**СЛАЙД 1 (Заставка)**

**Тезисы**

**доклада Н.А. Никифорова на научно-практической конференции**

**«РОСПРОФЖЕЛ и история развития социального партнерства**

 **в железнодорожной отрасли»**

 **28 марта 2019 г.**

**Уважаемые участники конференции!**

**СЛАЙД 2 (Железнодорожный транспорт - динамично развивающаяся отрасль производства)**

Сегодня железнодорожный транспорт - динамично развивающаяся отрасль производства. На развитие транспортной инфраструктуры железных дорог Правительство России направляет значительные финансовые вложения.

Заканчивается возведение уникального Крымского моста, на стадии реализации мегапроект строительства высокоскоростной магистрали Москва - Казань, которая дополнительно создаст десятки тысяч новых высокопроизводительных рабочих мест, ведется реконструкция БАМа и Транссиба. Качественный прорыв отрасли к современным технологиям, типам управления, не может произойти без изменений в трудовых отношениях, роста профессиональных квалификаций.

Задача Профсоюза – защищать интересы работников при любых изменениях в отрасли, использовать опыт старших поколений, их методы отстаивания прав членов Профсоюза.

**СЛАЙД 3 (Гарантии и льготы железнодорожников в Российской империи)**

Система гарантий и льгот железнодорожников сложилась в России едва ли не при возникновении первых железных дорог. К сожалению, документального их подтверждения осталось не так много... Но кое-что есть. Например, в музее Свердловской железной дороги сохранился Свод законов Российской империи, в который включены положения о выплате единовременных пособий служащим на казенных железных дорогах; пособий участникам сберегательно-пенсионной кассы; пособий по страхованию; правила предоставления бесплатного проезда по личным надобностям железнодорожным и водным транспортом и др.

**СЛАЙД 4 (Фото В.Н. Переверзева)**

Проблески профессионального движения на железнодорожном транспорте стали появляться еще в 19 веке – создавались объединения под флагами касс взаимопомощи, обществ потребителей, частью – легальные, частью – нелегальные.

В период всеобщего подъёма революционно-освободительного движения в 1905 году был создан первый Всероссийский железнодорожный союз, учредительный съезд которого состоялся в Москве 20 - 21 апреля.

Декабрьская всеобщая забастовка 1905 года повлекла за собой вооруженное восстание, которое было подавлено с невероятной жестокостью. Как писал Владимир Николаевич Переверзев – председатель Центрального бюро Союза, слесарь мастерских Московско-Казанской железной дороги, – с особенной силой реакция обрушилась на членов Союза. Все расстрелянные железнодорожники были его членами. Часть членов Союза была арестована и отдана под суд. В тот период союз железнодорожников вёл нелегальную работу, выходя из подполья по мере необходимости.

**СЛАЙД 5 (Программа съезда, фото Дзержинского и его послание)**

Ситуация кардинально изменилась после Октябрьской революции 1917 года.

В старых печатных изданиях нигде не использовалось выражение «социальное партнёрство», но, тем не менее, оно было…

В октябрьских номерах профсоюзной газеты «Гудок» за 1922 год (в то время – именно профсоюзной!) опубликованы материалы 2 съезда Объединённого союза работников железнодорожного и водного транспорта. В Программе съезда, как и сегодня, после доклада о работе Профсоюза предусмотрен доклад работодателя – в то время Народного Комиссара Путей сообщения Ф.Э. Дзержинского о положении дел на транспорте. «Глава всех рельс и рек», – как назвал Дзержинского корреспондент «Гудка», – обратился к делегатам: «НКПС ждёт от съезда критики и поддержки, без вас НКПС не справится с поставленной задачей». Информация о профсоюзных съездах публиковалась и в Вестнике путей сообщения – печатном издании Народного Комиссариата Путей Сообщения.

Профсоюз железнодорожников совместно с работодателями занимался такими вопросами как совершенствование систем оплаты труда; разработка нормативов; охрана труда; организация лечебного дела на транспорте и проведение профилактических прививок; культурная работа в библиотеках и клубах; ликвидация безграмотности, просвещение; обеспечение железнодорожников жильём, банями; социальное страхование; проведение экскурсионных поездок членов Профсоюза; борьба с пьянством; и многое другое. Необходимо отметить, что во время гражданской войны в РСФСР *(в 1918 – 1921 годы)* Профсоюз принимал активное участие и в производственной деятельности.

В 1920 году Профсоюзом железнодорожников были разработаны положения «Об отделе охраны труда при Цекпрофсоже», «О местных органах охраны труда железнодорожного союза», «Организация инспекции труда на железных дорогах».

**СЛАЙД 6 (Работа Профсоюза по вопросам охраны труда - 1)**

Задачей профсоюзных инспекций было участие в разработке государственных законов в области охраны труда; проведение обследований с целью распознавания вредности и заболеваний; распределение служащих и рабочих по классам опасностей; разработка типов общей и специальной производственной одежды; контроль за соблюдением законодательства и многое другое. На железных дорогах практиковалось проведение конференций по охране труда*.* Аналогичные, по сути, но совершенно другого уровня проблемы решают наши инспекции и сегодня. Оказывается, состояние комнат отдыха, бригадных домов находится в поле зрения Профсоюза не менее 100 лет! Пример этого – едкие фельетоны в «Гудке», *например, с таким подзаголовком «Крыса откусывает ухо спящего машиниста, постельные вши вынуждают работников спать на полу».*

**СЛАЙД 7 (Работа Профсоюза по вопросам охраны труда – 2, комнаты отдыха)**

Нарушение правил охраны труда *(превышение 8-часового рабочего дня; непредоставление отпусков; нарушение положений о сверхурочных работах, об оплате труда, приеме и увольнении; несоблюдение правил по технике безопасности и др.)* каралось согласно статье 132 Уголовного кодекса РСФСР штрафом не ниже 100 руб. золотом или принудительными работами не менее 3-х месяцев, или лишением свободы до 1-го года. Органы инспекции труда должны были вести учет приговоров и следить за их исполнением.

**СЛАЙД 8 (Женщины)**

Большое внимание Профсоюз уделял работе с наиболее уязвимыми категориями работников – женщинами и молодежью.

В первые годы Советской власти женщины составляли всего 9 – 11 % от общего количества железнодорожников, зачастую, выполняли самые низкооплачиваемые, неквалифицированные работы *(работали уборщицами, дровокладками, рассыльными и др.).* Нередко работодателями предпринимались попытки «вытеснения» с транспорта работников женского пола. Так, начальник службы движения Северных железных дорог издал приказ о принятии на работу женщин только в особых случаях, предусматривающих образовательный ценз – не ниже среднего. При сокращении штата «козлом отпущения», в первую очередь, оказывалась женщина. В таких ситуациях инспекция труда Профсоюза давала отпор женоненавистникам.

Профсоюз занимался организацией женсоветов, кружков, яслей для детей работниц. В низовых профсоюзных организациях избирались уполномоченные по работе с женщинами, разрабатывались специальные программы по вовлечению женщин в производство и профсоюзную работу, делалось всё возможное для того, чтобы облегчить и скрасить положение женщины-труженицы.

**СЛАЙД 9 (Молодёжь)**

 «Молодежь – будущий оплот транспорта!», «Больше внимания молодёжи!» – такие лозунги звучали в Профсоюзе в 20-х годах прошлого века. Молодежи предоставлялось преимущественно право на обучение, принимались запретные меры против сокращения подростков. Среди транспортного студенчества организовывались учкпрофсожи. Первое воскресенье сентября ежегодно отмечалось как «Юношеский день». В профсоюзной газете «Гудок» выделялись «Страницы работающей молодежи».

**СЛАЙД 10 (Газета «Гудок»)**

В связи с чрезвычайным ухудшением положения на транспортепрофсоюзнаягазета «Гудок» стала выпускаться ежедневно с мая 1920 года, в качестве одного из орудий поднятия производства, улучшения быта транспортников и развития производственной самодеятельности масс.

Газета пользовалась большой популярностью в рабочей среде, так как писала для рабочих, о нуждах рабочих, самими же рабочими. Её девиз в те годы звучал так – «Сознательный рабочий не только подписчик, но и постоянный корреспондент своей газеты».

«Гудок» 20-х годов прошлого века – это общественно-политическое, транспортное, рабочее и профсоюзное издание. На наш взгляд, «Гудок»– настоящая энциклопедия социального партнёрства на железнодорожном транспорте! Только за 1922 год в газете опубликованы материалы президиумов, пленумов, 4-х профсоюзных съездов, тексты 3-х коллективных договоров. Газета освещала весь ход первой коллективно-договорной кампании на железнодорожном транспорте.

**СЛАЙД 11 (Заработная плата – 1)**

Главным вопросом работы Профсоюза во все годы его существования была, есть и будет заработная плата работников.

Ещё в первые годы Советской власти Профсоюзом велась политика повышения реального содержания заработной платы, недопущения «ножниц» - это когда заработная плата железнодорожников была значительно ниже, чем в промышленности, и не покрывала прожиточного минимума. Из газет «Гудок», материалов первых профсоюзных съездов видно, что ещё сто лет назад профсоюзные работники анализировали заработную плату работников по железным дорогам, службам и регионам, т.е. решали те же задачи, что и сейчас.

**СЛАЙД 12 (Заработная плата – 2, резолюции Всероссийского совещания ЦЕКТРАНА)**

Профсоюз выступал не только за повышение заработной платы, но и за единый научный подход к нормированию труда; предварительную проверку внедряемых норм на железных дорогах, что делается на Российских железных дорогах и в наши дни.

**СЛАЙД 13 (Исторические этапы заключения коллективных договоров)**

В странах Запада коллективные договоры начали заключаться в середине 19 века. В Российской империи первый коллективный договор был заключён 30 декабря 1904 года на Бакинских нефтепромыслах.

В железнодорожной отрасли одним из первых был подписан коллективный договор на паровозостроительном заводе Гартмана в 1905 году.

 После этого на отдельных железнодорожных предприятиях заключались личные, групповые соглашения, касающиеся, в основном, оплаты труда. Но до Октябрьской революции 1917 года практика заключения коллективных договоров в России была единичной, носила эпизодический, не признанный законодательством характер.

В 1918 году коллективно-договорные отношения приобрели правовой статус и были закреплены Декретом Совета народных комиссаров РСФСР. В тот период коллективные договоры заключались, в основном, на частных предприятиях.

С началом политики военного коммунизма в Советской России коллективные договоры полностью исчезли из жизни общества, их заключение возобновилось только в 1922 году после перехода к новой экономической политике. В этот период коллективные договоры, преимущественно, заключались на небольших частных предприятиях.

**СЛАЙД 14 (Первый Генеральный коллективный договор)**

Первый Генеральный коллективный договор, закрепляющий основные социальные гарантии железнодорожников и водников, и распространяющийся на всю территорию РСФСР *(до 1936 г. аббревиатура «РСФСР» расшифровывалась как Российская* ***Социалистическая*** *Федеративная Советская Республика)* был подписан 18 августа 1922 года.

Предпосылкой заключения первого Генерального коллективного договора на транспорте была сложнейшая внутренняя ситуация в РСФСР – повальный голод, изменение курса рубля, рост цен *(то, что сейчас называется словом инфляция),* денежный хаос *(в обиходе - довоенные, золотые рубли и советские денежные знаки),* всеобщее обнищание населения, разруха в народном хозяйстве и в том числе – на железных дорогах.

 Особенно тяжелым было положение транспортников – последовательное сокращение штата, низкая заработная плата, задержка выплат, отсутствие расчётных книжек, неприемлемые жилищные условия. Из-за материальной необеспеченности железнодорожников количество хищений перевозимых грузов носило угрожающий характер.

Опыта заключения коллективных договоров, распространяющихся на всю территорию Республики, не было ни в одной отрасли народного хозяйства.

Возможность разработки документа такого масштаба, в первую очередь, была согласована между ЦЕКТРАНом и ВЦСПС.

В дальнейшем ЦЕКТРАНом и НКПС параллельно разрабатывались свои отдельные проекты Коллективного договора. Для выработки единого реально исполнимого документа (в пределах выделяемых государственными органами средств), была сформирована Комиссия из числа представителей ЦЕКТРАНа, НКПС, ВЦСПС, Наркомфина. Возглавил Комиссию тов. Грунин – заместитель председателя ЦЕКТРАНа. На следующем этапе для урегулирования разногласий по отдельным пунктам коллективного договора Коллегия НКПС организовала арбитражную комиссию, в состав которой вошли: Куйбышев – секретарь ЦКРКП, Попов – заведующий тарифно-бытовым отделом ЦЕКТРАНА и Зимин – начальник Центрального бюро нормирования НКПС.

4 месяца проходили переговоры, всевозможные совещания в ведомственных и межведомственных органах для тщательного изучения возможностей НКПС. После этого сроком всего на 2 месяца *(август и сентябрь 1922 года)* был заключен первый Генеральный коллективный договор. *При этом, он был подписан не первыми лицами: со стороны НКПС – Серебряковым (зам. Наркомпути), со стороны Профсоюза – Груниным (зампред. ЦЕКТРАНа).*

 Одно из главных достижений первого Генерального коллективного договора – повышение заработной платы работников на 25 % по сравнению с государственным минимумом. Кроме этого, им были определены правовые и социальные гарантии транспортников.

Договор состоял из 8 разделов. По спектру гарантий и льгот первый Генеральный коллективный договор напоминает действующий Коллективный договор ОАО «РЖД». Приложением, неотъемлемой частью Договора стал приказ об оплате труда, по сути, своей являющийся положением об оплате труда.

*Текст Договора опубликован в газете «Гудок» 23 августа 1922 года. Также в книгоиздательстве ЦЕКТРАНа были изданы брошюры и плакаты с его текстом.*

Оригиналброшюры хранится в фондах Центральной научно-технической библиотеки ОАО «РЖД», экземпляры плаката, к сожалению, не сохранились.

С целью выявления всех недостатков и для заключения договора на последующий период в более приемлемой и совершенной форме была проведена широкая кампания среди работников транспорта. Повсеместно организовывалось изучение проекта и его обсуждение на съездах, конференциях, собраниях железнодорожников, в кружках. Разрабатывались программы по изучению трудового законодательства и Генерального договора.

 Первый Генеральный коллективный договор стал шагом вперед по пути к выходу из тяжелого положения, в котором находились транспортные рабочие и разрушенный транспорт. На его основе были заключены сотни коллективных договоров в предприятиях, подведомственных НКПС. Эти договоры предусматривали гарантии и льготы с учетом местных условий и потребностей, но не ниже уровня, определенного Генеральным коллективным договором.

Начиная с 1922 года, заключение коллективных договоров является одной из уставных задач профессиональных союзов железнодорожников.

**СЛАЙД 15 (О необходимости Генерального КД, фото Попова)**

К сожалению, первый Генеральный коллективный договор «в жизни», как говорили наши предшественники, выполнялся не всегда: задолго до его заключения сложилась большая задолженность по заработной плате.

На 2-м съезде Объединенного союза железнодорожников и водников (4 октября 1922 года) было принято решение о его разлиянии на 2 автономных союза. Одна из основных причин такого решения – разные финансовые возможности для увеличения размера заработной платы железнодорожников и водников.

На 6-м съезде Профсоюза железнодорожников возникла дискуссия – нужен ли коллективный договор на транспорте. Некоторые наши предшественники считали, что коллективный договор – это предмет классовой борьбы, и прерогатива только частных предприятий *(в государственной сфере рабочее время регулировалось Народным Комиссариатом Труда, а заработная плата – Высшим Тарифным Советом).*

В защиту Генерального договора выступил товарищ Попов – заведующий тарифно-бытовым отделом ЦЕКТРАНа. *Он говорил «Кроме заработной платы и рабочего времени, Договор должен предусматривать и правовые гарантии работников. Вопросы труда и быта должны стать предметом общего внимания. Коллективный договор на транспорте – это деловое соглашение сторон, одинаково заинтересованных в материальном улучшении* рабочих транспорта, а наравне с этим и в улучшении самого производства».

**СЛАЙД 16 (Заключение второго и последующих Генеральных КД)**

Второй Генеральный коллективный договор на железнодорожном транспорте был заключен в ноябре 1922 года, третий – в феврале 1923 года. Эти коллективные договоры заключались между НКПС и Профсоюзом железнодорожников.

Первые коллективные договоры заключались на срок не более 1 года: на 2, 3, 5, 8 месяцев. В центральной научно-технической библиотеке ОАО «РЖД» сохранились отдельные экземпляры договоров, заключённых до 1934 года.

Коллективные договоры между НКПС и Профсоюзом железнодорожников, начиная 1928 года, больше напоминают декларации, лозунги, производственные задания.

Об этом же говорит и Директивное письмо Министра путей сообщения Б. Бещева и Председателя ЦК Профсоюза рабочих железнодорожного транспорта Е. Чередниченко о заключении коллективных договоров на 1954 год.

За прошедшее время произошли кардинальные перемены: полное техническое перевооружение Российских железных дорог, изменение уровня образования, улучшение условий труда и материального благосостояния работников. Но такая форма социального партнёрства, как заключение коллективных договоров осталась неизменной. Наши предшественники на целое столетие вперед определили, что коллективный договор, являющийся взаимным соглашением сторон, выгоден как для работников, так и для развития транспорта в целом.

**СЛАЙД 17 (О ситуации в России в начале 1990-х годов - 1)**

История показывает, что необходимость заключения масштабных документов социального партнёрства возникает во времена социально-экономических и политических реформ, сопровождающихся коренными изменениями в экономических и социально-трудовых отношениях.

Так, в мае 1991 года в связи с либерализацией цен и введением правительством других мер шоковой терапии, социально-экономическое положение в стране резко ухудшилось. Обвальный рост цен на продукты и товары первой необходимости, денежный дефолт поставили основную массу населения на грань выживания. К тому же общество затянул тотальный дефицит продовольственных товаров. Бесконечные очереди к прилавкам магазинов стали обычным явлением, в ряде мест вводилась даже талонная система, процветала спекуляция. Стоимость товаров выросла не в 2 - 3 раза, как обещали на начальном этапе, а в 26 раз. Положение осложнялось острой нехваткой денежной массы, нарастанием взаимных неплатежей предприятий, увеличением их задолженности по выплате заработной платы. Возмущения в коллективах были и на железнодорожном транспорте. На собраниях принимались пакеты неотложных требований, направленных на защиту трудящихся от стихии рынка с угрозами, проведением забастовок, прекращением движения поездов.

**СЛАЙД 18 (О ситуации в России в начале 1990-х годов - 2)**

В отрасли 440 тысяч железнодорожников нуждались в улучшении жилищных условий. Более 55 тысяч их детей не были обеспечены местами в детских садах. До требования нормативов не хватало 15 тысяч коек в больницах. Неудовлетворительно развивалась материально-техническая база народного образования, здравоохранения, торговли и быта. Обеспеченность железнодорожников продуктами питания, особенно в пути следования локомотивных бригад и тех, кто имел разъездной характер работы, не выдерживала никакой критики.

В ЦК Профсоюза и Министерство стало поступать большое количество писем с мест с требованиями об ускорении решения многочисленных острейших проблем, которые накапливались годами и не решались. Обстановка требовала принятия срочных оперативных мер, в отраслях не было единого документа, регламентирующего социальную защищенность работников.

Определенные гарантии были предусмотрены в коллективных договорах. На каждой дороге, отделении, предприятии *(тогда все наши современные структурные подразделения назывались предприятиями)* заключались «свои» коллективные договоры. Их заключение не носимо системного характера – и по наполнению они были разными, и выполнялись они по-разному. Отсюда появилась идея разработки и принятия отраслевого соглашения.

**СЛАЙД 19 (О заключении первых ОТС)**

ЦК Профсоюза, изучив работу наших западных коллег, предложил Министерству путей сообщения и корпорации «ТРАНССТРОЙ» начать переговорный процесс по этим документам. В мае 1991 года были сформированы двусторонние комиссии, которые приступили к работе над этими важнейшими нормативными документами.

Результатом этим переговоров явилось заключение соглашений, сыгравших впоследствии исключительно важную роль и значение в улучшении социального положения трудящихся и стабилизации обстановки в коллективах.

Таким образом, в 1992 г. было положено начало системе социального партнерства в новейшей истории России. Его становление складывалось нелегко, переговоры по формированию первых отраслевых тарифных соглашений проводились в условиях тяжелого финансово-экономического состояния отраслей. Для заключения документов Профсоюзу требовалось приложить немало усилий.

Еще раз хочу подчеркнуть, что переговоры шли сложно. На таком уровне это было сделано впервые. Мы не могли договориться по ряду пунктов, в том числе и по 100-процентной индексации заработной платы в связи с либерализацией цен на товары и продукты, проезду в купейном вагоне, выходу на досрочную пенсию и т.д. Но, тем не менее, мы учились на ходу понимать друг друга и находить компромиссные решения.

**СЛАЙД 20 (Гарантии и льготы в первых ОТС)**

Долго и непросто шли переговоры по досрочному выходу на пенсию из-за ненадлежащих условий труда. И только объединив усилия, удалось добиться принятия решения Верховным Советом о расширении перечня профессий, имеющих право на льготную пенсию по возрасту. Таким образом, объединив усилия, мы все-таки добились принятия документа, и право по раннему выходу на заслуженный отдых получили почти 200 тысяч работникам по 28-ми профессиям. Были специально выделены фонды на продовольственные товары, введен районный коэффициент, например 30 % в Кузбассе, решен ряд других вопросов. Указами Президента был обеспечен переход на 40-часовую рабочую неделю, установлен минимальный отпуск – 24 рабочих дня.

Первое Отраслевое тарифное соглашение 1992 года дало возможность начать решать проблемы, не решаемые десятилетиями. Достаточно сказать, что за 1992 год 8 раз повышалась заработная плата, а темпы ее роста соответствовали инфляции с коэффициентом 0,7. Соглашения стали реальным механизмом решения социальных проблем и защиты интересов работников, основой новых коллективных договоров железных дорог и предприятий на железнодорожном транспорте.

За небольшой период времени через отраслевые соглашения удалось решить целый комплекс вопросов социального характера. В первую очередь, повысить оплату труда, внедрить механизм ее поквартальной индексации, улучшить условия труда и обеспечение занятости работников, ранний выход на пенсию отдельных профессий, продовольствие, материальная поддержка ветеранов и многое другое.

**СЛАЙД 21 (О заключении первого Генерального КД ОАО «РЖД»)**

Изменение статуса российских железных дорог, процесс акционирования, внедрение новых форм управления потребовали перехода на новый уровень взаимоотношений между работодателем и работником. С 1 октября 2003 г. все хозяйственные функции перешли во вновь созданное акционерное общество «Российские железные дороги», которое не имеет аналогов в России, является крупнейшей компанией в мире. В нее вошли предприятия, организации, структурные подразделения бывшего МПС, за исключением ведомственной охраны, вузов, техникумов. ОАО «РЖД» стало организацией с одним работодателем, единым юридическим лицом. Президентом компании и РОСПРОФЖЕЛ было принято решение о присоединении на 2003 - 2004 годы к отраслевому соглашению в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Решение начать разработку Генерального коллективного договора компании было принято в 2004 году. Уже в октябре 2004 года этот договор был подписан сроком на один год. Компания стала полноправным преемником сложившегося в МПС высокого уровня социального диалога. В Генеральный коллективный договор вошли все основные социальные гарантии работников, закрепленные в Отраслевом соглашении, действовавшем перед образованием ОАО «РЖД».

Генеральный коллективный договор ОАО «РЖД» стал базой для установления социальных гарантий при заключении коллективных договоров на железных дорогах, в отделениях дорог, в негосударственных учреждениях здравоохранения и образования, а также в создаваемых дочерних обществах.

Процессы реформирования железнодорожного транспорта на всех этапах проходили при участии Профсоюза. Практически все предложения по вопросам социальной защиты работников, принятые на ХХVП Съезде Профсоюза, в ходе проведения реформ руководством компании были поддержаны. Как итог – в коллективах была обеспечена стабильная обстановка и нормальная работа.

В результате реформирования железнодорожной отрасли и выделения из ОАО «РЖД» дочерних обществ возникла необходимость принятия нового отраслевого соглашения, чтобы обеспечить минимальные социальные гарантии всем железнодорожникам.

По инициативе Профсоюза в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом об объединениях работодателей на железнодорожном транспорте в октябре 2007 году было создано общероссийское отраслевое объединение работодателей – Объединение «Желдортранс» – и начаты коллективные переговоры по разработке и заключению отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта на 2008 год.

**СЛАЙД 22 (Об ОС и КД, заключаемых РОСПРОФЖЕЛ и его ППО)**

2019 год в РОСПРОФЖЕЛ объявлен «Годом социального партнёрства».

В настоящее время Профсоюз заключает 4 отраслевых соглашения и, на их основе, 514 коллективных договоров, которые распространяют свое действие на работников магистрального и промышленного железнодорожного транспорта, метрополитенов, транспортного строительства, ведомственной охраны, железнодорожных вузов, негосударственных учреждений здравоохранения, образования.

В настоящее время общее количество работников, на которых распространяется действие Отраслевых соглашений, по оценке, превышает 1,3 млн. чел. Действие коллективных договоров по данным за 2018 год распространялось на 1 млн. 274 тыс. чел., из них членов РОСПРОФЖЕЛ – 1 млн. 194 тыс. чел., объединенных в 2788 ППО.

В этом году нашему Профсоюзу предстоит заключить два новых Отраслевых соглашения – по организациям железнодорожного транспорта и по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта, и около 400 коллективных договоров с учётом сложившейся экономической ситуации и интересов сторон социального партнерства. Профсоюз выступает за сохранение традиционных гарантий, компенсаций и льгот для железнодорожников и неработающих пенсионеров отрасли.

**СЛАЙД 23 (О проекте КД ОАО «РЖД» на 2020 - 2022 годы - 1)**

Такая проверенная временем форма социального партнёрства как коллективный договор по-прежнему эффективна. Специалисты оценивают действующий Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2017 - 2019 годы как один из лучших по своему содержанию среди крупных компаний страны. Работники и ветераны железнодорожного транспорта тоже дают ему высокую оценку.

Усилиями сторон нужно сформировать такой документ, который бы оптимально учёл интересы работников, работодателей и неработающих пенсионеров – ветеранов железнодорожной отрасли. Процесс коллективных переговоров на неформальном уровне был запущен уже в конце 2018 года. Стороны уже провели два предварительных консультационных совещания. Мы определились, что новый Колдоговор будет заключён на три года и подписан до 30 ноября т.г. Имеется договоренность сохранить традиционную структуру документа с выделением тематических разделов, она понятна работникам и позволяет быстро найти в договоре нужный пункт.

Что касается внутреннего наполнения, за основу будет взят действующий Колдоговор. Мы ставим задачу сохранить имеющиеся гарантии и льготы. В то же время в свете последних изменений трудового законодательства, пенсионной реформы, налоговой системы не исключены корректировки. Главное, чтобы новые подходы были не в ущерб работникам.

Профсоюз и компания уже приступили к подготовке «своих» проектов Колдоговора. Мы уже утвердили концепцию профсоюзного варианта. По нашему мнению, в новом договоре целесообразно чётко прописать обязательства работодателя по параметрам роста реальной заработной платы работников с учётом роста производительности труда и включить пункт о ежегодном рассмотрении возможности выплаты вознаграждения по итогам работы за год.

**СЛАЙД 24 (О проекте КД ОАО «РЖД» на 2020 - 2022 годы - 2)**

У нас есть предложения по вопросам охраны труда, например, определение целевых параметров затрат на конкретные мероприятия по охране труда по годам с разбивкой по функциональным филиалам, установление нижних пороговых сумм выплат при травмировании или гибели работника на производстве. Также следует конкретизировать льготы и меры защиты для уполномоченных лиц по охране труда, членов комиссий по охране труда и общественных инспекторов по безопасности движения поездов.

Мы предлагаем увеличить на уровень инфляции различные выплаты по Колдоговору при рождении ребёнка или при нахождении в отпуске по уходу за ним, при возвращении работника в компанию после службы в армии, семьям умерших работников и неработающих пенсионеров, компенсацию стоимости горячего питания «в окна». Планируем обсудить возможность увеличения объёма средств на частичную компенсацию затрат на занятия физической культурой и спортом в платных секциях и группах и многое другое.

Руководители компании поднимают вопрос о необходимости учёта стоимости льгот, получаемых каждым работником компании персонально. Профсоюз не против. Мы также выступаем за то, чтобы был чётко налажен учёт всех расходов по коллективному договору на основании данных бухгалтерского учёта и официальной отчётности.

Предложения Профсоюза и социального блока компании после формирования обобщенного проекта коллективного договора предстоит серьёзно обсудить на коллективных переговорах.

**СЛАЙД 25 (100-летие МОТ)**

В этом году мировая общественность отмечает 100-летие создания Международной организации труда (МОТ), которая занимается вопросами регулирования трудовых отношений на основе трехстороннего представительства работников, работодателей и правительств государств, принимает Конвенции и Рекомендации в сфере труда, которые являются международными законами в сфере труда для всех присоединившихся к ним государств, в т.ч. и России.

Международная организация труда создана в 1919 году в эпоху потрясений, стремительных социальных, технических перемен, страны лежали в руинах, люди переживали шок, а экономика – разруху.

МОТ с момента образования встала на борьбу за социальную справедливость под девизами «Всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости!». «Хочешь мира – добивайся справедливости!» Это краеугольный камень фундамента МОТ в прямом и переносном смысле.

Деятельность МОТ оказала заметное воздействие на трудовую жизнь миллионов людей на планете.  Уже в 1919 году было принято шесть международных конвенций по важнейшим вопросам труда, таким как рабочее время в промышленности, безработица, охрана материнства, труд женщин в ночное время, минимальный возраст и ночной труд подростков в промышленности.

В 1945 году МОТ стала первым специализированным учреждением только что созданной Организации Объединенных Наций.

С каждым годом МОТ продолжает усиливать свою роль в решении проблем, связанных с переменами в сфере труда, прежде всего, с нараставшей глобализацией.

Своей стратегической целью международного развития МОТ выдвинула концепцию достойного труда.

Международные трудовые нормы эффективны только при условии обеспечения их соблюдения. В этом и состоит цель не имеющей аналогов на международном уровне контрольной системы, призванной обеспечивать применение всеми государствами ратифицированных ими конвенций.

Многие идеи, которые в наше время воспринимаются как нечто само собой разумеющееся – от гендерного равенства до недопущения дискриминации на рабочих местах, – на международном уровне были впервые рассмотрены именно МОТ. Благодаря этому сегодня они воплощены в жизнь для миллионов женщин и мужчин.

В январе 2019 года обнародован доклад [Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда.](https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569528/lang--ru/index.htm) В юбилейный год пройдут масштабные мероприятия по результатам деятельности и глобальным задачам на будущее.

**СЛАЙД 26 (Труд опора в жизни)**

Напоминаю, что 2019-й год в РОСПРОФЖЕЛ объявлен «Годом социального партнерства». Будет проведен комплекс мероприятий в центре и на местах в ППО. Одним из важных мероприятий является и наша конференция по истории развития социального партнерства в железнодорожной отрасли.

Мир вокруг нас меняется стремительно, сфера труда преобразуется, принимаются новые законы. Переходные процессы требуют реакции профсоюзов, решительных действий по защите интересов работников.

 Принятие важнейших законов, в том числе изменения налоговой, пенсионной систем, должны проводиться только на основе серьезных комплексных социально-экономических преобразований, развития рынка труда, политики заработной платы и реформирования производства. Это тоже требование документов МОТ.

В рамках формирования в России новой сферы труда, Профсоюзу, как стороне социального партнерства, необходимо поднять на новый уровень принцип «общественного договора», обеспечить работникам достойные условия и справедливую оплату труда, уважение их прав и защиту от рисков. Социальный диалог играет ключевую роль в сохранении актуальности общественного договора, человек и его труд займут центральное место в экономической и социальной политике.

 Все категории работников нуждаются в поддержке во время переходных событий на рынке труда, которые всё чаще происходят в течение их жизни. Необходимо через принятие законов, через социальный диалог с работодателями обеспечить всем оптимальный уровень социальной защиты от рождения до старости.

 Проблем в трудовой сфере много. Труд служит нам опорой в жизни. Благодаря ему мы удовлетворяем свои материальные потребности, спасаемся от бедности и строим достойную жизнь. При этом, труд бывает опасным, пагубным для здоровья, плохо оплачиваемым, непредсказуемым и нестабильным. А для тех, кто не может найти работу, он может стать причиной социальной изоляции. Стресс на работе усиливает риск психического нездоровья. Рост заработной платы отстаёт от роста производительности, сокращается доля участия работников в распределении национального дохода.

**СЛАЙД 27 (Формы социального партнерства на федеральном и международном уровне)**

В 1992 году по инициативе РОСПРОФЖЕЛ создана Международная Конфедерация профсоюзов железнодорожников стран СНГ и Балтии (МКПЖ). МКПЖ – международное профсоюзное общественное объединение, созданное на добровольной основе профессиональными союзами железнодорожников, и образованное в целях консолидации и координации действий по защите профессиональных, социально-трудовых прав и интересов их членов, содействия охране прав и гарантий деятельности профессиональных союзов и укрепления международной профсоюзной солидарности.

В 1993 году Профсоюз вступил в Международную федерацию транспортников (МФТ), которая объединяет более 700 профсоюзов, представляющих работников разных видов транспорта более чем 150 стран мира. Международная федерация транспортников, основанная в 1896 г., является международной организацией, целью которой является объединение профсоюзов транспортников всех стран независимо от цвета кожи, национальности, расы или вероисповедания.

МФТ является свободным профсоюзным органом, созданным для защиты и представления экономических и социальных интересов транспортников всех профессий и их профсоюзов на Международном уровне. Председатель РОСПРОФЖЕЛ входит в состав Исполнительного Комитета МФТ. *Исполнительный комитет является руководящим органом МФТ в период между Конгрессами.*

РОСПРОФЖЕЛ также является членской организацией ЕФТ (Европейской Федерации транспортников), а Председатель Профсоюза входит в состав ее Исполкома.

Историческое развитие системы социального партнерства показало преемственность и исключительную роль отраслевых соглашений и коллективных договоров. Единые стандарты в сфере взаимоотношений работодателей с работниками в лице Профсоюза, позволяют решать весь спектр социальных вопросов путем уважительного диалога сторон.

**И у нас, и у большинства работодателей есть понимание, что эффективный социальный диалог в железнодорожной отрасли, подкрепленный временем, позволяет нам с уверенностью и оптимизмом смотреть в будущее!**

**СЛАЙД 28 (Благодарю за внимание!)**

Благодарю за внимание!