

## **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ РАБОТА МЕСТНЫХ КОМИТЕТОВ ПРОФСОЮЗОВ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ В 1954-1960 ГГ. (НА ПРИМЕРЕ ПРОМЫШЛЕННЫХ И СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ МОРДОВИИ)**

**Синдянкина О.К.**

*ФГБОУ ВПО «Мордовский Университет имени Н.П. Огарева» Саранск, Россия (430005, Саранск, ул. Большевикская, д. 68), e-mail: [sindiankina@rambler.ru](mailto:sindiankina@rambler.ru)*

---

**В статье анализируется организационная работа профсоюзных комитетов по заключению коллективных договоров на промышленных и сельскохозяйственных предприятиях республики, показана роль администрации предприятий и профсоюзного актива в решении социально-экономических проблем рабочих и служащих в исследуемый период. В статье также дается обоснование основных задач коллективного договора, которые были обнародованы на VIII съезде профсоюзов. Автором статьи рассматриваются условия улучшения работы низовых органов профсоюзов и актива, права и функции цеховых и сменных бюро, контроль за наймом и увольнением рабочих, массово-воспитательная работа среди рабочих и служащих в части уплотнения рабочего дня, бережного отношения рабочих к оборудованию, выпуск качественной продукции, которые являлись необходимыми условиями выполнения основных статей коллективного договора.**

---

Ключевые слова: республика Мордовия, коллективный договор, промышленные и сельскохозяйственные предприятия, профсоюзные комитеты, охрана трудовой деятельности, заработная плата, фабрично-заводские комитеты.

## **THE ORGANIZATIONAL WORK OF THE LOCAL COMMITTEES OF TRADE UNIONS TO CONCLUDE COLLECTIVE AGREEMENTS IN 1954-1960 (FOR EXAMPLE, INDUSTRIAL AND AGRICULTURAL ENTERPRISES OF MORDOVIA)**

**Sindyankina O.K.**

*Mordovsku University named after N.P. Ogarev, Saransk, Russia (430005, Saransk, Ul. Bolshevistskaia, D. 68) , e-mail: [sindiankina@rambler.ru](mailto:sindiankina@rambler.ru)*

---

**The article analyzes the organizational efforts of trade unions to conclude collective agreements on industrial and agricultural enterprises of the Republic, the role of management and trade Union activists in solving socio-economic problems of workers and employees in the study period. The article also gives a justification of the main tasks of the collective agreement, which were announced at the VIII Congress of trade unions. The author discusses the conditions improve the grass-roots organs of trade unions and activists, the rights and functions of external and removable Bureau, which were the necessary conditions of implementation of the basic articles of the collective agreement.**

---

Keywords: republic of Mordovia, collective bargaining, industrial and agricultural enterprises, trade union committees, protection of employment, wages, factory committees.

Коллективные договоры на промышленных и сельскохозяйственных предприятиях стали использоваться с 1929 г. Цели и задачи коллективного договора были обнародованы на VIII съезде профсоюзов. Одной из задач съезда являлось улучшение работы низовых органов профсоюзов и актива. Съезд решил расширить права и функции цеховых и сменных бюро, усилить контроль за наймом и увольнением рабочих, выполнением коллективных договоров. Для реализации данной кампании профсоюзы создавали бригады в составе 7-10 человек из «лучших производственных активистов» [3; 71]. Всего по Мордовскому округу с 1929 по 1930 гг. профсоюзы заключили 408 коллективных договоров с охватом 11037 работающих [3; 76]. Коллективный договор стал рассматриваться как двустороннее

социальное обязательство со стороны администрации предприятия и профсоюза. Посредством коллективных договоров регулировались заработная плата, продолжительность рабочего дня, организация охраны труда. На предприятиях и в организациях создавались бригады по проверке выполнения условий коллективных договоров за истекший год и комиссии по составлению новых коллективных договоров. Но в атмосфере усиления администрирования и централизации руководства народным хозяйством заключение коллективных договоров с 1935 г. было приостановлено. Практика заключения коллективных договоров с предприятиями была восстановлена лишь в 1947 г. [3; 81].

После завершения войны начался сложный для страны переход к мирному строительству во всех сферах народного хозяйства. Юридической основой возобновления практики заключения коллективных договоров послужило постановление Совета министров СССР от 4 февраля 1947 г. Коллективные договоры заключались лишь на уровне предприятий, их заключение на уровне отрасли или административно-территориальных единиц не допускалось.

В первой половине 1950-х гг. деятельность фабрично-заводских и местных комитетов профсоюзов промышленных и сельскохозяйственных предприятий Мордовии регулировалась основными положениями и статьями, отраженными в коллективных договорах. Например, местные комитеты профсоюзов организовывали повседневный контроль и оказывали помощь администрации предприятий в выполнении плана организации технических мероприятий, плана внедрения новой техники, внедрения передового опыта новаторов производства и плана улучшения качества продукции. Систематически проверяли и оказывали помощь администрации в принятии рационализаторских предложений, внесенных рабочими, инженерно-техническими работниками и служащими, следили за выплатой установленного законом вознаграждения, вовлекали в работу по рационализации новых рабочих и служащих [5; 21].

Местные комитеты должны были осуществлять контроль над правильностью установленных производством систем оплаты труда рабочих, инженерно-технических работников и служащих. А также обязаны были проверять правильность соотнесения работ и рабочих к тарифным разрядам и использования рабочих в соответствии с их профессией и квалификацией [5; 23].

Местный комитет профсоюза обязан был принимать участие в укомплектовании курсов по повышению квалификации преподавателями из передовых рабочих и инженерно-технических работников, содействовать полной посещаемости занятий и улучшению качества обучения [5; 24].

Кроме того, местные комитеты осуществляли повседневный контроль над режимом рабочего дня, правильной организацией отдыха, своевременным предоставлением очередных отпусков [5; 26]; организовывали постоянный контроль над качеством и ремонтом жилищного фонда, особенно общежитий [5; 27].

В сфере культурного обслуживания населения местный комитет профсоюза обязан был содействовать распространению просветительной и культурно-массовой работы в красных уголках и общежитиях [5; 27].

В период действия коллективного договора отдельные его пункты могли изменяться по согласованию администрации предприятия с местным комитетом профсоюза, в зависимости от изменения программы и технологии производства. Однако изменения и дополнения, вносимые в текст коллективного договора, должны обсуждаться на общих собраниях и регламентироваться в установленном порядке. Проверка по выполнению коллективного договора на предприятии осуществлялась один раз в квартал постоянно действующей комиссией и местным комитетом профсоюза совместно с администрацией предприятия, и сопровождалась обсуждением доклада директора предприятия и председателя местного комитета на общем собрании рабочих и служащих. Коллективный договор действовал в течение одного года со дня его подписания, затем снова перезаключался на следующий срок [5; 27-28].

В исследуемый период, например, в республике коллективные договоры с промышленными и сельскохозяйственными предприятиями на 1954-1955 г. заключили Ардатовский, Рузаевский, Саранский районные и городские пищевые комбинаты. По результатам проверки коллективных договоров за 1955 г. выяснилось, что план по валовой продукции выполнили все предприятия республики, в том числе: Саранский городской пищевой комбинат на 120%, Рузаевский – 112,3%, Ардатовский районный пищевой комбинат – 121,1%. Производительность труда по Саранскому городскому пищевому комбинату составила 100 %, Рузаевскому – 122,8%, Ардатовскому – 125,5%. Себестоимость продукции за 9 месяцев была снижена по Саранскому ГПК на 7 % при плане в 1,3%, Рузаевскому ГПК – 10% при плане в 1,3%, Ардатовскому РПК – 1,4% при плане в 1,2% [4; 4].

Однако, несмотря на неплохие показатели выполнения промышленных финансовых планов, в выполнении коллективных договоров по вышеуказанным предприятиям имелись недостатки. Например, нередко коллективные договоры проверялись кабинетным порядком без привлечения комиссий ФЗМК и профсоюзного актива. На собраниях многие директора ежеквартально не отчитывались о выполнении коллективных договоров и зачастую на собраниях докладывали о результатах проверки председатели фабрично-заводских и

местных комитетов профсоюзов, а директора предприятий выступали в роли критиков деятельности ФЗМК, не говоря ни слова о том, что было сделано администрацией по выполнению коллективного договора. Данные обстоятельства можно было наблюдать на примере Торбеевского птицекомбината (директор Кузовенко), Ромадановского спиртзавода (директор Вахромеев) и Кемлянского спиртзавода (директор Калинин). Зачастую на собраниях по проверке коллективных договоров на предприятиях не вскрывались глубинные причины невыполнения обязательств по коллективным договорам, а впоследствии в постановлениях по итогам проверки коллективных договоров писалось, что акт проверки коллективного договора утвержден [4; 6-7].

В республике существовали промышленные и сельскохозяйственные предприятия, где в основном исполнялись условия коллективного договора. Например, по акту проверки договора за второй квартал 1956 г. по Ичалковскому районному промышленному комбинату, следовало, что практически все статьи договора администрацией выполнялись. Например, осуществлялась подготовка и повышение квалификации рабочих, инженерно-технических работников и служащих. Детально это можно проследить по следующим данным.

**Таблица 1**

**Подготовка и повышение квалификации рабочих по Ичалковскому районному промышленному комбинату за второй квартал 1956 г.**

Наименование профессий	Повышение квалификации рабочих по плану	Выполнено фактически
Кладчики кирпича	6	6
Сушильщики кирпича	10	10
Резчики кирпичного сырца	4	4
Обжигальщики кирпича	4	4
Формовщики-литейщики	2	2
Столяры	3	3
Станочники	2	2
Итого:	31	31

Примечание: Табл. сост. по ЦГА РМ, ф. р. 655, оп. 1, д. 111, ЛЛ. 160.

В масштабах одного промышленного предприятия программа по обеспечению производственными кадрами по условиям коллективного договора была выполнена. Но лишь частично соблюдались условия по обеспечению охраны труда и технике безопасности на производстве. Территория райпромкомбината была не совсем благоустроена и т.д. Проверка коллективного договора проводилась постоянно действующими комиссиями местного комитета профсоюза совместно с администрацией и цехами райпромкомбината. Один раз в квартал осуществлялась массовая проверка выполнения коллективного договора с обсуждением докладов директора райпромкомбината и председателя местного комитета профсоюза на общих собраниях рабочих и служащих [5; 161].

Данные акта проверки выполнения коллективного договора за первое полугодие 1956 г. Ичалковской учебно-производственной мастерской имени Кирова Всероссийского общества слепых также свидетельствовали о своевременном исполнении основных статей договора. Например, оплата труда и нормы выработки, выплата заработной платы производились администрацией предприятия регулярно; план по внедрению передовых методов труда и организации технических мероприятий выполнен был лишь частично; социалистическим соревнованием были охвачены все цеха предприятия [5; 131-132].

Однако мероприятия по повышению квалификации кадров не были организованы ввиду отсутствия необходимой литературы и преподавательского состава. Лекций и семинаров для рабочих инженерно-технических работников и служащих по вопросам экономии производства, организации труда и трудового законодательства не проводилось [5; 132].

Массово-воспитательная работа среди рабочих и служащих в части уплотнения рабочего дня, бережного отношения рабочих к оборудованию, выпуска качественной продукции проводилась недостаточно. Веревоочный цех к работе в зимних условиях не был подготовлен. Не отремонтировано одно крыло здания и не заделаны щели в стенах. Обучение рабочих и служащих пожарно-техническому минимуму не проводилось. Оздоровительные мероприятия полностью не были осуществлены, в частности, в первом полугодии не был проведен медицинский осмотр и не проводился учет длительно и часто болеющих рабочих и служащих [5; 133].

В плане культурного развития в цехах предприятия систематически проводилось чтение газет и журналов. В красном уголке имелись шашки, шахматы, домино, музыкальные инструменты. Осуществлялось также коллективное чтение газет, журналов и художественной литературы. Из-за отсутствия руководителей недостаточно работали кружки художественной самодеятельности: баянный, духовой, хоровой и спортивный [5; 133].

В целом, при выполнении коллективного договора на Ичалковском УПМ прослеживалось недостаточное руководство в расстановке рабочей силы на производстве, наблюдались перебои со своевременным подвозом сырья с пенькозаводов, были выявлены определенные недостатки и по качеству выпускаемой продукции. Например, плохо производилась ческа шерсти и волокна для сапоговаляльного и веревочного цехов [4; 31].

На сельскохозяйственных предприятиях республики в исследуемый период было заключено и зарегистрировано 34 коллективных договора. В совхозах и РТС (ремонтно-тракторных станциях) заключение коллективных договоров закончено 4 июня 1959 года, а по лесным хозяйствам 3-24 апреля. По сельскохозяйственным предприятиям было выявлено немало нарушений в ходе реализации коллективного договора. Например, работники обкома профсоюза на собраниях по заключению коллективных договоров не присутствовали. На многих предприятиях собрания прошли неорганизованно, при малом участии рабочих, а на Комбикормовом заводе коллективный договор был рассмотрен только на заседании заводского комитета. В Новоковылкинском птицесовхозе, Сомаяевском совхозе и некоторых других отчитывались только председатели рабочих комитетов профсоюзов, а в совхозе «Волна революции» только директор совхоза. По имеющимся данным (15 протоколов собраний обкому профсоюза не были предоставлены), трудно судить, рассматривались коллективные договоры на собраниях или нет [6; 135].

К концу 1950-х гг. после XX съезда КПСС происходит некоторая демократизация социальной жизни страны, начинается период оттепели. В 1958 г. указом Президиума Верховного Совета СССР было введено «Положение о правах фабричного, заводского, местного комитета профсоюза», где определялись основные права фабрично-заводских и местных комитетов профсоюзов (ФЗМК) по заключению коллективных договоров. В частности, ФЗМК заключал от имени рабочих и служащих коллективный договор с администрацией предприятия, организовывал выполнение обязательств по коллективному договору, осуществлял систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных коллективным договором мероприятий. Совместно с администрацией предприятия ФЗМК утверждал смету использования средств из фонда предприятия для улучшения культурно-бытовых условий работников и совершенствования производства, а также выдачу индивидуальных премий и оказание единовременной помощи [2; 119]. Фабрично-заводские и местные комитеты имели право также заслушивать доклады руководителей предприятия, учреждения, организации о выполнении производственного плана и обязательств по коллективному договору и требовать устранения недостатков, если они имелись. По положению 1958 г. ФЗМК получили право в случае необходимости поставить вопрос о смещении или наказании руководящих работников, которые не

выполняли обязательств по коллективному договору, проявляли бюрократизм и нарушали трудовое законодательство. Назначение работников на руководящие хозяйственные должности предприятия, учреждения, организации производилось администрацией с учетом мнения фабрично-заводских комитетов [2; 122].

Экономическая реформа 1960-х гг. и расширение прав предприятий позволили усилить роль коллективных договоров. Была предпринята попытка активизировать переговорный процесс в сфере трудовых отношений. Постановление Совета министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г. «О заключении коллективных договоров на предприятиях» обусловило основное направление в формировании содержания коллективного договора, в частности расширились права администрации и профсоюзного комитета в вопросах регулирования труда. Коллективный договор стал признаваться самостоятельным правовым актом. Однако регулирование условий труда и заработной платы на местном уровне допускалось в узких рамках. Содержание коллективного договора находилось под жестким контролем законодателя, продолжалась практика плановых указаний сверху, содержащих нормативные показатели.

Таким образом, постепенно, начиная с 1930-х гг., менялось отношение к коллективному договору на предприятиях. Усиление планового начала в промышленности позволило перейти к переводу отдельных рабочих бригад на хозрасчет. На ряде предприятий появились хозрасчетные бригады. Хозрасчет должен был придать бригаде хозяйственную самостоятельность, способствовать мобилизации производственных ресурсов, повысить финансовую дисциплину. Поэтому идея двусторонних обязательств по коллективному договору (администрацией предприятия, профсоюзными комитетами) прочно вошла в промышленно-финансовые планы предприятий. Вопросы охраны труда, улучшения культурно-бытовых условий, устанавливаемые коллективным договором, рассматривались как составная часть промфинплана. «Улучшение материального положения рабочих какой-либо фабрики или завода зависело от выполнения хозяйственных планов во всех его количественных и качественных показателях» [1; 112]. На первый план выходили хозяйственные задачи, вопросы производительности труда и снижения себестоимости продукции. Коллективный договор рассматривался, прежде всего, как морально-политический документ, имеющий скорее идеологическое, а не юридическое значение, главной целью которого являлось успешное выполнение установленного для предприятия плана. Тем не менее, несмотря на отдаваемый приоритет роста по коллективному договору плановым промышленным показателям производства, в области социальной сферы советское государство все более решительно брало на себя обязательства по удовлетворению

нужд рабочих в организованном порядке. Например, государство выделяло средства на воспроизводство рабочей силы, социальное страхование и жилищное строительство.

### **Список литературы**

1. Лобок Д.В., Морозов В.Б. Профсоюзное движение: история, теория, практика: курс лекций. – СПб.: Изд-во СПбГУП, 2007. – 244 с.
2. Профсоюзы СССР. Документы и материалы 1905-1963 гг.: в 4-х т. Т. 4. – М.: Профиздат, 1963. – 635 с.
3. Синдянкина О.К. Профсоюзное движение в Мордовии (1917-1953 гг.) дис.... канд. ист. наук. – Саранск. 2009. – 236 с.
4. ЦГА РМ ф. 6271-П, оп. 2, д. 132.
5. ЦГА РМ ф. р. 655, оп. 1, д. 111.
6. ЦГА РМ ф. 6271-П, оп. 3, д. 102.

### **Рецензенты:**

Абрамов В.К., д.и.н., профессор кафедры истории России Мордовского государственного университета имени Н.П. Огарева, г. Саранск;

Корнишина Г.А., д.и.н., профессор кафедры истории России Мордовского государственного университета имени Н.П. Огарева, г. Саранск.