

Таисия ЮДИНА, Владимир БУЛАТОВ

ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА ПЕРЕХОДА (ВОЗВРАТА) КОНЦЕССИЙ К ГОСУДАРСТВУ НА ПРИМЕРЕ КОНЦЕССИИ «ЛЕНА ГОЛЬДФИЛЬДС»

В статье анализируется организация труда рабочих в условиях безвозмездного перехода концессий к государству. Выявлены причины кадровых и производственных трудностей, особенности деятельности советского руководства по реализации социально-трудовых прав советских рабочих в переходный период. The article analyzes the organization of workers' labor during the process of gratuitous transition of the concession enterprises to the government. Reasons of personnel and manufacturing difficulties are revealed, as well as special aspects of social-labor rights realization by the Soviet government during the transition period are determined.

Ключевые слова:

концессии, рабочие, труд, наем, государство, переход; concession, workers, labor, recruitment, government, transition (return).

В конце 1920-х гг. в условиях свертывания концессионной практики в СССР стали осуществляться возвраты концессионных предприятий государству. В русской дореволюционной практике все возможные варианты возврата концессионного предприятия собственнику (государству или муниципалитету) исчерпывались тремя случаями – это безвозмездный возврат, выкуп по окончании срока концессии, досрочный выкуп. Выкуп предприятия по окончании срока концессии встречался довольно редко¹.

В СССР, как правило, практиковался безвозмездный переход концессий к государству. Он имел место в двух случаях: либо по окончании срока концессионного договора либо, чаще всего, после прекращения работы концессионного предприятия по инициативе концессионера или концедента (государства или муниципалитета). Во втором случае процесс перехода концессий протекал особенно тяжело, сопровождаясь кадровыми и производственными потерями для предприятий.

Показателен пример одной из крупнейших концессий страны – «Лены Гольдфильдс». Следует отметить, что концессионный договор с акционерным обществом «Лена Гольдфильдс» был официально расторгнут в 1934 г., однако фактически уже с августа 1930 г. руководство концессией перешло к государству. Осуществляло его главное управление «Ленабанка»². Это произошло после отъезда дирекции акционерного общества «Лена Гольдфильдс» в Англию.

Парадокс заключался в том, что, несмотря на фактическую перемену статуса предприятия с концессионного на государственное, учреждения, организации, работавшие с руководством «Ленабанка», а также сами управления акционерного общества считали его концессионным. Например, Ревдинское управление в декабре 1930 г. продолжало именовать себя управлением акционерного общества «Лена Гольдфильдс Лимитед» и направлять краткие доклады о невыполнении производственной программы в главное

ЮДИНА

Таисия

Васильевна –

д.и.н., профессор

кафедры истории

России, проректор

ВолГУ

ivrprroctor@volsu.ru

БУЛАТОВ

Владимир

Викторович –

д.и.н., доцент

кафедры истории

России ВолГУ

vbulatov@rambler.ru

¹ Загоруйко М.М., Булатов В.В. Муниципальные концессии в царской России: исторический опыт для современности: препринт. – Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2010, с. 35.

² Российский государственный архив экономики (РГАЭ), ф. 4357, оп. 1, д. 9, л. 69–70(об), 94.

управление акционерного общества «Лена Гольдфильдс». Сотрудники центрального комитета профсоюза горнорабочих в ноябре 1930 г. в телеграмме в профорганизацию г. Бодайбо отчетливо указывали: «Предприятия остаются в ведении концессии»¹. Зыряновский районный финансовый отдел Семипалатинской губернии обратился в управление алтайской концессии «Лена Гольдфильдс» с требованием оплаты недоимки промышленного налога в размере 306 руб. за 1929/1930 г. При этом финотдел нарушал концессионный договор правительства СССР с акционерным обществом «Лена Гольдфильдс» от 14 ноября 1925 г., по которому концессия освобождалась от данного налога.

В условиях перехода концессий к государству у нового руководства предприятий возникали сложности в организации производственного процесса. В отчете о работе за январь—февраль 1931 г. главному уполномоченному Госбанка А.Н. Кабакову, председателю правления «Цветметзолота» А.П. Серебровскому управление «Ленабанка» фактически заявляло о своей несостоятельности: «Оставшиеся от концессии запасы чугуна, лома и пр. материалов израсходованы, заводы переведены на плановое снабжение, но это снабжение осуществляется так плохо, что заводы не могут развивать должной производительности и все время находятся под угрозой остановки и невыполнения своих производственных программ»².

Среди существенных причин невыполнения производственной программы за 1930 г. главное управление «Ленабанка» называло применение концессионных методов работы и неизменившееся отношение к предприятию со стороны бодайбинских организаций и учреждений, со стороны рабочих: «На него продолжают все еще смотреть, как на концессионное»³. Советские органы власти и профсоюзы руководствовались на фактически государственном с августа 1930 г. предприятии «Лена Гольдфильдс» методами работы, применяемыми к концессионерам. Центральные рабочие кооперативы не переводили заводы кон-

цессии «Лена Гольдфильдс» в «список № 1 по снабжению». Снабжение рабочих продовольствием было «хуже, чем на соседних государственных», поскольку в соответствии с концессионными договорами снабжение работников своих предприятий концессионеры должны были организовывать самостоятельно.

С переходом концессий к государству обострялась проблема обеспечения предприятий необходимыми трудовыми ресурсами. Нехватка кадров была актуальна еще в период функционирования концессий. С одной стороны, концессионерам не разрешался самостоятельный найм рабочих, а биржи труда, несмотря на заявки концессионеров, не предоставляли требуемых рабочих или направляли на концессионные предприятия неквалифицированную рабочую силу. С другой стороны, на «стабильность» концессионных кадров на рубеже 1920—1930-х гг. влияли «частые аресты и допросы советских граждан», работавших на предприятиях.

На всем протяжении функционирования предприятий концессии «Лена Гольдфильдс» численность рабочих оставалась недостаточной. После подписания концессионного договора в 1926 г. на предприятиях концессии насчитывалось 6,5 тыс. рабочих, в 1927 г. — 4,5 тыс., в 1928 г. — 3,3 тыс.⁴, на 1 сентября 1930 г. — 563 рабочих.

«Ленабанк» также испытывал трудности при найме рабочей силы. Например, на Ревдинском заводе, входившем в концессию «Лена Гольдфильдс», в связи с принятыми мерами советских органов на 1 апреля 1931 г. численность рабочих составила 2 721 чел., однако к 1 мая она снизилась до 2327 чел., что грозило срывом производственных и строительных программ. Причины неэффективного найма рабочих и увольнения работавших руководство «Ленабанка» видело в «слабом снабжении рабочих и их семей продовольствием», недостаточной работе профсоюзов по установлению трудовой дисциплины.

Увольнения советских рабочих на «Лене Гольдфильдс» объяснялись их ухудшающимся материальным положением. Забастовка рабочих в августе 1930 г. не принесла действенных результатов. В

¹ РГАЭ, ф. 4357, оп. 1, д. 14, л. 15.

² Там же, д. 15, л. 82—82(об).

³ Там же, д. 9, л. 70.

⁴ Юдина Т.В. Советские рабочие и служащие на концессионных предприятиях СССР в годы нэпа. — Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2009, с. 114; РГАЭ, ф. 4357, оп. 1, д. 9, л. 102.

октябре задолженность по зарплате рабочим возросла¹, стали наблюдаться увольнения. При этом расходы на содержание конторских сотрудников постепенно увеличивались: так, за август и сентябрь расходы на эти цели составили 25 780 руб. 94 коп., за октябрь 1930 г. — уже 16 951 руб. 08 коп.²

В то же время Управление и уполномоченный Госбанка СССР, центральные комитеты профсоюза рабочих горнодобывающей промышленности и водного транспорта, Главный концессионный комитет, не ограничивая расходы служащим, требовали от управления «Ленабанка» погашения задолженности рабочим по заработной плате, обеспечения их продовольствием, необходимыми товарами, недопущения голодовок, предупреждения забастовок, организации производственных работ. Например, 31 октября Управление Госбанка СССР, констатируя значительную задолженность по заработной плате рабочим, настаивало на обязательной выдаче зарплаты рабочим «по особому списку Крайкома» в связи с годовщиной Октябрьской революции³.

В 1931 г. управление Госбанка снизило расходы на оплату труда служащих. Управлением «Ленабанка» были снижены размеры месячных окладов дирекции с 750 до 600 руб., сотрудникам управления делами и младшему обслуживающему персоналу — с 70 до 60 руб. Однако, несмотря на экономию, в 1931 г. производственная программа не была выполнена, невыполнение составило 15,5 млн руб. По предприятиям выполнение производственного плана выглядит следующим образом: по Ревдинскому заводу — на 96,5%, по Северскому заводу — на 35,4%, по Сыертскому заводу — на 30,7%, по Ленским приискам — на 33,6%, по Алтайскому комбинату — на 31%, по Дегтяринскому руднику — на 50,2%⁴.

Невыполнение плана на металлургических заводах было обусловлено кадровой политикой, сменой руководства, увольнением квалифицированных инженерно-технических работников и рабочих, непродуманной структурой реоргани-

зации предприятий концессии «Лена Гольдфильдс».

Недостаточно использовались такие распространенные на государственных предприятиях в начале 1930-х гг. методы организации производства и труда, как наем рабочей силы в сельской местности, механизация труда, ликвидация уравниловки в оплате труда, улучшение бытовых условий рабочих, создание собственных кадров технической интеллигенции, урегулирование отношения к техническому персоналу старой школы, внедрение хозрасчета и накопление внутренних ресурсов⁵.

Социально-трудовые отношения на концессиях регламентировались коллективными договорами с профсоюзами. Такая практика партнерства при руководстве управления «Ленабанка» не сохранилась. Сравнительный анализ коллективных договоров между Уральским обкомом горнорабочих и акционерным обществом «Лена Гольдфильдс» и дополнительного соглашения между председателем шахтового комитета центрального комитета профсоюза каменноугольной промышленности и уполномоченного Госбанка на Егоршинских каменноугольных копях показал, что во время концессии у советских рабочих были более высокие требования в социально-экономических вопросах, чем после смены концессионного руководства.

Обязательства администрации «Ленабанка» в 1931 г. в вопросах улучшения труда и быта рабочих сформулированы неконкретно⁶. От рабочих в дополнительном соглашении требовалось ликвидировать прогулы по неуважительным причинам, добиваться выполнения и перевыполнения установленных производственных заданий при одновременном улучшении качества продукции.

Кардинально изменились задачи профсоюзов. На предприятиях без концессионера профсоюзы не должны были предъявлять требования к администрации по повышению размеров заработной платы рабочим, зато должны были организовывать производственно-товарищеские суды, применять меры общественного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины: летунам, прогульщикам и

¹ РГАЭ, ф. 4357, оп. 1, д. 14, л. 43.

² Там же, д. 9, л. 94, 97.

³ Там же, д. 14, л. 43, 114.

⁴ РГАЭ, ф. 4357, оп. 2, д. 13, л. 33.

⁵ Там же, л. 27.

⁶ Там же, д. 218, л. 2.

дезорганизаторам производства; вести повседневный контроль за выполнением количественных и качественных показателей производственного и финансового планов; проводить соцсоревнования, заседания производственных совещаний; информировать рабочих о ходе выполнения производственных заданий, результатах соцсоревнования и ударничества, оказывать практическую помощь администрации «в деле подтягивания отстающих шахт, участков»¹.

Таким образом, период перехода к государству предприятий, находившихся под управлением концессионеров, характеризовался невыполнением производственных программ, ухудшающимся материальным положением рабочих, задержками в выплате зарплаты, нехваткой рабочей силы, особенно квалифици-

рованной, забастовками. Высокий уровень социально-трудовых прав рабочих концессионных предприятий, обеспечивавшийся концессионерами, гарантированный государственной политикой и закрепленный в коллективных договорах, при переходе концессий к государству не сохранялся. Основными причинами кадровых и производственных трудностей были непродуманный процесс реорганизации концессионных предприятий в государственные, отсутствие производственного опыта у нового руководства, не менявшиеся долгое время методы работы государства и профсоюзов с бывшими концессионными предприятиями.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта № 13-01-00111.

¹ Там же, л. 3.