового характера, инициативная роль в разработке целого ряда мероприятий и творческое содействие постоянному усовершенствованию, исправлению и углублению трудового законодательства, вовлечение широкой рабочей массы в охрану труда, проведение соответствующих принципов охраны труда в профессиональных организациях и в различных органах народного хозяйства и т. п. Эти задачи являются предметом ведения собственной рабочей, выборной, инспекции труда.

На разборе внутренних взаимоотношений между собой всех этих органов я остановлюсь несколько позже, а сейчас

коснусь только вопроса о взаимоотношениях инспекции труда с отделами труда. На местах иногда наблюдались, особенно в первое время, недоразумения и столкновения на этой почве. Инспектора труда иногда обнаруживали тенденцию чувствовать себя совершенно самостоятельными. Им казалось тесно в рамках отделов труда, они стремились подчас к тому, чтобы чувствовать себя органами вполне автономными. Это, конечно, абсолютно нездоровый уклон. Старые фабричные инспектора были действительно чиновниками, не связанными ни с какими местными организациями, ведущими всю работу исключительно за свой страх и риск. Сейчас этого быть не может. Инспектора труда должны быть на местах самым тесным образом связаны с профессиональным движением и соответствующими государственными (советскими) органами, и поэтому участковые инспектора труда должны быть неразрывной основной частью губернских отделов труда, а старшие уездные инспектора труда, заменившие собой прежних заведующих уездными отделами труда, должны ясно чувствовать свою тесную и нерезрывную связь с местными уисполкомами.

В своей деятельности инспектора труда руководились сначала наказом, изданным 10 июня 1918 года. Этот наказ, однако, достаточно быстро устарел. Революция, по словам Маркса, представляет собою локомотив истории, несется вдобавок с непостижимой быстротой, и поэтому в революционную эпоху всякие инструкции и наказы быстро сами себя изживают. 15 декабря 1919 года, после выделения самостоятельного отдела охраны труда увидел свет новый наказ, разработанный значительно ранее, но по случайным условиям долго не утверждавшийся; наконец, радикально переработанное третье издание наказа появилось в октябре 1923 года, а в декабре 1925 года издано было четвертое издание его.

В основу построения инспекции труда был положен территориальный принцип. Это значит, что каждый инспектор должен иметь определенный участок, в пределах которого его надзору подчиняются все предприятия и учреждения. Этот принцип оказалось, однако, невозможным проводить до конца в чистом виде. Территориальность имеет целый ряд выгод, которых нельзя отрицать, и отступать в целом от этого принципа я лично считал бы большой ошибкой. Правильно поставить охрану труда можно только в том случае, если все трудящиеся данного района будут знать одно определенное лицо, к которому они должны обращаться. С другой стороны, если каждый инспектор будет связан только с одной определенной группой трудящихся [1]), изучит хо-

[1]) Такая реорганизация инспекции по отдельным профсоюзам—под именем производственной инспекции—усиленно защищалась рядом ответственных товарищей в 1921 году, но потерпела жестокое поражение на IV Всероссийском с'езде профсоюзов. (Выступление на секции охраны труда и пленуме с'езда тов. Маркуса и др.)

рошо все условия труда только одного производства, то он невольно скоро станет слишком большим патриотом своего отечества, и его кругозор при этом значительно сузится. В результате, при такой системе организации инспекции, мы достигли бы полнейшей дезорганизации и полного отсутствия единообразия в проведении охраны труда различных производственных и профессиональных групп рабочих. В одном участке, но на разных фабриках далеко не однородно разрешались бы совершенно аналогичные вопросы. Далее, территориальная система надзора сильно приближает инспектора к обслуживаемым им элементам, так как при организации инспекции по производственному принципу одному инспектору пришлось бы обслуживать участки такой величины, в которых от самого рабочего до инспектора была бы «дистанция огромного размера», одному лицу надо было бы осуществлять надзор на расстоянии нескольких десятков и даже сотен верст от места своего постоянного пребывания. Наконец, мы хотим всеми средствами бороться со всякими синдикалистскими методами организации и с питающими эти иллюзии формами, так как мы считаем абсолютно недопустимым, чтобы только железнодорожники ведали железнодорожным делом, текстильщики считали себя единственными хозяевами текстильной промышленности и т. п. Сознательные представители пролетариата всегда понимали, что интересы рабочего класса выше отдельных профессиональных и даже производственных групп его, и поскольку у нас сейчас в России весь пролетариат в целом в лице центральных организаций своих профессиональных об'единений и Советской власти ведет всю экономическую и социальную политику государства, и в области охраны труда также нужна общая, единая твердая линия, далекая от всяких цеховых уклонов, и постоянно носящая общегосударственный характер. Все эти неудобства устраняются путем территориального строения инспекции, избираемой не отдельными профессиональными союзами, а их об'единениями (губпрофсоветами и упрофбюро).

Но в мире нет ничего абсолютного, и не может быть идеальных рецептов, одинаково пригодных для всех условий и для каждого момента. Точно так же и принцип участковой (территориальной) инспекции, конечно, не всегда и не при всех условиях применим, и мы не боимся открыто отступить от него тогда, когда это представляется единственно целесообразным, ибо для нас не существует старого римского правила юристов—«да погибнет мир, но да здравствует юстиция». Мы не можем сказать: пускай остаются десятки, сотни тысяч необслуженных пролетариев в угоду лишь голому принципу стройности нашей организационной системы. И мы постоянно искали в процессе организации нашего аппарата

по охране труда различных организационных форм и поправок к общей схеме.

В первые годы после издания декрета об инспекции труда имелось еще много таких углов, особенно в глухой провинции, которые за все время революции ни разу не видели инспектора труда и вовсе не знали, что такое надзор за проведением в жизнь законодательства по охране труда. Об'ясиялось это тем, что при малом количестве инспекторов, совершенно недостаточном для обслуживания всех рабочих, целый ряд отраслей труда естественно вынужден был остаться стоять на заднем плане. Летом 1919 года, вместо полагающихся по штатам в Советской России того времени 700 инспекторов труда, было избрано их только 250. И так как при таком значительном недоборе кадров инспектора труда к тому же еще выбирались обычно из среды передовых индустриальных рабочих (тогда около 85 процентов работающих принадлежало к текстильщикам и металлистам), то, конечно, они невольно центр тяжести всей своей работы направляли исключительно на фабрично-заводскую промышленность. И об'ясиялось это далеко не только личными их симпатиями и склонностями, но и тем, что эта работа значительно легче, чем в мелкой кустарной промышленности, ее формы и методы были гораздо раньше разработаны и связаны с обще-профессиональной деятельностью инспекторов. Кроме того, в фабрично-заводской промышленности работают главные массы наиболее сознательного и наиболее организованного пролетариата, и обыкновенно старые рабочие крупных фабрик прежде всего сами требовали вмешательства инспектора в условия их труда, между тем как «безмолвная скотинка», которая работает вне фабрик и заводов, разбросанная по мастерским и мелким хозяйчикам, обычно сама своего голоса не поднимала. Всего только через год после создания инспекции труда, весной 1919 г., нам пришлось признаться, что инспекция труда в старых формах своей организации далеко не охватила всех видов труда, и взятая нами на себя задача распространить ее надзор на всех трудящихся оказалась фактически невыполненной.

И так как органы рабочего класса тем и отличаются, что они не боятся открыто провозглашать и затем исправлять свои собственные ошибки, то мы это открыто и признали и решили, что необходимо создать еще специальные формы особой инспекции для обслуживания невольно остававшихся доселе в стороне от нашего фактического надзора элементов пролетариата. Этим и об'ясняется появление «Положения о в н е у ч а с т к о в о й инспекции некоторых особых отраслей труда», изданного летом 1919 г. Имеются целые отрасли народного хозяйства, которые отличаются особыми формами своей организации и характера труда. Прежде всего этим условием является распыленность трудящихся. Есть

такие профессии или целые отрасли труда, в которых рабочие по самому существу работы не могут быть сконцентрированы в отдельных крупных предприятиях, но разбросаны мелкими группами, а иногда даже единицами по тысячам мест работы, которые даже при самом хорошем государственном аппарате обычно правильно учтены быть не могут. Помимо того, в других отраслях труда, где распыленность не достигает столь резких проявлений, имеют место совершенно своеобразные, типичные только для них условия труда, абсолютно непохожие на таковые индустриального фабричного рабочего. Укажем, например, на труд железнодорожников или работающих в водном транспорте. Тут значительному большинству профессий приходится работать на пароходе или в поезде, так что самое место работы находится в беспрестанном движении, и характер работы уже по одному этому резко отличен от фабрично-заводского. Тут люди постоянно меняют место своего пребывания и своего труда: сегодня только работал на одном паровозе или судне, завтра на другом. Работы никак не уместишь в 8-часовые рамки, да и отдых приходится проводить не у себя дома, без возможности полностью им распоряжаться. Или еще пример; условия работы строительных рабочих также полны особого своеобразия: там тоже рабочий сегодня готовит материал, завтра он уже на высоких лесах, послезавтра его переводят на постройку железнодорожного полотна, и каждый раз новое положение, новые задачи, новые опасности. Никакой статистикой точно не определить тут ни числа рабочих, ни их распределения, потому что все, что было абсолютно верным для сегодняшнего дня, совершенно другим представляется завтра. Остановимся еще на таком темпом углу наших социальных отношений, какой представляет собой труд домашней прислуги. Тут, конечно, условия работы уже совершенно не поддаются точному определению, и здесь мы встречаемся с самыми отсталыми формами отношений работника к работодателю, ибо труд домашней прислуги, услуживающей отдельному лицу, это один из немногих остатков верварских времен рабства, когда один человек работал непосредственно на другого. И условия труда здесь обычно наиболее тяжелы. Труд прислуги совершенно не урегулирован, никто его не считает особенно серьезным или вредным, и все наши нормы по охране труда обычно для сферы домашних услуг являются недостижимым идеалом. Тут и 8-часовой рабочий день совершенно не проведен, да и провести его здесь не так просто вследствие специфических условий труда прислуги, живущей всегда при хозяевах, а вековая забитость и обычная темнота еще более облегчают возможность ее безнаказанной эксплоатации. Все приведенные факторы затрудняют самую возможность действительно серьезной постановки надзора, и обычно общий территори-

альный инспектор труда, знакомый только с условиями труда, жизни и быта фабрично-заводского пролетариата и весь погруженный в эту основную сторону своей работы, фактически совершенно не охватывает своей деятельностью перечисленные выше распыленные или специфически организованные виды труда.

Основной список тех групп трудящихся, которые должны были обслуживаться внеучастковой инспекцией труда, приведенный в указанном выше положении о ней, охватывал собою рабочих транспортных, строительных, сел.-хозяйственных, торговых и почтово-телеграфных служащих, прислугу, кустарей, ремесленников и работающих на дому. Издавая этот перечень, мы вместе с тем считали, что на местах может оказаться, что имеются еще виды труда, которые необходимо выделить для специального надзора внеучастковой инспекции, но которые не попали в список, так как они не распространены по всей стране, а имеют узко местный характер. Таковы, например, рабочие лесных, соляных промыслов, рыболовы, бурлаки и т. п. группы и отдельные кустарные промыслы (сапожно-валяльное, овчино-шубное, металлическое и т. д.). И положение предоставляло право каждому местному отделу труда, совместно с соответствующим профсоюзом и с утверждения Наркомтруда, устанавливать и для этих групп надзор внеучастковой инспекции. В дальнейшем для каждого из основных видов внеучастковой инспекции Наркомтрудом было выработано особое положение.

После того дополнительно была создана еще внеучастковая инспекция труда для горнорабочих и для грузчиков. Кроме того, в целях облегчения на местах постановки дела охраны труда работающих вне фабрично-заводских предприятий учреждена была (в феврале 1921 г.) специальная внеучастковая инспекция труда неиндустриальных служащих, обслуживающая союзы совработников, питания, искусств, просвещения и медикосантруд. Далее было установлено, что инспектора труда нарсвязи при своем об'езде глухих углов обслуживают не только почтово-телеграфные, но и лечебные и ветеринарные учреждения.

Как же мыслилась организация этой внеучастковой инспекции? Для некоторых видов труда создавалась своя специальная, своего рода «производственная инспекция»: для железнодорожников, для водников, для почтово-телеграфных служащих, для строительных рабочих выделялись специальные инспектора, которые избирались соответственным профсоюзом и изымались из общего надзора территориальных инспекторов. Они работали при местном отделении своего союза, руководясь всеми его указаниями и получая от него необходимые инструкции, но в то же время эти инспектора нисколько не изымались и из общей системы наших государственных органов охраны труда. Согласно

положению, они утверждаются Народным Комиссариатом Труда и руководятся всеми его общими положениями, указаниями и инструкциями. Они работают при местных отделах труда под их непосредственным контролем, и вся разница между ними и общей инспекцией заключается лишь в том, что, так как они обслуживают одну только специальную область, то, помимо общего руководства органов Наркомтруда, они не порывают прямой организационной связи и со своим производственным союзом. Все эти инспектора ведут свою работу согласно общему «Наказу инспекции труда», по, кроме того, они в своей деятельности следуют еще специальным инструкциям, вырабатываемым Народным Комиссариатом Труда совместно с центральным комитетом соответствующего профессионального союза. Затем на местах внеучастковые инспектора труда входят в общее об'единение местных инспекторов, посещают их собрания и с'езды, разрешают совместно с ними возникающие в практической работе сомнения. Местные органы охраны труда отделов труда в праве делать внеучастковым инспекторам предписания, указания и требования, не выходящие за пределы их компетенции. Мало того, в тех случаях, когда случайные обстоятельства или чисто-местные условия работы требуют, чтобы, например, железнодорожный или другой внеучастковый инспектор взял на себя временно часть общей работы по охране труда, такой инспектор, конечно, не может от этого отказаться, если это действительно вызывается острой необходимостью и может быть проведено без особого ущерба для его основной работы.

Надзор же за условиями труда всех остальных перечисленных выше мелких распыленных профессий, для которых не устанавливалось особых внеучастковых инспекторов по профсоюзному признаку, должен был выполняться одним общим внеучастковым инспектором, называющимся «специальным инспектором труда мелкой промышленности». По положению, в каждой губернии должен был быть, по меньшей мере, один такой специальный внеучастковый инспектор. Само собою разумеется, что одному лицу совершенно непосильно было бы самому действительно инспектировать труд всех разобранных выше распыленных групп трудящихся. И его задача, согласно положению, заключалась только в том, чтобы способствовать фактическому осуществлению этого надзора во всей губернии, используя для этой цели общих участковых инспекторов труда. Положение указывает, что такой инспектор сам фактически осуществляет надзор только в пределах губернского центра, где особенно много всяких кустарей, ремесленников, прислуги и т. д., во всех же уездах он только инструктирует соответствующим образом участковых инспекторов и руководит в этой части их работой, выполняя это путем об'езда уча-

стков, ознакомления с постановкой работы внеучастковых инспекторов, их отчетностью и т. д. Положение указывало еще, что там, где на местах выясняется в том действительная необходимость, предоставляется право местному и губернскому отделам труда, по соглашению с соответствующим профессиональным союзом и с утверждения Народного Комиссариата Труда, увеличивать число внеучастковых инспекторов в пределах, однако, общих штатов инспекции труда на губернию.

Внеучастковые инспектора труда мелкой промышленности должны были избираться и утверждаться в общем порядке, но для того, чтобы они были теснее связаны с обслуживаемыми ими группами, они избирались из кандидатов, выставляемых заинтересованными союзами подлежащих их ведению профессий (союзы совработников, искусств, просвещения, медикосантруд и народного питания и общежитий).

В виду того, что на местах неоднократно бывали трения между внеучастковыми инспекторами и губохрантрудами на почве недостаточно тесной увязки в работе, еще 10 февраля 1921 года Центрохрантрудом издан был детальный циркуляр, устанавливающий более точно взаимоотношения внеучастковых инспекторов как к отделам труда, так и к губернским и центральным органам соответствующего профсоюза.

Постепенно, однако, жизнь стала показывать, что одними только инструкциями и указаниями о необходимости полного подчинения внеучастковых инспекторов труда губохрантрудам ограничиться нельзя. Во время пребывания органов охраны труда в губпрофсоветах чуть ли не каждая профорганизация стремилась иметь в каждой губернии, а иногда чуть ли и не в уезде своего отдельного инспектора. Сначала (еще до перехода инспекции из отделов труда в профсоюзы) эта тенденция вызвала даже в рядах, если можно так выразиться, «менее устойчивых» работников охраны труда своего рода «уклон» в сторону замены территориального принципа построения инспекции труда принципом производственным. С этим выступил тов. Маркус на секции охраны труда и на пленуме IV Всероссийского с'езда профсоюзов в мае 1921 года, где, однако, эта идея «производственной инспекции» торжественно провалилась. Однако отрыжка этого «уклона» долго еще чувствовалась на местах. Весьма резко против такого «растаскивания» инспекции высказалась II Всесоюзная конференция по охране труда (ноябрь 1921 г.), на основе решений которой 23 января 1921 года был издан специальный циркуляр ВЦСПС.

Согласно этому циркуляру строительная инспекция была сохранена лишь на ленточных работах, а во всех остальных местах была уничтожена; инспекция труда горнорабочих

была также уничтожена, уничтожена была специальная инспекция рыбных промыслов, индустриальных служащих, частной торговли, сокращена была (до 1 инспектора на губернию) инспекция сельского хозяйства и народной связи. Некоторое время еще и после возвращения Центрохрантруда в НКТ отдельные союзы содержали за свой счет (согласно согласованного с НКТ циркуляра ВЦСПС, опубликованного 22 июня 1922 года) дополнительных сверхштатных инспекторов труда, которые по существу не являлись даже и внеучастковыми, а помогали общей инспекции в отношении обслуживания определенной группы рабочих. Однако вскоре ВЦСПС, на основании специального постановления президиума от 16 октября 1923 года, особым циркуляром от 26 октября 1923 года предложил местным союзам эту инспекцию ликвидировать, ибо в современных условиях абсолютно недопустимым является смешивать функции профсоюзных организаций с чисто государственными органами и в виду того, что финансы союзов не позволяют содержания за их счет части госаппарата.

Вместе с тем жизнь неумолимо требовала дальнейшего сжатия и сокращения аппарата инспекции труда. В результате внеучастковая инспекция, как таковая, постепенно отмирала на местах из-за недостаточного ее финансирования и недостаточного внимания к ней губохрантрудов, часто чувствовавших лишь отрицательные стороны ее существования. Центрохрантруд, учитывая это обстоятельство, не считал возможным мерами искусственного нажима сверху поддерживать это падающее уже здание и постепенно ликвидировал все виды ее, за исключением двух основных видов, где внеучастковая инспекция является безусловно необходимой и абсолютно неизбежной. Эти два вида внеучастковой инспекции (путей сообщения и сельского хозяйства) НКТ даже, наоборот, все время неуклонно развивал, совершенствовал и укреплял. Кроме того, осталась в довольно-таки прозябающем состоянии еще особая инспекция строительных рабочих (в количестве 9 человек в губерниях с наибольшим масштабом строительства).

Циркуляром Центрохрантруда от 14 июня 1924 года, согласованным с ЦК профсоюза строителей, надзор за условиями труда строительных рабочих на путях сообщения передан был внеучастковой инспекции путей сообщения. И теперь надзор за работами на новостроющихся линиях, не вошедших в эксплоатацию, и на линиях частного пользования осуществляется участковой инспекцией труда или внеучастковой инспекцией строительных рабочих. По мере же перехода дорог в эксплоатацию надзор за ними принимает инспекция труда путей сообщения. Согласно этому циркуляру, в области надзора за условиями и распорядком работ инспекция труда путей сообщения должна руководство-

ваться, помимо общего законодательства о труде, соответствующим коллективным договором и согласовывать свои более значительные требования с местными органами профсоюза строительных рабочих. Освещу несколько детальнее организацию внеучастковой инспекции путей сообщения и сельского хозяйства.

Инспекция путей сообщения действует сейчас на основе положения от 10 июля 1922 года. Привожу некоторые основные, принципиально важные моменты из этого положения.

Инспекция труда путей сообщения находится под непосредственным руководством Народного Комиссариата Труда и его областных органов.

Губернским и уездным отделам труда инспекция труда путей сообщения непосредственно не подчинена, но работает с ними в постоянном контакте и под общим их контролем.

Руководство инспекцией труда путей сообщения Наркомтруд осуществляет через состоящего при отделе охраны труда Наркомтруда и ему непосредственно подчиненного главного инспектора труда путей сообщения.

Компетенция главного инспектора труда распространяется на всю территорию Российской Федерации, включая все автономные и союзные Советские Республики.

Руководство аппаратом инспекции труда путей сообщения на местах осуществляют старшие окружные и старшие дор. инспектора труда.

Кандидатура главного и старших окружных и дорожных инспекторов труда выдвигается соответствующими органами профессионального союза работников жел.-дор. и водного транспорта и утверждается Наркомтрудом. Кандидатуры старших инспекторов труда, кроме того, согласуются с областными или местными органами Наркомтруда.

Специальная техническая и санитарная инспекция назначается НКТ или Уполнаркомтруда преимущественно из кандидатов, рекомендуемых союзом.

В отношении общих принципиальных вопросов по охране труда и направления общей линии работы по надзору инспекция труда согласует всю свою работу с местными охрантрудами отделов труда.

На обязанности старших дорожных инспекторов труда лежит наблюдение за тем, чтобы инспектора труда, технические и санитарные, поддерживали постоянный тесный контакт с Губернскими отделами труда и общетерриториальной инспекцией труда—путем участия в заседаниях по охране труда, губернских конференциях инспекторов труда, представления ежемесячного устного отчета Губохрантруду той губернии или области, к которой данный инспектор приписан или в пределах которой он работает, а также участия в общих кампаниях и т. п.

Губернские отделы труда все поручения, касающиеся деятельности на транспорте, должны давать инспекторам труда путей сообщения только через старших инспекторов.

Лишь в исключительных случаях Губохрантруд может сделать инспектору самостоятельные предписания, немедленно доведя об этом до сведения соответствующего старшего инспектора труда.

Инспекция труда путей сообщения распространяет свой надзор:

а) на все предприятия, учреждения и всех частных лиц, работающих в полосе отчуждений железной дороги, независимо от подведомственности;

б) на все предприятия и учреждения, хотя бы расположенные вне полосы отчуждения, но находящиеся в ведении НКПС и непосредственно относящиеся к транспорту;

в) на все суда, плавающие по внутренним водным путям и находящиеся в портах как морских, так и речных и озерных;

г) на все предприятия и учреждения, расположенные на береговой полосе и непосредственно относящиеся к водному транспорту.

Что касается размежеваний между сферами компетенции инспекции путей сообщения и общей участковой инспекции, то она определяется в основном, согласно резолюции секции охраны труда IV Всероссийского с'езда отделов труда (1923 г.), следующим образом:

Все предприятия и учреждения, подчиненные НКПС или относящиеся к его ведению, расположенные вне полосы отчуждения (или вне береговой полосы или территории порта), обслуживаются соответствующими инспекторами труда губернских отделов труда.

Исключение составляют нижеследующие предприятия: водокачки, нефтекачки, вспомогательные ремонтные мастерские, правления и управления дорог, областей и округов и линотделов, городские станции, базосклады; все подобные предприятия и учреждения обслуживаются инспекцией труда путей сообщения и в том случае, если эти предприятия расположены вне полосы отчуждения.

Детальное размежевание производится по соглашению старшего инспектора труда путей сообщения с Губохрантрудом.

Все предприятия в полосе отчуждения (береговой), хотя бы и не принадлежащие НКПС (безусловно) обслуживаются инспекторами труда путей сообщения.

Вместе с тем циркуляром 10 ноября 1923 года отдел охраны труда НКТ СССР указал, что в некоторых случаях губотделы труда могут поручать инспекторам труда путей сообщения надзор за изолированными предприятиями, лежащими близ линии железной дороги или водного пути, если обслуживание их губернской инспекцией затруднительно из-за значительного расстояния от уездного или окружного центра.

Точно также требующие срочного обследования несчастные случаи на путях сообщения, на которых не может быть вызван соответствующий инспектор труда путей сообщения, могут быть обследованы территориальным инспектором с немедленным доведением до сведения интрудпути о принятых срочных мерах.

Постановлением НКТ СССР от 7 февраля 1924 года к инспекции путей сообщения перешло от Губохрантрудов право предварительного надзора (см. ниже) и ряд других

прав (вроде разрешения некоторых отступлений от действующего законодательства) на территории ее ведения.

Сельско-хозяйственная инспекция действует и по сию пору на основе непересмотренного еще с 1920 г. положения.

Согласно последнему, инспекция труда сельско-хозяйственных рабочих распространяется в первую очередь на всех лиц, занятых по найму на сельско-хозяйственных работах (в земледелии, садоводстве, огородничестве, животноводстве, пчеловодстве, рыболовстве и в лесном деле), независимо от того, в чьем бы ведении последние не находились—государственном, общественном или частном.

Внеучастковые инспектора труда сельско-хозяйственных рабочих работают под непосредственным руководством местного подотдела охраны труда и в ближайшем контакте с местными отделениями профсоюзов; инспектора труда сельско-хозяйственных рабочих принимают постоянное участие в совещаниях органов местной инспекции труда. В виду того, что инспектора труда сельско-хозяйственных рабочих по значительному протяжению районов своей деятельности большую часть своего времени должны находиться в раз'ездах, текущий надзор за условиями труда на сельско-хозяйственных работах в отсутствие сельско-хозяйственного инспектора ведется местным территориальным инспектором, при чем последний по всем вопросам, касающимся специфических условий труда сельско-хозяйственных рабочих, инструктируется сельско-хозяйственным инспектором.

Долгое время инспекция сельского хозяйства была у нас в сравнительном загоне. Только в конце 1922 года на нее стали обращать должное внимание, при чем раньше всего это сказалось, естественно, на Украине, где была организована впервые должность главного сельско-хозяйственного инспектора. Только в конце 1923 года была утверждена аналогичная должность Главинсельхоза (Главного Инспектора Сельского и Лесного хозяйств в РСФСР, а затем и в СССР). Согласно утвержденного НКТ СССР 23 декабря 1923 года положения о нем, в задачи главного инспектора труда входят:

а) организация и руководство надзором по охране труда сельско-хозяйственных и лесных рабочих через внеучастковых инспекторов труда сельского хозяйства, а где таковых нет, через местных участковых инспекторов;

б) собирание и изучение материалов по вопросам труда и быта сельско-хозяйств. рабочих и подготовка проектов постановлений по охране труда (в государственных, общественно-кооперативных и частных хозяйствах);

в) предварительное рассмотрение возбуждаемых хозорганами вопросов об отсрочке, применении или изменении действующих норм по труду в применении их к сельскому и лесному хозяйству.

Взамен устаревшего уже сейчас положения 1920 года, сельско-хозяйственные инспектора фактически руководятся циркуляром Центрохрантруда от 9 января 1924 года. Общий

об'ем деятельности инспекции определяется следующим перечнем видов применения труда:

а) приписные и арендные хозяйства, эксплоатируемые государственными, общественными и частными организациями и лицами;

б) совхозы сельтрестов, Цувоенпромхоза, Главпрофобра, агрослужб железных дорог, Земуправлений и т. п.;

в) совхозы, эксплоатируемые Спирттрестом;

г) свеклосахарные сельские хозяйства;

д) виноградные хозяйства;

е) агробазы, племрассадники и семрассадники;

ж) опытные станции;

з) конские заводы;

и) садоводство и огородничество;

к) пчеловодство, птицеводство, кролиководство и рыболовство;

л) молочные фермы;

м) лесонасаждение и лесохрана;

н) мелиоративные работы;

о) тракторные отряды;

п) отряды по борьбе с вредителями;

р) наемный труд в крестьянском хозяйстве.

В целях предоставления внеучастковым инспекторам труда сельского и лесного хозяйства фактической возможности обслуживать наиболее важные предприятия, в непосредственное ведение внеучасткового сельско-хозяйственного инспектора труда включаются лишь хозяйства, наиболее значительные по размерам и числу работающих в них, при чем установление сети сельско-хозяйственных предприятий должно производиться по согласованию с губотделом труда и союзом, исходя из фактической возможности посещения их в сельско-хозяйственный период. При этом безусловно подлежат включению в сеть трестированные предприятия и предприятия, находящиеся в непосредственном ведении центральных учреждений.

Все остальные предприятия должны обслуживаться соответствующими участковыми инспекторами труда и включаются губотделом труда в план их работы. Приписка и порядок обслуживания их согласуются с губотделом союза.

В губерниях, где штатной должности внеучастковой инспекции труда в сельском и лесном хозяйстве по штату не полагается, все предприятия и лесничества распределяются между участковыми инспекторами труда и включаются губотделом труда в план их работы.

Сельско-хозяйственный инспектор может, по согласованию с соответствующим участковым инспектором, передавать последнему контроль за выполнением предписаний сельско-хозяйственного инспектора, согласно ревизионному акту. В случае невозможности выполнения этих поручений участковым инспектором труда, вопрос окончательно разрешается (по инициативе заинтересованного инспектора) Губохрантрудом.

В случаях экстренных вызовов инспектора труда в предприятия, входящие в сеть подведомственных внеучастковому сельско-хозяйственному инспектору, и невозможности для сельско-хозяйственного инспектора срочно выехать по вызову—Губохрантруд поручает соответствующему участковому инспектору труда посетить это предприятие. Участковый инспектор обязан выехать на предприятие, подлежащее ведению сельско-хозяйственной инспекции также в случае обращения к нему рабочих, при невозможности вызова сельско-хозяйственного инспектора.

Губохрантруд может поручить внеучастковому инспектору труда сельского хозяйства произвóдить обследования тех или иных предприятий, не подлежащих ведению сельско-хозяйственного инспектора, но лежащих на пути его разъездов.

Все акты, касающиеся обследования предприятий сельского и лесного хозяйства участковыми инспекторами, просматриваются внеучастковыми сельско-хозяйственными инспекторами.

По вопросам санитарных условий труда и вопросам техники безопасности внеучастковый сельско-хозяйственный инспектор труда привлекает соответствующего технического и санитарного инспектора.

Сейчас в связи с усилением внимания вообще к условиям труда в сельском хозяйстве, о чем будет итти речь подробнее ниже, роль сельско-хозяйственной инспекции труда весьма возрасла, и этому институту мы придаем весьма серьезное значение в деле укрепления связи между рабочим классом и крестьянством и усиления удельного веса Советской власти в деревне.

Остановлюсь еще несколько на штатах инспекции труда. Сначала мы шли в области определения числа их ощупью, считаясь с возможностью значительных ошибок и необходимостью внесения в дальнейшем значительнейших корректив. Первые штаты (на 1918 год) в числе 250 человек были составлены совершенно умозрительно, на основании поверхностного, приблизительного учета количества и распределения рабочего населения по отдельным губерниям. Предполагалось, что данные с мест помогут создать в дальнейшем штаты, действительно соответствующие потребностям жизни. Предложено было циркулярно всем губотделам труда представить свои соображения о необходимом числе инспекторов. К сожалению, однако, места откликнулись на этот призыв весьма слабо. И следующие штаты на 1919 год мы составили снова на основании теоретических выкладок и некоторых предпосылок, может быть, снова далеко не вполне удовлетворительных, но все же более планомерных, чем впервые, летом 1918 года. К определению потребного числа инспекторов подошли мы следующим образом. При

старой фабричной инспекции один инспектор приходился в среднем на 20—25 тысяч рабочих. Мы прежде всего решили, что необходимо резко уменьшить число рабочих, падающих на одного агента надзора. Исходя из того, что число число членов профессиональных союзов равнялось к этому времени приблизительно 3½ миллионам и предполагая, что число не попавших в союзы лиц наемного труда составляло 30—35%, мы определили число подлежащих надзору инспекции труда приблизительно в 5.000.000 человек. Считая, что на каждого инспектора может быть возложено в среднем не более 8 тысяч рабочих, мы и вывели штаты приблизительно в 650 инспекторов. При распределении их по губерниям нельзя было, однако, установить штаты чисто механическим путем, но приходилось учитывать и целый ряд побочных обстоятельств. Ясно, что губерния с весьма разбросанными мелкими фабричными предприятиями не так легко может обслуживаться, как другая, где несколько крупных сконцентрировано в одном месте. Там, где предполагалось обслуживать большое количество рабочих, работающих изолированно, в мелких мастерских, кустарных промыслах и т. д., мы увеличивали количество инспекторов, там мы давали одного инспектора на 4.000—5.000 рабочих вместо 8.000. В то же время необходимо было считаться и с тем, что есть отдельные заводы, на которых работает до 10 тысяч рабочих, а также и с условиями сообщения в таких, например, отдаленных и малонаселенных губерниях, как Вологодская и Архангельская.

Установив таким образом точное количество инспекторов для каждой отдельной губернии, мы, однако, не считали возможным произвести тут же в центре и распределение губерний на участки. Это можно было правильно проделать только на местах, зная хорошо распределение промышленности, ее характер и различные местные особенности. Поэтому точное установление участков предоставлено было губернским отделам труда по заключению уездных отделов и по согласованию с крупными профессиональными союзами. При этом давались указания, чтобы резиденция инспекторов определялась не одними административными соображениями, а, главным образом, возможностью правильной постановки охраны труда, т.-е. в первую очередь центрами скопления значительных масс рабочих, ибо нами указывалось также, что весьма желательно, чтобы, при наличии в губернии особо крупных заводов, инспектор жил непосредственно при таковых, а в столицах, где есть деление городов на районы со своими советами, и инспектора труда должны распределяться порайонно.

В дальнейшем штаты наши менялись довольно резко. Вначале они непрерывно росли, достигнув своего максимума во время пребывания в ВЦСПС в 1921 году (около 2.000

по РСФСР). Затем с переходом в Наркомтруд началось их постепенное сокращение, давшее в течение какого-либо одного года сокращение почти вдвое (надо тут же отметить, что, собственно говоря, не столько уменьшалось фактическое число инспекторов, сколько сокращались бумажные, весьма часто совершенно незаполненные штаты). При этом наши штаты сейчас максимально согласуются с административным делением Республики. К началу 1925 г. общее число работавших инспекторов труда представлялось в следующем виде:

Таблица 34.

Количество инспекторов труда в СССР.

Участковая инспекция.	
По РСФСР и Белоруссии	740
„ Украине	139
„ Закавказью	66
„ Узбекской ССР	20
„ Туркменской ССР	8
Внеучастковая инспекция.	
Инспекция Рабземлес по всему СССР	88
Инспекция труда путей сообщения по всему СССР	205
Итого	1.266

Если считать, что по последним расчетам у нас имеется около 6½ миллионов лиц наемного труда, то в среднем на каждого инспектора приходится несколько более 5.000 обслуживаемых лиц, то-есть значительно меньше, чем предполагалось в начале организации инспекции труда. При этом следует, однако, учесть неодинаковое обслуживание различных видов народного хозяйства. Привожу сравнительную таблицу, где с данными об инспекции сопоставлены сведения о приблизительном числе лиц наемного труда (последние по Б. Гухману).

Таблица 35.

Обслуживаемость инспекции разных групп трудящихся.

Группы работников.	Число лиц наемного труда.	Число инспекторов.	На 1 инспектора (округлено).	
Сельско-хозяйственные рабочие	1.300.000	88	15.000	
Промышленные рабочие и служащие	2.147.000	973	2.500	4.350
Госуд. и торгов. служащ.	2.050.000		2.100	
Транспорт. раб. и служащ.	1.078.000	205	5.000	

Мы видим из этой таблицы прежде всего, что чрезвычайно мало обслуженным является сельско-хозяйственный пролетариат, и об этом я еще буду иметь возможность подробнее говорить дальше. Что же касается остальных групп, то на транспорте на одного инспектора падает до 5.000 человек, но постановка надзора здѣсь облегчается линейной концентрацией всех работающих и прекрасными условиями путей сообщения. На каждого же участкового инспектора падает несколько более 4.000 человек. Но наибольшего внимания требуют всего лишь несколько более 2.000 рабочих и служащих, занятых непосредственно в промышленности.

В 1925—26 году штаты инспекции труда были несколько увеличены и представлялись к началу хозяйственного года (октябрь) в следующем виде:

Таблица 36.

Штаты инспекции в 1925—1926 году.

РСФСР	942
Украина	130
Белоруссия	17
Туркестан	3
Узбекстан	18
Закавказье	62
Инспекция пут. сообщ.	205
Всего по СССР	1377

Кроме того, по РСФСР посреди года было дано дополнительно 76 штатных мест сельскохозяйственных инспекторов.

В заключение, говоря об организационных вопросах инспекции труда, считаю необходимым остановиться еще на одном вопросе—на частой сменяемости инспекторов. По расчетам Центрохрантруда, сменяемость инспекторов в 1924 году по РСФСР равнялась в среднем 42%.

Следующие данные по отдельным губерниям показывают еще меньшую устойчивость инспектуры (табл. 37).

Эта табличка показывает, что в ряде губерний процент сменяемости инспекторов значительно превышает средние цифры. По Тверской губернии только за 6 месяцев сменилось больше $^2/_3$ всех работавших инспекторов труда. За весь 1924—1925 хозяйственный год всего прибыло по ряду губерний, присылавших регулярные сведения, 307 и выбыло 306 инспекторов, а число вновь избранных равнялось 56,6% всей инспекции. По отдельным губерниям процент этот был еще выше (Ленинградская губ. 94,3%, Крымская республика 80,0%, Владимирская губ. 93,7%, Уральская обл. 79,2% и т. д.). На Украине в 1924 — 1925 году прибыло 99, выбыло

Таблица 37

Сменяемость инспекторов в 1924 г.

№№ по порядку.	Губернии.	Штатных инспект.	Сменил. инспект.	В течение какого срока.
1	Тверская	17	10	6 мес.
2	Тульская	11	7	8 „
3	Иваново-Вознесенская	14	5	8 „
4	Нижегородская	23	5	8 „
5	Урал	60	18	6 „
6	Крым	15	10	7 „
7	Ярославская	14	4	7 „
8	Пензенская	15	7	6 „
9	Воронежская	14	4	5 „

83 инспектора, что обозначает сменяемость за год примерно в 60%. Конечно, эти данные доказывают, что инспектора не являются долго застаивающимися на одном месте и отрывающимися от масс бюрократами, но все-таки это явление весьма пагубно отражается на работе по охране труда. Не успеет инспектор как следует ознакомиться со своими задачами, хорошо усвоить законодательство, изучить свой район, как его уже сменяют (обыкновенно посылая на более ответственную работу). А между тем, именно сейчас, когда обращается столь серьезное внимание на революционную законность, особенно нужны опытные и хорошо знакомые с законами и процессуальными правилами инспектора.

Поэтому мне представляется своевременным поставить вопрос об установлении некоторого твердого (примерно, двухгодичного) срока работы инспектора труда, до истечения какового он может быть отозван и заменен другим только в случае какого-либо проступка или выяснившейся непригодности к этой ответственной работе.

Правда, на это отрицательное явление неоднократно уже обращалось внимание. Так например, по постановлению

НКТ и ВЦСПС от 24 декабря 1920 года профорганизации могут отзывать инспекторов труда только лишь при наличии согласия Губпрофсовета и губотделов труда. Целый ряд резолюций с'ездов профсоюзов, с'ездов и совещаний отделов труда выносил решения как о прекращении частой сменяемости и недостаточно обоснованных отзывов инспекторов, так и о более тщательном подборе их профорганизациями. О том же говорило циркулярное письмо ВЦСПС, посвященное перевыборам инспекции в связи с 5-летним ее юбилеем (май 1923 года). Соответствующие директивы даны недавно и по линии политических организаций.

С самого начала создания инспекции труда мы старались тесно связать ее работу с основными организациями пролетарской общественности. Инспекция труда сама по себе является органом, вышедшим из недр профессионального движения. О формах работы по охране труда профсоюзов я буду говорить подробно ниже, тут же остановлюсь только на формах вовлечения в прямую государственную работу по охране труда организаций по работе среди женщин и молодежи.

Москва проявила первой инициативу в деле привлечения к практической работе по охране труда рабочей молодежи и организаций работниц. В некоторых районах Москвы стали созываться еще в 1918 году периодические конференции подростков, на которых инспектора труда широко освещали проблемы охраны труда, вообще, и молодежи—в частности, и организациям союза молодежи на предприятиях давался ряд задач, которые они вполне могли выполнить, и о выполнении которых они периодически давали отчет на таких же конференциях. Точно также, как только стали организовываться при комитетах РКП комиссии работниц, во многих районах инспектора труда стали привлекать их представительниц в свою работу, в особенности к обследованиям на фабриках и заводах. Результаты этих начинаний сказались очень быстро: по единодушному заключению инспекторов, эти мероприятия приблизили их к рабочим массам и, в особенности, к тем слоям, которые всего больше нуждаются в охране труда,—к женщинам и несовершеннолетним,—выясняя им их роль и задачи инспекции.

В дальнейшем, под влиянием накопляющегося опыта, а также роста и укрепления всех организаций, эти первые московские опыты потеряли свой кустарный характер, и привлечение к работе по охране труда женщин и подростков стало совершаться по всей России вполне планомерно, по единому организационному плану. Вовлечение работниц стало проводиться совместно с партийными отделами по работе среди женщин. В № 12 «Известий Центрального Комитета Российской Коммунистической Партии» от 14 января 1920 года была напечатана специальная инструкция по этому

вопросу, разработанная Центрохрантрудом совместно с отделом по работе среди женщин ЦК РКП.

Согласно этой инструкции, партийные отделы по работе среди женщин посылали в подотделы охраны труда в распоряжение каждого инспектора труда по 1 работнице в качестве инструктора-организатора (практикантов). Все они отрывались от предприятий и оплачивались подотделами.

Инструктора-организаторы присутствовали на заседаниях коллегии подотдела с совещательным голосом, участвовали в повседневной деятельности инспекции труда и присутствовали на приемах инспекторов.

Кроме того, из делегатских собраний работниц выделялись специальные делегатки для работы по охране труда, не отрывавшиеся от предприятия, но также принимавшие регулярное участие в работе инспекции труда.

В дальнейшем, однако, выяснилась полная нежизненность этой формы организации, ибо уделять серьезных средств на содержание организаторов при жестком сокращении расходов отделы труда не смогли, а работа делегаток в прежде намеченных формах оказалась для них непосильной и несовместимой с основной работой на предприятиях. Поэтому этот институт был вовсе ликвидирован в 1922 году. Однако, это отнюдь не означает, что инспекция не должна вовсе работать в контакте с женотделами. Наоборот, это заставляет их еще больше чем прежде устанавливать действительную связь с женотделами, как таковыми, привлекая их к разрешению всех более серьезных дел, связанных с охраной женского труда, выясняя через них и через делегаток особые нужды предприятий с большим количеством работниц и т. п.

Что касается рабочей молодежи, то тут мы достигли еще бо́льших результатов. Прежде всего, теперь при всех губернских и даже почти всех уездных комитетах коммунистического союза молодежи имеются так называемые «экономически-правовые комиссии», довольно интенсивно ведущие работу по охране труда несовершеннолетних. Кроме того, ячейки союза на самих предприятиях следят за проведением законодательства по труду детей и подростков. Инспектора труда обычно работают в самом тесном контакте с ними, инструктируя их в работе и, с другой стороны, используя их в целях контроля за проведением всех делаемых ими в области детского труда предписаний. Однако, не ограничившись одним этим, мы пошли еще дальше. После весьма долгих мытарств 30 января 1919 г. был подписан и 23 апреля был опубликован декрет об ассистентах инспекторов труда из среды рабочей молодежи. Декрет этот ставил себе задачей, во-первых, усилить работу по охране детского труда, а во-вторых, готовить на подмогу, а быть может, и на смену нашему поколению работников охраны

труда новых соратников, рано начинающих специализироваться в этой области и в то же время отличающихся всеми преимуществами молодежи: энергией, настойчивостью, инициативой и яркой верой в будущее.

Декрет этот в своем первом пункте ярко определяет характер и задачи нового института. В нем ясно говорится, что ассистенты инспекторов вводятся, «как подсобный орган инспекции труда». Это совершенно естественно. Мы не можем предоставлять представителям молодежи, хотя бы и лучшим, но без достаточных организационных навыков, без достаточного еще жизненного опыта и знания рабочей жизни и часто даже без необходимого такта, столь серьезные и ответственные функции и столь большие права, коими обладают инспектора труда. Подтверждается это еще следующими двумя пунктами декрета:

«§ 2. Ассистенты инспекторов труда ведут всю свою работу под постоянным непосредственным руководством инспекторов труда, согласно издаваемым НКТ инструкциям и положениям.

§ 3. Ассистенты инспекторов труда не пользуются никакими распорядительными функциями и не могут делать самостоятельных распоряжений в своей работе, а о всех замеченных недостатках и нарушениях законов доводят до сведения соответствующего инспектора труда».

Далее, весьма важно самое определение цели, для каковой вводятся ассистенты из среды рабочей молодежи. Формулирует это декрет прежде всего следующим образом: «в целях привлечения рабочей молодежи к работе по охране труда». Этим ясно подчеркивается наша основная мысль, что молодежь должна привлекаться и помогать нам осуществлять охрану труда в целом, со всех ее сторон. Молодежь помогает в этом отношении инспекторам труда, главным образом, производя контрольные обследования в целях проверки, действительно ли осуществляются все их предписания.

В дальнейшем с полной очевидностью выяснилось, что надеяться при все усложняющейся экономической и политической обстановке готовить из ассистентов смену инспекторам труда не приходится, и что единственная задача ассистентов, как это формулирует изданное в отмену прежнего постановления о них постановление НКТруда от 14 мая 1923 года,—заключается в следующем:

«Ассистенты инспекторов труда из среды РКСМ имеют основной своей задачей содействие органам Наркомтруда при проведении охраны труда малолетних и подростков и помощь инспекторам труда в остальных отраслях их работы».

Отмечу тут же еще следующие основные пункты этого постановления:

«Ассистенты инспекторов труда выделяются соответствующими комитетами РКСМ из среды самых активных работников, доста-

точно грамотных, в возрасте не моложе 18 лет, и проходят месячный стаж работы при одном из наиболее квалифицированных инспекторов труда.

Ассистенты инспекторов труда в качестве помощников инспекции труда работают под постоянным непосредственным руководством инспекторов труда».

Наконец, следует еще указать, что циркуляром НКТ от 14 мая 1923 года было установлено, что, помимо штатных должностей инспекторов труда, могут утверждаться за счет местных губернских комитетов комсомола также и внештатные инспектора, в количестве, не превышающем обычного количества работающих инспекторов в деревне.

Количество ассистентов и инспекторов труда и распределение их определяется специальными постановлениями отдела охраны труда Наркомтруда. Сначала мы учредили по одной должности ассистента при каждом участковом инспекторе труда. Затем резко сократили их число, и сейчас по РСФСР их работает около 30 человек. Для более детального инструктирования ассистентов нами, совместно с ЦК союза молодежи, была составлена еще в 1920 году очень обстоятельная инструкция, своего рода наказ ассистентам, которая затем была переиздана 30 мая 1923 г., при чем был тщательно учтен весь накопленный опыт и устранено все декларативное.

Само собою разумеется, что вне самого близкого контакта со всеми местными профессиональными союзами деятельность инспекции совершенно немыслима. Об этом я уже неоднократно говорил выше. Символизируется и подкрепляется это тем, что инспектор труда избирается широкой рабочей конференцией рабочих организаций или советом профессиональных союзов, и в любой момент может быть последним отозван. Но этого, конечно, мало: ведь именем народа действуют и построенные по самым недемократическим принципам буржуазные парламенты. Необходимо, чтобы союзы фактически руководили действиями инспекции, а не давали только ей свое клеймо. И если бы инспектор только избирался профессиональными союзами и потом фактически в своей работе порывал с ними связь, то, конечно, наша основная цель совершенно не была бы достигнута. Ведь одна из главных задач Советской власти именно в том и заключается, чтобы действительно всегда вовлекать союзы в практическую государственную работу инспектора труда, ибо тогда он опирается не только на один отвлеченный авторитет профессиональных союзов, но на весь их действительный удельный вес в советском государстве, фактическое влияние и подлинное знание условий жизни, быта и труда рабочих масс.

Но вовлечение в работу по охране труда союзов не должно быть делом каждого отдельного работника на месте и зависеть исключительно от его инициативы, организацион-

ного умения и опыта. Необходимо было, чтобы были установлены общие формы и методы работы. После долгих разногласий среди многих работников профессионального движения и работников комиссариата труда только к концу 1919 г. мы добились того, чтобы при каждом профессиональном союзе образовывались специальные отделы охраны труда. В сентябре 1919 года подотдел охраны труда НКТ взял на себя задачу поставить, наконец, работу союзов в этой области на твердую почву и с этой целью стал созывать периодические их совещания по вопросам охраны труда. Тогда же выяснилась необходимость создания специального положения о соответствующих органах профсоюзов, детально выясняющего их задачи, организацию и методы работы. Таковое было разработано Центрохрантрудом и было затем утверждено ВЦСПС в декабре 1919 года.

Согласно этому положению и в духе общей нашей политики, отделы по охране труда профсоюзов, конечно, не могли иметь никаких распорядительных функций по отношению к работодателям и органам администрации госпредприятий и учреждений. Они являются только органами профессионального движения, имеющими целью оздоровление труда путем содействия работе госорганов охраны труда, направляющими и контролирующими их деятельность. Поэтому сами отделы или комиссии по охране труда профессиональных союзов не могут пользоваться непосредственным правом делать распоряжения и предписания, обязательные для администрации, для органов народного хозяйства и отдельных хозяев. Все предписания отделов охраны труда профессиональных союзов и их комиссий на предприятиях до утверждения их местным инспектором труда не имеют обязательной силы для администрации и государственных органов.

Зато на эти отделы охраны труда и соответствующие комиссии на предприятиях ложится огромная и весьма важная задача собирать фактические данные по всем вопросам, касающимся охраны труда в данном производстве или данной профессии, которые инспектор труда, как приходящий извне, хорошо знать не может: они должны собирать все материалы о вредностях работ в отдельных моментах производственного процесса и для отдельных профессий, выяснять возможно подробнее на основании изучений и наблюдений, как отражается каждый вид работы на рабочем, какие в данном производстве могут и должны быть введены улучшения для облегчения тяжелых и вредных работ, какие улучшения уже проведены в жизнь и т. д. Далее, органы охраны труда профсоюзов могут весьма помочь деятельности инспектора тем, что они установят бдительный повседневный надзор самих рабочих за проведением всех сделанных им указаний. Инспектор, побывав в предприятии и сде-

лав предписание, обычно не приходит сюда снова долгое время и никогда не бывает твердо уверен, действительно ли проведены в жизнь все его указания. И этот-то контроль за администрацией устанавливают органы охраны труда профсоюзов. Затем, очень часто даже и выполнение сделанных требований об устранении отмеченных недостатков фактически не улучшает условий труда. Нередко инспектор труда, приходя в предприятие, удивляется, как это можно было догадаться выполнить предписание так формально и скверно в смысле реальных результатов, с одной только целью получить возможность при случае сказать, что сделано было все, что возможно, и что требовалось инспектором. Между тем, если за самым проведением всех мероприятий по охране труда будут следить органы охраны труда профессиональных союзов, то, конечно, они не только будут требовать, чтобы все предписанное инспектором было выполнено, но и обращать внимание на то, чтобы оно выполнено было целесообразно, так, чтобы каждое мероприятие действительно достигало поставленной ему цели.

Затем, конечно, очень много могут сделать отделы охраны труда в области распространения в среде рабочих знаний по охране труда, профессиональной гигиене и технике безопасности. Я достаточно уже подчеркивал выше, что охрана труда самым тесным образом связана и с широким просвещением рабочих масс, вообще, и с развитием классового сознания, и политическим воспитанием рабочих масс, и с распространением специальных сведений. Во всех этих областях отделы охраны труда профсоюзов совершенно незаменимы. Не может быть инспектор труда присяжным агитатором, ежедневно делающим доклады в разных предприятиях своего района. Его заменяют и дополняют в этом отношении органы охраны труда союзов. Доклады своих «собственных» рабочих с того же предприятия или родственного, обычно, производят на рабочих сильное впечатление и всегда имеют огромное значение для ознакомления с достигнутыми рабочим классом завоеваниями по охране труда, со всеми подробностями прав рабочих по Кодексу Законов о Труде и т. д. Все напоминания о чистоте и другие указания в области гигиены, когда они исходят из уст приехавшего «гастролера», оказывают обычно малое воздействие на умы и сердца рабочих, но когда об этом же говорит свой рабочий, влияние гораздо сильнее. Поэтому дело инспектора вовлекать возможно интенсивнее эти комиссии в область культурно-просветительной работы.

Необходимо еще подчеркнуть, что фабрично-заводские комиссии по охране труда не должны быть обособленными органами, не связанными, а иногда и соперничающими с обычными руководящими органами предприятий—фабрично-заводскими комитетами. Комиссии эти должны быть органами союзов—частью местных

их органов. Тов. Вегер, первый заведующий отделом охраны труда Наркомтруда в Советской России, мыслил такие «комитеты по охране труда», как нечто совершенно самостоятельное, создаваемое совершенно сепаратно снизу до верху и завершаемое «Советом охраны труда». Такая тенденция принципиально неправильна и практически весьма опасна, угрожая возможностью всяких ненужных организационных и формальных трений, дезорганизацией всей профессиональной политики и ненужным внесением розни в среду рабочих. Наоборот, всегда необходимо подчеркивать, что эти комиссии представляют собою союзные органы, подчиняющиеся союзной дисциплине, входящие в общую систему союзных органов на местах, и, как все комиссии, избирающиеся из среды фабрично-заводских комитетов и непосредственно им подчиненные.

Далее, эти отделы охраны труда при профессиональных союзах должны заниматься также специальным изучением всех специфических условий данного производства. Все наши законодательные акты, все обязательные постановления о сокращении рабочего дня во вредных производствах, об отпусках, о распорядке работ и т. д.,—все это будет бесплодным книжным творчеством, если к их выполнению и проведению в жизнь не будут широко привлекаться сами рабочие массы. И всего лучше это сделают именно работники охраны труда профсоюзов, состоящие обычно из старых опытных рабочих непосредственно с фабрик и заводов, которые знают все, и хорошее и плохое, в данной отрасли производства. Поэтому-то весьма желательно создавать эти отделы или комиссии из представителей различных цехов или видов данной промышленности.

Наконец, органы охраны труда профсоюзов ведут сейчас огромную работу по предварительной проработке вопросов охраны труда для включения их в коллективные договоры по соответствующим переговорам с хозорганами и по контролю за их действительным выполнением. Всю свою практическую работу инспектор труда должен вести совместно с этими отделами и комиссиями по охране труда при союзах и на предприятиях и должен всемерно стремиться к тому, чтобы они не заглохли из-за непонимания своих задач или неумения их выполнить.

В настоящий момент положение 1919 года совершенно устарело и, естественно, потеряло силу, хотя и не было никем отменено. 23 апреля 1925 года издан был ВЦСПС ряд положений о союзных органах. О структуре ЦК там ничего не говорилось. Обычно сейчас в каждом Центральном Комитете имеются специальные работники по охране труда, но большею частью они входят в состав Тарифного Отдела (сколько мне известно, только в ЦК пищевиков есть самостоятельный отдел охраны труда). В структуре Губотделов союзов об органах охраны труда, как и вообще о других функциональных отделах, специально ничего не говорится. Зато имеется особое положение о комиссиях по охране

труда при фабзавкомах и месткомах, согласно которому комиссии по охране труда организуются на всех предприятиях и учреждениях, где имеются фабрично-заводские или местные комитеты. Там, где нет фабзавместкома, работу по охране труда ведет профуполномоченный.

Состав комиссии устанавливается, в зависимости от числа рабочих и условий работы, в количестве от трех до семи человек. Число членов комиссии устанавливается фабзавместкомами.

В своей повседневной работе комиссия по охране труда непосредственно подчиняется фабзавместкому, исходит в своей деятельности из действующего законодательства об охране труда и постановлений НКТ в этой области и руководствуется указаниями и инструкциями союза и ВЦСПС. Все свои предложения и указания комиссия проводит через фабзавместкомы.

Комиссия по охране труда составляет отчет о проделанной работе, который фабзавместком в порядке общей отчетности представляет Губотделу союза, а копию—инспектору труда.

Помимо функций в области охраны труда, положение возлагает на комиссию ряд задач в области социального страхования и медицинской помощи. Этим разрешается вопрос о недопустимости создания отдельных комиссий по линии здравоохранения (по Москве «здрав'ячеек», подчиненных не в общем порядке завкому, а отделам здравоохранения местных советов). Это не означает, конечно, что ни в коем случае нельзя выделять отдельных групп товарищей для специальной работы в области здравоохранения. Важно лишь только, чтобы они не отрывались от общесоюзного руководства, от прямого подчинения завкому и не становились органом параллельным комиссиям по охране труда.

Вот как, например, разрешило этот вопрос изданное в Москве в конце 1924 года положение МГСПС о комиссиях по охране труда. Для втягивания большего числа рабочих при комиссии по охране труда по отдельным вопросам охраны труда могут быть организованы ячейки, как например, ячейки здравоохранения, ячейки безопасности, туб'ячейки и т. п. Председателем ячейки непременно должен быть член комиссии но охране труда, который отвечает за работу ячейки перед комиссией по охране труда и завкомом.

В настоящий момент деятельность фабрично-заводских (и вообще местных) комиссий по охране труда приобретает особо важное значение вследствие того, что вся деятельность профорганизаций, как это особенно твердо было подчеркнуто XIV с'ездом ВКП (декабрь 1925 года), должна быть направлена в первую очередь на защиту экономических и бытовых интересов их членов. Стремясь максимально обслужить интересы масс, союзы не могут не подойти вплотную к вопросам правовых и санитарно-технических условий труда, делая это в первую очередь через комиссии охраны труда

на предприятиях. Серьезное значение в этом отношении могут иметь и производственные совещания, которые, по решению того же XIV с'езда ВКП, должны прежде всего обсуждать местные, живо затрагивающие всю рабочую массу, конкретные вопросы. А что ближе рабочему (после, пожалуй, зарплаты), как не те условия и обстановка труда, в которых ему приходится проводить весь свой рабочий день?

ГЛАВА V

Деятельность инспекции труда

Каждый инспектор, вступивший в исполнение своих обязанностей, после утверждения его отделом охраны труда Наркомтруда снабжается «открытым листом» за подписью заведующего отделом и народного комиссара труда, и это удостоверение делает для него открытыми двери всех мест применения труда и делает все его предписания обязательными для всех граждан и учреждений.

Каковы же основные задачи инспекции труда? По декрету 18 мая 1918 года, инспектор труда имеет своею целью охрану жизни и здоровья всех трудящихся. На него возлагается, согласно формулировке старого наказа, «наблюдение и контроль за проведением в жизнь декретов, постановлений и т. п. актов Советской власти в области охраны интересов трудящихся масс, а равно и непосредственное принятие необходимых мер для охраны безопасности, здоровья и жизни работников и работниц». В наказе 1919 г. указывается, что его задачей является, помимо осуществления надзора за исполнением законов по охране труда, еще и творческое проведение в жизнь охраны труда.

В наказе 1923 года и в переизданном 24 декабря 1925 г. без значительных изменений по существу IV издании наказа говорится, что задачей инспекции труда является осуществление надзора за выполнением всеми без исключения предприятиями, учреждениями и хозяйствами (в том числе и военными), а также и частными лицами, применяющими наемный труд, Кодекса Законов о Труде, декретов, инструкций, распоряжений, коллективных и трудовых договоров и правил внутреннего распорядка в части, касающейся условий труда, охраны здоровья и жизни трудящихся. Здесь подчеркнуто, что не только за проведением законодательства следит инспектор труда, но и за проведением трудовых и коллективных договоров в части охраны труда. Это вполне соответствует общим принципам нашего законодательства, согласно которому всякое нарушение работодателем взятых на себя обязательств перед трудящимися является наказуе-

мым, при чем, если стороною выступает союз, то работодатель отвечает в уголовном порядке [1]).

Все эти постановления, подтвержденные еще рядом дальнейших инструкций, говорят нам, что инспектор труда не только должен следить за тем, действительно ли выполняются и проводятся в жизнь существующие законы, охраняющие интересы трудящихся, но обязан проводить охрану труда и в тех случаях и в тех формах, которые не предусмотрены имеющимися декретами; в случае необходимости он в праве творить сам в этой области, может за собственный риск принимать спешные меры и не предуказанные законом (об этом специально говорит ст. 149 Кодекса Законов о Труде), конечно, отвечая в полной мере за все свои действия и делая все это с ведома местных рабочих организаций. Вообще же, согласно наказу, инспектор труда в своей деятельности руководствуется всеми законами Советских Республик и, главным образом, Кодексом Законов о Труде, а также издаваемыми в дополнение, изменение и раз'яснение их новыми законами или специальными постановлениями Народного Комиссариата Труда и указаниями и циркулярами отдела охраны труда НКТ.

Права инспектора весьма широки, что видно из того, что он может в экстренных случаях даже временно закрыть завод или мастерскую. Затем, он в праве делать ряд серьезных предписаний органам управления промышленных и прочих заведений и учреждений, при чем все его предписания одинаково обязательны как для частных лиц, так и для администрации советских и общественных предприятий.

Для успешного выполнения всех поставленных ему задач инспектор труда имеет право во всякое время дня и ночи беспрепятственно входить во все места, где происходят работы, а также в квартиры рабочих и во все вспомогательные учреждения, обслуживающие трудящихся (больницы, богадельни, ясли, приюты, школы, клубы, бани и т. д.), и в праве требовать от лиц, которые заведывают предприятиями, отвода себе специального помещения для отдыха, ночлега и служебных занятий. Согласно изданного в июле 1925 г. приказа ВСНХ, предприятия обязаны предоставлять инспектору средства передвижения от станции железной дороги, если расстояние от нее к месту обследования превышает 3 версты и обратно. Инспектора труда в праве требовать всякие об'яснения от лиц, которые стоят во главе предприятия, в праве получать в свое распоряжение ответственных

[1]) Согласно статей 132 и 133 Уголовного Кодекса РСФСР, по которым за нарушение законов о труде, действующих норм по охране труда, а также и коллективных договоров, налагаются наказания не ниже 100 руб. золотом или лишение свободы до 1 года, а в случае, если нарушение обнимает группу рабочих, то штрафом не ниже 1.000 руб. золотом или заключением под стражу не ниже 1 года.

лиц администрации для содействия во время обследования, а равно и представления всех необходимых документов, книг и т. д., при чем нигде в наказе нет указаний, которые имелись в старых правилах о фабричной инспекции и в проекте Временного правительства о трудовой инспекции, согласно которым инспектора обязаны строго сохранять промышленную тайну (это значило, что они не в праве были спрашивать о многом, что имело важное значение для охраны труда, только потому, что это могло выдать секреты производства или предать огласке те способы производства, которые промышленники из корыстных целей желали сохранить втайне боясь конкуренции). Для инспектора труда не существует этой промышленной тайны. Если он видит в самом процессе производства что-нибудь вредное или опасное для рабочих, он в праве потребовать самых детальных технических об'яснений, и все лица, стоящие во главе предприятия, обязаны беспрекословно выполнять эти его требования. Само собой разумеется, однако, что инспектор труда должен тщательно оберегать интересы государственных предприятий и весьма бережно относиться к тем сведениям, которые становятся ему известными и должны сохраняться втайне.

Наше законодательство дает далее в руки инспектору труда серьезное оружие для борьбы с невыполнением по охране труда. Все предписания инспектора труда, не выходящие за пределы законных требований, безусловно обязательны для владельцев или администрации предприятий.

По обнаружении нарушений и отступлений от законов в области охраны труда, невыполнения общих и специальных санитарно-гигиенических и технических норм и обязательных постановлений, равно как и не предусмотренных существующими законоположениями недостатков, инспектор труда составляет ревизионный акт, в который заносит краткое описание обнаруженного с подробным указанием всех конкретных мероприятий, направленных к устранению отмеченных недостатков, с указанием сроков выполнения каждого из них.

В составлении ревизионного акта инспектор привлекает представителя завкома или уполномоченного профсоюза, владельца или администрацию предприятия и составляет соответствующий акт.

Ревизионный акт должен точно и конкретно формулировать замеченные нарушения и сопровождаться ссылками на соответствующие статьи Кодекса Законов о Труде и других узаконений о труде, признаки нарушения коих усматриваются инспектором труда, а также всеми возможными документальными доказательствами. Акт подписывается участниками обследования. Отказ от подписания акта должен быть особо оговорен в самом акте.

Мы обращаем особо серьезное внимание на то, чтобы эти акты составлялись именно по установленной форме и с соблюдением указанных требований, ибо очень часто инспектор труда проигрывает дела или во всяком случае сильно затягивает их, только потому, что не умеет соблюсти всех необходимых затем при судебном разбирательстве формальностей. Само собою разумеется, что в случае серьезных нарушений в области техники безопасности и санитарии к составлению акта привлекается соответствующий технический или санитарный инспектор.

Если его указания не выполняются своевременно, при отсутствии к тому уважительных причин, то он в праве и даже обязан привлекать виновных (не исключая и ответственных руководителей государственных предприятий и учреждений) к судебной ответственности. Если же обнаружено даже при первичном посещении предприятия явно небрежное отношение к интересам охраны труда или злостное нарушение требований существующих законов или обязательных постановлений, то точно также он может привлечь виновных к ответственности.

Еще в декрете об учреждении инспекции труда говорится о том, что инспектор в праве налагать денежные взыскания в пределах, установленных особой инструкцией; однако, такой инструкции мы очень долго не издавали. Об'ясняется это тем, что в условиях военного коммунизма, при отсутствии частно-владельческого капитала и почти полной национализации промышленности самая идея штрафов потеряла всякий смысл. И только значительно позже—в связи с НЭП'ом, загрузившим инспекцию и еще более народные суды массою мелких дел, залеживавшихся так долго, что вынесение по ним приговоров теряло всякий смысл,—мы вновь подходим к необходимости установления административного порядка разрешения некоторых дел. 3 мая 1924 года было издано постановление Совета Народных Комиссаров РСФСР о порядке привлечения инспекторами труда нанимателей к ответственности за несоблюдение постановлений, направленных к охране жизни и здоровья трудящихся, согласно которому инспектора труда направляют в административном порядке дела по нарушениям нанимателями:

а) законоположений по труду, за исключением случаев, когда эти нарушения, согласно ст.ст. 127, 132—134 и 156 Уголовного Кодекса, преследуются в судебном порядке;

б) обязательных постановлений по труду местных органов власти, изданных в развитие постановлений Наркомтруда СССР или Наркомтруда РСФСР, в случаях, когда в этих постановлениях предусмотрено наложение административных взысканий за их нарушение.

Перечни постановлений и законоположений по труду, за нарушение которых можно привлекать в административном

порядке по пункту «а», устанавливаются НКТруда РСФСР по согласованию с ВСНХ и ВЦСПС.

Суммы, взысканные в виде штрафа с нанимателей за нарушение постановлений по труду (ст. 1), зачисляются в фонд социального страхования.

24 ноября 1924 года был издан перечень узаконений и распоряжений по труду, за нарушение которых наниматели могут привлекаться к административной ответственности, который я и привожу здесь целиком в виду его большого практического значения.

Постановление НКТ СССР от 15 сентября 1923 г. № 73/20 о порядке и сроке производства последующей регистрации лиц, подпадающих под действие постановления НКТ и ВЦСПС от 19 февраля 1923 г. («Известия НКТ СССР», 1923 г., № 6/30).

Постановление НКТ СССР от 19 ноября 1923 г. № 155/32 об обязанности нанимателей уведомлять Биржи Труда о результатах посылки безработных на работу («Известия НКТ СССР», 1923 г., № 12/36).

Постановление НКТ СССР от 26 марта 1924 г. № 132/216 о порядке возмещения расходов по переезду безработным, направляемым Биржами Труда на работу, связанную с переменой места жительства («Известия НКТ СССР», 1924 г., № 13—14).

Ст. ст. 29, 40 и 41 Кодекса Законов о Труде.

Ст. 42 Кодекса Законов о Труде—в части выдачи нанявшемуся по его просьбе удостоверения о том, сколько времени и в какой должности нанявшийся работал.

Постановление НКТ СССР от 25 февраля 1924 г., № 83/10 о расчетных книжках («Известия НКТ СССР», 1924 г., № 10—11).

Ст. 54 Кодекса Законов о Труде—в части представления на утверждение инспектора труда правил внутреннего распорядка, разработанных администрацией и вывешенных для сведения рабочих.

Ст. 5 постановления НКТ СССР от 31 мая 1923 г., № 242/765—Правил об ученичестве в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах («Изв. НКТ», 1923 г., № 21).

Ст. ст. 138 и 145 Кодекса Законов о Труде.

Обязательное постановление НКТ СССР от 21 июня 1922 г. о регистрации несчастных случаев в предприятиях, учреждениях и хозяйствах («Известия НКТ», 1922 г., № 4/13).

Декрет СНК от 11 августа 1922 г. об обязанности государственных, общественных и частных учреждений, предприятий и хозяйств иметь постановления и правила, регулирующие труд («Известия НКТ», 1922 г., № 5/14).

Постановление НКТ СССР от 29 июня 1923 г. № 337/799 об обязанности ведения в предприятиях, учреждениях и хозяйствах книг, связанных с проведением законодательства о труде («Известия НКТ СССР», 1923 г., № 7/31).

Постановление НКТ СССР и НКЗдрава РСФСР от 1 марта 1924 г. № 95/346 об обязательном извещении о профессиональных отравлениях и заболеваниях («Известия НКТ СССР», 1924 г., № 10—11).

Циркуляр НКТ СССР от 3 августа 1923 г., № 10/71 о формах контрольной книги по уплате взносов на социальное страхование (Приложение к № 1/25 «Известий НКТ СССР» за 1923 г.).

Ст. 13 инструкции НКТ и НКФ СССР от 28 июля 1923 г. № 2/66 («Известия НКТ СССР», 1923 г. № 9/33) и ст. 1 постановления НКТ СССР от 8 февр. 1924 г., № 54/510 («Известия НКТ СССР», 1924 г.,

№ 6/7)—о представлении в подлежащие органы социального страхования в установленные сроки расчетных ведомостей о причитающихся страховых взносах.

За нарушение узаконений и распоряжений по труду, перечисленных в перечне, наниматели, по требованию прокурорского надзора или по усмотрению инспекции труда, могут привлекаться также и к ответственности в судебном порядке, в особенности в случаях: а) когда нарушением причинен нанявшемуся значительный материальный ущерб; б) когда нарушения совершены в отношении группы трудящихся; в) когда нарушение данного узаконения или распоряжения по труду совершено нанимателем повторно (рецидив).

Все же, однако, надо специально подчеркнуть, что инспекция труда отнюдь не должна увлекаться «административным пылом».

Вся наша политика, вообще, и карательная, в частности, подчиняется исключительно интересам целесообразности, а одно наложение штрафа, конечно, ни в коем случае не может само реально улучшить положения в области охраны труда. Наложение штрафа бьет, так сказать, по карману отдельного человека и, конечно, бьет часто весьма слабо. Мы прекрасно знаем, что во времена фабричной инспекции фабриканты гораздо охотнее платили штрафы, чем выполняли ее предписания, ибо в конце концов это всегда выходило дешевле, и в значительной мере спокойнее было заплатить, чем заняться переустройствами и улучшениями. Помимо того, привлечение инспектором к суду частного предпринимателя или администрации госпредприятия имеет также большое агитационное значение, ибо оно широко раскрывает всю картину данного дела, ясно показывает, как защищаются интересы охраны труда при Советской власти, какое большое значение имеет профессиональная организация, и способствует развитию классового сознания в рабочих массах, ибо каждый из этих процессов, представляя собою обычно довольно крупное дело, сразу заставляет всколыхнуться пролетарские массы и фиксирует их внимание на вопросах охраны труда.

Поэтому мы постоянно обращали особо серьезное внимание на работу инспекции труда по привлечению к судебной ответственности виновных и стремились всегда возможно тщательнее инструктировать инспекторов как в отношении правильной линии в этой области, так и в отношении всей техники этой, часто весьма сложной и нелегкой для рядового пролетария от станка, отрасли работы. Еще 21 июня 1920 г. мы издали директивный циркуляр, где указывалось, как надо подходить к привлечениям к суду, чтобы не создавать излишнего и недостаточно обоснованного «сутяжничества», при отсутствии действительной вины со стороны представителей администрации госпредприятий и при наличии действительно об'ективных условий, смягчающих их вину.

Далее, мы принимали через соответствующие органы ряд мер для гарантии того, чтобы судебными органами обращалось достаточно внимания на дела по нарушениям охраны труда. Так еще до издания Уголовного Кодекса было издано специальное постановление Совнаркома от 27 апреля 1922 г., которое обязывало инспекторов труда о всяком случае нарушения постановлений об охране труда составлять немедленно протокол и передавать его, не позже как через сутки, в надлежащий Народный Суд, а Народные Судьи—рассматривать дела о нарушении постановлений об охране труда не позже как через неделю со времени поступления дела, а в случаях явной бесспорности нарушения—в порядке судебного приказа (т.-е. без всяких излишних формальностей и публичного процесса). Кроме того, в нем были указаны особо сравнительно весьма строгие наказания за эти нарушения (как в виде штрафов, так и принудительных работ). Инструкция Наркомюста и Наркомтруда от 7 июля 1922 года дала обстоятельный перечень тех нарушений, которые подходят под указанный выше декрет, и изложила подробно порядок разрешения этих дел в Народных Судах, облегчающих действительно упрощенный и ускоренный порядок их разрешения.

Специальный циркуляр Наркомюста от 14 октября 1922 года № 101 о срочном рассмотрении нерешенных дел по нарушению постановлений по охране труда, обращенный ко всем Совнарсудам, Нарсудам и Прокурорам, указывал, что, по поступившим в Народный Комиссариат Юстиции сведениям, многие Нарсуды не рассматривают дел по нарушению постановлений об охране труда в течение нескольких месяцев.

Подтверждая необходимость неуклонного исполнения приведенного выше циркуляра и применения надлежащих репрессий в отношении подобного рода преступлений, НКЮ предложил:

1) принять немедленно надлежащие меры к срочному рассмотрению Нарсудами всех нерешенных дел указанной категории, назначив их к слушанию в первую очередь в течение ближайшей недели;

2) список дел по нарушению постановлений об охране труда, не рассмотренных на 1 ноября с. г. Нарсудами каждой губернии и области, представить срочно НКЮ, с указанием причин нерассмотрения их;

3) лиц, виновных в медлительности при производстве указанных дел, неукоснительно привлекать к ответственности, сообщая поименованный список подвергнутых взысканиям в 1 отдел Наркомюста на 1-е число каждого месяца.

Наконец, циркуляр НКЮ РСФСР от 27 декабря 1923 г. № 268 о первоочередном исполнении судебных решений по трудовым делам, направленный всем Губсудам, прямо говорит, что, «принимая во внимание, что судебные органы Советской Республики должны всемерно охранять интересы трудящихся, НКЮ предлагает решения по трудовым делам

приводить и исполнение в первую очередь, производя все необходимые действия без всяких задержек».

Само собою, дело значительно облегчилось и волокита при разрешении дел по нарушениям об охране труда значительно сократилась, когда с 1922 года стали создаваться сначала так называемые трудовые суды, а затем трудовые сессии Народных Судов, куда, кроме Народного Судьи, входят представители профсоюзов и отделов труда (затем замененных представителями хозорганов) и трудовая прокуратура (в центре—прокурор по трудовым делам при Верховном Суде, на местах—помпрокуроры по трудовым делам), тесно связанная с органами Наркомтруда).

Инспектор труда при проведении в судебном порядке трудовых дел пользуется весьма широкими правами. Он может выступать в качестве обвинителя (ст. 50 Уголовно-Процессуального Кодекса РСФСР), в качестве органа дознания (ст. 97 того же Кодекса) и в качестве представителя интересов потерпевшего (ст. 51 того же Кодекса). По специальному раз'яснению Наркомюста РСФСР от 9 января 1924 года в своей судебной деятельности инспектор труда руководствуется законодательством соответствующей республики, поскольку не имеется общесоюзного Наркомюста. Поэтому сейчас, при переиздании НКТ СССР Наказа 1923 года, из него вычеркиваются все детали в этой области, и последние издаются Наркомтрудами соответствующих Союзных Республик (ниже я буду ссылаться всюду на законодательство РСФСР).

Особенно серьезное значение имеет ряд практических деталей, которые необходимо знать инспектору, чтобы правильно проводить свою работу в отношении судебной деятельности. Наказ 1923 года говорит по этому поводу:

> В случае обнаружения нарушения действующего законодательства о труде, инспектор труда, при участии представителя завкома или уполномоченного профсоюза, владельца или администрации предприятия, составляет соответствующий акт. Акт этот должен точно и конкретно формулировать замеченные нарушения и сопровождаться ссылками на соответствующие статьи Кодекса Законов о Труде и других узаконений о труде, признаки нарушения коих усматриваются инспектором, а также всеми возможными документальными доказательствами. Акт подписывается участниками обследования. Отказ от подписания акта должен быть особо оговорен в самом акте.

В случае серьезных нарушений в области техники безопасности и санитарии, к составлению акта привлекаются технический или санитарный инспектор.

Если инспектором труда при обследовании обнаружено преступное деяние, затрагивающее область труда или охрану его, то инспектор труда, на основании п. 2 ст. 97 Уголовно-Процессуального Кодекса, приступает к производству дознания.

Инспектор труда, обнаруживший при обследовании признаки уголовно-наказуемого деяния, не затрагивающего область труда, сообщает о сем ближайшему Нарсуду или органу прокурорского надзора.

7 июня 1924 года Наркомтруд РСФСР издал детальную инструкцию о порядке производства инспекторами труда дознаний, из которой привожу ряд важнейших моментов.

В виду того, что производство предварительного следствия по трудовым делам необязательно, и поэтому акты дознания по этим делам заменяют собой акты предварительного следствия, тщательность их составления приобретает особо важное значение.

Предварительное следствие по делам данной категории производится лишь в случае особого для каждого дела определения суда или предложения прокурора.

При производстве дознания собранные сведения отнюдь не должны сообщаться кому-либо, кроме должностных лиц, участвующих в исследовании преступления; опубликование кем-либо данных дознания без соответствующего разрешения инспектора труда—преследуется по закону.

Инспектора труда производят дознание главным образом в следующих случаях: 1) по жалобам и заявлениям рабочих и служащих, в отношении которых нарушено действующее законодательство о труде, 2) по сообщениям должностных лиц и профессиональных организаций, 3) по предложению суда и прокурорского надзора, 4) в случае непосредственно обнаруженных инспекторами труда при обследовании и посещении предприятий, учреждений и хозяйств нарушений действующего законодательства о труде и во всех иных случаях, указанных в ст. 91 Уголовно-Процессуального Кодекса.

Если основанием для производства дознания послужило лишь заявление трудящегося (во время приема, при обследовании или в других случаях), то при намерении возбудить судебное дело инспектор труда составляет протокол словесного заявления, который подписывается заявителем и инспектором труда. В протокол словесного заявления записываются полностью обстоятельства происшествия, согласно опроса заявителя, при чем отдельные ответы заявителя, содержащие в себе сведения, дополняющие или заменяющие первоначальные, также отмечаются в протоколе. В случае прямого обвинения кого-либо в нарушении действующего законодательства о труде, инспектор труда предупреждает заявителя или жалобщика о наказании за ложные доносы, но, вместе с тем, наблюдает, чтобы такое предупреждение не отвратило его по робости или незнанию законов от основательного заявления. Инспектор труда раз'ясняет заявителю, что подача заявления не налагает на частное лицо обязанности доказывать преступное деяние и что уголовной ответственности подвергается лишь тот, кто умышленно дает заведомо ложное показание. Если же причиной привлечения послужили материалы обследования, то основанием к дознанию служит упомянутый выше «ревизионный акт».

В тех случаях, когда инспектор труда найдет необходимым направить дело в судебном порядке, он выясняет, кто должен быть по данному делу привлечен в качестве обвиняемого.

К ответственности могут привлекаться только определенные лица (физические лица).

Если нарушение имело место в предприятии, учреждении или хозяйстве, принадлежащем обществу, об'единению, ко-

оперативу, тресту и т. п. (юридическому лицу), то в качестве обвиняемого привлекаются ближайшие ответственные руководители работ.

Высшая администрация или владелец предприятия или учреждения привлекаются в качестве соучастников, если они заведомо знали о правонарушении и не приняли должных мер к его устранению, или самое правонарушение было учинено по их распоряжению.

Наниматель (лицо, пользующееся правом найма и увольнения рабочих и служащих) освобождается от ответственности в том случае, если он докажет, что принял все зависящие от него меры к предупреждению пли устранению правонарушения и последнее имело место исключительно вследствие действий (или бездействия) высшей администрации или владельца предприятия (учреждения), в каковом случае последние несут ответственность.

В качестве органа дознания инспектор имеет право допроса подозреваемых, обвиняемых и свидетелей. Специальным циркуляром Наркомвнудела от 20 марта 1924 года было раз'яснено, что инспектора труда пользуются правами следователя, в том числе и правом вызова через милицию обвиняемых, свидетелей и экспертов.

На этом основании НКВД предложил органам милиции неукоснительно выполнять задания по вручению повесток и вызовов по делам, возбужденным инспектурой труда, на равных основаниях с поручениями судебно-следственных органов.

При дознании должно быть обращено внимание на обстоятельства, как уличающие, так и оправдывающие обвиняемого, как усиливающие, так и смягчающие степень и характер его ответственности. Для этого изучается обстановка совершенного нарушения, выясняется личность нарушителя, поскольку таковая выявилась в учиненном им нарушении и его мотивах и поскольку возможно уяснить ее на основании его образа жизни и прошлого.

В частности, инспектор труда должен выяснить: а) направлено ли нарушение против группы рабочих и служащих, или отдельной личности; б) совершено ли нарушение из низменных, корыстных побуждений или без таковых; в) совершено ли нарушение с полным сознанием причиняемого вреда, или по невежеству и несознательности; г) совершено ли нарушение в первый раз, или повторно; д) совершено ли нарушение группой лиц, или одним лицом; е) совершено ли нарушение по предварительному уговору, или без такового.

Инспектор труда обязан принимать во внимание просьбы привлеченного или потерпевшего о выяснении тех или иных обстоятельств дела и о допросе свидетелей, экспертов и т. п. Отказ в выяснении таких обстоятельств должен быть мотивирован.

Свидетели допрашиваются на месте производства дознания или по месту их жительства и вызываются телефонограммой или повесткой, посылаемой по почте или через милицию. Повестки посылаются в двух экземплярах, из которых первый вручается свидетелю, а второй с его распиской возвращается обратно. В случае временного отсутствия вызываемого, повестка для передачи ему вручается его домашним или ближайшим соседям под расписку.

При неявке свидетелей без уважительной причины инспектора труда в праве подвергнуть неявившегося приводу, составив одновременно протокол о его неявке и направив дело о таком свидетеле в районный Нарсуд через прокурора (ст.ст. 60 и 62 Уг.-Пр. Код. и ст. 104 Уг. Код.).

Допрос свидетелей производится порознь и в отсутствие других свидетелей; начинается он с удостоверения личности свидетеля, его отношения к подозреваемому и потерпевшему и предупреждения об ответственности за ложное показание, в чем и отбирается подписка, после чего свидетелю предлагается рассказать все известное ему по делу, и затем задаются вопросы, относящиеся исключительно к настоящему делу и характеристике личности обвиняемого (ст. 164—165 Уг.-Пр. Код.).

Свое показание свидетель имеет право изложить собственноручно в протоколе; в противном случае показание записывается инспектором труда. В протоколе излагается в связном рассказе, по возможности подлинными словами, в первом лице, данное им показание; ответы на заданные свидетелю вопросы заносятся, во всяком случае, в протокол инспектором труда и отмечаются в протоколе, в случае надобности, буквально.

При окончании допроса протокол прочитывается свидетелю, который имеет право требовать дополнения такового и внесения в него поправок, согласно данному им показанию; подписывается протокол свидетелем и инспектором труда, а также переводчиком или толмачом, если они в допросе участвовали (ст. ст. 162—168 Уг.-Пр. Код.).

Когда при производстве дознания для точного исследования какого-либо обстоятельства, встретившегося в деле, потребуются специальные сведения или знания в какой-либо научной или практической области, приглашаются для дачи заключения сведущие люди или эксперты, каковыми могут быть врачи, техники, квалифицированные рабочие, бухгалтера и, вообще, лица, приобретшие по своей работе или службе и специальности особую опытность.

Допрос их производится тем же порядком, как и свидетелей. Число экспертов определяется инспектором труда, который и приглашает в качестве таковых избранных им лиц.

В качестве экспертов по вопросам санитарно-гигиенического и технического состояния предприятий и рабочих жилищ желательно приглашение санитарного или технического инспектора.

В случае требования подозреваемого, может быть вызван и указанный им эксперт; отказ в таковом вызове может последовать в том случае, если инспектором труда будет признано, что вызов такого эксперта невозможен или грозит затянуть дознание.

Инспектор труда излагает экспертам те пункты, по которым должно быть дано заключение. Обвиняемый в праве представить в письменном виде свои вопросы экспертам. Последним должно быть предоставлено, в случае их требования, право ознакомления с теми обстоятельствами дела, уяснение которых необходимо им для дачи заключения. Если имеется несколько экспертов, то им ранее дачи заключения должна быть дана возможность, в случае о том их требования, совещаться между собой. После дачи заключения каждому из экспертов могут быть задаваемы вопросы; о заданных вопросах и полученных ответах составляется протокол, который прочитывается экспертами и подписывается ими и инспектором труда.

В случае, если инспектором труда экспертиза будет признана недостаточно ясной или полной, он в праве, по собственной инициативе или по ходатайству обвиняемого, назначить, по мотивированному своему заявлению, производство новой экспертизы.

О произведенной экспертизе составляется протокол, в который заносятся как предложенные экспертам вопросы, так и их ответы.

При производстве дознания по делам, направляемым непосредственно в Народный Суд в порядке 2 ч. 105 ст. Уголовно-Процессуального Кодекса, т.-е. о преступлениях, предусмотренных I ч. ст. 132, ст. 133 и ст. 217 Уголовного Кодекса, наказание по которым не может быть назначено свыше года, может иметь место заключение под стражу в случае, когда подозреваемый покушался на побег или задержан во время побега (п. 4 ст. 100 Уг.-Пр. Код.); при отсутствии же этих поводов подозреваемый обязывается лишь подпиской о явке в Суд.

О всех случаях задержания инспектор труда составляет и немедленно вместе с подозреваемым препровождает в место заключения мотивированное постановление об основаниях ареста, копия которого в течение 24 часов с момента задержания сообщается инспектором труда в Суд.

В течение 48 часов, считая с момента получения извещения от инспектора труда о произведенном задержании, Суд обязан либо подтвердить арест, либо отменить его.

При производстве дознания по делам о преступлениях, предусмотренных II ч. ст. 132 и ст. 133, ст. ст. 134 и 156 Уголовного Кодекса, наказание за которые может быть наложено свыше года лишения свободы, инспектора труда еще до допроса подозреваемого могут применить задержание в случае, когда подозреваемый покушался на побег или задержан во время побега; после же допроса подозреваемого можно избрать по отношению к нему одну из следующих мер пресечения: 1) подписку о невыезде, 2) поручительство личное и имущественное, 3) залог, 4) домашний арест, 5) заключение под стражу (ст. 144 Уг.-Пр. Код.). О каждом случае принятия одной из указанных мер пресечения инспектора труда немедленно доносят прокурору, который во всякий момент имеет право продолжить, отменить или изменить таковую. Сверх того, в случае задержания подозреваемого инспектор труда сообщает о том в 24 часа в Трудсуд или Нарсуд, который в течение 48 часов, считая с момента получения извещения, подтверждает или отменяет арест.

Заключение под стражу в качестве меры пресечения может быть назначено лишь при наличии: 1) или опасения, что подозреваемый скроется от следствия и суда, 2) или достаточных оснований к предположению, что обвиняемый, находясь на свободе, будет препятствовать раскрытию истины. В постановлении о заключении обвиняемого под стражу инспектора обязаны указать, какие именно из этих оснований привели их к решению избрать в качестве меры пресечения заключение под стражу.

Копия этого постановления одновременно с извещением о задержании посылается в суд, прокурору, в место заключения и по месту службы подозреваемого, если он состоит на государственной, общественной или союзной службе. Если подозреваемый состоит подданным иностранного государства, то копия постановления препровождается также через прокурора и в Народный Комиссариат Иностранных Дел (ст. ст. 102, 158 и 160 Уг.-Пр. Код.). При этом, однако, меры пресечения в виде домашнего ареста или заключения под стражу должны быть применяемы с сугубой осторожностью и только в случаях крайней необходимости.

При отсутствии указанных выше оснований к принятию в качестве меры пресечения заключения под стражу при выборе меры пресечения нужно, прежде всего, считаться с классовым признаком, а именно: рабочего, не имеющего никакого имущества, возможно отпустить под поручительство профсоюза или сотоварищей по предприятию; крестьянина предпочтительно отпустить под залог или имущественное поручительство отдельных лиц или сельских обществ; лиц, принадлежащих к классу буржуазии,—преимущественно под залог денежный. Залог или поручительство по своему раз-

меру ни в коем случае не должны быть ниже суммы приблизительного размера возможного гражданского иска и судебных издержек.

Об избрании той или иной меры пресечения составляется мотивированное постановление.

Домашний арест применяется лишь в исключительных случаях, например, болезни подозреваемого, и заключается в лишении его свободы в виде изоляции на дому с назначением стражи или без такового (ст. 157 Уг.-Пр. Код.).

В случае пред'явленія потерпевшим гражданского иска, составляется постановление о признании его гражданским истцом по делу или об отказе в этом, с указанием в мотивах: на чем основывается иск, т.-е. чем именно причинен ущерб потерпевшему и в каком размере и чем факт ущерба его подтверждается.

В тех случаях, когда по обстоятельствам дела пред'явленный гражданский иск представляется основательным, при чем есть причины предполагать, что имущество подозреваемого может быть сокрыто, инспектор труда, ведущий дознание, обязан, по ходатайству потерпевшего или по своей собственной инициативе, принять меры к обеспечению могущего быть присужденным судом иска.

Обеспечение иска заключается в наложении ареста на принадлежащие подозреваемому деньги или другое имущество, находящееся у него или на руках у третьих лиц, при чем арест должен быть наложен лишь на такую часть имущества, которая достаточна для покрытия ущерба потерпевшего.

Постановление об обеспечении иска в каждом отдельном случае обязательно должно быть представлено на утверждение прокурору и приводится в исполнение немедленно по утверждении.

При производстве обысков и выемок приглашаются понятые, которые подписывают вместе с инспектором труда составленные последним акты.

Инспектор труда по делам, отнесенным к его ведению, имеет право требовать от правительственных учреждений, должностных и частных лиц и всякого рода организаций и об'единений пред'явленія и выдачи документов или их копий.

Законченные дознания инспектора труда направляют в суд или прокурору.

Весь материал дознания подлежит препровождению прокурору для прекращения дела при наличии одного из следующих условий:

1) не обнаружено виновного;

2) недостаточность собранных по делу доказательств для предания суду лица, привлеченного ранее к делу в качестве обвиняемого;

3) смерть обвиняемого;

4) истечение давности;

5) отсутствие в действиях, приписываемых обвиняемому, состава преступления;

6) акт об амнистии, если таковая исключает наказуемость совершенного обвиняемым, или помилование отдельных лиц, или прекращение дел о них постановлением ВЦИК или его Президиума в порядке предоставленных законом прав.

Если дознанием добыты данные, изобличающие кого-либо в совершении преступлений, весь материал дознания направляется непосредственно в особую сессию Нарсуда по трудовым делам, а где таковой нет—в подлежащий Нарсуд.

Если дознанием добыты данные, изобличающие кого-либо в совершении преступления, предусмотренного ст. 156, II ч. 132 ст., II ч. 133 ст. и ст. 134, весь собранный материал направляется прокурору по трудовым делам, а где такового нет—общей прокуратуре для дальнейшего направления.

Привлечение к уголовной ответственности по II ч. ст. 133 Уголовного Кодекса может иметь место лишь в тех случаях, когда нарушение обнимает группу работников не менее трех человек, однородную по своему составу, совершено в отношении всех их одновременно и, во всяком случае, в течение не более месячного промежутка [1]).

Производство дознания не может продолжаться долее месяца. В случае невозможности окончить дознание в месяц, инспектор труда сообщает о сем прокурору и испрашивает разрешение последнего на отсрочку ведения дознания.

---

[1]) Привожу тут соответствующие статьи Уголовного Кодекса.

Ст. 217. Неисполнение или нарушение при производстве строительных работ установленных законом или обязательным постановлением строительных, санитарных и противопожарных правил карается принудительными работами или штрафом до 300 рублей золотом.

Ст. 132. Нарушение нанимателем Кодекса Законов о Труде и издаваемых в развитие и дополнение его Всероссийским Центральным Исполнительным Комитетом, Советом Народных Комиссаров, Советом Труда и Обороны и Народным Комиссариатом Труда декретов, постановлений и инструкций, регулирующих условия труда, а равно и нарушение действующих норм об охране труда и социальном страховании, карается штрафом не ниже ста рублей золотом или лишением свободы на срок до одного года.

Если нарушение обнимает группу рабочих, наказание повышается до лишения свободы на срок не ниже одного года или штрафу не ниже тысячи рублей золотом.

Ст. 133. Нарушение предпринимателем (как частными лицами, так и соответствующими лицами государственных предприятий и учреждений) заключенных ими с профессиональными союзами коллективных договоров и соглашений примирительных камер карается наказаниями, предусмотренными ст. 132.

Ст. 134. Воспрепятствование законной деятельности фабзавкомов (месткомов), профсоюзов и их уполномоченных или препятствование использованию ими их прав карается лишением свободы на срок не ниже шести месяцев и штрафом или конфискацией имущества.

Ст. 156. Заведомое поставление рабочего в такие условия работы, при которых он вполне или отчасти утратил или мог утратить свою трудоспособность, карается лишением свободы или принудительными работами на срок не ниже одного года.

Испрашивая разрешение, инспектор труда должен привести мотивы невозможности в месячный срок окончить дознание (ст. 105 Уг.-Пр. Код.).

Обладая столь широкими правами в области судебной деятельности, инспектор труда должен все же никогда не забывать, что в отношении имущественных интересов трудящихся инспекция труда должна прилагать максимум усилий, чтобы трудовые споры, по возможности, разрешались в порядке примирения сторон и только при недостижении такового поступали в Суды. Наконец, говоря о правах инспектора, следует указать еще, что, согласно Наказу и Кодексу Законов о Труде, в случае обнаружения серьезных недостатков, непосредственно угрожающих жизни и здоровью рабочих, устранение коих не терпит отлагательства, инспектору труда предоставляется право принятия, совместно с фабрично-заводским комитетом (месткомом) или делегатом профсоюза, экстренных мер вплоть до временного закрытия завода, мастерской, остановки машины, двигателя, станка и проч. О предпринятых экстренных мерах и об их причинах инспектор труда обязан немедленно известить Губернский Отдел Труда (ст. 149 Код. Зак. о Труде).

Ознакомимся сейчас коротко с тем, как использовывает инспекция труда свои права в области привлечения виновных к судебной ответственности.

Следующая таблица дает нам картину того, как менялось количество привлечений к суду.

Таблица 38.

На 100 обследований привлекалось к ответственности инспекторами труда:

1921 г.	2 полугодие	около 5
1922 г.	1 четверть	8,2
	2 „	10,0
	3 „	12,7
	4 „	17,1
	Среднее за 1922 г.	12,7
1923 г.	1 четверть	15,3
	2 „	16,6
	3 „	19,4
	4 „	20,2
	Среднее за 1923 г.	19,3
1924 г.	1 четверть	21,0
	2 „	25,0
	3 „	29,2
	4 „	29,2
	Среднее за 1924 г.	26,0

Мы видим таким образом, что инспектора неуклонно увеличивают число привлечений к суду, используя это свое право в последнее время чуть ли не по отношению к каждому обследованию. Если учесть, что в 1924 году имелось более 1.200 инспекторов, и на каждого можно считать в месяц в среднем 15 обследований (в год 180), то окажется, что число привлечений к ответственности в 1924 году достигло примерно 54.000, т.-е., действительно, внушительной цифры [1]).

Кого привлекают инспектора? Ответ на это дает следующая табличка:

Таблица 39.

Привлечение инспекторами труда РСФСР к судебной ответственности за нарушения законов о труде в 1924 году.

Отчетный период.	На 100 обследований приходилось привлечений к судебной ответственности.						
	В предприятиях, учреждениях и хозяйствах.						
	Государственных.	Кооперативных.	Частных.	С числом рабочих и служащих.			
				Менее 10.	10-49.	50-499.	500 и более.
I четверть 1924 г. . . .	6,1	9,8	43,3	34,3	6,8	4,6	4,2
II четверть 1924 г. . . .	7,0	9,2	54,0	43,0	7,2	4,4	5,4
III четверть 1924 г. .	6,8	8,5	70,3	53,2	7,2	4,0	3,1
IV четверть 1924 г. . . .	6,5	6,4	76,2	56,9	5,1	3,4	2,0
За весь 1924 год .	6,6	7,9	59,8	46,3	6,5	4,1	3,6

Она рисует весьма интересную картину. Оказывается, что государственные и кооперативные предприятия привлекаются сейчас почти поровну. Это можно считать косвенным доказательством успешности ведения нами прежде весьма усиленной борьбы за охрану труда в кооперативной промышленности, или вернее борьбы против прикрывания кооперативными флагами всякого рода «лжекооперативов» и фик-

[1]) В 1925 году наблюдается некоторое уменьшение в количественной стороне судебной деятельности инспекторов, что повидимому об'ясняется большим вниманием к требованиям инспекции труда как со стороны хозорганов, так и частных предприятий. Так, 1-я четверть 1925 г. дала 23,5 привлечения на 100 обследованных предприятий, вторая—20,5, третья—17,6. Октябрь дает опять некоторое повышение (20,3).

тивных артелей (в 3-й четверти 1922 года соответствующие цифры давали, 6,9 и 21,4, в 1923 году—6 и 9,5).

Между тем в частной промышленности 60% всех обследований окончилось привлечением к суду, при чем цифра эта в последнюю четверть значительно больше. Такой большой коэффициент привлечения в частной промышленности следует, повидимому, об'яснить не только значительно большим количеством там закононарушений, чем в государственной промышленности, и особым подходом к ней со стороны инспекции труда; тут, вероятно, играет немалую роль и то обстоятельство, что инспектора труда не производят сейчас поголовных или случайных обследований мелких частных предприятий. Согласно нашей директиве, они здесь обычно лишь закрепляют работу профсоюзов, являясь на обследование большей частью тогда только, когда заранее почти с достоверностью можно полагать, что удастся найти серьезные и всего чаще злостные нарушения охраны труда [1]).

Привлечение инспекторами труда РСФСР к судебной ответственности за нарушение законов о труде предприятий и заведений в 1923—1924 годах по отраслям труда рисуется следующей таблицей:

Таблица 40.

На 100 обследований приходилось привлечений к судебной ответственности:

Название отраслей труда (профсоюзов).	2 полугод. 1923 г.	1924 г.
Зав. народного питания и общежития	33,4	78,5
Предприятия местного транспорта	22,6	58,1
„ рабземлес	27,1	41,9
„ металлопромышлен.	10,8	10,5
„ пищевых и вкусовых веществ	18,3	19,7
„ кожевенного производства	20,1	20,9
„ швейного „	20,1	31,9
Строительные предприятия	20,5	32,4
Прочие предприятия	20,1	21,5
Итого по всем заведениям и предприятиям	20,6	26,0

[1]) В 1925 году эти коэффициенты несколько изменились: интенсивность привлечения госпредприятий осталась почти той же (по четвертям года—5,4, 6,7 и 6,5%), кооперативных предприятий увеличилась (соответственно 8,5, 10,0 и 12%); по частной же уменьшилась (71,9, 54,9 и 38,8%). Последнее обстоятельство, повидимому, об'ясняется перенесением центра тяжести работы инспекции на крупные предприятия и действительным улучшением условий труда в частных предприятиях.

Из этой таблицы мы ясно видим, что преобладают и к тому же все растут привлечения в области предприятий народного питания, местного транспорта (грузчики) и строительства, где обычно больше всего имеется малосознательных и, в классовом смысле, забитых, а часто и совершенно неграмотных рабочих.

За что привлекают инспектора—показывает следующая таблица состава обвинений судебных дел по охране труда, переданных инспекторами труда РСФСР в 1924 и 1925 годах.

Таблица 41.

Распределение обвинений по видам нарушений:

Виды предъявленных обвинений.	Число дел с данным обвинением в % к общему числу дел.	
	1924 г.	3-я четверть 1925 г.
1. Нарушение законов о рабочем времени и отдыхе	42,7	36,5
1а. В том числе о длине рабоч. дня . . .	13,8	10,9
2. Нарушение законов о труде подростков и малолетних	10,4	6,7
3. Нарушение законов о труде женщин	3,9	2,6
4. „ „ о зараб. плате . .	34,2	35,0
5. „ „ о прием. и увольн.	45,2	11,1
6. „ „ о соц. страхован.	53,6	39,2
7. „ „ о регистрац. несч. случаев	0,6	0,2
8. Несоблюдение правил по технике безопасности	4,0	4,7
9. Антисанитарное состояние	5,1	3,2
10. Прочие обвинения	77,6	56,3

Итак, мы видим, что всего чаще встречаются обвинения в отношении социального страхования (неуплата взносов). Прежде весьма значительную роль играли нарушения правил о приеме и увольнении (в 1923 году их было даже 55,7%, что об'ясняется, должно быть, наличием обязательности найма через биржу труда), а в части чистой охраны труда всего

больше нарушения законов о рабочем времени (стремление к обходу 8-часового рабочего дня и праздников наиболее характерно для частного хозяйчика). Интересно отметить, что привлечения за нарушения в области труда молодежи в 1924 году стояли на том же уровне, что и в 1923 году, а в 1925 году давали постепенное понижение, между тем как в отношении женского труда замечается значительное их падение в 1924 и 1925 годах вместо неуклонного роста в 1923 году (по четвертям 1923, 1924 [1]) и 1925 годов мы имеем следующие цифры: 4,1; 6,3; 8,3; 10,3; 5,6; 2,7; 3,1; 4,6; 3,5; 2,6; 2,6%).

Весьма существенны, конечно, данные об итогах судебной деятельности инспектора. Чем кончаются суды, и каковы их приговоры? Ответ находим в следующей табличке:

Таблица 42.

Приговоры судов по трудовым делам, возбужденным инспекцией труда в 1924 и 1925 годах.

Характер приговора.	Процентное отношение числа судебных дел с данным приговором к общему числу рассмотренных дел.								Примечание.
	I четв. 1924 г.	II четв. 1924 г.	III четв 1924 г.	IV четв. 1924 г.	Всего за 1924 г.	I четв. 1925 г.	II четв. 1925 г.	III четв. 1925 г.	
Оправдательный . . .	15,2	14.5	15.8	18,3	16,0	18.2	19,9	20.6	Сумма всех приговоров не дает в сумме 100%, так как по одному делу нередко выносится несколько приговоров.
Наложение штрафа .	55.7	57.4	54.0	46.4	53,4	47,7	34,8	44.6	
Лишение свободы . .	12,3	14,4	16,2	18,5	15,3	17,7	15.8	13,0	
Принудит. работы .	2,4	1,8	2,3	1,8	2,0	1,7	1,8	1,2	
Выговор или обществ. порицание	2,3	0,9	1,3	1,3	1,4	1,4	1,7	1,3	
Удовлетв. гражд. иска	4,9	7,9	6,8	10,7	7,6	15,2	18,3	14,5	
Прочие приговора . .	8,3	9,2	9,3	10,8	9,4	7,2	9,1	9,1	

[1]) Отсутствуют данные за 3-ю четверть.

Мы видим здесь, что оправдательные приговора выносятся довольно редко (обычно менее, чем в $^1/_5$ всех дел). Преобладают штрафы (больше половины). Лишение свободы в 1924 году неуклонно растет из четверти в четверть, увеличившись с начала до конца года в 1½ раза (12 и 18%), что показывает, что нарушение законов об охране труда все чаще и чаще ударяло в это время мелкого хозяйчика не только по кошельку, но и по личной свободе. Затем в связи, повидимому, с отмеченным уже выше улучшением охраны труда в 1925 году цифры эти несколько падают. Весьма показателен также значительный рост удовлетворения чисто гражданского иска трудящихся. Это значит, что инспектора умеют одновременно с общим контролем за проведением законодательства добиваться и разрешения в пользу рабочего и его чисто материальных споров.

Для успешного проведения всей работы по охране труда необходимо, чтобы инспектор труда был возможно теснее связан со всеми местными рабочими организациями. Необходимо, чтобы возможно чаще инспектор делал доклады о своей работе на заседаниях пленумов этих организаций, отдельных фабрично-заводских комитетов, проф. союзов и их об'единений, советов рабочих депутатов и т. д., дабы возможно чаще получать указания о необходимости коррективов, изменений и улучшений в его работе как в методах, так и по поводу отдельных конкретных случаев. Точно также разные частные совещания, созываемые им для разрешения отдельных вопросов практики из представителей заинтересованных советских и производственных органов вместе с профессиональными союзами, значительно облегчают его деятельность, весьма широкую и трудную. В области участия в профессиональном движении роль инспектора вообще часто бывает весьма обширна. Инспектор избирается рабочей конференцией, созываемой советом профессиональных союзов, нередко непосредственно последним, и он должен быть во всей своей работе тесно связан с этим органом и вообще с союзами, и все вопросы профессионального строительства должны ему быть хорошо знакомы и близки. Весьма полезно будет, если инспектор для того, чтобы не оторваться от массы, одновременно со своей текущей деятельностью будет принимать близкое участие и в работе профессиональных организаций. Очень часто на местах так и бывает, что инспектор труда состоит членом правления какого-либо профессионального союза или союзного об'единения. Только непосредственно участвуя в работе союзов, а не знакомясь с ней при чтении газет и журналов, можно быть действительно в курсе всей этой сложной работы, так быстро меняющейся при столь быстром и нервном темпе нашей великой революции.

Вместе с тем инспектор труда должен принимать постоянное участие в страховой работе. Помимо того, что он, как официальный представитель НКТ, осуществляет общий контроль за деятельностью страхкасс в уездах, он должен стремиться регулярно участвовать в их работе по возможности входить в комитеты страхкасс, регулярно выступать с докладами на страхконференциях, активно проводить страховые кампании и т. д.

Особенно серьезное внимание должен обращать он на органы охраны труда профсоюзов и соответствующие комиссии в предприятиях. Вот что говорит по этому поводу наказ инспекторам (изданный в 1919 г.):

«Инспектор труда одной из своих самых серьезных задач должен ставить вовлечение в работу по охране труда широких рабочих масс и их организаций. С этой целью он принимает деятельное участие в организации отделов охраны труда при профсоюзах и комиссий по охране труда фабрично-заводских комитетов. В этих же целях он периодически выступает с докладами о задачах охраны труда и о своей деятельности на общих собраниях рабочих отдельных предприятий, а также на широких рабочих конференциях, созываемых как по инициативе самого инспектора, так и другими организациями.

Опираясь во всей своей деятельности на местные рабочие организации и в первую очередь на профессиональные союзы, инспектор труда привлекает их, главным образом, через отделы охраны труда, к обследованию предприятий и разрешению наиболее серьезных конкретных вопросов текущей деятельности, особенно в случае необходимости отступлений от норм по охране труда. Периодически инспектор труда делает доклады и отчеты о своей деятельности на заседаниях местных об'единений и наиболее крупных отдельных производственных союзов. Инспектор труда несет на себе общее руководство деятельностью отделов охраны труда профсоюзов и фабрично-заводских комиссий по охране труда, связывает их с подотделами охраны труда местных отделов труда».

Наказы 1923 и 1925 г.г. говорят о том же несколько короче. Они подчеркивают важность привлечения профсоюзов при разрешении вопросов об отступлениях в области охраны труда. Как только в связи с переходом к нэп'у Советская власть от всеобщего государственного социального обследования вновь перешла к социальному страхованию, как немедленно Центрохрантрудом было издано совместно с Наркомсобесом детальное директивное постановление о взаимоотношениях инспекторов труда с страхорганами (от 13 июля 1922 года). И это неудивительно, так как охрана труда теснейшим образом связана с социальным страхованием, ибо она является широкой профилактической деятельностью, предупреждающей заболевания и увечья, уменьшающей смертность и задерживающей наступление инвалидности [1]).

[1]) Подробное изложение вопроса см. в моей статье «Социальное страхование и охрана труда» — «Коммунистическая Революция», журнал ЦК РКП, 1922 г., № 8, или в сборнике «К здоровому и радостному труду», вып. 1.

Еще теснее стала связь с страхорганами у инспекции после перехода всего социального страхования в Наркомтруд.

Как указывалось уже выше, старшие инспектора в уездах осуществляют общий контроль за деятельностью страхкасс. В этом отношении необходима величайшая осторожность, глубокий такт, и ни в коем случае не допустимы никакие чиновничьи формальные подходы. Об остальной деятельности инспектора в области страхования я скажу ниже, рассматривая задачи и обязанности инспекции. Пока же укажу только на циркулярное письмо начальника Цусстраха СССР местным страховым органам (от 24 января 1924 г.), где говорится, что Цусстрах считает целесообразным в уездах, где аппарат инспекции труда свернут до одного инспектора без технического подсобного персонала, камеру инспектора труда переводить в помещение страхкассы, не взимая при этом никакой оплаты за использование помещения. Там же указывается, что во время отсутствия инспектора труда (выезд на обследование, пребывание в суде и проч.), в часы, когда открыта страхкасса, следует поручить одному из ее сотрудников принимать все бумаги и заявления от посетителей для передачи инспектору труда. Наконец, по соглашению между председателем страхкассы и инспектором труда, страхкасса может также предоставить инспектору труда пользование ее канцелярским аппаратом.

Точно также инспектор труда должен опираться и на ячейки содействия РКИ на предприятиях, всячески используя и их для втягивания рабочих масс в работу по охране труда. Согласно специальному циркуляру Центрохрантруда и НК РКИ, ячейкам содействия РКИ на фабриках и заводах вменяется в обязанность наблюдать за соблюдением существующих декретов и постановлений в области охраны труда и за проведением в жизнь указаний инспекторов труда, немедленно уведомляя их (и органы РКИ) о случаях задержки в исполнении таких указаний.

В случае нарушения законов и постановлений об охране труда или когда, по мнению ячеек содействия, необходимо государственное вмешательство в действия администрации предприятия и учреждения, ячейки содействия по соглашению с фабзавкомами, с комиссией по охране труда, а где таковых нет, то с уполномоченными союза, извещают об этом соответствующего инспектора труда и одновременно сообщают в РКИ.

По всем вопросам охраны труда ячейки содействия РКИ находятся в тесном контакте с указанными выше органами профсоюза: фабкомиссиями по охране труда, завкомами или уполномоченными. В случае разногласия с последними, ячейки содействия, не принимая сами никаких мер, неме-

дленно сообщают о разногласиях в РКИ и инспекцию труда на предмет выяснения дела и принятия соответствующих мер.

Инспекторам труда вменяется в обязанность, с своей стороны, оказывать содействие РКИ по наблюдению и проведению в жизнь законов и постановлений, касающихся охраны труда, принимая немедленно необходимые меры к расследованию всех заявлений и сообщений органов РКИ.

В целях согласования работы и информации о положении дела по охране труда в губернии периодичесик устраиваются совместные совещания представителей РКИ, п/отделов охраны труда и инспекции труда.

Таким образом мы видим,что инспектор труда ведет всю свою работу вместе с массами и через массы.

Весьма важно далее, чтобы работа инспектора труда была так поставлена, чтобы к нему могли обращаться не только рабочие организации, но и отдельные, даже и неорганизованные рабочие.

Надо, чтобы каждый отдельный трудящийся, заметивший тот или другой дефект в области охраны труда, потерпевший от нарушения наших законов по охране труда, каждый обиженный, неудовлетворенный мог бы найти полное удовлетворение у инспектора труда. Для этого необходимо, чтобы каждый инспектор установил у себя определенные фиксированные дни и часы для приема посетителей и выслушивания всевозможных жалоб и заявлений. Чтобы эти приемы не носили неорганизованного характера и чтобы внести и сюда необходимую планомерность и сделать эти приемы общеобязательными, Центрохрантрудом был издан еще 12 мая 1919 года циркуляр, которым предлагалось всем инспекторам назначить у себя дома или в канцелярии специальные часы приема и об этом оповещать местных рабочих специальными об'явлениями, вывешиваемыми во всех предприятиях и учреждениях его участка.

В наказах 1923 и 1925 г.г. указывается еще, что, помимо приемов в месте постоянной работы инспектора труда, в зависимости от местных условий, инспектор труда организует прием (через фабзавкомы или уполномоченных профсоюза) заявлений от рабочих на наиболее крупных предприятиях в рабочих районах.

Приемы должны устраиваться два-три раза в неделю, в часы наиболее удобные для рабочих (по возможности, вечерние). О месте и времени приема инспектор должен вывешивать об'явления во всех крупных предприятиях и во всех профсоюзах своего района.

Следующая табличка рисует распределение по вопросам всех обращений трудящихся к инспекторам труда на их приемах.

Таблица 43.

Поводы обращений.	Приходилось на одного инспектора		
	III четвер. 1925 г.	Среднее за 1924 г.	Среднее за 1923 г.
Санитарно-гигиенич. и техн. недостатки .	3,37	17,69	29,8
Прием на работу малол. (моложе 16 л.) .	10,65	44.76	56,3
Охрана труда работающих подрост. и малолетних	4,91	22,10	28,9
Охрана труда женщин	6,78	34,84	38,0
Распределение раб. времени и отдыха .	8,13	36,01	33,7
Отпуска	12,55	41,46	45,7
Неправильное увольнение	17,31	63,80	39,7
Оплата труда	38,15	164,02	119,0
Вопросы соц. страх. и мед. помощь . .	10,45	60,87	66.6
Спецодежда, молоко, мыло	6,57	34,22	36,1
Прочие поводы	26,65	149,18	167,4
Всего поводов обращений	142,52	669,05	671,2

Из этой таблицы мы видим, что каждому инспектору приходится давать в год по 600—700 справок. Больше всего обращений имеет место по вопросам оплаты труда, увольнения, приема на работу малолетних, социального страхования. Совершенно очевидно огромное значение этой отрасли работы инспектора, когда тысячи рабочих детально знакомятся через него с нашим законодательством о труде, ибо каждая справка либо касается многих рабочих, либо становится их общим достоянием.

Чтобы результаты этих приемов как-нибудь закреплялись, чтобы их богатые материалы не исчезали совершенно бесследно, чтобы легче было выяснять, каковы действительно сейчас потребности широких масс, что особенно волнует их, что вызывает необходимость специального вмешательства со стороны инспекции, какие необходимы законодательные новеллы,—желательно, чтобы инспектора вели

отчетность всем обращениям на приемах, установив для этого определенную форму учета, регистрации и статистики заявлений. При этих условиях приемы инспекторов, давая им огромнейший опыт из живой действительности, могут значительно помочь двигать вперед дело охраны труда.

Теперь перехожу к так называемой «организационной работе» инспекторов. Каждый инспектор труда должен поставить себе за правило не быть только начальствующим ревизором. Эта роль, конечно, была бы многим довольно неприятной, а по результатам и мало плодотворной. Одно только констатирование известных недостатков является совершенно бесцельным и безрезультатным, если оно не сопровождается постоянно параллельно ведущейся творческой организационной работой строительства. Только тот инспектор, который не ограничится при посещении комиссарским тоном, и не будет видеть своих задач только в том, чтобы одно «предписать», другое «предложить», а сумеет сделаться действительно нужным человеком в каждом предприятии своего района, станет постоянным участником всех радостей и горестей жизни местных рабочих организаций и вообще рабочих масс, будет в то же время не назойливой мухой в глазах даже сознательных хозяйственных работников, а сумеет установить и с ними здоровые деловые отношения,—только такой инспектор сумеет действительно фактически устранять обнаруживаемые им недостатки. «Начальств» у русского человека всегда было слишком много, и новое еще создавать сейчас совершенно не представляется нужным: авторитет таких лиц обычно ничтожен, а ценность инспектора труда именно в том, что он из кажущегося начальства становится всегда своим, близким человеком для всех трудящихся. Чтобы правильно работать, он должен внимательно входить во всю внутреннюю жизнь предприятия и, конечно, прежде всего в ее общественную сторону и во все политические вопросы, волнующие сейчас массы, будучи всегда в курсе основных вопросов профессионального строительства, организационного и культурно-просветительного характера и т. д. Конечно, в крупных центрах это требование труднее проводимо, но в провинции жизнь показывает, что если инспектор труда, придя на предприятие, оказывается «своим человеком», то к нему затем уже рабочие постоянно обращаются за всякими справками и раз'яснениями, и он должен всех удовлетворить своим ответом, давая его одним по должности, другим — как товарищ, третьим, просто, как человек более осведомленный в общем современном положении и во всех вопросах государственного строительства и политических событий.

Само собою разумеется, что инспектор труда поддерживает постоянные сношения и, в случае необходимости, при-

нимает участие в непосредственной деятельности всех смежных государственных органов в части, касающейся охраны труда.

Наказ 1919 года указывает, что необходимо участие инспектора в работе:

1) Местных и центральных органов, регулирующих народное хозяйство: он проводит через них необходимые с точки зрения охраны труда крупные изменения, перестройки и переустройства в предприятиях, содействует получению необходимых для этой цели ассигнований, содействует синдицированию (об'единению) мелких предприятий и организации крупных мастерских, а также закрытию наиболее плохо поставленных предприятий; содействует предприятиям в получении необходимых предметов, требуемых гигиеной, санитарией и предохранительной техникой.

2) Продовольственных органов: содействует правильному снабжению предприятий и их кооперативов продовольствием, устройству столовых и чайных; участвует в разрешении вопросов установления усиленного классового пайка для отдельных групп рабочих.

3) Органов народного образования: содействует на предприятиях устройству библиотек, клубов, вечерних курсов и лекций и докладов, организации общих и профессиональных школ для взрослых, подростков и детей, интернатов для снимаемых с работ малолетних, интернатов и клубов для подростков, детских садов; участвует, по возможности, в обсуждении всех учебных планов и программ культурно-просветительных учреждений для рабочих.

4) Органов социального обеспечения: содействует устройству яслей, домов матери и ребенка, инвалидных домов и т. д.

5) Жилищных отделов местных совдепов: содействует жилищному строительству в местах скопления рабочего населения и отводу рабочим здоровых и удовлетворяющих всем требованиям санитарии и гигиены жилых помещений.

6) Органов здравоохранения: содействует обеспечению рабочих правильной и хорошо поставленной медицинской помощью; содействует больницам, амбулаториям и пунктам первой помощи, организованным на предприятиях, в получении необходимых медикаментов и других предметов лекарственного и хозяйственного оборудования.

Участие в работе указанных органов выражается:

1) обязательным участием в разрешении всех общих вопросов и конкретных дел, имеющих отношение к охране труда;

2) инициативой инспектора труда в этой области;

3) усилением темпа их работы и направлением ее в духе общей политики охраны труда.

При этом надо твердо помнить, что инспектор труда не имеет никакого права вмешиваться в деятельность прочих государственных учреждений, поскольку она непосредственно не касается охраны труда.

Эти довольно широко очерченные рамки работы, намеченные в период военного коммунизма, намечают все те возможные случаи, когда инспектор труда может увязывать свою работу с деятельностью других органов. Само собою разумеется, однако, что этой стороной деятельности увлекаться ни в коем случае не следует. И так как на местах бывали случаи, когда по настояниям советских или профессиональных органов или по личным особенностям характера инспекторов, последние из-за всякого рода «смежных» работ междуведомственного характера (часто, увы, совершенно

бесполезных и выражающихся лишь в бесконечных заседаниях и создании многочисленных никчемных комиссий и т. д.), манкировали своей основной деятельностью по охране труда, нам приходилось неоднократно обращать внимание мест на недопустимость чрезмерной нагрузки инспекторов заданиями и поручениями, непосредственно к охране труда не относящимися. Так, довольно твердую директиву дал об этом циркуляр за подписью Народного Комиссара Труда тов. Шмидта еще 28 января 1921 года, однако директива эта еще и сейчас выполняется далеко не всюду.

Далее, инспектор труда должен всегда принимать самое активное участие в вопросах культурно-просветительной жизни своего района. Я уже указывал в другом месте, что охрана труда вовсе немыслима и почти совершенно бесполезна и безрезультатна в условиях непроглядной темноты широких масс трудящихся. С несознательной, совершенно некультурной в области охраны труда, рабочей массой многого достичь нельзя, ибо мы прекрасно знаем, что в такой обстановке наши самые лучшие предписания и указания в большинстве случаев останутся невыполненными, или выполнены будут так, что цели не достигнут. Вообще рациональная постановка охраны труда тогда только становится жизненной, когда последняя становится понятной и близкой каждому отдельному, даже самому отсталому, рабочему, когда смысл каждого закона в этой области становится ему вполне ясным, когда каждый трудящийся из слепого несознательного выполнителя буквы закона превращается в активного творца охраны своего собственного труда, ибо все необходимые моменты охраны труда никогда не укладываются ни в какие строго определенные и очерченные предписаниями сверху рамки. Очень многое должно предоставляться, при личной инициативе каждого рабочего, личному уменью ориентироваться в положении. Поэтому совершенно понятно все значение широкого просвещения масс, пробуждения в них интереса и сознательного отношения к вопросам труда и его охраны. Отсюда вытекает, что инспектор труда должен неусыпно вести культурно-просветительную работу в области охраны труда. Эту задачу каждый инспектор должен считать одной из основных в своей деятельности. Он должен часто делать доклады на общих собраниях рабочих о нашем законодательстве в области охраны труда, сравнивая его с прошлым положением в этом отношении в самодержавной России и с современной постановкой охраны труда в капиталистических странах Запада; он должен знакомить трудящихся с вредностями их профессий и различных видов труда вообще. Он должен приглашать врачей и организовывать лекции и доклады по вопросам гигиены и санитарии, помогать в организации передвижных выставок и т. д. Он должен содей-

ствовать рабочим организациям, фабзавкомам, клубам и т. п., а также отдельным интересующимся лицам в получении литературы об охране труда. Наконец, он должен широко освещать в местной прессе общие вопросы охраны труда и, главным образом, свою деятельность и положение на предприятиях. Но это далеко не все. Инспектор труда в своей культурно-просветительной работе не должен ограничиваться строго одними только вопросами охраны труда. Для того, чтобы рабочий мог быть сведущим и сознательным в области охраны труда, он должен, прежде всего, обладать достаточно широким кругозором вообще и некоторым общим развитием для правильного понимания всех мероприятий по охране труда и, главное, для уяснения себе всего общественного значения этой стороны нашего строительства; а для этого необходимо ясное классовое сознание каждого отдельного рабочего, правильное понимание им роли труда в общем положении народного хозяйства, правильное сознание конечных интересов всего рабочего класса и тех путей, которые ведут к верному разрешению всех стоящих перед пролетариатом широких задач. Достижение всего этого для плодотворности работы по охране труда необходимо по отношению к максимальному количеству рабочих, и поэтому широкое просвещение по вопросам политическим и профессиональным вместе с общим воспитанием и образованием рабочей массы должно быть неразрывно связано со всей деятельностью по охране труда. Отсюда уже совершенно ясной станет необходимость участия инспектора в работе по созданию на предприятиях общих культурно-просветительных учреждений, школ, библиотек, клубов для взрослых и подростков, по организации чтений, бесед, лекций и т. д. Все это, конечно, не составляет прямых задач инспектора, но если инспектор не будет чиновником, который делает исключительно то, что предписано Наказом, считая, что все остальное не его дело, то он всегда будет обращать серьезное внимание на культурно-просветительные вопросы. Конечно, при этом необходимо вести всю эту работу через культорганизации профсоюзов и местные отделы народного образования.

Кстати сказать, инспектору труда очень часто приходится выполнять всевозможные функции довольно неприятного свойства: ему приходится нередко, не имея права самому что-либо сделать в той или иной области, по отдельным конкретным случаям, однако, вмешиваться в чужие отрасли, стремясь стимулировать деятельность тех органов, которые почему-либо хромают. Поэтому инспектор очень часто должен являться своего рода «толкачом» по самым разнообразным вопросам, сообщая о всех недостатках в сфере компетенции других ведомств их высшим инстанциям. Вообще же он дол-

жен брать на себя постоянно, когда оказывается необходимым, инициативу в деле разрешения многих вопросов, неразрывно связанных с жизнью и благосостоянием как индивидуального рабочего, так и всего предприятия в целом. Значительная часть работы инспектора должна выражаться, между прочим, и в постоянном участии во всей текущей работе всех местных органов в той их части, которая касается или соприкасается с вопросами охраны труда. Но так как охрана труда, широко понимаемая, охватывает почти все стороны рабочей жизни, то фактически ему приходится часто вмешиваться в деятельность чуть ли не всех советских органов своего района и постоянно вести систематическую общую организационную работу с целым рядом отдельных учреждений. Во 2-м издании Наказа инспекторам труда, утвержденном 25 декабря 1919 г., предусмотрена и детально разобрана эта сторона деятельности инспекции труда. И этому посвящена специальная глава под названием «участие в работе смежных государственных органов». Инспектор труда обязан в пределах своего района принимать деятельное участие в работе органов народного образования—содействовать на предприятиях устройству библиотек, клубов, вечерних курсов, лекций и докладов, организации общих и профессиональных школ для взрослых, подростков и детей, интернатов и клубов для подростков, детских садов; по возможности участвовать в обсуждении всех учебных планов и программ культурно-просветительных учреждений для рабочих. Все это необходимо потому, что, как указывалось уже выше, инспектор труда без этого вынужден будет превратиться в бездушного старого типа чиновника, делающего только определенные формальные записи в ревизионных книгах и не устраняющего действительно основных причин трудности проведения охраны труда—общей некультурности и необразованности широких рабочих масс.

Бесспорно самой главной задачей инспектора труда является обследование промышленных заведений и мест работы с целью выяснения в них различных нарушений по охране труда, устранение их и проведение в них принципов охраны труда. В наказе 1919 года специально подчеркнуто было, что «инспектор должен посещать возможно чаще все предприятия и учреждения своего района» [1]). Опять-таки и тут иногда некоторое неправильное понимание смысла писанных слов влечет за собой не совсем благоприятные для дела результаты. Кое-где инспектора понимали буквально слова «возможно чаще» и стали стремиться побить рекорд только

[1]) В наказах 1923 и 1925 г.г. говорится уже просто об обязанности регулярно посещать предприятия.

количеством посещений. Конечно, и тут надо не относиться к делу формально, а понимать, что посещение предприятия не есть самоцель, а лишь средство для выяснения и, главное, устранения имеющихся там дефектов. Но и выяснение недостатков не должно носить только формально-описательного характера, превращаясь в своего рода статистику, которая только записывает дефекты и распределяет их по рубрикам. Инспектор труда, это прежде всего практический работник по охране труда, устраняющий все замеченные недостатки, и поэтому надо определенно сказать, что посещение им предприятий имеет смысл и дает желательные результаты только тогда, когда оно ведет к действительному устранению всех замеченных дефектов. Надо поэтому, чтобы каждый инспектор совершенно ясно отдавал себе отчет, что надо брать не количеством сделанных посещений, а качеством достигнутых улучшений условий труда.

И тут нельзя дать совершенно точных норм работы, обязательных строгих цифр.

У нас были попытки ввести некоторые обязательные средние нормы. Так, в циркуляре от 16 мая 1922 года Центрохрантруд предложил инспекторам труда производить ежемесячно, начиная с августа, не менее 30 посещений в месяц.

Цифра эта составилась приблизительно из того расчета, что инспектор обследует 5 крупных предприятий в месяц, требующих 5 полных рабочих дней, а в остальные 20 рабочих дней должно производиться ежедневно не менее двух посещений в мелких предприятиях, кустарных мастерских, столовых, торговых магазинах и т. п. Итого по этому расчету, при отсутствии раз'ездов следовало бы обследовать до 45 предприятий в месяц, но, ввиду необходимости затраты части времени на раз'езды, канцелярскую и непредвиденную работу и т. д., цифра эта понижена была до 30.

Вместе с тем тут же было обращено внимание на то, что не следует считаться с одними только количественными результатами. Циркуляр прямо указывал, что работу каждого инспектора следует оценивать только по тем конкретным результатам, которых он добивается. Инспекторов, не могущих своей деятельностью достигнуть реального улучшения условий труда в своем участке, следует безусловно снимать с поста и заменять товарищами с практическим подходом к делу, достаточно энергичными и настойчивыми.

Среднее число обследований инспектором труда фактически было, однако, всегда ниже установленной Центрохрантрудом цифры. Так, следующая табличка рисует данные за ряд лет, с тех пор как начал вестись соответствующий учет (по РСФСР).

Таблица 44

Число обследований в среднем на 1 инспектора в месяц:

Период.	Количество.
1919 г. II половина	10,6
1920 г. I четверть	8,7
II „	8,5
IV „	7,1
1921 г. II „	5.9
III „	5.6
IV „	5.3
1922 г. I „	9,4
II „	10,0
III „	12,6
IV „	15,2
1923 г. I „	16.1
II „	16.2
III „	15,3
IV „	15,5
1924 г. I „	15,0
II „	14,9
III „	14,2
IV „	14,3
1925 г. I „	14,2
II „	13.7
III „	13.7

Мы видим, что цифры обследований падают сильно до начала 1922 года (ничтожная зарплата, отсутствие средств передвижения), затем вплоть до середины 1923 года число обследований неуклонно растет вверх, и, наконец, вновь кривая столь же верно, хотя и весьма незначительно, падает вниз. Подобную же картину дает Украина. Очевидно, здесь имеет значение то обстоятельство, что, как указывалось уже выше, приблизительно в это время на инспекторов труда, помимо их работы по охране труда, был возложен целый ряд новых обязанностей. Все же данный об'ем работы вполне удовлетворительным считать нельзя.

3-е Всесоюзное совещание по охране труда, состоявшееся в марте 1924 года, высказалось за необходимость вместо прежних норм, регулирующих число обследований, положить в основу работы инспекции труда плановое начало, хотя все же и в этой резолюции указано, что основной задачей инспекции труда является работа по обследованию предприятий, и этой работе должно быть уделено не менее $^3/_4$ общего количества рабочих дней инспектора (в среднем 18 дней в месяц). В согласии с решениями этого совещания Наркомтрудом издан был 26 июля 1924 года специальный циркуляр

о примерном распределении рабочего времени инспекции труда, указывающий, что нормы обследования, преподанные отделом охраны труда НКТ в его циркуляре от 27 апреля 1923 г., в настоящее время должны считаться практически недостаточно удовлетворительными, так как они были рассчитаны на период первоначального знакомства с техническим и санитарным состоянием предприятия и общим правовым положением в нем трудящихся, а также вызваны были необходимостью как можно более широкого охвата поднадзорных предприятий, но не углубленного их изучения. Взамен этих норм предложено было перейти к системе планов ориентировочных и календарных.

Ориентировочный план работы всех видов инспекции должен составляться, примерно, на квартал года в масштабе губернии руководителями соответствующих частей инспекторского аппарата (по специнспекции—старшим санитарным техническим инспектором) и согласовываться в отдельных частях в п/отделе охраны труда. Ориентировочный план должен содержать в себе основные задания Губохрантруда по отдельным районам и видам инспекции. Например, составление основных карт по таким-то предприятиям, кампания по обследованию торфоразработок с 15 июля по 1 августа, в таких-то районах, по инспекции труда—кампания по ночному труду в хлебопекарнях с 1 по 15 августа, по санитарной инспекции—детальное изучение санитарных условий труда на таком-то заводе, организация обследования здоровья рабочих в таком-то производстве и т. п.

Районные инспектора труда, санитарные и технические, перерабатывают уже этот ориентировочный план в календарный—примерно на месяц вперед, согласуя план между собою.

Далее Наркомтруд указал, что плановой работе следует стремиться уделять как можно большую часть времени, но в то же время нельзя упускать из виду, что некоторые виды работы инспекций планом никаким образом заранее учтены быть не могут (например, расследования несчастных случаев, участие в заседаниях и т. п.), и на выполнение такой работы должна быть оставлена часть свободного от плановой работы времени.

Инспекцией труда в плановом порядке должны выполняться, примерно, следующие работы:

а) постоянное текущее обследование крупных и средних предприятий;

б) периодическое обследование (кампании) мелких предприятий и квартирников;

в) работа, связанная с сезоном, обследование строительных работ, сельско-хозяйственных предприятий, заключение договоров в связи со строительным сезоном или в порядке подготовки к нему, обследование лесозаготовительных работ и т. п.;

г) определение заранее времени для приемов посетителей, чтения докладов и лекций на предприятиях, составления отчетности и учета достижения в работе.

Не могут быть предусмотрены планом, примерно: а) обследование предприятий в порядке предварительного надзора, по вызову с предприятий и др., б) расследование несчастных случаев, в) производство дознаний, г) выступление в суде, д) участие в заседаниях, е) работа по заданию страхкасс, тарификация и проч.), ж) работа по заданию НКТ, Губтруда, профсоюзов, прокурора и т. п.

Исходя из этого об'ема работы, рабочее время инспекции может быть распределено приблизительно следующим образом:

Работа в плановом порядке постоянного характера . 10—12 дней в месяц.
„ „ „ кампаний и сезонная . . 6— 8 „ „
„ не предусмотренная планом . . . . . 6 „ „

Говоря об обследованиях предприятий, следует не забывать о том, что инспектор труда не должен замыкаться в пределах своего постоянного местожительства и упускать из виду предприятий, расположенных вне его. Центрохрантруд неоднократно давал ряд директив инспекторам об усилении раз'ездной деятельности и всячески стремился всеми возможными средствами увеличивать отпускаемые на раз'езды суммы (теперь страхкассы отпускают инспекции на раз'езды около 20% ее содержания). Раз'ездная деятельность инспекторов в последнее время также растет, что видно из следующей таблички:

Таблица 45.

Раз'ездная деятельность инспекции труда.

Отчетный период.	Число обследований вне места жительства инспектора в ‰ к общему числу обследований.	Число суток, проведенных в раз'ездах одним инспектором труда.
I четверть 1923 года	16,4	10,0
II „ 1923 „	17.7	10,1
III „ 1923 „	28,8	12,4
IV „ 1923 „	24,4	11,2
За весь 1923 год . . .	22,5	10,9
I четверть 1924 года	30,9	13,7
II „ 1924 „	31,0	13,1
III „ 1924 „	40,3	15,6
IV „ 1924 „	33 7	15,2
За весь 1924 год . . .	36,6	57,6
I четверть 1925 года	36.8	16,0
II „ 1925 „	43,4	15,8
III „ 1925 „	41,9	16,1

Однако, само собою разумеется, что одно только число обследований или количество суток, проведенных в раз'ездах, еще не говорит ничего об интенсивности и успешности работы инспектора. Ведь далеко не безразлично, что скрывается за мертвыми цифрами таблички—столько-то и столько-то пекарен, частных лавок или крупных заводов. Поэтому весьма важно знать еще размер обследованных предприятий. Выше отмечалось уже, что Центрохрантруд в последнее время давал согласованные с ВЦСПС директивы об усилении работы в государственной и преимущественно крупной и средней промышленности,

Таблица 46.

Распределение обследованных предприятий по размеру.

Группа по числу рабочих.	2 пол. 1921 г.	1922 г.	1923 г.	1924 г.	1925 г.		
					1 чет.	2 чет.	3 чет.
Менее 10 . . .	29,5	50.8	52.7	50,3	43.0	45,1	45,9
10—49 . .	38.0	29,4	29,1	30.9	35,0	34,3	31,9
50—99 . . .	13,7	7.7	15.9	15,8	16.0	15,7	18,0
100—499 . . .	14,7	8.4					
500—999 . .	2.6	2.0	2,8	3,0	6,0	4,9	4,2
1000 и более .	1,5	1.7					

Из таблицы мы видим, прежде всего, резкое изменение распределения обследований предприятий в сторону увеличения мелких в 1922 году, что вполне естественно об'ясняется появлением массы мелких частных заведений и предприятий. Далее же цифры держатся почти все время, примерно, на одном уровне. Стало быть, мы смело можем сделать вывод, что соответствующие директивы центра местами далеко еще не восприняты в должной мере, что консерватизм и давление на инспекцию со стороны профсоюзов мелкой промышленности еще слишком сильны, и что тут предстоит еще большая и упорная работа.

Что касается распределения предприятий по типу владельца, то таковое рисуется следующей табличкой.

Таблица 47.

Изменения распределения посещенных предприятий по типу работодателей.

Период.	Госуд.	Коопер.	Частные.
4 четверть 1922 года	44,5	5.2	50.3
1 „ 1923 года	45,5	6,6	47,3
2 „ „	50,3	6,8	42,1
3 „ „	49,3	9,5	41.2
4 „ „	48,8	4,4	41,8
Среднее за 1923 год	48,5	8.0	43.4
1 четверть 1924 год	51,2	9,7	39.1
2 „ „	51,0	11,1	37.9
3 „ „	51,3	13.8	34,9
4 „ „	51,9	15,5	32,9
Среднее за 1924 год	51,3	12,4	36,3
1 четверть 1925 года	56,5	16,5	27,0
2 „ „	55,1	17.1	27,8
3 „ „	52,5	15,9	31,6

Здесь мы видим уже бесспорно ясно и неуклонно сказывающуюся тенденцию уменьшения числа обследований в частной промышленности, при чем однако за счет этого уменьшения число обследований государственной промышленности растет гораздо менее интенсивно, чем кооперативной (что, повидимому, об'ясняется весьма неудовлетворительными условиями труда в различных артелях и «лжекооперативах»).

Далее, весьма важно знать, насколько достаточен надзор инспекции труда в смысле действительного охвата им всей массы наемного труда, и на какие слои пролетариата в какой степени распространяется. Привожу некоторые итоги разработок соответствующих материалов, производимых в последние годы заведующим статистикой охраны труда т. Зайцевым.

Наибольшее число обследований дает пищевая промышленность, являясь главнейшим представителем мелкой промышленности. Другим характерным представителем мелких отраслей труда являются заведения народного питания. Средний размер этих обследованных заведений равен только 5 человекам. Эта отрасль труда также дает большое количество обследований. Большое количество обследований дает и отрасль труда с преобладанием учреждений—совработники.

Но не мало внимания обращает инспектор труда и на наши основные отрасли труда—промышленную, текстильную и металлообрабатывающую. Здесь уже преобладают крупные предприятия (несмотря на наличие у металлистов мелких заведений, в роде кузниц, совсем с ничтожным числом рабочих, средний размер обследованных у них предприятий до-

стигает в 1923 г. 210 человек, а у текстильщиков он доходит до 450 человек). Но и эти цифры, характеризующие уже деятельность инспекции, не дают еще настоящей картины обслуженности различных видов труда. Гораздо более ценные данные об отношении числа обследованных инспекцией предприятий ко всему числу их имеются у меня только за 1922 год:

Таблица 48.

Частота обследований среди различных видов труда.

Отрасль труда.	На 100 всех предприятий приходится обследованных.
1. Горнорабочие	194
2. Деревообделочники	64
3. Кожевники	149
4. Металлисты	62
5. Печатники	125
6. Писчебумажники	107
7. Пищевики и сахарники	39
8. Строители	73
9. Текстильщики	313
10. Химики	256
11. Швейники	38
Среднее	67

Из таблицы следует, что в текстильной промышленности каждое предприятие было обследовано в среднем 3 раза, в химической—2½ раза, у горняков—2 раза, у печатников, кожевников и писчебумажников—более раза (само собой разумеется, тут вполне возможно, что некоторые предприятия были обследованы чаще, а некоторые и вовсе не видали инспектора). Всего меньше обслуженными оказались швейная и пищевая промышленности, где за год было обследовано только около $^2/_5$ всех предприятий. Эти данные показывают, что, как и следовало ожидать, труднее всего было охватить те виды промышленности, в которых преобладают мелкие промышленные заведения. Этим же, должно быть, следует об'яснить то обстоятельство, что обслуженность металлообрабатывающей промышленности, на которой обычно всего более фиксируется внимание инспекции труда, но в которой на-ряду с несколькими гигантами насчитывается не мало мелких мастерских, оказалась процентов на 10 ниже средней.

Однако, недостаточно знать только число обследованных предприятий, чтобы правильно расценивать обслуживание инспекцией различных профессиональных групп. Ведь далеко не равноценно посещение Обуховского завода, Сормова или Тверской мануфактуры, на которых работают тысячи

рабочих, с обследованием какого-нибудь лесопильного завода, школы или ресторана, где число работающих насчитывается часто даже не десятками, а единицами. С этой точки зрения приобретает особое значение следующая таблица, охватывающая также и непромышленные виды труда, как транспорт, строителей, совработников и т. п., которые не могут быть учтены вышеуказанным методом, за отсутствием данных о числе соответствующих «предприятий», но которая показывает уже обслуживаемость 1 члена профсоюза.

Таблица 49.

Сколько раз обследован 1 член профсоюза в году.

Название профсоюзов.	В 1922 г.	В 1923 г.	В 1924 г.
1. Рабземлес	0,35	1,7	1,2
2. Бумажники	5,2	9 3	6,4
3. Горняки	2,5	5,2	3,4
4. Деревообделочники	2,6	6,8	3,9
5. Кожевники	2,8	4,2	3,0
6. Металлисты	3,6	5,8	4,0
7. Печатники	1,7	2.9	2,6
8. Пищевики	1,7	3,7	2,8
9. Строители	1,1	3,1	1,3
10. Текстильщики	4,9	6,6	5,0
11. Химики	2,3	5,4	3,8
12. Швейники	1,6	2,5	2,4
В среднем по промышленности (2-12)	3,2	5,4	3,7
13. Местный транспорт	1,2	2,0	0,6
14. Народная связь	0,9	1,3	1,0
В среднем по трансп. и связи (13-14)	1,1	1,7	0,8
15. Всемедпкосантруд	0,4	0,9	0,6
16. Работники просвещения и искусства	0.15	0,4	0,3
17. Совработники	0,6	1,4	0,8
В среднем, по гос. и общ. учр. и торговле	0,4	0,9	0,6
18. Работники комхоза	1,0	1,6	1,2
19. Работники парнита и общежитий	1,6	1,3	0,5
В среднем по прочим (18-19)	1,1	1,5	0,8

Таблица эта весьма показательна и позволяет сделать ряд весьма ценных выводов. Она освещает нам деятельность инспекции уже несколько иначе, чем предыдущая. Тут мы видим, как красной нитью через всю деятельность инспекции труда проходит правильный классовый подход к делу. Центром внимания действительно оказываются основные группы индустриальных рабочих. Полупролетарские группы занимают последнее место, и например, текстильщики оказываются в 1924 году в 16 раз более обслуженными, чем работники просвещения и искусств. Металлисты, по предыдущей таблице занимавшие одно из последних мест, теперь с честью выдвинулись на третье место сверху. Это значит, что в этой отрасли промышленности, как и в ряде других, во всяком случае были обследованы все мало-мальски более значительные предприятия.

Далее, если в 1922 году приходилось говорить, что основная масса работников земли и леса совершенно не была затронута обследованиями инспекции, то в 1923 и 1924 г. г. можно смело утверждать, что уже весьма значительная масса организованного сельско-хозяйственного пролетариата обследована, и даже обследована по нескольку раз.

И несомненно, что теперь, когда мы обращаем особое внимание на сельско-хозяйственную инспекцию, обслуживаемость сельского хозяйства еще более будет увеличиваться. При этом все же, однако, нельзя упускать из виду двух обстоятельств: во-первых, тут дается средняя обслуживаемость членов союза, фактически же возможно, что многие рабочие, члены союза ни одного раза в год не видели инспектора, ибо многие предприятия, вероятно, вовсе не посещались за счет других, более удобно расположенных в отношении путей сообщения, и во-вторых, что число членов профсоюза всеработземлеса среди занятых в сельском хозяйстве относительно весьма невелико.

Далее, мы можем с удовлетворением отметить, что волна столь излюбленных в первый период нэп'а обследований всякого рода кафе, ресторанов и т. п. уже в 1924 г. схлынула. Обращает на себя также внимание резкое падение обслуживаемости местного транспорта, очевидно, в связи с ликвидацией внеучастковой инспекции грузчиков. Наконец, следует указать на то, что 1924 год дал почти по всем союзам падение обслуживаемости, что об'ясняется, повидимому, не столько сокращением штата и ослаблением работы инспекции, сколько тем, что она не успевает угнаться за темпом возрождения нашего народного хозяйства. Общий же вывод таков: инспекция успевает обслуживать нашу промышленность в общем и целом достаточно: в промышленности каждый член союза «обследовался» около 4 раз, а по остальным видам труда все работающие могут быть обследованы 1 раз за 2—3 года. В среднем же все члены союза обслужены были

в 1922 и 1923 г.г. около двух, а в 1923 году даже 3 раза. Наконец, приведу еще весьма интересное исчисление тов. Зайцева, насколько полно обслужена была инспекцией труда в 1923 году крупная промышленность.

> На территории РСФСР и Белоруссии всеми инспекторами труда произведено 4.725 обследований предприятий и учреждений с числом рабочих и служащих свыше 500. На 1 же января 1923 г на территории всего Союза было учтено 653 предприятия с числом рабочих свыше 500. Чтобы сравнить это с числом обследований, из приведенного числа надо вычесть число предприятий этого ценза, находящихся на территории Украины, и добавить число учреждений в РСФСР и Белоруссии с числом служащих и рабочих более 500. Без существенной ошибки можно считать, что эти противоположные поправки взаимно уничтожатся. Таким образом, сопоставляя число предприятий с числом обследований, получаем. что каждое крупное предприятие или учреждение обследовано в среднем 7,3 раза в течение года, то-есть по крайней мере 1 раз в 2 месяца в среднем инспектор труда бывает в каждом крупном предприятии.

В свете этих цифр не такими уже грозными покажутся сделанные мной выше указания на недостаточное обращение внимания на крупную промышленность.

Перехожу теперь к непосредственному рассмотрению обследовательской деятельности инспектора.

В целях максимальной успешности работы при посещении предприятий должно возможно ближе привлекать к работе по надзору представителей фабрично-заводских комитетов и прежде всего местных комиссий по охране труда, где таковые имеются. Ни одно обследование не должно быть произведено келейно, единолично инспектором. Еще лучше, если привлекается к обследованию и соответствующий профессиональный союз в лице его отдела охраны труда, или делегата (в частных предприятиях). В то время, как фабричный инспектор имел дело всегда только с хозяином и фабричной администрацией, вследствие чего он, естественно, не пользовался никаким доверием рабочих, инспектор труда должен вести свою работу, как мы уже указывали, в самом тесном контакте с той массой, которую он обслуживает. У нее он получает все необходимые сведения, и при участии всех местных рабочих он производит обследование предприятия.

Как указано в Наказе, к основному осмотру всех более крупных предприятий инспектор труда привлекает по возможности также технического и санитарного инспекторов, а во всех случаях, требующих разрешения серьезных вопросов в области техники безопасности, санитарии профессиональной гигиены—присутствие соответствующего специального инспектора обязательно. В процессе обследования инспектор труда, в случае необходимости имеет право требовать в свое распоряжение лиц административного и технического персонала для содействия при выполнении своих обязанностей.

Далее, прежде чем приступить к непосредственному обходу предприятия, инспектор труда выясняет по данным конторы предприятия, фабрично-заводского или аналогичного комитета точное название предприятия, фамилию владельца предприятия или ответственных лиц администрации предприятия или учреждения, краткие сведения о характере производства, о числе рабочих (мужчин и женщин, подростков и малолетних) ко времени осмотра и при нормальной работе предприятия, а также устанавливает, имеется ли коллективный договор, знакомится с ним и с правилами внутреннего распорядка, не ухудшают ли последние положения трудящихся по сравнению с существующим законодательством.

Что же делает инспектор, посещая предприятие, на что должен он обращать внимание при обследовании? Прежде всего инспектор выясняет, нет ли «формальных» нарушений, которые очень часто скрывают за собою и нарушения более существенного свойства, ибо являются симптомами либо отсутствия должной аккуратности и внимательности к трудовым обязательствам, а стало быть и в расчетах с работающими, либо даже злостного умысла, направленного к тому, чтобы всячески затруднить контроль и ревизию. Поэтому инспектор труда в первую очередь проверяет, имеются ли в конторе предприятия и правильно ли ведутся полагающиеся книги и делопроизводственные бланки установленного образца:

а) ревизионная книга инспектора труда;
б) папка ревизионных актов инспектора труда;
в) именной список рабочих и служащих;
г) листки исполнения Биржи Труда;
д) книга для записей малолетних и подростков;
е) книга сверхурочных работ;
ж) книга для записей несчастных случаев;
з) книга паровых котлов;
и) контрольная книга страховых взносов;
к) «Известия НКТ».

При этом не следует забывать, что «Известия НКТ» обязательны для предприятий и учреждений с числом рабочих больше 10 человек, хотя весьма желательно стремиться к тому, чтобы они имелись во всех предприятиях, применяющих наемный труд, ибо это есть лучший способ ознакомления работодателей с законами о труде. Далее инспектор труда устанавливает, вывешены ли в конторе, в мастерских, в столовых и в рабочих жилищах при предприятии Кодекс Законов о Труде и обязательные постановления, касающиеся данного производства, и правила внутреннего распорядка.

Необходимо отметить, что инспектор не только должен предписывать, чтобы вывешивались все обязательные поста-

новления НКТ и имелись все установленные книги, но должен также указывать, откуда их приобрести и т. д.

Следует еще указать, что, согласно постановления Наркомтруда от 29 июня 1923 года, единообразной формы именного списка рабочих и служащих не устанавливается, но в нем, как минимум, обязательно должны быть указаны: а) фамилия, б) год рождения, в) должность, г) № расчетной книжки, д) дата поступления, е) дата увольнения, ж) причины увольнения. Точно также, в случае неудобства для делопроизводства предприятия ведения установленной формы книги сверхурочных работ, предприятие может вести эту книгу и по другой форме, но с тем, чтобы в ней все работавшие сверхурочно были записаны персонально и для каждого работавшего сверхурочно были указаны следующие сведения: возраст, должность, чем вызвана сверхурочная работа, основание производившихся сверхурочных работ и число проработанных часов для каждого дня сверхурочной работы. Детали, касающиеся регистрации несчастных случаев и обязанности предприятий в связи с этим, будут изложены ниже. Наконец, никогда не следует забывать, что, согласно постановлению НКТ от 5 декабря 1923 года, все книги на предприятиях должны быть прошнурованы и скреплены печатью инспектора труда.

Далее, при посещении предприятия, надо обратить внимание на то, чтобы у каждого рабочего была на руках так называемая расчетная книжка. Правильное ведение расчетной книжки имеет огромное значение с точки зрения охраны труда, так как устраняет возможность многих злоупотреблений. Самый факт наличия расчетной книжки дает уже некоторые гарантии соблюдения существующих правил и норм, так как нарушение их сейчас же обнаружится при внимательном просмотре расчетной книжки. Прежде всего по расчетной книжке легко учесть проработанное время, и уже один факт ее выдачи на руки рабочему обычно указывает на то, что день рабочего правильно учтен, указывает, что он пользуется всеми нормами охраны труда, которые предоставляет своим членам профессиональный союз. Без этой книжки, далее, вы иногда не уверены в том, что рабочий получает жалованье по соответствующим тарифным ставкам. В книжке далее помещаются основные законы о труде и правила внутреннего распорядка.

Эти законы и правила, выданные на руки каждому, даже самому серому рабочему, прежде всего значительно повышают его сознание, раз'ясняют ему многие достижения революции, в частности, все его права в области «рабочего законодательства» и охраны труда; без этого многие еще не знают, чего они добились, что они имеют право требовать,

а многие, даже зная, не твердо в это верят. Когда же каждый рабочий убедится, что все это написано в выданной ему книжке, то он скорей уверится, что все его права неот'емлемы, и будет более стойко добиваться их точного выполнения. Затем крайне важно то, что из расчетной книжки, где указаны определенные условия найма работы, тарифный разряд, тарифная ставка и т. п., каждый рабочий может точно знать, каковы нормы оплаты его по колдоговору и сдельные расценки, точно проверить, правильно ли ему выдается заработок, верно ли учитываются сверхурочные, премии и т. д.

Согласно последнему постановлению Наркомтруда от 25 февраля 1924 года, все учреждения, предприятия, хозяйства и частные лица, независимо от количества занятых в них рабочих и служащих, обязаны выдавать расчетные книжки всем работающим по найму, за исключением: а) лиц административного персонала, пользующихся правом найма и увольнения, и б) поступающих на работу сроком менее одной недели.

Если работа по найму выполняется артелью, то наниматели (администрация), кроме общей расчетной книжки на имя всей артели, выдают также и отдельные расчетные книжки каждому члену артели.

Форма расчетной книжки установлена Народным Комиссариатом Труда и, согласно декрета о монополии НКТ в этой области, может издаваться только издательством «Вопросы Труда», при чем изменение формы расчетных листов в зависимости от специфических условий различных отраслей промышленности и хозяйства допускается, по ходатайству центральных хозяйственных органов, с разрешения НКТ СССР.

Наниматель (администрация) обязан выдавать расчетные книжки рабочим и служащим бесплатно не позже семи дней с момента окончательного приема на работу. Рабочий или служащий расписывается в получении расчетной книжки на особом талоне, который затем отрезается и хранится у нанимателя (администрации).

Расчетная книжка хранится у рабочего или служащего и передается нанимателю (администрации) лишь для внесения отметок о выдаче заработной платы. Изменения условий трудового договора заносятся в расчетную книжку одновременно с ближайшей записью о выдаче заработной платы. Не ранее, чем за неделю, и не позже, чем за два дня до выдачи заработной платы рабочие и служащие сдают свои расчетные книжки нанимателю (администрации) и получают в обмен особые контрмарки или вторые экземпляры расчетных книжек.

Одновременно с получением заработной платы рабочие и служащие получают обратно свои расчетные книжки с за-

несенными в них администрацией записями о произведенных выдачах.

При выдаче расчетной книжки наниматель обязан внести в нее основные условия трудового договора, заключенного между нанимателем (администрацией) и рабочим или служащим. В дальнейшем в расчетную книжку наниматель вносит все последующие изменения в условиях трудового договора (изменение ставки, перевод на другую работу и т. д.), все записи о выдаче заработной платы (на особых расчетных листах) и заявления сторон о предстоящем расторжении трудового договора. При отметках об изменении условий договора точно отмечается срок последних. Все записи вносятся администрацией и скрепляются подписями сторон.

Ознакомившись с этими моментами, инспектор труда подробно осматривает все мастерские или, шире говоря, все места работы, знакомясь там как с обстановкой труда, так и с условиями работы.

В процессе самого посещения предприятия ведется краткая запись всего замеченного, и только уже после посещения в спокойной обстановке составляется подробный акт о посещении.

Всего лучше составлять его, конечно, всегда по одной форме. В противном случае всегда имела бы место резкая пестрота записей результатов осмотра инспектором труда. Один обращал бы преимущественное внимание на одни стороны работы, другой—на совершенно противоположные. Все это представляло бы собою неоднородный сырой материал, с трудом поддающийся обработке. Поэтому ясно, что нужна общая единообразная форма записей, и нами введены были с этой целью так называемые ревизионные карты и ревизионные акты. Сначала существовала «Основная ревизионная карта», заполняемая при первичном посещении предприятия, и «Повторная ревизионная карта» для записей дальнейших посещений. В случаях привлечения к ответственности владельца или администрации предприятия составлялся специальный протокол, копия которого направлялась в народный суд. Все материалы в виде приложений прикреплялись к соответствующей карте. В дальнейшем, однако, оказалось, что такая система и слишком громоздка и недостаточно гибка при широко развивающейся практике привлечения к суду. Поэтому в конце 1923 года Центрохрантруд выработал новую, стройную, единую систему делопроизводства инспекции [1]). Согласно этой системе, для

[1]) Все эти материалы собраны в брошюре «Сборник форм делопроизводства и отчетности инспекторов труда, технических и санитарных». Изд. «Вопросы Труда». Москва, 1924 г.

каждого промышленного предприятия с числом наемных рабочих и служащих более 50, а в случае наличия сложного оборудования и с меньшим числом рабочих и служащих, инспектор труда ведет «специальную карту предприятия». Карта составляется всеми тремя видами инспекции совместно и содержит подробное описание санитарного и технического состояния предприятия и правовых условий труда на нем.

При изменении их в карте делаются соответствующие отметки. Карта эта должна явиться результатом подробного и внимательного изучения каждого отдельного крупного предприятия, при чем в карту записывается только все основное, могущее иметь длительное значение, случайные же моменты в карте не отмечаются.

После обследования предприятия всеми видами инспекции и составления карты вырабатывается план улучшения условий труда в предприятиях, рассчитанный на несколько лет, который и предлагается администрации для неуклонного проведения в жизнь.

В случае же привлечения к судебной ответственности, инспектор снимает лишь одну лишнюю копию акта и составляет протоколы показаний свидетелей и обвиняемых, при чем в протоколе показаний должны быть указаны: а) фамилия, имя, отчество опрашиваемого, местожительство и место приписки (губерния, уезд, волость), б) отношение к предприятию, возраст, партийность, семейное положение, социальное положение (рабочий, крестьянин, владелец предприятия и проч.), в) грамотность и проч.

При направлении дела в судебные инстанции, инспектор труда посылает в подлиннике акт и протоколы показаний вместе со своим заключением по делу. Все карты и ревизионные листы хранятся у инспектора труда, при чем для предприятий, имеющих свою карту, к этой карте прикладываются все относящиеся к предприятию копии актов, отношений и пр. Все эти документы складываются вместе и составляют одно дело предприятия. Акты предприятий и учреждений, не имеющих своей карты, скрепляются вместе по профсоюзам и для каждого профсоюза составляют свое дело. Вместе с тем инспектор труда следит, чтобы предприятия аккуратно подшивали получаемые ими от инспекторов труда, технических и санитарных, ревизионные акты в порядке нумеров и отмечали в книге ревизионных актов в соответствующей графе дату и нумер акта или отношения.

Для возможности быстрого и ясного учета результатов своей работы по надзору—Центрохрантруд рекомендует для предприятий, имеющих карту, заводить специальный «листок предписаний», в котором записываются все пред'явленные предприятию требования—как самим инспектором труда, так и техническим и санитарным инспекторами, и делать соответ-

ствующую отметку при их выполнении. Для прочих же предприятий и учреждений должны делаться отметки о выполнении требований на оборотной стороне того акта, в котором данное требование изложено.

В случае существенных изменений условий труда или оборудования предприятия уже после составления основного описания, таковые записываются в специальном протоколе, который хранится вместе с картой. Далее, при каждом посещении как первичном, так и повторном, инспектор оставляет свой след в имеющейся на каждом предприятии «ревизионной книге инспекции охраны труда». При каждом посещении предприятия инспектор труда расписывается в этой книге, проставляя дату посещения и № составленного акта, если таковой составлен. В противном случае, инспектор в соответствующей графе ревизионной книги отмечает, что акт не составлен, а в примечании указывает причины этого. Предприятия по получении акта обязаны проставить дату его получения, а самые акты тщательно хранить в особой папке.

Никаких предписаний в ревизионную книгу инспектор труда вносить не должен, как это делалось раньше, что служило источником многих неудобств, так как у самого инспектора точной копии записи не оставалось, а это приводило к особо печальным результатам при частой сменяемости инспекторов. Теперь же все предписания вносятся в ревизионный акт, составляемый в трех экземплярах, один из коих отсылается на предприятие, один в Губохрантруд и один остается у инспектора труда.

При обследовании предприятия в самих мастерских на месте работы инспектор обращает внимание на следующие стороны охраны труда: продолжительность и распределение рабочего времени и отдыха, охрану женского и детского труда, санитарно-гигиеническое и санитарно-техническое состояние предприятия, правильное снабжение рабочих производственной и специальной защитной одеждой и другими предохранительными приспособлениями, охрану труда в особо вредных производствах и т. д.

Его задачи в каждой из этих областей будут изложены подробно при рассмотрении соответствующих проблем в отдельных следующих ниже главах, здесь же укажу лишь на те моменты, которые, собственно говоря, не являются составною частью охраны труда в узком смысле этого слова, но надзор за выполнением которых также лежит на инспекторах труда. Это, собственно говоря, только две группы вопросов—оплаты труда и социального страхования.

В отношении первой, согласно наказу, инспектор труда путем опроса завкома, месткома или уполномоченного профсоюза, а также отдельных рабочих и выборочной проверкой платежных ведомостей и записей в расчетных книжках выясняет:

а) достигает ли низшая тарифная ставка установленного государственного минимума зарплаты (ст. 59 Кодекса Законов о Труде);

б) соблюдаются ли, при наличии на данном предприятии генерального или локального коллективного договора, установленные в последнем нормы оплаты труда (ст. 58 Кодекса Законов о Труде);

в) производится ли выплата зарплаты не реже, чем каждые две недели и выдается ли зарплата своевременно и в рабочее время (ст. ст. 65 и 67 Кодекса Законов о Труде);

г) не производятся ли незаконные вычеты из жалованья и не производится ли замена денежной зарплаты выдачами натурой, помимо установленных коллективным договором, а при отсутствии такового—трудовым договором;

д) не производятся ли незаконные денежные взыскания (ст. 43 Кодекса Законов о Труде);

е) оплачиваются ли правильно (согласно ст.ст. 60 и 96 Кодекса Законов о Труде), ночные, сверхурочные и праздничные работы и заносятся ли они в особую ведомость;

ж) оплачиваются ли сдельные работы, согласно установленных расценок и соблюдаются ли прочие правила оплаты сдельных работ (ст.ст. 70—76, 56 и 57 Кодекса Законов о Труде).

Более подробно на этом вопросе я останавливаться не стану, ибо это только отвлекло бы меня от моей основной темы. Укажу лишь, что помимо твердого знания правил Кодекса Законов о Труде инспектор должен быть всегда в курсе тарифной политики как Наркомтруда, так и профессиональных союзов, чтобы уметь всегда найти правильный ответ на возникающие вопросы. Вообще же надо помнить, что в области оплаты труда следует как можно реже и как можно меньше инспектору прибегать к функции государственно-принудительного вмешательства. Основная роль тут должна быть предоставлена профсоюзам. В частности инспектор ни в коем случае не должен вмешиваться в разбивку работающих по тарифным разрядам и не должен входить по существу в вопросы размера зарплаты, если только, как уже было указано выше, она не ниже госминимума.

В части социального страхования мысль инспектора должна при производстве обследования работать в двух направлениях—выполнило ли предприятие в точности все свои обязательства по отношению к страхорганам, с одной стороны, и удовлетворяются ли все законные права застрахованных, с другой. Поэтому, согласно наказу, задачи инспектора рисуются следующим образом—при каждом посещении предприятия или учреждения он выясняет:

а) зарегистрировано ли предприятие (учреждение, хозяйство) в страховом органе на предмет привлечения его к социальному страхованию;

б) даны ли предприятием (учреждением, хозяйством) при регистрации страховому органу сведения, достаточно полные и соответствующие действительности;

в) уплачиваются ли предприятием (учреждением, хозяйством) страховые взносы по всем видам страхования; не производится ли каких-нибудь явных или скрытых удержаний на страхование рабочих или служащих;

г) уплачиваются ли страховые взносы со всей суммы выплаченной заработанной платы, или какие-нибудь виды заработной платы от страхового органа скрываются;

д) страхуются ли предприятием (учреждением, хозяйством) все занятые у него по найму, или какие-нибудь категории рабочих и служащих от страхового органа скрываются, помимо освобожденных от страхования, согласно существующим законоположениям;

е) вносятся ли аккуратно в страховые органы штрафы за нарушения законов об охране труда;

ж) выплачиваются ли предприятием (учреждением, хозяйством) в местах, где страховые кассы не организованы, пособия по временной нетрудоспособности и по дополнительным видам обеспечения;

з) выполняются ли предприятием (учреждением, хозяйством) взятые на себя обязательства, если оно вошло в соглашение с органами здравоохранения об оказании за счет страховых взносов на лечение врачебной помощи застрахованным;

и) своевременно и правильно ли выдаются страхкассами рабочим и служащим пособия и соответствуют ли размеры этих пособий нормам, установленным Кодексом Законов о Труде: 1) в случае временной утраты трудоспособности, 2) по беременности и родам, 3) единовременные дополнительные пособия на предмет ухода за новорожденным, 4) на погребение застрахованных и нетрудоспособных членов семей, находящихся на их иждивении.

Следует указать, что пункты «ж» и «з» имели серьезное значение в первые моменты после восстановления социального страхования, теперь же их применение может встретиться лишь в самых исключительных случаях.

Само собою разумеется, что обо всех обнаруженных дефектах, касающихся организационной стороны и постановки дела в области социального страхования, инспектор труда доводит до сведения Губернского Отдела Социального Страхования или соответствующей страхкассы для принятия необходимых мер.

Укажу еще, что согласно наказу по окончании обхода мест работы инспектор труда обследует, в целях установления имеющихся там недостатков, все находящиеся при предприятии вспомогательные учреждения, связанные с улучшением быта рабочих (согласно ст. 148 п. «а» Кодекса Законов о Труде);

а) жилища (скученность жилищ, санитарно-гигиеническое состояние, удобства, необходимость ремонта и т. д.);

б) бани (размеры, санитарно-гигиеническое состояние и т. д.);

в) больницы, амбулатории, пункты первой помощи (санитарно-гигиеническое состояние, постановка медицинской помощи, удовлетворяют ли всех работающих, отношение к рабочим со стороны медицинского персонала и т. д.);

г) столовые, чайные, кооперативы (санитарно-гигиеническое состояние, удовлетворяют ли всех работающих);

д) клуб, театр, библиотека, читальня, школа и ясли (санитарно-гигиеническое состояние, постановка дела и т. д.);

При этом все обнаруженные дефекты, касающиеся организационной стороны и постановки дела в специальных областях, доводятся до сведения профсоюзов и соответствующих государственных органов (народного просвещения и здравоохранения).

Вместе с тем, согласно наказа, при посещении крупных и средних предприятий инспектор труда знакомится возможно более детально с условиями жизни и быта рабочих, в частности: 1) знакомится с деятельностью комиссии по охране труда, где таковая имеется; 2) в государственных предприятиях—с хозяйственным состоянием (работа на рынок или на государство, существование на госбюджете полностью или

частично, состояние баланса, производственные перспективы, производительность труда рабочих и проч.).

Чтобы покончить с вопросом об обследовании предприятий, следует тут же остановиться на вопросе об устранении замеченных недостатков.

О судебной деятельности инспектора говорилось уже достаточно выше. Сейчас же надо рассмотреть, как должен добиваться проведения охраны труда инспектор в тех случаях, когда нет поводов для такого рода серьезного вмешательства. Выше уже было указано, что все свои предписания инспектор делает в форме ревизионных актов.

Весьма желательно, чтобы все предложения инспектора не делались в слишком общей форме с голым указанием, например, нарушенного пункта Кодекса Законов о Труде и требованием «нарушения устранить». Такого рода запись очень мало может дать реальных результатов. Сейчас инспектор не является чиновником, который может только предписать и на этом успокоиться. Он кровно заинтересован в том, чтобы каждое его предписание было действительно проведено в жизнь. Поэтому все предписания его должны носить строго конкретный характер, точно описывая обнаруженные недостатки, указывая наиболее желательные формы и методы их устранения и устанавливая с этой целью строго определенные, но тщательно взвешенные и вполне достаточные сроки. Когда дело касается какого-нибудь технического предписания, ни в коем случае оно не должно делаться в таких общих фразах, как например: «устроить вентиляцию» или ограждения, как это нередко бывало в первый период работы инспекции, да иногда встречается и сейчас у инспекторов-новичков. От таких туманных и неопределенных предписаний нередко наблюдались никчемные, а иногда даже и прямо отрицательные результаты. Бывали случаи, когда после предписания сделать заграждение у машины таковое устраивалось, но в результате через 2—3 дня срывалось самими рабочими, или даже приходилось останавливать весь станок, так как это ограждение только мешало работать. Бывали и еще худшие случаи. По предписанию инспектора труда, не давшего, конечно, никаких специальных технических указаний, устанавливалась вентиляция, иногда стоившая больших денег, но при функционировании которой или поднимался отчаянный ветер и жестокий сквозняк, простужавший рабочих, или рабочие оказывались в облаках пыли, вследствие нерационального устройства вентиляционных отверстий поднимавшейся с пола и со всех мест работы на уровень дыхательных органов работающих. Важно поэтому, чтобы все такие указания делались ясно и определенно, и только после этого можно со всей строгостью требовать их точного выполнения. И само

собою разумеется, не нужно делать таких предписаний, в правильности и технической целесообразности которых ты сам не уверен.

Все предписания инспекторов должны быть строго обдуманы и действительно выполнимы. Мало того, что многое вообще технически нецелесообразно или невыполнимо, слишком много бывает таких требований, которые вполне правильны по существу, но нереальны в условиях настоящего момента. Во всех случаях требования особо крупных мероприятий надо предварительно тщательно подготовить почву для возможности действительного выполнения таких предписаний, выяснить детально, что может быть сделано, или предписать сначала в общей форме, и только по выяснении практической выполнимости сделать более определенное и ясное указание; иначе инспектор никогда не достигнет поставленных себе целей, но рискует внести сначала неосновательные надежды, а затем разочарование и часто справедливое озлобление в среде рабочих. Мы не должны стремиться сейчас делать лишь идеальных с точки зрения охраны труда предписаний. Наша сила сейчас в том, что мы делаем только те предписания, которые могут быть выполнены, но зато строго следим за их исполнением. Наоборот, авторитет инспектора труда очень низко падает, когда он делает предписания слишком мудреные и практически невыполнимые. Только не теряя ощущения реальной действительности, не стремясь парить в небесах, инспектор может в дальнейшем успешно привлекать к ответственности за невыполнение своих требований. Надо также, чтобы каждое предписание сопровождалось точными сроками для выполнения. Бывают такие случаи, когда нельзя точно определить сроков, но тогда надо установить постоянную связь с предприятием и требовать, чтобы администрация периодически делала точные сообщения инспектору труда о том, как идет дело исполнения его предписаний. Слишком общие предписания также ни к чему не ведут. По возможности, не должно быть общих фраз, а всюду, где возможно, точные, даже цифровые указания, как, например, точный об'ем воздуха, количество ламп, температура, а не просто предписания: «усветлить, утеплить, увеличить помещение!» и т. д.

Вместе с тем следует указать, что по отношению к мероприятиям более серьезного характера в последнее время стала проводиться так называемая «договорная практика», необходимость перехода к которой в отношении крупных мероприятий на крупных государственных предприятиях была установлена по моему докладу 3-м Всесоюзным совещанием по охране труда.

Еще 21 февраля 1924 года Центрохрантруд обратил внимание мест на необходимость максимального использования строительного сезона для максимально-возможного выполне-

ния требований по улучшению санитарно-технической обстановки труда на предприятиях. В соответствующем циркуляре было предложено инспекторам труда совместо с техническими и санитарными инспекторами, при участии представителей профсоюзов, наметить, на основании имеющихся у них материалов и специальных обследований, план необходимого ремонта предприятий, содержащий вполне конкретные мероприятия и рассчитанный на предстоящий строительный сезон. В тех случаях, когда необходимый ремонт не может быть выполнен в течение одного строительного сезона, предложено было строго определить те сроки, в которые должны быть выполнены отдельные части намеченного плана. Основным нововведением в линии работы было указание, что при составлении плана должны быть учтены все хозяйственные возможности, и план этот должен быть всесторонне обсужден с заинтересованными хозяйственными органами, от которых зависит его проведение в жизнь, с тем, чтобы в результате обсуждения были точно зафиксированы и подписаны хозорганами как взятые ими на себя обязательства, так и сроки их выполнения.

Вот как мотивирует затем необходимость перехода к «договорной практике» и излагает основные ее принципы Центрохрантруд в своем письме от 22 мая 1924 г.:

> Опыт борьбы инспекции труда за улучшение условий труда показал, что серьезные улучшения условий труда, связанные со значительными расходами на оборудование или переоборудование промышленных предприятий или отдельных частей предприятий, а также на специальные санитарно-гигиенические и технические мероприятия, возможно провести постепенно, заставляя предприятия регулярно уделять определенные суммы на эти мероприятия.
>
> При этом та же практика показала, что пред'явление инспекцией труда вышеуказанных требований непосредственно предприятиям, входящим в об'единение, мало целесообразно, так как, с одной стороны, при таком способе совершенно не принимается во внимание сравнительное состояние отдельных предприятий об'единения, а, с другой, без согласия треста предприятие не может дать обязательства на производство значительных затрат.
>
> Выходом из этого положения является пред'явление требований для всех предприятий, об'единений или трестов в систематизированном виде правлению хозоб'единения или треста, совместно с которым и вырабатывается план выполнения требований инспекции труда. Этот план фиксируется в виде формального обязательства хозоб'единения в определенные сроки выполнить определенные мероприятия (договор). Такой способ пред'явления требований гарантирует наиболее целесообразное распределение средств на мероприятия по охране труда, сообразно санитарио-техническому состоянию каждого предприятия, и, вместе с тем, накладывает на хозорганы большую ответственность за невыполнение этих требований, так как при этом не может иметь места ссылка на необоснованность наших требований. Подпись же хозоргана на обязательстве (договоре) увеличивает его ответственность.

После того, как накопился опыт мест 1924 г., в 1925 г. были даны следующие указания в области договорной практики (циркуляр Центрохрантруда от 17 марта 1925 года):

1. Договоры желательно фиксировать в виде протокола соглашения, в котором следует перечислить лиц, участвующих в заключении договора, и указать, на основании каких полномочий каждое лицо выступает.

2. Редакция протокола часто излагается недостаточно точно: в частности, во многих случаях пишется: «выполнить такие-то мероприятия», и вместо добровольного соглашения получается фактически предписание. Поэтому рекомендуется формулировать обязательство хозоргана следующим образом: «хозорган берет на себя обязательство» и т. п.

3. В протоколе следует точно перечислять мастерские, цехи и т. п. и давать подробное описание мероприятия по каждому из цехов с точным обозначением сроков выполнения каждого мероприятия.

4. Иногда то или иное мероприятие обусловливается в договорах получением средств от вышестоящего органа (например, указывает, что данное мероприятие будет проведено на данном заводе в случае отпуска средств трестом, центром и т. п.). Такое условие фактически снимает с хозоргана ответственность за невыполнение соглашения, и, в конце концов, договор сводится к нулю.

Поэтому в случаях, когда вопрос об отпусках средств не может быть решен лицами, подписывающими договор, само требование следует передавать на разрешение вышестоящих органов НКТ и хозорганов.

5. Весьма полезно обусловливать выполнение или невыполнение договора установлением карательного или поощрительного тарифа по соцстрахованию. Как показала практика, это заставляет хозорган более серьезно относиться к своим обязательствам и обеспечить их своевременное выполнение.

В этом году имеется возможность по многим хозоб'единениям заключать договоры не на один ближайший строительный сезон, а на более длительный срок. Это следует иметь в виду при заключении договоров, и выполнение более серьезных требований, осуществление которых в один строительный сезон невозможно, по техническим или финансовым условиям, следует рассрочить соответственно на несколько лет с обязательным и точным фиксированием частей работы, которые будут выполнены в каждый отдельный строительный сезон».

В общем же следует всячески остерегаться следующих уклонов: 1) ослабления текущей ревизионной деятельности инспекции при наличии «договора»; 2) включения в «договор» мелких, мало стоящих элементарных предприятий; 3) недостаточного учета фактических возможностей выполнения хозорганами «договора»; 4) чрезмерного административного нажима, подменяющего «договора» фактически предписанием; 5) чрезмерно долгих сроков, без конкретизации выполнения договора по частям и 6) заключения договора с неимеющими достаточных полномочий представителями хозорганов.

Все же, однако, несмотря на все эти «уклоны», договорная практика вполне себя оправдала. Как показал учет результатов строительного сезона 1924 года, хозорганами оказалась проделана действительно огромная работа, давшая весьма серьезные результаты в отношении оздоровления условий труда. По данным учета достижений процент выпол-

Выполняемость требований инспекции в 1924 г.

Таблица 50.

Название требований.	Государственных предприятий и учреждений.				Частных и кооперативных предприятий.				Число всех предприятий и учреждений (в %% к общему числу проконтролпров.), в котор. данное требование:		
	Всего проконтролировано предприятий и учреждений.	Число предпр. и учреж. (в % % к общем. числу прокоитролир.), в котор. данное требование: Выполнено полностью.	Выполнено частично.	Не выполнено.	Всего проконтролировано предприятий.	Число предприятий (в % % к общ. числу прокоитролиров.), в котор. данное требование: Выполнено полностью.	Выполнено частично.	Не выполнено	Выполнено полностью.	Выполнено частично.	Не выполнено.
1. Рабоч. время и отдых	7221	53,8	25,5	20,7	4669	60,0	20,8	19,2	56,3	23,6	20,1
2. Об охране женского труда	1821	57,3	22,3	20,4	1247	66,9	17,2	15,9	61,2	20,2	18,6
3. Об охране труда подр. и малолетних . .	1842	53,3	22,7	24,0	1780	63.0	18,3	18.7	58,1	20,5	21,4
4. Санитарные требован.	14459	41,1	27,7	31,2	11577	50,5	22,4	27,1	45,2	25,4	29,4
5. Формальные требован.	15207	51,0	20,2	28,8	12216	57,5	17,9	24,6	53,9	19,2	26,9
6. Прочие требования .	7579	46,6	23,3	30,1	5552	52,8	19,8	27,4	49,2	21,8	29,0

нения обязательств по разным местам и разным пунктам «договоров» колеблется между 60 и 100%. По Москве, по данным брошюры завгубохрантруда тов. Нефедова, процент выполнения также по ряду предприятий доходил до 100%. Как маленький пример серьезных достижений по Москве, можно указать на устройство новых систем рациональной приточно-вытяжной вентиляции в 30 и капитальный ремонт ее в 6 крупных предприятиях, ряд крупных переоборудований в целях механизации вредных процессов и обеспечение новыми жилищами свыше 20.000 человек.

К сожалению, еще не готова целиком разработка учета реальных санитарно-технических улучшений труда за 1924 г. Что же касается выполнения самих требований инспекции, то учет их чрезвычайно трудно поставить, ибо весьма трудно определить, что такое «требование». Предписание инспектора, отразившееся на одном-двух или на тысяче рабочих, будет учитываться одинаково, если не ввести учета числа трудящихся, на которых каждое предписание распространяется, но это сейчас почти невыполнимо. Поэтому у нас ведется сейчас учет выполнения требований лишь по предприятиям с числом рабочих и служащих менее 50, ибо в них разница в значении предписаний с отмеченной точки зрения несравненно меньше. Привожу табличку, рисующую выполняемость этих предписаний инспектора труда за 1924 год (см. таблицу на стр. 251).

Мы видим из этой таблички, что в общем выполняемость требований колеблется от 70 до 80%. В государственных предприятиях выполняемость несколько менее, что, повидимому, об'ясняется освещенной выше «договорной практикой», при которой многие требования связаны с довольно продолжительными сроками.

Перехожу к остальным функциям инспекции, помимо приемов, организационной работы и обследований предприятий.

Кодекс Законов о Труде и ряд ведомственных постановлений НК Труда предоставляют инспекторам право разрешать отступления от общих положений трудового законодательства. Чтобы всячески ограничить возможное увеличение отдельных инспекторов в этом отношении, наказ подчеркивает, что все допускаемые законом отступления от существующих норм по труду могут разрешаться инспектором самостоятельно лишь в тех случаях, когда это специально оговорено существующими законоположениями. При этом инспектор труда должен предварительно тщательно установить действительную необходимость данного отступления и получить заключение соответствующего профсоюза. В более серьезных случаях необходимо предварительно выяснить отношение к данному вопросу со стороны местного об'единения профсоюзов и получить санкцию губотдела труда.

Когда право разрешения отступления от той или другой нормы по труду предоставлено лишь вышестоящим органам, инспектор труда, в случае признания таких отступлений необходимыми, возбуждает перед упомянутыми органами соответствующее ходатайство в установленном порядке.

О том, в каких случаях инспектор труда может разрешать отступления от действующего законодательства, мною будет указано в соответствующих последующих главах.

Далее, на инспектора возлагаются еще некоторые функции санкционирования и закрепления отдельных моментов, связанных с трудовыми отношениями. Основная из них — это утверждение правил внутреннего распорядка.

Правила внутреннего распорядка обязательно вырабатываются во всех предприятиях, учреждениях и хозяйствах, с числом занятых лиц не менее 5, при чем они обязательны для нанявшегося лишь в том случае, если они изданы в установленном порядке и доведены до сведения всех работающих. Правила внутреннего распорядка должны содержать в себе ясные, точные и, по возможности, исчерпывающие указания на общие и специальные обязанности трудящихся и администрации и на пределы и порядок ответственности за нарушение их.

Правила внутреннего распорядка не могут противоречить законам и постановлениям о труде, а равно действующему в данном предприятии или учреждении коллективному договору.

Согласно Кодексу примерные правила внутреннего распорядка издаются Народным Комиссариатом Труда по соглашению с Всероссийским Центральным Советом Профессиональных Союзов и ВСНХ, при чем впредь до выработки в том или ином предприятии или учреждении правил внутреннего распорядка и утверждения таковых, примерные правила являются для этих предприятий и учреждений обязательными. Эти примерные правила, изданные НК Труда 25 февраля 1924 года, включены в расчетную книжку официального образца.

Правила внутреннего распорядка для отдельных государственных, общественных и частных учреждений и предприятий вырабатываются по соглашению между администрацией предприятия и местными отделениями соответствующих профессиональных союзов и утверждаются инспектором труда; постановления последнего могут быть обжалованы в местный отдел труда, постановление коего является окончательным.

Для отдельных отраслей промышленности и народного хозяйства, для центральных учреждений или предприятий, для групп предприятий, непосредственно связанных между собой, и для особо важных для государства предприятий и учреждений правила внутреннего распорядка могут вырабатываться непосредственно в центре, по соглашению между центральным комитетом соответствующего союза и администрацией, и утверждаться Народным Комиссариатом Труда. В развитие таковых правил могут издаваться для отдельных учреждений и предприятий, входящих в эти группы, дополнительные правила внутреннего распорядка. Наркомтруд издал сейчас ряд подобных правил для отдельных отраслей труда (лечебно-санитарные учреждения, погрузочно-разгрузочные работы, железнодорожный и водный транспорт и др.).

20 декабря 1923 года НКТ, ВЦСПС, ВСНХ издали циркуляр, указывающий на то, что весьма целесообразно издавать дополнения к правилам внутреннего распорядка, в виде приложений к ним, с изложением конкретных указаний о мерах безопасности, которые должны соблюдать рабочие при производстве тех или иных работ. Эти приложения должны составляться администрацией предприятий, по соглашению с завкомом, применительно к условиям производства. Приложения о мерах безопасности инспектора труда должны посылать на заключение технических инспекторов и утверждать лишь по получении благоприятного от них заключения. При этом следует обращать внимание на то, чтобы правила эти не являлись чисто формальными, а тем более освобождающими администрацию предприятий от ответственности за несчастные случаи.

В развитие этого циркуляра Центрохрантруд с своей стороны 9 октября 1924 года указал, что издаваемые по этой директиве во многих случаях подобные правила носят совершенно шаблонный характер и нередко заимствуются одним предприятием у другого, иногда даже совершенно неоднородного по оборудованию. В виду этого, Отдел Охраны Труда обратил внимание инспекции труда и в особенности технических инспекторов на необходимость самого серьезного отношения к выработке и проведению в жизнь в каждом отдельном случае соответствующих данной производственной обстановке правил безопасности. Далее указан был более конкретно примерный перечень вопросов для этих правил:

1) указания мер предосторожности при обращении с машинами и станками (пуск в ход, остановка, смазка, чистка и т. п.), при чем особо должны быть выделены двигатели, приводы, под'емники и электрические установки;

2) перечень работ, при которых рабочие должны пользоваться защитными приспособлениями (очками и т. п.), порядок их получения и хранения;

3) перечень технического персонала, к которому рабочие должны обращаться в необходимых случаях;

4) порядок работ по перемещению значительных тяжестей;

5) порядок действий в случае пожара и разного рода аварий, а также при несчастных случаях и т. п.

«Наказ» предлагает инспекторам при утверждении правил внутреннего распорядка обращать особое внимание на следующие моменты:

а) не противоречат ли правила законам и постановлениям о труде, а равно действующему в данном предприятии коллективному договору;

б) установлен ли правилами точный распорядок работ, смен, перерывов для каждой категории рабочих, время начала и окончания работ;

в) содержат ли правила исчерпывающие указания на общие и специальные обязанности трудящегося и администрации;

г) устанавливается ли правилами предел и порядок ответственности за нарушения правил как администрацией, так и трудящимися.

При этом в тех случаях, когда предприятие входит в состав об'единения или отрасли промышленности, для которых действуют правила, утвержденные НКТ, инспектор труда утверждает лишь дополнительные правила, если таковые для данного предприятия разработаны (ст. 55 Код. Зак. о Труде).

В части контроля за выполнением трудового законодательства, касающегося отдельных лиц, помимо вопросов охраны труда, наказ возлагает на него еще следующие обязанности:

А. В части коллективного и трудового договора инспектор труда должен выяснять, имеется ли в предприятии, учреждении, хозяйстве коллективный договор и выполняется ли он полностью.

Инспектор труда, следя за выполнением правил о трудовом договоре, в частности должен обращать особое внимание на следующее:

а) не ограничивает ли трудовой договор прав, предоставляемых трудящемуся законодательством о труде, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка (ст. 28 Кодекса Законов о Труде);

б) на выполнение подрядчиком обязательств по трудовому договору (ст. 32 Кодекса Законов о Труде);

в) на выполнение обязательств по трудовому договору предприятиями, учреждениями и лицами, когда трудовой договор заключен третьим, обслуживающим эти предприятия, лицом (ст. 32 Кодекса Законов о Труде);

г) не требует ли наниматель от нанявшегося выполнения работы, не относящейся к тому роду дятельности, на которую последний нанят без согласия нанявшегося, а также работы, сопряженной с явной опасностью для жизни или не соответствующей законам о труде (ст. 36 Кодекса Законов о Труде);

д) не производится ли перевод на другие работы или в другое предприятие без согласия нанявшегося (ст. 37 Кодекса Законов о Труде);

е) не продолжается ли испытание, предшествующее окончательному принятию на работу, более 6 дней для рабочего и 14 дней для служащих неквалифицированных и менее ответственных видов труда и 1 месяца—для ответственных работ (ст. 38 Кодекса Законов о Труде);

ж) не задерживается ли администрацией или предпринимателем удостоверение личности нанявшегося, не отказывает ли наниматель о выдаче удостоверения о том, сколько времени и в какой должности нанявшийся у него работал, не делается ли нанимателем на удостоверении каких-либо условных знаков или не сообщают ли нанимателя друг другу тайных сведений направленных к установлению особых условий, на которых может быть принят рабочий (ст.ст. 41 и 42 Кодекса Законов о Труде);

з) не налагаются ли на нанявшегося властью нанимателя или администрации предприятия денежные взыскания, не предусмотренные специальными узаконениями или правилами внутреннего распорядка (ст. 43 Кодекса Законов о Труде);

и) соблюдаются ли прочие правила о заключении и расторжении трудового договора (ст.ст. 29, 44, 49 и 31 Кодекса Законов о Труде).

Б. В части гарантий и компенсаций инспектор труда должен обращать особое внимание на следующее:

а) сохраняется ли средний заработок за рабочими и служащими при осуществлении ими избирательных прав (ст. 77 Кодекса Законов о Труде), при вызове в суд в качестве свидетелей, экспертов или заседателей (ст. 78 Кодекса Законов о Труде), при участии в качестве представителей на с'ездах и конференциях, созываемых органами государственными, профессиональными и потребительской кооперации (ст. 79 Кодекса Законов о Труде);

б) соблюдаются ли правила о командировании рабочих и служащих по делам службы и переводе их по распоряжению администрации с одного места на другое, связанное с переменой местожительства (ст.ст. 81, 82, и 37 Кодекса Законов о Труде);

в) не превышают ли единовременные вычеты при порче инструментов, приспособлений и материалов вследствие небрежности или вследствие невыполнения нанявшимся правил внутреннего распорядка $^1/_3$ месячной тарифной ставки (ст. 83 Кодекса Законов о Труде);

г) получает ли рабочий компенсацию за использование для нужд предприятия инструмента, принадлежащего рабочему (ст. 85 Кодекса Законов о Труде);

д) выплачивается ли рабочим и служащим в приостановивших свою работу предприятиях на срок до одного месяца тарифная ставка, а в случае приостановки предприятия на срок не свыше 3-х дней—средний заработок (ст. 87 Кодекса Законов о Труде);

е) выплачивается ли двухнедельное пособие увольняемым рабочим и служащим или предупреждаются ли последние за две недели вперед о предстоящем увольнении в случае полной или частичной ликвидации предприятий, а равно в случае сокращения работ в них вследствие приостановки работ на срок более одного месяца по причинам производственного характера, а также и в случае обнаружившейся непригодности нанявшегося к работе (ст. 47 п.п. «а», «б» и «в», и ст. 88 Кодекса Законов о Труде);

ж) выплачивается ли рабочему выходное двухнедельное пособие без права замены предупреждением при призыве в Красную Армию (ст. 80 Кодекса Законов о Труде), при отказе трудящегося от выполнения работы, на которую он не был приглашен, и при отсутствии в предприятии работы, на которую он нанимался (ст. 36, часть 2-я, Кодекс Законов о Труде), при расторжении трудового договора в случае отказа нанявшегося от предлагаемого ему перемещения (ст. 37 Кодекса Законов о Труде) и при расторжении нанявшимся трудового договора на основании ст. 48 Кодекса Законов о Труде;

з) сохраняется ли за трудящимся, временно утратившим трудоспособность, место в предприятии и учреждении, в коем он работал, в течение двух месяцев при болезни и двух при беременности и родах, сверх установленного ст. 132 Кодекса Законов о Труде отпуска (ст.ст. 92 и 47 п. «ж» Кодекса Законов о Труде).

ГЛАВА VI

Рабочее время

Всякая работа неизбежно отражается на правильном отправлении всех функций человеческого организма, который представляет собою своего рода сложную машину. Каждая машина, будучи пущена в ход и проработавши некоторый установленный период времени, дольше функционировать не может; она приспособлена к беспрерывному исправному действию только на определенное, специально для нее предназначенное, время, по истечении которого она дальше, если не будет принято специальных мер, для работы не годится. Подобно тому, как машина для обработки того или иного материала требует периодической подачи топлива, а также требует, чтобы из нее своевременно удаляли отбросы производства (дым, шлаки, уголь, воду и т. д.), точно так же и человеческому организму необходимо проделывать то же самое. Благодаря дыханию он получает из воздуха кислород, который необходим для каждого процесса горения (если закрыть дверцы и поддувала, потухнет любая печь), топливом же для человеческого организма служит принимаемое им ежедневно определенное количество пищи; в результате «сгорания» тканей в организме, как в машине благодаря сгоранию угля, нефти и т. д., получается энергия,— используя которую человек производит работу, как и всякая машина в конце-концов производит требуемое от нее движение. Каждая наша работа, умственная или физическая, также, несомненно, в конечном итоге проявляется в движении. Например, преподаватель читает лекцию; при этом, конечно, затрачивается большое количество умственного напряжения, но в то же время его мозговая работа доходит до слушателей через движение его губ, языка и жестикуляции. Когда ученый пишет какое-нибудь серьезное сочинение, то самый процесс писания, в который выливаются результаты его внутреннего творчества, есть опять-таки движение. Таких примеров можно привести множество. И нет ни одного вида работы, даже наиболее казалось бы «умственной», которая не выражалась бы внешне в работе нашей мускулатуры, т.-е. в движении, и даже чтение про себя обычно связано с незаметным, непроизвольным движением губ, воспроизводящим,

правда, весьма слабо, читаемые звуки. Вместе с тем, при всех решительно видах труда неизменно работает и наша нервная система. Даже самое простое движение было бы невозможно, если бы внешние раздражения и соответствующие приказы из мозга (импульсы) и самопроизвольные ответы на эти раздражения (рефлексы) не передавались по нервным клеткам и нервным волокнам. И поэтому каждый вид труда неизменно связан с напряжением и мускулатуры и нервной системы.

И вот постоянно связанные с трудом затраты мускульной и нервной энергии не проходят бесследно для человеческого организма. Я не стану подробно останавливаться на этом вопросе, так как он является, собственно, предметом профессиональной гигиены; укажу лишь кратко на то, что результатом всякой работы при некоторых условиях является утомление, то-есть такое состояние нашего организма, при котором наступает всем известное чувство усталости.

Что же такое это утомление? Долгое время были известны только внешние формы его проявления, выражающиеся в том, что после долгой или очень тяжелой работы работоспособность человека падает, то-есть он не может уже производить в одинаковый период времени столько же, как прежде; суб'ективно это проявляется общеизвестными явлениями усталости, плохого самочувствия, ощущения упадка воли к труду, плохого настроения, а затем и полной апатии. Чтобы глубже вникнуть в вопрос о сущности утомления, физиологи стремились в условиях опыта получить те же явления. Проделывали с этой целью различные эксперименты, например, брали отдельную вырезанную мышцу животных и заставляли ее путем электрического раздражения сокращаться и поднимать привешенный к ней определенный груз. Оказывалось, что мышца эта «работала» далеко не равномерно: сначала она сокращалась с определенной силой, а через некоторое время сила сокращения начинала постепенно ослабевать, и затем сокращения прекращались вовсе. Испытывали также невырезанные человеческие мышцы руки и пальцев следующим образом: руку прикрепляли к определенному, специально приспособленному столику, устраивали на краю его блок, через который перекидывалась нить, прикреплениая одним концом к пальцу, а на другом держащая на весу небольшую гирьку; путем движения пальцев и сокращения соответствующих исследуемых мышц заставляли их поднимать эту гирьку, при чем особым способом зарисовывались все производившиеся сокращения (движения нити передаются движущейся за ней тонкой игле, острие которой плотно прилегает к вращающемуся барабану или бесконечной ленте, покрытой сажей). Прибор этот называется «эргограф» (т.-е. «записывающий работу») Моссо. Таким образом, можно было получать об'ективные изображения всех произ-

водимых исследуемой мышцей движений. Оказалось, что кривая, получавшаяся при зарисовывании этих движений, сначала несколько поднималась все выше и выше, затем наступал период почти ровной линии, которая, наконец, сразу сменялась быстрым и крутым падением. Это показывает, что работоспособность мышцы через некоторое время (когда наступает ее «утомление») всегда резко уменьшается и даже вовсе исчезает.

Если же пропустить определенной концентрации соляной раствор через мышцу, которая недавно производила работу и затем от переутомления ее прекратила, т.-е., иначе говоря, промыть ее, то мышца опять начинает работать прежним темпом. Конечно, промыть мышцы пальца во втором описанном опыте нельзя, но можно дать им некоторое время отдохнуть, и результат получится тот же, что в изолированной мышце от промывания. Повидимому, значит, есть какая-то связь между промыванием и отдыхом, это— явления одного и того же порядка. А раз это так, то нетрудно уже притти к заключению, что во время процесса работы накопляются в тканях какие-то посторонние вещества, вызывающие утомление, и для восстановления работоспособности, следовательно, надо стремиться удалить их. Дальнейшие исследования в этой области показали, что предположение это частично подтверждается еще рядом доказательств. Так, например, если взять утомленную мышцу, раскрошить и растереть ее и впрыснуть экстракт из нее в изолированную мышцу или в кровеносные сосуды человека или животного, можно наблюдать все об'ективные явления утомления, человек или животное чувствует усталость, вполне напоминающую обычную. Чем дольше продолжается наша работа, тем вредных веществ (как их пытались назвать, «кенотоксинов» или в переводе «ядов утомления») становится все больше и больше. Это можно доказать весьма простым опытом: если допустим, примерно, мышца первый раз поднимала тяжесть в течение 10 минут до наступления утомления, то после достаточного отдыха она будет вновь поднимать тот же груз уже не десять минут, а, скажем, только семь. В дальнейшем периоды становятся все короче, а необходимое для отдыха время все длиннее. Это значит, что в мышце накапливается все большее и большее количество отравляющих веществ, которые и не дают возможности работать тем же темпом, что раньше [1]). Отсюда становится совершенно ясным основное требование гигиены труда, что во время работы

[1]) В последнее время предполагают, что основной причиной утомления является не образование в работающих мышцах каких-то особых ядов, а изменения обмена веществ, при чем некоторые простейшие составные части всех наших тканей и жидкостей, заряженные электричеством, так называемые «ионы», мешают нормальному возбуждению нервных окончаний нервных путей и клеток и потому резко понижают работоспособность разных органов.

необходимо делать систематические перерывы для отдыха и освобождения тканей от накапливания ядов.

Далее, исследователи заинтересовались таинственными явлениями сна. Каждый человек периодически, по истечении определенного количества часов бодрствования (приблизительно около 14—16), чувствует обычно непреодолимое стремление ко сну, и если в эти моменты не давать ему заснуть, тормошить его и т. д., то человек этот будет испытывать неописуемые мучения. Опыты, проделанные над собаками, доказали, что если не давать им спать в течение 15—16 дней, то на 16—17-й день и не позже 20-го они обязательно умирают. Китайцы ввели у себя особо жестокую пытку—бессонницей. Оказывается, что все прочие пытки ничто в сравнении с ней; человек, подвергающийся этой ужасной пытке, молит, чтобы его резали, жгли, четвертовали, но дали заснуть. Опыты, поставленные еще в 1896 г. на людях, согласившихся подвергнуться полной экспериментальной бессоннице, показывают, что после 90 часов все трое, над которыми производился опыт, оказались на границе полного истощения сил и на краю смерти от изнеможения.

Когда вскрывали тела умерших от бессонницы, то оказывалось, что все их ткани и все органы не потерпели от нее никаких изменений, кроме головного мозга, где находили определенные, совершенно специфические микроскопические изменения в клетках, свидетельствующие о том, что имело место их отравление. Следовательно, сон есть не что иное, как отравление нашего головного мозга, следствием чего и является полная потеря способности правильно мыслить во время сна. Итак, во время работы выделяются, во-первых, всеми нашими тканями определенные яды, отравляющие весь наш организм в целом, и, во-вторых, еще отдельно особые специфические яды, накопляющиеся весьма постепенно и вызывающие ясные явления отравления только через некоторое время; они действуют почти исключительно на самый главный орган нашего тела, ведающий в нем высшими функциями сознания и управления всем организмом,—на головной мозг.

Теперь становится уже совершенно ясным, зачем для здоровья человека так необходимы периоды отдыха и сон. Они нам столь нужны не только потому, что люди издавна привыкли устраивать перерывы в работе, и что есть какая-то суб'ективная потребность в периодическом отдыхе. Они необходимы после некоторого времени труда, главным образом, для того, чтобы прекратилось дальнейшее накопление в организме ядовитых веществ, а также чтобы получилась возможность удалить уже накопившиеся во всех тканях нашего тела вредно действующие продукты прежней работы. Как я уже упоминал, изолированную и утомленную мышцу можно промыть и тем освободить ее от вредных веществ;

точно так же во время отдыха и сна происходит как бы энергичное промывание нашего тела: ко всем органам притекает свежая кровь, уносится кровь, насыщенная продуктами обмена веществ от работы,—последние исчезают или нейтрализуются, т.-е. под влиянием различных химических воздействий теряют свои вредные свойства, подобно тому как, если соединить какую-нибудь кислоту со щелочью, она теряет свою едкость и образует безвредные соли. Ночной же отдых, представляя основную предпосылку возможности достаточного сна, является еще более важным; если бы мы не ложились спать, то не только никакая работа, но и самая жизнь стала бы невозможной.

Из всего изложенного вполне становится понятным основное требование охраны труда, чтобы всякая работа не производилась чрезмерно долго, чтобы в ее распределение вносилась определенная система в соответствии с требованиями профессиональной гигиены. Так как нам уже известно, что всякая работа вызывает накопление определенных ядов, то и надо стремиться к тому, чтобы эти яды своевременно удалялись из организма, и с этой целью во время каждой постоянной работы должны быть установлены достаточно частые перерывы. В человеческом теле никогда не работают одновременно все мышцы; даже если взять такую несложную работу, как ходьбу, то мы увидим, что и здесь одни мышцы, сокращаются, когда другие, наоборот, разгибаются, и уже одно это обстоятельство дает периодический отдых каждой отдельной мышце и целым их группам. То же имеет место при всяком нашем сложном движении.

Кроме этих природных защитных приспособлений, необходимо еще сознательно делать при каждой работе короткие промежутки и в самом процессе работы; обыкновенно так и бывает всегда: человеку, говорят, «немножко передохнуть надо, ибо человек не может работать, как машина». Но есть целый ряд работ, которые требуют беспрестанного и особого напряжения внимания; на таких работах необходимо систематически вводить определенные специальные перерывы по 10—15 минут после каждого часа или двух непрерывного труда. Так, например, подобные короткие промежутки перерыва установлены в Америке для работающих на телеграфе и телефоне. Кроме того, часто оказывается необходимым устанавливать дополнительные перерывы при особо вредных работах, особенно при таких, которые связаны с постоянным соприкосновением с ядами, с образованием большого количества пыли, как, например, в утилизационно-швейных мастерских, на щетинных фабриках и т. д. Здесь перерывы служат не только для отдыха, но одновременно для максимальной вентиляции рабочих помещений. Вообще в последнее время в ряде стран на многих предприятиях устраиваются короткие перерывы по нескольку раз в течение рабочего

дня, и, как оказывается обычно затем при учете опыта, время это отнюдь не является потерянным напрасно, а наоборот, в результате производительность труда значительно повышается.

На основании всех этих об'ективных, научно строго доказанных, данных, с точки зрения охраны труда и выставляется нами постоянное требование, чтобы рабочий день не был непрерывен, и чтобы по истечении определенного промежутка времени работы всюду устанавливались определенные правильно организованные перерывы. Подобно тому, как всякая машина может только тогда исправно работать, если в нее аккуратно подбрасывают топливо, точно так же и человеческий организм должен периодически пополнять запасы нужных ему веществ. Так как принятого утром пред началом работы количества пищевых веществ далеко, конечно, не хватает на весь рабочий день, то мы и требуем всегда и везде, чтобы на каждой работе был установлен специальный перерыв для принятия пищи продолжительностью от $^1/_2$ до 2 часов. Необходимо тут же указать на обязанность инспектора труда следить за тем, чтобы этот перерыв мог быть использован рабочими нормально, чтобы пища не принималась в это время в том же помещении, где производилась работа, потому что при этом с пищей может быть принято внутрь много загрязняющих, заразных и ядовитых веществ. Здесь надо также иметь в виду, что установление слишком короткого, например, получасового и менее, перерыва обычно не достигает указанной цели, так как рабочий за такое короткое время не успеет даже добежать до дому, не говоря уже о том, чтобы поесть и во-время возвратиться обратно. Нередко инспектору труда приходится сталкиваться с печальным явлением, что рабочие сами отменяют обеденный перерыв в работе, стремясь возможно раньше вернуться с фабрики домой. Очень часто это мотивируется продовольственными заботами, необходимостью стоять в очереди за продуктами и т. д. Иногда это вызывается еще тем, что квалифицированные фабричные рабочие обыкновенно прирабатывают дома всякого рода частными заказами на различные мелкие предметы, починки и т. д. Во всех этих случаях инспектор труда должен быть непреклонен и всюду проводить обязательные перерывы во время рабочего дня, об'ясняя при этом рабочим все его значение для здоровья, сущность утомления, пути к устранению его и т. д. Если рабочие не уходят во время обеда за пределы фабрики, необходимо следить за тем, чтобы комната, где отдыхают, если нет столовой, была бы чистая, светлая, чтобы можно было провести время перерыва вне душной и испорченной атмосферы мастерской.

В заключение укажу еще, что неправильно думать, будто обеденный перерыв имеет своей единственной задачей дать

возможность рабочему поесть. Это только один из ряда мотивов, заставляющих нас неуклонно бороться за его действительное проведение. Не меньшее значение подобные перерывы имеют и с точки зрения борьбы с утомлением рабочего. Имеется очень много материалов, доказывающих, что введение обеденного перерыва определенно повышает производительность труда и одновременно понижает число несчастных случаев с рабочими. Так, например, интересна табличка итальянского проф. Пьерачини, который подсчитывал количество букв, набираемых в час в одной из флорентийских типографий. В одном случае получились следующие результаты:

Таблица 51.

Производительность и качество работ по часам дня.

Часы дня.	8—9	9—10	10—11	11—12	12—1	1—2	2—3	3—4	4—5
Производительность	21	26	23	21,5	отдых.		24,7	20.5	16.0
Ошибки .	4,2	2,5	4,6	7.0	(обед. пер.).		1,4	5,4	7,5

Мы видим здесь, как после перерыва значительно падает число ошибок и несколько поднимается количественная производительность.

Ход несчастных случаев в ряде штатов Северной Америки представляется следующей табличкой Флоренса:

Таблица 52.

Число несчастных случаев по часам дня.

Время дня.	Штаты.			
	Иллинойс.		Висконтин	Индиана.
	1910	1913	1908	3 года.
7—8	80	700	80	540
8—9	150	960	140	490
9—10	180	1280	220	620
10—11	260	1480	240	460
11—11.30	260	1440	200	340
Обеденный перерыв.				
1—2	100	870	120	440
2—3	150	1260	190	480
3—4	220	1380	220	600
4—5	260	1320	200	480

Кроме того, приведу еще табличку английской комиссии, относящуюся к разным профессиям (несчастные случаи в процентах).

Таблица 53.

Несчастные случаи по часам дня (Англия).

Часы рабочего дня.	Строит. рабочие.	Металлисты.	Углекопы	Горшечники.	По всем профессиям.
7— 7.59	7,0	7,7	5,5	8,6	7.2
8— 8.59	9,5	10,0	10,8	11,7	10.2
9— 9.59	14,3	13,6	15,1	12,8	13.5
10—10.59	15,0	13,5	16,3	15.2	14.7
11—11.59	10,5	10,2	13,0	8,6	10,3
12—12.59	Обеденный перерыв.				
1— 1.59	9.0	7.6	9.9	8,7	7,7
2— 2.59	11.7	11,0	14.9	14.3	11.3
3— 3.59	13,8	14,2	11,5	10.5	13,5
4— 4.59	9,2	12,2	3,0	9,6	11.6

Наконец, привожу краткую табличку из известной германской статистики:

Таблица 54.

Несчастные случаи по часам работы (Германия).

первый час. раб. от 6 до 7 ч. у.	48 несч. сл.
второй „ „ „ 7 „ 8 „ „	56 „ „
третий „ „ „ 8 „ 9 „ „	65 „ „
четвертый „ „ „ 9 „ 10 „ „	80 „ „
пятый „ „ „ 10 „ 11 „ „	91 „ „
первый „ „ после обед. перерыва	40 „ „
пятый „ „ „ „ „	90 „ „

Все эти данные ясно свидетельствуют об огромном практическом значении обеденных перерывов. И неудивительно, что состоявшийся в ноябре 1924 года I Всесоюзный С'езд по профессиональной гигиене и технике безопасности вынес специальную резолюцию о том, что именно сейчас, в связи с ведущейся широкой кампанией по поднятию производительности труда, необходимо во что бы то ни стало добиться, чтобы повсюду обеденный перерыв был действительно про-

веден в жизнь. А что, при достаточной настойчивости и энергии, тут можно добиться многого—ясно показывает работа, проведенная в отношении борьбы за проведение обеденных перерывов в Ленинграде.

В сентябре 1923 г., на основании постановления президиума ленинградского Совета от 18 августа 1923 года и распоряжения Губпрофсовета от 1 сентября 1923 года, ленинградский Губернский подотдел охраны труда циркулярно предписал всей инспекции труда провести кампанию по проведению обеденного перерыва по возможности на всех фабриках и заводах.

Несмотря на целый ряд трудностей в деле осуществления обеденного перерыва, в г. Ленинграде за период времени с сентября 1923 года по 1 мая 1924 года удалось достигнуть значительного успеха, что видно из таблички на стр. 266.

Самым главным, однако, с точки зрения охраны труда, конечно, является установление нормальной длины рабочего дня. Вопрос этот не нов, и возник он уже очень давно. Борьба за сокращение рабочего дня началась почти одновременно с возникновением капиталистических отношений. Как уже указывалось выше, в начале эпохи развития капитализма рабочий день достигал 15—16 часов без всякого перерыва, и с тех пор он подвергался постоянному сокращению. Подойдем к этому вопросу с точки зрения интересов здоровья рабочего. Какой собственно длины рабочий день можно установить без ущерба для нормальных функций всего человеческого организма? Здесь, конечно, точной и определенной нормы установлено быть не может. Можно указать лишь приблизительные пределы; для того же, чтобы совершенно точно установить нормальную длину рабочего дня, у нас нет достаточных твердых данных. Некоторые ученые, например, известный русский физиолог Сеченов, пробовали об'ективно определить, сколько можно работать без усталости, и для установления этого, в качестве примера, брали сердце. Наше неутомимое сердце работает целые сутки без перерыва, не зная ни будней, ни праздников; покуда только человек жив, оно непрерывно бьется с неистощающейся, к тому же, если он здоров, энергией. Однако, оказывается, что именно сердце-то и работает «с чувством, с толком, с расстановкой»; при детальном изучении механизма его биений выясняется, что в общем только $^3/_8$ секунды оно работает и $^5/_8$ отдыхает, так как в то время, как одна часть сокращается, другая, расширяясь, находится в состоянии покоя. Следовательно, в течение суток, если исключить время сна (8 часов), сердечная мышца находится в состоянии сокращения, то-есть работает, всего только $16 \times {}^3/_8$ или 6 часов. Затем делались еще другие вычисления, изучался механизм

Обеденные перерывы в промышленных предприятиях Ленинграда на 1 мая 1924 года.

Таблица 55.

Род производства.	Общее количество.		Количество предприятий с обеденным перерывом.		Свед. о предпр. с обеденным перерывом.						Примечание.
					Время установлен. обеденного перерыва.		Продолжит. обеденного перерыва.		Столовая или помещение для принятия пищи.		
	Обследов. предприят.	В них рабочих и служащих.	Абсолютно.	% %	До 1-го сентября 1923 г.	После 1-го сентября 1923 г.	1 час.	½ часа.	Имеется в настоящее время.	Оборудует. и подлежит открытию.	
Обработка металла	41	45000	31	75	12	19	9	22	20	1	На 53 предприятиях, где не имеется обеденного перерыва, устанавлены след. причины: 1) 2-х или 3-х-сменная работа . . . 8 пр. 2) Отсутствие помещ. для столовой . 20 „ 3) Налич. производств. перерывов. . 7 „ 4) Технич. и др. условия (напр. непрерывность работ) . . . . . 8 „ 5) Нежелание рабочих . . . . . 5 „ 6) Не выяснено . . . . . 5 „
Химическое производство	25	14000	21	84	4	17	20	1	14	—	
Полиграфическое пр-во	30	5000	22	73	8	14	3	19	—	1	
Обработка пищевых и вкусовых продуктов	25	11000	8	32	4	4	7	1	7	4	
Обработка дерева	15	4000	13	86	4	9	11	2	12	—	
Обработка живот. прод.	6	6000	6	100	3	3	6	—	6	—	
Швейное производство	4	4000	2	50	1	1	1	1	—	—	
Всего	161	104000	108	67	38	70	60	48	72	10	

движений наших ног во время ходьбы при стремлении избежать утомления, и здесь получались почти такие же результаты. И почти все исследователи приходили к тому выводу, что наиболее благоприятным взаимоотношением между периодами труда и отдыха должно быть именно такое, чтобы приблизительно $^3/_8$ всего времени было занято работой, остальное паузами. Однако, в течение суток из 24 часов некоторое определенное время должно быть уделено для сна, так как он представляет собою вполне закономерное явление, необходимое для удаления ядов, которые накопляются в организме всегда, даже когда человек не трудится и не производит никаких сознательных действий (так как и простое держание тела вертикально вызывает работу мускулатуры). Сну мы уделяем обычно 8 часов, остается, таким образом, в сутки 16 часов, и из этого количества времени работа может производиться без особого утомления только в том случае, если она длится не более 10 часов, включая сюда и необходимые перерывы. Если же эти перерывы исключить, то окажется, что максимальный рабочий день должен быть ни в коем случае не более 8 часов, приближаясь скорее к 6.

Значение сокращения длины рабочего дня видно не только из приведенных выше теоретических предпосылок, но и из целого ряда весьма старых жизненных наблюдений. Так, например, имеются весьма характерные цифры о смертности рабочих машиностроительных заводов в Англии. Средняя продолжительность жизни рабочих этой категории равнялась в 1871 г. 38½ годам для мужчин и 37¼ для женщин; в 1872 г. был завоеван 9-часовой рабочий день, и в 1899 г. она повысилась у мужчин до 48½ лет, у женщин, рабочий день которых не изменился, только до 43 лет.

Влияние сокращенного рабочего дня на здоровье наблюдалось далее на вязальщиках в Швейцарии. Там сокращение рабочего дня, введенное в большинстве производств союзными фабричными законами и в связи с развитием профессионального движения, имело результатом уменьшение числа прогульных (по болезни) дней на 25%. Особенно заметно было действие 8-часового дня при урочной работе на щелочных фабриках английской фирмы Брюннер, Мюнд и К°: до введения 8-часового рабочего дня там находилось 10—12% рабочих, пользовавшихся медицинской помощью; с 1891 г., со времени введения 8-часовой урочной работы, число больных пало до 5,1%, т.-е. уменьшилось более, чем наполовину.

Интересны еще результаты проведенного во время империалистической войны специального обследования рабочих военных заводов, произведенного специальной правительственной комиссией по изучению промышленного утомления.

Таблица 56.

Здоровье аммуниционных рабочих и продолжительность рабочей недели:

Группы рабочих.	Число рабочих часов в неделю.	Тяжелая или очень тяжелая работа.		Работа средн. трудности или легкая.	
		Число рабочих в группе.	Процент рабоч. со здоровьем ниже нормального.	Число рабочих в группе.	Процент рабоч. со здоровьем ниже нормального.
Рабочие в возрасте 41 г. и старше . .	менее 70	190	21	203	23
Рабочие в возрасте 41 г. и старше . .	более 70	147	31	82	33
Подростки в возрасте 18 лет и моложе .	менее 60	165	5	162	8
Подростки в возрасте 18 лет и моложе .	более 60	62	11	1010	10

Вопрос о 8-часовом рабочем дне представляется одним из самых существенных вопросов рабочего движения, основным в ряду политических и экономических требований пролетариата. Еще в начале XIX века в Англии велась сильная кампания за сокращение рабочего времени, при чем это экономическое требование слилось с рядом политических, и в результате в 1847 году был достигнут 10-часовой рабочий день на текстильных фабриках. С средины прошлого столетия почти повсюду началась борьба пролетариата за 8-часовой рабочий день. Уже в первых своих работах Карл Маркс усиленно выдвигал этот лозунг, а на Женевском с'езде международной ассоциации рабочих (I Интернационала) в 1866 г. в принятой по проекту Маркса резолюции было уже громогласно провозглашено: «Мы предлагаем принять 8 часов труда законным пределом рабочего дня». Окончательно же этот лозунг был вписан на красные знамена рабочего класса в 1889 году (Парижский конгресс II Интернационала), и с тех пор требование это стало постоянно фигурировать среди прочих на первомайских демонстрациях международного пролетариата.

8-часовой рабочий день, несмотря на борьбу 6—7 десятилетий до войны был, однако, проведен только в одной лишь Австралии, да и то официально только для женщин и детей, во всех же остальных странах рабочее время колебалось от 10 до 11 часов в сутки, и только отчасти в некоторых

государственных предприятиях робко проводился 8-часовой рабочий день.

Приведу сначала некоторые данные о длине рабочего дня в разных странах до окончания мировой войны.

Как сказано уже было, на первом месте по достигнутым рабочим классом результатам стояла далекая Австралия. Там, в условиях развития молодого капитализма, занесенного с Европейского материка, сразу началась усиленная борьба за сокращение рабочего дня, идущая весьма успешно для рабочих. Еще в 1856 г., после известного «митинга каменщиков» в Мельбурне, строительные рабочие завоевали себе 8-часовой день. После этого ежегодно 21 апреля там устраивается народный праздник в память этой значительной победы. Восьмичасовой рабочий день постепенно распространился почти на всех рабочих Новой Зеландии и английских колоний Австралии. Фактически сейчас почти все рабочие в Виктории и около трех четвертей в остальных колониях уже в полной мере пользуется 8-часовым рабочим днем. Однако и тут, «в стране великих реформ», буржуазное правительство не решилось законодательным порядком закрепить это достижение пролетариата. Хотя одна профессия за другой в коллективных договорах с предпринимателями неуклонно подтверждает 8-часовую норму, почти во всех колониях 8-часовой рабочий день официально декретирован только для женщин и подростков, да в большинстве из них—для работающих на государство, при чем государство предоставляет рабочим мужчинам в остальной промышленности самим, собственными силами добиваться этого права. Законом установлен максимальный рабочий день для всех рабочих только в Новой Зеландии и Западной Австралии продолжительностью 8¾ часа в сутки и 48 часов в неделю в промышленности и 52 часа в торговле и в Тасмании 10 часов.

В Англии законодательно декретирован был только 10-часовой рабочий день на текстильных фабриках, вообще же максимум рабочего времени не был закреплен, и нередко встречались случаи и 11-часового рабочего дня. 8 часов работали все рабочие морского и военного ведомства (с 1894 г.), на почте и телеграфе (с 1895 г.), почти во всех химических предприятиях, рудниках и копях. В Северо-Американских Соединенных Штатах до сих пор нет еще единообразного рабочего законодательства в разных штатах. Наиболее распространен был там 10-часовой рабочий день (законодательно даже этот максимум всего только в 3 штатах из 53 установлен, а в отдельных штатах длина декретированного рабочего дня и меньше, например, в штате Нью-Джерси 55 часов в неделю). В то же время кое-где для того, чтобы показать общественному мнению, что правительство на стороне 8-часового рабочего дня, во многих штатах

(всего числом 17) установлены законы, по которым при отсутствии соглашения между рабочими и работодателями рабочее время считается 8-часовым. Понятно, что такого рода постановления являлись голыми, не достигающими никакого результата, декларациями, поскольку никто не препятствовал устанавливать фактически несравненно более длинный рабочий день. В то же время, как и в Англии, почти во всей Америке (33 штата) рабочий день ограничен 8-ю часами для всех правительственных, военных и морских промышленных заведений, а также и находящихся в ведении муниципалитетов или даже частных предпринимателей, выполняющих работы для местных и центральных властей. Достигли того же и отдельные профессии (плотники, табачники, маляры и др.), но не в общегосударственном, а в узко местном масштабе.

В Германии вообще декретировано было ограничение рабочего дня взрослых мужчин только в пекарнях 12 часами, а на отдельных вредных работах 8 часами, а также женщин 10 часами (накануне праздников 8). Однако реальные достижения профессиональных союзов пошли, конечно, значительно дальше. Наиболее распространен был 10-часовой рабочий день, хотя почти половина всех рабочих работала и дольше, и только в отдельных местах немногие профессии работали по 9 часов (например, печатники), а отдельные группы рабочих завоевали себе даже 8-часовой день. Во Франции, в хваленой «демократии», где еще во время революции 1848 года рабочими было выставлено требование законодательной нормировки рабочего времени, республиканское правительство под давлением предпринимателей на пороге XX века отменило даже постановление парижского муниципалитета, что все предприятия, работающие для города, должны придерживаться 10-часового рабочего дня. И только в 1904 г. вновь был установлен законом 10-часовой день для всех предприятий. Только в государственных мастерских, на почте и телеграфе, а также для подземных работ введена была 8-часовая норма продолжительности труда. В Австрии все еще сохранился установленный законом 1885 года максимальный 11-часовой рабочий день, но, конечно, фактически большинство пролетариата работало меньше (в 1906 г. 46%—от 9 до 10 часов и 43%—от 10 до 11 час.). Горнорабочие работали по 10 часов над землей, по 9 часов при подземных работах. В Швейцарии, классической «стране свободы», преобладал 10-часовой рабочий день, по субботам 9 часов или же 59-часовая неделя при 10½ час. работы 5 раз и в субботу при 6½ час. В Бельгии еще в начале XX столетия 20% всех рабочих работали 11 часов, 44%—11½ часов и 10% даже 12—13 часов. Рабочий день законодательным путем вовсе не был ограничен, за исключением подземных работ (9 часов). В Италии, при общем 10—

12-часовом рабочем дне, 8-часовым рабочим днем пользовались мастерские морского интендантства, вообще же рабочий день для мужчин был вовсе не ограничен, а для женщин ограничен 12 часами. В Венгрии вовсе отсутствовало ограничение продолжительности работы, даже для женщин. В Боснии и Герцоговине рабочий день по закону не должен был превышать 11 часов, а в горном деле была установлена даже 12-часовая его продолжительность. В Голландии законодательство не знало предельного рабочего времени для мужчин на фабриках и заводах до 1916 г., когда был установлен 10-часовой рабочий день. Только для подземных работ максимум рабочего времени был установлен в 8½ часов и в каменоломнях в 9 часов. Для женщин же рабочее время не могло превышать 10 час. в день и 58 в неделю. В маленьком княжестве Люксембургском закон вовсе не вмешивался в эту область взаимоотношений рабочих с предпринимателем, предоставляя все «свободной» игре экономических сил. То же относилось и к высококультурной «стране всеобщей грамотности»—Швеции, где даже для женщин не была ограничена никакими пределами продолжительность работы. Рядом, в Норвегии, завоевания пролетариата пошли значительно дальше: в законе установлен был максимальный 10-часовой рабочий день ежедневно и не больше 54 часов работы в неделю, при 48-часовой неделе в подземных работах и в типографиях. В Дании вовсе отсутствовал законодательно установленный максимальный рабочий день. В Испании для рабочих обоего пола рабочий день ограничен был только на текстильных фабриках 10-ю часами и в горном деле под землей 9 и при надземных работах 9½ часами в сутки. В торговле и в ремесле женский труд был ограничен 11-ю часами, во всех государственных предприятиях для рабочих обоего пола установлен был 8-часовой рабочий день. В Португалии был проведен законом максимальный 10-часовой рабочий день при 8-ми часах работы ночью и в подземных работах. В Румынии рабочий день был ограничен только для женщин—10-ю часами в горном, строительном деле и в каменоломнях, 11-ю—в фабрично-заводской промышленности. В Болгарии рабочий день не мог превышать 11 часов для мужчин и 10 для женщин, в Сербии для лиц обоего пола в промышленности 10, в торговле 12 часов в сутки. В Греции в законах имелось нормирование рабочего дня только в двух производствах: в пекарнях, где при механическом оборудовании они не могли превышать 10 часов в сутки, а при ручном 11 зимой, 12 летом, и в табачном производстве (от 7 до 9 в разные месяцы). В Японии в настоящее время в хлопчатобумажной промышленности рабочий день в среднем 11 часов. В шелковой промышленности, занимающей около 900.000 рабочих, установлен рабочий день в 13 часов и, кроме того, 120 обязательных сверхурочных часов в год. Вообще

же законодательным путем рабочий день в Японии не ограничен вовсе. В Испании с 1912 года 8 часов работают все казенные мастерские, между тем, как рабочий день был ограничен только в текстильной промышленности 10-ю часами и в горном деле 9-ю часами.

В царской России, как уже упоминалось в предыдущих главах, установлен был 11½-часовой рабочий день в 1897 г., при 10-часовой работе накануне праздников. Фактически после революции 1905 года большинство крупных предприятий работало уже только 9—10 часов, но в мелких, в ремесле и т. д. нередко нарушались даже и нормы закона. Вдобавок очень широко распространены были сверхурочные работы, аннулировавшие совершенно сокращение рабочего дня.

После окончания империалистической войны в 1918 году буржуазия всех стран испугалась неминуемого роста революционного настроения пролетариата и должна была пойти, хотя бы с виду только, на ряд уступок в области рабочего законодательства. Как указывалось уже выше, при Лиге Наций, этом оплоте мировой реакции, при благосклонном соизволении господ капиталистов было образовано международное «Бюро труда», при участии предпринимателей и с руководителями из виднейших лидеров социал-соглашателей (Жуо, Легин, Альберт Тома и др.), бюро труда, которое на бумаге добивалось законодательного закрепления 8-часового рабочего дня во всех странах. И действительно, во многих капиталистических странах к моменту ликвидации войны официально был декретирован 8-часовой рабочий день, о чем я также уже указывал выше.

Однако, очень скоро началось резкое наступление капитала на все экономические завоевания рабочего класса, и в первую очередь на продолжительность рабочего дня [1]). И повсюду, даже там где были изданы соответствующие законы, они фактически волею предпринимателей, при поддержке благосклонно смотрящих на это сквозь пальцы правительств, были сведены на-нет. Наиболее характерно выразилось это в Германии, где в конце 1923 года взамен временно действовавшего постановления был издан уже «настоящий закон» о 8-часовом рабочем дне, при чем издан он был правительством на основе правил об исключительном положении (введенных покойным президентом Германии социал-демократом Эбертом из-за страха перед коммунистическим движением), при молчаливом согласии социал-демократов. Фактически закон этот вводит 10-часовой рабочий день.

Вот как излагается его содержание в «Гигиене Труда» (привожу с значительными сокращениями).

[1]) См. подробнее в моей статье «Наступление капитала на 8-часовой день», напечатанной в «Красной Книге Профинтерна» (1921) и в сборнике «К здоровому и радостному труду». Вып. 2 (1924).

Хотя в данном постановлении особенно подчеркивается, что 8-часовой рабочий день остается незыблемой базой, но это является в значительной степени чистой декларацией или, вернее, ширмой для истинного положения дел. Действительно же в силу этого постановления рабочий день может быть увеличен до 10 часов ежедневно для мужчин старше 18 лет и до 9 часов для мужчин и женщин моложе 18 лет. Удлинение рабочего дня сверх этого допускается также в чрезвычайных случаях, вызываемых государственной необходимостью или порчей продуктов, или другими исключительными обстоятельствами.

10 и 9-часовой рабочий день может быть допущен по следующим поводам.

1. В случаях, когда в предприятиях имеются постоянные в достаточном количестве заказы, требующие для своего выполнения удлинения рабочего дня. Рабочее время тогда регулируется или путем коллективных и личных договоров, или устанавливается министром труда по заслушании заинтересованных сторон.

2. В течение 30 дней в году предпринимателю предоставляется право вводить по своему выбору удлиненный рабочий день. Регулирование этого вопроса должно производиться по соглашению с фабзавкомами.

3. Для работ по чистке машин, а также их охране.

4. В случаях технической необходимости, от которой зависит самое продолжение производственной работы.

5. При работах по транспорту: нагрузке, разгрузке пароходов, железных дорог и т. п.

Как видим, все эти пункты, особенно первый, открывают предпринимателям широкие возможности для фактического аннулирования 8-часового рабочего дня.

Чрезвычайно интересна основная тенденция этого постановления, явно выраженная в следующем положении:

Все коллективные, а также и личные договоры, в которых устанавливается рабочий день менее 8-ми часов, могут быть расторгнуты в течение 30 дней. Таким образом, законодатель, как будто очень озабочен тем, чтобы рабочие не могли себе выговорить более льготных условий работы. Этим, в сущности говоря, подрывается и самое значение коллективных договоров, если при их благоприятном для рабочих содержании они всегда могут быть с легкостью уничтожены.

При отсутствии коллективных договоров точное установление продолжительности рабочего времени предоставляется германским постановлением органам надзора (промышленным инспекторам), высшей областной власти или министерству труда. Относительно подземных работ (прежний закон от 17 июля 1922 года отменяется) и во вредных производствах (ядовитые вещества, пыль, взрывчатые материалы) по особому списку, определяемому министерством труда, требуется соблюдение 8-часового рабочего дня, но и здесь предоставляется также возможность широких отступлений и удлинения рабочего дня даже в этих производствах.

Интересно еще отметить, что для государственных служащих минимальное рабочее время равнялось 54 ч. в неделю, но вообще служащий обязан работать столько, сколько требует работа.

Результаты этого закона не замедлили очень быстро сказаться. Если по отчетам фабричных инспекторов рабочая неделя в 1921 году колебалась между 44 и 48 часами, так что 8-часовой рабочий день был фактически всюду проведен, то уже сейчас же после издания закона были подпи-

саны коллект. договоры по металлургии, где был введен 10-часовой рабочий день в предприятиях, обрабатывающих сталь и железо, и по горной промышленности, где точно также установлен был 10-часовой рабочий день для поверхностных рабочих (58—59 часов в неделю), а по арбитражу министра труда для рабочих при коксовых печах была установлена 74-часовая рабочая неделя. У меня нет под рукой данных о том, какова сейчас фактическая продолжительность рабочего дня. Но интересно, что в мае 1924 года более 48 часов в неделю работало в среднем 33,5% общего числа предприятий и 54,7% рабочих. В ноябре соответствующие цифры понизились лишь до 24,3% и 45,4%. Более 54 часов в неделю в мае работало 5,1% предприятий и 13% рабочих, в ноябре же—4,5% и 10,7%.

Привожу еще таблицу о числе предприятий и рабочих, по отношению к которым не применялся 8-часовой рабочий день:

Таблица 57.

Процент предприятий в Германии с рабочим днем более 8 часов.

Отрасли промышленности.	Более 48 часов.		Более 54 часов.	
	Предпр.	Рабоч.	Предпр.	Рабоч.
Строит.	6.8	10,5	1,4	3,4
Печати.	19.6	26,5	0.5	0,3
Химич.	38,7	38,8	10,2	5,9
Деревообделочн. . . .	8.7	15,6	0.9	2,0
Металлич. . . .	39,0	53.1	10,8	16,6
Обуви	5,9	8,1	0,5	0,2
Текстильн.	65,1	66,0	1,5	3,3
Общее средн. .	24,3	45,4	4,5	10.7

Весьма характерно, что Германия, уничтоживши 8-часовой рабочий день, мотивировала это тем, что союзники своим грабительским Версальским договором заставили ее пойти по пути максимального повышения производительности и в первую очередь нажима на рабочих. Между тем, союзные правительства в лице своих ответственных представителей провозглашали обратное—утверждая, что план Дауэса (план превращения Германии чуть-ли не в колонию стран победительниц) предусматривает сохранение рабочего времени.

Мало того, они лицемерно стали провозглашать, что одной из главных причин, по которой и в Англии и во Франции до сих пор не ратифицируется (утверждается) соответствующая вашингтонская конвенция, является опасность конкуренции со стороны других стран и в первую очередь Германии.

Весьма интересна также история с ликвидацией 8-часового рабочего дня в Италии (материалы заимствованы мною из прекрасной брошюры Ледера «Социальная революция или социальная реформа 8-часовый рабочий день»). В своей социальной программе фашизм обещал законодательную охрану восьмичасового рабочего дня, который ранее существовал только там, где профессиональные союзы соответствующей отрасли производства были в состоянии его отстоять. В своей речи в парламенте 15 июля 1923 года Муссолини хвастал тем, что его правительство первое установило законом восьмичасовой рабочий день. Формально, говорит тов. Ледер, это верно, но каково же положение в действительности? Восьмичасовой рабочий день установлен декретом фашистского правительства от 15 марта 1923 г. Закон предусматривает восьмичасовой рабочий день или 48-часовую рабочую неделю, как нормальное рабочее время для рабочих и служащих всех частных предприятий, а равно тех предприятий, которые находятся под управлением третьих лиц. Прежде всего закон этот распространяется исключительно только на промышленные и коммерческие предприятия. Далее закон предусматривает, что «при соглашении между работодателями и рабочими» разрешается увеличение восьмичасового рабочего дня максимально на 12 часов в неделю, т.-е. фактическое увеличение рабочего дня до десяти часов. Кроме того, министерство труда имеет право допускать и дальнейшие исключения при применении этого декрета. Таким образом, этот закон, введенный фашистским правительством, фактически отменил достижения, которых добились итальянские рабочие упорной классовой борьбой в течение многих лет, и на которые вынуждены были согласиться в моменты революционного послевоенного движения пролетариата итальянские предприниматели.

В Австрии в 1923 году, несмотря на резкое сокращение рабочей недели вследствие застоя в промышленности, нарушения 8-часового рабочего дня имели место на черепичных заводах, на заводах по обжиганию извести, на лесопильнях, на мельницах, в электропромышленности и в строительных предприятиях, где нередко рабочий день удлинялся с согласия самих рабочих.

В коллективном договоре, заключенном между союзом рабочих деревообделочников и союзом предпринимателей лесопильных заводов, недельная продолжительность труда определяется в 54 часа. В одном предприятии, занятом производством механических замков, работа «с согласия рабочих» велась по 52—72 часа в неде-

лю. Есть такие предприятия, в которых нормальный рабочий день удлинен на 2, 3 и 6 часов. Окружные инспектора труда отмечают случаи якобы добровольного отказа рабочих от перерывов для отдыха и от повышенной оплаты за сверхурочную работу. В практике кирпичных заводов всех почти округов обычно встречается нарушение закона о 8-часовом рабочем дне, допускаемое в некоторых категориях промышленности на предприятиях, работающих непрерывно в 2 смены по 12 часов. На многих сахарных заводах также еще существует 10-часовой рабочий день. 12-часовой рабочий день распространяется на всех почти рабочих, занятых у печей для обжигания извести, несмотря на то, что срок соответствующего разрешения, полученного их предприятиями, уже давно закончился. Весьма многочисленны нарушения закона о 8-часовом рабочем дне также в строительных предприятиях. По сведениям окружных инспекций в местах, наиболее отдаленных от центра, нарушения эти встречаются часто, несмотря на коллективный договор. Инспекция труда в Зальцбурге вынуждена была начать преследование против одного строительного предприятия, заставлявшего свой персонал работать по 13 часов в сутки без перерыва. Особое серьезное нарушение закона, нормирующего продолжительность рабочего дня, наблюдалось на скотобойнях, где работа производилась без смены с 2 часов ночи до 7—8 часов следующего дня.

Неоднократно нарушения нормальной продолжительности рабочего дня имели место в коммерческих предприятиях, где норма превышалась на 10—30 часов в месяц, и на транспорте. В бюро по распределению билетов на концерты служащие работают по 61—63½ часа в неделю, но так как в их обязанности входит также продажа в кассе театра оставшихся непроданных билетов, то их рабочий день удлиняется еще больше.

В Голландии на основании закона от 20 мая 1922 г., министр труда, торговли и промышленности разрешил увеличить продолжительность времени свыше установленной нормы (8½ час. в день или 48 час. в неделю) в ряде производств (согласно таблицы на след. стр.), так что фактически от закона о 8-часовом рабочем дне ничего почти не осталось.

В Польше в 1924 г. был издан декрет о временном увеличении рабочего времени до 10 часов в день при выплавке только железа и свинца (закон 1919 г. предусматривает возможность подобной временной меры). По словам польского министра труда, названная мера была продиктована главным образом увеличением рабочего дня в германской Верхней Силезии в таком же размере.

Точно также, под тем же предлогом международной солидарности введен 10-часовой рабочий день в угольной промышленности в Польской Силезии.

В Швейцарии, по постановлению департамента народного хозяйства от 16 июня 1924 г., с 1-го июля, сроком на один год (т.-е. по 30 июня 1925 г.), в некоторых отраслях вышивальной промышленности, в шерстяном, шапочном, льнопрядильном и канатном производствах установлен 9-часовой рабочий день.

Таблица 58.

Рабочий день в Голландии в 1924 г.

Род производства.	Продолжительность рабочего времени по новому постановлению.
Землечерпательное дело.	10 ч. в день, 55 час. в неделю; 62 ч. в неделю для ремонтных работ.
Строит. промышленность.	10 ч. в день, 55 час. в неделю (мужчины).
Разработка торфа.	11 ч. в день, 55 час. в неделю (мужчины), 10 ч. в день, 55 час. в неделю (женщины и подростки старше 16 лет); 10 час. в день, 48 час. в неделю (для подростков моложе 16 лет).
Бетонное производство.	9½ час. в день, 53 ч. в неделю (мужчины), при условии, что между 1 октября 24 года и 25 февраля 25 года продолжительность рабочего времени не будет превышать 8 ч. в день и 45 ч. в неделю.
Производство кирпичей и глиняных изделий.	В некоторых районах 9 ч. в день, 50 час. в неделю, а в других—10 ч. в день и 55 ч. в неделю (мужчины).
Обработка дерева.	10 или 9½ час. в день, 55½ или 53 часа в неделю, смотря по району (мужчины), при условии сокращения рабочего времени до нормы в зимнее время и, кроме того, под условием, что заработная плата не меняется в течение круглого года; рабочие же, нанятые лишь на летние месяцы, получают повышение ставки.

В Бельгии королевское постановление от 15 марта 1923 года резко удлинило рабочий день портовым рабочим свыше 8 часов, установив для них рабочую неделю до 56 час.

В Швеции, где срок действия закона о восьмичасовом рабочем дне истек в 1923 году, его отмена была потребована об'единением промышленников-благодетелей на том основании, что введение восьмичасового рабочего дня было большим несчастием для Швеции: восьмичасовой рабочий день является-де одной из важнейших причин того тяжелого, почти безнадежного положения, в котором ныне находится Швеция. Закон, принятый парламентом 3 мая 1923 года, настолько идет навстречу желаниям промышленников, что существовавшие постановления значительно им ухудшены, целые категории рабочих из'яты из-под его действия и весьма значительно увеличено число разрешаемых сверхурочных часов (от 20—30 часов в месяц без особого разрешения, от 30—50 с разрешения рабочего совета).

В Данип восьмичасовой рабочий день был введен для всей промышленности соглашением от 15 мая 1919 года между датским Советом профсоюзов и датским союзом работодателей. Однако, в 1923 году предприниматели об'явили об отказе от этого соглашения.

В Болгарии высший трудовой совет, имеющий среди своих 25 членов всего 4 рабочих представителей, 4 апреля 1923 года принял постановление допустить вместо восьмичасового—десятичасовой рабочий день во всех мастерских и предприятиях с моторами меньше пяти лошадиных сил. Сейчас в кровавом Цанковском царстве вообще о 8-часовом рабочем дне и говорить не приходится.

В доменных цехах С.-А. С. Ш. и до сих пор еще встречается 94-часовая рабочая неделя, что видно из следующей таблицы:

Таблица 59.

Рабочее время в Соединенных Штатах в 1924 г.

Количество рабочих часов в неделю.	Количество рабочих, занятых соотв. число часов.			
	В дневной смене.	В ночной смене.	Попеременно.	Всего.
98	11	1	—	2
91	—	1	—	1
84	56	25	760	841
72—79	48	17	519	584
70	1028	41	541	1610
65—68	269	—	287	556
61—64½	90	—	28	118
60	1775	106	473	1994
53—59	245	13	8964	9228
48	193	4	48	245
44	1	—	—	1
Всего .	3706	208	11620	15534

Из нее следует, что 70 часов и более в неделю работает около 20% всех рабочих, а нормальный 8-часовой рабочий день имеет всего лишь 1½ процента.

В Канаде анкета 1924 года дала следующие данные:

Таблица 60

Рабочее время в Канаде в 1924 году.

Отрасль труда.	До 48 час.		Более 48 час.	
	Число рабочих.	%	Число рабочих.	%
Рубка леса	4482	19,23	18829	81,77
Горное дело	22686	62,61	13546	37,39
Фабричное произ.	110211	33,81	215766	66,19
Строительн. дело	8435	21,04	31667	79,96
Транспорт	173487	91,50	16152	8,50
Средства сообщения	16500	84,63	2949	15,37
Торговля	26577	62,45	8080	37,55
Разные службы	11896	56,48	9054	43,22
Всего	374274	54,22	310723	45,78

Наконец, укажу еще, что рабочее время служащих на Западе не только не короче, чем у рабочих, но часто и превышает его, ибо в ряде стран оно вовсе не ограничено законом. Не имея достаточных данных о рабочем времени торговых служащих (укажу к примеру на Югославию и на Польшу, где оно часто доходит до 10 часов), приведу еще сводку (составленную, как и большинство прежде цитированных материалов, Научно-Консультативным Бюро Наркомтруда), дающую сведения о законодательном регулировании рабочего времени конторских и государственных служащих в некоторых странах (большей частью и оно регулируется лишь коллективными договорами).

Рабочее время в государственных учреждениях регулируется большей частью лишь на основании традиций, как например, в Англии.

В других странах, как например, в Германии и в Австрии, продолжительность рабочего времени государственных служащих зависит исключительно от усмотрений непосредственных начальников. Продолжительность рабочего дня в разных ведомствах бывает весьма различной.

Как общее правило, наблюдается большая разница в положении служащих государственных и частных. Отсутствие соответствующего законодательства ослабляет позицию частных служащих в их борьбе за нормальный рабочий день,

завоевания же государственных служащих на них не распространяются. В силу этого рабочее время этих двух категорий служащих устанавливается фактически весьма различно. Так например, в Голландии по закону 8-часовой рабочий день введен только для рабочих. Но в то время как в государственных учреждениях низшие служащие фактически приравнены в этом отношении к рабочим, пользуясь также 8-часовым рабочим днем, служащие частных предприятий вынуждены вести за это упорную борьбу.

Относительно отдельных норм, касающихся рабочего дня служащих (законодательных и коллективно-договорных) имеются следующие данные:

В Австрии продолжительность рабочей недели, для банковских служащих, определена, согласно коллективного договора от 23 июля 1923 г., в 56 часов. В Германии союз работодателей восточно-германских угольных копей обязывает служащих работать 10 часов в день. Государственные служащие в Германии работают 54 часа в неделю. В Чехо-Словакии служащие страховых обществ летом работают по 6½ часов, зимой по 7 часов в день. В Испании согласно постановления от 18 июля 1923 года, введен 8-часовой рабочий день для банковских служащих. То же проведено во Франции декретом от 17 июля 1923 года, как для банковских служащих, так и для служащих страховых обществ. В административных учреждениях Франции также введен 8-часовой рабочий день. В Австралии рабочая неделя банковских служащих равняется 42 часам.

В Швейцарии для государственных служащих, как общее правило, введена 48-часовая рабочая неделя.

Таким образом мы видим, что в буржуазных странах 8-часовой рабочий день и сейчас является еще далеко не достигнутым требованием рабочего класса и естественно составляет предмет ожесточенной классовой борьбы, выдвигаясь как существенный лозунг большинства конфликтов и забастовок.

И такова картина всюду, где власть не находится в руках пролетариата. Только в России великая Октябрьская революция дала возможность уже 29 октября 1917 года твердо закрепить законодательным порядком 8-часовой рабочий день для всех без исключения видов труда. Это основное положение твердо закреплено Кодексами Труда, как 1919, так и 1922 года.

Иногда у нас недостаточно оценивают все значение этого огромного завоевания. И только, если вспомнишь всю историю восьмичасового рабочего дня у нас и за рубежом, представляешь себе всю его важность. Действительно правы некоторые товарищи, которые доказывают, что восьмичасо-

вой рабочий день не реформа, а уже сама социальная революция.

История русского дореволюционного законодательства по вопросу о рабочем времени была уже довольно подробно изложена мною выше. Укажу тут только, что последний действовавший закон 2 июля 1897 года уже к моменту своего издания, как правильно указывает тов. Зиновьев [1]), как это почти всегда бывает с «рабочими» законами, только юридически санкционировал то, что фактически было уже завоевано борьбой рабочих. В Петербурге к этому времени фактически во многих случаях был уже завоеван 12-часовой и даже 11½-часовой день и меньше. Недаром уже в 1896 году владельцы петербургских бумагопрядилен,—как сообщает Лановой,—ходатайствовали о немедленном воспрещении всем фабрикантам работать свыше (средним числом) 11 часов с небольшим в сутки. Далее, в связи с ростом рабочего движения, независимого от законов, фактическое рабочее время сокращается дальше. В начале 1905 года по данным фабричной инспекции, относящимся к 445 наиболее крупным предприятиям Московской губернии с 202.892 рабочими, оказывается, что 53% всех рабочих работало уже 11½ часов, 17% работало 11 и 10½ часов и около 30% работало 8—10 часов.

Во всей металлообрабатывающей промышленности России с 1 июля 1904 года по 1 июля 1905 года рабочий день сократился при односменной работе с 10½ часов до 10. На бакинских нефтяных промыслах в 1905 году введен 9 и 8-часовой рабочий день. В мастерских казенных железных дорог после февральской 1905 года забастовки введен 9-часовой рабочий день. То же на заводах морского ведомства. Типографские рабочие отвоевывают 9-часовой рабочий день почти во всех крупных рабочих центрах. В то же время в целом ряде отраслей труда, особенно среди менее организованных групп рабочего класса продолжительность рабочего дня гораздо выше.

В Донецком бассейне продолжительность рабочего дня в последние довоенные годы—10 часов на поверхности и 12 часов (включая 2 часа перерыва) у подземных рабочих. Среди портных Петербурга для 58,8% существует 11—11½-часовой день. 11% петербургских картонажников работают 11 часов в день. Повара московского промышленного района в большинстве случаев работают 12—15 часов в день. В Киеве булочники работают 19 часов в сутки, сапожники—14 часов 18 минут, портные—11 часов 42 минуты, прачки—11 часов 18 минут, кондитеры—10 часов 45 минут

[1]) См. Зиновьев «О 8-часовом рабочем дне», журнал «Просвещение» 1914 г.

н т. п. Дальше этого,—говорит в цитированной брошюре тов. Зиновьев,—кажется, некуда итти.

Годы империалистической войны, в которые фактически было отменено почти все рабочее законодательство, дали вновь ухудшение труда по сравнению с некоторыми улучшениями, завоеванными рабочими в результате массового стачечного движения, широко разлившегося по всей России, начиная с Ленских событий 1912 года.

Прежде чем перейти к изложению вопроса о рабочем времени в СССР, детище 3-й русской революции, укажу коротко, как ставился и разрешался этот вопрос во время двух первых революций.

Первая разгромленная царизмом революция 1905 года выдвинула на авансцену событий, сначала только как орган руководства всеобщей забастовкой, а затем как фактический орган революционной власти, Петербургский Совет Рабочих Депутатов. Организовавшись 13 октября, он уже 29 октября принял единогласно следующее решение:

> «Совет Рабочих Депутатов приветствует тех товарищей, которые революционным путем ввели у себя на заводах восьмичасовой рабочий день. Совет Рабочих Депутатов считает, что повсеместное введение восьмичасового рабочего дня требует соответственного увеличения расценок, дабы заработная плата осталась по меньшей мере на прежнем уровне. Совет Рабочих Депутатов постановил: всем отставшим заводам и фабрикам с 31 октября примкнуть к борьбе за восьмичасовой рабочий день, вводя его на всех заводах и фабриках революционным путем. Взаимная поддержка рабочих всех районов будет залогом общего постановления Совета».

Это постановление было вторым декретом Совета (первым было провозглашение 19 октября свободы печати).

Об'ясняется это массовым движением с низов, как отмечает в своей истории Совета бывший председатель Г. Хрусталев, из работы которого я и заимствую следующие факты:

26 октября советские депутаты Невского района (большинство их составляют депутаты Обуховского, Александровского и Семянниковского заводов) решают ввести революционным путем восьмичасовой рабочий день в ближайшие дни. Депутаты своим постановлением обгоняют массу, но масса скоро догоняет депутатов. Уже 27 октября на митинге Обуховского завода рабочие санкционируют решение депутатов и вводят 28 октября восьмичасовой рабочий день. Семянниковский и Александровский заводы работают 8 часов. Сейчас же после этого в большинстве крупных и ряде мелких заводов удалось провести 8-часовой день, хотя следует отметить, что на Путиловском заводе это показалось рабочим не под силу.

Но когда затем была ликвидирована ноябрьская забастовка, предприниматели об'явили жестокий бой сокращению рабочего времени. В своих об'явлениях владельцы 72 металлических предприятий, текстильных фабрик и стеклян-

ных заводов угрожали рабочим поголовным локаутом и закрытием фабрик и заводов. Затем предприниматели, поддержанные правительством, начали проводить массовый расчет рабочих (около 100 тысяч человек). Витте закрыл также и казенные заводы. Отсутствие достаточной силы и организованности у петербургских рабочих, отсутствие местных профсоюзов не дало возможности рабочим отстоять это завоевание первых дней революции. 6 ноября Совет вынес следующую резолюцию общего характера:

«Совет Рабочих Депутатов констатирует, что энергичная борьба петербургских рабочих за немедленное введение 8-часового рабочего дня неопровержимо доказала, до какой степени это сокращение рабочего времени является жгучей потребностью рабочего класса, за которую он готов бороться до крайней степени.

Признавая в то же время, что для осуществления этой меры безусловно необходима широкая массовая организация петербургских и вообще российских рабочих в профессиональные союзы, Совет Рабочих Депутатов настойчиво рекомендует петербургским рабочим приложить все усилия к скорейшему созданию союзов и всероссийских с'ездов, которые могут выработать практический способ для осуществления 8-часового рабочего дня. Вместе с тем Совет Рабочих Депутатов рекомендует немедленно и дружно добиваться возможного сокращения рабочего времени, стремясь к скорейшему завоеванию организованным пролетариатом 8-часового рабочего дня».

Открывавшиеся после забастовки заводы в то же время большей частью возобновили работы на условиях прежней продолжительности рабочего времени. В то же самое время продолжаются новые расчеты рабочих. И на заседании 12 ноября после чрезвычайно горячих прений Совет постановляет:

«Решение Совета Рабочих Депутатов ввести 8-часовой рабочий день революционным путем встретило упорное сопротивление об'единенных капиталистов. Правительство графа Витте, которое стремится сломить силу революционного пролетариата, вступило на защиту капитала и этим сразу превратило вопрос о 8-часовом рабочем дне в Петербурге в вопрос общегосударственный, а это привело к тому, что петербургские рабочие, отдельно от рабочих всей страны, не могут сейчас осуществить постановление Совета. Посему Совет Рабочих Депутатов считает необходимым временно приостановить немедленное и повсеместное захватное введение 8-часового рабочего дня. К этому Совет добавляет: что завоевано, то должно отстаиваться и впредь; где возможны, по мнению отдельных заводов, дальнейшие завоевания, там они должны быть взяты. Борьба отдельных заводов, если они сочтут нужным ее продолжать, встретит, разумеется, моральную и материальную поддержку.

Что касается повсеместного введения 8-часового рабочего дня, то он остается задачей нашей борьбы. В целях решения этой задачи необходима всероссийская организация пролетариата. Совет Рабочих Депутатов считает необходимым, наряду с повсеместной агитацией и организацией рабочих, использовать, между прочим, предстоящий в Москве с'езд рабочих организаций для того, чтобы придать борьбе за 8-часовой рабочий день всероссийский характер».

Весьма интересно, что меньшевики, бундовцы, а также цитированный выше Хрусталев-Носарь (избранный предсе-

дателем совета, еще на положении беспартийного, молодой адвокат, затем только ставший меньшевиком) стали затем доказывать ошибочность тактики Совета по вопросу о 8-часовом рабочем дне, как изолирующей пролетариат от других классов и вызвавший много напрасных жертв. В своей «Истории Совета» Хрусталев-Носарь менторски-уныло поучает: «Пролетариат переоценил свои силы. Для тех, кто в самом факте видит его целесообразность, эта борьба не только была неизбежна, она для них кажется плюсом, хотя пролетариат и был разбит. Мы не разделяем точки зрения исторического фатализма. Оценка событий предполагает, что события эти могли развернуться иначе, при известной комбинации сил могли совсем не иметь места. Исполнительный Комитет, сам Совет имели силу удержать рабочих от такого эксперимента. Элементарное правило тактики: «Сначала взвесить, а потом отважиться» не было соблюдено при обсуждении вопроса о 8-часовом рабочем дне».

Совершенно иначе оценивают и оценивали положение большевики. Так, член Исполнительного Комитета от большевиков тов. Радин (ныне покойный—тов. Кнунианц) пишет по этому поводу:

«Революционное введение 8-часового рабочего дня было таким логически необходимым актом революции, он непосредственно вытекал из всех предшествующих событий...

Мы и теперь продолжаем утверждать, что советский декрет 29 октября был не ошибкой и увлечением «беспартийной организации», а актом, знаменательным в летописях не только русского, но и всемирного рабочего движения... Бывают события в жизни отдельных классов, как и в жизни отдельных лиц, которые никогда не сглаживаются из памяти. Они оставляют глубокий след на всей его психологии, они кладут свой отпечаток на дальнейшие его действия. Грандиозная манифестация петербургского пролетариата в пользу восьмичасового рабочего дня принадлежит именно к таким событиям...

Это были первые шаги класса, познавшего и почувствовавшего свою мощь, бесконечно преданного своей идее и ее носителю—классовой организации. Не беда, что он потерпел неудачу. Еще не раз ему придется побеждать и быть побежденным. В постоянных битвах он закаляет самого себя, укрепляет свою организацию, оттачивает свою тактику. Зато в сердца всех рабочих глубоко запала жгучая потребность во что бы то ни стало добиться 8-часового рабочего дня. Из требований отдельных групп сознательных рабочих он стал боевым лозунгом даже самых отсталых слоев пролетариата. Это ли не гарантия, что он «до последней капли крови» будет бороться за него. А кто борется так, тот непременно побеждает».

Так же оценивает положение и тов. Сверчков в своей книге «На заре революции».

И, наконец, т. Троцкий в своей книге «1905 год» говорит:

«Мы думаем, что Совет поступил как мог и как должен был поступить. Выбора перед ним в сущности не было. Если бы он из соображения «реалистической» политики стал кричать массам н а з а д—они просто не подчинились бы ему. Борьба вспыхнула бы, но без руководства. Стачки шли бы, но разрозненно. При таких условиях поражение породило бы полную деморализацию... Пра-

ктические плоды, в виде значительного сокращения рабочего времени в ряде производств, были уже в ближайший период обратно исторгнуты предпринимателями. Но политические результаты неизгладимо врезались в сознание масс. Идея 8-часового рабочего дня получила отныне такую популярность в самых отсталых рабочих слоях, какой не дали бы годы трудолюбивой пропаганды. И в то же время это требование органически срослось с основными лозунгами политической демократии. Упершись в организованное сопротивление капитала, за спиной которого стояла государственная власть, рабочая масса снова вернулась к вопросу о революционном перевороте, о неизбежности восстания, о необходимости оружия. Защищая в Совете резолюцию отступления, докладчик Исполнительного Комитета следующими словами подводил итог кампании: «Если мы не завоевали 8-часового рабочего дня для масс, то мы завоевали массы для 8-часового рабочего дня. Отныне в сердце каждого петербургского рабочего живет его боевой клич: 8 часов—и ружье».

Прошли долгие 12 лет мрачной реакции и кошмарной империалистической войны. В последние дни февраля грянул гром второй революции в Москве и Петрограде. Самодержавие на сей раз оказалось сметенным силою и единодушным натиском восставших масс. Вновь возникают Советы, на этот раз уже фактически как единственные временные органы власти, затем, по настоянию меньшевиков и с.-р. добровольно сдавшие власть буржуазному правительству,—и вновь сказывается резкое различие в линиях большевиков и меньшевиков, при чем последние на сей раз ярко выявляют свою антипролетарскую линию в революции, не только не являясь вождями в борьбе рабочих масс за 8-часовой рабочий день, но и оказавшись самым сильным и фактически решающим тормозом осуществления этого старого социалистического лозунга [1]).

Рабочие Москвы и Петрограда, проводя мартовскую великую забастовку 1917 г., ожидали получить немедленно законодательное установление 8-часового рабочего дня. Однако, вынесшие постановление о возобновлении работ меньшевистские исполнительные комитеты Петербургского и Московского советов об этом в условия прекращения забастовки ничего не говорили. Тогда 7 марта Петроградский Комитет большевиков предлагает Исполнительному Комитету Петроградского Совета «провести немедленно декретом 8-часовой рабочий день во всех областях труда». Но пока соглашательские верхи размышляют, петроградское общество фабрикантов и заводчиков, пытаясь успокоить рабочих временной уступкой в этом вопросе, само входит в Исполнительный Комитет Совета с предложением о введении 8-часового рабочего дня в Петрограде.

---

[1]) В дальнейшем при изложении этого периода я пользуюсь почти дословно выдержками из статьи тов. Я. Яковлева. «Из подготовительных работ по истории Октябрьской революции», напечатанной в майской книжке «Красной Нови» за 1925 год.

Таким образом, петроградские фабриканты и заводчики здесь проявили больше способности об'ективно оценить положение и сделать из него соответствующие выводы, чем сами меньшевистские лидеры. 10 марта между Петроградским Советом и петроградским обществом фабрикантов и заводчиков заключается соглашение, по которому 8-часовой рабочий день вводится «впредь до издания закона о нормировке рабочего дня». Однако уже через несколько дней со стороны фабрикантов начался отчаянный вой против этой вырванной грандизоным размахом событий уступки. Временное правительство в лице своих виднейших представителей также высказывается в том смысле, что проведение немедленно 8-часового рабочего дня является мерой слишком радикальной и опасной для интересов промышленности, в особенности в военное время. Первый Всероссийский Торгово-Промышленный с'езд, собравший до 1.000 представителей торгово-промышленных организаций, устами приветствовавшего с'езд Рябушинского заявил, что вопрос о 8-часовом рабочем дне нельзя разрешать в условиях, когда производительность труда очень низка. А непосредственно перед этим с'езд московских предпринимателей в своем постановлении 14 марта высказался против введения 8-часового рабочего дня под предлогом, что он «не может быть рассматриваем, как вопрос взаимного соглашения между предпринимателем и рабочим, так как он имеет значение государственное».

В то же время в Москве настроение было несколько отличным от Петрограда. Там предприниматели не пошли на генеральное соглашение, и в то же время руководимый меньшевиками Совет всячески стремился уговорить пролетариат не ставить вопроса о 8-часовом рабочем дне в реальную программу действий сегодняшнего дня. Но пролетариат Москвы не дал себя уговорить. Доклады на заседании Московского Совета 21 марта показывают, что рабочие осуществляют 8-часовой рабочий день явочным порядком, вопреки отказу фабрикантов и заводчиков и вопреки волынке меньшевистских лидеров. 8-часовой рабочий день ввели полностью, или в значительной части районы: Басманный, Благушинский, Лефортовский, Пресненский, Замоскворецкий. Ждут же решения Совета, готовясь, в случае отказа Совета, самостоятельно его декретировать районы: Хамовнический, Сокольнический, Бутырский, Центрально-Рогожский и Симоновский.

И даже представитель сытинских рабочих, где, как указывает тов. Яковлев, меньшевистская традиция и меньшевистская организация были наиболее крепкими, сообщает, как, с одной стороны, рабочие решили ждать постановления Совета, а, с другой—решили приступить к проведению 8-часового рабочего дня в жизнь немедленно. И вот, под давлением этого знаменитого в этот период в Москве «явочного

порядка» Исполнительный Комитет Московского Совета, уяснив, что рабочие массы Москвы не считаются ни с его меньшевистскими прокламациями, ни с угрозами, а решают вопрос о введении 8-часового рабочего дня совершенно самостоятельно, революционными методами, постановляет обратиться к Временному правительству с требованием издать декрет о введении 8-часового рабочего дня, в Москве же его ввести «не дожидаясь издания такого декрета».

Далее, движение за безотлагательное декретирование в общегосударственном масштабе 8-часового рабочего дня с одновременным немедленным проведением в жизнь перекидывается на провинцию. Так, хотя Харьковский Совет высказался против введения 8-часового рабочего дня явочным порядком, но ему пришлось санкционировать то, что рабочие ввели и без постановления Совета. Далее, в Канавине, Нижегородской губернии, где сосредоточено было около 16 заводов с 30 тысячами рабочих, Совет Рабочих Депутатов 27 марта выносит постановление о введении 8-часового рабочего дня. То же—в Одессе, Ростове, Екатеринославе, Казани, Саратове, Кременчуге, Екатеринбурге и т. п.

Между тем предприниматели не складывают оружия. Они стремятся на 8-часовом рабочем дне сыграть как на средстве отделить солдат (крестьян в шинелях) от рабочих, стараются убедить солдат, что именно 8-часовой рабочий день и является причиной ухудшения материального положения и солдат и снабжения армии, что рабочие стремятся революцию использовать исключительно в своекорыстных групповых интересах и тем самым наносят удар миллионам крестьянских сынов, стоящим на фронте. И хотя во всех почти без исключения случаях рабочим всех предприятий (а это относилось почти ко всем крупным фабрикам и заводам) удавалось отстоять это основное революционное завоевание, но все же в моменты под'ема националистически-шовинистических настроений в стране, при поспешном, но неуклонном поправении временного правительства, при столь же неуклонном ослаблении влияния и значения советов, параллельно с укреплением фабрикантских и купеческих организаций при ставших возможными благодаря предательской политике Керенского, Дана и Чхеидзе корниловски-генеральских попытках контр-революционного переворота—при всех этих условиях пролетариат, естественно, почувствовал тревогу. Поэтому все громче и громче раздается требование закрепления этого «явочного» достижения соответствующим центральным законом. Но меньшевистское министерство труда ничуть не торопится пойти навстречу этому ясно выраженному желанию рабочих масс. Оно занято более важными делами—стараясь тушить вспышки классовой борьбы, где бы они ни возникали, и силой принудительного арбитража защищая интересы каждого крупного ка-

питалиста. В результате министерство труда, вместе со всем временным правительством свергнутое восставшим в третьей революции в октябрьские дни 1917 года вооруженным пролетариатом, в отношении законодательного регулирования рабочего времени дало не больше, чем любое буржуазное министерство.

О законодательстве СССР, явившемся результатом славной Октябрьской победы, речь будет итти ниже.

Одним из серьезных препятствий в деле проведения 8-часового рабочего дня является и сейчас еще часто недостаточная сознательность самих рабочих. Нередко приходится слышать рассуждения, что «больше поработаешь, как будто даже лучше для здоровья»; родители, мол, так жили и не жаловались, мы живем, и дети наши будут так же жить и столько же работать. Другим серьезным препятствием этого же рода надо считать слабую организованность многих малосознательных и наименее культурных элементов; и вот во всех этих областях труда, большей частью среди наемных рабочих в ремесле и в мелкой промышленности, где особенно сильно держатся отсталые взгляды среди рабочих и достаточно сильна еще эксплоатация рабочих мелкими хозяйчиками, необходимо всеми мерами, не взирая ни на что, проводить повсеместно 8-часовой рабочий день, не останавливаясь ни перед какими карательными мерами по отношению к нарушающим декреты работодателям.

Помимо этого, приходится сталкиваться еще с несознательностью совершенно другого порядка. Прежде предприниматели, борясь с сокращением рабочего времени из-за узко-корыстных собственнических интересов, прикрывали свою классовую подоплеку борьбы громкими словами об «интересах промышленности и национального блага» и утверждали, что введение более короткого рабочего дня влечет за собою обязательное понижение производительности предприятий. И, к сожалению, многие из нынешних организаторов производства, конечно, уже не из-за личной корыстной выгоды, а просто из-за недостаточного знакомства с этим вопросом, полагают точно также, что сокращенный рабочий день, быть может, и нужен с точки зрения здоровья рабочего, но во всяком случае противоречит интересам возрождения народного хозяйства. Между тем подобное утверждение в корне неверно, и оно опровергнуто было в свое время многочисленными наблюдениями либеральных ученых и исследователей и даже отдельных предпринимателей.

Сохранение рабочего дня прежде всего имеет следствием, как уже указывалось выше, меньшую утомляемость самого рабочего и потому бо́льшую продуктивность и качественное повышение его труда. В то же время оно ведет и к рационализации самого производства, так как при этом центр тяжести внимания организаторов производства обращается на

улучшение техники и машинного оборудования, связанного с промышленным процессом, а также и на усовершенствования в области организации производства (НОТ). По этому поводу совершенно правильно замечает Каутский в написанной им еще в начале этого столетия брошюре «Законодательная охрана труда и 8-часовой рабочий день»: «Мелкие, неспособные к конкуренции капиталисты—ожесточеннейшие противники законодательного установления нормального рабочего дня. Но их интересы—не интересы промышленности; как бы гибельно ни отражался нормальный рабочий день на существовании отдельных фабрикантов, он промышленности в ее целом не приносит вреда и даже, наоборот, в высокой степени способствует ее развитию. Он устраняет лишь все нежизнеспособное, дрянное и омертвевшее, все то, что является тормозом для дальнейшего развития».

Это все подтверждается и многочисленными фактическими наблюдениями. Таковые стали получаться впервые еще много лет тому назад. В 1877 году в Швейцарии был принят народным голосованием союзный фабричный закон, устанавливающий 11-часовой рабочий день. Все опасения, которые сначала имели место о падении промышленности, опровергнуты были последующим экономическим развитием Швейцарии за время двадцатилетнего действия этого закона. Если в первый период этого фабричного закона производительность труда и уменьшилась, то далеко не в том отношении, в каком находятся между собой длинный и короткий рабочий день. Сокращение рабочего времени на 9% соответствовало уменьшению прибыли только на 1—2%. На одной ткацкой фабрике прибыль даже повысилась на 6½%, несмотря на сокращение рабочего дня. Повышение прибыли очень часто обнаруживалось там, где сокращение рабочего времени успело привиться. Директор одной большой прядильной фабрики показал, что до введения закона швейцарские бумагопрядильни производили в среднем в год 200.881 доппель-центнеров хлопчатой бумаги, а после его введения до 222.848 доппель-центнеров, хотя число веретен уменьшилось.

Имеются еще старые русские данные, собранные в 1895 г. министерством финансов. На одной мебельной фабрике в Варшавской губернии выяснение колебаний в продуктивности труда при изменении числа рабочих часов производилось так: было установлено, что зимой при 10 часах работы расход на рабочую силу равнялся 7.000 руб. в месяц, а летом, когда работа продолжалась 13 часов в сутки—тот же расход доходил до 8.200 руб. в месяц. Таким образом, хотя рабочее время увеличилось на 30%, заработок рабочего возрос только на 17%, хотя работа оплачивалась сдельно: силы человека не давали возможности повысить производительность труда пропорционально рабочему времени. По наблюдениям, про-

изводившимся на некоторых водочных заводах, при сокращении рабочего времени с 13½ до 11½ часов зарплата и производительность труда при том же числе рабочих не изменялись. Наблюдения по этому вопросу делались и на других фабриках, в губерниях—Петербургской, Ярославской, Петроковской, Владимирской и др. Особенно интересные данные были получены на фабрике Никольской мануфактуры. Здесь рабочий день в 1894 году был уменьшен на 15%, и при этом оказалось, что производительность труда рабочего в единицу времени возросла также на 15%, а заработок увеличился на 5%. На Петербургской фабрике Кенига рабочий день был сокращен с 14 до 13 часов, и выяснилось, что никаких перемен ни в выработке рабочих, ни в их заработной плате не произошло. На писчебумажной фабрике Паскевича до 1899 г. работы распределялись так, что рабочие полгода работали днем, полгода—ночью. Но это так вредно на них отражалось, что по прошествии 4 лет, вследствие расстройства здоровья, многие рабочие были принуждены оставлять фабрику. Явилась необходимость ввести 3 смены по 8 часов каждая, что было сделано в 1899 году; в результате неожиданно оказалось, что выработка осталась та же, но качество материала улучшилось.

Чрезвычайно интересны очень обстоятельные исследования, произведенные во время мировой войны специальной комиссией, изучавшей вопросы утомления и влияния его на производительность труда на английских военных заводах. Приведу здесь из отчета этой комиссии 3 таблички, рисующие изменение производительности труда в связи с продолжительностью рабочего дня и праздничным отдыхом в разные периоды времени на работах различного характера.

Таблица 61.

I. Легкая работа женщин (вырезывание винтовых нарезок на стволе снарядной трубки).

Период.	Фактическое число часов в неделю.	Относительная производительность в 1 час.	Общая производ. в течение рабочего дня в %%
21 ноября—19 декабря	64,9	100	100
27 февраля—16 апреля	55,4	109	93
28 мая—26 июня	54,6	114	96
16 июля—6 августа	54,8	121	102
2 сентября—30 сентября . . .	45,5	121	85
12 октября—18 ноября	48,1	133	99

Таблица 62.

II. Тяжелая работа женщин (обработка снарядных трубок на сверлильном станке).

Период.	Фактическое число часов в неделю.	Относительная производительность в час в %%.	Общая производ. в течение дня в %%.
27 ноября—15— 1 декабря . .	66,2	100	100
27 февраля—16 апреля	53,4	123	99
14 мая—2 июня	54,8	134	111
2 сентября—23 сентября . . .	49,9	135	102
7 октября—4 ноября	48,3	144	105
11 ноября—10 декабря	45,6	158	109

Таблица 63.

III. Тяжелая работа мужчин (вырезывание тонких винтовых нарезок).

Период.	Фактическое число часов в неделю.	Относительная производительность в час. в %%.	Общая производительность в течение дня в %%.
14 ноября—19 декабря	58,2	100	100
27 февраля—16 апреля	50,5	122	106
28 мая—22 июля	52,1	119	107
2 сентября—30 сентября . . .	47,6	135	110
7 октября—22 ноября	51,3	137	121
11 ноября—16 декабря	51,2	139	122

В этом предприятии под влиянием отмены в Англии при первом громе пушек всех законов, охраняющих труд, сначала установился рабочий день, доходящий до 75 часов в неделю номинально, а фактически не превышавший

66 часов, включая сюда и работу по воскресеньям. В конце февраля 1916 года под влиянием указаний упомянутой выше комиссии, а также вследствие резкого повышения заболеваемости среди рабочих и весьма ясного для каждого непредубежденного наблюдателя, даже без специальных исследований и вычислений, понижения их трудоспособности, фактически рабочее время сократилось для различных групп в среднем часов на 10 в неделю.

В результате этого сокращения мы видим немедленный довольно крутой под'ем производительности труда, выражаемый сравнительной продуктивностью одного часа работы в новых условиях по отношению к прежним периодам. В следующий период времени, несмотря на дальнейшее сокращение прежней продолжительности рабочего времени, производительность неуклонно повышается, что, очевидно, об'ясняется дальнейшим углублением благотворного влияния более короткого рабочего дня на организм рабочего.

В четвертый период времени (со 2 сентября) отменяется воскресная работа. И опять-таки мы видим ту же картину. Резкое повышение производительности начинает сказываться лишь несколько позже, когда организм вполне приспособляется к новым условиям, и целиком исчезают следы предыдущего утомления.

Чрезвычайно важно отметить при этом два обстоятельства. Прежде всего, из таблицы видно, что значительное повышение производительности труда в единицу времени далеко не обязательно влечет за собою такое же повышение всей продуктивности за целый рабочий день или рабочую неделю. Это совершенно понятно, так как повышенную производительность приходится умножать на уменьшенное число часов. Но все же мы видим, что в конечном счете общая производительность, как правило, значительно повышается (122 и 109%) или, в крайнем случае, весьма близко подходит к исходной величине (99).

Интересной иллюстрацией значения сокращения рабочего дня может служить также история постройки двух крейсеров Соединенными Штатами во время войны. Один «Лузиана»—строился частной компанией в Ньюпорт-Ньюс, где рабочий день был 10-часовой, другой «Конектикут»—строился на верфях морского ведомства в Бруклине, где рабочий день был установлен в 8 часов.

Несмотря на то, что рабочие были во всех отношениях сходны, материалы, механизмы, машины, инструменты и т. д. употреблялись также одинаковые, успех работы по постройке «Конектикута» (8-часовой день) был на 24,8% выше успеха работы по постройке «Лузианы», где день был 10-часовой.

Очень много данных имеется по Германии и Франции. Сначала я приведу некоторые данные о результатах введения 8-часового рабочего дня в германской промышленности.

На одной фабрике в Вормсе, вырабатывающей фанерную мебель, изготовление шкафа определенных размеров и форм требовало до войны 31½, а теперь только 26 рабочих часов. Оборудование предприятия не подвергалось какому-либо существенному усовершенствованию. Там, где вводились такие усовершенствования, как на фабрике белой мебели в том же городе, продукция удвоилась, хотя часть квалифицированных рабочих была заменена вспомогательной рабочей силой, благодаря улучшению техники производства.

С Фрейбургской фабрики (в Саксонии), изготовляющей стулья, сообщают, что в 1914 году производительность за неделю составляла 30 стульев или 8—9 кресел в 53 часа: теперь же при 47-часовой неделе точно также изготовляется 30 стульев или 9 кресел.

Вейнгеймский опыт показывает, что производительность фабрик, изготовляющих стулья при 48-часовой неделе, не меньше, чем прежде при 54 часах. Очень интересно сравнение сдельных расценок на ряд отдельных частей, которые производились в 1914 году и июне 1922 года на Вейнгеймской фабрике сельско-хозяйственных машин. В 1914 году сдельная плата за 16 различных предметов составляла всего 55,95 марок, в июне 1922 года, она составляла 453,85 марок. Таким образом, сдельные расценки увеличились в 8,1 раза. Если же взять средний заработок 6 рабочих за 1 час в 1914 году и теперь при сдельной системе, то мы получаем увеличение в среднем с 66 пфеннигов до 25,86 марок, т.-е. в 39 раз. Сравнение этих цифр поразительно ясно показывает, как сильно возросла производительность труда.

Из различных сообщений о Кельнских предприятиях следует отметить следующее: на мебельной фабрике фирмы Р. Н. работают сдельно: на ней занято 40 столяров и 8 рабочих при машинах. О производительности труда сообщают, что прежде для изготовления 12 умывальников работали 152 часа, теперь работают только 108 часов. Для изготовления 24 английских кроватей прежде требовалось 106 часов, теперь достаточно 90 часов. Подобное соотношение существует для большинства работ. Прежде к 40 столярам требовалось 13 рабочих при машинах, теперь достаточно 8 рабочих и их дожидаться не приходится.

О люденшнейдских штамповщиках по металлу имеются следующие цифры относительно продукции:

Таблица 61.

Производство различных предметов при 8 и 10-час. рабочем дне.

	При довоенном 10-час. раб. дне.	При послевоенном 8-час. раб. дне.
	Штук.	Штук.
Котел для воды 20 *см* с крышкой . . .	35	45
Горшок для тушения 20 *см* с крышкой . .	70	88
Мясные горшки 20 *см* с крышкой . . .	60	80
Тарелки 20 *см* с крышкой	300	400
Черпаки 10 *см* с крышкой	200	260

Таблица 65.

Один клепальщик клепал за одну смену:

Довоенный 10-часов. раб. день .	100 горшков.	100 горшков.
Послевоенный 8-час. раб. день .	117 горшков.	105 горшков.

Полученный при указанном количестве штук заработок соответствует твердо установленному тарифу заработной платы. Так как фактический заработок выше тарифной нормы, то цифра продукции еще выше, чем в приведенных примерах. И здесь имеет место то же процентное повышение по всем предметам.

Интересны данные одного крупного электрического концерна в Берлине (цитировано как и выше, по книге Герца и Зайдия).

Таблица 66.

Рабочее время в точильном отд. фарфор. фабрики.

1914 год . . 53¼ часа в неделю.

1922 год . . 45 часов „ „

Таблица 67.

Производительность.

Предметы.	В 1914 г.	В 1922 г.
	В неделю штук.	В неделю штук.
Проводка 139	100	175
Проводка 143	90	190
Опорный изолятор 5	600	600
Опорный изолятор 7	360	480
Дельтовидный звонок 209	—	—
Верхняя часть	800	900
Вставка	900	1200

Особенно характерны данные одного завода для прокатки белой жести. Там до войны существовал 8-часовой рабочий день, при трех сменах. После войны было введено шестичасовое рабо-

чее время, при четырех сменах. В 1924 году продукция за 6 часов при 9 рабочих при прокатном стане—4.000 кг. До войны еще при 8 часах работы 6 человек давали только 2.400 кг. Следовательно, до войны при 8-часовой смене на одного человека приходилось 400 кг., теперь же при 6-часовой смене—около 444 кг. Это составляет приблизительно на 10% больше на одного человека, на 400 кг. больше на смену и стан и на 1.600 кг. больше на стан в день. Если высчитать ежедневную производительность на стан, то получается еще более благоприятная картина: до войны ежедневная продукция при трех сменах: 7.200 кг., а теперь при 4-х сменах—16.000 кг. По этой сводке производительность труда на прокатных заводах была в 1919—1920 г.г. на прокатном заводе I на 11,74%, а на прокатном заводе II на 10,73%, на прокатном заводе III на 5,94% меньше, чем за 1915—1916 г.г. или 1913—1914 г.г., за каковой период рабочее время уменьшилось на 20%.

С другой стороны, в пределах 24 часов прокатка железа значительно поднялась, как например, на заводе I с 25290 тонн в 1915 г. до 334983 тонн в 1919 году. Это, следовательно, повышение почти на 50%, что следует приписать введению трех восьмичасовых смен.

В интересах экономии места я не привожу имеющихся в моем распоряжении большого количества аналогических данных по Франции [1]).

Что касается СССР, то прямых данных мы дать не можем, ибо сокращение рабочего дня в ней совпало с все растущей хозяйственной разрухой и резким ухудшением питания рабочих. Имеются, однако, некоторые, весьма интересные, косвенные данные.

Весьма показательно, что, по опубликованным тов. Шварцманом в газете «Труд» данным о производительности труда, таковая в первом квартале 1924—1925 хозяйственного года равнялась 86%, а во втором—99,3% довоенной. Таким образом русский рабочий сейчас при 8-часовом рабочем дне дает в день уже почти ту же выработку, что до войны при 9—10-часовом.

В своей очень интересной статье С. Струмилин доказывает, что согласно законам механики живых двигателей наибольшую производительность рабочий может дать только при 8-часовом рабочем дне. Работа в течение 10-ти часов в сутки дает только 94%, а в течение 12-ти часов даже только 75% продуктивности работы при 8-часовом рабочем дне. Далее, на основании данных нескольких заводов он получил следующее соответствие между увеличением рабочего дня и потерею интенсивности труда, которая определялась сдельно-премиальным приработком по отношению к нормальной тарифной ставке:

---

[1]) См. подготовляемую мною сейчас к печати работу: «Охрана труда и интересы народного хозяйства». Большое количество примеров из разных стран приведено также в книге Вернона «Промышленная усталость и производительность труда», изд. «Вопросы Труда» 1925 г.

Таблица 68.

Кажущиеся преимущества удлинения рабочего дня.

Выигрыш раб. времени в %	Потеря интенсивности в %.	
	Всего.	На 1% прироста раб. дня.
19%	31%	1,6%
11%	18%	1,6%
8%	16%	2,0%

Как видно из таблицы, потеря в интенсивности растет значительно быстрее, чем выигрыш в рабочем времени, и, стало быть, сверхурочные часы дают вместо прибавки прямой ущерб в общей производительности заводов.

При сравнении приработка за месяц наименьшего и наибольшего развития сверхурочных работ для каждого данного предприятия указанная зависимость проявляется очень рельефно. При менее резких колебаниях рабочего дня из месяца в месяц эта зависимость в силу целого ряда случайных влияний может и не проявиться в том или ином отдельном случае. Но при сколько-нибудь значительном числе наблюдений выявить ее не представляет никакого труда.

Располагая отчетами 26 крупных предприятий за четырехмесячный период, тов. Струмилин применил для этого следующий прием. По каждому предприятию отдельные месяцы были дважды перенумерованы от 1-го до 4-го, во-первых, в порядке возрастания среднего рабочего дня и, во-вторых, в порядке возрастания приработка. Эти номера являются, таким образом, вполне об'ективной оценкой по четырехбальной системе величины рабочего дня и соответствующей интенсивности труда. Разбив затем все 104 отчета на 4 группы в порядке возрастания рабочего дня и вычислив по каждой группе средний балл интенсивности, Струмилин получил следующую вполне закономерную зависимость:

Таблица 69.

Интенсивность труда и рабочий день.

Группы по длине рабочего дня:	1	2	3	4
Интенсивность труда . . .	3,0	2,9	2,2	1,8

Итак, совершенно очевидно, что чем больше рабочий день, тем ниже интенсивность и производительность труда.

Помимо того увеличение рабочего дня весьма вредно отражается на промышленности еще косвенным путем—увеличением пропусков работы по болезни и так называемых прогулов, из которых значительное количество об'ясняется опять-таки краткосрочным недомоганием. По материалам московской статистики труда на основе данных за октябрь—март 1919—1920 г.г., охватывающих свыше 30 тысяч данных, С. Струмилин приводит следующую таблицу:

Таблица 70.

Рабочий день в крупных и мелких предприятиях.

Месяцы.	Октябрь.	Ноябрь.	Декабрь.	Январь.	Февраль.	Март.	За 6 мес.
1. Рабочий день в часах.							
а) мелк. предпр.	7.4	8,0	7,9	7,8	8,0	8,0	7,9
б) крупн. „ . . .	8,2	8,2	8,3	8,1	8,6	9,5	8,5
2) Неявки по болезни в днях.							
а) мелк. предпр.	0,1	1,7	1,7	1,3	1,9	2,2	8,9
б) крупн. „	1,5	1,5	2,0	1,6	2,1	2,2	10,9
3) Прогулы по неуважительн. прич. в днях.							
а) мелк. предпр.	0,1	0,7	0,6	1,4	1,9	1,2	5,9
б) крупн. „	2,6	1,9	2,8	2,0	1,9	2,0	13,2
Итого неявок и прогулов:							
а) мелк. предпр. .	0,2	2,4	2.3	2,7	3,8	3,4	14,8
б) крупн. „ . .	4,1	3,4	4,8	3,6	4,0	4,2	24,1

Комментируя эту таблицу, он говорит: «Как видим, в крупных предприятиях, благодаря сверхурочным работам, рабочий день на 0,6 часа или процентов на 8 длиннее, чем в мелких. Среднее число дней работы за полгода в этих предприятиях на одного рабочего составляло 95, значит, выигрыш времени за счет сверхурочных часов составляет 57 часов на работника в полгода. Но, в связи с этим, число дней болезни и прогула в крупных предприятиях на 63% больше, чем в мелких, и общая потеря времени по этой причине достигает за полгода 9,3 дня или, считая по 7,9 часов

в день, 73 часа на работника. Можно думать, что эта потеря за счет болезней и прогулов в крупных предприятиях была бы еще больше, если бы не простои, которые в крупных предприятиях составили 29,5 дней за полгода, тогда как мелкие простояли за это время лишь 4,2 дня. Лишний отдых за счет простоев предотвращал болезни и сокращал прогулы. Но если даже оставить в стороне простои, то все же ясно, что потеря в 73 часа при выигрыше 57 часов не может служить доводом разумности сверхурочных работ».

Таким образом и теория и практика говорят за целесообразность, даже с точки зрения узко-хозяйственной, 8-часового рабочего дня, и инспектора труда должны постоянно бороться со всею косностью и всеми предрассудками в этом отношении со стороны хозяйственных органов.

Кроме чисто физического значения для здоровья рабочего, введение 8-часового рабочего дня, являющееся фактически значительным сокращением рабочего времени по сравнению с дореволюционными годами, диктуется еще целым рядом других весьма серьезных соображений, о которых я не стал бы здесь распространяться, если бы сейчас многими не были забыты старые, но вечно новые истины, по поводу которых в буржуазных странах пишутся сотни и тысячи популярных брошюр: 8-часовой рабочий день нужен хотя бы и для того, чтобы рабочий мог использовать свободные часы для самообразования и общественной работы, для посещения всякого рода вечерних школ, митингов, собраний и т. п. Сейчас мы должны добиваться, по меткому выражению тов. Ленина, того, «чтобы каждая кухарка научилась управлять государством». Советская форма правления тем и отличается от буржуазной демократии, что она вовлекает в непосредственное государственное строительство десятки и сотни тысяч рабочих и работниц. Но для участия в советской работе, в жизни своего профессионального союза, конечно, необходимо свободное время. Далее, сейчас только рабочий класс получил возможность непосредственно приобщиться к созданию новых культурных ценностей, работая во всякого рода литературных, художественных, балетных и т. п. студиях. И для этого нужно иметь возможность вполне располагать своим досугом.

По всем этим причинам весьма важно не только формальное сокращение рабочего дня, не только декларативное проведение 8-часового рабочего дня для проведения соответствующих расчетов при выплате заработка, но и фактическое его повсеместное соблюдение. Тут и возникает вопрос о сверхурочных работах, ибо по существу дела для рабочего безразлично, работать ли 8 часов по уроку и 2 сверхурочно или работать просто 10 часов. Конечно, некоторая разница есть, ибо в первом случае рабочий значительно увеличивает свой заработок сверхурочной оплатой, и поэтому даже сами

рабочие часто отстаивают сверхурочные работы. Но здесь не надо забывать, что интересы всего рабочего класса в целом выше интересов отдельных личностей; интересы всего пролетариата требуют, чтобы каждый рабочий не истощал своего организма чрезмерным трудом, ибо в том, чтобы он был здоров, заинтересованы не только он сам или его семья, но и весь рабочий класс в целом, так как каждое заболевание отдельных лиц содействует вырождению всего рабочего класса. Кроме того, необходимо, чтобы умственный уровень рабочего класса постоянно повышался, чтобы все более проявлялась его тесная солидарность и организованность, которые вырабатываются только путем сплоченной организации и сознательного участия в партийной, профессиональной и общественной жизни, а это возможно лишь при наличии достаточного количества свободного времени после окончания профессионального трудового дня.

И в этом отношении инспектор труда должен бороться всеми имеющимися в его распоряжении способами с отдельными менее сознательными рабочими, из-за мелкой выгоды сегодняшнего дня стремящимися к выколачиванию лишней копейки сверхурочными работами; никакие материальные соображения не должны смущать его, он должен быть тут непреклонен. Он должен ясно сознавать, что хотя настоящий момент действительно очень тяжел, но значительно более важные интересы рабочего класса в целом, стремление иметь здоровое и сознательное поколение для борьбы за лучшее будущее, за коммунизм, диктуют необходимость сокращения рабочего времени фактически, а не на бумаге. Для улучшения материального положения существуют другие способы, составляющие задачи профсоюзов и органов Комиссариата Труда, но только нельзя удлинять ради этого рабочий день и итти тут по линии наименьшего сопротивления.

В последнее время вопрос этот опять стал весьма остро в связи с сдельщиной. Дело дошло даже до того, что как-то в газете «Труд» один провинциальный автор предложил ввести наказание в уголовном порядке не только для вводящих сверхурочные работодателей, но и для рабочих, работающих добровольно сверхурочно. Такая точка зрения кажется мне, однако, неправильной, ибо наше законодательство о труде ставит себе задачей только охранять лиц наемного труда, в виду того, что самое положение наемного труда создает экономическую зависимость рабочего от нанимателя и может вести к эксплоатации. Что же касается возможных, хотя бы и весьма серьезных, ущербов интересам вообще и в частности здоровья рабочего, вызываемых его «доброй волей» (то-есть недостаточной сознательностью в связи с общим весьма еще тяжелым экономическим положением), то здесь мы должны и можем добиваться результатов

одними лишь мерами товарищеского воздействия, профессиональной дисциплины и широкой санитарно-просветительной деятельностью. Укажу тут же, что прикрывание предлогом «добровольности» и «собственного желания» работников при введении сверхурочных работ на транспорте вызвало специальный циркуляр Центрохрантруда совместно с Центральным Комитетом железнодорожников и водников, в котором говорилось:

«Констатируя, что в большинстве случаев подобные работы вызываются возложением на служащих заданий, несоразмерных установленному рабочему дню, и опасением административного взыскания при невыполнении заданий—указываем, что лица административного персонала могут возлагать на служащих умственно-конторского труда лишь такие задния, которые фактически могут быть исполнены в урочное время. Это должно проверяться как союзными органами (месткомами), так и инспекторами труда. В противном случае администрация должна заручиться согласием РКК и инспектора труда на производство сверхурочных работ в порядке ст. 104 Кодекса Законов о Труде».

Бывают, правда, отдельные случаи, когда такое удлинение рабочего дня неизбежно, но только тогда, когда это диктуется исключительно серьезными хозяйственными соображениями, например, в тех случаях, когда вовсе нет свободных рабочих рук для выполнения весьма необходимых работ и нигде их достать нельзя; тогда приходится волей-неволей разрешать эти сверхурочные работы. Но инспектор труда должен твердо при этом помнить и всегда подчеркивать, что введение сверхурочных работ допустимо только как временная мера, а не как постоянное явление; притом такое разрешение должно выдаваться только тогда, когда администрация и фабрично-заводский комитет документально докажут, что действительно сейчас нельзя достать в необходимом количестве и соответствующих квалификаций рабочих.

Но бывают даже отдельные случаи, когда сверхурочные работы спешно необходимы, например, в случаях пожара, или когда надо принять какие-либо непредвиденные экстренные меры, не имея возможности приглашать новых рабочих, или при выполнении какой-либо особо важной для страны, но также непредвиденной работы. Такие случаи предусмотрены были еще Кодексом Законов о Труде 1919 года. §§ 93 и 94 Кодекса гласили:

«Сверхурочные работы допускаются в следующих исключительных случаях:

а) при производстве работ, необходимых для обороны Республики и для предотвращения общественных бедствий и опасностей, грозящих существованию советского строя и жизни людей;

б) при производстве общественно-необходимых работ по водоснабжению, освещению, канализации и транспорту, для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушивших их правильное функционирование;

в) при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной и случайной задержки по техниче-

ским условиям производства не могла быть закончена в нормальное рабочее время, если прекращение работы может повлечь за собою порчу материалов и машин;

г) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмом или сооружений в тех случаях, когда расстройство таковых вызывает прекращение работ значительного количества трудящихся».

Затем в том же «Кодексе Законов о Труде 1919 года» имелось строгое ограничение количества сверхурочных работ для каждого отдельного рабочего: они не должны были превышать 4 часов в течение 2 дней; это значит, что если сегодня пришлось работать лишних 4 часа, то завтра уже сверхурочно работать нельзя; если же сегодня работал 3 часа, то завтра только час. Всего же сверхурочные работы в год не должны были превышать пятидесяти дней для каждого отделения предприятия, учреждения или хозяйства.

Вскоре, однако, жизнь показала, что ограничения сверхурочных работ пределами Кодекса были слишком стеснительны для промышленности в период военного коммунизма, в условиях все усиливающейся хозяйственной разрухи, обостренной гражданской войной и острого недостатка в рабочей силе, когда жизнь неуклонно требовала от всего рабочего класса Советской России максимального напряжения всех сил для защиты революции. Профессиональные союзы и хозяйственные органы напрягали все силы для того, чтобы, несмотря на голод и ничтожную оплату труда, поднять производительность как труда, так и народного хозяйства в целом. При этом, к сожалению, наши организации, несмотря на постоянные указания органов охраны труда, нередко шли по линии наименьшего сопротивления—в сторону увеличения продолжительности рабочего времени путем введения регулярных сверхурочных работ.

Об'яснялось это, конечно, не злым умыслом или сознательным пренебрежением к интересам рабочих, а прежде всего тем, что о рационализации производства в первый период революции было трудно еще думать, так как, во-первых, военный натиск на СССР русской и мировой реакции не давал времени для каких-либо более серьезных, но длительных, мероприятий, ибо надо было спешно армию одеть, вооружить и обеспечить регулярным снабжением патронами и снарядами, которых нам от царского периода почти вовсе не осталось; во-вторых, некоторые рабочие сначала восприняли революцию, как возможность работать несколько меньше и хуже, так как подстегивающая плетка предпринимателя уже исчезла, а сознание своей живой связи с новым «советским отечеством», которое надо охранять и поддерживать только своим собственным трудом, еще не внедрилось в умы широких пролетарских масс. Но так или иначе сами профессиональные союзы отказались от безусловно отрицательной политики по отношению к сверхурочным работам.

Уже в «нормальном положении о тарифе», составленном Всероссийским Центральным Советом Профессиональных Союзов и утвержденном Народным Комиссариатом Труда 3 мая 1919 г., мы видим значительно более широкое толкование допустимых случаев введения сверхурочных работ. Точно также увеличено было во много раз и допускаемое число сверхурочных часов (50 часов в месяц). «Общее положение о тарифе», утвержденное Совнаркомом в июне 1920 г., пошло еще дальше: там уже вовсе не перечисляются случаи, когда разрешается введение сверхурочных, так как жизнь показала, что приходится обычно считаться только с двумя основными моментами—важностью работы и отсутствием достаточного количества рабочих рук, а просто говорится следующее:

«Работы сверх нормального рабочего времени (сверхурочные работы) допускаются в исключительных случаях не свыше 4-х часов в день, когда производственный союз найдет их необходимыми, и не иначе, как с разрешения губсовета профсоюзов, утвержденного губотделом труда»; при этом с разрешения Наркомтруда допускалась возможность и дальнейшего увеличения числа сверхурочных часов.

Далее, в наиболее острый для советской республики момент, когда мы стояли перед угрозой полного военного разгрома белогвардейцами только из-за недостатка военного снабжения, была создана специальная должность наделенного огромными полномочиями Чусоснабарма (чрезвычайного уполномоченного Совета Обороны по снабжению Красной армии), которому было предоставлено декретом 23 октября 1919 года право своею властью удлинять рабочий день на предприятиях, работающих на оборону, до 12 час. в сутки. Очень часто вслед за этим на местах стали точно также без санкции профсоюзов и инспекции труда вводиться регулярные сверхурочные, т.-е. фактически удлинялся рабочий день. По этому поводу нами был издан в январе 1920 года даже специальный циркуляр совместно с отделом труда при Совете Военной Промышленности Чусоснабарма, указывающий, что применение на местах постановления Совобороны от 23 октября 1919 года о сверхурочных работах в предприятиях, работающих на оборону, не может иметь места без особого на то каждый раз постановления центра (самого Чусоснабарма), каковому только и дано право введения на местах без разрешения центра сверхурочных работ. Поэтому во всех случаях введения сверхурочной работы выше обычных норм, инспекторам труда предложено было требовать их отмены, а в случае неподчинения телеграфно сообщать в Отдел охраны труда НКТ и Чусоснабарму.

Для того, чтобы эти сверхурочные не распространялись на особо вредные работы, Центрохрантрудом по соглаше-

нию с Чусоснабармом был издан список производств и отдельных цехов, на которые не распространялось постановление от 23 октября.

Затем было установлено, что для малолетних и подростков сверхурочные даже на заводах, работающих на оборону, не могут превышать 2 часов в сутки.

И поскольку таким образом облегчено было введение сверхурочных работ, они весьма широкой волной разлились по всей великой Советской России. При этом необходимо отметить, что обычным явлением также стало злоупотребление фиктивными сверхурочными, проводимыми в платежных ведомостях исключительно для увеличения заработков. Особенно часто встречалось это в различных советских учреждениях. Иногда дело доходило до курьезов из-за того, что бывало весьма неурегулировано проведение сдельно-премиальной системы оплаты. Так, например, в одном крупнейшем учреждении число сверхурочных часов доходило по официальным ведомостям чуть ли не до 16 в сутки, так что получалось, что у работающих не было ни минуты отдыха ни днем, ни ночью, а при обследовании инспектором труда выяснилось, что эти цифры являлись чисто мифическими, но отнюдь не представляли собою злостного обмана в целях незаслуженного увеличения заработка. Дело в том, что имелась определенная норма выработки в час, установленная профессиональным союзом, которую, однако, работники всегда превышали в несколько раз. Но так как сдельная плата не была введена, то количество произведенного переводилось на часы, что и приводило к указанному выше абсурду.

Итак, как я уже указал, к концу 1920 года значительное распространение сверхурочных работ достигло максимума. Но в это же время стала уже на опыте выясняться вся их нецелесообразность с хозяйственной точки зрения и весь вред их с точки зрения интересов охраны труда. И в результате этого Совнарком уже в декабре 1920 года по инициативе Центрохрантруда предложил ВЦСПС и Народному Комиссариату Труда, совместно с заинтересованными ведомствами, применяющими обязательные сверхурочные работы, в месячный срок проверить их целесообразность и, где требуется, отменить их дальнейшее применение.

Вместе с тем Совнарком постановил, что впредь введение обязательных сверхурочных работ допустимо лишь в исключительных случаях, каждый раз по соглашению соответствующих ведомств и учреждений с ВЦСПС и НКТ или их местными органами.

Наконец, в развитие этого постановления 6 апреля 1921 г. издан был следующий декрет, значительно ограничивавший их применение:

«1. Впредь допускать постоянные сверхурочные работы лишь в тех исключительных случаях, когда при непрерывной работе или необходимости постоянных дежурств не имеется достаточно кадров рабочих и служащих, и временные сверхурочные работы в случаях, предусмотренных в § 94 Кодекса Законов о Труде.

2. Постоянные сверхурочные работы могут вводиться лишь с разрешения ВЦСПС [1]) по ходатайствам центральных административных или хозяйственных учреждений, согласованным с ЦК соответствующего союза.

3. Сверхурочные работы временного характера, вводимые на срок не более одного месяца и продолжительностью не свыше 50 часов в месяц, разрешаются губпрофсоюзами; в случае превышения указанных норм временные сверхурочные работы должны разрешаться ВЦСПС (то-есть Центрохрантрудом СК).

4. Комиссиям по рабочему снабжению при губпродкомах по соглашению с отделами нормирования труда губпрофсовета предоставляется право отменять дополнительный паек, если таковой раньше выдавался рабочим за сверхурочные работы, в тех случаях, когда предприятия, при переходе на нормальный 8-часовой рабочий день, уменьшат свою прежнюю дневную производительность.

5. С изданием настоящего постановления, в месячный срок должны быть прекращены постоянные сверхурочные работы во всех предприятиях и учреждениях, не имеющих на них разрешения ВЦСПС, выданного после издания настоящего постановления.

6. Надзор за применением сверхурочных работ на местах возлагается на инспекторов труда, которые привлекают к судебной ответственности лиц, самочинно или вне указанных правил применяющих сверхурочные работы.

7. С изданием настоящего постановления соответственно изменяется § 82 общего положения о тарифе от 17 июня 1920 года и постановление Совета Труда и Обороны от 23 октября 1919 года о предоставлении Чусоснабарму права самостоятельно увеличивать рабочий день».

Новый Кодекс Законов о Труде (1922) поставил вопрос о сверхурочных работах несравненно более твердо и решительно. Ст. 103 его гласит: Работа сверх нормального рабочего времени (сверхурочная работа), как общее правило, не допускается, а статьи 104—108 говорят: сверхурочные работы допускаются лишь в исключительных случаях.

а) при производстве работ, необходимых для обороны Республики и для предотвращения общественных бедствий и опасностей;

б) при производстве общественно-необходимых работ по водоснабжению, освещению, канализации, транспорту и почтово-телеграфной и телефонной связи, для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование;

в) при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной или случайной задержки по техническим условиям производства не могла быть закончена в нормальное рабочее время, если при этом пре-

[1]) Заменявшего тогда Наркомтруд в отношении государственной охраны труда.

кращение начатой работы может повлечь за собою порчу материалов или машин;

г) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда расстройство таковых вызывает прекращение работ для значительного количества трудящихся.

Применение в указанных в этих §§ случаях сверхурочных работ допускается лишь по постановлению местной расценочно-конфликтной комиссии, а при отсутствии таковой, лишь с согласия соответствующего профессионального союза и разрешения инспектора труда, в экстренных случаях—с последующим уведомлением инспектора труда.

К производству сверхурочных работ безусловно не допускаются лица, не достигшие 18 лет.

Общее количество сверхурочных работ для каждого нанявшегося в течение года не должно превышать 120 часов, при чем время, потраченное на производство сверхурочных работ в течение двух дней под ряд, не должно превышать 4 часов.

Не допускается производство сверхурочных работ для возмещения времени, потерянного вследствие опоздания на работу.

О каждой сверхурочной работе должно быть отмечено в расчетной книжке нанявшегося, а равно и в особой книге сверхурочных работ, с указанием времени начала и конца работ и вознаграждения, полученного нанявшимся за производство сверхурочной работы.

К этим постановлениям следует сделать два замечания. Во-первых, редакция примечания к статье 104 вследствие своей неясности вызвала необходимость немедленно после издания Кодекса 1922 года издать специальное постановление Наркомтруда, говорящее, что во всех случаях применения сверхурочных работ, по статье 104, как на основании постановления расценочно-конфликтной комиссии, так и при отсутствии таковой, с согласия соответствующего профсоюза, обязательно разрешение инспектора труда, а в экстренных случаях—его уведомление. Затем следует обратить вновь особое внимание на необходимость правильного учета сверхурочных и, в частности, правильного ведения соответствующей книги. Очень часто сверхурочные проводятся без всякой записи, а затем возникает целый ряд трудностей не только для установления закономерности их введения, но и для оплаты работающих. Особенно следует обращать внимание на уклонение от проведения законов о сверхурочных путем назначения всякого рода «сдельной» работы, выдачи работы на дом и т. д. Таким образом Кодекс Законов о Труде устанавливает для проведения сверхурочных работ основные ограничения троякого рода:

1) перечень случаев, когда они разрешаются;

2) строгое ограничение их количества;

3) обязательную санкцию РКК или профсоюза и предварительное утверждение инспектора труда.

Разрешения на сверхурочные работы свыше 120 часов не могут выдаваться Наркомтрудом, а требуют специального постановления высших законодательных инстанций. Что касается порядка разрешения сверхурочных самими инспекторами в пределах предоставленных им Кодексом прав, то циркуляр Центрохрантруда от 12 декабря 1923 года указал им на то, что разрешения на сверхурочные работы следует выдавать лишь тогда, когда эти работы не могут быть по своему характеру (срочность, специфичность, отсутствие безработных и т. п.) выполнены в урочное время наличным кадром работников или путем привлечения безработных. Разрешения следует давать с точным перечислением профессий, срока и продолжительности (на неделю, месяц) для каждой профессии в отдельности. Кроме того, было предложено вести учет всем выдаваемым разрешениям, в целях контроля непревышения 120-часовой нормы, по хозяйственным годам, то-есть с октября по октябрь.

Все растущая безработица уже с начала 1923 года заставила Центрохрантруд считать одной из основных задач органов охраны труда борьбу с сверхурочными работами (ряд указаний на места, постановления ряда совещаний: 4-го Всероссийского С'езда Отделов Труда, третьей Всесоюзной конференции по охране труда и т. д.). Отсюда возникло имеющее огромное значение директивное письмо Центральной Контрольной Комиссии РКП, Наркомрабкрина, Наркомтруда от 14 апреля 1924 года, где в заключении говорилось:

«ЦКК, НК РКИ и НКТ, настоящим обращая внимание всех советских (главным образом, финансовых) и хозяйственных органов на необходимость жесткой борьбы с сверхурочными работами, предлагают в текущем 1923—1924 хозяйственном году принять все меры к устранению указанных выше ненормальных явлений и, в частности, реорганизовать систему работы так, чтобы вся текущая операционная работа выполнялась в урочные часы.

В тех случаях, когда сверхурочных работ избежать абсолютно невозможно, они не должны, во всяком случае, производиться без соглашения с соответствующими профсоюзами и разрешения органов НКТ; последние должны эти разрешения выдавать лишь в тех случаях, когда требуется безусловно срочное выполнение работ, которые по своему характеру не могут быть выполнены наличным штатом в урочное время—как например: выполнение экстренных заданий СНК и СТО, ремонт и восстановление внезапных повреждений машин, механизмов, водопровода, электрической сети и т. п.

Все центральные, финансовые и хозяйственные органы должны на основании настоящего письма разработать конкретные меры к ликвидации сверхурочных работ и дать соответствующие указания своим местным органам, в копии представив их в ЦКК и НКТ.

Наркомтруд и ВЦСПС должны подтвердить своим местным органам об усилении борьбы со сверхурочными работами и о привлечении к ответственности в советском и партийном порядке тех администраторов, которые будут виновны в злоупотреблении сверхурочными работами».

На основании этого письма, не вызванное действительной необходимостью и проводимое без соблюдения установленных соответствующими законами требований введение сверхурочных может рассматриваться, как нарушение партийной директивы, и подобные дела могут передаваться инспекторами в Губернские Контрольные Комиссии.

Помимо общих правил о сверхурочных, Кодексом Законов о Труде предоставляется право Наркомтруду по соглашению с ВЦСПС увеличивать число сверхурочных работ свыше 120 ч. в год в отраслях труда, носящих сезонный характер.

Укажу теперь на имеющиеся общие постановления о сверхурочных работах в отдельных отраслях хозяйства, изданные Наркомтрудом или высшими органами.

В постановлении НКТ от 12 апреля 1923 года об условиях труда на сплавных работах говорится, что общее количество сверхурочных работ для постоянных береговых работ на сплаве в течение сезона не должно превышать 300 часов на каждого нанявшегося, при чем количество сверхурочных часов для каждого сплавного района устанавливается на весь сезон начальниками сплавов по соглашению с профсоюзом деревообделочников и утверждается инспектором труда.

Наркомтрудом 24 августа 1923 года издано положение о сверхурочных работах на водном транспорте, согласно которому в случае крайней срочности работ для судового состава, включая команды технических снарядов и судов, занятых по дноуглублению, судопод'ему и улучшению фарватера, а также для команд, работающих на три смены, допускается сверхурочная работа не свыше 90 часов в течение месяца, включая работу в дни еженедельного отдыха и праздничные.

В тех случаях, когда по техническому устройству судна ни в коем случае не представляется возможным разместить на судне команду, рассчитанную на трехсменную вахту, допускается по соглашению с органами профессионального союза (не ниже Райкомвода) устанавливать двухсменную вахту с вытекающими отсюда сверхурочными работами в количестве часов, не превышающем 180 часов в течение месяца, при чем перевод в двухсменную вахту допускается только в отношении судов, плавающих по замерзающим рекам и озерам.

В отношении аварийных и авральных работ, которые необходимо произвести для устранения опасности, могущей угрожать судну, командам, пассажирам или грузу,— разрешается производить сверхурочные работы свыше предельных

норм часов, указанных выше, с последующим уведомлением инспектора труда.

Назначение сверхурочных работ в обычных случаях проводится руководителем учреждения или предприятия через РКК с разрешения инспектора труда. Явочный порядок начала работ не допускается.

Раз'яснением 4 февраля 1924 года эти правила были распространены, в виду полной аналогии работ с нефтефлотом, и на команды нефтеперекатных машин. Постановлением НКТ СССР от 25 марта 1924 года разрешено было на сезон 1924 года производство сверхурочных работ до трех часов в сутки и не более 180 часов за весь сезон.

Постановлением НКТ СССР от 10 апреля 1924 года о топографических, геодезических и астрономических работах в летний сезон 1924 года разрешены были сверхурочные работы не свыше 48 часов в месяц и в общей сложности не свыше 240 часов на весь летний сезон на работника.

Постановлением НКТ СССР от 17 мая 1924 года разрешены были сверхурочные работы по ремонту телеграфных и телефонных линий Наркомпочтеля не более двух часов в день на время с 1 апреля по 1 ноября, а всего не более трехсот часов за сезон.

Постановлением НКТ СССР от 27 июня 1924 года эти правила были распространены на аналогичные ремонтные работы по ведомству НКПС.

В виду совершенно исключительных условий труда на ссыпных пунктах при хлебозаготовках и в виду исключительной государственной важности этой работы, Наркомтруд постановлением 27 сентября 1924 года разрешил производить некоторым строго определенным категориям работников ссыпных пунктов ее во внеурочное время без специального учета и с компенсацией только оплатой. Аналогичное постановление на 1925 год было издано 17 июля 1925 г. на время особо интенсивных хлебозаготовок. Вместе с тем, 20 июля были разрешены сверхурочные работы (но не более 120 часов в год) в периоды усиленной разгрузки и погрузки зерна на станциях и пристанях работникам хлебной инспекции.

Постановлениями высших государственных органов разрешены были сверхурочные работы в размере, превышающем нормы Кодекса, для следующих видов труда.

11 июня 1923 г. было издано постановление Всероссийского Центрального Комитета и Совета Народных Комиссаров о производстве сверхурочных работ на железнодорожном транспорте, согласно которому общее количество сверхурочных работ не должно превышать 50 часов в месяц и 120 часов на человека в год, за исключением работ поездных машинистов, их помощников, кочегаров, осмотрщиков вагонов, смазчиков, кондукторов всех наименований, дежурных

по движению при 2 и 3-сменном дежурстве, телеграфистов и телефонистов при 2, 3 и 4-сменном дежурстве, для сезонных работ по ремонту пути и сооружений; общее количество сверхурочных часов в перечисленных случаях может превышать 50 часов в месяц, но не может быть более 75 часов в месяц и не более 600 часов в год.

Применение сверхурочных работ в случаях, не предусмотренных 104 ст. Кодекса Законов о Труде, издания 1922 г., допускается лишь с согласия соответствующего профессионального союза и разрешения инспектора труда, а в экстренных случаях с последующим уведомлением инспектора труда, при чем в случае получения от инспектора труда извещения о запрещении производить сверхурочные работы, последние немедленно приостанавливаются.

15 февраля 1924 года издано постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров СССР о сверхурочных работах для некоторых категорий работников государственных товарных складов госсклада Высшего Совета Народного Хозяйства:

1. Для заведующих складами или их заместителей, контролеров, кладовщиков—в количестве не более 26 часов в месяц на каждого.

2. Для рабочих при складах и возчиков—в количестве не более 15 час. в месяц на каждого.

Декрет Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров РСФСР от 9 июня 1924 года о разрешении сверхурочных работ по Народному Комиссариату Юстиции и подведомственным ему учреждениям разрешил им производство сверхурочных работ в количестве 48 часов в месяц для каждого сотрудника, категории которых указаны в особом списке.

Положение о производстве сверхурочных работ в медико-санитарных и ветеринарно-санитарных учреждениях, утвержденное Всероссийским Центральным Исполнительным Комитетом и Советом Народных Комиссаров РСФСР 11 июля 1924 года, установило, что общее количество сверхурочных работ может превышать 50 часов в месяц, но не может быть более 75 часов в месяц и более 600 часов в год на одного работника для нижеследующих категорий медицинских и ветеринарных работников:

а) для дежурного медицинского и ветеринарного персонала в лечебно-санитарных и ветеринарных учреждениях и учреждениях охраны материнства, младенчества и детства;

б) для медперсонала курортно-санитарных учреждений во время сезона;

в) для работников дневных яслей и молочных кухонь, функционирующих неполные сутки;

г) для работников медицинских и ветеринарно-бактериологических институтов, лабораторий и противоэпидемиче-

ских и эпизоотических станций (лаборантов, препараторов, служителей и других лиц) при производстве работ, не допускающих перерыва, как-то: неостановка реакции Вассермана, запайка и стерилизация биологических средств и препаратов, дежурства при термостатах и проч.

Применение сверхурочных работ допускается в каждом отдельном случае лишь с разрешения инспектора труда и с предварительного согласия профсоюза, а в экстренных случаях—с разрешения местной РКК с последующим уведомлением инспектора труда и профсоюза.

Остановлюсь еще на двух циркулярах НКТ, имеющих отношение к выдаче разрешений отдельным группам работников на местах. Циркуляр НКТ от 24 февраля 1923 года предложил Губотделам труда, ввиду срочности и особого значения для Республики налоговой работы Наркомфина, в случае недостаточности в финорганах личного состава работников этого рода, не препятствовать разрешению организации для них сверхурочных работ в пределах, установленных Кодексом Законов о Труде, и на сроки наиболее интенсивной загруженности. При этом было указано, однако, что необходим тщательный контроль, чтобы финотделы не проводили фиктивных сверхурочных, не подводили под налоговых работников обычных канцелярских служащих и общий административный аппарат. При разрешении сверхурочных работ необходимо требовать представления не только предварительных мотивированных заявлений об их необходимости с точным указанием причин, но и последующую детальную отчетность, а также одновременно в порядке летучих ревизий проверять фактическое наличие этих работ.

Циркуляр НКТ СССР от 18 октября 1924 года касался сверхурочных работ при заключении балансов. В нем говорилось:

> С окончанием хозяйственного и бюджетного года усилился наплыв запросов со стороны хозяйственных, финансовых и кооперативных органов на разрешение им сверхурочных работ для заключения годовых балансов. Прошлогодний опыт борьбы с сверхурочными работами показывает, что хозорганы часто прибегают к сверхурочным, когда это не вызывается безусловной необходимостью. Народный Комиссариат Труда СССР обращает ваше внимание на необходимость усиления в этом году борьбы со всякими незаконными или не вызывающимися безусловной необходимостью сверхурочными работами. Лишь в тех случаях, когда работа по заключению балансов не может быть сделана в нормальное время в виду жесткости сроков, установленных для представления годовых балансов, возможно разрешать сверхурочные работы при следующих условиях:
>
> Сверхурочные работы разрешать только в тех случаях, когда данная работа не может быть выполнена в урочное время наличным составом сотрудников или когда по своему характеру работа не может быть поручена временным работникам. Если указанные условия относятся только в части работы, сверхурочные допускаются только для данной части работ.

При этом циркуляр указывал, что избежать сверхурочных работ можно в некоторых случаях путем перевода на данную срочную работу по заключению баланса счетных работников из других частей данного учреждения, знакомых с бухгалтерскими операциями и книгами и не принимающих участия в составлении отчетов.

Наконец, укажу еще на то, что в ряде отдельных обязательных постановлений Наркомтруда, касающихся отдельных производств, имеется запрещение сверхурочных на некоторых вредных работах (например, в некоторых производствах химической промышленности с сокращенным рабочим днем, в кислотных производствах, в утилизационных мастерских швейной промышленности и т. д.).

Поэтому уже 4 декабря 1919 года Наркомтруд издал постановление, временно разрешающее сверхурочные работы женщин в советских учреждениях, где нельзя ограничиться трудом мужчин, в сверхурочное время. В новом Кодексе Законов о Труде 1922 г. о безусловном запрещении для женщин сверхурочных работ уже не говорится (см. главу о женском труде). Вначале советское законодательство о труде (декрет о восьмичасовом рабочем дне 29 октября 1917 г.) запрещало сверхурочные малолетним и подросткам, но в период нашего общего отступления на фронте законодательной охраны труда не обошлось и здесь без некоторых исключений. Однако, согласно Кодекса 1922 года и дальнейшим нашим инструкциям и циркулярам, никакие исключения в отношении сверхурочных работ несовершеннолетних более не допускаются.

Я уже упоминал о том, что Чусоснабарму предоставлено было право вводить сверхурочные для подростков и малолетних до 2 часов в сутки. И в декабре 1920 г., в целях некоторого урегулирования этого вопроса, Наркомтрудом и ВЦСПС издано было совместное постановление, по которому при установлении сверхурочных работ для взрослых до 2 час. в сутки, сверхурочные для несовершеннолетних не могут превышать одного часа (для малолетних до 16 лет рабочий день увеличивался до 5 часов, для подростков 16—18 лет—до 7 часов), а при установлении сверхурочных работ для взрослых свыше 2 часов в сутки сверхурочные для несовершеннолетних не могут превышать 2 часов в сутки (для малолетних рабочий день увеличивался до 6 часов в сутки, подростков—до 8 часов).

Современное законодательство по этому вопросу изложено в главе о несовершеннолетних.

Далее мы подходим к вопросу об оплате сверхурочных работ. В нашей тарифной политике тут также происходил ряд изменений. Сначала их оплачивали для рабочих в два раза больше против нормальной платы, а для служащих в ординарном размере. Затем введена была единообразная

оплата для всех лиц, работающих по найму,— в первые два часа в полуторном размере, а в следующие часы и в праздничные дни—в двойном, при чем, согласно разъяснению НКТ от 1 февраля 1923 года, в тех случаях, когда рабочему или служащему взамен дней отдыха и праздничных дней, поименованных в ст. 111 и 112 Кодекса Законов о Труде, предоставлен был отдых в один из других рабочих дней, оплата работы в дни, установленные вышеуказанными статьями Кодекса, производится в ординарном размере. Оплата в двойном размере, согласно ст. 60 Кодекса, обязательна лишь в тех случаях, когда день отдыха или праздника не компенсирован другим свободным днем (согласно примечания к ст. 112).

Сверхурочная работа не оплачивается только ответственным, политическим и профессиональным работникам, так как их работа никакими определенными рамками во времени ограничена быть не может, и она предусматривается особой оплатой за «нагрузку» по специальному тарифу ответственных работников.

Кроме длины рабочего дня, с точки зрения охраны труда, имеет еще большое значение и вопрос о том, в какое время суток работа производится. До сих пор все время шла речь только о дневной работе, но часто имеет место еще и ночной труд. Ночной труд, с точки зрения здоровья организма, представляется, несомненно, весьма нежелательным, вследствие своей вредности, явлением. Установлено, например, уже давно, что наши русские ткачи особенно плохо выглядят именно потому, что работают очень часто в ночные смены.

Комиссия, обследовавшая государственные заводы в Нью-Йорке, нашла, что на одном большом заводе замужние женщины, работавшие в ночной смене, спали днем не больше 4½ часов.

На одной итальянской прядильной фабрике ночные рабочие стали обнаруживать явные признаки анемии и вялости, а врачи и фабричные инспектора признали, что женщины, работавшие обыкновенно в ночной смене, обнаруживали общую слабость, анемию, страдали от мигрени и потери аппетита.

Точно также в 1888 и 1889 годах, по наблюдениям фабричной инспекции, в Эльзас-Лотарингии из 1000 рабочих этой провинции приходилось на женщин в среднем 429 заболеваний в 1888 г. и 413 в 1889 году. Общее число дней, пропущенных в течение этого промежутка времени, было для них соответственно 8730 и 8065, тогда как в производствах без ночной работы число заболеваний на 1000 работниц равнялось по тем же годам 328 и 309; числа же пропущенных дней были: 5641 и 5815.

Чрезвычайно любопытные и весьма показательные данные совершенно недавнего времени, полученные одесским губернским статистическим бюро, представляет следующая табличка о заболеваемости в связи с характером работы в Одессе в 1920 году:

Таблица 71.

Заболеваемость по полу при дневной и ночной работе.

Характер работы.	Число рабоч.		Из них больных:		На 100 раб. приходится больных:	
	мужчин.	женщин.	мужчин.	женщин.	мужчин.	женщин.
Дневная	7513	4552	767	347	11	8
Ночная	1313	557	192	64	15	12

Мы видим, таким образом, что ночная работа повышает заболеваемость довольно значительно (у мужчин на 35%, у женщин на 50%). Интересны также данные одного крупного английского завода о производительности труда днем и ночью:

Таблица 72.

Производительность труда в различные часы суток.

В Р Е М Я.	Производительность.
6.20— 7 час. веч.	10349
7 — 8 „ „	10730
8 — 9 „ „	11220
9 —10 „ „	11011
10 —11 „ „	10925
11 —12 „ „	10591
12.20— 1 час. ночи	10368
1 — 2 „ „	10728
2 — 3 „ „	10677
3 — 4 „ „	10743
4 — 5 „ „	10311
5 — 6 „ „	7932
6 — 6,40 „	152

Флоренс производил наблюдения в течение двух недель над 171 работницами, занятыми изготовлением патронов, и нашел, что производительность ночной смены на 50% ниже дневной.

Вернон наблюдал производительность, с которой работали 12 рабочих при загрузке доменных печей ручным способом. Смена продолжалась 8 часов, и рабочие сменялись каждую неделю. Он нашел, что производительность была в дневной смене такая же, как в утренней, а в ночной смене она была на 8% меньше.

При обследовании постоянной ночной работы Вернон производил наблюдения над 20 рабочими, изготовлявшими 3-дюймовые шрапнели в ночной смене, и сравнивал с аналогичными группами рабочих, работавших днем. Производительность ночной смены оказалась значительно ниже дневной: сверловщики производили на 10% меньше, токари—на 2% меньше, а рабочие, производившие грубую обточку, производили на 6% меньше. То же самое наблюдалось в работе женщин. Капитан Гринвуд производил наблюдения над производительностью 90 дневных рабочих, которые изготовляли ружейные патроны в течение 11 недель зимой и 9 недель летом, а также над 139 дневными рабочими и 56 ночными, которые в течение того же времени изготовляли пули. Зимой рабочие ночной смены, изготовлявшие патроны, производили на 17% меньше, а рабочие, изготовлявшие пули,— на 10% меньше. Летом же первые вырабатывали ночью на 12% меньше, а последние—столько же, сколько днем.

Таким образом мы видим, что ночная работа не только весьма пагубно отражается на здоровье работницы, но еще оказывается и менее продуктивной, чем дневная.

В виду всего этого, надо всемерно стараться, чтобы ночная работа вовсе не имела места, но, к сожалению, в целом это не выполнимо, так как существуют так называемые непрерывные производства, где работа должна производиться целые сутки, например, где производственный процесс зависит от печей или проводится химическим путем—получение стекла, бумажной массы, выплавка металла и т. д. Но там, где ночной работы можно избежать, там, при нормальном хозяйственном положении страны и при отсутствии соображений выгод со стороны частного капиталиста, вовсе не должно быть ночных смен. Хотя и выгоднее с точки зрения эксплоатации машин, топлива и т. д. повторять производственный процесс несколько раз под ряд в одной мастерской, чем проводить его в нескольких, но с точки зрения охраны труда такие явления совершенно недопустимы, и больше двух смен нигде и никогда быть не должно было бы.

Однако, к сожалению, в настоящий момент нам приходится иногда и в этом отношении отступать от требований охраны труда и считаться, главным образом, только с инте-

ресами производства. Но, повторяю, по мере сил и возможности, мы и сейчас должны бороться с установлением ночных работ там, где этого можно избежать, и инспектор труда в соответствующих случаях должен всегда сказать свое веское слово.

Поэтому 144 статья Кодекса говорит, что Народному Комиссариату Труда, по соглашению с Всероссийским Центральным Советом Профессиональных Союзов, предоставляется право запрещения ночных работ в тех предприятиях, где они не вызываются особой необходимостью и особо вредно отражаются на здоровьи рабочих.

Пока что, в виду общего экономического положения страны и состояния нашей техники, Наркомтруд использовал это свое право довольно скупо. Основным его постановлением в этой области является категорическое запрещение ночного труда в пекарнях (за что боролись и борются союзы пищевиков во всем мире). Первое постановление по этому вопросу издано было еще ВЦСПС 29 ноября 1921 года. Далее издано было постановление НКТ от 24 августа 1922 года о ночных работах в хлебопекарнях, из которого я и привожу здесь основные моменты:

1. Ночные работы безусловно не допускаются в хлебопекарнях, работа в которых производится в одну или две смены.

2. В хлебопекарнях, обслуживающих государственные предприятия и воинские части, в коих по количеству продуктов, подлежащих выпуску, работа должна производиться в три смены, ночная работа может вводиться с разрешения местного отдела труда, при чем разрешение должно выдаваться на определенный срок с тем, чтобы по истечении этого срока оборудование хлебопекарни было доведено до такого состояния, чтобы она могла производить необходимый выпуск продуктов за две дневные смены.

Открываемые после опубликования настоящего постановления хлебопекарни должны иметь достаточное оборудование для выпуска необходимой продукции исключительно в дневные часы (от 6 часов утра до 10 часов вечера) и в таких предприятиях разрешение на работу в ночное время выдаваться не должно.

Тут особенно важно подчеркнуть, что в виде исключения от нашей общей линии в данном случае постановление это распространяется на все без исключения пекарни, а не только применяющие наемный труд. Это вызвано необходимостью избежать конкуренции с кустарным хлебопечением, которое, выпуская рано утром на рынок свежий хлеб, тем самым било бы государственные и вообще крупные пекарни и тем самым сделало бы постановление это невыполнимым.

Укажу еще, что в обязательном постановлении НКТ об утилизационных мастерских (от 1 марта 1921 года) имеется запрещение в них ночной работы.

Особенно вредно ночной труд отражается на женщинах. По Кодексу Законов о Труде, ночная работа женщинам и подросткам совершенно запрещается (детали об этом см. в главе о женском труда), однако сейчас, в исключительных

случаях, приходится разрешать ночную работу и женщинам. Рабочее время ночью («рабочая ночь») согласно Кодексу должно быть на 1 час меньше, чем днем.

Там, где производство связано с непрерывным процессом топки, например, в стекольном производстве или в металлургическом, где остановить печь нельзя и она топится беспрерывно, пока происходит производственный процесс, где, следовательно, работа должна производиться в течение этого периода круглые сутки, 24 часа под ряд, там приходится работать в три смены, и поэтому ночной труд там не может быть менее 8 часов. В этих случаях, равно как и при непрерывном дежурстве, лишний час оплачивается особо. В тех случаях, когда работа производится только отчасти в ночное время (таковым по Кодексу считается время от 10-ти до 6-ти утра), рабочее время устанавливается в 8 часов, а расчет производится следующим образом: дневные часы оплачиваются в ординарном размере, а ночные из расчета $^{8}/_{7}$ нормальной ставки. Так., например, работающий от 5 ч. дня до 1 ч. ночи получит оплату за $(4+\frac{4.8}{7})$, т.-е. за $8^{4}/_{7}$ дневных часов.

Для лиц с 6-часовым рабочим днем ночной час оплачивается как $^{6}/_{5}$ дневных. Очевидно, из аналогичных расчетов следует исходить и вообще по отношению к лицам, рабочее время которых сокращено (работы во вредных производствах), при сдельных работах рабочим должна выплачиваться добавочная сумма по тому же расчету.

Теперь перехожу к вопросу о рабочем времени при особо вредных работах.

Одним из способов защиты здоровья рабочего является сокращение рабочего дня, ибо вследствие этой меры он меньше времени соприкасается с особыми профессиональными вредностями и подвергается меньшей опасности в отношении чисто профессиональных заболеваний. В этой области рабочие в СССР достигли несравненно больше, чем в любой стране мира, ибо в буржуазных государствах в лучшем случае на вредных работах запрещаются сверхурочные свыше 8 часов.

Уже Кодекс 1919 года говорил о том, что на вредных работах рабочий день не должен превышать 6 часов. В течение ряда лет мы сокращали рабочее время отдельными довольно случайными постановлениями НКТ (так, например, в 1919 году особыми постановлениями был сокращен рабочий день в газовом, табачном и махорочном производствах, в 1920 г.—для котлочистов и в точильных отделениях фарфоро-фаянсового производства), а затем по ряду производств сокращенный рабочий день вводился для отдельных профессий в касающихся данных производств обязательных постановлениях по профгигиене и технике безопасности. Организованность в этот вопрос внес только Кодекс Законов

о Труде 1922 года. Он установил 6-часовой рабочий день для подземных работ (притом не всех, а согласно специальным спискам Наркомтруда) и указал, что для лиц, занятых в отраслях производства особо тяжелых и вредных для здоровья, устанавливается сокращенный рабочий день согласно списков и норм, устанавливаемых Народным Комиссариатом Труда. Этим самым был дан простор НКТ в отношении установления различных градаций длины рабочего дня на разных вредных работах, и была возложена на него обязанность издать соответствующий список. Только 26 июня и 7 августа 1923 года впервые были изданы детальные списки тех производств, работ и профессий, в которых устанавливается регулярный сокращенный рабочий день (от 7 даже до 3 часов), которые затем были дополнены еще некоторыми категориями рабочих.

В основу нашего законодательства о сокращении рабочего дня положены следующие принципы. Сокращенный рабочий день должен быть установлен:

1. Для профессий, постоянно соприкасающихся по роду работы с ядами, при условиях, могущих причинить хроническое или острое отравление, примерно: отравление свинцом, ртутью, мышьяком, фосфором, бензолом и его производными, нитросоединениями и др. ядами.

2. Для профессий, работа коих связана с беспрерывными повышенными нервными напряжениями (примеры: телефон, радио и т. д.).

3. Для работ в сжатом и разреженном воздухе (кессонные, водолазные, летчики и проч.).

4. Для отдельных профессий, работающих под землей, в коих работа связана с особым напряжением, вредностью или опасностью.

5. Для работ, кои производятся при высокой температуре в продолжение не менее половины нормального рабочего дня.

6. Для работ на открытом воздухе при особой низкой температуре.

7. В исключительных случаях, при постоянном пребывании рабочих в атмосфере, насыщенной большим количеством вредно действующей пыли: сухая точка в фарфоровом производстве, при работе на незащищенных пескоструйных аппаратах и т. п.

При установлении сокращенного рабочего дня, на основании вышеуказанных пунктов, учитывается комбинирование перечисленных вредностей между собой, равно как с особо тяжелым физическим напряжением.

Не имея возможности здесь из-за условий места привести целиком список особо вредных работ с сокращенным рабочим днем, несмотря на весь его интерес и огромное практическое значение, ограничусь следующими общими указаниями. По горной промышленности в список включены почти все подземные рабочие, по металлургии 8 видов работ (главным образом, по литью и выплавке медных руд и меди, свинца, цинка, мышьяка, серебра): в металлообрабатывающей промышленности 17 профессий (в частности, точильщики и шлифовальщики сухим способом, травильщики, все профессии, связанные с соприкосновением с ртутью, мышьяком и свинцовыми соединениями); по химической промышленности 51 профессия (в частности, при кислотных печах, при изготовлении хромовых солей, свинцовых, нитрита, при сухой точке в фарфоро-

вых заводах, в стекольных гуттах, различных видах работ в производстве неорганических красок и др.); специально отмечу 4-часовой рабочий день в производстве медянки, при сеянии и упаковке сурика и глета, в производстве сахарсатурна и 3-часовой рабочий день в кубовом отделении завода свинцовых белил); в полиграфическом производстве 10 профессий (в том числе травильщики, граверы, словолитчики, стереотиписты); рабочие газового завода; 6 профессий по железнодорожному и водному транспорту (кочегары судов и др.—6 часов; водолазы—4 часа).

Надо всячески предостерегать от стремления чрезмерно расширительно толковать целесообразность сокращения рабочего дня во вредных производствах, здесь прежде всего надо всячески стремиться к общему улучшению условий труда путем соответствующих санитарно-гигиенических, технических и прочих мероприятий. Всякое же сокращение рабочего времени, как самая крайняя мера, должно быть строго продумано со всех сторон. Право такого сокращения принадлежит только Народному Комиссариату Труда, каждый же инспектор труда такого самостоятельного права не имеет и может представлять лишь в НКТ все свои соображения и об'ективные данные по тому или иному производству, или отдельной мастерской, или даже отдельной профессии, для которых он в порядке инициативы поднимает вопрос о необходимости сокращения рабочего времени.

Наркомтруд еще в 1919—1920 годах самым решительным образом боролся с тенденциями некоторых отдельных инспекторов или губернских отделов труда самостоятельно сокращать рабочий день в отдельных предприятиях или даже целых отраслях производства. Такие серьезные мероприятия, проводимые без должной координации, дезорганизуют всю политику НКТ и профессиональных союзов. Вследствие этого они могут проводиться только из центра, по строго выработанному плану и в общегосударственном масштабе; в противном случае получатся полный хаос и неразбериха. Если, например, по каким-либо соображениям инспектора труда, в Москве в какой-либо профессии будет установлен 6-часовой рабочий день, а в Иваново-Вознесенске для нее останется 8-часовой, то совершенно ясно, что у ивановских рабочих возникнет вопрос: зачем, мол, нам работать здесь 8 часов, если в другом месте за ту же плату можно работать 6? И в результате последует тяга рабочих из Иваново-Вознесенска в Москву. Кроме того, это всегда встретит совершенно справедливое возмущение обиженных групп рабочих. Такие явления отнюдь не должны иметь места, так как они нарушают всю планомерность нашей работы; в таких важных вопросах, как сокращение рабочего времени, всегда необходимо согласовывать каждый шаг не только по отношению к разным местностям, но и к различным производствам и однородным профессиям.

Вообще, однако, не надо слишком увлекаться стремлением сокращать рабочее время, ибо это есть только паллиа-

тив в борьбе с промышленными вредностями. Главное внимание надо обращать на реорганизацию производства по принципу устранения вредности, а затем на правильную организацию самих методов работы. И применение подлинно «научной организации труда», рационализации и обезвреживания труда рисует нам в этом направлении самые широкие перспективы.

В виду всего этого, постановление НКТ и ВЦСПС от 30 ноября 1922 года о порядке установления сокращенного рабочего времени во вредных производствах подтвердило, что сокращенный рабочий день для особо вредных производств и профессий может быть установлен не иначе, как с утверждения Наркомтруда, по согласованию с ВЦСПС. Далее оно указало, что сокращенный рабочий день может устанавливаться также путем соглашения между администрацией предприятия и профсоюзом через коллективный договор. В этих случаях сокращение рабочего дня никакому утверждению не подлежит. Однако, оно допустило и некоторое смягчение этого жесткого принципа централизации сокращения рабочего времени распоряжением только центра. Так, в нем говорится, что в случаях, когда необходимость установления сокращенного рабочего времени вызывается чисто местными условиями отдельного предприятия, а именно особо резкими санитарно-гигиеническими дефектами, создающими особо вредные условия труда на данном предприятии, сокращенный рабочий день, но не более, чем до 6 часов, может быть введен постановлением Губернского Отдела Труда по соглашению с ГСПС временно, впредь до введения соответствующих улучшений, сроком не более, чем на 3 месяца и с доведением о каждом отдельном случае до сведения Отдела Охраны Труда НКТ.

Однако, не прошло и года, как это постановление было отменено Наркомтрудом СССР (29 сентября 1923 года). Вместе с тем стремление к строгому единству в отношении политики сокращения рабочего времени выразилось еще и в том, что, согласно постановления от 10 марта 1924 года, в то время как Наркомтрудам Союзных Республик было дано право вносить известные коррективы спецодежды и спецпитания, они были лишены этого права, остающегося только за Наркомтрудом СССР, в отношении сокращенного рабочего дня и дополнительных отпусков.

В заключение укажу еще на 2 постановления, касающиеся рабочего дня, хотя и не в прямой связи с вредными производствами. Согласно постановления НКТ и ВЦСПС (числа сейчас восстановить мне не удалось, напечатано же оно было в официальном органе НКТ 30 мая 1921 года), рабочим старше 50 лет, при потере трудоспособности не ниже 25%, связанной с появлениями старческой изношенности организма, рабочий день может быть сокращен, по постановлению

бюро экспертизы, до 6 часов в сутки. Постановление это не попало ни в перечень действующих, ни в список отмененных в связи с изданием Кодекса 1922 года постановлений. Во всяком случае очевидно, что в основном оно сейчас устарело и отменено самою жизнью, но в отдельных редких случаях можно использовать его принцип, и дело инспекции труда в этих случаях направлять вопрос в врачебно-контрольную комиссию и улаживать вопрос с администрацией предприятия.

Наконец, укажу на мероприятие, аналогичного которому не имеется нигде в мире,—речь идет о сокращении рабочего времени при работах на открытом воздухе при сильных морозах. В первый раз соответствующее постановление было опубликовано 18 ноября 1920 г. В нем устанавливалось полное прекращение работы при—16—20° по Реомюру в зависимости от климатической полосы и сокращение рабочего времени при 16—20° R. Кроме того, постановление вводило обязательные перерывы в работе по 15 минут через каждый час, а также обязательное устройство помещений для обогревания. 12 января 1923 г. правила эти были переизданы с рядом изменений на основе накопленного на местах опыта, при чем отныне продолжительность сокращенного рабочего дня, включая и предусмотренные ст. 2 настоящего постановления перерывы, должна была определяться, в зависимости от условий работы, местным Губисполкомом по представлению Губохрантруда, но не должна при этом опускаться ниже 6 часов. В сильные морозы работа на открытом воздухе воспрещается вовсе. Предельные температуры, ниже которых работы не допускаются, устанавливаются Губохрантрудами в границах от —20° R до—30° R, в зависимости от местных климатических условий, при чем действие этого правила не распространяется на работников транспорта за исключением береговых работ по водному транспорту. Согласно этому постановлению, работающие на открытом воздухе должны быть снабжены спецодеждой, по нормам, утвержденным Отделом Охраны Труда НКТ.

Наконец, 19 декабря 1923 года был издан и поныне действующий вариант этих правил, согласно которым вновь продолжительность сокращенного рабочего дня определяется в зависимости от условий работы местными Отделами Труда, но не должна быть ниже 6 часов. В сильные морозы работа на открытом воздухе снова воспрещается, но предельные температуры, ниже которых работы не допускаются вовсе, устанавливаются Губтрудом в зависимости от местных климатических условий.

Все до сих пор изложенное относилось в основном к лицам физического труда. Между тем, согласно Кодексу (было это введено впервые еще законом о 8-часовом рабочем дне от 27 октября 1917 года), рабочий день для лиц конторского

и умственного труда установлен максимум в 6 часов. Если взглянуть, однако, на вопрос прямо, то следует признать, что мы имеем тут скорее чисто политическое достижение служащих, чем мероприятие, выдвигаемое действительно требованиями охраны труда, как такового. Я лично считаю, что у нас неправильно с точки зрения научных предпосылок смешаны воедино труд конторский и умственный и полагаю, что при недостаточной хозяйственной мощи страны, когда мы не можем широко проводить сокращенного рабочего дня в действительно вредных производствах для рабочих, мы отнюдь не должны так строго блюсти и 6-часового рабочего дня для служащих. Привожу здесь выдержки из одной моей статьи, помещенной в «Труде» в апреле 1924 года, где мотивируется более детально эта точка зрения.

С точки зрения научной (профессиональной гигиены), конечно, не подлежит сомнению, что интенсивный умственный труд сильнее утомляет и быстрее понижает работоспособность, чем труд примитивно-мускульный, «физический». Однако, фактически это само по себе верное теоретическое положение конкретно в действительной жизни вылилось сейчас в достаточной мере извращенную форму: наиболее квалифицированные работники умственного труда (организаторский, высший административный персонал, квалифицированные ученые, преподаватели, врачи, техники, журналисты и т. п.) постоянно работают значительно больше, чем 6 часов. Шесть же часов работает фактически только огромная армия мелкого и среднего конторского персонала, большей частью выполняющей работу, не требующую особого напряжения, творческой инициативы или хотя бы даже серьезных усилий внимания: 6 часов работают все лица, выдающие элементарные справки, все регистраторы, делопроизводители, секретари, счетоводы и пр. К тому же никогда нельзя забывать и того обстоятельства, что в нашей конкретной российской обстановке сама интенсивность труда, особенно в советских учреждениях, для этого круга лиц весьма еще далека от допустимых пределов.

Между тем, вследствие общей достаточно тяжелой экономической кон'юнктуры, мы сейчас, несмотря на все более растущую производительность труда промышленных рабочих, все еще не считаем возможным широко проводить в жизнь требования нашей партийной программы о сокращении рабочего дня во вредных производствах. Считаясь с чисто хозяйственным расчетом, мы для многих групп рабочих, работа коих безусловно связана с различными профессиональными вредностями и опасностями, сохраняем в силе 8-часовой рабочий день (к слову сказать, сейчас даже не на всех подземных работах рабочее время сокращено). Само собой разумеется, что с точки зрения интересов всего рабочего класса в целом такое противоречие отнюдь не представляется правильным. И если совершенно понятны частые заявления завкомов и отдельных передовых рабочих, требующих сокращения рабочего времени для отдельных вредных профессий, то непонятно, почему «общегосударственные соображения» следует применять только по отношению к ним, но не к служащим.

Можно указать еще и на чрезвычайную неточность и неопределенность самого понятия умственного и физического труда. Какая-нибудь механически работающая переписчица или журналистка причисляется к умственному труду, между тем как квалифицированный сборщик-инструментальщик, модельщик и т. д. считаются физическими рабочими, хотя центр тяжести всей их

работы лежит отнюдь не в мускульных операциях, а в творческой инициативе, наблюдательности, решительности, сообразительности и т. п.

С точки зрения экономической, не говоря уже о чисто-финансовых невыгодах 6-часового рабочего дня для служащих с большим количеством сверхурочных, совершенно несомненно, что прибавочная стоимость, производимая рабочими во вредных профессиях с несокращенным рабочим днем, сейчас в значительной мере уходит на сокращенный рабочий день конторских работников государственного аппарата.

Исходя из всех этих соображений, мне кажется, что следует смело поставить на обсуждение весь вопрос в целом о необходимости и в дальнейшем придерживаться существующего положения вещей, временного законодательства в этом вопросе. Само собой разумеется, что при введении и для служащих 8-часового рабочего дня следовало бы согласно наших общих принципов установить сокращенный рабочий день для тех профессий, в коих это будет вызвано об'ективным учетом действительных вредностей работы.

Устанавливая 6-часовой рабочий день для лиц умственного и конторского труда, Кодекс вводит все же существенное ограничение—для лиц, непосредственно связанных с производством. На основе этого издано было НКТ СССР 8 сентября 1924 г. раз'яснение, уточнившее, на какие категории распространяется та же продолжительность рабочего дня, что и на производстве:

а) для служащих складов и торговых предприятий;

б) для служащих, работающих непосредственно в цехах предприятий;

в) для служащих, работающих в конторах предприятий, работа которых (контор) непосредственно связана с производством.

В заключение остановлюсь на вопросе о рабочем времени еще в двух крупнейших отраслях народного хозяйства: в сельском хозяйстве и на транспорте. В первом случае надо ясно отличать крестьянское хозяйство типа промышленного и трудовое крестьянство с подсобным применением наемной рабочей силы. К первой группе мы, естественно, подошли гораздо раньше.

Подробно разработанный проект по этому вопросу впервые был составлен подотделом социальной охраны труда весной 1919 г., но коллегией НКТ, совместно с ВЦСПС, было признано тогда, вследствие острого продовольственного кризиса и общей разрухи, несвоевременным регулировать рабочее время в сельском хозяйстве. Но уже летом 1920 г. изданы были Наркомтрудом, совместно с Наркомземом, временные правила о рабочем времени трудящихся в сельском хозяйстве, которые были вполне согласованы с нашей общей точкой зрения охраны труда и общей рабочей политикой и вносили в сельское хозяйство основные моменты регулирования рабочего времени в промышленности. Основные положения их были следующие:

«В советских хозяйствах и иных сельско-хозяйственных предприятиях, в случае отсутствия в них достаточного количества ра-

бочих и невозможности вследствие этого введения системы 2-х смен, на время летних сельско-хозяйственных работ (с 1 апреля по 1 октября) допускается увеличение рабочего дня до 10 часов, при чем в течение зимнего периода увеличение рабочего дня свыше 8 часов не допускается.

В экстренных случаях, но не более 25 раз в летний сезон, могут быть допускаемы работы и сверх 10 часов, с тем чтобы общее количество этих добавочных часов не превышало для каждого рабочего 50 часов за весь сезон.

Работы свыше 8-ми часов для взрослых рабочих, 4-х часов для малолетних от 14-ти до 16-ти лет и 6 часов для подростков от 16 до 18-ти лет считаются сверхурочными и подлежат оплате при продолжительности до 2-х часов в полуторном, а свыше 2-х в двойном размере.

Правила эти распространяются на рабочих и служащих, занятых в советских хозяйствах НКЗ, Главков ВСНХ, советских хозяйствах, приписанных к об'единениям, заводам, коммунальным отделам советов, кооперативам, в опытных и показательных станциях, племенных хозяйствах, заводах и рассадниках и в прочих сельско-хозяйственных предприятиях государственных, муниципальных и частных, а также на рабочих и служащих, занятых вспомогательными работами по сельскому хозяйству, как-то: по землеустройству, мелиорации, проводке оросительных и осушительных каналов, ремонту сел.-хоз. орудий, в мастерских сельско-хозяйственных предприятий и строительных работах».

Эти правила были затем заменены постановлением Наркомтруда и Наркомзема от 23 сентября 1922 года мотивировавшимся изменением условий наемного труда в сельском хозяйстве вследствие сокращения количества сельско-хозяйственных предприятий и роста общей безработицы, что вызывает избыток наемной рабочей силы в сельском хозяйстве. Оно восстановило для сельско-хозяйственных рабочих нормальный 8-часовой рабочий день для взрослых и рабочее время для несовершеннолетних согласно Кодексу Законов о Труде.

Исключения были установлены только в отношении сверхурочных работ. Согласно этому постановлению сверхурочные работы вне сезона сельско-хозяйственных работ, как общее правило, не допускаются и могут быть вводимы лишь в пределах и порядке, установленных Кодексом Законов о Труде. Во время же сезона сельско-хозяйственных работ, т.-е. в период времени с 1 апреля по 31 октября, допускается с разрешения инспектора труда применение сверхурочных работ по 2 часа в день, но не более как в течение 120 дней или 240 часов за весь сезон, при чем администрация хозяйства ежемесячно представляет инспектору труда данного района ведомость сверхурочных работ за истекший сезонный месяц.

Подростки и малолетние допускаются к участию в сезонных сверхурочных работах, продолжительностью не свыше 2 часов в день, лишь при непременном условии их личного согласия на производство этих работ и используются на легких и неизнурительных работах.

Кроме того, в правилах устанавливается обязанность предоставления перерывов во время работы и еженедельного дня отдыха. Наконец, следует указать, что это постановление должно было бы согласно букве закона распространяться также на одиночек батраков, работающих на крестьян, однако, на этой стороне вопроса я специально остановлюсь ниже (в главе X).

23 июня 1923 года был издан специальный циркуляр НКТ, НКЗ и ЦК Союза Всеработземлеса, допустивший на летний сезон 1923 года (не более 6 месяцев) взамен сверхурочных работ на полевых, огородных и садовых работах в государственных хозяйствах, применяющих, в порядке заключения хозорганами с органами Всеработземлеса коллективных договоров и тарифных соглашений, увеличение рабочего дня до 10 часов в среднем, в течение месяца, при обязательном условии увеличения зарплаты, существовавшей в хозяйствах в марте месяце сего года, на 50%. До этого Наркомзем стремился к тому, чтобы был установлен 10-часовой рабочий день зимою, компенсирующийся 6-часовым днем летом, и это не прошло.

Вопросы рабочего времени на транспорте несравненно более сложны вследствие совершенно специфических особенностей этого вида труда. Особенно характерна здесь одна основная особенность, а именно—часто весьма значительная разница между временем, которое тот или иной работник только находится на месте работы (часто даже с полной возможностью длительных отлучек или даже с пребыванием у себя дома, но с отлучками в строго определенные моменты, или же в состоянии постоянной «готовности к работе»), и фактическим временем работы («эффективным рабочим днем»). Так, например, какой-нибудь стрелочник на мелкой станции из 24 часов бывает на действительной работе быть может часа 2, а раньше считалось необходимым иметь на этом посту обязательно три смены работников. Это обстоятельство и вызвало осенью 1922 года в процессе рассмотрения в Совнаркоме сметы и штатов НКПС, поддержанное тов. Лениным и затем вошедшее в директиву ВЦИК, специальное поручение Наркомтруду заняться вопросом об эффективном рабочем дне на транспорте. В результате и возникло положение о рабочем дне и учете рабочего времени рабочих и служащих на транспорте, утвержденное НКТ 18 декабря 1922 года и впервые официально установившее принцип ненормированного рабочего дня для определенных профессий, а также ряд дальнейших к нему изменений и дополнений.

Изданные в разное время 11 постановлений Наркомтруда, касающиеся рабочего времени железнодорожников, были затем скодифицированы в одно, внесшее одновременно некоторые изменения в них на основе накопленного опыта,

положение о рабочем времени, отдыхе, резерве и их учете и оплате на железнодорожном транспорте, от 3 июня 1925 г. Здесь опять-таки, в отличие от промышленности, применены в целях получения возможно более эффективного рабочего дня два новых принципа определения рабочего дня. Помимо подавляющего большинства профессий, выполняющих, как обычно, только лишь связанные с их профессией обязанности и в пределах нормального для их вида труда 8-часового или 6-часового рабочего дня, прежде всего постановление устанавливает специальную группу профессий с ненормированным рабочим временем, к которой относятся лица административно-технического и хозяйственного персонала, работа коих, в силу характера служебных обязанностей, выходит за пределы нормального рабочего дня (согласно приложенному к постановлению списку таких должностей). Далее в постановлении говорится, что рабочие и служащие железнодорожного транспорта, об'ем работы которых недостаточен для заполнения нормального рабочего дня, по согласованию администрации с органами союза и дорожным инспектором труда путей сообщения, могут быть относимы к группе работников с уплотиенной работой, т.-е. с возложением на них обязанностей, кроме присущих по основной должности, исходящих из их основной тарифной характеристики. Персональное уплотнение производится с утверждения РКК. При этом в тех случаях, когда на рабочего или служащего возлагаются в порядке уплотнения работы дополнительные обязанности, кроме присущих ему по основной должности и исходящих из тарифной характеристики данной профессии,—такое лицо не может быть одновременно переводимо в категорию работников с ненормированным рабочим временем. Оплата труда этого работника производится по высшему разряду выполняемой работы.

В тех случаях, когда по характеру должностей или по местным условиям порядок заполнения рабочего дня невозможен, но вместе с тем у работника имеются в течение рабочего дня периоды, незаполненные работой,—администрация, совместно с органами союза и инспекцией труда, должна согласно ст. 97 Кодекса Законов о Труде, разбивать рабочий день на отдельные части, путем введения перерывов, в зависимости от характера и условий работы, с правом, конечно, отлучки рабочего с места работы. При этом, однако, общая длительность рабочего времени в течение месяца не должна превышать нормального количества рабочих часов данного текущего месяца. Кроме того, надлежит разбивку производить с таким расчетом, чтобы время непрерывного отдыха в течение суток было не менее 8 часов.

В тех же случаях, когда приведенные способы заполнения рабочего дня неприменимы и работа может протекать

только при наличии условий ненормированного труда, работники, занимающие должности по специальному, приложенному к постановлению списку, подлежат отнесению к ненормированному рабочему дню. При этом специально подчеркнуто, что ненормированный рабочий день может быть распространен на работников, занимающих должности, не указанные в этом списке лишь в исключительных случаях—по соглашению НКПС СССР с ЦК жел. дор. и с утверждения НКТ СССР.

Аналогичные же, примерно, правила и соответствующий список профессий, для которых может производиться уплотнение нормального рабочего дня или переход на ненормированное рабочее время, для водников содержатся в неотмененном в этой части, изданном в отмену части постановления НК Труда от 18 декабря 1922 г., постановлении от 8 марта 1924 г.

Далее, понятие ненормированного рабочего дня может быть применено к ответственным политическим, профессиональным и советским работникам, труд которых не ограничен обычными нормами рабочего времени (об этом говорит и Кодекс Законов о Труде).

Кроме того, в утвержденном Наркомтрудом 29 декабря 1922 г. положении о рабочем времени медработников перечислен ряд категорий (сельские участковые работники, судебные врачи и т. п.), рабочее время коих не ограничивается точно количественно, но для которых устанавливается, на основании ряда специальных принципов, не время, а лишь норма работы.

Наконец, укажу на утвержденное Наркомтрудом 24 июля 1925 года положение о рабочем времени в учреждениях и предприятиях Наркомпочтеля (работников связи). Здесь, аналогично разбивке работников транспорта, мы имеем 5 групп: работники с 8, 7, и 6-часовым рабочим днем, с 4-сменным суточным дежурством и с ненормированным рабочим днем. К группе с ненормированным рабочим днем отнесены лица административно-технического персонала и, кроме того, те работники, нормальный рабочий день которых не может быть заполнен фактической работой. Кроме того, в целях установления наибольшей загрузки и возможности максимального использования рабочего дня, для ряда профессий установлена возможность установления перерывов, продолжительностью более 8 часов, а также и уплотнение работы сверх обязанностей, определяемых тарифной характеристикой.

Теперь перехожу к вопросу о нормальном недельном отдыхе. Как известно, после работы всегда появляется некоторое утомление, которое, однако, не исчезает целиком после ежедневного сна. Это обнаруживается накоплением к концу недели усиленных патологических явлений, что мы

называем остаточным утомлением. Это легко обнаруживается при анализе числа вызываемых работой фабричных несчастных случаев по отношению к дням недели. Давно уже замечено было, что оно постепенно увеличивается к концу недели. Так, по данным германской статистики, в воскресенье несчастных случаев из каждой тысячи бывает 25, в понедельник 169, вторник и среду по 157, в четверг 160, в пятницу 162 и в субботу 168. Повышение несчастных случаев в понедельник об'яснялось прежде только тем, что понедельник обычно является «днем похмелья» после воскресного злоупотребления спиртными напитками, нарушающими нормальное функционирование нервной системы. Теперь же это об'ясняется преимущественно следующим образом: во время исполнения какой-либо работы, помимо утомления, получается еще некоторое приспособление к ней нашего организма, своего рода «навык», или, как некоторые выражаются, «установка». Во время праздничного отдыха этот навык исчезает, и приходится вновь как бы настраивать наш организм на определиный тон той или иной работы. Затем этот навык часто растет еще до среды, после чего берет верх утомление, и число несчастных случаев и увечий вновь нарастает. Это именно и представляет доказательство того, что человек не успевает отдохнуть за ночь, определенное «остаточное утомление» накопляется и передается все дальше и дальше. Кроме того, рост утомления в течение недели выявляется еще также и обычно неодинаковой производительностью труда в разные дни. Как правило, кривая производительности имеет обратное направление: сначала пару дней повышается, а затем неуклонно падает. Так, например, в отчетах упомянутой уже несколько раз английской комиссии по изучению здоровья рабочих военной промышленности мы находим следующие интересные данные о колебании производительности при нагрузке доменных печей в одном крупном предприятии.

Если взять среднюю недельную производительность за 100, то производительность по отдельным дням недели выразится следующими цифрами:

Таблица 73.

Производительность труда по отношению к средней.

Понедельник	96
Вторник	100
Среда	105
Четверг	103
Пятница	101
Суббота	101
Воскресенье	94

По более старым немецким данным Вебера, если взять за 100 наибольшую производительность, то получится следующая табличка:

Таблица 74.

Производительность труда по отношению к максимальной.

Понедельник	93,61
Вторник	96,45
Среда	100
Четверг	96,79
Пятница	98,64
Суббота	99,54

В обоих случаях видим, как сначала в течение недели производительность растет (до среды) под влиянием навыка, а затем под влиянием утомления понижается. Некоторое повышение в субботу об'ясняется, должно быть, специальным возбуждением в предчувствии праздничного отдыха. Весьма характерно крутое понижение продуктивности труда в воскресенье в первой табличке.

Данные о влиянии праздничного отдыха на производительность труда мы находим также и в цитированных уже выше работах русских статистиков Струмилина и Зайцева.

Струмилин приводит следующий факт из практики применения праздничных сверхурочных работ на Путиловском заводе за время с 1 января 1919 г. по апрель 1920 г. В среднем, за все эти 16 месяцев на каждого рабочего пришлось бы по 93 дня праздничного отдыха, или по 5,8 дней на месяц. Но из них 21 день, или 23%, было занято праздничными сверхурочными работами, что сократило праздничный отдых в среднем на 1,3 дня—до 4,5 дней в месяц. По отдельным месяцам, однако, эта норма довольно резко колеблется от 2,6 до 7,1 дней. Сопоставив месяцы с наибольшим скоплением праздников с остальными, он дает следующую таблицу:

Таблица 75.

Праздничный отдых и невыходы на работу.

Группы месяцев.	Среднее месячн. число дней.			
	Отдыха.	Болезни.	Прогула.	Итого болезни и прогула.
С избытком праздников (8 месяцев)	5.8	2.4	3,2	5.6
С недостатком праздников (8 месяцев)	3.2	2.9	4.0	6,9

Заключение его гласит: «Недостаток праздничного отдыха сопровождается весьма заметным увеличением—на 1,3 дня в месяц, или на 23%—заболеваемости и прогулов. Таким образом, фактически сокращение числа праздников

ниже известного предела не дает никакого выигрыша в рабочем времени. А если еще учесть более низкую производительность праздничных работ и затраты, вызываемые повышенной заболеваемостью рабочих, то крайняя нерациональность таких работ станет еще очевидней».

Зайцев же приводит следующую табличку:

Таблица 76.

Праздничный отдых и производительность труда.

Средняя для предприятия величина праздничного отдыха (число дней в месяце).	Производительность труда.							
	В %% выработки.				В %% произв. при менее 3,5 праздников в месяц в предприятиях.			
	До 99 рабоч. и служащ.	100—499 раб. и служащ.	500 и более раб. и служ.	Во всех предприятиях.	До 99 рабоч. и служащ.	100—499 рабоч. и служ.	500 и более рабоч. и служ.	Во всех предприятиях.
До 3,4	196,5	165,2	171,9	171,8	100,0	100,0	100,0	100,0
3,5—5,4	209,5	177,5	179,4	181,5	100,6	110,1	104,4	105,5
5,5 и более	207,0	173,1	210,4	200,4	105,3	100,4	122,4	116,6
Всего . .	206,5	180,2	181,4	182,8	105,1	109,1	105,5	106,4

Из таблички видно, что в крупных предприятиях имеется полное соответствие между числом праздников и производительностью, а в мелких и средних максимум производительности получается при среднем числе праздников, а затем хотя она и падает, но весьма незначительно и остается все же гораздо более высокой, чем при максимуме праздников.

Из всего сказанного вполне понятным становится одно из основных требований гигиены и охраны труда, касающееся необходимости предоставления каждому трудящемуся еженедельно одного дня для отдыха достаточной продолжительности.

Потребность в этом еженедельном отдыхе инстинктивно, без всяких научных доказательств и специальных предписаний гигиены, всегда чувствовали трудовые массы, и на этой почве возникли и легендарное сказание о сотворении мира в шесть дней, при чем «в день седьмой почил господь от трудов своих», и устанавливаемые всеми религиями праздничные дни с запрещением в эти дни работать.

И каждый рабочий должен стремиться использовать свой праздник действительно как полный отдых, чтобы из

организма окончательно исчезли все следы физического утомления, и в достаточной мере накопились новые силы для дальнейшей работы в течение недели. Поэтому всякая работа в день отдыха должна быть доведена до минимума. В частности, занятия физкультурой, вообще чрезвычайно целесообразные, укрепляющие тело и дух, не должны по праздникам превосходить довольно невысокого максимума и ни в коем случае не должны доводить организм до ясно ощущаемой усталости. И уже во всяком случае не должно допускаться использование праздника для принятия спиртных напитков, очень сильно отражающихся на работоспособности; точно также даже с чисто гигиенической точки зрения, не говоря уже обо всем прочем, весьма нежелательным является и посещение храмов, с их давкой, сутолокой и испорченным воздухом.

Рабочий класс всегда требовал, помимо установления 8-часового рабочего дня, еще одного свободного вполне от работ дня отдыха еженедельно. Конечно, это вызывалось не стремлением к праздничному отдыху, обусловленным какими-нибудь религиозными предрассудками, а только стремлением к естественному отдыху, которого требует гигиена труда.

Уже Кодекс Законов о Труде 1919 г. впервые установил для всех трудящихся такой еженедельный отдых, продолжительностью в 42 часа. Это же было сохранено и в Кодексе 1922 г. Такое количество часов отдыха может, однако, получиться только в том случае, если сократить на 2 часа работу либо накануне дня отдыха, либо утром после него. Естественно, что предпочтительнее сокращать рабочее время накануне отдыха. Такое укорочение предпраздничного рабочего дня имеет очень большое значение также для быта рабочего, ибо эти лишние свободные часы обыкновенно употребляются на уборку помещения, покупку необходимых предметов, мытье в бане и т. п. Но надо иметь в виду, что это сокращение имеет место только для тех лиц, рабочий день которых превышает 6 часов, т.-е. для всех лиц, занимающихся физическим трудом, для лиц же конторского и умственного труда такое раннее предпраздничное окончание работы не должно иметь места, ибо и без того их воскресный отдых равен 42 часам. Иногда могут встретиться и такого рода недоразумения: например, на телеграфе работают 7 часов, и вот нас запрашивали, как там должно кончать работу накануне праздника? Мы разрешали этот вопрос в таком смысле, что, по точному смыслу закона, труд не сокращается только тем, кто работает 6 часов и меньше, все же остальные имеют право на сокращение рабочего времени в предпраздничный день для получения 42-часового непрерывного отдыха. В данном случае субботняя работа должна кончаться на 1 час раньше. Подобное положение окончательно зафиксировано было § 127 «Общего положения о тарифе», которое

прямо говорит, что накануне дней отдыха рабочий день устанавливается длиною в 6 часов, и затем перешло и в новый Кодекс 1922 года.

Согласно Кодекса, дни еженедельного отдыха устанавливаются местными отделами труда по соглашению с советами профессиональных союзов и могут назначаться как на воскресные дни, так и на любой другой день недели, в зависимости от национально-религиозного состава рабочих и служащих данной местности. Вместе с тем Кодекс предусматривает, что тем из трудящихся в предприятиях, учреждениях и хозяйствах, которые по условиям работы не могут воспользоваться общеустановленным еженедельным днем отдыха, отдых должен быть предоставлен в другие, удобные для них, выходные дни. Те же правила распространяются и на лиц, работающих в предприятиях, деятельность которых по характеру своему является беспрерывной. В этих последних, взамен общеустановленного дня отдыха, определяются особые выходные дни для каждой группы трудящихся. Так, еще 3 сентября 1919 года было издано постановление НКТ об еженедельном понедельничном отдыхе и праздничных днях работников зрелищных предприятий, устанавливающее для них днем отдыха понедельник. Далее, постановлением НКТ от 27 ноября 1922 г. для работников народного питания и общежитий, в виду невозможности закрывать на воскресенье все столовые, рестораны, чайные и т. п., выходным днем установлен вторник. При этом, подобно тому, как это указывалось при рассмотрении вопроса о ночной работе в пекарнях, во избежание конкуренции настоящее постановление распространяется и на те заведения, в коих наемный труд вовсе не применяется.

Укажу еще на некоторые особо существенные моменты этого постановления. Накануне выходного дня вышеуказанные предприятия закрываются на 2 часа раньше обыкновенного. Для работников искусств, работающих в перечисленных выше предприятиях, устанавливается днем отдыха вместо понедельника—вторник. Все предприятия, открытые в продолжение всей недели беспрерывно,—должны предоставлять занятым у них рабочим и служащим один выходной день в неделю в порядке очереди с обычным сокращением рабочего дня накануне на 2 часа.

Столовые закрытого типа, обслуживающие исключительно работников тех предприятий, при которых они организованы, должны быть закрыты в те дни, когда учреждения или предприятия не работают.

Постановление НКТ и ВЦСПС от 6 марта 1923 г. установило, что работники буфетов, члены союза нар. питания, при цирках, театрах, кинематографах и др. увеселительных местах пользуются выходным днем в тот день, когда эти предприятия бывают закрыты.

Кроме еженедельных дней отдыха, Кодекс устанавливает еще двоякого рода особые выходные дни: праздники и местные дни отдыха. Праздничными считаются помимо тра-

диционного Нового года лишь дни революционных годовщин. Таким образом, Кодекс устанавливает следующие праздники:

а) 1 января—Новый год.
б) 22 января—день 9 января 1905 г.
в) 12 марта—день низвержения самодержавия.
г) 18 марта—день Парижской Коммуны.
д) 1 мая—день Интернационала.
е) 7 ноября—день Пролетарской Революции.

Помимо того, согласно Кодекса, Отделы Труда по соглашению с губернскими советами профессиональных союзов устанавливают, помимо указанных в статье III праздничных дней, особые дни отдыха, не свыше 10 в год, согласуя эти дни с местными условиями, составом населения, народными праздниками и т. п.

Постановлением ВЦИК и СНК РСФСР число местных дней отдыха (начиная с 1924 года) сокращено до 8.

Накануне дней отдыха и праздничных дней длительность рабочего дня не должна превышать шести часов, при чем эти дни оплачиваются как полный рабочий день; при сдельной оплате недоработанные часы подлежат дополнительной оплате по ставкам соответствующей категории.

Следует не забывать, что сокращение работы до 6 часов не обязательно накануне 8 дней отдыха, устанавливаемых на местах, а по Кодексу относится лишь к еженедельным дням отдыха и к праздникам.

Укажу еще, что, согласно раз'яснения Народного Комиссариата Труда СССР и Народного Комиссариата Рабоче-Крестьянской Инспекции СССР от 9 марта 1925 г., рабочий день служащих в кануны дней отдыха и праздничных дней должен заканчиваться в 16 час. [1]), при чем в эти дни перерывы для принятия пищи не устанавливаются. Так что и для них 42-часовой отдых не сокращается даже на полчаса, что произошло бы при обычном окончании работ совслужащимп при проведенном сейчас повсюду 6½-часовом пребывании на месте службы (включая ½ часа на принятие пищи.) Что касается оплаты работ в дни отдыха, то в тех случаях, когда работы неизбежны (жизненно-важные для государства или обслуживающие первейшие нужды для широких масс предприятия), то, как уже говорилось выше, если только взамен этого не был предоставлен другой день отдыха, оплата производится в двойном размере.

Вместе с тем, как правильно говорит в одной из своих статей заведующая Юрбюро НКТ тов. Данилова, «есть основание предполагать, что, по толкованию Народным Комиссариатом Труда этого примечания, предоставление

[1]) Летом, когда рабочий день в учреждениях начинается в 9 и кончается в 3½ ч., накануне дней отдыха он заканчивается в 3 часа.

отдыха взамен работы в праздничные дни или особые дни отдыха зависит от усмотрения администрации предприятия, п что для нее обязательна лишь двойная оплата за работу в эти дни. Но в таком случае надо признать, что и трудящийся, если администрация будет навязывать ему вместо денежной компенсации, установленной ст. 60 Кодекса, за праздничную работу отдых, имеет право отказаться от такового и требовать точного соблюдения ст. 60. В подтверждение этого можно привести, помимо толкования текста закона, и тот довод, что с точки зрения охраны труда и здоровья трудящихся обязателен только еженедельный отдых, работа же в праздничные дни и особые дни отдыха воспрещается с целью предоставления трудящимся возможности принять участие в празднествах; поскольку же трудящийся в эти дни занят работой, эта цель отпадает, так как в тот день, который ему предоставят взамен отработанного праздника, он все равно лишен будет возможности «празднования» и потому имеет право не соглашаться на замену полагающейся ему по закону денежной компенсации ненужным ему свободным днем».

Помимо того, не следует забывать, что сокращенный рабочий день накануне дней еженедельного отдыха и праздничных должен оплачиваться полностью.

На местах иногда ставится вопрос об освобождении от работы работников того или иного национального меньшинства данной местности в дни ее крупных религиозных праздников. И хотя советская власть отнюдь не склонна к поощрению религиозных предрассудков, но она отнюдь не считает целесообразным бороться с ними путем ущемления сложившихся годами бытовых привычек трудящихся. Поэтому на местах обычно Исполкомы или Отделы Труда выносят постановление о праве соответствующих групп работников не являться на работу в эти дни; но само собою разумеется, поскольку те же лица пользуются и общими днями отдыха, установленными для всех трудящихся данной области, они обязаны эти дин затем отработать натурой, или же за них удерживается соответствующая зарплата. Следует еще указать, что на местах иногда наблюдались нездоровые уклоны устанавливать местные дни отдыха без всякого учета действительных бытовых условий населения, что вызывало справедливые одергивания со стороны Наркомтруда.

Так, например, НКТ Автономной Башкирской ССР, совместно с Башпрофсоветом, установил дни еженедельного отдыха и местные дни отдыха совершенно на других основаниях. Еженедельный день отдыха перенесен на среду в ознаменование дня Октябрьской революции: в списке особых дней отдыха значатся такие дни, как «день урожая», «Международный День Работницы», «Дни Весны»—продолжение праздника Интернационала, «День Пионеров» и т. п. В дан-

пом случае совершенно не учтены были ни национально-религиозный состав рабочих и служащих, ни местные условия, ни народные праздники.

В виду этого НКТ РСФСР своим постановлением от 18 февраля 1925 года: 1. Постановление НКТ Автономной Башкирской ССР от 27 сентября 1924 г. по указанному выше вопросу—о т м е н и л. 2. Предложил НКТ Автономной Башкирской ССР установить дни отдыха, строго согласовав их с местными условиями, составом населения и народными праздниками, а день еженедельного отдыха назначить на пятницу, либо на воскресенье, в зависимости от большинства состава населения мусульманского или христианского вероисповедания.

На транспорте дни отдыха не могут быть различными в пределах одной дороги, если она проходит через районы с различным национальным составом населения. Это обстоятельство вызвало издание специального постановления НКТ СССР от 26 сентября 1924 года, согласно которому дни еженедельного отдыха для железных дорог устанавливаются старшим дорожным инспектором труда путей сообщения по соглашению с дорожным комитетом профессионального союза работников железнодорожного транспорта и уполномоченным Народного Комиссариата Путей Сообщения по данной дороге (Уполнаркомпуть). При этом устанавливаемые на железных дорогах дни отдыха должны быть, по возможности, согласованы с днями отдыха, установленными в прилегающих к дорогам районах и должны быть, по возможности, единообразными на всем протяжении той или иной железной дороги и в узловых ее пунктах.

Оказывается, однако, что и этого недельного отдыха и случайных дополнительных праздников еще недостаточно, что за это время физические силы как будто бы и восстанавливаются, но наши нервные запасы, запасы затраченной нервной энергии не восстанавливаются вполне. Часто человек, проработавши беспрерывно долгое время, как будто бы до этого совершенно здоровый и сильный, вдруг становится раздражительным, начинает ссориться со всеми, сам себя не узнает, впадает в апатию, теряет охоту к труду, так что про него начинают говорить: «он стал работать, как из-под палки». Все это—проявления определенного умственного и нервного переутомления. И вот в настоящее время считается общеустановленным, что необходим, помимо регулярного еженедельного, еще некоторый дополнительный отдых, более продолжительный. До послевоенного периода в буржуазных странах лишь более привилегированные элементы всегда добивались себе этого преимущества: всякого рода врачи, адвокаты, агрономы, инженеры, высшие чиновники и прочие часто пользовались такими месячными отпусками, нередко даже высшие служащие в фабричных конторах тоже имели возможность получать такие отпуска, но что касается лиц «черной кости», рабочих и других более мелких сошек, то возможность отдохнуть им никогда не давалась.

После войны ряд стран стал вводить у себя законы об ежегодных отпусках. Прежде чем изложить наше советское законодательство по этому вопросу, я приведу предварительно, для более правильной оценки его, некоторые данные о зарубежных буржуазных странах, собранные научно-консультативным бюро Наркомтруда (опубликованы тов. Жемчужниковой).

Всего имеется только три общих закона, касающихся всех трудящихся по найму (за специально устанавливаемыми исключениями), а именно: 1) Польский закон об ежегодных отпусках от 16 мая 1922 года; 2) Литовский закон о рабочем времени от 24 марта 1922 года и 3) Финляндский закон от 1 июня 1922 г. о трудовом договоре. Кроме того, Австрийский закон об отпусках от 30 июля 1919 года касается только рабочих. Уже самый перечень стран весьма характерен—все это мелкие государственные образования, вызванные к жизни лишь последней империалистической войной (Австрия сейчас является ничтожной частью бывшей Австро-Венгрии, из которой кроме нее выделились Чехословакия, Юго-Славия, Венгрия).

Далее имеются отдельные законы для отдельных категорий работающих: для частных служащих в Австрии, Италии, Люксембурге; в Чехословакии для горнорабочих; в Дании и в Австрии для прислуги; в Испании для моряков; Таким образом, пестрота получается удивительная. Приведу также некоторые наиболее существенные детали некоторых из этих законов.

В Австрии под действие закона об отпусках не подходят работники сельского и лесного хозяйства, лица свободных профессий, поденные рабочие, домашняя и домовая прислуга и некоторые другие менее значительные категории трудящихся. Литовский закон от 24 марта 1922 года не распространяется на сельско-хозяйственных рабочих, моряков, домашнюю прислугу, персонал больничных и судебных учреждений и тюрем, педагогический персонал, лиц, занимающих ответственные посты, требующие доверия и, наконец, служащих на железных дорогах. Польский закон 16 мая 1922 года не распространяется на лиц, занятых на сезонных работах, продолжительность коих не превышает 10 месяцев в году, на ремесленные предприятия, имеющие не более 4 рабочих, на рабочих, занятых в сельском и лесном хозяйстве, в садоводстве и рыболовстве.

Что касается права на отпуск, то оно во всех странах зависит от срока предыдущей работы (к тому же всегда обязательно у одного хозяина или в одном учреждении).

Общие законы устанавливают следующие минимальные сроки службы, дающие право на отпуск:

Таблица 77.

Продолжительность отпусков на Западе.

Австрия	1 год
Финляндия	6 мес.
Литва	6 мес.
Польша: физ. труд . . .	1 год
Польша: умств. труд . . .	6 мес.

Специальные законы устанавливают следующие правила:

Таблица 78.

Стаж, дающий право на отпуск.

Страна.	Профессия.	Минимальный стаж.
Австрия	домашняя прислуга	1 год
„	частные служащие	6 мес.
„	сельско-хоз. рабоч.	1 год
„	артисты	6 мес.
„	швейцары	1 год
Дания	домашняя прислуга	6 мес.
Испания	моряки	1 год
Финляндия	торговые служащие	6 мес.
Люксембург	частные служащие	3 года
Чехословакия	горнорабочие	1 год

Таким образом, право на отпуск возникает повсюду после проработки от 6 месяцев до 3 лет. Какова же продолжительность предоставленного отпуска? Она рисуется следующей таблицей:

Таблица 79.

Продолжительность отпуска в связи с проработанным временем.

Страна.	Категории трудящихся.	Срок службы.	Продолжительность отпуска.
	А. Общие законы.		
Австрия	все рабочие	1 год	1 нед.
Финляндия	подростки до 16 лет	1 год	2 „
„	все рабочие	6 мес.	4 раб. дня
„	„ „	1 год	7 раб. дней
Литва	„ „	6 мес.	2 нед.
Польша	„ „	1 год	8 дней
„	„ „	3 года	15 „
„	подростки (до 18 лет)	1 год	14 „
„	работн. умствен. труда	6 мес.	2 нед.
„	работн. умствен. труда	1 год	1 мес.

Страны.	Категории трудящихся.	Срок службы.	Продолж. отпуска.
	Б. Специальные законы.		
Австрия	частные служащие	6 мес.	15 дней
„	„ „	5 лет	3 нед.
„	„ „	10 лет	4 „
„	„ „	25 лет	5 „
„	артисты сцены	1 год	4 „
„	„ „	2 года	4 „ и 2 д.
„	„ „	5 лет	4 „ и 4 д.
„	домашняя прислуга	1 год	1 „
„	„ „	2 года	2 „
„	„ „	5 лет	3 „
„	высш. кат. домашн. служащ.	1 год	2 „
„	„ „ „ „	2 года	4 „
„	швейцары	1 год	1 „
„	„	5 лет	2 „
„	с.-хоз. раб. в Нижн. Австрии	1 год	8 „
„	с.-хоз. раб. в Верхн. Австрии	1 год	1 „
	с.-хоз. раб. в Верхн. Австрии	4 года	2 „
„	с.-хоз. раб. в Верхн. Австрии	7 лет	3 „
Дания	домашняя прислуга	6 мес.	3 раб. дня
„	„ „	1 год	6 раб. дней
Испания	моряки	12 мес.	1 мес.
Финляндия	торговые служащие	6 мес.	1 нед.
„	„ „	1 год	2 „
„	„ „	5 лет	3 „
Италия	частные служащие	до 5 лет	10 дней
„	„ „	от 5 до 20 л	20 „
„	„ „	свыше 20 л.	1 мес.
Люксембург	частные служащие	3 года	10 дней
„	„ „	5 лет	20 „
Чехословакия	горнорабочие	1 год	5 „
„	„	5 лет	7 „
„	„	10 лет	10 „
„	„	15 лет	12 „

Итак мы видим, что если работники умственного труда и высшие служащие пользуются довольно благоприятными условиями, получая отпуск продолжительностью в месяц и более (в Польше, Австрии, Италии), то совсем не такова картина по отношению к рабочим. Чтобы получить двухнедельный отпуск, надо в Польше прослужить 3 года, в Чехословакии (горнорабочие)—15 лет и только в Литве 6 месяцев, а в других странах рабочие его и вовсе добиться не могут. По отношению к некоторым группам работников эти законы, предоставляющие отпуск в 1, 2 и 3 дня, иногда только после

нескольких лет работы, следует признать просто издевательскими.

Весьма характерно также, что в большинстве законов предусматривается потеря права на отпуск в случае увольнения трудящихся по их вине, или вообще по причинам, дающим предпринимателю право на расторжение договора без предупреждения. Эти случаи, как известно, толкуются в иностранном законодательстве весьма широко. По австрийскому закону, например, работник теряет право на отпуск, если его увольняют «по серьезным основаниям». Аналогичным образом разрешается этот вопрос и по польскому закону. Потеря права на отпуск при увольнении по собственному желанию работника предусматривают законы австрийский, польский и литовский.

Весьма значительное количество рабочих получают отпуска не на основе законов, а в порядке коллективных договоров. Так, в Германии, например, в 1923 г. отпуска были предусмотрены в колдоговорах, охвативших свыше 13 миллионов трудящихся, что составляет 92,7% всех подпавших под действие договоров рабочих и служащих, но и в договорах срок отпуска обычно устанавливается довольно кратковременный, колеблясь для рабочих в пределах от 3 до 6 дней в год и в редких случаях достигая 12 дней.

Перехожу теперь к соответствующему законодательству в СССР.

Согласно ст. 114 Кодекса Законов о Труде 1922 года [1]), всем лицам, работающим по найму, проработавшим непрерывно не менее 5½ месяцев, предоставляется один раз в году очередной отпуск, продолжительностью не менее двух недель.

Вскоре, ввиду возникновения на местах ряда вопросов и недоразумений и в целях кодификации всех изданных до того отдельных постановлений, Наркомтруд издал специальные правила об очередных и дополнительных отпусках (от 14 августа 1923 года), которыми в основном и приходится сейчас руководствоваться на практике.

Прежде всего следует твердо уяснить, что отпуска могут даваться только один раз в календарном году, и поэтому срок в 5½ месяцев имеет значение лишь для получения отпуска в первый раз после поступления на работу. Если, примерно, рабочий поступил на предприятие 1 января, то он получает права на отпуск уже 15 июня; получив тотчас же отпуск и вернувшись 1 июля, он через 5½ месяцев, то-есть 15 декабря того же года, вновь отпуска получить не может, ибо в данном календарном году отпуск им уже был использован. Если затем он получит отпуск в январе следующего года, то исчерпывает свои права до конца этого года. Вообще

[1]) Первый декрет об отпусках был проведен еще летом 1918 г.

при этой системе часть трудящихся использовывает отпуск как бы авансом, если считать, что отпуск дается за 11½ месяцев работы, а другая часть, наоборот, использовывает отпуск за более продолжительный период предыдущей работы. Но эта кажущаяся несправедливость не имеет существенного значения, ибо 1) она обычно касается ничтожного числа работающих и 2) она компенсируется, если брать в расчет всех работающих, теми трудящимися, которые использовывают отпуск авансом.

В годы военного коммунизма продолжительность работы, дающей право на отпуск, засчитывалась при отсутствии перерывов независимо от того, где работал данный трудящийся (как в государственных предприятиях и учреждениях, так и у частных лиц). При оставлении работы и немедленном переходе на другую время работы в обоих местах суммировалось для учета права на отпуск. Само собою разумеется, что при НЭП'е с отменой трудповинности и переходом всех госпредприятий на хозрасчет, так дольше продолжаться не могло, и поэтому сейчас право на отпуск дает только время работы у одного нанимателя. Однако, согласно правилам от 14 августа 1923 года, непрерывность работы в смысле ст. 114 Кодекса Законов о Труде не нарушается в течение 5½-месячного периода в случаях перемещения или перевода с одного места на другое в порядке ст. 37 Кодекса Законов о Труде, то-есть в пределах предприятия или учреждения одного работодателя. Точно также непрерывность не нарушается в тех случаях, когда трудящийся фактически не исполнял работы в предприятии или учреждении, но за ним по закону сохранялось его место (отпуск по болезни, арест, исполнение гражданских обязанностей и проч.).

В тех же правилах говорится, что течение дающей право на отпуск 5½-месячной непрерывной работы начинается:

а) с момента фактического поступления на работу во всех тех случаях, когда лицо определяется на работу впервые;

б) с момента возвращения на работу после перерыва, вызванного использованием очередного отпуска;

в) с наступлением нового календарного года для неиспользовавших своего права на отпуск в предыдущем календарном году и притом независимо от того, были ли они компенсированы за неиспользованное право на очередной отпуск.

Поэтому, хотя отпуск дается по одному разу в каждом календарном году, но между ними не может быть промежутка времени менее 5½ месяцев (например, лицо, вернувшееся из отпуска 15 ноября, не может получить такового вторично раньше 1 мая следующего года). Точно также трудящийся, не использовавший отпуска в предыдущем году, не может получить такового раньше 15 июня следующего года. По-

следнее вряд ли представляется правильным. Действительно, если один рабочий А был в отпуску с 1-го по 15-е марта 1924 года, то он может получить вновь отпуск уже 1 января 1925 года (новый календарный год и промежуток более 5½ месяцев), а между тем рабочий Б, не получивший отпуска в 1924 году по какой-либо уважительной, от него независящей, причине, получает право на него лишь 15 июня 1925 г. И есть все основания сомневаться, чтобы пункт «в», указанного выше правила соблюдался на местах во всех случаях особо строго. Включение же его в «Правила» об'ясняется выдвинутыми хозорганами соображениями удобства всякого рода расчетов.

Согласно Кодекса, если очередной отпуск не был использован в этом году не по вине трудящегося, и трудящийся не получил за него компенсации, то в следующем году он должен быть продлен на неиспользованный срок. Соединение отпусков более, чем за два года, не допускается.

«Правила» дополняют это постановление указанием на возможность суммирования частично неиспользованных отпусков, так что, если находящийся в отпуску по использовании первой недели был по срочному делу вызван администрацией на место работы, ему полагается при предоставлении отпуска в следующем году увеличение на эту неиспользованную неделю.

Кодекс устанавливает, что время, порядок и очередь пользования отпусками должны быть устанавливаемы расценочно-конфликтной комиссией, а при отсутствии таковой, по соглашению между администрацией предприятия, учреждения или хозяйства и представителями рабочих. В случае же возникновения разногласий по этим вопросам, они разрешаются в конфликтном порядке.

Этот пункт имеет особо важное значение, ибо хотя, конечно, всего более приятно использовать свой отпуск в летнее время, но не всегда оказывается возможным для предприятия или учреждения, если только они не закрываются вовсе на отпускной период, отпустить всех работающих только в летние месяцы. Поэтому-то и «Правила» специально подчеркивают, что отпуска предоставляются «в течение всего текущего года, а не только летнего периода», за исключением, однако, подростков, отпуска которым должны, по возможности, предоставляться администрацией в летнее время (с 1 мая по 1 октября), что не лишает подростков права использовать отпуск и в другое время года.

Далее в правилах имеется чрезвычайно важный пункт, согласно которому разрешается разделение срока очередного или суммированного отпуска на части по взаимному соглашению администрации и трудящегося. Уходящие в отпуск сохраняют содержание за время как очередного, так и дополнительного отпуска. Предприятие обязано выплачи-

вать содержание авансом при получении отпуска в размере, соответствующем размеру фактического заработка за последний платежный срок, при чем в случае повышения тарифа при возвращении из отпуска выдается разница между полученным авансом и тем заработком, который он должен был получить по новой ставке.

Увольнение рабочих и служащих, находящихся в очередных и дополнительных отпусках, не допускается за исключением случаев полной или частичной ликвидации учреждения, предприятия или хозяйства, а также случаев, предусмотренных п. «б» ст. 47 и ст. 80 Кодекса Законов о Труде (приостановка работ на срок более месяца и призыв в Красную армию). Кодекс устанавливает двухнедельную норму ежегодного отпуска, в качестве минимальной, и фактически она часто повышается в порядке коллективных договоров, в последнее время, правда, все реже и реже, что видно из следующей таблички:

Таблица № .

Число работников в колдоговорах, предусматривавших месячный отпуск.

Дата учета:	Всего в %% к числу охват. догов. по групп.	В том числе.			
		По промышленности.	По транспорту и связи.	По учреждениям.	По сельск. хозяйству.
1923 год.					
1 января	39,1	22,2	11,1	93,2	78.9
1 апреля	36,0	20.3	10,1	93,2	81,5
1 июля	35,5	15,4	10,3	92,6	100,0
1 октября	30,1	19,2	0,4	92,6	75,0
1924 год.					
1 января	24,9	9,4	0,3	72 8	0,0
1 апреля	23,5	0,3	0,0	75,6	1,5
1 июля	21,9	0,2	0,0	73 3	1,7
1 октября	14,1	0,4	0,0	44 0	16,7
1925 год.					
1 января	13,4	0,4	0,0	42,0	—
1 апреля	12,6	0,5	0,1	40,0	—

Далее наше законодательство с самого начала установило принцип дополнительных отпусков по «вредности», иногда противопоставляемых «очередным» двухнедельным отпускам, которые правильнее было бы называть «основными», ибо дополнительные отпуска точно также являются очередными, поскольку они даются каждому имеющему на них право регулярно.

Очередные же отпуска в целом (т.-е. основные и дополнительные) следует противопоставить отпускам по болезни, которые предоставляются постановлением врачебно-контрольных комиссий, не лишают права на очередной отпуск и, конечно, в его счет не засчитываются. Смысл этого мероприятия нам совершенно ясен: если отпуск служит для восстановления сил, уничтожения особых последствий профессиональных вредностей, то ясно, что во вредных производствах, где сил затрачивается больше, где организм терпит особо много ущерба от вредных условий труда, такой отпуск должен быть более продолжительным. Наркомтрудом еще летом 1918 года опубликован был целый список особо вредных производств и профессий, дающих право на получение дополнительного двухнедельного отпуска. Этим предполагалось хотя бы до некоторой степени компенсировать рабочих, подвергающихся систематическому влиянию вредностей того или иного производства. Само собою разумеется, мы не можем восстановить отпуском все, что потерял организм рабочего от того, что он работал ночью или в плохом помещении; это можно устранить только введением соответствующих мер улучшения обстановки труда. Удлиненный же отпуск должен быть неотъемлемой частью охраны труда во всех тех отраслях труда и в отдельных профессиях, где вредность не может быть уничтожена одной только правильной организацией работ или улучшением санитарно-гигиенического состояния предприятия.

Детальный список профессий, дающих право на дополнительный отпуск, тщательно пересмотренный с хозорганами и профсоюзами, был переиздан Наркомтрудом СССР 28 июня 1923 года. Не имея возможности излагать его содержание более или менее подробно, укажу здесь только те основания, которые легли в основу его. Дополнительный отпуск предоставляется:

1) Для профессий, постоянно соприкасающихся по роду работы с ядами, при условиях, могущих причинить хроническое острое отравление или иное функциональное расстройство организма.

2) Для профессий, работа коих связана с беспрерывным повышенным нервным напряжением, а также зрения и слуха.

3) Для работ в сжатом и разреженном воздухе.

4) Для отдельных категорий рабочих, работающих под землей.

5) Для работ, кои производятся при высокой температуре в 30° С без повышенной влажности и в 25° С с повышенной влажностью, когда рабочие проводят в указанной температуре больше половины рабочего дня.

6) Для работ в закрытых помещениях, которые сопровождаются постоянным выделением большого количества вредно-действующей пыли, не удаляемой соответствующими приспособлениями.

7) Для работ в холодильниках, связанных с постоянным пребыванием при температуре ниже 0°.

8) Для работ, связанных с частым промоканием закрытых частей тела.

9) Для работ, в коих имеется сочетание нескольких элементов вредностей из вышеуказанных, а также сочетание этих вредностей с особо тяжелым физически напряжением, хотя каждые из этих вредностей в отдельности не настолько значительны, чтобы давать право на дополнительные отпуска.

Разрешение всех недоразумений на местах предоставляется местным инспекторам труда, при участии фабрично-заводских комиссий по охране труда. Вообще надо строго следить за тем, чтобы дополнительные отпуска получали только лица, непосредственно связанные с вредными моментами в производстве, а не конторский персонал и вспомогательные рабочие в этих предприятиях, или работающие в отделениях, где никаких особых вредностей не имеется. Далее надо твердо помнить, что установление вредностей, дающих право на дополнительный отпуск, составляет исключительную прерогативу Наркомтруда СССР, а не отдельных инспекторов труда и даже не Наркомтрудов отдельных республик. Тут еще более, чем по вопросу о сокращении рабочего дня, необходимо стремиться к максимальному единообразию в устанавливаемых государством списках.

Необходимо отметить, что нередко приходится нам сталкиваться с стремлениями отдельных рабочих заменять свой отпуск как очередной, так и дополнительный, денежной компенсацией. С этим всем работникам по охране труда, необходимо всемерно бороться. Только сам отпуск может достигнуть своей основной цели—восстановления растраченных сил. И только в самых исключительных случаях, когда отпуск не использован не по вине рабочего, разрешается замена его денежной оплатой. Этой линии держался Центрохрантруд постоянно, даже в самые тяжелые годы военного коммунизма. Правила 1923 года говорят по этому поводу: предоставление взамен очередного отпуска компенсации допускается только с согласия РКК, а при отсутствии последней—по соглашению соответствующего органа профсоюза с администрацией. РКК или орган союза, по соглашению с администрацией, разрешают уплату компенсации, если предоставление отпуска данному лицу может отразиться неблагоприятно на нормальном ходе работы учреждения или предприятия, при чем воспрещается непредоставление отпуска и замен его компенсацией в течение 2 лет под ряд.

Вместе с тем как Кодекс, так и правила категорически запрещают непредоставление и замену деньгами дополнительных отпусков по вредности, как и отпусков несовершеннолетних, о которых речь будет итти несколько ниже.

Отпуска по болезни даются вне всякой очереди, без учета интересов производства и других рабочих и служащих, и ни в коем случае не поглощают очередных отпусков. Возможно только такое положение, когда лицо, пробывшее в отпуску вследствие относительно несерьезной болезни (малокровие, неврастения и т. д.) и успевшее уже вследствие этого хоть несколько отдохнуть и восстановить свои истраченные на работе силы, будет отнесено в значительно более позднюю очередь, чем остальные, отпуском еще вообще не пользовавшиеся. Нередко предприятие или учреждение на тех же основаниях может отказывать рабочему в слиянии и суммировании отпусков по болезни и очередного. В таких случаях жалобы рабочего следует оставлять без последствий, если эта мера вызывается интересами дела.

В 1920 году издано было постановление Наркомтруда о том, что подростки до 18 лет пользуются месячным, а не двухнедельным отпуском и что для подростков и для работающих в особо вредных условиях сохраняются отпуска даже в тех предприятиях, где они отменены были вследствие особых условий момента ВЦСПС и Наркомтрудом. В Кодексе Законов о Труде 1922 года также сохранен этот дополнительный двухнедельный отпуск для несовершеннолетних. Во избежание имевшихся иногда на местах недоразумений и неправильных истолкований, следует еще подчеркнуть, что работающие на вредных работах подростки получают не полуторамесячный отпуск «по совокупности», а только месячный.

Хотя редакция Кодекса и «Правил» позволяет делать другое толкование, но это противоречит здравому смыслу, ибо в данном случае сам факт несовершеннолетия как бы приравнивается к «вредности», поскольку он делает организм подростка гораздо менее устойчивым.

Суммировать же эту вредность с другими нет никаких оснований, подобно тому, как мы не даем 1½-месячного отпуска рабочему, работающему при высокой температуре и одновременном выделении значительных количеств пыли, хотя каждая из этих вредностей сама по себе дает право на две недели дополнительного отпуска. Кроме того, необходимо учесть, что на все основные вредные работы несовершеннолетние вообще не допускаются.

Наконец, следует указать, что рабочим и служащим, проработавшим во вредных производствах смешанного предприятия или учреждения не менее 5½ месяцев и переведенным окончательно на работу в нормальных условиях, а также работавшим во вредных производствах с перерывами, вызванными временными переводами на работу в нормальных условиях, дополнительный отпуск за вредность предоставляется в размере $^1/_{24}$ проработанного во вредных производствах времени (помимо очередных двух недель).

Кроме вредности работы иногда поводом к предоставлению дополнительного отпуска могут служить и особо неблагоприятные климатические условия. Так, постановлением НКТ от 12 июня 1923 года рабочие и служащие Мурманской губернии, прослужившие там от 5½ месяцев до 1 года, получают месячный, а свыше 1 года даже полуторамесячный отпуск. В 1925 году постановлением Совнаркома Туркменистана был предоставлен месячный отпуск всем рабочим и служащим по тем же основаниям.

До 1922 года рабочий и служащий, не использовавший отпуска натурой, получал право лишь на компенсацию к моменту увольнения полного отпуска, если увольняемый имел в это время право на таковой, натурой в другом учреждении, или же на зачет проработанного времени при исчислении права на отпуск по месту новой службы.

Впервые совершенно новый принцип был внесен в трудовое законодательство постановлением НКТ от 23 мая 1922 года о компенсации отпусков сезонным и временным рабочим и служащим. Согласно этому постановлению, рабочие и служащие, работающие на сезонных и временных работах и не имеющие возможности использовать свое право на очередной отпуск в силу частой перемены работодателя, должны получать взамен отпуска денежную компенсацию; рабочим и служащим, для коих установлен двухнедельный отпуск, компенсация выдается в размере 6% заработной платы, а для имеющих право на дополнительный двухнедельный отпуск в силу вредности профессий компенсация устанавливается в размере 12% заработной платы. Денежная компенсация должна была выдаваться работодателем при каждом случае выплаты заработка (поденно, помесячно, сдельно и т. д.).

В основу этого постановления была положена предпосылка о необходимости компенсировать право на отпуск деньгами и к тому же прямо пропорционально проработанному времени. Вместе с тем жизнь требовала настойчивого разрешения вопроса о том, как поступать при увольнении, ибо зачет времени по месту новой работы стал уже невозможным. Ответ на это дало постановление НКТ от 12 июня того же 1922 года, согласно которому при увольнении рабочих и служащих, имеющих к моменту расчета право на очередной отпуск и не использовавших таковой, одновременно с двухнедельным ликвидационным пособием выдается компенсация в размере заработка увольняемого соответственно сроку отпусков: очередного (двухнедельного по закону или увеличенного по коллективному договору) и дополнительного для вредных производств и подростков.

Подчеркиваю, что здесь, в противоположность указанному выше постановлению о временных и сезонных рабочих, речь идет вновь только о компенсации уже наступившего

права на отпуск. Однако, долго такое несоответствие двух линий по отношению к различным группам работающих продолжаться не могло. Профсоюзы требовали уравнения в правах обеих групп, и в результате решено было ввести, как общее правило, принцип пропорциональной компенсации при увольнении. Эту компенсацию обычно неправильно называют компенсацией за «неиспользованный отпуск», так как она относится к тем случаям, когда по существу права на отпуск еще не было, ибо по смыслу действующего законодательства последний дается за год работы (хотя бы в отдельных случаях и авансом).

Правила 14 августа 1923 года содержат в себе уже целую главу о компенсациях и разрешают этот вопрос следующим образом: в тех случаях, когда у увольняемых нет еще права на отпуска (очередной и дополнительный) в текущем календарном году, им выдается компенсация пропорционально проработанному времени, а именно: при 2-недельном отпуске—из расчета $^1/_{24}$ месячного заработка за каждый проработанный месяц, а при месячном—из расчета $^1/_{12}$ того же заработка. Проработавшие менее 2-х недель и уволенные права на компенсацию не имеют. При этом, если увольняемым рабочим и служащим в предыдущем календарном году был получен полный отпуск или компенсация, размер компенсации исчисляется пропорционально времени, проработанному с 1 января текущего года.

Это разрешение вопроса окончательно ликвидировало вопрос о зачете проработанного времени при переходе на другое место службы, но ни в коем случае не может считаться действительно ответившим на все недоуменные жизненные вопросы. Прежде всего оно ставит в невыгодное положение увольняемых, проработавших более 5½ месяцев после использования предыдущего отпуска, но менее 5½ месяцев в данном календарном, то-есть увольняемых ранее 15 июня. Действительно, лицо, проработавшее, скажем, 8 месяцев с момента использования отпуска в прошлом календарном году, если бы оно осталось на работе, могло бы получить полный двухнедельный отпуск в следующем году, если только прошло 5½ месяцев после использования отпуска и совершенно независимо от числа и месяца. В случае же, если оно увольняется, то оно может получить различную сумму, смотря по тому, когда оно уволено.

Согласно раз'яснениям Наркомтруда к рассматриваемым правилам (от 23 августа 1924 года), при увольнении рабочих и служащих, получивших полный отпуск или компенсацию в предыдущем году, полная компенсация выдается лишь в том случае, если они проработали полные 5½ месяцев в текущем календарном году. Это значит, что если в взятом для примера выше случае отпуск был использован с 15 сентября по 1 октября, то увольняемый имел право получить компен-

сацию в размере $^5/_{24}$ месячного заработка, а если бы он проработал еще 2 недели—то в размере ½ своей зарплаты. Этим создается явный стимул для нанимателя уволить данного рабочего во всяком случае ранее 15 июня. А это ведь относится ко всем работающим, получившим отпуск в прошлом году.

Привожу пример интересного расчета, приведенного в статье тов. Муркеса:

«Рабочий, которого отпуск кончился, например, 1-го сент., при увольнении 1/I никакой компенсации не получает, при увольнении 1/II получает $^1/_{24}$ мес. заработка (прим. к ст. 14), при увольнении 15/II—$^{12}/_{24}$ (ст. 13), при увольнении же 30/XII—те же $^{12}/_{24}$ мес. заработка. Иначе говоря, в данном случае первые 4 месяца работы не дают никакой компенсации, следующий 1 месяц дает 1-дневный заработок, следующие ½ мес.—11-дневный заработок, а последние 10½ месяцев—опять не дают рабочему никакой компенсации».

Далее, на один из серьезных недостатков указывает в другой статье тов. Каценеленбаум:

«Размер денежной компенсации при увольнении поставлен сейчас также в зависимость от того, использовал ли увольняемый в предыдущем году очередной отпуск или нет. И тут мы сталкиваемся со следующим противоречием: положение работника использовавшего в натуре прошлогодний отпуск, выгоднее положения того работника, который, не по своей вине, очередного отпуска в предыдущем календарном году не получил. Действительно, при использовании в натуре очередного отпуска, течение 5½-месячного срока, дающего право на следующий очередной отпуск, но уже в счет работы будущего календарного года, начинается с момента возвращения трудящегося на работу после перерыва, вызванного использованием отпуска (п. «б» ст. 3 Постановления НКТ СССР от 14/VIII—1923 г.). Если же по вине нанимателя отпуск в натуре не был предоставлен и вместо него была выплачена денежная компенсация, то течение указанного срока начинается только с 1 января (п. «в» той же статьи). Таким образом, в случае увольнения ранее 15 июня следующего года, работник, использовавший в прошлом году отпуск в натуре, может получить компенсацию за полный отпуск (если право на отпуск уже наступило), а работник, не получивший в прошлом году отпуска, будет иметь право только на пропорциональную денежную компенсацию за проработанное с 1 января время».

Сейчас, в связи с пересмотром Кодекса Законов о Труде, возник целый ряд проектов устранения этих неувязок: уничтожение принципа календарного года и замена его годом работы, замена 5½-месячного срока, дающего право на отпуск, 11½-месячным и, наконец, различные варианты исчисления пропорциональности. Мне лично казалось бы наиболее правильным подойти к этому вопросу следующим образом.

Календарный принцип исчисления, вносящий некоторые недоразумения только в период между поступлением на работу и первым отпуском, представляет столько удобств для расчета, что нет оснований его уничтожать. 11½-месячный промежуток фактической работы для возникновения права на отпуск мало удобен, так как при его введении, во-первых, большинство трудящихся, поступающих на работу во второй

половине года, стремясь приноровить свой первый отпуск к летнему времени, получало бы его только через год-полтора после начала работы, во-вторых, каждый раз отпуск падал бы на один и тот же месяц или же все оттягивался бы, и тем самым увеличился бы межотпускной период. Но при этом не следует считать и 5½ месяцев сроком, дающим право на отпуск. Право на отпуск должен давать год (точнее 11½ месяцев или 11—для вредных работ и подростков) работы, при чем за год работы отпуск может даваться и до его истечения, но не раньше 5½ месяцев с начала работы или возвращения из отпуска, так что 5½ месяцев есть лишь цифра минимального промежутка между двумя отпусками. Поэтому эта цифра в 5½ месяцев не должна служить основой для исчисления при увольнении.

Что же касается до пропорциональной компенсации, то мне кажется, что самая эта идея неправильна с точки зрения охраны труда и во всяком случае сугубо неправильна в том виде, как она применяется сейчас. Ведь ни в коем случае нельзя считать, что утомление накапливается прямо пропорционально времени работы и что можно по существу давать определенную часть отпуска за каждый день, чуть ли не за каждый час работы. Чем больше работает человек, тем интенсивнее накапливается утомление. Можно было бы, примерно, сказать (конечно, сами цифры здесь ни в коей мере не основаны на каких-либо фактах), что если, скажем, месяцы работы растут в прогрессии арифметически (то-есть увеличиваясь каждый раз на единицу), то утомление при непрерывной растет в геометрической (увеличиваясь каждый раз в два раза). Так что получается, примерно, следующая условная схема:

Таблица №1.

Упрощенная схематизация непрерывного прогрессир. утомления.

Месяцы . . .	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Утомление . .	1	2	4	8	16	32	64	128	256	512	1064	2128

Таким образом, каждый последующий месяц работы дает право на отдых несравненно больший, чем предыдущие. Но, конечно, можно считать, что вообще, согласно известному закону диалектики, количество переходит в качество, то-есть сначала все еще незначительное, хотя и увеличивающееся утомление, еще не дающее основания для отпуска, переходит затем в новое состояние резкого утомления, дающего уже такое право.

Поэтому с точки зрения чистой охраны труда совершенно неправильным является принцип пропорциональности в начале рабочего периода, а затем «стабилизации» компен-

сацни на одном уровне, а была бы оправдана лишь одна из следующих систем: или, по одному варианту, до определенного момента (6 или 9 месяцев) при увольнении компенсация вовсе ие дается (так как отпуск должен служить для действительного отдыха, а не для увеличения лишь денежных выдач рабочему), а затем дается полная компенсация, или же, по второму варианту, до определенного момента компенсация не дается, а затем дается в определенной, к тому же возрастающей, пропорции (примерно, до 6 месяцев компенсация не выдается, от 6 до 9 месяцев—половина, от 9 до 10½ месяцев—¾, от 10½ до 11½—полная компенсация).

Чтобы покончить с вопросом о рабочем времени, приведу некоторые данные не о нашем законодательстве в этой области, а о фактическом положении дела с рабочим временем в промышленности. Средний рабочий день менялся по годам следующим образом:

Таблица 82.

Рабочее время за 1913—1924 годы.

Годы.	Средний рабочий день рабочего.			
	Урочный (в часах).	Сверхурочная работа (в часах).	Общий.	
			Абсолютн. (в часах).	Относит. (в %% к 1913 г.).
1913	9,70	0,30	10.0	100
1914	9.53	0.20	9,7	97
1915	9,50	0.16	9,7	97
1916	9,71	0,18	9,9	99
1917	8.76	0,13	8,9	89
1918	8,13	0.37	8.5	85
1919	7,90	0,40	8,3	83
1920	7,80	0,80	8,6	86
1921	7,80	0,70	8,5	85
1922	7,61	0,29	7 9	79
1923	7,52	0 28	7,8	78
1924	7 61	0,19	7.8	78

Мы видим, таким образом, что рабочее время сейчас составляет только 76% довоенного и, включая сверхурочные, не достигает 8 часов, ибо приходится учитывать сокращенный рабочий день накануне дней отдыха и праздников, сокращенный рабочий день во вредных производствах и у несовершеннолетних. Число сверхурочных падает значительно в последние годы, давая сейчас величину раза в четыре меньшую, чем в 1920 году. Количество сверхурочных в 1924 году на целую треть меньше, чем в 1923 году.

Первые месяцы 1925 года дают еще более благоприятные цифры, а именно:

Рабочее время в 1 полугодии 1925 г. Таблица 83.

Месяцы.	Рабочее время.	В том числе сверхуроч.	% работ сверхуроч.	На 1 работающ. сверхурочных дополнительных часов в месяц.
Январь	7,6	0,18	16,9	23,5
Февраль	7,6	0,12	14,4	16,9
Март	7.6	0.18	16,8	23.4
1 квартал	7,6	0,16	16,0	21,3
2 квартал	7,6	0.15	16,4	19,0

Приведу еще интересные данные о рабочем времени в московских фаб.-заводских предприятиях в 1923 и 1924 г.г.

Таблица 84.

Группы производства.	Среднее за 1923 год.				Среднее за 1924 год.			
	В среднем на 1 раб. в мес.		% % сверхур. час. к урочным.	Средняя продолжительн. раб. дня (число урочн. часов).	В среднем на 1 раб. в мес. час.		% % сверхур. час. к урочным.	Средняя продолжительн. раб. дня (число урочн. час.).
	Урочн.	Сверхурочн.			Урочн.	Сверхурочн.		
По всем группам производства:								
Государствен. предпр. .	161.4	5.7	3.5	7.6	159.3	3.3	2.1	7.6
Частные предпр.	168.1	2.9	1.8	7.6	163.6	2.6	1.6	7.5
Итого. . .	161.7	5.5	3.4	7.6	159.7	3.2	2.0	7.6
В том числе:								
Металлообрабат. пром. .	164.7	6.4	3.9	7.6	166.0	6.9	4.2	7.6
Производ. всякого рода машин, инструмент. и аппаратов. . . .	161.5	2.7	1.7	7,7	164.0	1.2	0.7	7.7
Химическая промышл. .	168.4	6.5	3.9	7.7	159.9	2.6	1.6	7.7
Производство пищевых продуктов, напитков и наркотиков. . . .	161.9	4.7	2.9	7,3	157.5	2.9	1,8	7.3
Кожевенная и меховая промышленность. .	164,6	2,5	1.5	7.5	162.6	0.7	0.4	7.7
Производ. по обработке хлопка.	168.8	11.4	6.8	7.6	164,0	5.1	3,1	7.6
Производ. по обработке шерсти	162.1	3,9	2.4	7.6	164.2	1.1	0.8	7.6
Производ. по обработке шелка	162,8	1.1	0.7	7.7	164.5	0.5	0,3	7.7
Одежда и туалет . . .	161.3	1,5	0.9	7.7	146.6	0.3	0.2	7.7
В том числе обувное произв.	—	—	—	—	158,5	0,4	0.3	7.7
Полиграфич. производ. .	157,3	6,6	4.2	7,4	159.0	6.5	4.1	7,5
Производство и передача сил и водоснабж.	164,2	17,7	10,8	7,5	164,6	7,2	4.4	7.5

Следующая табличка касается использования очередных отпусков:

Таблица 85.

Годы.	Дней отпуска на 1 рабочего.
1920	5.8
1921	12.5
1922	10.3
1923 . . .	12.5
1924	12.7

Мы видим, таким образом, что число дней отпусков в общем и целом вполне соответствует норме, так что следует полагать, что почти все рабочие и служащие этот отпуск получают.

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие к третьему изданию 3
Предисловие ко второму изданию 4
Предисловие к первому изданию 5

Введение.

Условия труда и его эксплоатация в ходе экономического и исторического развития общества . . . . . 7— 24

Первобытный коммунизм.—Феодальная эпоха.—Эксплоатация труда крестьян.—Торговый капитал.—Ремесло.—Цеха.—Ремесленное ученичество. — Мануфактура. — Разделение труда. — Детский и женский труд.—Начало государственного регулирования труда.—Изобретение парового двигателя.—Первоначальное накопление.—Влияние машинного производства на условия труда.—Резервная армия безработных.—Кризисы.—Путь раскрепощения труда.

Глава I.

Понятие охраны труда и краткая история ее развития . 25— 69

Термин „Охрана Труда". — Данные санитарной статистики труда.—Смертность.—Средний возраст. — Туберкулез. — Инвалидность. — Материнство. — Дети рабочих. — Первые шаги охраны труда. — Английское законодательство. — Отношение буржуазии к охране труда.—Значение рабочего движения.—Неустойчивость завоеваний по охране труда при капитализме.—Международная охрана труда.—Оуэн.—Даниэль Легран.—Эмиль Фрей.—Берлинская Конференция 1891 г.—Международная ассоциация по рабочему законодательству.—Международная организация труда и Бюро труда при Лиге Наций.—Конгрессы Бюро Труда.—Конвенции, рекомендации и их проведение в жизнь.—Перспективы охраны труда в коммунистическом обществе.—Охрана труда при переходном строе (в СССР).

Глава II.

Охрана труда в дореволюционной России и в СССР . . 70—129

Первые законы, регламентирующие условия труда (при Петре I, Анне Леопольдовне, Екатерине II).—Закон 1845 года.—Связь законодательных актов со стачечным движением.—Правительственные комиссии.—Законы 1882, 1885, 1886 г.г.—Закон 1897 года.—Фабричная Инспекция.—Связь ее с полицией.—Проект закона Временного правительства об инспекции труда.—Охрана труда в СССР в разные периоды революции.—Охрана труда и хозорганы.—Охрана труда и производительность труда.

Глава III.

Инспекция труда на Западе . . . . . 130—148

Развитие инспекции труда в Англии.—Хронология создания инспекции труда в других странах.—Интенсивность деятельности инспекции.—Пределы ее ведения.—Организационные вопросы.—Участие рабочих в инспекции.—Права инспекции.—Женская инспекция труда.—Санитарная инспекция.

Глава IV.

Органы охраны труда в СССР . . . . . 149—198

Центрохрантруд.—Органы охраны труда в период военного коммунизма.—Переход органов охраны труда из НКТ в профсоюзы и обратно.—Современная структура органов охраны труда. Инспекция труда.—Порядок избрания.—Состав инспекции труда. Пределы надзора инспекции труда.—Три вида инспекции труда.—Наказ.—Внеучастковая инспекция труда.—Инспекция труда путей сообщения.—Сельско-хозяйственная инспекция труда.—Штаты инспекции.—Сменяемость инспекторов.—Участие в инспекции женщин.—Ассистенты инспекторов от РЛКСМ.—Органы охраны труда профсоюзов. Здравпячейки.

Глава V.

Деятельность инспекции труда . . . . . 199—256

Права инспекции.—Организация обследований.—Административные взыскания. Привлечение к судебной ответственности.—Процессуальная сторона судебной деятельности инспекции.—Производство дознания.—Статистика судебной деятельности инспекции. Связь инспектора с профсоюзами.—Связь с РКИ.—Приемы.—Связь с другими советскими организациями.—Культурно-просветительная работа инспектора.—Обследования предприятий.—Статистика обследовательской деятельности инспекции.—Организация обследования.—Формальные моменты.—Расчетная книжка.—Вопросы соцстрахования.—Характер предписаний инспекции.—„Договорная практика".—Разрешение отступлений от законодательства о труде.—Правила внутреннего распорядка.—Задачи инспектора труда помимо охраны труда.—Условия жизни и быта рабочих.

Глава VI.

Рабочее время . . . . . 257—351

Человек как рабочая машина.—Утомление.—Сон.—Отдых.—Перерывы.—Рабочее время. Производительность труда и несчастные случаи в связи с рабочим временем.—Обеденные перерывы. Значение сокращенного рабочего дня для здоровья рабочих.—Законодательство о рабочем дне физического труда в разных странах.—Фактическое рабочее время.—Рабочее время служащих.—Рабочее время в России до революции.—Борьба за 8-часовой рабочий день в революцию 1905 года.—Вопрос о 8-часовом рабочем дне между Февральской и Октябрьской революцией 1917 года.—Рабочий день и производительность труда.—Сверхурочные работы.—Законодательство о них в разные периоды после Октябрьской революции.—Законы о сверхурочных в разных отраслях труда.—Ночной труд, его влияние на здоровье и производительность.—Ночная работа в пекарнях.—Ночной труд женщин.—Сокращенный рабочий день.—Рабочее время во время морозов.—6-часовой рабочий день служащих и профессий умственного труда.—Рабочее время в сельском хозяйстве.—Рабочее время на транспорте.—Праздничный отдых.—Отпуска. Законодательство об отпусках за рубежом.—Законодательство об отпусках в СССР.—Его невязки.—Фактическое рабочее время в СССР.

Издательство ВОПРОСЫ ТРУДА

Москва, Старая площадь, 6, телефон 4-11-12.

НОВЫЕ КНИГИ:

Гальбертсма, Н. А. Фабричное освещение. Пер. с немец. инж. Кудрявцева. 156 стр., 88 рис. Ц. 1 р. 90 к.

Гартман Конрад. Вентиляция в промыш. завед. 200 стр., 127 рис. Ц. 2 р. 50 к.

Гирш, М. Здоровье и профессиональные заболевания женщины. Перевод с немецкого д-ра Сыркина, под редакцией С. И. Каплуна. 240 стр.

Лаубер, Г., проф. Руководство по врачебной профессиональной консультации. 320 стр., 6 рис. Ц. 2 р. 25 к.

Лащенко, д-р. Очерки по гигиене труда горнорабочих каменоугольной промышленности. 328 стр., 33 рис. Ц. 3 р. 25 к.

Миккельсен, А. Физкультура и трудовые приемы. 105 стр. Ц. 50 к.

Оппенгейм, М. Профессиональные болезни кожи. Т. I, вып. I. 210 страниц, 32 рис., 3 цветн. таблицы. Ц. 2 р. 75 к.

Его же. Профессиональные болезни кожи. Т. I, вып. II. 192 стран., 43 рис., 3 цветн. таблицы. Ц. 2 р. 50 к.

Труды 1-го Всесоюзного Съезда по профессиональной гигиене и технике безопасности. Сборник под ред. С. И. Каплуна. 496 стр. 45 рис. Ц. 3 р. 90 к.

Шульце, Р. Практика экспериментальной психологии, педагогики и психотехники. 400 стр. Ц. 3 р.

Якимчик, П.И. Сборник обязательных постановлений по технике безопасности, промышленной санитарии и охране труда (печатается).

Заказы выполняются наложенным платежом.

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ЖУРНАЛ

4-й год издан. **„ГИГИЕНА ТРУДА“** 4-й год издан.

ОТДЕЛЫ ЖУРНАЛА: 1. Статьи по вопросам социальной охраны труда, физиологии труда, профес. гигиены и профес. патологии, техники безопасности, промышлен. санитарии и санитарн. техники, санитарн. статистики труда и психотехники. 2. Рефераты. 3. Законодательство по вопросам охраны труда в СССР и за границей. 4. Хроника (СССР и за рубежом). 5. Рецензии и библиография.

Редакционная коллегия: проф. Н. А. Вигдорчик, хим. М. К. Гродзовский, проф. Э. М. Каган, проф. С. И Каплун, д-р К. Х. Кекчеев, проф. Б. Б. Койранский, инж. А. М. Кудрявцев, д-р О. Л. Кузнецов, д-р В. А. Левицкий, д-р А. А. Летавет, д-р М. Я. Лукомский, д-р И. И. Лященко, Ф. Д. Маркузон, инж. Ф. Г. Ноа, д-р А. Е. Пастернак, д-р Ц. Д. Пик, проф. Л. К. Рамзин, д-р Н. Д. Розенбаум, инж. П. И. Синев, проф. И. Н. Шпильрейн.

Ответственный редактор С. И. Каплун. Секретарь редакции Ц. Д. Пик.

Годовые подписчики получат, как бесплатное прилож. к журналу, 2-й вып. нового руководства по профессиональной гигиене: G. KOBER—W. HANSON.

„ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БОЛЕЗНИ“

Перевод с нов. англ. изд. 1924 г. под ред. и с предисл. **В. А. Левицкого.**

Адрес Редакции: Москва, Старая пл., 6, 2-й этаж, ком. 105, телеф. 5-22-93.

ПОДПИСНАЯ ЦЕНА по СССР: на 1 год—15 р., на 1/2 года—8 р., на 1/4 г.—4 р. За границу: на 1 г.—8 1/2 С.-Ам. дол., на 1/2 г.—4 1/2 С.-Ам. дол., на 1/4 г.—2 1/2 С.-Ам. доллара.

ЦЕНА ОТДЕЛЬНОГО НОМЕРА 1 РУБ. 50 КОП.

ПЛАТА ЗА ОБ'ЯВЛЕНИЯ (не включая местного налога):

	1 стр.	1/2 стр.	1/4 стр.
Позади текста	200 р.	100 р.	50 р.
2-я страница обложки .	350 р.	200 р.	
3-я „ „ . .	300 р.	150 р.	

Подписку и об'явления направлять И-ву „ВОПРОСЫ ТРУДА“, Москва, Старая пл., 6. или его Отделениям и Агентствам, имеющимся во всех облает. и губерн. городах СССР.

17183

Н
8662
N1
1926

2 р. 90 к.

H
8662
N1
1926