

*Key words. Red Cross, homeless children, "Young krasnokrestnenskie friends", playgrounds, creches.*

**УДК 94(477). 192.:33(043.3)**

**Ірина Дзюбленко  
(Київ)**

## **ДІЯЛЬНІСТЬ ПРОФСПІЛОК ГІРНИКІВ ТА МЕТАЛІСТІВ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ В РОКИ НЕПУ.**

*Висвітлено особливості діяльності профспілок гірників і металістів на промислових підприємствах, які існували в роки НЕПу в УСРР.*

*Ключові слова: профспілка, робітники, гірники, металісти, заробітна плата, відпустка, санітарні умови.*

Історичний досвід становлення та функціонування приватного підприємництва в УСРР та участь у цьому процесі галузевих профспілок є актуальним і на сьогоднішній день. Історія профспілкового руху 20-х рр. ХХ ст. не достатньо досліджена в сучасній історіографії. Важливими з цієї проблематики є загальні праці М.Олійника, П.Бондарчука, О.Мовчан, а також регіональні дослідження Т. Філіпенка та Б.Андрусина.

Однак, проблема діяльності галузевих профспілок так і залишається недостатньо висвітленою. Метою статті є проаналізувати та розкрити соціально-економічні особливості функціонування найчисельніших галузевих профспілок гірників та металістів на дрібних промислових підприємствах, показати їх організаційну структуру та вплив на життя робітників у 1921 – 1929 рр.

В роки НЕПу існували такі професійні спілки у промисловості: спілка робітників-металістів (сюди входили робітники металургії, машинобудування, авіо- і автобудування та ремонту, військової, електротехнічної промисловості тощо), спілка робітників-текстильників (до цієї спілки належали робітники з галузі обробки бавовни, вовни, шовку, льону, джгуту та ін.), спілка робітників хімічної промисловості, спілка робітників харчосмакової промисловості, союз робітників-цукровиків, спілка деревообробників, спілка робітників паперової промисловості, спілка робітників шкіряної промисловості, спілка робітників швейної промисловості, спілка робітників поліграфічного виробництва, спілка гірників [12, с.2].

За кількістю зайнятих робітників металопромисловості України належала провідна роль, де в січні 1921 р. працювало 108 860 осіб [13, с.14-17], а на 1 грудня 1926 р. вже 217 893 або 26% загальної кількості

працівників у всіх галузях промисловості [6, с.49-51]. Ця галузь вирізнялася зростанням кустарних майстерень із застосуванням найманої робочої сили. Працювали підприємства переважно на приватний ринок [4, с.34]. В основному це були кузні, бляшарні, слюсарно-механічні, ливарні, штампувально-бляшарні, лудильні і водопровідні майстерні. Функціонували невеличкі заводи масового виробництва: шпилькові, виготовлення наперстків і бляшаних гребенів, дротяних сит, машинок для в'язання панчох, емальованого посуду тощо. Кількість найманих робітників у цих майстернях коливалася від 1-2 до 10-12, і лише окремі невеликі заводи нараховували декілька десятків осіб. В останніх робітники обслуговувалися окремими завкомами.

У 1925 р. у Київській, Одеській, Харківській, Полтавській губерніях в приватній і кустарній металопромисловості нараховувалось 543 підприємства з кількістю працівників 2 411 осіб, з них профспілками було охоплено 75%. В середньому на одне кустарне підприємство припадало 5 робітників. В Київській і Харківській губерніях майже всі працівники були охоплені райкомом спілки [4, с.34]. В Одесі робітники приватних і кустарних майстерень об'єднувались загальноміським робочкомом. Крім цього, він включав ще 9 дрібних держпідприємств і 9 колективів безробітних, в яких було зайнято 89 осіб. У Одесі і на периферії розташовувалась значна кількість майстерень, для яких характерна територіальна віддаленість, що ускладнювало налагодження контактів між ними. Зв'язок робочкому з членами спілки відбувався через профуповноважених, яких нараховувалось до 40 осіб. Однак засідання і наради профуповноважених не практикувалися. Засідання робочкомів проводилися за участю профуповноважених, яких іноді налічувалось до 25 осіб. В основному на засіданні заслуховували доповіді комісій та уповноважених. Постанови робочкомів були недосконалыми, адже в них не надавалися конкретні вказівки про подальшу діяльність [4, с.35-38]. Більшість профуповноважених були безпартійними. Прикріплених робітників спілки на приватних підприємствах не було [18, с.75].

Характерна риса дрібної металопромисловості – широке використання праці підлітків. На обстежених підприємствах 38,1% працюючих за наймом становили підлітки, тоді як у великій промисловості підлітки складали всього 6,8%. На приватних одноособових підприємствах їх відсоток складав 39,3%, в артілях кустарів серед найманої робочої сили підлітків було 81,3%, тоді як дорослих всього – 18,7% [17, арк.1].

Тривалість робочого дня підлітка складно визначити, адже цю інформацію приховували як господар, так і підліток. Останні боялись втратити роботу, якщо вони чітко будуть дотримуватися скороченого робочого дня.

Усі учні в металопромисловості працювали за договорами. Розмір заробітку учня становив від 12 до 22 крб., термін навчання – 6 місяців або один рік. Це пояснювалося тим, що господар не був впевнений у довготривалості функціонування свого підприємства [4, с.39].

Часто у металопромисловості було складно виявити приватне підприємство, оскільки їх робітники і власники приховували застосування найманої робочої сили, тому райкомам доводилося вживати різні заходи щодо їх виявлення. В Одесі це відбувалось шляхом отримання на електростанції даних про абонентів, які використовували електроенергію для промислових цілей. Інші заходи – об'їзд райкомів, де розташовувались приватні майстерні, а також отримання інформації від профуповноважених, робітників тощо. В Київському окрузі такі заходи досить успішно застосовувались комісією з охорони праці.

У процесі аналізу питання членства у профспілках варто враховувати такі аспекти: по-перше, на приватних підприємствах працювали особи, які взагалі не могли бути членами спілки (технічний керівник, родич підприємця, юристконсульт тощо), по-друге, робоча сила на приватних підприємствах поповнювалася головним чином за рахунок молоді, а прийом у спілку згідно з рішеннями профорганів міг проводитися лише після річного строку праці, по-третє, в ряді випадків діти «непманів» платили кустарю або власнику приватного підприємства по 200-300 крб. (соцстрах та інші витрати), щоб він зарахував їх до своїх робітників і цим самим створив можливість потрапити в члени спілки, мати виробничий стаж, а потім потрапити до вишу. Тому ряд районних комітетів при прийомі в члени спілки осіб, які працювали на приватних підприємствах, дотримувалися певної обережності, враховуючи специфіку і характер приватних підприємств і їх робочої сили [8, с.60].

Прийом в члени спілки відбувався після 2-3 місяців роботи за наймом. Робочком через профуповноваженого збирав свідчення і своє рішення виносив у присутності зацікавленого робітника. Якщо завком відмовляв у прийнятті до профспілки, в протоколі причина такої відмови, як правило, не вказувалась. Якщо ж рішення було позитивним, таке питання про прийом до спілки виносили на делегатські і загальні збори та вже там формувалася

остаточний результат. У Лубнах з 50 працівників за наймом у спілці кустарі перебувало 3 особи. Це пояснюється тим, що господарі дуже часто перешкоджали підліткам, які у них працювали, вступати до профспілки [4, с.36].

Договори укладались в основному на 6 місяців. Зокрема, недоліком колдоговорів на початку 1920-х рр. на Україні у металістів було те, що заробітна плата, яка встановлювалася довільно спілкою, механічно доводилась до відома підприємця. Проти цього виступали самі підприємці, які вимагали, щоб заробітна плата була фіксована. Іншим недоліком була невизначеність відпустки. З договору не можна визначити, яка буде тривалість відпустки – 2 тижні або цілий місяць, якщо робітник пропрацював 5½ місяців і декілька днів. Власники вимагали чіткого визначення, щоб за кожний відпрацьований місяць робітник мав право отримати компенсацію в розмірі 1/12 місяця, тобто 2 робочих дні. Пізніше з'явився колдоговір з виправленнями і доповненнями. У ньому вже внесені пункти про оплату 50% вартості залізничного квитка при поїзді у відпустку, також при звільненні працівник отримував компенсацію в 37 робочих днів. За 1923 р. в Харкові було укладено до 30 колдоговорів з приватними підприємцями з кількістю працівників від 7 до 80 осіб.

Відповідно до договорів в петровському завкомі переважала погодинна оплата праці. У Харкові застосовувалась відрядна оплата на підприємствах з масовим виробництвом при розрахунковому коефіцієнті – 2. Середня ставка першого розряду становила 23-24 крб. і вираховувалась від наявної середньої зарплати на державних підприємствах, яка майже у всіх договорах зафіксована у розмірі 20 крб. Наприклад, на заводі «Металіст» у Харкові середній заробіток дорівнював 70-80 крб. В Одесі в середньому зарплата працівника приватного підприємства становила 66 крб. 88 коп. при середньому розряді 6,8. Робітниці отримували 39 крб. при середньому розряді 2,4. У Києві середній заробіток коливався від 55 до 70 крб., але окремі робітники, зокрема працівники дротяної галузі, в місяць могли заробити до 200 крб. В Одесі і Києві виявлені випадки виконання прихованої відрядної роботи. В Києві це відбувалось таким чином: наймач давав роботу працівнику поштучно або попудно, домовляючись, що в розрахуновій книжці для спілки буде вказана зарплата поденна, визначена тарифним розрядом. Таким чином, приробіток приховувався, і підприємець не платив за нього страхових вкладів, податків, нарахувань. Виявити ці афери було майже неможливо, адже відбувалась змова підприємця з працівником. Така

прихована відрядна робота найбільш популярною була в арматурних майстернях. У випадках виявлення таких порушень підприємці передавався до суду, а робітників виключали зі спілки [4, с.38].

Відпустки встановлювалися таким чином: ті, хто пропрацював 5½ місяців мали 2 тижні відпочинку, а ті, хто пропрацював 11 місяців, – 1 місяць. Вихідна допомога при звільненні дорівнювала розміру місячного заробітку [4, с.38]. Конфлікти на підприємствах вимагали особливої уваги з боку спілки, так як вони зачіпали найсуттєвіші інтереси робітників: питання заробітної плати, звільнення, охорони праці [18, с.75]. Найбільша кількість конфліктів виникало у зв'язку з переміщенням у тарифних розрядах (більше 33%). Конфлікти, причинами яких стали норми виробітку і розцінки, складала в середньому близько 20% щодо всіх конфліктів [5, с.57].

Органи охорони праці приділяли цій проблемі значну увагу, так як умови праці за своєю шкідливістю і небезпекою викликали занепокоєння (гірничі і цукрова на одному рівні за шкідливістю праці). Найбільшими порушеннями на підприємствах було неправильне визначення понаднормованих видів роботи, ненадання щотижневого 42-годинного відпочинку окремим категоріям робітників, а також неурегульоване питання про обідню перерву. З 5 великих заводів металопромисловості 85,5% робітників мали 42-годинний щотижневий відпочинок (21 943 особи). В усій металопромисловості у 78,5% осіб був фіксований 42-годинний щотижневий відпочинок. У ряді професій, пов'язаних із значною шкідливістю, встановлено скорочений робочий день для підлітків і малолітніх. Найбільше понаднормованих годин характерно для залізничної промисловості, тому там тривалість робочого дня була найбільшою серед усіх галузей металопромисловості. Середній розмір тарифної відпустки становив 14,3 дні [6, с.49-51].

Обстеження приватних підприємств, проведене інспектором ВУРПС, засвідчило, що діяльність комісій з охорони праці була незадовільною. Спецодяг видавався несвоєчасно і як правило не весь комплект. Наприклад, у ливарному цеху робітники працювали одягнені в особисті речі. Відвідувала комісія підприємства нерегулярно і випадково. Засідання комісій відбувались нечасто, відомості про діяльність їх членів відсутні. Наради інспектури праці з комісією також не практикувалися. Лише в петровському завкомі ця діяльність була налагоджена: велися протоколи засідань, обліки виконання договорів тощо. Часто комісії з охорони праці виконували функції інспекції праці, зокрема, складали акти на бланках НКП про стан майстерень, якість

виконання договорів. Ці акти направлялися в інспектуру праці для вживання відповідних заходів. Але відвідували комісії лише великі приватні підприємства [4, с.37].

Для металопромисловості характерний високий рівень травматизму. За 1926 р. на 130 002 працівника припадало 28 058 нещасних випадків або 216,3 – на 1 000 робітників. Проблеми були і з постачанням питної води. Елементарні гігієнічні вимоги (наявність умивальників, рушників, мила) виконувались, як правило, адміністрацією під тиском інспекції. Але в основному ці заходи не вживались через низький загальнокультурний рівень робітників. Спецодяг на 47% підприємств виділявся із запізненням. Обідні перерви на більшості підприємств були нетривалими: на 20 підприємствах (32%) перерва становила 1 год., на 30 підприємствах (50%) – 30 хв., на трьох – 20 хв. і на одному – 15 хв. Як правило, працівники вживали їжу і відпочивали у робочому приміщенні. Бані і душеві працювали лише на 37% підприємств, на двох була лише холодна вода, тому користуватися ними можна лише влітку [6, с.53].

Не в усіх завкомах велася культробота. Наприклад, по Київському міському завкому культурно-освітні заходи зовсім не проводились. Це пояснювалося сусідством завкому з центральним клубом спілки [4, с.37]. Взагалі часто використовувались приватниками клуби і школи державних підприємств [18, с.75]. У діяльності гуртків брало участь 50 осіб. В Одесі 82% працівників приватних і кустарних мастерень було залучено у культроботу. На підприємствах з кількістю робітників більше 7 осіб визначались культуповноважені. Вони організовували на підприємствах в обідню перерву читання, передплату на газети і журнали. На деяких підприємствах організовувались «червоні кутки» [4, с.37].

Заходи зі стягнення членських внесків не мали ефективності. Не було можливості виявляти боржників. Ті особи, що збирали внески, часто підписувалися замість членів спілки, при здаванні грошей у завком не виписували квитанцію, що позбавляло можливості необхідного контролю. Наприклад, в Одесі недобір членських внесків складав усього 5% .

Таким чином, у діяльності спілки металістів існувало багато недоліків, зокрема, у напрямі зв'язку з її членами, які працювали на приватних підприємствах і у сфері приховування підприємцем реальної заробітної плати найманих працівників. Все це вимагало застосування ряду заходів для поліпшення роботи і подолання недоліків. Вони зводилися до створення на приватних підприємствах окремих завкомів і групкомів, зв'язаних з членами

через кустарних делегатів або уповноважених. Також посилювалась увага до підприємств з боку інспекції і комісії з охорони праці, інтенсифікувалась культробота та ін. Такі недоліки були наявні й у інших спілках. Спілки ставили перед собою завдання залучення працівників приватних підприємств у їх члени, сприяти їх активності, розвивати класову самосвідомість робітників через культроботу.

За кількістю зайнятої робочої сили спілка гірників в Україні, як і спілка металістів, займала одну з провідних позицій. За даними профспілок, вже в січні 1921 р. кількість членів у ній становила 157 887 осіб, а в січні 1926 р. – 176 552 особи [13, с.14-17].

Спілка гірників була наймолодшою. Багато кваліфікованих донецьких робітників загинуло на фронтах. На Донбас приїхала значна кількість селян з голодних південних губерній. У 1924 р. на Донбасі було 50% таких робітників. Virізнявся цей регіон плінністю кадрів. За період з квітня по серпень 1923 р. лише на підприємства Донвугілля прийшло 65 700 і звільнилось 67 300 робітників. Це були ті особи, які прийшли і повернулися назад в село, а також ті, що переходили з рудника на рудник [14, с.2].

За час існування спілка гірників пережила цілий ряд реорганізацій свого апарату. В 1920 р. було 5 райкомів з 86 рудниками (там діяли уповноважені по шахтах). Очолювало їх Південбюро ЦК в Харкові, а в 1921 р. замість нього було організовано губвідділ в Бахмуті (Артемівськ). Було створено також 10 райкомів, уповноважені на великих шахтах замінялися колективами – шахткомаами. І лише в 1923 р. було встановлено тип організації, який дозволяв найкраще перейматись справами робітників: при кожному рудоуправлінні створювалися місцеві відділи (рудкоми) спілки, які мали підсобні організації – шахткоми, які очолював губвідділ гірників [192, с.3].

Основними гірничими районами на Україні були Донбас і Криворіжжя. Там функціонувала така спілкова структура: на кожному руднику, який складався з ряду шахт і об'єднаний одним рудоуправлінням, існував рудницький комітет, який формально був спілковим низовим осередком на правах фабрично-заводського комітету і безпосередньо пов'язаним із Всеукраїнським комітетом спілки. На окремих же шахтах рудоуправління працювали шахтбюро, які формально були прирівнені до цехових бюро і підпорядковані безпосередньо рудкому. Причому часто одне шахтбюро об'єднувало не одну, а декілька шахт. Шахти знаходилися одна від одної на значній відстані (5-10 верств, іноді 15-20 і більше верств). У зв'язку з цим

часто працівник, член спілки, не мав можливості звернутися у низову організацію (рудком) з питання, яке його цікавило, тому усіма його проблемами і потребами переймалось шахтбюро, яке на практиці виконувало роль низової профспілкової організації. Отже, виникали суперечності між юридичною і фактичною діяльністю як шахтбюро, так і рудкому. Останній формально – низовий осередок, а по суті – керуючий орган, який безпосередньо членів спілки не обслуговував, а лише керував шахтбюро. Про це свідчать такі відомості: на тій шахті, де знаходився рудком, створювалось також і шахтбюро, а тому з дати постанови ВУРПС (травень 1926 р.) ВУК гірників змушений був значно розширити права шахтбюро [16, с.33].

Характерним для гірничої промисловості на рудниках було сезонне зменшення кількості членів спілки. Це відбувалося восени кожного року. Пояснювалося це явище осінніми напливами робочої сили на рудники. Так, на 1 квітня 1925 р. відсоток членів спілки становив 95,8%, на жовтень він зменшився до 83,7%. Особливо низьким був відсоток членів на дрібних і орендованих шахтах (у середньому – 50%), що пояснювалося незвичайним зростанням кількості зайнятих на них робітників: за рік з 500 до 3000 осіб [1, с.5]. Чисельність неорганізованих робітників у рудниках була достатньо значною [3, с.52].

Спілка гірників була єдиною, в якій правила внутрішнього розпорядку і колдоговори склалися в центральних органах. У більшості спілок в Україні ці правила склалися на підприємствах, причому центральні правління спілок майже ніякого контролю не здійснювали, з правилами не знайомились, таким чином, не керували цією роботою [15, с.53].

Вичерпних відомостей про зарплату гірників за 1921 р. немає, оскільки при видачі зарплати частини натурою, частини радянськими грошовими знаками точного обліку не велось. Відомо, що в 1923 р. заробітна плата гірників виплачувалася в радянських грошових одиницях із запізненням на 1½ – 2 місяці. Через ці запізнення працівник, який мав ставку в 6 товарних карбованців, фактично отримував менше 3 крб. [10, с.3-4].

Основними недоліками санітарного стану підприємств була відсутність у багатьох місцях питної води поблизу місця роботи, недостатність підземних місць для відходів, нестача бань, приміщень для зігріву на зовнішніх роботах тощо. Такі недоліки негативно впливали на умови праці. Робітник не мав можливості задовольнити свої елементарні потреби, що викликало надмірну зношеність організму, високий рівень захворюваності, зниження продуктивності праці. Якщо питання промислової санітарії



вважалися другорядними (хоча на підприємствах була в незадовільному стані), то на техніку безпеки госпорганам витрачалися значні кошти. Адже невиконання правил могло привести до вибуху, катастрофи, нещасних випадків, що тягло за собою відповідальність [7, с.74].

У всій кам'яновугільній промисловості за 1925 – 1926 рр. на 1000 робітників припадало 220,6 нещасних випадків, з них – 1,39 смертельних на 1000 працівників. Найбільше травматичних випадків зафіксовано на руднику “Юний Комунар”, на якому найбільшій небезпеці піддавалися забійники [2, с.51].

Отже, санітарні умови праці працівників кам'яновугільної промисловості, а саме: забезпечення достатньою кількістю бань, поліпшення водопостачання, надання першої медичної допомоги – налагоджувались неінтенсивно. Варто відзначити, що радянська влада не досить уважно ставилась до потреб робітників Донецького басейну. Відновлення басейну відбувалось несистематично. Донецьке господарство привертало увагу лише тоді, коли починало тріскатися. На практиці “Кодекс законів про працю” порушувався в багатьох випадках: жінки допускалися на підземні роботи, робочий день працівників вугільної галузі часто тривав до 8 годин і більше, норми охорони праці нехтувалися.

#### Джерела та література

1. Акулов И. Итоги III пленума Всеукраинского Комитета союза горнорабочих / Акулов И. // Вестник профдвижения Украины. – 1927. – №5. – С. 5.
2. Безопасность труда на рудниках и заводе Рыковского комбината // Вестник профдвижения Украины. – 1927. – №13. – С. 51.
3. Брун Р. К десятилетию союза пищевиков / Р. Брун // Вестник профдвижения Украины. – 1927. – №23. – С. 52
4. И.Г. Профсоюзы и рабочие частных предприятий / И.Г // Вестник профдвижения Украины. – 1925. – №23. – С. 34
5. Коленский. Конфликты у металлистов Украины. // Вестник профдвижения Украины. – 1928. – №3. – С. 57.
6. Мезинцев. Охрана труда в металлопромышленности Украины / И. Мезинцев, Подолянин // Вестник профдвижения Украины. – 1927. – №7 – С. 49-51
7. Н.Д. Санитарные условия труда в горной промышленности Украины / Н.Д. // Вестник профдвижения Украины. – 1928. – №11-12. – С. 74.
8. На частных предприятиях у металлистов (по материалам обследования) // Вестник профдвижения Украины. – 1929. – №5. – С. 60.
9. Плахотников А. Охрана труда в украинской промышленности / А. Плахотников // Вестник профдвижения Украины. – 1927. – №15-16. – С. 3.
10. 192. Пять лет союза горняков Донбасса // Вестник профдвижения Украины. – 1925. – №6. – С. 2.

11. Погребняк Р. Капитальное строительство у горняков / Р. Погребняк // Вестник профдвижения Украины. – 1928. – №11-12. – С. 96.
12. Профессиональная карта (краткий справочник по размеживанию). – М.: Изд.: ВЦСПС, 1921. – 47 с.
13. Профсоюзы Украины в цифрах. Статистический справочник за 1921 – 1925 гг. – Харьков: Изд.: «Украинский рабочий», 1926. – 209 с.,
14. Пять лет союза горняков Донбасса // Вестник профдвижения Украины. – 1925. – №6. – С. 2.
15. С. Х. Правила внутреннего распорядка у горняков / С. Х // Вестник профдвижения Украины. – 1927. – №18. – С. 53.
16. Талалай А. О структуре союза горняков / А. Талалай // Вестник профдвижения Украины. – 1928. – №6. – С. 33.
17. Ф. 2595 Всеукраїнський комітет Всесоюзної профспілки робітників-металістів (ВУК ВСРМ). оп. 1. Спр. 926. Зароботная плата в мелкой металлопромышленности Украины., 37 арк. – С.1.
18. Харьков: Профработка в частных предприятиях (Харьков) // Вестник профдвижения Украины. – 1923. – №16. – С. 75.

*Аннотация*

*Освещены особенности деятельности профсоюзов горняков и металлистов на промышленных предприятиях, которые существовали в годы НЭПа в УСРР.*

*Ключевые слова: профсоюз, рабочие, горняки, металлисты, заработная плата, отпуск, санитарные условия.*

*Annotation*

*The specific features of the union miners and metalworkers in industry that existed during the NEP in the USSR.*

*Keywords: union, workers, miners, metal workers, wages, vacation, sanitary conditions.*

**УДК 94 (477)(291.471): 336.71**

**Наталія Драпушко  
(Київ)**

**ФОРМУВАННЯ НОВІТНЬОЇ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ АР  
КРИМУ В УМОВАХ НЕЗАЛЕЖНОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВИ**

*Досліджено історію банківської системи АР Криму у складі незалежної України; детально розглянуто етапи формування новітньої банківської системи та її стан сьогодні.*

*Ключові слова: банківська система, перехідний стан економіки, державні та комерційні банки АР Крим.*

Банківська система – це сукупність фінансово-грошових установ, які залучають вільні кошти, а потім надають їх у кредит.

Банківська система України, як і будь-якої країни з ринковою економікою, має два рівні: Національний банк України та комерційні банки.