

DOI 10.35775/PSI.2025.123.6.004

УДК 93/94 (537.3)

И.М. ШИРОКОВ

аспирант кафедры истории
Ульяновского государственного педагогического
университета им. И.Н. Ульянова,
Россия, г. Ульяновск
E-mail: iliaschirokoff@yandex.ru

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ГОРОДСКОЙ ЭЛЕКТРОСТАНЦИИ ВСЕСОЮЗНОГО СОЮЗА РАБОЧИХ МЕТАЛЛИСТОВ В 1929 ГОДУ: АНАЛИЗ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Статья посвящена коллективному договору, заключенному между рабочими и служащими Городской электростанции Всесоюзного Союза Рабочих Металлистов (В.С.Р.М.), 1929 года, который является важным историческим документом для изучения трудовых отношений в Советском Союзе в первой половине XX века. В статье рассматриваются ключевые аспекты договора, его содержание и структура, а также анализируются его основные положения. Особое внимание уделяется сравнению условий и норм, зафиксированных в договоре, с общими тенденциями в сфере трудового законодательства того времени.

В статье подробно исследуются основные положения коллективного договора, заключенного между рабочими и служащими Городской электростанции Всесоюзного Союза Рабочих Металлистов (В.С.Р.М.), такие как условия труда, заработная плата, социальные гарантии и права работников. В статье анализируются, как эти положения отражали общую политику государства в области регулирования трудовых отношений, а также как они учитывали специфику конкретного региона и отрасли.

Кроме того, статья рассматривает исторический контекст, в котором был заключен договор. В ней освещаются социально-экономические условия того времени, политические изменения и реформы, которые повлияли на формирование трудового законодательства. Это позволяет лучше понять, как коллективный договор, заключенный между рабочими и служащими Городской электростанции Всесоюзного Союза Рабочих Металлистов (В.С.Р.М.)», стал отражением эпохи и как он способствовал развитию трудовых отношений в Советском Союзе.

Статья может быть полезна для исследователей истории трудового права, экономистов, социологов и всех, кто интересуется историей Советского Союза. Она представляет ценный материал для изучения эволюции трудового законодательства и его влияния на жизнь работников в этот период.

Ключевые слова: коллективный договор, трудовой договор, трудовые отношения, советское законодательство, условия труда, заработная плата, социальные гарантии, права работников.

Коллективные договоры являются важным элементом правового регулирования трудовых отношений, обеспечивая баланс интересов работников и работодателей. Одним из ярких примеров таких договоров является коллективный договор, заключенный между рабочими и служащими Городской электростанции Всесоюзного Союза Рабочих Металлистов (В.С.Р.М.) в 1929 году. Этот документ представляет собой значительный шаг вперед в развитии трудового законодательства того времени и заслуживает особого внимания при изучении истории трудовых отношений.

После Октябрьской революции 1917 года Советская Россия вступила в период радикальных социальных и экономических преобразований. Новая власть стремилась построить социалистическое общество, основанное на принципах равенства и справедливости. Однако реализация этих идей столкнулась с множеством трудностей, связанных с разрухой после Гражданской войны, международной изоляцией и отсутствием опыта управления крупной экономикой.

В начале 1920-х годов была введена новая экономическая политика (НЭП), которая позволила временно восстановить частное предпринимательство и рыночную экономику. Эта мера помогла стабилизировать ситуацию, но она противоречила долгосрочным целям построения социализма. К концу десятилетия руководство страны пришло к выводу, что необходимо ускорить переход к плановой экономике и начать масштабную индустриализацию.

Первая пятилетка (1928-1932 годы) стала ключевым этапом в реализации этой стратегии. Ее главной целью было превращение СССР из аграрной страны в мощную индустриальную державу. Для этого требовалось мобилизовать все ресурсы, включая рабочую силу. Массовый приток крестьян в города создавал новые вызовы для правительства, так как нужно было обеспечить их жильем, питанием и работой.

Индустриализация привела к резкому увеличению числа промышленных рабочих. Если до революции большинство населения занималось сельским хозяйством, то теперь тысячи людей стали работать на заводах и фабриках. Рабочие составляли основную социальную базу советской власти, поэтому их поддержка была критически важна для успеха реформ.

Однако быстрый рост промышленного производства сопровождался ухудшением условий труда. Работники часто сталкивались с длинными рабочими сменами, низкой оплатой труда и плохим медицинским обслуживанием. Это создавало напряжение в обществе и угрожало стабильности режима. Поэтому правительство осознавало необходимость принятия мер для улучшения ситуации.

Одним из способов решения проблемы стало заключение коллективных договоров между профсоюзами и администрациями предприятий. Такие договоры

позволяли установить четкие правила взаимодействия между сторонами, определить условия труда и оплаты, а также создать механизмы для урегулирования конфликтов [3. С. 12].

Таким образом, заключение коллективного договора в 1929 году стало логическим продолжением процесса индустриализации и попыткой укрепить позиции рабочего класса в новом социалистическом государстве.

Коллективный договор, заключенный между рабочими и служащими Городской электростанции Всесоюзного Союза Рабочих Металлистов (В.С.Р.М.) в Ульяновске в 1929 году, является важным источником для изучения социально-трудовых отношений в ранний советский период. Этот документ отражает основные принципы и нормы, регулировавшие трудовые отношения на предприятиях, а также демонстрирует процесс формирования и развития системы социального партнерства между рабочими и администрацией. Договор состоял из нескольких разделов, посвященных различным аспектам трудовых отношений, таким как общее положение, местные союзы и РКК, прием и увольнение, распределение по тарифным разрядам и другие.

Договор, заключенный между работодателем и работниками на период с 1 января 1929 года по 1 января 1930 года, представляет собой комплексный документ, регулирующий трудовые отношения в краткосрочной и долгосрочной перспективе. Основной акцент в договоре сделан на установлении трудовых отношений между всеми работниками, за исключением директоров, их помощников и членов профессиональных союзов. Это свидетельствует о стремлении государства регулировать трудовые отношения на всех уровнях, исключая управленческие кадры и профессиональные объединения, которые могут иметь свои специфические интересы [1. С. 14].

Срок действия договора, указанный в данном пункте, составляет 12 месяцев, что соответствует стандартной практике того времени. Это позволяло сторонам периодически пересматривать условия труда и заработной платы в зависимости от изменения экономических условий и задач, стоящих перед предприятиями.

Договор предоставляет сторонам возможность изменять отдельные пункты или вводить дополнительные условия по взаимному соглашению. В договоре предусмотрено, что все изменения законодательства, улучшающие условия труда, обязательны к немедленному исполнению. Это демонстрирует гибкость трудового законодательства, что позволяет оперативно реагировать на изменения в экономической и социальной обстановке, обеспечивая стабильность на рынке труда.

Одним из важных аспектов договора является его возможность продления по соглашению сторон. Стороны обязаны начать пересмотр договора или тарифного соглашения за месяц до истечения срока. В случае отсутствия соглашения договор автоматически продлевается. Это обеспечивает предсказуемость и стабильность трудовых отношений, а также минимизирует риски возникновения конфликтов между работниками и работодателями [1. С. 18].

Одним из ключевых положений договора было установление 2%-го отчисления от заработной платы рабочих и служащих на содержание профсоюзного органа – Завкома. Это обеспечивало финансирование деятельности профсоюза, который играл важную роль в защите прав и интересов рабочих [1. С. 20].

В целом, договор и тарифное соглашение отражают социальную политику Советского Союза, направленную на улучшение условий труда, регулирование трудовых отношений и обеспечение социальной стабильности. Гибкость трудового законодательства и возможность долгосрочного планирования позволяют эффективно управлять трудовыми ресурсами и обеспечивать устойчивое развитие промышленности.

Договор подтверждает приоритет приема на работу членов профсоюзов, что способствовало укреплению профсоюзного представительства на предприятиях. Однако он также включает положения о выплате компенсаций при увольнении, что свидетельствует о стремлении обеспечить защиту прав работников. В частности, увольнение беременных женщин допускалось только с разрешения инспектора труда, что отражало заботу о защите прав женщин в период беременности и послеродового отпуска [1. С. 24].

В период с 1 января 1929 года по 1 января 1930 года была установлена тарифная система оплаты труда, включающая тарифные ставки для различных категорий работников. Тарифные разряды определялись с использованием коэффициентов, отражающих уровень квалификации и сложность выполняемых задач.

Для рабочих 1-го разряда при восьмичасовом рабочем дне тарифная ставка составила 31 рубль 50 копеек. Коэффициенты для остальных разрядов были установлены в соответствии с восьмиразрядной тарифной сеткой, где коэффициент для 1-го разряда был принят за единицу. Коэффициенты для разрядов с 2 по 8 увеличивались последовательно от 1,20 до 2,80.

Для учеников 1-го разряда тарифная ставка при восьмичасовом рабочем дне составила 16 рублей. Коэффициенты для остальных разрядов в шестirazрядной тарифной сетке увеличивались от 1,0 до 2,5.

Административно-технический персонал имел тарифную ставку для 1-го разряда в размере 88 рублей 22 копейки при восьмичасовом рабочем дне. Коэффициенты для остальных разрядов в шестнадцатirazрядной тарифной сетке увеличивались от 1,0 до 4,0.

Канторско-счетный и хозяйственный персонал также имели тарифную ставку для 1-го разряда в размере 31 рубль 50 копеек при восьмичасовом рабочем дне. Коэффициенты для остальных разрядов в шестнадцатirazрядной тарифной сетке увеличивались от 1,0 до 8,0.

При сокращенном рабочем дне (семичасовой, шестичасовой или четырехчасовой) часовая тарифная ставка увеличивалась пропорционально. Например, при семичасовом рабочем дне часовая ставка должна была составлять $\frac{8}{7}$ от ставки за полный восьмичасовой рабочий день, при шестичасовом – $\frac{8}{6}$, а при четырехчасовом – $\frac{8}{4}$ [1. С. 28].

Под понятием среднего месячного заработка в договоре подразумевался средний фактический заработок за последние три месяца. Дневной средний заработок всех работников определялся путем деления среднего месячного заработка на среднемесячное количество выходов данного работника.

Анализ представленного материала позволяет сделать выводы о тарифной системе оплаты труда, которая была введена в указанный период. Эта система предусматривала дифференциацию ставок в зависимости от квалификации и сложности выполняемой работы, что способствовало созданию справедливых и прозрачных механизмов оплаты труда.

Для различных категорий работников были установлены тарифные сетки, включающие разные разряды и коэффициенты. Например, для рабочих использовалась восьмиразрядная сетка с коэффициентами от 1,0 до 2,8, для учеников – шестиразрядная с коэффициентами от 1,0 до 2,5, для административно-технического персонала – шестнадцатиразрядная с коэффициентами от 1,0 до 4,0, а для конторско-счетного и хозяйственного персонала – шестнадцатиразрядная с коэффициентами от 1,0 до 8,0.

Значительная разница в оплате между различными категориями работников, особенно среди административно-технического персонала и конторско-счетного персонала (максимальный коэффициент достигал 8,0), свидетельствует о высокой степени дифференциации доходов. Это может быть связано с различиями в уровне ответственности, сложности выполняемых задач и необходимости в специализированных знаниях и навыках.

Корректировка часовой тарифной ставки при изменении продолжительности рабочего дня (сокращении до семи, шести или четырех часов) осуществлялась пропорционально уменьшению количества рабочих часов. Это позволяло сохранять справедливую оплату труда независимо от изменений в режиме работы, что является важным аспектом для обеспечения стабильности доходов работников.

Средний месячный заработок рассчитывался на основе фактического дохода за последние три месяца, что обеспечивало гибкость в учете колебаний заработков. Определение дневного среднего заработка происходило путем деления месячной суммы на среднее количество выходов работника. Это обеспечивало точность расчета выплат, особенно в случае необходимости, например, при увольнении. Заработная плата выдается 2 раза в месяц 20 числа аванс 50% от тарифной ставки и первую выдачу, и окончательный расчет 5-го числа следующего месяца [1. С. 33].

В целом, введение данной тарифной системы свидетельствует о стремлении к установлению справедливых и прозрачных механизмов оплаты труда, учитывающих квалификацию сотрудников, сложность их работы и продолжительность рабочего дня. Это способствует повышению мотивации работников, снижению текучести кадров и созданию более стабильной и предсказуемой системы оплаты труда.

В договоре подробно прописаны тарифные ставки и установлен средний месячный заработок, что свидетельствует о попытке обеспечить более точное и справедливое определение оплаты труда. Введение системы премирования за нововведения стимулировало работников к повышению производительности, что являлось важной задачей в условиях индустриализации.

Сокращение рабочего дня сочеталось с повышением часовой ставки, что улучшало условия труда и способствовало более справедливому распределению доходов. Контроль за производительностью труда через систему нормирования стимулировал работников выполнять установленные нормы, в противном случае они могли быть понижены в разряде или уволены.

Договор предусматривал меры социальной защиты, такие как предоставление спецодежды, продуктов питания, дополнительных отпусков и медицинских услуг. Семьи умерших работников получали пособия, что свидетельствовало о заботе о социальной защите как работников, так и их семей. Также администрация предприятия городской электростанции предоставляет работникам и служащим возможность использовать электрическую энергию для личного потребления, в частности для освещения, по тарифу 14 копеек за киловатт-час. Также предоставляется скидка в размере 50 копеек за лампу мощностью 25 свечей, при условии, что их количество не превышает двух штук. Этот пункт коллективного договора отражает социально-экономическую политику предприятия того времени, направленную на обеспечение базовых потребностей работников, что является важным аспектом их мотивации и удовлетворенности условиями труда [1. С. 35].

Особое внимание уделялось вопросам охраны труда и техники безопасности. Были предусмотрены мероприятия по обеспечению безопасности работников на производстве, а молодые работники получали льготы и возможность повышения квалификации [2. С. 21].

Финансирование культурной работы на предприятиях за счет отчислений от зарплат в 1% отражало стремление обеспечить культурное развитие работников и их семей, что способствовало формированию культурного сознания и повышению уровня жизни [1. С. 39].

Таким образом, коллективный договор, заключенный между рабочими и служащими Городской электростанции Всесоюзного Союза Рабочих Металлистов (В.С.Р.М.) в 1929 году, стал важным этапом в развитии трудового законодательства Советской России. Он отразил переход от НЭПа к плановой экономике и ускоренной индустриализации, что потребовало мобилизации трудовых ресурсов и улучшения условий труда. Заключение коллективного договора стало ответом на вызовы, связанные с массовым притоком крестьян в города и ухудшением условий труда.

Документ заложил основы системы социального партнерства, регулируя трудовые отношения на предприятиях и создавая механизмы для разрешения конфликтов. Он включал различные аспекты трудовых отношений,

такие как условия труда, оплата, распределение по тарифным разрядам, и предусматривал возможность внесения изменений по взаимному соглашению.

Особое внимание уделялось долгосрочному регулированию оплаты труда через тарифные соглашения, что способствовало социальной стабильности и экономическому благополучию работников. Возможность продления договора по соглашению сторон обеспечивала предсказуемость и стабильность трудовых отношений.

Так коллективный договор городской электростанции стал важным инструментом государственной политики в области регулирования трудовых отношений, способствуя социальной стабильности и успешному переходу к плановой экономике. Его анализ позволяет глубже понять процессы, происходившие в советском обществе в период индустриализации, и оценить значимость социального диалога для развития трудовых отношений в СССР.

Коллективный договор 1929 года городской электростанции позволяет глубже понять исторический контекст развития трудового законодательства в СССР в период первых пятилеток. Он демонстрирует, как советское правительство стремилось создать систему трудовых отношений, которая бы соответствовала задачам индустриализации и социальной справедливости. Договор является важным источником для анализа не только трудового законодательства, но и его практического применения, что позволяет оценить его влияние на жизнь простых граждан и развитие экономики страны в тот период.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Государственный архив Ульяновской области (ГАУО). Ф. Р-1083. Оп. 1. Ед. хр. 54. Л. 55.
2. Кодекс законов о труде РСФСР от 30 октября 1922 г. // Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского правительства РСФСР. М., 1922. № 70. Ст. 903.
3. Об утверждении Положения о порядке заключения коллективных договоров: постановление ЦИК и СНК СССР от 6 ноября 1928 г. // Собрание законов и распоряжений Рабоче-крестьянского Правительства СССР. М., 1928. № 63. Ст. 576.

I.M. SHIROKOV

Postgraduate student of the Department
of History of the Ulyanovsk State Pedagogical University
I.N. Ulyanov University, Ulyanovsk, Russia

REGULATION OF LABOR RELATIONS AT THE CITY POWER PLANT OF THE ALL-UNION UNION OF METALWORKERS IN 1929: AN ANALYSIS OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

The article is devoted to the collective agreement concluded between workers and employees of the City Power Plant of the All-Union Union of Metalworkers (VS RM) in 1929, which is an important historical document for the study of labor relations in the Soviet Union in the first half of the 20th century. The article examines the key aspects of the agreement, its content and structure, as well as analyzes its main provisions. Special attention is paid to comparing the conditions and norms stipulated in the contract with the general trends in the field of labor legislation of that time.

The article explores in detail the main provisions of the collective agreement concluded between workers and employees of the City Power Plant of the All-Union Union of Metalworkers, such as working conditions, wages, social guarantees and workers' rights. The article analyzes how these provisions reflected the general policy of the state in the field of regulation of labor relations, as well as how they took into account the specifics of a particular region and industry.

In addition, the article examines the historical context in which the contract was concluded. It highlights the socio-economic conditions of that time, political changes and reforms that influenced the formation of labor legislation. This allows us to better understand how the collective agreement concluded between workers and employees of the City Power Plant of the All-Union Union of Metalworkers (VS RM) became a reflection of the era and how it contributed to the development of labor relations in the Soviet Union.

The article may be useful for researchers of the history of labor law, economists, sociologists and anyone interested in the history of the Soviet Union. It provides valuable material for studying the evolution of labor legislation and its impact on workers' lives during this period.

Key words: *collective agreement, employment contract, labor relations, Soviet legislation, working conditions, wages, social guarantees, workers' rights.*