



Михайло Сінчак: «Статті, коментарі, спогади...»



Книгу видано за фінансової підтримки
ТОВ «Пульс Телеком»



СІНЧАК Михайло Григорович, народився у 1948 р. у родині залізничників.

У 1967 – 1969 рр. служив у лавах Радянської армії.

У 1979-му закінчив Дніпропетровський інститут інженерів транспорту.

Працював механіком рефрижераторних поїздів, слюсарем, оглядачем вагонів, інженером, старшим інженером у вагонному депо Одеса-Застава I.

У 1982–1987 рр. працював завідувачем відділу райпрофсожу Одеського відділку залізниці. У 1987 році обраний секретарем (заступником голови) цього ж райпрофсожу (теркому).

У 1996–2002 рр. був першим заступником голови Одеського дорпрофсожу.

З 2002-го по 15 грудня 2016 року – перший заступник Голови профспілки залізничників і транспортних будівельників України.

З 16 грудня 2016 року – радник Голови профспілки.



В одиночку просто не выжить

*«Черноморский гудок»,
№ 54 от 29 июля 1992 г.*

НА РАЗДЕЛЬНЯНСКОМ узле состоялось собрание председателей профсоюзных и цеховых комитетов. На нем принято решение о создании узлового общественного совета по координации деятельности профсоюзных организаций.

Этому событию можно было и не придавать особого значения, если бы сейчас в нашем обществе не доминировал такой процесс и идея, как обособление.

Многие из тех, кто стремится обособиться (а в нашем профсоюзе это отдельные машинисты и помощники машинистов локомотивов), часто исходят из того, что в маленьком доме легче навести порядок.

Однако в Раздельной профсоюзные лидеры на жизнь смотрят шире и глубже, они поняли – в одиночку просто не выжить.

Следствием этого стало создание узлового совета профсоюза (кстати, пока единственного на отделении, да и на дороге тоже), который будет координировать деятельность профсоюзных организаций предприятий всех служб и профессий, вырабатывать и осуществлять практические меры по реализации общеузловых и общегородских задач в сфере труда, быта и отдыха железнодорожников.

В функции совета входят: представление и защита интересов профорганизации в государственных, хозяйственных и общественных органах железнодорожного узла и города; ведение пере-



говором с горисполкомом и администрацией представителя Президента в районе; участие в разработке планов экономического и социального развития железнодорожного узла и города.

Узловой совет профсоюза будет совместно с клубом станции Раздельная проводить общественные культурно-массовые и другие мероприятия, определять детей в детские дошкольные учреждения и координировать работу рабочего контроля за деятельностью предприятий торговли и общественного питания, осуществлять контроль за правильностью ведения узлового квартирного учета и распределения жилья и т. д.

Созданный узловой совет не является уставным органом, т. е. органом, предусмотренным Уставом профсоюза железнодорожников и транспортных строителей Украины. Однако мы видим, как на практике реализовано одно из демократических положений Устава о возможности профорганизаций объединяться на добровольной основе и создавать советы председателей профкомов.

В принятом положении об узловом совете профсоюза Раздельнянского узла предусмотрено, что работа его будет строиться на общественных началах с учетом особенностей и задач профсоюзных организаций, деятельность которых он координирует.

Собрания профсоюзного актива, заседания совета будут проводиться по мере необходимости.

Председателем узлового совета профсоюза единогласно избран Николай Алексеевич Мардар – председатель профкома Раздельнянской дистанции пути, заместителем – Татьяна Тимофеевна Черная – начальник станционного технологического центра, председатель профкома станции Раздельная–Сортивочная.

М.Синчак,

*заместитель председателя
территориального комитета профсоюза
Одесского отделения дороги*



Культура стоит дорого. Но дорожке обходится бескультурье

*«Черноморский гудок»,
№ 2 от 5 января 1994 г.*

М. СІНЧАК: «СТАТТІ, КОМЕНТАРІ, СПОГАДИ...»

ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫЙ транспорт издавна называют государством в государстве. У железнодорожников свои поликлиники, больницы, амбулатории, рабочее снабжение со столовыми и магазинами, свой порядок обеспечения бытовым топливом и железнодорожными билетами, свои институты, техникумы, училища, детские дошкольные учреждения, сооружения и клубы...

Этим всегда гордились железнодорожники, из-за этого многие шли работать на транспорт.

Я не случайно в этом длинном ряду поставил клубы (культурные учреждения) последними, потому что они действительно занимают последнее место в социальной политике отрасли и являются одной из болевых точек этой самой политики.

Из года в год развивали и модернизировали железнодорожный транспорт. Совершенствовалась связь, управление движением, путь, электрифицировались линии, автоматизировались сортировочные горки, строились новые вокзалы и станции...



Только в клубах как бы остановилось время, серьезных средств в их реконструкцию не вкладывалось, капитальные ремонты выполнялись по остаточному принципу: когда средства на капремонт распределены между ведущими службами, мизерный остаток выделяли клубам на текущие ремонты. В результате помещения клубов стали похожи на залы ожидания вокзалов: известью покрашены потолки, голубые или зеленые панели...

Руководители всегда сетовали на недостаток материалов. Неправда, материалы были всегда, не было только желания, не было ответственных за судьбу культуры, заинтересованных лиц. Запущенность, безысходность, забвение сопутствуют уже многие годы ведомственно-профсоюзной культуре.

Донельзя изношен и убог «гардероб» наших клубов. Допотопная киноаппаратура, музыкальные инструменты, театральные кресла, мебель.

Несмотря на усилие райпрофсожа, так и не удалось произвести реконструкцию печного отопления на центральное в клубе станции Арциз. С 1989 года не подается тепло в клуб станции Раздельная. Какие это очаги культуры, если в помещении зуб на зуб не попадает?

Из-за нехватки профсоюзных средств, так как основная их часть остается в первичных организациях, в последние годы пришлось сократить часть творческих и технических работников клубов, упразднить клуб юных техников, центральную профсоюзную библиотеку. Фонды оставшихся библиотек устарели и более трех лет не пополняются книгами. Нет средств даже на подписку периодических изданий.

А ведь речь идет о фундаменте культуры. Без хорошо поставленной библиотечной службы, высокой культуры книги общество интеллектуально деградирует.

Работники клубов – самые низкооплачиваемые категории на транспорте, да и можно ли назвать их железнодорожниками, если на них не распространяются льготы железнодорожников (им не выдаются разовые ежегодные билеты, не выплачиваются выслуга лет, премии и т. д.).



Понятно, что из-за низкой зарплаты в клубы нельзя привлечь хороших специалистов. А поэтому работают слабые культработники в клубах станций Котовск, Арцыз. Да и кто пойдет работать в клуб за ту мизерную зарплату, которую и получаешь с опозданием в полтора месяца. Теперь уже стало очевидным ошибочное желание перевести культуру на хозрасчет. Это привело в упадок отрасль, разогнало художественную самодеятельность. Без государственных субсидий культура существовать не может. Но и одними лишь бюджетными инъекциями, которые стали поступать в небольших количествах, ее не поднять, не оздоровить. У государства же больше дыр, чем возможностей их залатать.

Укрзалізниця і Совет профсоюзу предприняли, записав в пункте 8.28 Отраслевого тарифного соглашения, следующее «обязательство». В течение 1993 года дороги и отделения дорог принимали в порядке, определенном действующим законодательством, на свой баланс учреждения культуры и спорта профсоюза, лечебно-профилактические и дошкольные учреждения с сохранением бюджетного финансирования. Но многие хозяйственники считают, что это обязательство выполнено, так как здания и сооружения клубов давно находятся на балансе у дистанций гражданских сооружений.

По-видимому, соглашение имело в виду передачу не только зданий и сооружений, а культучреждений в целом.

Так что резервы здесь еще есть.

Нынче культуре позарез нужны меценаты. Тут у руководителей предприятий, малых предприятий и кооперативов открывается возможность проявить свою цивилизованность, доказать, что они патриоты не только своего кармана, но и родного города, поселка, клуба. И не постоят за тем, чтобы выделить часть своих дивидендов на нужды культуры.

За последние годы руководство Одесского отделения дороги не выделяло средств на развитие материальной базы культуры (не считая периода, когда начальником отделения был В.Л. Тесленко, который приобрел видеоустановки для всех клубов).



Сегодня взоры всех работников клубов, всех, кто причастен к духовной культуре человека, обращены к руководству дороги. За ним слово.

Правомерно задают вопрос: а нужна ли культура, нужны ли наши клубы, библиотеки в трудное голодное время?

Нужны. Я в этом убедился, побывав на собраниях в трудовых коллективах предприятий Арцизского узла.

Собрания проводились с единой повесткой дня: нужен ли клуб узлу или передать его религиозной общине, которая об этом просит. На собраниях явственно прозвучало: здание клуба станции Арциз строилось именно как культучреждение, и церкви никогда не принадлежало. Поэтому не допустите обратной ошибки, предупредили нас мудрые железнодорожники: тогда церкви забирали и рушили – сейчас клуб хотят забрать. Подавляющим большинством голосов решили клуб не отдавать, но предупредили, что в таком техническом состоянии, с таким уровнем и формами работы клуб дальше существовать не может, необходимо принимать экстренные меры по его спасению.

Ведь не хлебом единым жив человек, нужны ему и зрелища, и возможность собраться и поговорить, а клуб железнодорожников, по сути, это уже клуб по интересам, так как собираются люди одной профессии. Нельзя допустить, чтобы клубы потеряли свое значение как культпросветучреждения именно сейчас. Ведь на многих станциях, в поселках железнодорожный клуб – единственный культурный очаг! Да и культура общества – это не только Третьяковская галерея или Одесский оперный театр.

Говорят, что культура сегодня стоит дорого, но бескультурие, поверьте, обходится дороже. Так как наша страна занимает далеко не первое место в мире по уровню образования, невежество и непрофессионализм преследуют нас едва ли не на каждом шагу. Ну а о нравственности и говорить не приходится. Поэтому никого не должно удивлять, что не срабатывают законы, повсеместно попирается правопорядок, что мы не умеем вести дискуссию, нарушаем трудовую дисциплину, допускаем брак в работе и т. д.



Это все — свидетельство низкой культуры, в том числе культуры души.

Дух коммерции, откровенной пошлости, вульгарности, грубой эротики все больше захлестывает эстраду, кино, театр. Но хочется верить, что в нашей творческой среде, в том числе в наших клубах, найдутся силы и люди, способные противостоять этому нарастающему процессу деградации искусства и культуры.

Наша ведомственная культура, как и вся в целом, клубы нуждаются в защите. Мы должны уже теперь сделать решительный шаг по их спасению, если не хотим оказаться на задворках мирового общественного прогресса.

М.Синчак,

заместитель председателя территориального комитета профсоюза Одесского отделения дороги

У Законі «Про охорону праці» — суттєві зміни

*«Вісник профспілки»,
№ 10 від 18 березня 2003 р.*

ЗАКОН України «Про охорону праці» у новій редакції (крім частини 4 ст. 19, яка набрала чинності 1 січня 2003 р.) введено в дію з 17 грудня 2001 року.

До Закону внесено чимало змін та доповнень. Але ми зробимо акцент лише на основних, маючи на увазі, що комітети профспілки усіх рівнів повинні забезпечити вивчення цього документа з профспілковими кадрами й активом, відповідальними за здійснення громадського контролю за охороною праці.



Перш за все, в новій редакції Закону закріплено основні норми і положення попереднього закону щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності. Відповідно до цього визначено один із головних принципів державної політики в галузі охорони праці: пріоритет життя і здоров'я працівників, повна відповідальність роботодавця за створення належних безпечних і здорових умов праці. Законом визначено поняття і терміни, сфера його дії поширена на всіх юридичних та фізичних осіб, які використовують найману працю, та на всіх працюючих. Сформульовано нове визначення законодавства про охорону праці.

Для працівників найважливішими є гарантії прав на охорону праці, які чіткіше виписані в останній редакції Закону.

Так, під час укладання трудового договору роботодавець повинен поінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я. Роботодавець також повинен ознайомити працівника з його правами на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору. Працівнику не може пропонуватися робота, що за медичними висновками протипоказана йому за станом здоров'я. Усі працівники підлягають загальнообов'язковому соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

Закон визначив ряд прав працівників на охорону праці під час роботи.

Так, працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. При цьому за період простою з цих причин, якщо вони виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про охоро-



ну праці, не додержується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Роботодавець повинен перевести працівника на іншу роботу, якщо той відповідно до медичного висновку потребує цього за станом здоров'я. При цьому переведення здійснюється за згодою працівника на термін, зазначений у медичному висновку. У разі потреби таким працівникам встановлюється скорочений робочий день та організується навчання для набуття ними іншої професії. На час зупинення експлуатації підприємства, цеху тощо органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці за працівником зберігається місце роботи, а також середній заробіток.

Крім того, закон визначає право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці. Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, на скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

Протягом дії укладеного працівником трудового договору роботодавець повинен не пізніше, ніж за два місяці, поінформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій з урахуванням тих, що надаються йому додатково.

Забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами згідно з законом проводиться безплатно за встановленими нормами.

Окремо регламентується відшкодування у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті, охорона праці жінок, неповнолітніх, інвалідів.



Вперше законодавчо встановлено нормативи відрахувань на охорону праці безпосередньо на підприємствах. Це питання стало актуальним у зв'язку з введенням у дію Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», коли на всіх рівнях було ліквідовано фонди охорони праці.

Дорожні комітети профспілки разом з керівництвом залізниць вирішували питання фінансування охорони праці по-різному: одні встановлювали норми відрахувань від експлуатаційних витрат через колективні договори, інші – трохи збільшивши суму, використану на охорону праці попереднього року. Врегулювати цей процес Раді профспілки вдалося у 2001 році, коли було укладено Галузеву угоду на 2002–2006 рр., в якій у п. 3.5.12 з'явилася нова норма: «для фінансування заходів з охорони праці, придбання спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту передбачити в колективних договорах залізниць, підприємств залізничного транспорту виділення необхідних коштів, але не менше 2,5 % від фонду оплати праці».

Протягом 2002 року на вказані цілі було витрачено 78,06 млн грн., що становить 2,52 % від фонду оплати праці. Тому дуже важливо, що в ст. 19 нової редакції Закону «Про охорону праці» встановлено норму відрахувань на охорону праці. Для підприємств незалежно від форми власності або фізичних осіб, які використовують найману працю, витрати на охорону праці встановлюються на рівні не менше 0,5 % від суми реалізованої продукції. На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, витрати на охорону праці передбачаються в державному або місцевому бюджетах і становлять не менше 0,2 % від фонду оплати праці.

Значні зміни та доповнення стосуються громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці. Ст. 41 передбачає, що «громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників». Уповноважена най-



маними працівниками особа буде здійснювати громадський контроль лише в тому разі, коли на підприємстві відсутня профспілка.

У разі загрози життю або здоров'ю працівників професійні спілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

За порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці нова редакція закону передбачає штрафні санкції до юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, розмір яких не повинен перевищувати 5 % місячного фонду заробітної плати юридичної або фізичної особи.

Етапи змін організаційної структури та інформаційне забезпечення діяльності профспілки

*Із доповіді на науково-практичній конференції,
26 січня 2005 р.*

З ПЕРШИХ РОКІВ створення профспілка залізничників дбала про створення належних організаційних форм.



У 1905 році Центральне Бюро спілки залізничників за дорученням Першого з'їзду розробило Статут спілки. У ньому вказувалося, що члени спілки кожної залізниці утворюють ряд групових організацій згідно з місцевими умовами. Настільки загальне формулювання Статуту давало дуже широкий простір розуміти його.

Статутом, прийнятим на III з'їзді спілки в 1907 р., передбачалася більш чітка організація спілки.

Кожна залізниця поділялася на ряд районів. Велика (як ми зараз говоримо – опорна) станція, де зосереджена значна кількість залізничників, є центром району, до якого примикають найближчі маленькі станції.

Членами спілки кожного району обирався районний комітет.

На з'їзді залізниці обирався Центральний комітет залізниці.

Делегати від дорожніх організацій склали з'їзд спілки, що обирав Центральне бюро.

На вузлах, де сходяться дві чи більше залізниць, можна було організувати вузлові комітети з осіб, уповноважених комітетами залізниць, що входять у вузол.

Коло обов'язків районних комітетів було дуже великим і включало широкий спектр профспілкової роботи того часу, у тому числі і прийом в профспілку, примітно, що це робилося за рекомендацією двох членів спілки.

Установчий з'їзд Всеросійської залізничної спілки, що відбувся 15 липня – 25 серпня 1917 р., обрав Центральний орган спілки (ВИКЖЕЛЬ).

Крім того, Статутом передбачались наступні органи спілки: Головний Виконавчий комітет спілки залізниці, який обирався Делегатським з'їздом залізниці; кожна залізниця поділялась територіально на райони, встановлені делегатськими з'їздами залізниці в залежності від місцевих умов. Із представників всіх залізничників даного району скликався районний з'їзд, який обирав районний комітет; в пунктах, встановлених делегатськими з'їздами залізниці, створювались місцеві комітети для вирішення справ, які стосувались службовців, майстрів і робітників у межах компетенції діяльності, визначеної делегатськими з'їздами залізниці.



Хочу звернути вашу увагу, що вперше в Статуті і практиці профспілки були передбачені Примирні Камери – для розгляду питань, які виникали між членами спілки з однієї сторони і адміністрацією залізниці – з іншої, професіональних і економічних конфліктів чи непорозумінь.

За метою, завданнями і принципами організації це всім нам відомі сучасні комісії з трудових спорів. Характерно, що Примирні Камери створювались тільки на рівні залізниці, а Дисциплінарні суди (зараз – товариські) на рівні залізниці і району. Діяли ці органи на основі особливих положень, доданих до Статуту спілки.

В примітці до першого параграфу Статуту було відрегульовано питання взаємовідносин як місцевих, так і всеросійських спілок, які були секціями у всіх органах Всеросійської залізничної спілки.

Однією із секцій при ВИКЖЕЛІ була секція залізничників – «построєчників» (будівельників), яка в липні 1917 року провела свій з'їзд і ввійшла до складу Всеросійської залізничної спілки.

У грудні 1917 року на Надзвичайному з'їзді профспілки залізничників відбувся розкол, представники більшовиків і лівих есерів залишили з'їзд і продовжили його роботу в іншому приміщенні, де був обраний новий Центральний виконавчий орган – ВИКЖЕДОР, а ВИКЖЕЛЬ, який відіграв важливу роль у революційній справі, перестає існувати із січня 1918 року.

У лютому 1918 року була скликана конференція центральних правлінь цехових спілок (секцій), що ознаменувалася новим розколом. Лише через два місяці після цього утворився вже єдиний федеративний центр (ВСОПРОФЖЕЛЬ).

У 1918 році схема організаційної побудови була наступна: з однієї сторони Ради депутатів, що, керуючи й адмініструючи, продовжували займатися питаннями профспілкового руху, і які були побудовані по районах (районний комітет), об'єднувалися по залізницях (головний дорожній комітет) і в центральний комітет (Викжедор).

З іншої сторони на залізницях створювалися секції, об'єднуючись кожна центральним правлінням секції.



У межах залізничі секції поєднувалися дорожньою радою всіх секцій і порайонно – районними радами, створеними на принципах пропорційного представництва. Всопрофжель точно так само був організований на пропорційному представництві секцій.

Перша Всеросійська конференція залізничних профспілок, що відбулася 21–28 липня 1918 року, схваливши діяльність Всопрофжеля, відзначила, що «...распыленность профессионального движения на железных дорогах, отчужденность, соперничество, а иногда и борьба между союзами за ту или иную категорию труда, вносит разлад в единую семью железнодорожников, ослабляет силы железнодорожного пролетариата в его борьбе за свое окончательное освобождение».

Разом з тим, конференція вирішила, що «...полное слияние существующих союзов и образование одного производственного союза в настоящее время невозможно».

Всеросійський з'їзд залізничних профспілок у 1919 році був скликаний на принципі секційного представництва, тому йому передували 8 секційних з'їздів.

Перший з'їзд створив єдину виробничу спілку, незважаючи на те, що після довгих суперечок був розроблений принцип секційного будівництва, що передбачає участь секцій у розробці тарифу, сприяння проведенню заходів ЦК, вивчення умов праці визначеної категорії залізничників. Секціям був наданий технічно-допоміжний характер, вони були, по суті, прирівняні до відділів Центрального комітету.

Органами спілки було визначено: дільничні правління (учк-профсожі), що обслуговують членів спілки в межах дільниці, лінії, районні правління (райпрофсожі), що охоплюють визначену територію залізниць у вузловому масштабі, і Центральний комітет, що направляє діяльність всієї спілки. Спілка одержала коротку назву Цекпрофсож.

1 жовтня 1920 року Південне бюро Цекпрофсожу злилося з Южполітпутью й утворило Південбюро Цектрана, і воно відразу приступило до організації дорпрофсожів. Було створено три тим-



часових дорпрофсожі: на Південній, Південно-Західній і Донецькій залізницях. На III з'їзді Катерининської дороги був обраний дорпрофсож на постійній основі.

Забігаючи вперед, хочу сказати, що в 1936 році був утворений дорпрофсож Одеської залізниці.

У 1940 році були створені дорпрофсожі Львівської, Ковельської і Вінницької залізниць.

У зв'язку з ліквідацією в 1953 році Ковельської і Вінницької залізниць дорпрофсожі цих доріг були скасовані.

У грудні 1921 року відбувся Перший Всеукраїнський з'їзд профспілки залізничників. На з'їзді був обраний Південоктран, але вже в жовтні 1922 року його скасували, і з 1 листопада було створено південне бюро ЦК залізничників.

У 1924 році Південбюро перейменоване в Укрбюро, і на II Всеукраїнському з'їзді профспілки залізничників у січні 1925 року було утворено Всеукраїнське Центральне Правління (ВУЦП).

За період 1917–1922 років організаційні форми профспілки на українських залізницях перетерплювали часті зміни. Форми були дуже неясні, шляхи розвитку на залізницях різні, розвертаючись приблизно за напрямками змішано-синдикалістським (Південно-Західні), стрічковим, цеховим (Катерининська, Південна залізниця) і частково виробничими (на Донецькій залізниці). Не було ще досвіду роботи, не було і твердих організаційних форм. Організаційні форми спілки найчастіше залежали і від політичних умов, у яких знаходилися залізничники в Україні, а умови були дуже складні.

На Південно-Західних залізницях з березня 1917 р. по лютий 1919 р. паралельно існував ряд профорганізацій, одна з одною не пов'язаних.

На Катерининській дорозі існували більш послідовно пов'язані одна з одною організаційні форми спілки за цеховою ознакою, а також стрічкові самостійні, наприклад: майстрів і робітників, паровозних бригад, мастильників, кондукторів, зчіплювачів, складачів, стрілочників – сигналістів і сторожів.



На Південних залізницях розвиток профспілки був аналогічним Катерининській.

На Донецькій залізниці стрічкових спілок не було.

У 1921 році профспілка приступила до розгортання широкої мережі своїх низових осередків – місцевих комітетів.

У 1922 році спілка від колективного членства перейшла на індивідуальне.

Мережа місцевкомів у 1927 році порівняно 1923 року виросла у 5 разів, а саме з 188 до 955 місцевкомів. Така ж картина росту спостерігається й щодо низового активу спілки, що на 1 січня 1927 року складав 31,918 осіб, або 15,2 % загального числа членів спілки.

Мережа кас взаємодопомоги до цього часу виросла більше ніж у 17 разів. Фонди в касах взаємодопомоги до 1927 року зросли до 1 млрд 162 тис. 865 крб., забезпеченість позичками склала 93,4 %.

У лютому 1930 року в ході адміністративної реформи було скасовано округи і, відповідно, всі дорпрофсожі.

У лютому 1932 року скасовано Всеукраїнський комітет профспілки залізничників. Дорпрофсожі було відновлено в цьому ж році, але Всеукраїнська профспілка залізничників була створена тільки через 60 років – у 1992 році в незалежній Україні.

У 1934 році відбулися чергові структурні зміни, у результаті було створено 5 самостійних профспілок залізничників. Дорпрофсожі України ввійшли в профспілку працівників залізниць ПІВДНЯ. У цей же час був утворена ще одна профспілка робітників залізничного будівництва і метрополітену.

У 1937 році було створено Південно-Донецький і Північно-Донецький дорпрофсожі, що у 1953 році об'єдналися в єдиний Донецький дорпрофсож.

Структура профспілки, що була затверджена VI Пленумом ЦК залізниць ПІВДНЯ, визначала організацію всіх ланок профспілки:

- профгрупи, на зборах якої обирався профгрупорг та страховий делегат;
- цеховий комітет у складі 5–9 осіб обирався за наявності в цеху не менше як 100 працюючих членів профспілки, у разі меншої



кількості обирався цеховий профорганізатор. Цеховий комітет зі свого складу обирав голову, секретаря і затверджував цехового інспектора праці. У цеховому комітеті створювались комісії: культкомісія, комісія охорони праці, масово-виробнича;

- місцевками, завкоми, профкоми обираються на всіх підприємствах, де є 25 і більше членів профспілки. Місцевком, завком, профком обирає зі свого складу голову (він же й голова страхової ради), заступника, скарбника і затверджує інспектора праці. При місцевкомках організуються: страхова рада, культкомісія, комісія охорони праці, масово-виробнича. На загальних зборах членів спілки обирається правління каси взаємодопомоги особливого типу, а на зборах інженерно-технічних працівників членів спілки – бюро інженерно-технічної секції (ітс).

Комісії організуються із складу профактивістів підприємства і затверджуються на засіданні місцевкому. страхова рада обирається на загальних зборах страхових делегатів.

Для керівництва низовими організаціями спілки в межах відділку руху, у місцях, де є контори відділку руху, організуються районні комітети спілки. Пленум райкому обирає зі свого складу голову, секретаря і затверджує районного інспектора праці. З числа активу організуються сектори: соціального страхування, інспектора праці, зарплати і масово-виробничої роботи, культмасовий і організаційно-інструкторський.

Як ми бачимо, така структура вищезгаданих органів залишилася з невеликими змінами і до наших днів.

У 1977 році згідно зі Статутом профспілок СРСР замість назви фабричні, заводські, місцеві комітети введена єдина назва – профспілковий комітет.

Починаючи з 1983 року в райпрофсожах при відділках перевезень створюються об'єднані комітети профспілки лінійних станцій.

Новий етап у діяльності профспілки настав у незалежній Україні.

Статут профспілки, затверджений на I Установчому з'їзді профспілки залізничників і транспортних будівельників України 23 січня 1992 р., визначив організаційну будову профспілки, використову-



ючи при цьому, звичайно, наступність структури профорганів попередніх десятиліть, у тому числі і виробничий принцип побудови.

Статутом було передбачено створення: первинних, об'єднаних, територіальних і дорожніх профорганізацій, Ради профспілки. На відміну від Статуту союзної профспілки однозначно почав іменуватися територіальний комітет профспілки.

Одержали відповідний статус об'єднані профорганізації.

Чотириланцюгова структура профспілки себе виправдала і багато років дозволяла в повному обсязі зберігати і зміцнювати профспілку залізничників і транспортних будівельників України, вирішувати статутні завдання, виконувати захисні функції.

У 1997 році на залізничному транспорті України розпочався процес реструктуризації.

Концентрація основних функцій господарського управління на залізницях поставила дорожні комітети профспілки перед необхідністю розширювати сферу свого впливу на профспілкові комітети, встановити безпосередній контроль за діяльністю госпрозрахункових служб. У цей же час територіальні комітети були практично позбавлені паритетного господарського органу.

Таким чином, виникла нагальна потреба щодо прийняття рішень із удосконалення і приведення структури профспілки у відповідність до нових умов господарювання.

28 серпня 1997 року президія Ради профспілки прийняла рішення «Про вдосконалення структури галузевої профспілки», чим було покладено початок роботи з реорганізації структури.

На базі теркомів Львівської, Південної і Донецької залізниць були створені територіальні відділи дорпрофсожу.

Голови теркомів профспілки отримали статус регіональних заступників голови дорпрофсожу.

Одеський, Львівський і Тернопільський теркоми профспілки припинили свою діяльність, в цей же час в регіонах були створені об'єднані профспілкові організації дирекцій залізничних перевезень. Інші профспілкові організації (крім станцій) перейшли на пряме обслуговування дорпрофсожами.



18 вересня 2003 року президія Ради профспілки прийняла рішення про недоцільність подальшого існування територіальних відділів дорпрофсожів, враховуючи, що їх створення не привело до суттєвих змін у роботі профорганізацій.

Президія також запропонувала розглянути питання щодо об'єднання так званих «столичних» теркомів з дорпрофсожами, створення об'єднаних профорганізацій дирекцій залізничних перевезень та доцільності існування об'єднаних профкомів лінійних станцій.

Останнім часом в Укрзалізниці розпочався процес створення вертикальних структур, який потребує відповідного реагування і змін профспілкової структури. Тому в подібних ситуаціях, на мій погляд, необхідно створювати вертикально-інтегровані профспілкові структури, а профобслуговування бачиться і по вертикалі, і по горизонталі.

Такі зміни в господарчій структурі будуть продовжуватися, тому штучне затягування процесу створення відповідних профспілкових структур може привести до погіршення рівня захисту працюючих.

Як ми бачимо, за 100-літню історію організаційна структура профспілки змінювалась неодноразово і кардинально.

На сучасному етапі профспілкового будівництва необхідно приймати такі рішення відносно структури, щоб вона найбільш ефективно працювала на захист спілчан.

Професійний рух серед залізничників в епоху першої революції породив спеціальну залізничну пресу у вигляді ряду листівок, газет і журналів, що виходили, головним чином, після 1905 р.

Переважна більшість цих органів, зі зрозумілих причин, мали соціал-демократичний напрямок і виходили нелегально.

З метою здійснення завдання виховання робітників, що беруть участь у профспілках, в дусі широкого розуміння класової боротьби, створений був ряд політичних друкованих органів на залізницях України в період дії відносної свободи друку з 1906 р. по 1909 рік.

Тому таке поняття «як інформаційне забезпечення діяльності



профспілки» з'явилося значно пізніше, але все-таки ми бачимо, що в період зародження профспілкового руху і революціонери, і профспілкові ватажки розуміли важливість і значення друкованого слова.

Звичайно ж, у нас немає можливості в рамках доповіді більш-менш близько познайомитися зі змістом, безумовно, цікавої профспілкової преси початку минулого століття.

Я приведу лише деякий перелік газет професійних залізничних спілок на окремих залізницях України.

15 листопада 1906 року у Києві у власній нелегальній друкарні вузлового бюро Південно-Західних залізниць, у кількості 3 тис. екземплярів під № 1 вийшла газета «Железнодорожник» – видання вузлового бюро Південно-Західних залізниць.

«Железнодорожный пролетарий» – орган того ж вузлового бюро Південно-Західних залізниць № 1 вийшов у квітні 1908 року там же. «Южный пролетарий» – орган знову-таки вузлового бюро Південно-Західних залізниць, що є продовженням «Железнодорожного пролетария», № 3–4 вийшли в червні–липні 1908 року, надрукований там само.

Газета «Семафор» – орган Одеського залізничного комітету – почала своє існування з 27 грудня 1907 року.

Таким чином, професійний рух на Південно-Західних залізницях дав життя за короткий час чотирьом друкованим органам.

Явище це не повторювалося на жодній із залізниць російської мережі.

Якщо звернутися до огляду, насамперед, першого «Железнодорожника», то це була, власне, не газета, а журнальчик, на 8 сторінок густого шрифту в одну чверть листка з розумним і вмілим розподілом матеріалу.

Жовтнева революція і період після неї дали могутній поштовх розвитку залізнично-профспілкової преси.

В ці роки видавалися: «Известия союза железнодорожников Северо-Донецкой железной дороги», «Вестник Юго-Западных железных дорог», «Красный железнодорожник» – орган Райполіту і Райпрофсожу Одеського відділку Південно-Західних залізниць,



«Южный Гудок», «Моряк» – газета об'єднаної спілки робочих водного і залізничного транспорту Чорного й Азовського морів, «Известия союза служащих и рабочих» Житомирської залізниці та багато інших газет, бюлетенів, вісників, часто з дуже змістовними, яскравими і характерними для залізничників назвами, наприклад «Топка» – орган політвідділу і райпрофсожу Гайворонського експлуатаційного району та інші.

До нового етапу розвитку залізничної преси можна віднести період, коли тривало становлення структури залізничного транспорту, розукрупнено залізниці, і створювані на них дорожні газети ставали одночасно й органом дорпрофсожу.

З 2 грудня 1922 року бере свій початок газета «Рабочее слово». Почавши друкуватися під назвою «Эхо гудка» на непоказному обгортковому папері, змінюючи свою назву, але завжди залишаючись робочою газетою, понад десятиліття трансформувалася в щотижневий рупор залізничників Південно-Західної.

«Стальная магистраль» з 1 листопада 1933 року, «Сталинская магистраль» з 1936 року, «Приднепровская магистраль» з 14 листопада 1961 року – орган керівництва і дорпрофсожу Придніпровської залізниці.

З 14 березня 1934 року починається історія газети «Железнодорожник Донбасса».

У зв'язку з поділом у 1937 році Донецької залізниці на Південно-Донецькій залізниці виходила газета «Магистраль угля», а на Північно-Донецькій – «Прапор перемоги» і «Железнодорожник Донбасса».





Після об'єднання цих залізниць у 1953 році «Железнодорожник Донбасса» знову стає органом управління і дорпрофсожу Донецької залізниці.

«Большовик Південної» з 1933 року, «Большевик Южной» – з 1936 року, «Южная магистраль» з 1948 року і до сьогодні – газета Південної залізниці.

У 1936 році почав видаватися «Черноморский гудок» – друкований орган управління і дорпрофсожу Одеської залізниці.

«Львівський залізничник» з 1940 року висвітлює роботу львівських залізничників.



З моменту утворення галузевої профспілки в незалежній Україні послідовно здійснюється її інформаційна політика.

Перший досвід спільних випусків інформаційного бюлетеня – «Вісника» Укрзалізниці і Ради профспілки відноситься до лютого 1992 року. Виходив він до червня 1992 року у вигляді брошури.

26 вересня 1992 року вийшов перший номер газети залізничників України «Магістраль» – друкованого органу Укрзалізниці і Ради профспілки залізничників і транспортних будівельників України.



З 1993 року газета була перереєстрована, засновником виступило Міністерство транспорту України.

«Магістраль» продовжувала публікувати на своїх сторінках різні матеріали про роботу Ради профспілки. Однак цього було недостатньо, і тому 16 серпня 1996 року в «Магістралі» побачив світ перший номер «Вісника профспілки». І хоча «Вісник» займав тоді усього лише половину газетної шпальти і мав «тематичний статус», але це було вже прообразом самостійного профспілкового видання, і вже через півроку «Вісник» став виходити на цілій газетній сторінці.

Значний крок вперед зроблено 26 листопада 1997 року, коли президія Ради профспілки затвердила Систему інформаційного забезпечення діяльності профспілки.

Важлива роль у реалізації Системи відведена створенню друкованого органа профспілки, який мав вже офіційний статус. І з липня 1997 року в Міністерстві інформації України за № 2661 зареєстрована газета «Вісник профспілки залізничників і транспортних будівельників України».

«Вісник» до цього часу стає регулярним тижневиком, що виходить у газеті «Магістраль». Поступово збільшується його обсяг. Якщо, приміром, у 1998 році він виходив на двох сторінках, то з жовтня 1998-го – уже на чотирьох газетних шпальтах.

У газеті постійними стали рубрики: «Профспілка захистила», «Досвід», «Ім'я в літопис профспілки», «Профлідер у колективі», «Рік виробничого побуту», «Молодь у профспілці» та ін.





Поліпшується змістовність номерів. Багато в чому цьому сприяє розпочата в 2002 році робота зі створення мережі позаштатних ко-респондентів «Вісника».

Значно виріс інформаційний потік не тільки з дорпрофсожів, теркомів, дорожніх газет, але і безпосередньо з профорганізацій, що, у свою чергу, дозволяє оперативно і дохідливо поширювати ін-формацію про роботу профкомів, з одного боку, і зміцнювати ав-торитет профорганізацій – з іншого.

У липні 1997 року вийшов перший номер «Інформаційного віс-ника» Одеського дорпрофсожу, що підштовхнуло й інші комітети профспілки до випуску своїх видань.

26 лютого 1998 року президія Ради профспілки затвердила Положення «Про прес-центр дорожнього комітету профспілки» й оголосила огляд-конкурс на краще висвітлення роботи профорганізацій галузевої профспілки в засобах масової інфор-мації.

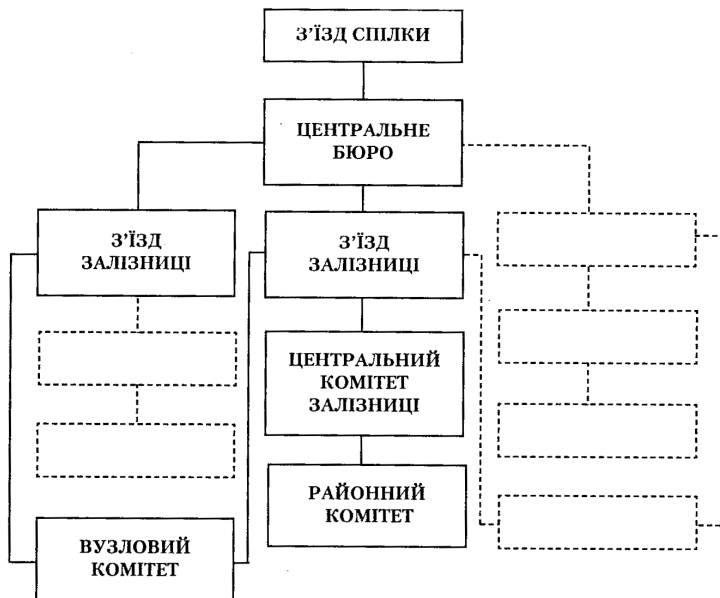
Усі розпочаті кроки сприяли надалі створенню розгалуженої ме-режі профспілкових видань на рівні дорпрофсожів, теркомів і окремих профкомів, що можна розцінити як прорив у інформацій-ному просторі.

З 2000 року налагоджено плідну співпрацю з Українським національним інформаційним агентством «Укрінформ». Нако-пичено перший досвід в організації і проведенні прес-конфе-ренцій, освоєнні нового виду діяльності – створенні відеофіль-мів.

Наступним важливим кроком у розширенні інформаційного простору повинно стати створення офіційного інтернет-сайта Ра-ди профспілки. Його мета – разом з «Вісником профспілки», ви-даннями дорпрофсожів та інших комітетів профспілки оперативно, об'єктивно і всебічно інформувати громадськість, членів профспілки, засоби масової інформації про діяльність галузевої профспілки.



Організація спілки,
передбачена III з'їздом спілки 1907 року

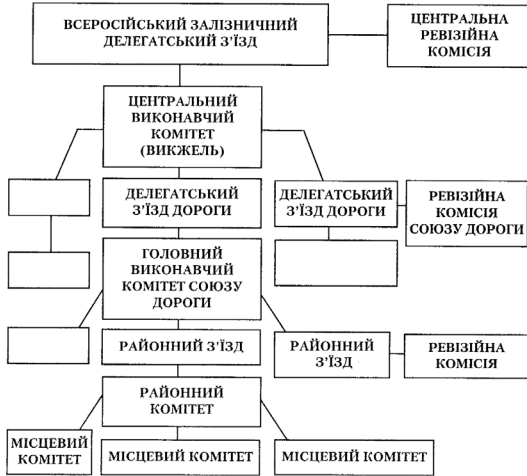


Склад з'їзду
залізничних профспілок 1919 року:

| | |
|--|----------------------|
| Майстри і робочі | 200 делегатів |
| Кондуктори, молодші службовці, кур'єри | 81 делегат |
| Паровозники | 20 делегатів |
| Конторники | 50 делегатів |
| Агенти технічного руху | 9 делегатів |
| Телеграфісти | 13 делегатів |
| Техніки і креслярі | 2 делегати |
| ВСЬОГО | 375 делегатів |



**Структура Всеросійського Залізничного Союзу
згідно зі Статутом,
затвердженим Установчим делегатським
з'їздом 23 серпня 1917 року**

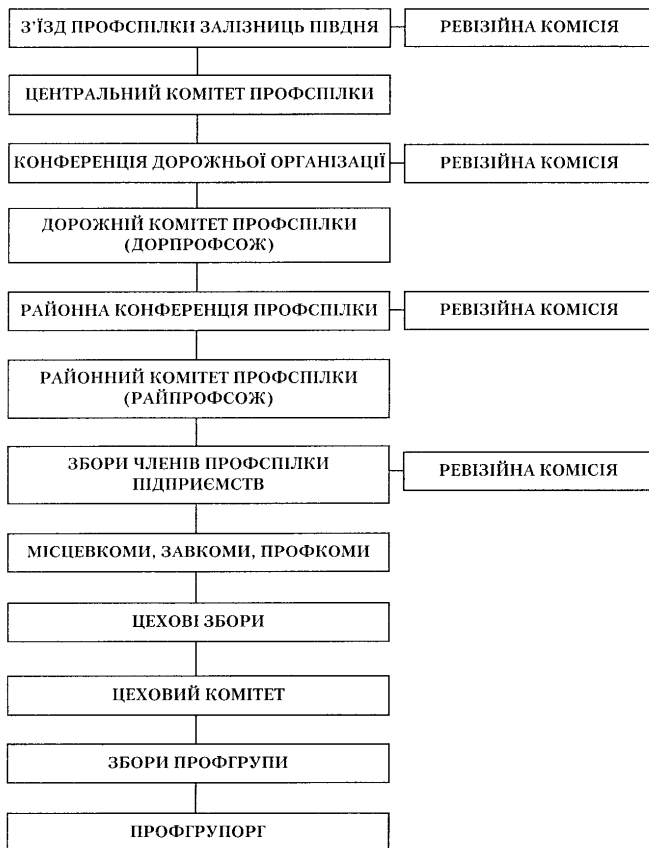


**Структура Всеросійської професійної спілки
робітників і службовців залізничного транспорту,
затверджена I Всеросійським з'їздом 1919 року**





Структура профспілки робітників залізниць Півдня,
затверджена VI Пленумом ЦК залізниць Півдня 1937 року



Із доповіді першого заступника Голови Ради профспілки М. СІНЧАКА на науково-практичній конференції «100 років профспілкового руху залізничників і транспортних будівельників України: історичний досвід, традиції і перспективи», 2005 р.



«Золоті наручники», або Наскільки вагомим повинен бути соціальний пакет, щоб «прив'язати» працівників до галузі?

*«Вісник профспілки»,
№ 13 від 13 липня 2007 р.*

ОСТАННІМ ЧАСОМ керівництво залізниць і структурних підрозділів занепокоєні неуккомплектованістю кадрів таких професій як складач потягів, монтер колії, слюсар з ремонту рухомого складу, електрогазозварник, верстатники усіх найменувань тощо. Особливо це відчувається у столиці та обласних центрах. Та й на інших залізничних вузлах і підприємствах черги на працевлаштування значно скоротилися або й щезли зовсім. Навіть спеціалісти, яких було підготовлено за рахунок підприємств і організацій залізничного транспорту, набувши відповідного досвіду у колективах структурних підрозділів залізниць, згодом звільняються з роботи і працевлаштовуються в інших галузях, де кваліфікованим фахівцям пропонують більш гідну заробітну плату та кращі умови праці.

Врешті-решт заробітна плата по галузях України вирівнюватиметься. І тоді, щоб «завоювати серця» молодих спеціалістів та інших бажаючих працювати на залізницях, вирішальну роль для закріплення кадрів матимуть галузеві соціальні гарантії, які треба неухильно розвивати і поширювати.

У зв'язку із заходами, що розробляються у галузі для закріплення кадрів, Рада профспілки запропонувала керівництву Укрзалізниці комплекс пропозицій, які, на нашу думку, стануть основними чинниками мотивації до праці на залізничному транспорті.



1. Підвищувати розмір заробітної плати і утримувати її на 5–7 місці серед працівників галузей економіки України:

- реформувати систему оплати праці на залізничному транспорті;
- запроваджувати гнучку систему доплат і надбавок за професіоналізм і майстерність, сумлінне та якісне виконання роботи;
- стимулювати заробітну плату в залежності від особистого внеску в загальні результати роботи залізниць;
- переглянути положення про преміювання;
- стимулювати раціоналізацію та впровадження новітніх методів праці.

2. Зберегти і розширювати галузеві соціальні гарантії:

- забезпечувати безоплатний проїзд залізничним транспортом за особистими потребами, удосконалити систему обліку поїздок у приміському сполученні з метою оптимізації оподаткування;
- видавати працівникам квитки форми 4 для проїзду за особистими потребами за їх бажанням на місяць, квартал тощо;
- забезпечити безоплатний проїзд від місця проживання до місця роботи та у зворотному напрямку як за службовими потребами;
- забезпечити добровільне медичне страхування працівників за рахунок роботодавця;
- збільшити щорічну матеріальну допомогу на оздоровлення до розміру місячної тарифної ставки (посадового окладу);
- забезпечувати форменим одягом на безоплатній основі всіх працівників залізничного транспорту, які зобов'язані перебувати в ньому під час виконання своїх службових обов'язків;
- збільшити виплату грошової допомоги при виході на пенсію;
- запровадити з 2008 року недержавне пенсійне забезпечення залізничників;
- розробити систему іпотечного кредитування на придбання або будівництво житла і здійснювати її на умовах:
 - молодим спеціалістам – за нульовою відсотковою ставкою,
 - працівникам залізничного транспорту – 2 % річних;
- будувати соціальне житло і житло для ротації кадрів;
- створити потужні будівельні компанії на базі існуючих буді-



вельно-монтажних експлуатаційних управлінь для житлового будівництва;

- створювати умови для занять працівників фізкультурою і спортом, художньою самодіяльністю; облаштувати на підприємствах, у структурних підрозділах залізниць спортивні майданчики і зали; організовувати фізкультурно-масові заходи, огляди художньої самодіяльності; створити добровільне фізкультурно-спортивне товариство «Локомотив»;

- створити в галузі та на залізницях кредитні спілки.

3. Популяризувати професії залізничників:

- активізувати роботу діючих «дитячих залізниць» і створити їх на тих магістралях, де вони сьогодні відсутні;

- активізувати діяльність музеїв залізниць, підприємств залізничного транспорту;

- створити Товариство шанувальників залізничного транспорту.

4. Удосконалювати систему підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів залізничного транспорту:

- створити додаткові моральні і матеріальні стимули для учнів і студентів навчальних закладів, з якими укладено договори про працевлаштування в галузі (стипендії Укрзалізниці, залізниць, безкоштовний проїзд залізничним транспортом, отримання додаткових робітничих професій тощо);

- організувати робочі місця для проходження практики студентів, які мають намір працевлаштовуватися на залізничному транспорті, у структурних підрозділах залізниць;

- поширювати практику направлення дітей залізничників на навчання за договорами залізниць, підприємств;

- підтримувати трудові династії залізничників;

- зберегти галузеві навчальні заклади у підпорядкуванні Мінтрансв'язку, удосконалювати їх матеріально-технічну базу.

5. Створювати для працівників безпечні умови праці, належний виробничий побут, забезпечити працівників якісним корпоративним спецодягом і спецвзуттям із символікою Укрзалізниці.

6. Дотримуватися безумовного виконання трудового законо-



давства у структурних підрозділах залізниць, покращити організацію виробництва, зменшити кількість надурочних робіт:

- створювати нормальний морально-психологічний клімат у трудових колективах, вміло поєднувати адміністративні і демократичні принципи в управлінні виробництвом, втілювати корпоративну етику та культуру;
- використовувати практику масового притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності.

Эффективная профсоюзная структура способна стать надежным социальным щитом

*«Вісник профспілки»,
№ 22 від 30 листопада 2007 р.*

ПЕРВЫЙ заместитель Председателя профсоюза М.Синчак и заведующий отделом организационной и кадровой работы Совета профсоюза А.Гнатюк 6–8 ноября 2007 года изучали опыт организационно-массовой работы ЦК Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей (Роспрофжела). Об итогах этой поездки Михаил Синчак поделился с читателями «Вісника профспілки»:

— Прежде всего, нас интересовал опыт российских коллег по изменению структуры отраслевого профсоюза в связи с продолжающейся реорганизацией в структуре ОАО «Российские железные дороги».



Состоялись встречи с председателем профсоюза Н.Никифоровым, его заместителями, заведующими отделами и другими работниками аппарата Роспрофжела. Мы обменялись мнениями по многим актуальным проблемам профсоюзной деятельности.

Опыт коллег, безусловно, полезен и неоценим, поскольку в новых условиях они работают уже несколько лет. В Роспрофжеле кроме 16 дорожных организаций на профобслуживании находятся еще столько же вновь созданных профорганизаций вертикальных хозяйственных структур ОАО РЖД.

– Не сложно ли управлять из столицы и, собственно, как в этих новых условиях организовывается работа?

– Как правило, все вновь созданные первичные организации вертикальных структур имеют свой выборный орган (профком) с небольшим штатом. Например, в профкоме профорганизации Федеральной пассажирской компании, насчитывающей свыше 100 тыс. членов профсоюза, всего три штатных сотрудника, включая председателя, а организацией профсоюзной работы на местах занимаются региональные представительства.

Однако самое главное, на мой взгляд, состоит в том, что Роспрофжелу удалось принять и реализовать решение о Порядке взаимодействия и разграничения функций между организациями профсоюза вертикального и горизонтального уровней, в том числе и распределение финансовых средств. Поэтому все профорганизации вертикальных структур в соответствии с принятым документом обслуживаются на местах дорожными и территориальными комитетами, техническими и правовыми инспекторами труда, находятся у них на централизованном бухгалтерском и другом профсоюзном обслуживании.

Надо отметить, что профсоюзная структура у наших коллег отнюдь не застывшая схема – Роспрофжел постоянно в поиске ее оптимальной конфигурации. К примеру, принято решение о создании филиала профсоюза вместо дорпрофсожа Юго-Восточной дороги.

Продолжается целенаправленная работа по повышению уров-



ня централизации бухгалтерского учета, который приближается уже к 99 %.

Хотелось бы подчеркнуть, что и другие встречи – с руководством, специалистами и профактивом дорпрофсожа Московской железной дороги, теркома Московско-Смоленского отделения железной дороги – были насыщенными и продуктивными. Особое внимание уделено ознакомлению с опытом работы первичной организации Федеральной пассажирской компании, аналогов которой в нашей отрасли пока нет.

– Вполне закономерный вопрос: какой Вам видится будущая структура нашего профсоюза?

– На мой взгляд, она должна выглядеть как сбалансированное сочетание работы горизонтальных (дорпрофсож, терком) и вертикальных (ОПК и первичка) профорганизаций с четким разграничением полномочий и функций и, соответственно, финансовых средств.

Изменение структуры – проблема чрезвычайно болезненная, поскольку затрагивает интересы не только членов профсоюза, но и конкретных профсоюзных лидеров. Поэтому прежде, чем принимать какое-либо кардинальное решение, будем обсуждать этот важный вопрос коллегиально и обязательно с участием широкого круга профработников и актива.

– В какой степени изменение структуры затронет интересы членов профсоюза?

– Структура профсоюза должна быть, во-первых, как можно проще и доступнее для рядовых членов профсоюза, а, во-вторых, чтобы с ее помощью можно было бы наиболее эффективно и надежно защищать их интересы.

Этой цели и задаче необходимо подчинить усилия всех выборных органов профсоюза в период реформирования отрасли.

Ольга Артемьева,
главный редактор «Вісника профспілки»



Профспілкове будівництво: **«Не треба поспішати або ми вже відстали?»**

*«Вісник профспілки»,
№ 2 від 31 січня 2008 року*

ЯСНА РІЧ, що спілчан, у першу чергу, хвилюють питання їхнього соціального захисту і гарантій, підвищення рівня заробітної плати, покращання умов праці тощо.

Але всі ми повинні усвідомлювати, що без чіткої організаційної структури профспілка та її організаційні ланки будуть не в змозі ефективно захищати інтереси працівників.

За новітній період в історії нашої профспілки вже була спроба докорінної зміни її структури. Це сталося тоді, коли відділки залізниць перестали бути підприємствами, і їх підпорядкованість розвивалася не за територіальним, а галузевим принципом – шляхом створення відокремлених структурних підрозділів служб залізниць.

Прийняте на той час Радою профспілки рішення про створення територіальних відділів паралельно теркомам не витримало перевірки практикою: нові органи виявились нежиттєздатними, оскільки вони не мали чітких розмежувань обов'язків і повноважень.

Насамперед, це сталося, мабуть, через те, що тоді не виникало питання значної централізації управління галуззю, і ще зовсім не йшлося про реформування залізничного транспорту у тому вигляді, як це передбачається нині. Така спроба була невдалою ще й тому, що до кінця не було враховано всіх аспектів і особливостей організаційного устрою профспілки та рівня виконавчої дисципліни – з одного боку і демократизації – з іншого.

У 2003 році президія Ради профспілки запропонувала розглянути питання щодо об'єднання територіальних і дорожніх комітетів



профспілки, розташованих у безпосередній близькості один з одним (за досвідом Львівського і Одеського дорпрофсожів), а також створити у цих регіонах об'єднані профспілкові організації дирекцій залізничних перевезень.

Доцільність такого перетворення продиктовано життям, тому що терком і дорпрофсож, перебуваючи практично поруч, часто дублюють роботу один одного або проводять її паралельно.

Крім того, обмежені можливості теркомів щодо впливу на структурні підрозділи, не підпорядковані дирекціям перевезень, теж свідчать про необхідність об'єднання зусиль з дорпрофсожами, які і є справжніми паритетними органами керівництву залізниць.

Така реформа проводитиметься як об'єднання апаратів «столичного» теркому і дорпрофсожу. Колишні працівники теркому отримують вищий статус, і їм значно простіше буде вирішувати проблемні питання регіону з керівництвом залізниці. При цьому економляться профспілкові кошти, зміцнюється фінансовий стан дорпрофсожу.

Створення у «столичних» регіонах об'єднаних профспілкових організацій дирекцій залізничних перевезень і їх діяльність спрямовуватимуться на соціальний захист працівників структурних підрозділів дирекції.

Зараз реформа галузі дещо загальмувала, і у колег почали виникати питання – а чи не біжимо ми попереду паровоза зі змінами у профспілковій структурі?

На мій погляд, ні. Адже навіть без зміни форми власності і створення ДАК «Українські залізниці» перетворення в галузі відбуватимуться. Україна є ринковою державою, вступила до СОТ і приводитиме національне законодавство, у тому числі те, що стосується залізничного транспорту, у відповідність до директив ЄС. З кожним роком наші залізниці будуть менш монопольними, і чимало напрямів їх роботи перебуватимуть у конкурентному середовищі.

Тому необхідно думати заздалегідь, яким шляхом прямуватиме профспілка.

Відштовхуватися треба від того, що територіально-функціональну структуру галузі буде реорганізовано у вертикально інтегровану.



Що у цілому означає це поняття? Вертикально інтегрована – це така структура, яка створюється (можна сказати, об'єднується, сумується) з числа структурних підрозділів залізниць за видами діяльності.

Усі ці нові структури матимуть статус підприємств і, відповідно, юридичних осіб та підпорядковуватимуться не залізниці, а безпосередньо Укрзалізниці, а деякі з них – Міністерству транспорту та зв'язку.

Відповідно, «центр ваги» соціально-економічної складової профспілкової роботи переміститься із залізниць до нових структур. Якщо у них не створити відповідних профспілкових структур, то працівників буде позбавлено ефективного соціального захисту, а цього не можна допустити за жодних обставин.

Деякі наші колеги пропонують Раді профспілки взяти на себе функції паритетного органу для новостворених господарчих суб'єктів, щоб не створювати нові профспілкові структури.

Дійсно, така практика в окремих західних країнах є. Але в наших реаліях вона навряд чи приживеться.

По-перше, така схема потребує значного збільшення штату виконавчого апарату Ради профспілки, до того ж досвідченого у профспілковій роботі, а також фахівців практично за усіма видами діяльності галузі. Це можливо тільки гіпотетично.

По-друге, усі працівники підприємства складають трудовий колектив, повноваження якого повинно регламентуватися статутом підприємства. Серед цих повноважень – і участь в управлінні підприємством, зокрема, вирішення соціально-економічних питань. А найголовніше те, що трудовий колектив наділяє виборний орган профорганізації правом ведення переговорів і укладання колективного договору. Мабуть, не кожен трудовий колектив буде згоден віддати свої повноваження хоча і на користь центральному органу профспілки, але все ж вищому за підпорядкуванням, який знаходиться на відстані не тільки територіально. Крім того, Раді профспілки необхідно буде щороку звітувати трудовому колективу кожного підприємства про виконання колективного договору, що виявиться досить проблематичним.

По-третє, у нашій країні укласти колективний договір – це навіть не півсправи, тому що необхідно докласти чималих зусиль, аби



виконувались його норми. І тут не обійтися без повноважень виборного органу профспілкової організації, який повинен бути на підприємстві.

Якщо Рада профспілки займатиметься невластивими їй функціями і не діятиме як центральний виборний орган, то від цього втратить уся профспілка.

Отже, зваживши всі «за» і «проти», ми дійдемо висновку, що створенню профорганізацій у вертикальних структурах немає альтернативи.

Як не дивно, але у цьому випадку вагомішу роль відіграватимуть дорожні і територіальні профорганізації. На мою думку, вони повинні займатися профспілковим обслуговуванням первинних профорганізацій вертикальних структур на «своїх територіях». І це буде доцільно, тому що з Києва ні лідери ОПК, ні фахівці Ради профспілки до них не дійдуть.

Вбачається, що профспілкове обслуговування первинних організацій вертикальних структур здійснюватиметься дорпрофсожами і теркомами за такими основними напрямками: централізоване бухгалтерське обслуговування, контроль за дотриманням трудового законодавства і охорони праці за допомогою правової і технічної інспекції праці, інформаційна робота і навчання, оздоровлення працівників та їхніх дітей, культурно-масова і спортивна робота тощо.

Можливо, в області реформування організаційної структури створення збалансованої системи профспілкового обслуговування первинних профорганізацій по горизонталі (дорпрофсожі, теркоми) і вертикалі (ОПК нових структур) – це стратегічний напрям.

Із першочергових тактичних завдань я б виділив наступне.

Кожна залізниця має свою специфіку і, відповідно, дорожня профорганізація також. Неможливо, як кажуть, стригти всіх під одну гребінку. Але ми разом повинні прагнути, щоб профспілкова структура у приблизно однакових господарчих суб'єктів була також однаковою. Бо в нас виходить, чесно кажучи, «хто у ліс, хто по дрова». Наприклад, на лінійних станціях окремих залізниць існують первинні профорганізації, на інших – цехові. Ми зобов'язані привести таку різну структуру до спільного знаменника.



На мою думку, первинні профорганізації необхідно залишити на тих станціях, де у начальника є права з прийому і звільнення працівників, накладення дисциплінарних стягнень тощо. Тут паритетний виборний орган повинен бути обов'язково.

Підбиваючи підсумки, хочу наголосити: тільки чітко вибудована і дієздатна профспілкова структура зможе ефективно захищати права та інтереси спільчан.



Перший заступник Голови профспілки **М.Сінчак** спілкується з учасниками читацької конференції, 2008 р.

«100 + 5 років»

*«Вісник профспілки»,
№ 22 від 26 листопада 2010 р.*

ЗАКІНЧИЛАСЯ публікація на сторінках «Вісника профспілки» історії профспілкового руху залізничників і транспортних будівельників України, яка почалася в газеті від 26.12.2003 р. За цей чималий час книга про історію профспілки (саме за нею здійснювалась публікація у газеті) витримала друге видання. Під час підготовки до другого видання книги було виявлено



нові архівні документи та маловідомі факти. Завдяки наполегливій роботі, запитам у різні архіви, у тому числі й за кордоном, вдалося значно розширити деякі розділи, встановити й відслідкувати долю профспілкових лідерів різних періодів.

Сподіваємося, що переважна більшість читачів склали своє враження про профспілку та її лідерів за 100-літню історію.

Історію, з одного боку, величну, яка вплинула на історичні події в царській Росії та Радянському союзі, з іншого боку – трагічну, тому що багато профспілкових лідерів та активістів було репресовано і розстріляно в буремні роки.

Ми повинні завжди пам'ятати, знати і шанувати наше профспілкове коріння, навчатись мужності і відданості справі у наших попередників.

Сьогодні лунають вислови, що на початку минулого століття трудові права залізничників доводилось відстоювати на барикадах, а нині ми ведемо переговори на паритетних засадах. За 105 років багато чого змінилося, і те, що раніше можна було вирішити лише революційним натиском чи поривом, тепер необхідно вирішувати у правовому полі, щоб не підставити під удар тисячі і тисячі спілчан.

Слід враховувати, що законодавство в Україні не досконале. Наприклад, до цього часу Кабінет Міністрів не вніс на розгляд Верховної Ради пропозиції щодо приведення ст. 18 Закону України «Про транспорт», яка містить певні обмеження щодо права на страйк, у відповідність до Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Рада профспілки вже направила пропозиції до парламенту про внесення відповідних змін до ст. 18 Закону «Про транспорт».

У новітній історії профспілки є маловідомий, але важливий факт про страйк працівників Нікопольського вузла Придніпровської залізниці, який відбувся 20 березня 1992 року на підтримку Заяви І з'їзду профспілки залізничників і транспортних будівельників України щодо вимог до Уряду країни стосовно своєчасної виплати заробітної плати, запровадження 24-денної основної відпустки, фінансування об'єктів соціальної сфери, укладення Галузевої угоди між Укрзалізницею і профспілкою.



Активні дії колег із Нікополя додали прискорення напруженим переговорам Ради профспілки з адміністрацією Укрзалізниці, корпораціями транспортних будівельників. У березні 1992 року було підписано першу Галузеву тарифну угоду між Укрзалізницею і профспілкою, до якої було включено практично всі вимоги першого з'їзду профспілки.

За новітній період історії профспілка дев'ять разів вступала у колективний трудовий спір з Укрзалізницею, Кабінетом Міністрів. Практично всі вимоги профспілки вирішувались позитивно. Неодноразово Радою профспілки організовувались пікетування Кабміну і Верховної Ради України.

Мабуть, символічно, що книгу про історію профспілкового руху залізничників було видано до 100-річного ювілею профспілки, а публікації в газеті завершуються в рік, коли відзначається 105-та річниця цієї події. Два видання книги з досить вагомим тиражем, публікація в профспілковій газеті вселяють надію, що профактивісти, спілчани ознайомилися з діяльністю профспілки в різні часи і використовуватимуть свої знання на практиці. А для тих, хто не встиг це зробити чи бажає вкотре звернутися до певного історичного періоду або розділу, електронна версія книги розміщена на сайті www.zalp.org.ua

Від з'їзду до з'їзду

Із книги «Від з'їзду до з'їзду: 2007–2011»

КОЖЕН звітний період у діяльності профспілки має свої характерні риси. Особливістю останньої п'ятирічки є становлення і розвиток молодіжного руху. Навіть колишні закоренілі «скептики» сьогодні є активними поборниками розвитку і співпраці з молодіжними радами профорганізацій усіх рівнів, розуміючи, що молодь – це майбутнє не лише галузі, а й профспілки.



У п'ятиріччі, що минає, новий імпульс отримала організаційна складова профспілкової роботи, причому її форми були різноманітними і цікавими. Проведено Форум голів первинок, декілька тематичних конкурсів, які, зі свого боку, всіляко сприяли згуртованості профспілки, мотивації профчленства, виявляли лідерів – словом, підвищували авторитет профспілки.

Продуктивнішою стала діяльність професійних секцій Ради профспілки – не за кількістю проведених засідань, а, передусім, за рахунок посилення співпраці з головними управліннями Укрзалізниці, обміну досвідом роботи, виїзних засідань тощо. Хоча тут є ще чимало резервів і можливостей для покращання роботи.

Реорганізація територіально-функціональної структури залізничного транспорту у вертикально інтегровану за видами діяльності спонукають нас підвищувати роль професійних секцій у здійсненні представництва і захисту прав та інтересів спілчан. Тому у 2011 році Радою профспілки сформовано новий склад профсекцій до проведення дорожніх звітно-виборчих конференцій, і голів секцій делеговано до складу Ради профспілки.

Навчання працівників апарату, голів і активістів комітетів профспілки усіх рівнів стало безперервним процесом із залученням найкращих європейських фахівців з організації, профспілкової модернізації та інших напрямків.

Профспілка не змогла б рухатися вперед без удосконалення своєї нормативної бази. Тож упродовж звітного періоду вносилися зміни до Статуту профспілки, що надавало можливість організаційно-статутними засобами підвищувати ефективність діяльності профспілки. Розроблено та затверджено чимало інструкцій, положень, методичних рекомендацій тощо.

Звітний період також можна охарактеризувати як п'ятиріччя проведення існуючих санітарно-побутових приміщень до нормативів. На кожній залізниці розроблено та реалізовано відповідні комплексні заходи. З кожним роком підвищувались витрати на охорону праці.

Разом зі становленням технічної інспекції праці, зростанням її чисельного складу помітно активізувалась діяльність представників і громадських інспекторів з охорони праці.



Зусилля керівництва залізниць, їх підрозділів, а також реалізація заходів з охорони праці, громадський контроль забезпечили щорічне зниження загального травматизму.

Інформаційне забезпечення діяльності профспілки досягло високого професійного рівня.

«Вісник профспілки» є наймасовішим профспілковим виданням в Україні, що дозволяє отримувати газету більш ніж третині наших спілчан. Все більше уваги приділяється розвитку веб-сайта профспілки. Його користувачі мають можливість отримати кваліфіковані відповіді фахівців на актуальні запитання, поспілкуватися на форумі.

Ми переконані в тому, що незабаром кількість відвідувачів сайту значно збільшиться, а кожен член профспілки отримуватиме профспілкову газету, і, що головне, – не за рознарядкою, а за потребою.

Статут – закон профспілки

*«Вісник профспілки»,
№ 11 від 15 червня 2012 р*

ЗА 20-ЛІТНЮ ІСТОРІЮ профспілки у незалежній Україні неодноразово вносились зміни і доповнення до Статуту профспілки.

Необхідність у цьому була викликана змінами, які проходять у міжнародному профспілковому русі, суспільстві, галузі, новим баченням розвитку демократичних засад у профспілці, забезпеченням гарантій щодо невтручання у статутну діяльність з боку держави і роботодавців.



Останні зміни було внесено 15 грудня 2011 року VI з'їздом профспілки і взято до відома 3 травня 2012 року Державною реєстраційною службою України. Це означає, що Статут пройшов правову експертизу і відповідає законодавству України.

Зупинимося на окремих основних змінах до Статуту.

- У розділі щодо умов і порядку прийняття в члени профспілки у п. 3.1 уточнено, що підставою для вступу до профспілки є письмова заява громадянина, що передбачено ст. 7 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», тут же вказано, що прийняття здійснюється виключно первинною профорганізацією або її підрозділами. Тож нова редакція цього пункту знімає всілякі непорозуміння, які виникали до цього.

- Дещо розширено коло випадків (п. 3.12), при яких відновлюється профчленство і зберігається профспілковий стаж, у тому числі «при поновленні на роботі у зв'язку з незаконним звільненням».

- Впорядковано у п.п. 4.7 і 4.8 процедуру накладання стягнення і виключення із членів профспілки, хоча це явище досить рідкісне.

- З метою підвищення демократичності і колегіальності в роботі (п. 6.12) передбачено норму, що «організаційною формою роботи виборних профспілкових органів усіх рівнів є засідання».

- Враховуючи, що зміни у господарчій структурі відбуваються майже постійно, у п. 6.2.1 передбачено, що «первинна профспілкова організація може створюватися з ініціативи вищого за підпорядкуванням профспілкового органу».

- Значно розширено п. 6.3.3 про права та повноваження об'єднаних комітетів профспілки, оскільки з часу їх створення значно змінилися їх функції, крім того, найімовірніше, у створених під час реформування вертикально інтегрованих структурах будуть створюватись об'єднані профорганізації.

- Пункт 6.7 щодо вимог до голів профорганізацій розповсюджено і на посаду представника профспілки. У цьому пункті передбачено норму щодо неможливості обрання вперше на посаду



голови профорганізації членів профспілки, які досягли офіційно встановленого пенсійного віку за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням.

Взагалі введення до Статуту п. 6.7 щодо вимог до голів профорганізацій викликає деякі питання, зокрема, що вони мало чи не порушують Конституцію України. Тож зупинюсь на цьому питанні більш детально.

По-перше, такі вимоги не суперечать нормам Конституції (ст.ст. 24, 38 та іншим), а також законодавства про працю.

Наприклад, ст. 38 Конституції засвідчує, що «громадяни мають право... вільно обирати і бути обраними до органів державної влади та органів місцевого самоврядування». Отже, право бути обраними на посади голів профспілкових органів не є конституційним правом громадян.

Особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок визначаються не Конституцією, а Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Закон же, у свою чергу, передбачає, що профспілки діють відповідно до законодавства та своїх статутів.

Статути профспілок приймаються з'їздами, конференціями і повинні містити певні норми, серед яких: організаційна структура, повноваження її організацій, виборних органів, порядок формування їх складу (до останнього питання відноситься і порядок виборів голів профорганізацій усіх рівнів). Вочевидь, питання виборів регулюється виключно Статутом, тобто членами профспілки, а не державою чи роботодавцями.

По-друге, про те, що Статут профспілки не порушує законодавство, свідчить факт його реєстрації і відсутності зауважень з боку Державної реєстраційної служби України.

По-третє, вимоги до кандидатів на посаду передбачаються в багатьох галузях, державних установах, навчальних закладах, де оголошуються конкурси на заміщення вакантних посад. І ніхто не вбачає порушень законодавства у тому, що умовами конкурсу встановлюються вимоги до освіти, віку і стажу роботи на певній посаді.



І останнє. Відповідно до Інструкції із проведення звітів і виборів у профспілці залізничників і транспортних будівельників України передбачено таку процедуру, як обговорення висунутих кандидатур. При цьому не тільки ті кандидати, які не відповідають вимогам Статуту, а й ті, які відповідають, можуть після обговорення і голосування отримати відвід, і їх не буде включено до списку для голосування.

Таким чином, норми п. 6.7 Статуту бездоганні з правової точки зору, тому що не порушують законодавства.

- У п. 6.7.4 передбачається, що голови профорганізації здійснюють діяльність, яка входить до компетенції зборів, конференцій, профспілкових комітетів за їх дорученням. У цьому ж пункті урегульовано питання передачі справ після завершення повноважень голів профорганізації, яка має відбуватись на умовах цивільно-правового договору.

- У п. 6.8.4 пропонується порядок обрання голів ревізійних комісій та їх заступників здійснювати так само, як і голів профорганізації та їх заступників.

- Внесення до Статуту п. 8.7 надає можливість первинним, цеховим організаціям і профгрупам не проводити звіти в рік, який передує звітно-виборній кампанії, а зосередитись на підготовці і проведенні звітів і виборів.

Як реформувати профспілку?

*«Вісник профспілки»,
№ 3 від 15 лютого 2013 р.*

ЧИМАЛО колег переймаються цим питанням. Деякі профпрацівники організацій різних рівнів ставлять питання погамлетівськи: «бути или не быть».



Маючи на увазі свою рідну профспілкову структуру, в якій працюють чимало років, до якої звикли і не бажають щось міняти, навіть у формах роботи.

З одного боку, їх точка зору зрозуміла. Але на проблему треба дивитися значно ширше. Тому питання «бути» є безальтернативним у сенсі побудови структури профспілки, яка відповідала б змінам у галузі, суспільстві, тобто реаліям сьогодення.

Вважаю, що більшість колег і спілчан погодиться з тим, що треба не просто адаптувати профорганізації до нових умов, виконавши якісь «косметичні» заходи, а необхідно наполегливо та цілеспрямовано модернізувати залізничний профспілковий рух.

Хочу звернути увагу на те, що структура профспілки ще з радянських часів будувалась та існувала виключно за виробничим принципом, тобто на підприємстві створювалась первинна профорганізація, на відділку залізниці – райпрофсож (пізніше – терком), на залізниці – дорпрофсож, а на рівні МШС – Центральний комітет профспілки.

Усі виборні органи профспілки мали паритетні виробничі органи, укладали галузеві угоди, колективні договори, брали участь в управлінні підприємствами, розподілом прибутків тощо. Але якщо були випадки ліквідації чи реорганізації підприємств – одразу відбувались відповідні зміни і у профспілковій структурі.

Наведу такий приклад. На початку 1985 року було ліквідовано Котовський відділок Одеської залізниці. Постановою президії ЦК профспілки працівників залізничного транспорту і транспортного будівництва від 9.01.1985 р. райпрофсожі Одеського і Котовського відділків залізниці були об'єднані в один райпрофсож Одеського відділку Одеської залізниці. Таким чином, виробничий принцип було відтворено і у цьому випадку.

За роки незалежності України профспілковий рух залізничників пройшов нелегкий шлях змін і становлення. І ми неодноразово стверджували, що профспілка залізничників і транспортних будівельників України відбулась.

Водночас задамося питанням: а чи в повній мірі наявна структу-



ра та практична діяльність профспілки відповідають вимогам сьогодення?

Відверто кажучи, поряд з позитивними змінами зберігаються й ознаки невідповідності діючої профспілкової структури стану і тенденціям розвитку галузі.

На сьогодні (без урахування акціонування залізниць) господарська структура галузі дворівнева, тобто юридичними особами є залізниця, Укрзалізниця і підприємства її прямого підпорядкування. Свого часу було ліквідовано як підприємства з правом юридичної особи відділки залізниць, депо, станції, дистанції тощо, які стали структурними підрозділами залізниць.

Як відреагувала на ці зміни профспілка?

На жаль, майже ніяк. Щоправда, Радою профспілки в 1997 році було здійснено спробу та ухвалено рішення щодо припинення діяльності територіальних комітетів профспілки та створення замість них територіальних відділів дорпрофсожів. Але такі намагання не увінчались успіхом: територіальні відділи було створено формально і не замість, а паралельно теркомам – всього у двох дорожніх профорганізаціях – Донецької та Південної залізниць. У подальшому прийняте рішення не отримало розвитку, і в 2003 році було знято з контролю. У минулій каденції профорганів вдалося нарешті зрушити з місця – із п'ятиланкової структури перейти на чотириланкову шляхом припинення діяльності первинок окремих станцій і об'єднаних профорганізацій лінійних станцій.

Щодо територіальних організацій, то їх дотепер зміни не торкнулись жодним чином, хоча значно знизились захисні можливості через відсутність справжнього паритетного господарського органу. До речі, деякі теркоми взагалі існують на теренах умовних територій колишніх відділків залізниць, понад те, не мають навіть соціальних партнерів – дирекцій залізничних перевезень.

В Одесі та Львові профспілкові лідери все ж таки зважились на певну трансформацію, результатом якої стало об'єднання так званих «столичних» територіальних організацій з дорожніми. Це одразу дало позитивні наслідки: дозволило виключити паралелізм і



дублювання в роботі, оптимізувати штати і, що дуже важливо, заощадити профспілкові кошти. Однак, на жаль, незважаючи на всі рішення і спроби Ради профспілки, більше на такий крок ніхто з колег не зважився.

Тож всі ці події, про що йдеться у статті, є знаковими, оскільки можна вважати, що з цього періоду профспілка відійшла від канонічної виробничої до змішаної виробничо-територіальної структури.

Таким чином, з 20-х років минулого сторіччя структура профспілки майже не змінювалась: її складають первинні профорганізації підприємств і структурних підрозділів, територіальні, дорожні профорганізації, Рада профспілки. А такої багатоланкової структури, між іншим, не мають споріднені профспілки ані Росії, ані Казахстану, ані Німеччини та інших країн.

Особливу актуальність набуває організаційна побудова профспілки у зв'язку з акціонуванням залізничного транспорту, коли центр виробничого тяжіння зміщується від залізниць до вертикально-інтегрованих структур за видами діяльності.

Рада профспілки протягом 10 років поспіль організовувала понад 30 заходів для вивчення відповідного зарубіжного досвіду, обговорення варіантів удосконалення організаційної побудови профспілки, централізованого бухгалтерського обслуговування первинних профорганізацій за участі голів дорожніх і територіальних організацій, їх заступників, завідувачів фінансових відділів. Зокрема, нещодавно представницьким складом делегація нашої профспілки вивчала досвід роботи триланкової структури російської профспілки залізничників, зокрема, діяльність Белгородської філії, створеної замість теркому, Південно-Східної дорожньої профорганізації «Роспрофжелу».

Рада профспілки розробила проект основних принципів реформування структури профспілки і направила його для обговорення в профорганізації, разом з іншими пропозиціями, яких, на жаль, було небагато. Одна з них, до речі, пропонувала ліквідувати дорпрофсожі і замість них призначити представників Ради профспілки.



Тож всі пропозиції було розглянуто на засіданні комісії Ради профспілки з організаційної та інформаційної роботи 13 листопада минулого року, але згадана пропозиція не була підтримана як недостатньо обґрунтована. Було враховано також, що при реформуванні галузі залізниці залишаються як крупні філії акціонерного товариства, до яких будуть входити всі підрозділи інфраструктури: дистанції колії, СЦБ та електропостачання, станції тощо. Доцільно зберегти профоргани, паритетні залізницям – дорпрофсожі, які будуть укладати колективні договори, об'єднувати профорганізації всіх підрозділів інфраструктури та обслуговувати всі організації у рамках залізниць, реалізовувати всі права та повноваження відповідно до Статуту профспілки. Тому президією Ради профспілки 21 листопада 2012 року було схвалено проект, запропонований Радою профспілки. Незважаючи на значну тривалість і різноманітність підходів у вивченні актуального питання реформування профспілки, запропонований Радою профспілки алгоритм цього процесу, не приховуємо, викликав неприйняття деякими лідерами територіальних профорганізацій.

Вкотре наголошу, що варіант, запропонований Радою профспілки, є виваженим проектом, який підготовлений з урахуванням і наших сучасних реалій, і вітчизняного та зарубіжного досвіду.

Проект передбачає, по суті, нову концепцію побудови профспілки, коли поряд зі створенням профорганізацій у вертикальних структурах – філіях АТ «Укрзалізниця» – зберігається обслуговування первинних профорганізацій у територіальних і дорожніх профорганізаціях. При цьому здійснюється розподіл функцій між профорганізаціями вертикальних і горизонтальних структур.

Передбачається, що профспілкові органи філій укладатимуть колективні договори з паритетними виробничими підрозділами, вирішуватимуть питання заробітної плати, в т. ч. преміювання та інші соціальні проблеми, розглядатимуть і прийматимуть рішення щодо широкого спектру питань, передбачених трудовим законодавством тощо.

Територіальні органи профспілки, в т. ч. і дорожні, забезпечать:



централізоване бухгалтерське обслуговування; контроль за виконанням трудового законодавства і охорони праці за допомогою ефективно діючих правової та технічної інспекцій праці Ради профспілки у відповідному регіоні; навчання профактиву; оздоровлення спілчан і членів їхніх сімей тощо.

Проект передбачає також перехід на триланкову структуру профспілки шляхом створення замість територіальних організацій територіальних центрів без права юридичної особи.

Це пропонується зробити не тільки з метою економії фінансових коштів, а й у зв'язку зі змінами, які вже відбулися та ще очікуються, адже головною обставиною є те, що немає можливості укласти колективний договір через відсутність паритетного господарського органу. Отже, такому профспілковому органу не потрібні виборні повноваження, тому що він їх просто не зможе по-справжньому застосовувати, тобто буде працювати неефективно.

Разом з тим, за необхідності передбачається створення на вузлах на громадських засадах ради голів первинних профорганізацій для координації їх роботи, проведення спільних заходів тощо.

Не можу не торкнутися ще однієї досить гострої для профорганізацій проблеми – фінансів.

Профспілка, її організаційні ланки не стануть сильними, не вирішать завдань, які перед ними стоять, не зможуть виконувати свої функції, реально захищати працівників без свого фінансового укріплення. Тож необхідно проводити ефективну, і разом з тим, виважену фінансову політику, забезпечивши фінансування новостворених вертикальних структур всіх діючих профорганізацій.

Проект реформування пропонує для цього: забезпечити стовідсоткове охоплення централізованим бухгалтерським обслуговуванням первинних профорганізацій; задіяти профорганізаціями всіх рівнів режим найсуворішої економії витрат профбюджету; переглянути штатні розписи дорпрофсоюзів і теркомів; не утримувати з бюджету культпрацівників та ін.

Пропонується залишити в первинній профорганізації розмір відрахувань від членських внесків на рівні, що склався на момент



реформування, але не більше 65 %.

Особливу увагу в період реформування необхідно приділяти первинним профорганізаціям, більшість з яких змінюватись не будуть, але вочевидь виникатимуть проблеми в локомотивних і вагонних депо, які розподілятимуться на ремонтні й експлуатаційні частини. Тут як би не було важко, треба діяти відповідно до Статуту профспілки, не утворюючи об'єднані профорганізації депо – чергову надбудову, яка ще збільшить багатоланковість і так громіздкої структури профспілки.

Крім того, створення таких структур неможливо, тому що вони об'єднуюватимуть трудові колективи, підпорядковані різним вертикальним структурам, зі своїми колективними договорами, властивими їм соціальними гарантіями, відрахуваннями на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу, а також окремими профспілковими бюджетами.

Наголошу, що Рада профспілки запропонувала проект, який максимально в інтересах профспілки зберігає існуючу структуру, лише трохи її трансформувавши, і практично залишає штати фахівців на всіх рівнях, привівши у відповідність до чисельності організації (членів профспілки), а отже, обсягів членських внесків.

Буду відвертим, деякі наші колеги, на жаль, дуже напружено сприймають саме ці аспекти реформування, забуваючи, що вже немало років структурні підрозділи, дирекції залізничних перевезень не мають прав юридичної особи, що жодним чином не завадить їм працювати. Після акціонування Укрзалізниці, як відомо, в такій самій ситуації опиняться й залізниці.

Тому проголошений деякими колегами тезис «низзя» – без серйозної аргументації, надання відповідних цілісних проектів або слушних пропозицій щодо структури – не можна сприймати як конструктивну позицію, направлену на створення дієздатної профспілки на сучасному етапі. І зовсім неприпустимими є заклики до виходу із профспілки, створення «містечкових» структур тощо. Такі центробіжні наміри можуть призвести до розколу профспілки і звичне багаторічне гасло «В єдності – наша сила!» стане пустим звуком.



Ми повинні чесно та безкомпромісно відповісти собі і спілчанам: чи зможемо скласти цей тест, а точніше – серйозний іспит на зрілість і єдність?

Безперечно, однією з найважливіших складових успішної діяльності буде високий рівень виконавчої дисципліни на всіх рівнях, безумовне виконання прийнятих рішень, дотримання Статуту профспілки.

Впевнені, що керуючись головною метою – забезпечувати надійний захист інтересів членів профспілки – ми, згуртувавшись перед викликами часу, зможемо подолати всі негаразди.

Мы выбираем, нас выбирают...

*«Вісник профспілки»,
№ 10 від 31 травня 2013 року*

БОЛЕЕ семи лет прошло с того момента, когда 28 января 2006 года на заседании Совета профсоюза были внесены изменения и дополнения к Уставу профсоюза, которые определили требования к кандидатам на должности председателей профсоюзных органов всех уровней.

Эта норма Устава дополнялась и совершенствовалась, в дальнейшем была утверждена на V съезде профсоюза 14 декабря 2006 года и VI съезде 15 декабря 2011 года. Все изменения и дополнения к Уставу, принятые на V съезде, были зарегистрированы в соответствующем департаменте Министерства юстиции Украины, а редакция Устава, принятого VI съездом профсоюза, – в Государственной регистрационной службе Украины.



Требования определили два основных критерия: образование и стаж работы в профсоюзных органах.

Причем, чем выше уровень профсоюзного органа, тем выше требования к кандидатам на должность председателя профсоюзной организации.

На должность председателя первичной профсоюзной организации может быть избран член профсоюза, имеющий высшее или среднее образование и опыт работы на общественных началах в профсоюзе железнодорожников и транспортных строителей Украины не менее одного года, или из числа тех, кто находится в резерве кадров не менее 1 года. Причем, к опыту работы кандидата в председатели в первичной организации выдвигаются совсем незначительные требования – работа в составе профкома, цехкома, постоянной комиссии профкома, молодежном совете и т. п.

Эти, казалось бы, незначительные критерии участия в профсоюзной жизни позволили серьезным образом улучшить подбор профсоюзных кадров, оградить профорганизацию от избрания случайных лиц, избирать председателей из числа профактивистов, положительно зарекомендовавших себя в работе в профорганизации. И это, в свою очередь, позволяло им после избрания без дополнительной адаптации сразу включаться в работу.

Более жесткие требования к стажу работы в органах профсоюза предъявляются к кандидатам на должности председателей (и их замов) объединенных, территориальных, дорожных профорганизаций, Совета профсоюза – соответственно, 2; 3,5 и 5 лет.

Я думаю, что это вполне понятно и закономерно, так как указанные организации представляют собой крупные, разветвленные структуры, имеющие подразделения разной формы собственности, социальную сферу: культурные, спортивные оздоровительные, медицинские и др. учреждения. А это налагает на председателя выборного органа широкий круг обязанностей, необходимость принятия разноплановых сложных индивидуальных и коллегиальных решений.

Так что накопленный ими предыдущий опыт работы в профсою-



зе будет крайне необходимо для работы на новом, более высоком уровне.

Относительно уровня образования кандидатов в профсоюзные лидеры, то позиция профсоюза состоит в том, чтобы высшее образование преобладало везде, так как председателю выборного органа предстоит взаимодействовать с работодателем, специалистами разного профиля, имеющими, конечно же, высшее образование.

Тезис «А мы университетов не заканчивали» – не для XXI века.

Поэтому для того, чтобы вести социальный диалог с паритетным хозяйственным и вышестоящим органами на должном уровне, профсоюзному работнику необходимо иметь высшее образование (бакалавр, специалист, магистр).

Нормы устава, которые мы сейчас обсуждаем и комментируем, прошли через горнило двух отчетно-выборных кампаний, в профсоюзе наработана практика их применения.

Несмотря на это, то и дело возникают вопросы, часто и со стороны работодателей, а также некоторых профлидеров, что требование п. 6.7 Устава не демократичны, нарушают, дескать, Конституцию Украины и не обязательны для выполнения.

Давайте рассмотрим эту ситуацию, и, как говорится, «отделим зерна от плевел».

Ст. 36 Конституции Украины гласит, что «громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав і інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів»... Как видим, Конституция Украины никаким образом, ни одним словом не регулирует вопросы избрания в профсоюзные органы.

Наряду с этим, ст. 38 Конституции Украины гласит: «Громадяни мають право брати участь в управлінні державними справами, у всеукраїнському та місцевих референдумах, **вільно обирати і бу-**



ти обраними до органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування».

Как видно из этой статьи, **Конституция гарантирует право избирать и быть избранным в органы государственной власти и местного самоуправления, а не в органы общественных организаций.**

Таким образом, право быть избранным в профсоюзные органы, председателем профсоюзной организации не является конституционным правом граждан.

А как же регулируются эти вопросы? Исключительно законами Украины и Уставом профсоюза.

Еще раз воспользуемся Конституцией Украины, где ст. 92 определено, что «Виключно законами України визначаються:

11). Засади утворення і діяльності політичних партій, **інших об'єднань громадян, засобів масової інформації**».

Профсоюзы, их организации являются «громадськими об'єднаннями» и их деятельность регулируется Законом Украины «Про громадські об'єднання».

Однако, учитывая организационно-правовую форму, массовость и место профсоюзов в обществе, принят специальный Закон Украины «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», который определяет особенности правового регулирования, принципы создания, права и гарантии деятельности.

Этот Закон в ст. 14 гласит: «Профспілки діють відповідно до законодавства та своїх статутів.

Статут (положення) профспілки повинен містити:

б). Організаційну структуру профспілки, повноваження її організацій, виборних органів, порядок формування їх складу».

Всего Законом предусматривается 12 обязательных положений Устава, кроме того, «у Статуті профспілки можуть бути передбачені і інші положення, що стосуються особливостей створення та функціонування певної профспілки, якщо це не суперечить цьому Закону».



То есть Закон дает право профсоюзам самостоятельно устанавливать полномочия и порядок формирования выборных органов.

Таким образом, еще раз подчеркну логику нашей правовой аргументации.

Конституция Украины отсылает нас по данному вопросу к законам Украины. Закон Украины «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», говорит о том, что профсоюзы действуют в соответствии с законодательством и Уставом, и определяет критерии для этих уставов.

Устав профсоюза железнодорожников и транспортных строителей Украины зарегистрирован в установленном порядке, полностью соответствует законодательству, неоднократно проходил правовую экспертизу в Министерстве юстиции как при первичной регистрации, так и при внесении изменений и дополнений в него.

Так что нужно оставить бесплодные разговоры о неконституционности Устава профсоюза и его нормы п. 6.7.1, в том числе и подпункта б: «члена профспілки, який досяг офіційно встановленого пенсійного віку за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням, не може бути обрано на посади голів профспілкових організацій всіх рівнів вперше та не може бути призначено профспілковим представником вперше».

При этом следует иметь ввиду, что в профсоюзах многих стран существует Уставная норма (больше этическая), предусматривающая окончание полномочий профсоюзного лидера в связи с достижением пенсионного возраста.

Как видите, нашим профсоюзом сделаны первые шаги в этом направлении, мы и дальше будем продвигаться по мере совершенствования пенсионного законодательства, развития негосударственного пенсионного обеспечения, становления молодежного движения и реализации действенного резерва кадров.

Кроме правового обоснования, следует также учитывать сложившуюся в Украине практику решения этих и аналогичных вопросов.



Например, согласно ст. 43 Конституции Украины, каждый имеет право на труд. Однако занять определенную должность можно лишь в соответствии с образованием, квалификацией, опытом работы.

Трудно себе представить, что составитель поездов с высшим образованием без прохождения по соответствующей должностной лестнице может сразу стать начальником дирекции железнодорожных перевозок.

Или машинист локомотива, также с высшим образованием, сразу же займет должность начальника локомотивной службы.

Мы уже цитировали ст. 38 Конституции о равном доступе к государственной службе. На самом же деле на практике все министерства и многие другие ведомства объявляют конкурс на замещение вакантных должностей, при этом указывают необходимые требования к образованию, стажу работы в данной или аналогичной должности, возрасту. Никто по этому поводу не возмущается, не кивает на ст. 38 Конституции.

Такую же систему критериев к кандидатам в председатели внедрил Уставом и наш профсоюз.

Избрание на руководящие профсоюзные должности лиц, имеющих определенный для каждого случая стаж профсоюзной работы, исключает избрание «революционных матросов» в наше время, лиц, не прошедших проверку на принципиальность при проведении переговоров по коллективным договорам, соблюдение трудового законодательства и т. д.

Кроме того, эта норма Устава сводит на нет административный ресурс работодателя, открывает дорогу молодежи.

Очень важно, чтобы это поняли все: и профработники, и работодатели. Практика прошлых лет показывает, что попытка администрации внедрить на должность председателя профорганизации кандидата, не соответствующего нормам Устава, терпит фиаско, а в случае избрания он становится, как правило, формальным лидером, не имеющим поддержки членов профсоюза, опоры трудового коллектива.



В трудную минуту такой председатель не защитит ни работодателя, ни интересы подразделения, ни членов профсоюза.

Надо сказать, что Устав профсоюза, Инструкция о проведении отчетов и выборов в профсоюзе очень демократичны и предусматривают право членов профсоюза быть избранными в профорганы, выдвигать свою кандидатуру для избрания председателем профорганизации с учетом п. 6.7 Устава.

Известно, что, избирая членов выборного органа, председателей профорганизаций, участники собрания, делегаты конференции обсуждают все выдвинутые кандидатуры и имеют право аргументированного их отвода, даже тех, которые соответствуют требованиям Устава. То есть кандидат на должность председателя профорганизации должен взвесить, вписывается ли он в нормы Устава, если нет – снимать свою кандидатуру самостоятельно или ожидать, когда ее отведут участники собрания или конференции. Последний вариант очень болезненно воспринимается кандидатами, неизбрание бьет по их самолюбию и авторитету, его следует избегать.

Как видите, право избираться есть у всех членов профсоюза, но если их кандидатуры не соответствуют требованиям Устава, то они не включаются в списки для голосования в результате отвода.

На наш взгляд, мы достаточно аргументировали нововведения в Уставе и практику применения, но куда важнее отходить от стереотипов, в повседневной деятельности избирать достойных лидеров.

Новое – не синоним худшего.



Молодіжна гілка профспілки: кроки до вдосконалення

Із книги «10 років молодіжному руху профспілки», 2014 р., «Магістраль», № 81, жовтень 2014 р.

МИНУЛЕ десятиліття в історію нашої профспілки увійде як період становлення молодіжного руху. Хочу нагадати, що ініціатором створення молодіжної гілки була Рада профспілки. Але центральний виборний орган профспілки при прийнятті рішення керувався не тільки власними уявленнями, а багаторічною практикою й аналітикою широкого кола профпрацівників та активістів. Разом з тим з самого початку «дорослі дяді», якщо так можна сказати, «дорослої профспілки» будували молодіжну гілку «з нуля» і, зрозуміло, що відправною точкою були мета і завдання профспілки відповідно до Статуту.

Крім того, в Положення про молодіжні ради було включено завдання – забезпечити створення таких виробничих, соціально-економічних та психологічних умов, що сприятимуть професійному становленню молодих працівників, підвищенню їх кваліфікації тощо.

Але згодом, у процесі становлення молодіжного руху, ми спостерігали й відслідковували, як змінювались пріоритети його діяльності, уточнювались завдання, викристалізовувалась мета. Час показав, що молодіжний рух не може віддзеркалювати в повній мірі весь спектр діяльності профспілки.

Виявилось, наприклад, що деякі норми Положення про молодіжні ради були більш придатні не для профспілкового руху, а взагалі для розвитку молодих працівників, їх виробничих успіхів то-



що. Це також важливо, але все ж спостерігався деякий відхід від основної мети діяльності нашої профспілки.

Відверто кажучи, не всім колегам – як молодим, так і старшого покоління – це було зрозуміло, але в грудні 2009 року на засіданні Ради профспілки все ж таки було затверджено нове Положення про молодіжні ради.

Було актуалізовано завдання молодіжних рад, серед яких головними стали:

- залучення молоді до профспілки;
- представництво інтересів профспілкової молоді у складі виборних профорганів;
- поширення серед молоді правових знань і навичок в організації захисту своїх прав;
- інформування молодих спілчан про діяльність профспілки;
- формування бази для підготовки резерву профспілкових кадрів тощо.

Тож одним із головних завдань стало залучення молоді до профспілки.

Це насправді дуже важливо, тому що, на наш погляд, профспілка має перспективу та майбутнє, коли до її лав стають молоді спілчани.

Завдяки цьому всі ці роки охоплення профспілковим членством було стабільно високим і зменшилося всього на 2 %.

І ми вдячні нашим молодим профспілковцям, активістам, що вони обирають саме нашу профспілку. І роблять це свідомо, адже вони вмотивовані і знають, що весь арсенал інновацій, програм, ініціатив, знань, досвіду тощо профспілка використовує для надійного захисту їх трудових прав і соціальних гарантій.

Ще одним із найважливіших завдань стало представництво інтересів профспілкової молоді у складі виборних профорганів. Як цього можна було досягти? Тільки включивши відповідну норму до Положення про молодіжні ради і Статуту профспілки.

Якщо з включенням цієї пропозиції до Положення про молодіжні ради проблем не виникло, то подібного не можна сказати про



обговорення цього питання при внесенні змін до Статуту профспілки. Так, деякі наші колеги вважали, що не потрібно молоді надавати пільги при обранні в профспілкові органи, а вони, мовляв, повинні обиратись на загальних підставах.

Тому, коли проект змін і доповнень до Статуту профспілки в частині того, що «до складу виборних профспілкових органів та їх президій за посадою входять, крім голів відповідних профспілкових органів, їх заступників, також голови молодіжних рад відповідного рівня» було винесено на розгляд засідання Ради профспілки у березні 2011 року, то він не знайшов підтримки, і його не було прийнято.

Але ця робота тривала, і ми показали на прикладах, що і перший голова Молодіжної ради профспілки О.Гнатюк, і обрані пізніше молодіжні лідери В.Коробенко, В.Песчанський, І.Ов'єдо Альмуєдо завдяки тому, що були членами центральних органів профспілки, завжди могли донести думку молоді до керівництва Мінтрансу (Мінінфраструктури), Укрзалізниці, головних управлінь тощо, таким чином здійснювали представництво інтересів молоді.

Хочу сказати, що деяка зміна акценту щодо захисту і представницької функції жодним чином не вплинула на традиційні заходи, що проводилися молодими активістами у попередні роки: волонтерську роботу, шефство над дитячими будинками, культурно-масову, фізкультурну роботу, туризм тощо. Ми підтримуватимемо такі заходи і в подальшому, тому що вони привабливі для молоді. Водночас ми принципово підкреслюємо, що молодіжний рух у профспілці – це не така собі «пісочниця», яку створили для молоді, щоб вона там забавлялася і не заважала «дорослій» профспілці працювати.

Серйозні наміри молодіжного руху було підтверджено і схвалено 27 листопада 2013 року, коли на засіданні Ради профспілки все ж було внесено зміни до Статуту профспілки і затверджено норму, за якою голови молодіжних рад за посадою входять до складу виборних профспілкових органів та їх президій і одночасно є делегатами відповідних конференцій, з'їзду.



За десятилітній термін неодноразово точились дискусії щодо віку молодих членів профспілки – збільшення його з 28 до 35 років.

Більше за всіх це питання ініціювали наші молоді колеги, які вже знаходились на порозі «критичної» позначки, тобто вік наближався до 28 років. Вони посилались на деякі нормативно-правові акти щодо молоді, а також висловлювали стурбованість щодо подальших своїх перспектив у профспілці.

Інших більш-менш вагомих аргументів у прихильників збільшення віку не було. А ось негативні моменти могли б спостерігатись, оскільки інтереси молоді у 18–20 років значно відрізняються від тих, кому 35. І саме на початку трудової діяльності, після закінчення навчального закладу, особливо вразливою є саме ця, перша, категорія. А в 35 у більшості випадків спілчани вже є сформованими особистостями, і багато з них досягають значних успіхів на виробництві, у кар'єрному зростанні тощо. Важливо відчувати себе молодим у будь-якому віці, а молодь з активною життєвою позицією завжди буде затребуваною.

Враховуючи набутий досвід у минулому десятиріччі, виникла необхідність змінити, на відміну від старших колег, строки повноважень молодіжних рад і їх лідерів, адже за ті ж самі 5 років склад молодіжних рад і їх голів значно змінювався. І така інтенсивна ротація робила молодіжні ради і їх лідерів нелегітимними ще на половині звітного періоду.

Тому у Статуті профспілки цю проблему було врегульовано, і строки повноважень молодіжних рад скорочено до двох і трьох років, але вони збігаються з циклічністю звітів і виборів комітетів профспілки усіх рівнів.

У цій статті не ставилось завдання зробити звіт або проаналізувати діяльність молодіжного руху за період існування, це вже робилось і на молодіжних форумах, і на інших заходах. Мета була інша: показати, як Рада, переосмисливши роль і місце молодіжного руху у профспілці, організаційно-статутними засобами створила для молоді можливість послідовної, активної участі у захисті своїх трудових прав і соціально-економічних інтересів.



Социальные гарантии — на контроле профсоюза

«Магістраль», № 56
від 21 липня 2014 р.

М. СІНЧАК: «СТАТТІ, КОМЕНТАРІ, СПОГДАДИ...»

ЧТО МОЖЕТ ПРИНЕСТИ реформа рядовому железнодорожнику? Все ли права и социальные гарантии работников отрасли удалось сохранить? Есть ли шансы расширить спектр социальных бонусов? Об этом — и не только — наш разговор с первым заместителем Председателя профсоюза железнодорожников и транспортных строителей Украины Михаилом СИНЧАКОМ.

– **Михаил Григорьевич, профсоюз принимал самое активное участие в реформировании магистралей с первого же тематического совещания. Все ли ваши пожелания учла администрация?**

– В целом, да: по большинству вопросов нам удалось достигнуть взаимопонимания и, что не менее важно, закрепить договоренности законодательно.

Так, изначально важнейшей задачей профсоюза была минимизация возможных социальных последствий, которые в период перемен, увы, неизбежны. В итоге нам удалось заложить механизмы, которые способствуют защите прав и социальных гарантий работников. В частности, в одной из статей Закона Украины «Об особенностях создания публичного акционерного общества...» оговорено, что до регистрации Акционерного общества некоторые действия Укрзалізничці и предприятий ограничены. Например, сокращение численности работающих, помимо всех условий, предусмотренных законодательством, не может быть проведено без согласования с Министерством инфраструктуры.



Этот пункт, по сути, табуирует сокращение штатов работников на этапе реформирования отрасли. Нам удалось доказать, что общее уменьшение численности штата может происходить и вследствие естественной текучести кадров.

Кроме этого, в Законе есть важная статья, согласно которой новосозданное АО полностью берет на себя ответственность за социальные обязательства, прописанные в Отраслевом соглашении между Укрзалізницею и профсоюзами. Также общество обязуется сохранить имеющуюся социальную инфраструктуру. Это, безусловно, дополнительные расходы для отрасли, но, тем не менее, ни у кого не возникало и мысли, что можно поступить иначе.

– То есть после реформы железнодорожные медицинские и оздоровительные заведения останутся в структуре АО?

– Да. Речь идет о домах культуры, спортзалах, пансионатах и т. д.

Также в уставной фонд АО войдут 11 ведущих больниц. Остальные медучреждения будут финансироваться, как и прежде, из бюджета. Это решение закреплено в разных законах и постановлениях. Так что необходимость защищать наши объекты от переподчинения, лишения финансирования и других сюрпризов смутного времени отпадет автоматически.

– Есть ли шансы вернуть железнодорожные вузы в родные пенаты?

– Действительно, высшие учебные заведения сейчас находятся в ведении другого министерства. На сегодня речь идет о возможном возврате части техникумов. В любом случае профсоюз этот вопрос не планирует выпускать из своего поля зрения, и в будущем, что не исключено, появятся новые варианты выхода из ситуации.

– Реформа состоялась, предприятие получило новое название... Значит ли это, что все работники должны будут дружно написать заявления на увольнение, а после – о приеме на работу?

– Ни в коем случае: в связи с изменением юридических атрибутов работодателя его трудовые отношения с работниками не пре-



кратятся. К сожалению, некоторые руководители спекулируют на этом вопросе, говоря, что подумают, нужно ли оставлять в штате конкретного человека после реформирования. Такой подход не только некорректен, но и, мягко говоря, далек от истины. Так, в соответствующей статье четко оговорено, что трудовые отношения работников предприятий продолжаются с товариществом. Это означает, что в период перехода предприятия из одного юридического статуса в другой у каждого работника просто появится дополнительная запись в личном деле и трудовой книжке; от него же никаких заявлений требовать не будут.

– На железных дорогах других стран после реструктуризации удалось поднять уровень зарплаты. Какие шаги в этом направлении будут сделаны?

– Будет внедряться программа по повышению мотивации труда. Однако более предметно на эту тему можно говорить не раньше, чем появится Положение о корпоративной системе оплаты труда. Цель обоих проектов – реформировать систему оплаты труда таким образом, чтобы она соответствовала сложности и интенсивности труда железнодорожников.

– Вы сказали, что социальные гарантии закреплены законодательно. О каких именно постановлениях идет речь?

– В новой редакции проекта Закона Украины «О железнодорожном транспорте» есть глава, название которой – «Персонал железнодорожного транспорта». В ней – статья по поводу социальной защиты работников. Именно там прописаны пункты по бесплатному проезду, негосударственному пенсионному фонду, надбавке за выслугу лет, медицинскому обслуживанию и страхованию и по многим другим социальным гарантиям, без которых представить нашу отрасль невозможно. Кроме этого, в проекте Устава товарищества предусмотрен раздел «Трудовой коллектив», который предусматривает ряд норм по защите интересов железнодорожников.

– Будет ли профсоюз инициировать расширение пакета социальных бонусов?



– Для начала мы будем настаивать на создании программы социального развития акционерного общества – равно как и на появлении департамента социального развития.

На более отдаленное будущее идеи есть, но говорить о них пока рано.

Грозіві хмари над залізничними лікарнями:

новий законопроект поставив під загрозу майбутнє відомчої медицини

*«Вісник профспілки», № 17 від 18 вересня 2014 р.,
«Магістраль», № 71 від 10 вересня 2014 р.*

З А СЛОВАМИ першого заступника Голови профспілки Михайла Сінчака, спілчани забили на сполох, щойно цей законопроект з'явився у відкритому доступі, оскільки його прийняття в існуючому вигляді негативно позначиться на рівні медичного обслуговування чималої кількості залізничників та інших громадян України. Адже відомчі лікарні впродовж року відвідує понад 600 тис. залізничників і стільки ж сторонніх пацієнтів, які звертаються туди як до територіально найближчої медичної установи.

Другий аспект проблеми полягає в тому, що на персонал відомчих лікарень частково поширюються й деякі соціальні гарантії Галузевої угоди.

Таким чином, працівникам лікарень у разі переходу до комунального підпорядкування доведеться забути, зокрема, про пільговий проїзд залізницею на роботу та під час відпустки.



Названих причин більше ніж достатньо, аби спровокувати аж ніяк не потрібну хвилю народного обурення на місцях.

Листи, за рішенням Ради профспілки залізничників і транспортних будівельників України та керівництва Укрзалізниці, розіслано в усі інстанції (Президенту України, Прем'єр-міністру та Верховній Раді).

Тим не менше, ситуація не прогнозована. І нічого не залишається, як сподіватися, що можновладці не лише почують думку, а й виконають вимогу нашої галузі.

КОМЕНТАР

Михайло Сінчак,

перший заступник Голови профспілки:

— Свежо предание, но верится с трудом...

Так можна прокоментувати відповідь Мінфіну на звернення Ради профспілки і наших колег з профорганів різних рівнів. Тому що у попередніх показниках проекту Державного бюджету на 2015 рік було передбачено вказану у відповіді суму, а вже пізніше з'явився законопроект «Про внесення змін до бюджетного кодексу України (щодо бюджетної децентралізації)», який передбачає передачу галузевої медицини до комунальної власності.

І перший, і другий законопроекти готував Мінфін, і коли він був більш коректним або відвертим, сказати важко. Але все ж сподіваємось, що до наших аргументів прислухаються, і при розгляді нового проекту бюджету на 2015 рік (засідання парламенту має відбутися найближчими днями) буде передбачено видатки на медицину залізничного транспорту.

В іншому випадку – виникнуть загрози, про які йшлося у наших листах до керівництва держави.

Тетяна Королюк,

кореспондент галузевої газети

«Магістраль»



Як діяти? За Статутом!

*«Вісник профспілки»,
№ 22 від 27 листопада 2014 р.,
«Магістраль», 2014 р.*

НЕЩОДАВНО Укрзалізниця оприлюднила на своєму сайті проект Статуту публічного акціонерного товариства «Українська залізниця».

Статутами керуються переважна більшість акціонерних товариств, громадських організацій та інші. Не буде виключенням і Укрзалізниця. Вочевидь, проект Статуту оприлюднений для ознайомлення й обговорення широким колом залізничників, користувачів залізничного транспорту, а це майже всі підприємці та громадяни України.

Звісно, що неабияку зацікавленість викликають положення і норми Статуту у профспілці, тому що у цьому нормативному акті повинні бути закладені основи, відповідно до яких в подальшому розвиватиметься соціальний діалог, укладатиметься Галузева угода та колективні договори, здійснюватиметься соціальний захист.

Тому коли фахівці Укрзалізниці розпочали роботу щодо створення проекту Статуту, до цієї роботи долучились і представники профспілки.

Насамперед, профспілку турбувало, які права і положення відповідно до Статуту матиме трудовий колектив Товариства. Враховуючи, що, на наш погляд, це не досить чітко було відображено в проекті, ми ще у 2012 році запропонували свою редакцію, а саме: **«Трудовий колектив Товариства становлять усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди) або інших форм, що регулюють трудові відносини працівників з Товариством».**



Як ви можете переконатись, саме такий зміст запропонований у теперішньому проекті Статуту.

Дуже важливим було, щоб у проекті Статуту не були забутими або знівельованими принципи колективно-договірного регулювання умов і організації та оплати праці, соціального захисту членів трудового колективу.

Тому профспілкою було запропоновано, щоб ці питання визначались не тільки до вимог законодавства, а ще й **відповідно до Генеральної та Галузевої угод і колективних договорів**. Таке тлумачення цього пункту дає можливість трудовому колективу в особі виборного профспілкового органу вести переговори за колективними договорами і угодами, висувати свої пропозиції до змісту цих документів.

Розробники проекту Статуту від Укрзалізниці погодились з нашими пропозиціями.

Дослухались вони і до наших аргументів, на перший погляд, незначних, але важливих для трудового колективу. А саме, що **трудо-вий колектив не розглядає і погоджує** проект колективного договору, **«а розглядає і схвалює його»**. Зрозуміло, що це різні речі.

А ось нашу поправку, що **трудоий колектив не схвалює, а затверджує Правила внутрішнього трудового розпорядку**, до цього часу не враховано, а це «дві великі різниці», як кажуть в Одесі. Тим більше, що наша пропозиція впливає зі ст. 142 КЗпП України та ст. 13 Закону України «Про колективні договори і угоди». Але ще є час, щоб відредагувати цей пункт.

Знайшли ми порозуміння і в питанні **«захисту і представництва інтересів трудового колективу»**, яке передбачалось спочатку здійснюватись радою трудового колективу, органом, який взагалі не передбачений чинним законодавством. В результаті з'явилась така норма в проекті: **«Захист і представництво інтересів трудового колективу Товариства здійснюється профспілковим органом, який уповноважений представляти його інтереси»**.

Як позитив слід відзначити, що у засіданні наглядової ради



Товариства з правом дорадчого голосу можуть брати участь представники профспілкового або іншого уповноваженого трудовим колективом органу, який підписав колективний договір від імені трудового колективу. І якщо можливість брати участь у засіданні наглядової ради була передбачена спочатку, то **право брати участь у засіданнях правління Товариства представникам профспілкового органу** з'явилося тільки після наполегливого просування цієї ідеї Радою профспілки.

На жаль, не вдалося вирішити питання щодо участі представника профспілки у роботі ревізійної комісії Товариства.

Таким чином, треба в цілому оцінювати як дуже позитивне право участі представника профспілки (хоч і з дорадчим голосом) у наглядовій раді – органі, що здійснює захист прав акціонерів Товариства, контролює та регулює діяльність правління, а також у засіданнях правління Товариства – колегіального виконавчого органу, який здійснює управління його поточною діяльністю.

Особливо слід наголосити (для профспілки це вкрай важливо), що предметом діяльності Товариства будуть не тільки послуги з перевезень вантажів і пасажирів та підсобно-допоміжна, як ми називаємо її зараз, діяльність, а передбачено вирішення соціальних питань та розвиток трудового колективу, а саме:

- будівництво житла;
- медична практика, інша діяльність у сфері охорони здоров'я;
- здійснення медичного обслуговування на засадах медичного страхування;
- провадження діяльності у сфері освіти, професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, підготовка фахівців робітничих професій;
- організація відпочинку та санаторно-курортного лікування;
- фізкультурно-оздоровча та спортивна діяльність;
- утримання, експлуатація і ремонт об'єктів житлового фонду, гуртожитків, об'єктів соціально-побутового призначення.

До компетенції правління серед інших соціальних питань відне-



сено і розгляд та погодження Положення про галузеве недержавне пенсійне забезпечення, яке, на превеликий жаль, зараз дуже повільно набирає обертів.

Так сталося, що акціонування залізниць проходить у вкрай складний час і, можливо, деякі програми виглядають досить утопічно. Але ми віримо в те, що керівництво ПАТ «Укрзалізниця» стане соціально відповідальним роботодавцем, збереже набуті десятиліттями та примножить соціальні гарантії, збереже кваліфікований персонал залізниць і підприємств, винагороду за працю і разом із профспілкою домагатимуться підвищення авторитету професії залізничника. А трударі сталевих магістралей, безумовно, підтримають реформу галузі.

Міфи приватизації

*«Вісник профспілки», № 24 від 25 грудня 2014 р.,
«Магістраль», № 3 від 21 січня 2015 р.*

ОСТАННІМ часом із вуст деяких можновладців лунають заклики щодо приватизації залізниць. Як правило, це роблять діячі, які знають залізницю із вікна вагона, тобто як пасажирки. А власне від тих співвітчизників, які знайомі із залізничним господарством ізсередини, таких пропозицій не чути. І це не випадково.

Українські залізниці практично готові до акціонування, і якби не «підніжка» Антимонопольного комітету, з 1 січня 2015 року вже б працювало ПАТ «Українська залізниця». А так ця дата відкладається і припадає, напевно, на той складний період, коли в країні будуть проводитись реформи в економічній, енергетичній, правоохоронній, судовій, соціальній та інших сферах, передбачених Програмою діяльності Кабінету Міністрів України.



Профспілка не в захваті і від акціонування галузі. Але позиція в цьому питанні базувалась на простому принципі: із двох бід вибрати найменшу. Крім того, в нормативно-правові акти щодо акціонування залізниць вдалося включити необхідні захисні соціальні механізми, які гарантують зайнятість, мотивацію праці, збереження соціальних гарантій відповідно до Галузевої угоди і колективних договорів, збереження відомчої медицини і взагалі соціальної сфери та її розвиток.

У питаннях приватизації склалась певні міфи, які не сприймаються профспілкою, і природно, що вона виступає проти такої форми перетворення, яка передбачає передачу державної власності у приватні руки.

Міф перший. Чомусь вважається, що коли власністю управляє держава – це неефективно, а приватні господарі працюють більш результативно. Це, можливо, й справедливо для якогось сільського господарства, підприємства або фірми. Але залізниці України впродовж багатьох років працюють ефективно, навіть прибутково. Вітчизняними залізницями перевозиться вантажів (не враховуючи кризи) стільки ж, як країнами Євросоюзу разом взятими. Та й продуктивність праці у нас вища, ніж у них.

В країнах ЄС, куди ми так стрімко хочемо вступити, не пішли шляхом приватизації, а схилились до акціонування залізниць, а у Франції, однієї із розвинутих країн Європи, вони й досі знаходяться у державній власності і працюють досить ефективно.

Напевно, для всіх залізничників Європи був повчальним приклад Великобританії. Так, з 1 квітня 1994 року «Британські залізниці» (компанія British Rail) припинила своє існування як єдине ціле. На її місці з'явилося безліч приватних компаній. На першому етапі зросло перевезення вантажів і пасажирів. Однак основної мети – виходу на беззбиткову роботу – досягнуто не було. Відбулося неминуче банкрутство. А з березня 2002 року Великобританія відновила державну власність, причому в суспільстві закріпилась думка, що крах приватних компаній був викликаний не державним регулюванням, а неспроможністю ринкових сил управляти залізницями.



Приблизно така сама ситуація склалася із залізницею Естонії. Прикладів можна привести чимало, а от позитивних – одиниці. Ми повинні робити висновки з чужих помилок і не наступати на ті ж самі граблі.

Міф другий. У тих країнах, де все ж проводилася чи намічалась приватизація залізниць, її прибічники вважали, що зменшаться видатки державного бюджетного фінансування залізниць. В цих країнах, мабуть, це так і відбувалося. Але для нашої країни це не аргумент, бо за всі роки незалежності України залізниці не отримували державної підтримки, як це передбачено ст. 10 Закону України «Про залізничний транспорт».

Як це не дивно, але у Програмі діяльності Кабінету Міністрів України, нещодавно схваленої Верховною Радою України, відсутній розділ «Транспорт» або «Залізничний транспорт». Виходить, що Уряд не вбачає проблем на залізницях і розглядає їх тільки як донорів державного бюджету, вкотре не передбачивши видатки для розвитку залізниць, у т. ч. і на утримання галузевої медицини.

Країни заходу, навпаки надавали своїм залізницям багатомільярдні субсидії. У нас ця проблема стоїть досить гостро, і без державної підтримки галузь не обійдеться.

Міф третій. Про те, що приватизація вирішить проблеми дефіциту транспортних послуг, який є при державній монополії. В цьому питанні важливо усвідомити, що приватизація призведе до відмови від пільгових тарифів, від чого постраждають так звані соціальні перевезення і пасажери, що буде негативно сприйнято у суспільстві.

Міф четвертий. Вважається, що приватизація спричинить масові інвестиції і значне підвищення продуктивності та прибутковості залізничних перевезень. Це дуже спірний момент, тому що прибуток при приватизації, можливо, і не зросте, оскільки у приватних компаній не вистачить можливостей підтримувати інфраструктуру і перевезення. Та якщо навіть це відбудеться, то більша частина доходів перейде напряму до власників, а не на розвиток і безпеку.



Є численні приклади, коли державні залізниці застосовують ринкову стратегію і отримують прибуток. У Франції високошвидкісний потяг відвоював у авіакомпаній значну частку дальніх пасажирських перевезень.

Існує ще чимало контраргументів не на користь приватизації залізниць.

Однак у профспілки є застереження, що приватизація залізниць може зумовити серйозне скорочення працівників. Приватні господарі не захочуть утримувати велику кількість працюючих, незважаючи на специфіку роботи залізничного транспорту, і частину їх звільнять. Це призведе до масового безробіття і соціальних протестів.

Профспілка не буде з цим миритись і вживатиме всіх можливих заходів для недопущення масових скорочень, надмірної інтенсифікації праці, ліквідації гарантій для залізничників, економії на безпеці праці і перевезеннях. Ми і надалі будемо підтримувати гасло, висунуте Міжнародною Федерацією транспортників (ITF) «Головне – не прибуток, а безпека!».

Не даємо «скинути з колеса»

Профспілка залізничників про захист соціальної сфери

Інтерв'ю газеті «Атомник України», 2015 р.,

НАПЕРЕДОДНІ пленуму фахівці ЦК Атомпрофспілки відвідали своїх колег з профспілки залізничників, аби з перших вуст дізнатися про перебіг корпоратизації у залізничній галузі, де вже на базі Державної адміністрації залізничного транспорту України «Укрзалізниця» створено акціонерне товариство «Українська залізниця».



Про підходи до акціонування та роль профспілки у збереженні засад соціального захисту працівників розповів **перший заступник Голови профспілки залізничників і транспортних будівельників України Михайло СІНЧАК.**

– Яке ставлення профспілки до акціонування в галузі?

– Незважаючи на те, що Укрзалізниця є державною власністю, протягом усіх років незалежної України держава не виділяла на залізничний транспорт жодної копійки, хоча законодавством передбачені такі кошти з державного бюджету. Знаємо про досвід колег із зарубіжних країн, наприклад, з Європейської федерації транспорту, Міжнародної федерації транспорту – там усі залізничники боролися проти акціонування до останнього. Та їм було за що боротися, бо отримували дуже істотну державну підтримку. Там виділялися на ці цілі мільярди – де доларів, де євро. Наприклад, у Німеччині субсидії держави становили від 4 до 8 млрд євро на рік: на інфраструктуру, пасажирські перевезення і регіональні сполучення. І в умовах акціонування держави продовжують їх дотувати. У нас цього не було і – немає державних коштів на електрифікацію ліній, на збільшення рухомого складу, пасажирських перевезень, які є збитковими (6–8 млрд грн. за останні роки), ні належних прямих компенсацій за пільгові перевезення пасажирів. А при цьому фізична зношеність основних фондів залізничної галузі вже перевищує 80 %. Електровозів ще більше – 91 %, тепловозів – 99,5 %, пасажирських вагонів – 85,9 %. І ніхто не рахує «зношеність» залізничників, вимушених працювати на застарілій техніці. Зрозуміло, необхідні залучення інвестицій, а «державна Укрзалізниця», особливо її збиткові пасажирські перевезення, відлякують інвесторів. Тому ми особливо не пручалися.

– Коли розпочався і скільки триватиме процес корпоратизації?

– Минуло більше десяти років, як почали говорити про необхідність реформування. На заваді частково була часта змінюваність керівників. Приходили нові міністри, змінювались і генеральні директори. Не встигав один увійти у курс справи, як його місце зай-



мав інший. Проект закону про особливості акціонування («Про особливості утворення публічного акціонерного товариства залізничного транспорту загального користування») Уряд зареєстрував у парламенті ще 24 жовтня 2011 року. Верховна Рада прийняла законопроект 23 лютого 2012 року. Потім було рішення про створення публічного акціонерного товариства «Українська залізниця» на базі Державної адміністрації залізничного транспорту України (Укрзалізниця), яке Кабінет Міністрів України прийняв у червні 2014 року. Тоді очікувалося, що господарська діяльність ПАТ розпочнеться вже у перших місяцях 2015 року. Однак, лише 2 вересня міністр інфраструктури представив проект корпоратизації Укрзалізниці на урядовому засіданні, який було схвалено Кабміном того ж дня. 7 жовтня Кабінет Міністрів затвердив склад правління ПАТ «Укрзалізниця». Механізм створення акціонерного товариства вже запущено, але цей процес може розтягнутися на багато років. Наша галузь надзвичайно складна, деякі залізниці, віддалені від центру, були самі собі господарі. Новостворена структура дасть можливість централізувати управління в галузі, привести до єдиних стандартів. Планується, що новий суб'єкт господарювання розпочне господарську діяльність з 1 грудня. У перспективі передбачається розділення за функціональною ознакою: пасажирська компанія, приміська, вантажна, інфраструктура.

– Якими були перші практичні кроки?

– Першим кроком підготовки до корпоратизації була оцінка активів підприємств, на базі яких створюється ПАТ «Українська залізниця». Найголовнішим завданням було провести інвентаризацію, скласти акти, затвердити підсумки і подати документи в Нацкомісію з цінних паперів для випуску акцій компанії. Державна адміністрація залізничного транспорту України 26 грудня уклала угоду з ТОВ «Делойт і Туш» на послуги з проведення незалежної оцінки майна. І це було найбільше за історію незалежної України оцінювання. До переліку оцінених об'єктів увійшло близько 1 мільйона позицій: основні засоби, нематеріальні активи, права користування земельними ділянками, незавершене будівництво тощо. Це ве-



личесна непроста робота, враховуючи, що у нас багато підприємств опинилися в Криму і на сході на тимчасово окупованих територіях.

– **Ці активи не враховувалися?**

Укрзалізниця звернулася до Уряду щодо прийняття окремої постанови, і Кабінет Міністрів прийняв таке рішення, що оцінку тих об'єктів, які обстежити неможливо, враховувати за даними останньої інвентаризації. Передбачається, що наступного року буде проведено дооцінку об'єктів, що знаходяться на підконтрольній Україні території на сході країни, та внесено їхню вартість до статутного капіталу ПАТ. А оцінку майна, розташованого на невідконтрольних Україні територіях Криму й Донбасу, буде проведено після відновлення там української влади. Загалом вартість активів становить близько 245 млрд грн. Сума статутного капіталу ПАТ – близько 229, 88 млрд грн. До статутного капіталу внесено також акції, частки та паї, що належать державі в компаніях, створених за участю підприємств залізничного транспорту.

– **Передбачається, що 100 % акцій буде у держави, але з дозвіду відомо, коли створюються дочірні акціонерні товариства, їх можна приватизувати...**

– Міжнародний досвід засвідчує, що найкращий підхід, коли інфраструктура залишається державною. І в нашому законодавстві записано, що інфраструктурна частина взагалі не може бути приватизована, виступати заставою тощо. Вона передається акціонерному товариству у відання. Після створення ПАТ «Українська залізниця» заборона на приватизацію залізничних об'єктів залишиться в силі, теж вказано у законі. Це, власне, колії, електропостачання з проводами, тягові підстанції, пристрої автоматики, блокування, сигналізації, диспетчерський апарат, підприємства, які забезпечують безпеку. Новий законопроект «Про залізничний транспорт», який пройшов погодження у міністерствах і зараз чекає ухвалення Кабміном, а потім – Верховною Радою, як кажуть, має поставити крапки над «і», зокрема, щодо розвитку конкуренції. Передбачається, що доступ до інфраструктури, яка в державній власності бу-



де завжди, буде наданий усім учасникам перевізного процесу. Припустимо, можна придбати 10 вагонів і бути оператором рухомого складу на рівних правах з тим, у кого 500 вагонів. Коло залізничників розшириться. Передбачається також, що приміські пасажирські компанії створюватимуться на місцях. І саме тут найбільша небезпека того, що створюватимуться дочірні підприємства, які згодом можуть бути приватизовані. Аби цього не сталося, потрібно боротися за те, щоб там було нормальне фінансування.

– А аутсорсинг?

– Тему аутсорсингу, аутстафінгу ми постійно відстежуємо, і це знайшло відображення в нашому законі про особливості акціонування залізничної галузі. Ми записали в законі: «не поширювати, не застосовувати на підприємствах основної діяльності, або пов'язаних з безпекою руху поїздів». А допоміжна діяльність, сервісні послуги, наприклад, прання білизни? У цьому сегменті і раніше розвивався аутсорсинг. Харчування, постачання продуктів – вже практично всі там давно, наших ресторанів уже немає. Прання також привабливе, бо дохідна справа, робляться усі спроби виділити його з вагонних депо.

– Чи увійдуть до основного фонду ПАТ об'єкти соціальної сфери, якими так славилася Укрзалізниця, і через які її назвали «державою у державі»?

– Дійсно, залізниці та їх працівники завжди були досить самодостатніми. З часів створення перших залізниць паралельно з будівництвом колії, станцій зводились лікарні, житло для лінійних працівників, бібліотеки, школи тощо. І цю соціальну сферу формувала свого часу не лише держава, а й акціонерні товариства або концесії, в які передавались залізниці. Розбудовувалася соціальна сфера й за Радянського Союзу. Але це було раніше. Починаючи з 90-х років з ініціативи роботодавців стали закриватись або передаватись окремі спортивні споруди, клуби. Частина культурно-освітніх закладів було перейменовано в будинки науки і техніки і передано на баланс структурних підрозділів залізниць. Поступово ми розпрощались з відомчими дошкільними дитячими закладами.



– Як і в інших галузях, спочатку було передано їх фінансування до комунальної власності, а потім і самі заклади...

– І все-таки частину соціальних об'єктів нам вдалося зберегти. Через суди ми добилися визнання на них права власності, точніше, права власності трудового колективу. Це ті об'єкти, що були побудовані за рахунок прибутку підприємств, яким відповідно до законодавства того часу розпоряджались трудові колективи, з різних джерел: фондів підприємства, фондів соціального розвитку, фондів директора тощо. У судовому порядку довели право власності трудових колективів на оздоровчі об'єкти, що створювались і будувались за рахунок прибутку. Загалом 23 із 70 відомчих оздоровчих закладів залишилися у власності трудових колективів залізниць, а по суті – дорожніх і територіальних профспілкових організацій, у тому числі: 1 санаторій, 3 санаторії-профілакторії, 3 пансіонати і бази відпочинку, 16 дитячих таборів. На жаль, найкращі оздоровчі заклади Південно-Західної, Львівської, Придніпровської і Південної залізниць опинилися на анексованій території Криму. Місць у оздоровчих закладах стало катастрофічно не вистачати.

Коли готувалася законодавча база для створення ПАТ, нас керівництво запросило і запитало: ви будете їх віддавати в статутний фонд? Ми, звісно, відмовилися, не було сенсу так боротися за них свого часу, щоб їх з власної волі з власності трудового колективу віддавати до статутного фонду ПАТ. Відмовилися, бо розуміємо, що за корпоратизацією може настати час «скидання» непрофільних активів. А «найнепрофільніший» актив – це соціальна сфера. У нас, так би мовити, на професійному жаргоні це називається «скинути з колеса», – щоб колесо крутилося і заробляло гроші, і не витрачало б їх на соціальну сферу. Для того, щоб цього не сталося, соціальна сфера і надалі перебуватиме у власності трудового колективу. Наша профспілкова робота – не давати «скинути її з колеса». Щоправда, тут постає інше питання. Тепер вона на балансі залізниць, а, за прогнозами, лише близько половини працівників увійдуть до складу структур за видами діяльності.

– Тобто ці працівники, хоча й створили соціальні об'єкти



галузі, не зможуть користуватись ними на тих самих умовах, що й працівники залізниць?

– Є такий ризик. Інша небезпека – оздоровчі заклади магістралей взагалі не будуть наповнюватись залізничниками, оскільки вертикальні структури вправі будуть закуповувати путівки на оздоровлення на власний розсуд, що може завершитися занепадом оздоровниць. Питання має бути врегульовано, у тому числі і фінансово: залізницям необхідно у фінансових планах передбачати кошти на оздоровлення всіх працівників товариства з наступним проведенням взаєморозрахунків між залізницями і вертикальними структурами.

Раніше було простіше. Питання утримання, розвитку, модернізації було в Галузевій угоді, у колективних договорах залізниць, які ми багато років пролонговували, бо при перегляді за нинішніх часів можна було б чогось досягти, але й дуже багато втратити. Останній раз уклали у 2001-му. А згодом продовжували на 2, на 3 та на 5 років. Зараз термін дії закінчується.

– В якому статусі буде відомча медицина?

– У нас було близько 90 лікарень та поліклінік. Практично всі вони цього року передані у комунальну власність. Це паралельний процес, що збігся у часі з корпоратизацією. З приводу цього було два засідання урядового комітету, в яких ми брали участь і змогли довести, що не можна цього робити, адже це пов'язано з безпекою. Нам залишили 10 лікарень у великих містах. Але і тут проблеми: там не беруть на баланс, а там взяли, але не хочуть платити гроші... Було вирішено взяти ці десять лікарень до статутного фонду ПАТ. Ми також плануємо огляди локомотивних бригад, медичні комісії, щоб працівники не їздили за 300 км, наприклад з Ізмаїла до Одеси, а проходили їх вже в міській поліклініці, територіальних медичних закладах. Тому ми зараз адаптуємо разом з Міністерством охорони здоров'я відповідні накази. Усі медпункти на вокзалах та підприємствах будуть замикатися на дорожній лікарні, тому що територіальним органам вони не потрібні. Фінансування їх ПАТ братиме на себе.



– В акціонерному товаристві залізниці стали філіями. Організаційна профспілкова структура також зазнала змін?

– Профспілкова структура у нас досить громіздка. 21 жовтня було утворено СПО, повна назва «Спільний представницький орган первинних профспілкових організацій всеукраїнських репрезентативних профспілок, діючих на залізничному транспорті, для ведення переговорів щодо укладання колективного договору». Долучили до СПО паралельні профспілки галузі, а ми самі змушені були перейти на локальний рівень, створити первинну профспілкову організацію чисельністю близько 300 тис. членів – ППО ПАТ «Укрзалізниця». Колись профспілкове членство у галузі нараховувало 700 тис. осіб, поступово вже «скотилися» до 500 тис. Відійшли дошкільні, інші установи, проводиться оптимізація чисельності. Але намагаємося встигати змінюватися відповідно до часу, бо не можна розслаблятися. Те, що паралельні профспілки існують вже 25 років, і їх чисельність не збільшується (в одній профспілці близько 2,5 тис. членів, у іншій – до 1,5), свідчить, що ми працюємо досить активно. Пережили і пікетування, і трудові суперечки. Страйки були, але невеличкі, на локальному рівні. З огляду на ст. 18 Закону «Про залізничний транспорт», страйків практично не можна провести, що, по суті, нівелює закон «Про вирішення колективних трудових спорів». Але сьогодні Уряд України зобов'язаний Європейським судом привести закон про залізничний транспорт у відповідність до закону про колективні трудові спори. Це питання вирішується. 27 жовтня відбулось перше засідання СПО, і ми практично одразу вийшли з ініціативою до правління ПАТ «Укрзалізниця» про створення двосторонньої комісії для ведення переговорів з адміністрацією і укладення колективного договору. Зробили на День залізничника (4 листопада) адміністрації «подарунок». Сім днів пройшло, поки що немає відповіді...

– Якби ще була така можливість, що б ви поміняли чи додали у закон про особливості корпоратизації Укрзалізниці, на що треба звернути особливу увагу?

– Ще чіткіше потрібно було б виписати питання наступності галу-



зевих угод, колективних договорів, щодо участі профспілки в усіх створюваних органах управління ПАТ, робочих комісіях. Це обов'язково, адже їх дуже багато створювалося. І наш штат в 20 осіб просто не встигав усе відстежувати. Але брати участь слід обов'язково. Адміністрація нас не завжди запрошувала до участі, проте ми увійшли до складу комісії Кабінету Міністрів з проведення корпоратизації, наполягли, що є у профспілок таке право. Але до участі в засіданнях Наглядової ради та правління ми допущені лише з правом дорадчого голосу.

Наведу ще такий приклад щодо підготовки законопроекту про залізничний транспорт. Адміністрація Укрзалізниці хотіла і тут обійтись без нас. Ми в останній момент дізналися про засідання в Міністерстві інфраструктури. Я поїхав, наполіг на законному профспілковому праві, взяв участь. А потім почали вже і самі запрошувати. А коли ми сказали, що будемо позачерговий з'їзд збирати, не профспілковий, а трудового колективу (є у нас така форма), це остаточно подіяло, почали записувати і наші пропозиції. Щоправда, нам говорили спочатку, що не потрібно, це є в КЗпП, буде в колективному договорі, в Галузевій угоді тощо. Можна сказати, ми «вибили», щоб у законі залишилися соціальні гарантії. Більше того, домоглися прийняття цілого соціального розділу: «Персонал залізничного транспорту», що регулює різноманітні соціальні питання. Єдине, чого ми не домоглись, так це прибрати з законопроекту контрактну форму трудового договору. Провідники вагонів, квиткові касири працюють у нас на контрактній основі. З цієї причини ми були з Кабінетом Міністрів, адміністрацією у трудовому спорі. При його вирішенні ми домоглися привести контракт у відповідність із законодавством, а форму контракту затвердили на засіданні примирної комісії Національної служби примирення.

Хотів би відзначити ще такий дуже важливий момент: ми з самого початку наполягали, щоб у законі про особливості корпоратизації було вказано: «У період з початку підготовки до акціонування до моменту, коли буде зареєстровано акціонерне товариство, приведення штатного розпису у відповідність з обсягами робіт



проводиться лише з дозволу центрального органу виконавчої влади, тобто Міністерства інфраструктури». (Засновником ПАТ став Уряд, він і є єдиним акціонером товариства). Це дуже важливо, бо ускладнює процедуру, якщо якесь підприємство захотіло б скоротити персонал.

Необхідно звернути особливу увагу ще на один документ – це Статут ПАТ.

– Хто напрацьовував Статут?

– Фахівці Укрзалізниці. Нас в робочі органи спершу не запрошували, але ми самі «напросилися». Щодо Статуту є два дуже важливі моменти – це положення про наглядову раду та правління. За законом «Про акціонерні товариства» в обох профспілка може брати участь лише з правом дорадчого голосу. Нас хотіли ще більше обмежити – запрошувати лише під час розгляду соціально-економічних питань. Я був саме на цьому засіданні і наполіг, що закон такої норми не передбачає. Зрештою, будь-яке питання можна пов'язати з соціально-економічною складовою. Як наслідок – у Статуті вже немає такого винятку. Тепер кожного понеділка Голова профспілки відвідує засідання правління.

До Статуту нам вдалося також внести цілий соціальний розділ – «Трудовий колектив». Він регулює питання укладення колективного договору, проведення конференцій, правила внутрішнього розпорядку тощо. Це надзвичайно важливі деталі. Наприклад, у Статуті йдеться, що керівник щорічно виступає зі звітом про виконання трудового договору, а не з інформацією, як це було у попередньому проекті. Прийнято також нашу пропозицію щодо створення фонду соціального розвитку.

– У законопроекті атомників про корпоратизацію усього 6 статей, кажуть, треба ще менше, що труднощі в Укрзалізниці якраз через те, що надто докладно все прописано у законі. У чому ці труднощі?

– Це, здається, обхідний маневр з боку органів державної влади та керівництва. Труднощі були для адміністрації, бо для них у нас вказано жорсткі графіки, жорстку регламентацію, і вони не



встигали вкладатися у часові рамки. А щодо нас, то ми прописали б ще чіткіше та детальніше умови захисту трудового колективу та участі профспілки у процесі корпоратизації.

– Чого очікувати від корпоратизації простим працівникам?

– Це найбільочіше питання. За досвідом інших країн, після корпоратизації у них не було масштабних скорочень, і підвищувалася заробітна плата. Але, на жаль, не в нашій теперішній ситуації...

Раніше заробітна плата залізничника була вищою, ніж в усіх галузях економіки України, усіх транспортників, окрім пілотів. Ми були за рівнем зарплати на 4-му місці серед країн СНД після Прибалтики, Росії, Казахстану. А сьогодні у нас заробіток менший, ніж в Молдові у доларовому еквіваленті. Цього року внаслідок колективного трудового спору підвищили на 5 % тарифні ставки. Ми вимагали 10 % і продовжуємо вирішувати це дуже важливе питання.

Внаслідок акціонування усі галузеві підприємства стають підрозділами та філіями. А за законом про колективні договори і угоди, колективний договір укладається на головних підприємствах, а в підрозділах – у межах повноважень. Коли від адміністрації пішли чутки, що вони не хочуть, щоб так було, а хочуть єдиний колективний договір на місцях, ми вирішили це попередити. Розробили проект переліку повноважень і зробили їх додатком до колективного договору. Усього набралось до 50 питань, що впливають із тексту колективного договору. Такий колдоговір, до того ж, не буде об'ємним за обсягом, його легше контролювати. Ми домовилися, аби в додатки винести питання на місцях, згідно зі специфікою підрозділів.

Але є ключові питання, які ми залишаємо виключно за колективним договором ПАТ. Це, наприклад, нарахування за ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», на культмасову, оздоровчу, фізкультурну роботу. Записали 0,6 % – для всіх, а раніше було, хто як зміг домовитися. Як наслідок, були колективні спори, які ні до чого не приводили, тому що записані в



підрозділі, а не на підприємстві, як передбачає закон про колдоговори.

У нас свій недержавний пенсійний фонд «Магістраль» (утворений у 2006 р.). Причому створювала його профспілка, залучивши до нього майже всіх працівників залізниць. Відрахування до фонду здійснюються в залежності від віку, це записано в колективному договорі. Але роботодавець не щомісяця перераховує кошти, не в повному обсязі і, як правило, наприкінці року.

Є й інші принципові питання. Усе слід відстежувати, всі рухи, як-то кажуть, які робить адміністрація, бо обійдуть...

Друга пенсія залізничників

*Доповідь у рамках міжнародної науково-практичної
Конференції до 110-річчя профспілкового руху
на залізницях України, 13 жовтня 2015 року*

У ЗАЛІЗНИЧНИКІВ України вже є можливість отримувати додатково до державної другу пенсію – з недержавного пенсійного фонду «Магістраль», що здійснюється відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» та Програми недержавного пенсійного забезпечення залізничників.

У листопаді 2006 року з метою посилення соціального захисту працівників, а саме формування додаткової недержавної пенсії залізничників, профспілка створила Професійний недержавний пенсійний фонд «Магістраль» (ПНПФ «Магістраль»). Пунктом 3.6.20 Галузевої угоди визначено норми щодо його фінансування.

У фінансових планах залізниць передбачається виділення коштів на недержавне пенсійне забезпечення працівників та перерахування пенсійних внесків на їх користь до ПНПФ «Магістраль».



Органом управління Фонду є збори засновників та Рада Фонду, яка складається з осіб, що призначаються профспілкою. До її складу входить керівництво профспілки, голови дорожніх профорганізацій і правовий інспектор праці Ради профспілки. Очолює Раду Фонду Голова профспілки.

Фонд для забезпечення своєї діяльності користується послугами юридичних осіб, визначених Законом «Про недержавне пенсійне забезпечення», які визначаються Радою Фонду. Адміністратор Фонду – ТОВ «Адміністратор пенсійного фонду – Центр персоналізованого обліку», компанія з управління активами – ТОВ КУА «Аструм управління активами», зберігач Фонду – АБ «Експрес – банк».

Вкладниками Фонду є залізничники галузі, в тому числі і профспілкові працівники, які сплачують внески зі своєї зарплати, а також роботодавці (начальники залізниць), які сплачують внески (кошти, передбачені фінансовими планами залізниць) для зарахування на індивідуальні пенсійні рахунки працівників. ПНПФ «Магістраль» є найчисленнішим недержавним фондом в Україні (на початок року його учасниками були більш як 320 тис. осіб). При цьому лише 220 осіб вирішили стати вкладниками фонду і поповнюють свої пенсійні рахунки з власної зарплати.

Незважаючи на те, що діяльність Фонду знаходиться під пильним наглядом багатьох контролюючих органів, зокрема Національної комісії з регулювання і контролю в сфері фінансових послуг, і періодично перед ними звітує, щорічно здійснюється незалежний аудит Фонду, що унеможлиблює застосування фондом будь-яких корупційних схем, працівники, на жаль, ще з недовірою і пересторогою ставляться до недержавного пенсійного забезпечення.

По-перше, відчувається недостатня роз'яснювальна робота з боку профспілкових активістів і роботодавців. Крім того, немає нічого кращого, як агітація власним прикладом. В цьому питанні ми сподіваємося, що керівництво ПАТ «Укрзалізниця» і його правління



ня підійдуть до цього питання більш виважено і конструктивно, делегують своїх представників до Ради Фонду і братимуть участь в управлінні і розвитку Фонду.

По-друге, працівників щороку насторожує питання, чи буде передбачено кошти у фінансових планах залізниць і підприємств на недержавне пенсійне забезпечення.

Якщо у фінансових планах залізниць вже третій рік поспіль такі кошти плануються, то підприємства прямого підпорядкування Укрзалізниці жодного року ці виплати не планувати і не здійснювали. Ми впевнені, що у новій структурі товариства це питання буде вирішено позитивно, і всі працівники отримуватимуть внески від роботодавця.

По-третє, для більшої впевненості і мотивації працівників слід змінити порядок сплати пенсійних внесків роботодавцем з одного разу в кінці року на щомісячний. Це призведе і до збільшення інвестиційного доходу на користь учасників.

В основу пенсійної програми Фонду покладено пенсійну схему з визначеними внесками для вкладників. Тому розмір пенсійної виплати учаснику Фонду залежить від суми сплачених внесків та інвестиційного доходу.

Активи Фонду з початку діяльності перевищили 25 млн грн., при цьому загальна сума пенсійних внесків, сплачених до Фонду, складала 20 млн грн., а 5 млн грн. – прибуток від інвестиційної діяльності. Головним показником, що визначає ефективність вкладень пенсійних коштів, є чиста вартість одиниці пенсійних внесків. Про це свідчить позитивна динаміка зростання цього показника – з 1.0 у 2009 році до 1,59 у 2015 році.

Для отримання стабільного та фіксованого доходу, а також з метою інвестування пенсійних внесків у розвиток залізничної галузі і мінімізації ризиків, компанією з управління активами від імені Фонду було придбано облігації залізниць України на загальну вартість 6 млн грн. Така інвестиційна політика свідчить про те, що Фонд може стати в подальшому потужним внутрішнім довгостроковим інвестором ПАТ «Укрзалізниця».



У перспективі з метою ще більш ефективного інвестування активів Фонду доцільно створити дорадчий орган Ради Фонду – інвестиційний комітет, до складу якого залучати представників акціонерного товариства, а його рекомендації враховувати в інвестиційній стратегії Фонду.

Слід відповісти на одне із запитань скептиків: «Скільки вже виплачено недержавних пенсій із ПНПФ «Магістраль?».

Відповідаю: таку пенсію у вигляді одноразової виплати (оскільки необхідного розміру пенсії для виплати впродовж 10 років не було накопичено) виплачено учасникам на загальну суму 404,28 тис. грн.

Виходячи з перспектив реформування пенсійної системи України, намірів держави виплачувати пенсії за Списками № 1, № 2 і за вислугу років через недержавні пенсійні фонди, доцільно створити в ПАТ «Укрзалізниця» і його структурах комісії з недержавного пенсійного забезпечення для координації діяльності вкладників і Адміністратора Фонду, обміну інформацією та реалізації прав залізничників на недержавну пенсію.

Подальший розвиток пенсійної програми ПНПФ «Магістраль» дозволить:

- посилити соціальний захист залізничників додатковими до державної пенсії пенсійними виплатами;
- створити мотивацію до довгострокової праці шляхом збільшення розміру пенсійного внеску роботодавця залежно від віку працівника;
- закріпити кваліфіковані кадри через зростання розміру пенсійних накопичень працівника відповідно до стажу роботи в галузі;
- розширити соціальний пакет залізничників;
- сформувати позитивний імідж ПАТ «Укрзалізниця» як соціально відповідального роботодавця.



Використання об'єктів соціальної сфери у складі ПАТ «Українська залізниця» має бути доцільним і ефективним

*«Вісник профспілки»,
№ 20–21 від 26 листопада 2015 р.,
доповідь у рамках міжнародної науково-практичної
Конференції до 110-річчя профспілкового руху
на залізницях України, 13 жовтня 2015 року*

ЗАЛІЗНИЧНИЙ транспорт здавна називають «державою у державі». І з цим не посперечаєшся, тому що з часів створення перших залізниць на теренах царської Росії паралельно з будівництвом колії, станцій зводились лікарні, житло для лінійних працівників (колійні будки та казарми), створювались бібліотеки, школи, системи водопостачання тощо. І цю соціальну сферу формувала не тільки держава, а й акціонерні товариства або концесії, в які передавались у той час залізниці.

Пізніше, в радянські часи, зводились клуби та будинки культури, стадіони, спортивні споруди, дитячі табори та садочки, бази відпочинку, санаторії-профілакторії та інші об'єкти.

Наприклад, у 1928 році на залізницях України нараховувалось 160 клубів, у тому числі 40 новозбудованих, ще 7 великих клубів знаходились в стадії будівництва. Налічувалось 1227 бібліотек з фондом 769334 томи, десятки спортивних майданчиків, мережа кіноустановок досягала 118 об'єктів.



Приділялась відповідна увага зміцненню здоров'я залізничників. Так, у 1923 році в будинках відпочинку було оздоровлено 3343 працівники, а в 1927-му – вже 10173, в санаторіях курс лікування пройшли, відповідно, 1323 та 1955 осіб.

Таким чином, залізниці та їх працівники відчували себе досить самодостатніми, і ніхто у той час і гадки не мав про скорочення соціальної сфери.

Але роки минали, змінювалася соціальна політика держави і роботодавця.

Профспілка залізничників і транспортних будівельників України всіма доступними способами протидіяла та захищала соціальну сферу від передачі її в комунальну власність і на приватизацію. В Галузевій угоді з'явилися наступні норми – зобов'язання Укрзалізниці:

- пункт 5.5. «Вживати заходів щодо збереження в галузі об'єктів оздоровлення та відпочинку працівників»;
- пункт 5.6. «Рішення про передачу в комунальну власність чи на приватизацію об'єктів соціальної сфери, які побудовані за рахунок коштів залізниць, здійснювати за наявності згоди трудового колективу залізниці або дорожнього комітету профспілки»;
- пункт 5.7. «Приймати рішення щодо передачі в оренду чи на приватизацію структурних підрозділів залізниць, підприємств торгівлі, громадського харчування, об'єктів культурно-освітнього та спортивно-фізкультурного призначення, які обслуговують залізничників та членів їх сімей, за участю відповідних профспілкових органів, які представляють інтереси трудових колективів».

Але норми Галузевої угоди не могли переважити рішення Уряду або Верховної Ради України щодо прийнятого Державного бюджету. Ось залізничники й вимушені були розпрощатись з відомчими дошкільними дитячими закладами, фінансування яких Урядом спочатку було передано до комунальної власності, а потім і самі заклади.

Упродовж 90-х років минулого сторіччя і на початку нинішнього з ініціативи роботодавців стали закриватись або передаватись



окремі спортивні споруди, клуби. Частина культурно-освітніх закладів було перейменовано в будинки науки і техніки і передано на баланс структурних підрозділів залізниць.

Особливе місце в соціальній сфері займають галузеві оздоровчі заклади: санаторії, санаторії-профілакторії, пансіонати, бази відпочинку, дитячі оздоровчі заклади. Вони, як правило, знаходяться в мальовничих куточках – на берегах морів, річок, озер, в лісі. Саме вони є і найбільш привабливими для структур приватного бізнесу.

Враховуючи ці обставини, виборні органи профспілки в особі дорожніх профорганізацій у судовому порядку довели право власності трудових колективів на оздоровчі об'єкти, що створювались і будувались за рахунок прибутку підприємств, яким відповідно до законодавства того часу розпоряджались трудові колективи.

Таким чином, 23 із 70 відомчих оздоровчих закладів опинились у власності трудових колективів залізниць, а по суті – дорожніх і територіальних профспілкових організацій, в тому числі: 1 санаторій, 3 санаторії-профілакторії, 3 пансіонати і бази відпочинку, 16 дитячих таборів.

Профспілкові організації за підтримки керівництва залізниць і підрозділів ефективно використовували галузеві об'єкти, які знаходились у різних формах власності, для оздоровлення залізничників, членів їх сімей, у тому числі дітей.

Із року в рік оздоровниці ремонтувались, модернізувались, удосконалювалась їх матеріальна база, покращувались умови проживання в них, лікування і харчування, а також в цілому оздоровлення з використанням кліматичних можливостей місцевості.

Щорічно на всіх об'єктах в середньому оздоровлювалось 60 тис. осіб, у тому числі 30 тис. дітей, а в найбільш сприятливі роки – до 88 тис. осіб, із них 34 тис. дітей.

Ситуація суттєво погіршилась після того, як найкращі оздоровчі заклади Південно-Західної, Львівської, Придніпровської і Південної залізниць опинились на анексованій території Криму. Місце у оздоровчих закладах стало катастрофічно не вистачати. Як наслі-



док, у 2014 році всього було оздоровлено лише 35 тис. осіб, у тому числі 14 тис. дітей.

Наші профорганізації були вимушені путівки на літнє оздоровлення придбавати у сторонніх закладах. А це значно накладніше і для бюджетів профорганів, і для спілчан. Тим більше, що санаторні путівки із Фонду соціального страхування вже не надаються.

З даної ситуації необхідно шукати вихід. І він вбачається Раді профспілки в тому, щоб розробити дієву програму розвитку власних оздоровчих закладів ПАТ «Українська залізниця», розширити можливості, за необхідності добудувати нові корпуси з таким розрахунком, щоб оздоровлювати всіх бажаючих працівників і членів їхніх сімей.

Однак, останнім часом у фінансових планах залізниць, на превеликий жаль, зменшуються видатки на утримання закладів оздоровчого та спортивно-культурного характеру. Так, план 2015 року складає 65,2 % звіту 2014 року, а фінансова допомога на утримання галузевих оздоровчих, спортивних і культурних закладів у поточному році склала 95,5 % до звіту минулого. У порівнянні з 2014-м відрахування профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу також знизилась до 77,8 %.

Рада профспілки сподівається, що ПАТ «Укрзалізниця» проводитиме сильну соціальну політику, яка відповідатиме вимогам часу і потребам залізничників. Робити це дозволяє і Статут товариства, адже одним із предметів його діяльності є **«організація відпочинку та санаторно-курортного лікування, фізкультурно-оздоровча та спортивна діяльність, організація відпочинку і розваг; утримання, експлуатація і ремонт об'єктів соціально-побутового призначення»**.

Профспілка наполягатиме на внесенні пропозицій із закріплення норм щодо утримання, ремонту і фінансування відомчих оздоровчих об'єктів у колективному договорі ПАТ «Українська залізниця», незважаючи на їх приналежність.

Останнім часом, мабуть, тільки лінивий не говорить про зношеність основних фондів залізничного транспорту. Дійсно, ці цифри



вважають: щодо електровозів – 91 %, тепловозів – 99,5 %, пасажирських вагонів – 85,9 %. Але ніхто не б'є на сполох, скільки при цьому становить, так би мовити, «зношеність» залізничників, вимушених працювати на застарілій техніці, внаслідок чого їх здоров'ю загрожує чимало небезпечних факторів.

Роботодавець, насамперед, повинен піклуватись про збереження і відновлення здоров'я працівників, профілактику і підтримку його на належному рівні! Тож і мови не може бути про закриття оздоровчих об'єктів, зняття їх з «колеса», так звану «передачу непрофільних активів» та інших закамouflьованих заходів.

Ми впевнені, що оздоровчі заклади та і всю соціальну сферу залізничного транспорту слід розглядати як продовження технологічного процесу із забезпечення безпеки перевезень. А кошти, необхідні для її утримання – як необхідні обов'язкові затрати.

Суспільство, Кабінет Міністрів України, центральні органи виконавчої влади та місцевого самоврядування повинні з розумінням поставитись до цього вкрай важливого питання, адже, по великому рахунку, йдеться про безпеку пасажирів та і всього населення України.

А реалії сьогодні такі, що зміни організаційно-правового статусу і структури залізниць створюють проблеми щодо утримання соціальної сфери і доступу до неї працівників вертикально-інтегрованих структур, що створюються в процесі реформування галузі.

Як правило, соціальна сфера знаходиться на балансі залізниць, але, за прогнозами, лише близько половини працівників увійдуть до складу структур за видами діяльності. Тож виникає ситуація, коли вони, створивши, власне, соціальні об'єкти галузі, не зможуть користуватись ними на тих самих умовах, що й працівники залізниць.

Це перший ризик, а другий полягає в тому, що оздоровчі заклади магістралей не будуть наповнюватись залізничниками, оскільки вертикальні структури вправі будуть закуповувати путівки на оздоровлення на власний розсуд. Таке неефективне використання оздоровчих потужностей може призвести до їх занепаду.



Питання має бути врегульовано, в тому числі і фінансово: залізницям необхідно у фінансових планах передбачати кошти на оздоровлення всіх працівників товариства з наступним проведенням взаєморозрахунків між залізницями і вертикальними структурами.

В умовах діяльності ПАТ «Українська залізниця» нова і важлива роль в ефективному використанні соціальної сфери покладається на управління, а в подальшому, можливо, на департамент соціального розвитку. Цій структурі, напевно, були б властиві такі функції, як координація діяльності об'єктів соціальної сфери, планування її розвитку, ремонту, модернізації, оснащення тощо.

Не допустим развала профсоюза

www.zalp.org.ua, 2016 p.

В ЯНВАРЕ 2017 года профсоюз железнодорожников и транспортных строителей будет отмечать 25-летие со дня создания в независимой Украине.

И все эти годы ведутся, то затухая, то разгораясь с новой силой, разговоры о профсоюзной структуре. Особенно активно они возобновились в последние 10 лет, когда зашла речь об акционировании железнодорожного транспорта. За этот период проведено более 30 семинаров, «круглых столов», совещаний и других мероприятий, в том числе с участием зарубежных коллег и специалистов. Председатели территориальных организаций, а особенно дорожных, неоднократно имели возможность ознакомиться с работой профсоюзов, как в ближнем, так и дальнем зарубежье. Всесторонне изучался и обобщался опыт реформирования профсоюзов.



Советом профсоюза была разработана концепция реформирования профсоюза, но к слову, ни дорожные, ни территориальные организации так и не предложили своих вариантов.

14 марта 2008 года в газете «Вісник профспілки» была опубликована программная статья руководства профсоюза «Профспілкове будівництво: «Не треба поспішати або ми вже відстали?»».

Начиная с того же 2008-го, на всех семинарах, заседаниях президиума Совета профсоюза, профессиональных секций и комиссий демонстрировалась презентация о реформировании профсоюза.

21 ноября 2012 года на заседании президиума Совета профсоюза рассмотрен вопрос «Про реформування структури профспілки залізничників і транспортних будівельників України». Принято решение: «Ухвалити в цілому проект постанови Ради профспілки «Про основні принципи реформування структури профспілки залізничників і транспортних будівельників України». Этому предшествовало заседание комиссии Совета профсоюза по вопросам организационно-массовой и информационной работы. Участники обоих заседаний утвердили проекты документов: «Типове положення про територіальний центр дорожньої профспілкової організації», «Примірний штатний розпис, Типове положення про раду голів первинних профорганізацій територіального центру або залізничного вузла».

24 июля 2014 года президиум Совета профсоюза принял решение «Про першочергові заходи щодо приведення структури профспілки у відповідність до змін у зв'язку із утворенням Публічного акціонерного товариства «Українська залізниця».

Приведу некоторые нормы (пункты) этого постановления:

«1. Забезпечити поетапність проведення змін структури профспілки, можливість її коригувати у ході проведення реформ залізничного транспорту.

2. На першому етапі (2015–2016 р. р.) створити об'єднані профспілкові організації у вертикально-інтегрованих структурах ПАТ «Укрзалізниця» з числа первинних профспілкових організацій під-



розділів, що увійшли до їх складу, взявши їх на профспілкове обслуговування, в т. ч. і бухгалтерське у Раду профспілки.

4. Забезпечити профспілкове обслуговування первинних профорганізацій, що увійшли до об'єднаних профорганізацій вертикально-інтегрованих структур, дорожніми (територіальними) організаціями за місцем їх знаходження.

8. Розглянути функції, ефективність діяльності територіальних організацій, їх структуру на II етапі (2017–2018 р. р.) у ході реформування галузі та профспілки».

Был также утвержден «Порядок взаємодії і розмежування функцій організацій профспілки і порядок відрахувань членських внесків».

Казалось бы, все было предусмотрено: намечены первоочередные шаги и запланированы мероприятия на перспективу. Однако на практике никто и не думал реализовывать коллегиальные решения президиума! А самое опасное в том, что дорожные и территориальные организации не доводили суть необходимых реформ до профактива.

Дорожными организациями Южной, Юго-Западной и Приднестровской магистралей не осуществлены меры по объединению территориальных (столичных) и дорожных профорганізацій с целью экономии средств.

Медленными темпами идет организация централизованного бухгалтерского обслуживания. И если в Одесской дорожной профорганізацій этот показатель доходит до 100 %, то в Юго-Западной – 15 %. В штате первичных профорганізацій – 88 профработников, это кроме председателей и их заместителей (огромный финансовый резерв, который так необходим сейчас при реформировании). А ведь всех этих работников за 10 лет, в течение которых обсуждалась эта проблема, необходимо было трудоустроить...

К сожалению, непонимание происходящих процессов и проблем, низкий уровень компетентности делегатов пришлось преодолевать на учредительной конференции 6 октября 2015 года при создании первичной профорганізацій ПАО «Укрзалізниця».



Если бы не поддержка делегатов, которые досконально разбираются в этом вопросе, переговорный процесс по коллективному договору акционерного общества проходил бы... без участия нашего профсоюза. Некоторые профлидеры, наверное, посчитали, что реформа отрасли «еще ой как далеко» и не нужно особо торопиться. А ведь всего через две недели после той самой конференции было зарегистрировано ПАО «Украинская железная дорога». Да, таковы реалии...

Более того, правление ПАО оперативно утвердило структуру, перечень филиалов, положения о них, фонды оплаты труда, штаты и т. д.

ПАО наделило филиалы целым комплексом властных полномочий, в том числе в решении трудовых, социально-экономических и других вопросов. Перед профсоюзом, конечно, первоочередным обозначен вопрос о создании профорганизаций вновь созданных филиалов.

По согласованию с базовыми подразделениями филиалов были подготовлены и разосланы проекты постановлений о создании профорганизаций в филиалах: «Центр охорони здоров'я», «Енергозбут», «Центр з ремонту та експлуатації колійних машин», «Центр транспортного сервісу «Ліски», «Науково-дослідний та конструкторсько-технологічний інститут залізничного транспорту». И каких-либо письменных замечаний и предложений не поступило.

Однако президиумом Совета профсоюза 25 февраля 2016 года постановления о создании профорганизаций в пяти филиалах не были приняты, причем проходило заседание в условиях давления со стороны представителей профорганизаций Юго-Западной железной дороги.

Возникает резонный вопрос: а почему они так же «воинственно» аж ни разу не пикетировали управление дороги – хозяйственный паритетный орган. Своих «профсоюзников» беспричинно пикетировать, выходит, можно, а руководство дороги – все-таки боязно...

Что ж, такие деструктивные действия некоторых наших коллег



стали возможны по ряду известных причин, что может привести не только к ослаблению профсоюза, а даже его развалу:

- **один** из мотивов уже назван – недостаточная информированность профактивистов;
- **второй** – лидерами некоторых организаций насаждались мифы типа «наших обижают», «отбирают взносы» и прочее;
- **третий** – систематическое невыполнение и нарушение Устава профсоюза:

п. 6.1.2. «Комітети профспілки всіх рівнів підзвітні також вищим за підпорядкуванням профспілковим органам»;

п. 7.15. «Рішення вищих за підпорядкуванням органів профспілки обов'язкові для виконання всіма профспілковими організаціями, їх виборними органами і членами профспілки, якщо ці рішення прийняті відповідно до законодавства України і Статуту профспілки»;

п. 9.5. «Усі організації профспілки мають однакові зобов'язання щодо розмірів відрахувань членських внесків для фінансування діяльності вищих за підпорядкуванням органів, що їх об'єднують. За базовий береться валовий обсяг надходжень членських внесків».

– **четвертый** – большинство членов президиума Совета профсоюза составляют представители профорганов региональных филиалов.

Никто из коллег не берет во внимание, что созданные филиалы имеют такой же статус, как и региональные филиалы (дороги).

Есть ли альтернатива созданию другой структуры в филиалах? Ее нет. Потому что Закон Украины «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» определяет: «Для представництва і здійснення захисту прав та інтересів членів профспілок на відповідному рівні договірному регулювання трудових і соціально-економічних відносин профспілки, організації профспілок можуть мати статус первинних, місцевих»

Статус первинних мають профспілки чи організації профспілки, які діють на підприємстві, в установі, організації...».

Как видим, в основу положен производственный принцип, и ни



Совет профсоюза, ни дорожная или территориальная организации не вправе подменять или заменять права и функции первички на локальном уровне.

Вот почему создание профорганизаций в филиалах неизбежно, и это позволит им реализовать свои функции и полномочия, защитит права и гарантии членов профсоюза. Ибо трудно себе представить, чтобы функции, решение социально-экономических вопросов работников одного филиала выполняли несколько профсоюзных органов одного и того же профсоюза.

В заключение приведу слова великого китайского философа и мыслителя Конфуция: «Когда вам кажется, что цель недостижима, не изменяйте цель – изменяйте план действий».

Такой план действий у нас есть и, реализовав его, мы – **ВСЕ ВМЕСТЕ!** – не допустим развала профсоюза.

Ахіллесова п'ята профспілки

*«Вісник профспілки»,
№ 15 від 18 серпня 2016 р.*

...Свого часу у 1999 році профспілки України отримали довгоочікуваний Закон «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Однак слово «отримали», мабуть, не відображає суті процесу, тому що профспілки, у тому числі і наша, доклали чималих зусиль для прийняття законопроекту, який відповідав би сподіванням спілчан. Було внесено не один десяток пропозицій, норм і правок...



Завдяки цьому закону профспілки і їх членські організації було наділено низкою прав і повноважень. Такими, наприклад, як незалежність від органів державної влади і роботодавців, заборону втручання їх в статутну діяльність, статус неприбуткової громадської організації тощо.

...Повернення до цих спогадів спричинили події останнього часу, які свідчать про те, що якщо з сумнозвісною «школою комунізму» більшості профорганізацій вдалось впоратись, то з незалежністю профорганізацій поки ще не все гаразд. І перешкоди цьому чиняться серйозні, адже чимало роботодавців не проти «покерувати» профспілковими організаціями. Ці наміри мають досить широкий спектр. Перш за все, намагання «розставити свої кадри» – у вигляді погоджень кандидатури голови профорганізації з роботодавцем або навіть висування представника адміністрації на посаду голови профорганізації, як це було, наприклад, під час звітів і виборів 2016 року на Дарницькому вагоноремонтному заводі, у Львівській дорожній профорганізації та деяких інших.

Чомусь більшість роботодавців вважають, що Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» на них не розповсюджується, а Статут профспілки, на їх думку, – то зовсім другорядний (?!) документ, і його норми можна ігнорувати, особливо пункт 6.7.

Найбільш неприємним і болючим у цьому «нелогічному ланцюжку» є той факт, що чимало профспілкових лідерів і справді очікують «благословення», тобто погодження перед виборами своєї кандидатури відповідним начальником.

Так «старорежимні» підходи зводять нанівець саме поняття незалежності профспілкових організацій. Як після цього принципово ставити питання дотримання трудового законодавства, виконання вимог колективного договору перед начальником, який повинен «погоджувати» кандидатуру профлідера або вже «погодив» її раніше?!

Але втішає те, що в сучасній історії нашої профспілки є немало позитивних прикладів, коли, набравшись мужності, профспілкові лідери – кандидати на посади голів профорганізацій обираються



спілчанами без погодження керівництвом або навіть проти їх волі. Так було, зокрема, у 1996 році, коли головою Одеської дорожньої профорганізації було обрано В.Ткачова всупереч намірам керівництва залізниці.

У таких організаціях в подальшому складається така атмосфера, що адміністрація втрачає важелі впливу на так зване «кадрове питання» і будує свої відносини з профлідером виключно на основі Закону України «Про соціальний діалог» та інших законодавчих актів. І нічого тут немає жахливого для обох сторін соціального діалогу.

Для того, щоб здійснити такий крок до самостійності, необхідна надійна підтримка трудового колективу, спілчан, наявність згуртованої команди однодумців.

До речі, життя підтвердило правильність вибору: в Одеській дорожній організації, яку багато років очолював В.Ткачов, поживавішала профспілкова робота за всіма напрямками. Згодом Вадима Мар'яновича було обрано Головою профспілки, а зараз він очолює Федерацію профспілок транспортників України.

В цілому у профспілці, починаючи з 1992-го – року її створення – усі три очільники обирались без жодного втручання в цей процес адміністрації Укрзалізниці, за що слід віддати їй належне.

Профспілка на найвищому рівні не страждає на цю хворобу, як і деякі наші колеги з різних рівнів і структур. Виходить, що хвороба не така вже й хронічна, її можна вилікувати за допомогою почуття відповідальності, підтримки, єдності і солідарності більшості членів профспілки.

Роботодавці можуть не хвилюватись, адже незалежність профспілкових організацій жодним чином не порушить їх прав і повноважень, а навпаки – в багатьох випадках служитиме на користь не тільки спілчанам, а й самим господарникам та їх підрозділам. І від цього виграють всі!

Водночас профспілка завжди принципово і жорстко буде боротись проти будь-якого втручання з боку адміністрації, а особливо – перешкоджання діяльності профспілкових організацій. Законо-



давство у цьому питанні на нашому боці і ми його використаємо сповна!

Підбиваючи підсумки, можна з упевненістю спрогнозувати, що профспілка та її членські організації позбудуться вразливого і болючого синдрому, стануть дійсно незалежними, що відповідатиме вимогам часу.

**Ахілл (Ахіллес) – у грецькій міфології один із найбільш прославлених героїв Троянської війни. Був невразливим (безсмертним), окрім п'яти. Від цього пішов вираз «ахіллесова п'ята», тобто слабка, вразливе місце.*

Гідна старість завдяки додатковій пенсії Професійному недержавному пенсійному фонду «Магістраль» — 10 років

*«Вісник профспілки»,
№ 20 від 27 жовтня 2016 р.*

У ЛИСТОПАДІ 2016 року виповнюється 10 років Професійному недержавному пенсійному фонду «Магістраль», заснованому профспілкою залізничників і транспортних будівельників України 16 листопада 2006 року.

Це був досить сміливий крок профспілки, адже попри те, що з 1 січня 2004 року набрав чинності Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення», ніхто в керівництві Укрзалізниці не наважувався на таке рішення.



Президією Ради профспілки було затверджено Статут ПНПФ «Магістраль», зареєстрований в установленому порядку, а також склад органу управління та контролю фонду – Ради пенсійного фонду у кількості 9 осіб. До складу Ради фонду увійшли керівники Ради профспілки і голови дорожніх профспілкових організацій, очолив її голова профспілки Вадим Ткачов, секретарем було обрано правового інспектора праці Ради профспілки Марину Абрамову.

Рада фонду уклала договори з адміністратором, компанією з управління активами, зберігачем. За 10 років, що минули, декілька разів змінювались адміністратор фонду і компанія з управління активами з метою обрання найбільш ефективних партнерів.

В останні роки адміністратором Фонду є ТОВ «Адміністратор пенсійного фонду – Центр персоніфікованого обліку», компанія з управління активами – ТОВ «КУА «ОТП Капітал». А ось банком-зберігачем з початку діяльності Фонду до теперішніх днів залишається АБ «Експрес-банк».

У Статуті фонду зазначено, що «Професійний недержавний пенсійний фонд «Магістраль» функціонує та провадить діяльність виключно з метою накопичення пенсійних внесків на користь учасників пенсійного фонду з подальшим управлінням пенсійними активами, а також здійснює пенсійні виплати учасникам фонду у визначеному законодавством порядку».

Першими учасниками і вкладниками Фонду стали працівники апарату Ради профспілки, які почали перераховувати до Фонду пенсійні внески у розмірі 3 % від своєї щомісячної заробітної плати, таким чином подавши приклад усім. Згодом учасниками – платниками Фонду стали профспілкові працівники Одеської дорожньої, Луганської територіальної та інших профорганізацій.

Але Фонд створювався не тільки для профспілкових працівників, а для всіх працівників залізничного транспорту, тому першочерговим завданням була популяризація Фонду, причому не лише серед залізничників. Керівництву «Укрзалізниці» наводились аргументи щодо необхідності розвитку галузевого пенсійного фонду.



З другою частиною завдання профспілка, на мій погляд, справи-лась краще. Неможливо було розвивати Фонд, не спираючись на Галузеву угоду, колективні договори. Тому з 2006-го по 2010 рік тривали переговори з Укрзалізницею щодо внесення додаткових норм до Галузевої угоди. І тільки 4 жовтня 2010 року рішенням адміністрації Укрзалізниці і Ради профспілки в Галузеву угоду пунктом 3.6.20 було внесено зобов'язання «започаткувати з 2010 року поетапне запровадження недержавного пенсійного забезпечення залізничників через Професійний недержавний пенсійний фонд «Магістраль». Передбачати у фінансових планах залізниць, підприємств і організацій галузі, починаючи з 2010 року, виділення коштів на недержавне пенсійне забезпечення працівників. Перераховувати пенсійні внески на користь працівників галузі до Професійного недержавного пенсійного фонду «Магістраль».

Але у 2010 році тільки Донецькій залізниці вдалося виплатити пенсійні внески на користь своїх працівників. Інші залізниці спробували лише укласти контракти з пенсійним фондом.

Разом з тим, за кількістю учасників (понад 320 тис. осіб) Фонд «Магістраль» став найбільшим в Україні та, безперечно, відіграватиме визначну роль у ході пенсійної реформи.

Рада профспілки продовжувала діяти в напрямку розвитку пенсійного фонду, проводячи неодноразові зустрічі, наради з керівниками управлінь Укрзалізниці і залізниць.

Підсумком цієї роботи стала Програма недержавного пенсійного забезпечення залізничників, що стала додатком до Галузевої угоди, в яку було внесено 16 грудня 2013 року наступне доповнення: «здійснювати недержавне пенсійне забезпечення залізничників через Професійний недержавний пенсійний фонд «Магістраль» відповідно до «Програми недержавного пенсійного забезпечення залізничників».

Програмою визначено мінімальний галузевий стандарт недержавного пенсійного забезпечення залізничників – мінімальний розмір щомісячної пенсійної виплати, яку отримуватиме учасник Фонду впродовж 10 років після досягнення пенсійного віку, визна-



ченого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Мінімальний розмір щомісячної пенсійної виплати встановлюється Стандартом на рівні не нижчому 50 % від офіційно затвердженого прожиткового мінімуму, визначеного законом для непрацездатних осіб. Такий розмір виплати визначається сумою пенсійних внесків, сплачених вкладниками до Фонду згідно із встановленими Програмою тарифами та прибутковістю пенсійних активів Фонду.

Зважаючи на прийняту Програму, у 2013 році вдалося сплатити на користь працівників 18 млн грн. – по 3 млн грн. на кожній залізниці. Розмір пенсійних внесків, перерахованих на особисті рахунки, залежав від кількості працюючих.

У 2014–2015 роках суми сплати пенсійних внесків до Фонду були визначені фінансовими планами залізниць на рівні 2013 року. Але у 2014 році було сплачено всього 29 тис. грн., а за 2015 рік сплачено на рахунки 51 працівника – вкладника Фонду лише 43,4 тис. грн. Тобто колишнє керівництво Укрзалізниці, всупереч вимогам ст. 20 Закону «Про недержавне пенсійне забезпечення» сплатило внески не всім учасникам фонду, а тільки тим, які здійснюють відрахування з власної зарплати.

Тому, повертаючись до питання популяризації фонду, неможливо не зупинитись на пункті 4.2.1 Галузевої угоди «проводити роботу серед працівників галузі щодо укладання ними пенсійних контрактів з Професійним недержавним пенсійним фондом «Магістраль» і сплати внесків до цього фонду на свою користь».

Прикро, що незважаючи на роз'яснювальну роботу, проведену Радою профспілки та представниками адміністратора фонду в засобах масової інформації, на сайті профспілки, під час семінарів на вузлах і в підрозділах, незначна частина залізничників (240) уклала пенсійні контракти. Наші спілчани в своїй більшості, на жаль, не скористались можливістю отримувати від роботодавця додаткові кошти, що не підлягають оподаткуванню, та використовувати їх для фінансування майбутньої пенсії.



На мій погляд, це не сталося з наступних причин:

– недовіра до фонду, у пам'яті багатьох спілчан ще залишилось сумнозвісне «МММ»;

– не всі лідери профорганізацій стали учасниками – платниками Фонду, а з начальників структурних підрозділів залізниць, підприємств апарату «Укрзалізниці» – взагалі ніхто. А, як відомо, саме особистий приклад є найбільш показовим і ефективним. Пересічні працівники розмірковують таким чином: якщо керівництво не вступає у фонд і не сплачує пенсійних внесків, то і ми не будемо сплачувати, бо «тут щось нечисто»;

– кожний рік чималу кількість працівників турбує питання: «Чи буде передбачено у черговому фінансовому плані залізниць кошти на сплату пенсійних внесків?»;

– більше довіри до Фонду було б при щомісячних перерахуваннях роботодавцем пенсійних внесків на користь учасників;

– популяризацією фонду, залученням до лав учасників – платників фонду займались тільки працівники й активісти профспілки, більшість яких працюють на громадських засадах, допомоги з боку роботодавців профспілка не отримала.

Резюмуючи викладені негативні причини, констатуємо, що, на жаль, додаткове (недержавне) пенсійне забезпечення поки що не набуло поширення ні серед працівників, ні серед роботодавців галузі.

Однак, незважаючи на всі виклики і негаразди, фонд «Магістраль» успішно пережив за 10 років усі кризи та демонструє цілком пристойні показники діяльності:

- кількість учасників фонду – 326478 осіб;
- кількість вкладників – фізичних осіб – 240;
- кількість вкладників – юридичних осіб – 7;
- загальна сума пенсійних внесків – 20,757 млн грн.;
- інвестиційний дохід – 10,015 млн грн.;
- чиста вартість активів фонду – 30,300 млн грн.;
- дохідність за останній рік – 16,17 %.

Особливо хочу підкреслити, що 52 учасникам Фонду вже було

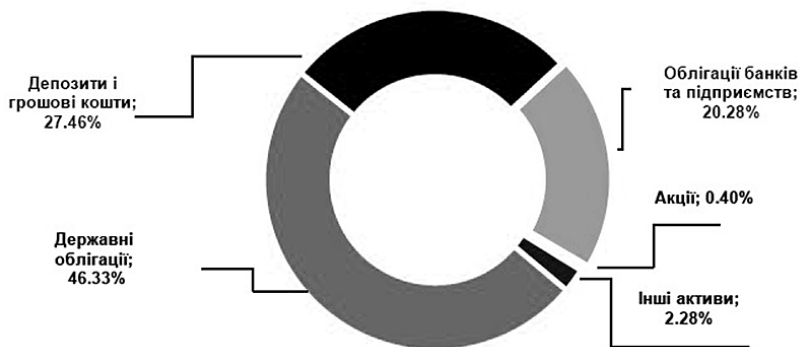


здійснено пенсійні виплати при виході на пенсію на загальну суму 471,33 тис. грн.

Важливо й те, що зростання чистої вартості активів Фонду відбувалося не тільки за рахунок надходження пенсійних внесків, але й за рахунок збільшення інвестиційного доходу, отриманого від операцій з його активами.

Успішна діяльність компанії з управління активами дозволила Фонду «перегнати» рівень інфляції з початку року на 7,9 %.

Інвестиційний портфель фонду



У складі інвестиційного портфеля є 6 млн грн. облігацій залізниць України, які вже незабаром має викупити ПАТ «Укрзалізниця».

Основні складові портфеля – облігації, гарантовані державою: Міністерства фінансів України – 49,5 %, залізниць України (зараз – ПАТ «Укрзалізниця») – 19,8 %, а також банківські депозити і грошові виплати – 27,5 %, у тому числі у таких банках «Альфа Банк», «Укргазбанк», «Таскомбанк», «Експрес Банк», «Мегабанк», акції – ПАТ «Укрнафта» – 0,4 %.

Якщо Фонд набере ще більше обертів, то може стати не тільки інструментом соціального захисту і довгострокової мотивації працівників, але й потужним внутрішнім інвестором ПАТ «Укрзалізниця».



Велика кількість учасників фонду мала б зробити його «локомотивом» пенсійної реформи. На жаль, цього поки не сталося. Суми пенсійних накопичень більшості залізничників – учасників фонду в десятки і сотні разів менші від тих, що належать учасникам фондів інших підприємств.

Майбутня додаткова пенсія разом із недержавною повинна компенсувати працівникові втрачений заробіток.

З метою реалізації цього завдання та для поліпшення умов пенсійного забезпечення залізничників у майбутньому керівництву ПАТ «Укрзалізниця» треба надалі використовувати всі кошти, передбачені фінансовим планом, на сплату пенсійних внесків до Фонду. Необхідно залучити до Фонду працівників не тільки регіональних, а й усіх філій, створених у товаристві.

Крім того, потрібно продовжити популяризацію Фонду всім учасникам соціального діалогу: і роботодавцям, і профорганізаціям.

Також на користь стане створення в підрозділах комісій з недержавного пенсійного забезпечення, які б предметно і послідовно займалися важливими соціальними питаннями.

За умови укладення пенсійних контрактів 100 % працівників та відповідній сплаті внесків як залізничниками, так і ПАТ «Укрзалізниця», Фонд посідав би лідерські позиції в Україні не тільки за кількістю вкладників, а й за вартістю активів, що стануть фінансовою основою майбутніх пенсій.

Ми впевнені, що керівництво усіх рівнів буде діяти як соціально відповідальний роботодавець. Підсумком співпраці роботодавців і профспілки стануть реальні пенсійні накопичення і додаткова пенсія, що забезпечить гідну старість залізничникам.

Всі необхідні передумови і механізми для цього створено 10 років тому на основі Професійного недержавного пенсійного фонду «Магістраль».



«Зигзаги» демократии

«Вісник профспілки»,
№ 1–2 від 19 січня 2017 р.

М. СІНЧАК: «СТАТТІ, КОМЕНТАРІ, СПОГАДИ...»

ПРОШЛО уже более месяца после VII съезда профсоюза железнодорожников и транспортных строителей Украины.

Улеглись предвыборные страсти.

23 января 2017-го профсоюз отмечает 25-летие своего создания в независимой Украине.

Как изменился он за четверть века?

По какому пути пошел?

Что удалось сделать за эти годы?..

На эти вопросы работники аппарата Совета профсоюза отвечают не только в преддверии юбилея, но и в повседневной работе. Однако всесторонний и глубокий анализ еще впереди, а сейчас есть необходимость обсудить отдельные аспекты деятельности профсоюза.

Если взять проблему независимости профсоюза, то, с одной стороны можно отметить положительные моменты. Например, если на первом съезде в 1992 году в числе делегатов присутствовало немалое количество работодателей (начальников дорог и отделений, других предприятий), то на седьмом, в 2016-м в составе делегатов их уже не было.

С другой стороны, в ходе нынешних отчетов и выборов 2016-го отчетливо проявилось желание отдельных работодателей «поручить» профорганизациями. Ведь имело место вмешательство администрации в профсоюзные дела в региональном филиале «Львовская железная дорога», что привело к расколу дорожной профорганизации на две, Киев-Днепровском межотраслевом предприятии промышленного железнодорожного транспорта,



Дарницком вагоноремонтном заводе и некоторых других. Причем некоторые работодатели искренне верят в то, что не нарушают законы Украины и не видят в этом ничего предосудительного.

Такое мировоззрение и подобные незаконные действия необходимо пресекать на корню.

Думается, что этому будут способствовать судебные процессы (к примеру, во Львове), которые послужат прецедентом и наглядным уроком для работодателей.

Нельзя не сказать и о негативных тенденциях, которые накапливались не один год и порождаются самими же профорганизациями.

Кто давно работает в профсоюзе, наверняка помнит, как в советское время профсоюзные органы «трепетно» относились к качественному составу выборных органов и председателей профсоюзных комитетов всех уровней, учитывались также параметры, как партийность, социальный статус, возраст, пол и т. д.

К счастью, нынешнее поколение профактивистов этого не знает, и профсоюзные органы формируются по демократическим принципам, в основном – методом прямого делегирования.

Но так ли уж все благополучно в этом вопросе? Давайте проанализируем.

На первом съезде профсоюза присутствовало 206 делегатов, из них 36 – рабочие. Кроме того, примерно такое же количество составляли инженерно-технические работники. А уже на седьмом съезде из 138 делегатов оказался всего один представитель рабочего класса.

Как говорится, «с водой выплеснули и ребенка»...

Похожая статистика и по составу Совета профсоюза. Если на I съезде профсоюза в его состав вошло 7 рабочих из 66 членов Совета, то на VII съезде – 1 рабочий из 55 членов центрального выборного органа.

Ситуация, разумеется, не критическая, тем не менее, она позволяет некоторым работодателям и злопыхателям говорить о том, что центральный выборный орган превращается в орган профсо-



юзных функционеров. Такого в дальнейшем нельзя допускать, так как в этом случае происходит подмена основной цели деятельности профсоюза – осуществление представительства и защиты, трудовых прав и социально-экономических гарантий членов профсоюза. Ведь тогда защита их интересов превращается в защиту интересов своих собственных и выборного органа.

Наглядный пример тому – внесение изменений и дополнений в Устав профсоюза. Например, вносилось такое предложение: «Не вносить изменения в Устав профсоюза в связи с изменением структуры железнодорожного транспорта».

За эти годы произошли существенные изменения в стране, изменилась организационно-правовая форма железнодорожного транспорта. Предприятия, отделения дороги, дороги потеряли статус юридического лица. Уменьшилось в два раза по сравнению с 1992-м количество работающих членов профсоюза (в 1992 году – 700 тыс. человек, в 2016-м – 350 тыс. человек). В три раза уменьшилось количество первичных организаций. Созданы новые хозяйственные подразделения.

Только структуру отраслевого профсоюза не тронь! Она неприкасаема... Решения, которые принимались Советом профсоюза и его президиумом, не позволяют привести профсоюзную структуру в соответствие с производственной.

В очередной раз, как говорится, «болезнь загнали внутрь»...

Изменение структуры, конечно, не является панацеей от всех бед. Но только с помощью простой современной организационной формы можно обеспечить эффективную защиту интересов трудящихся. Чем быстрее это осознают все, тем проще и безболезненней пройдет процесс совершенствования профсоюзной структуры.

В условиях ухудшения социально-экономической ситуации в государстве очень актуальна для нашего профсоюза социальная поддержка железнодорожников.

Если оттолкнуться от первого соглашения по тарифам, трудовым и социальным гарантиям, подписанного в марте 1992 года, можно сделать вывод, что за все последующие годы Тарифное



(Отраслевое) соглашение, коллективные договора предприятий именно по инициативе профсоюза обогатились множеством социальных норм и гарантий, несмотря на то, что железнодорожный транспорт практически весь период находился в кризисе.

Трудно отдать предпочтение какому-либо направлению, вместе с тем, никто не будет возражать против того, что главная социальная гарантия – это заработная плата.

И что бы не говорили о ее низком уровне, но она практически всегда была больше, чем у работников других отраслях экономики Украины. Например, за 11 месяцев 2016 года размер заработной платы железнодорожников составил 101,4 % от зарплаты транспортников, 100 % – зарплаты работников промышленности и 114,2 % – от зарплаты работников отраслей экономики.

Конечно, необходимо предпринимать все меры, чтобы зарплата у железнодорожников была достойной. И чтобы взятый темп повышения тарифных ставок и должностных окладов на 25 % в год позволил этого добиться, необходимо закрепить это в коллективном договоре ПАТ «Укрзалізниця».

Зі спогадів Михайла Сінчака...

Із книги «Профспілка залізничників і транспортних будівельників: 25 років у незалежній Україні»

1991

У ЖОВТНІ 1991-го розпочалася робота комісії з розробки проекту Статуту профспілки, членом якої був Михайло Сінчак – на той час заступник голови райпрофсожу Одеського відділку залізниці.

«Це було непросте завдання... Адже треба було відійти від сумнозвісного «демократического централизма», разом з тим забезпечити керованість профспілковими організаціями, єдність, спроможність до спільних дій тощо.



То був справді вкрай напружений момент, адже відпрацьовувалася велика кількість пропозицій, зауважень тощо. Це був наш перший, притому найважливіший документ, що мав регламентувати всю діяльність профспілки. Тому крок за кроком накопичувався досвід, велися дискусії і тому подібне. Те, що проект Статуту було розроблено ретельно і досконало, підтверджує такий факт: у подальшому на I з'їзді до тексту Статуту було внесено всього декілька поправок.

Про рішення почати роботу зі створення професійної спілки залізничників і транспортних будівельників України було повідомлено ЦК незалежної профспілки залізничників і транспортних будівельників у Москві. А вже 18 грудня 1992 року відбулося друге засідання оргкомітету з підготовки і проведення Установчого з'їзду, в роботі якого взяли участь і члени комісії з розробки Статуту профспілки залізничників і транспортних будівельників України. На тому засіданні було узгоджено остаточні тексти проектів Статуту профспілки і Положення про Ревізійну комісію профспілки. Було також затверджено порядок забезпечення роботи Установчого з'їзду і план основних заходів з його підготовки. Ось так починається новітня, вже 25-річна історія профспілки залізничників і транспортних будівельників України...».

1992

«ДОКУМЕНТИ з'їзду готувались оргкомітетом, а деякі проекти доручалося підготувати дорпрофсоюзам або конкретним членам оргкомітету та комісії з підготовки Статуту профспілки. Так, мені було доручено підготувати проект резолюції «Про гарантії зайнятості залізничників і транспортних будівельників України». І хоча цей документ зовсім невеликий за обсягом, але він дуже важливий за змістом, тому що новостворена профспілка одним із перших важливих кроків визначила забезпечення спілчан робочими місцями. Пріоритетним це завдання залишилося і в подальшій діяльності профспілки, воно є актуальним і сьогодні».



2003

М. СІНЧАК: «СТАТТІ, КОМЕНТАРІ, СПОГАДИ...»

« ФЕДЕРАЦІЮ профспілок транспортників України створено за ініціативою чотирьох Всеукраїнських профспілок транспортної галузі України: авіапрацівників, працівників автомобільного транспорту і шляхового господарства, залізничників і транспортних будівельників та робітників морського транспорту, які охоплюють переважну більшість профспілковців, зайнятих на транспорті. Вона представляє інтереси понад одного мільйона членів профспілок. Створення Федерації – це, по суті, перший крок у формуванні об'єднаного процесу профспілкового руху в Україні.

До її складу не ввійшли (хоча їм пропонувалось) ще кілька нечисленних профспілок, які охоплюють декілька відсотків членів профспілок галузі. На жаль, донині не визначилися стосовно нашої пропозиції щодо членства у Федерації і Всеукраїнські профспілки працівників зв'язку та річкового транспорту. Але ми переконані в тому, що це питання буде врегульовано найближчим часом. Завдяки створенню Федерації підвищилася ефективність взаємодії галузевих профспілок у процесі здійснення ними своїх повноважень і, в першу чергу, щодо захисту законних прав членів профспілок та узгодження їх інтересів з власниками – роботодавцями. Адже багато проблем соціально-економічного характеру, що мають місце на транспорті, мають спільний, так би мовити, «діагноз» і мають вирішуватися за спільним «рецептом». Та й, будемо говорити прямо, Міністерству набагато ефективніше здійснювати соціальний діалог з галузевим профоб'єднанням, яким є Федерація, ніж із кожною профспілкою, що діють у галузі, хоча в певних випадках, можливо, достатньо і конструктивної співпраці з окремими з них. Тому Федерація запропонувала Міністерству, зокрема, залучати її, наприклад, до засідань колегій Міністерства і так званих «малих колегій» (колегій департаментів), особливо на яких визначаються плани соціально-економічного розвитку галузі або розглядається стан їх реалізації. Ми послідовно наполягаємо також на врахуванні слушних пропозицій профспілок під час прийняття нормативно-правових актів, що регулюють соціально-економічні



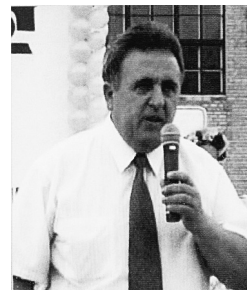
питання, трудові і соціальні питання, безумовному виконанні власниками галузевих угод і колективних договорів, підвищенні з року в рік соціальних гарантій тощо».

2004

«У СПІЛЧАН, напевне, може виникнути цілком резонне запитання: чому у 2004 році проведено першу Конференцію профспілки, хоча на той час, починаючи з 1992-го, відбулося вже чотири з'їзди? А відповідь дуже проста – з метою безумовного виконання норм Статуту профспілки. Адже пунктом 8.1 Статуту передбачено, що комітети профспілки, починаючи з об'єднаного і завершуючи Радою профспілки, не рідше одного разу в 2–3 роки звітують про свою роботу на конференціях. Так не відбувалось раніше, тому що Рада звітувала про свою роботу на засіданні Ради профспілки, тобто сама собі. Зрозуміло, що ефект від такого звіту був не досить високий. Тому цілком логічно, що Рада профспілки ініціювала проведення таких конференцій, закріпивши це статутно, і віднесла її до вищого органу профспілки, що діє між з'їздами».

2004

«ПОЧАТКОМ відродження галузевого фізкультурного спортивного руху можна вважати проведення у 2004 році з ініціативи Ради профспілки наради з начальниками дорожніх фізкультурно-спортивних клубів «Локомотив», на якій нами було запропоновано провести галузеву Спартакіаду трудових колективів залізниць і присвятити її 100-річчю профспілкового руху на магістралях України. Справа в тому, що з 1986 року перестала існувати Українська Рада ДФСТ «Локомотив», а, відповідно, і добровільне фізкультурно-спортивне товариство галузі. З цього ж часу не проводились і галузеві спартакіади, змагання з окремих видів спорту.





Ми вирішили відновити славу традицію і провести І Спартакіаду в день профспілки, тобто в перші вихідні серпня. Начальник спортклубу Донецької залізниці запропонував провести її на спортивних спорудах і стадіоні станції Красний Лиман. Але це була лише ініціатива спортсменів, ми не знали думки керівництва залізниці. В цьому питанні нам допоміг голова дорпрофсожу Донецької залізниці Микола Трохимович Свистунов, який, заручившись підтримкою керівництва залізниці, активно включився в підготовку спартакіади. Якби не його активна позиція, спартакіада в той час могла і не відбутись. Але ми дещо забігли наперед, тому що 17–18 липня 2004 року Рада профспілки провела шаховий турнір на кубок Ради профспілки в рамках І Спартакіади. Турнір відбувся в Києві на базі шахово-шашкового клубу ДФСТ «Україна» на трьох дошках серед чоловіків і на одній – серед жінок. До речі, всі витрати щодо проведення турніру та наступних трьох спартакіад Рада профспілки взяла на себе.

Готуючись до першого широкомасштабного спортивного заходу, Рада профспілки розробила і затвердила Положення про проведення спартакіади, в якому передбачалось проведення фінальних змагань з семи видів спорту: армрестлінгу, волейболу, гирьового спорту, легкої атлетики, настільного тенісу, міні-футболу, шахів. З незначними змінами Положення про спартакіаду діє і зараз. Тож можна зробити висновок, що спартакіада залізничників, що задумувалась як один із заходів до 100-річчя профспілкового руху на залізницях, дала поштовх розвитку фізкультури і спорту в структурних підрозділах, дирекціях, на залізницях, надала можливість спортсменам спробувати свої сили на більш високому галузевому рівні, а найкращим спортсменам – на національному».

«Вісник профспілки»,

№ 30 від 21 вересня 2004 р.

«**МИ ВПЕРШЕ** взяли участь у змаганнях подібного рангу. І наш успіх радує.



Всеукраїнська міжгалузєва спартакіада трудящих, в якій змагались представники 12 галузєвих профспілок, надала чудову можливість спортсменам-аматорам продемонструвати не лише власну спритність і майстерність, а й відчутти радість спілкування.

Втім, кожен спортсмен-залізничник приїхав до Алушти з бажанням відстояти честь нашої профспілки! Тож бажання перемогти плюс товариська підтримка допомогли команді вибороти третє місце.

Відверто кажучи, спочатку я дуже переживав за виступ нашої команди у спартакіаді. До Алушти приїхали доволі сильні суперники 12 галузєвих профспілок, а ми всього-на-всього – дебютанти. Заспокоювало те, що склад збірної команди профспілки ми сформували після першої Спартакіади трудових колективів залізниць з числа найкращих спортсменів-учасників. Додавало впевненості і тверде переконання: така вже вдача у залізничників: пліч-о-пліч рухатися вперед. Разом ми – сила!

Так воно й сталося. Нам вдалося обійти багатьох суперників, де-хто з яких вважав, що нам посміхнулася фортуна. Можливо. Хоча, на мою думку, фортуна посміхається мужнім, наполегливим і дружним.

Дуже добре виступили футболісти, дійшовши до фіналу без жодної поразки і отримавши «срібло». Якими сильними не були команди-учасниці з волейболу, але наші волейболісти теж стали срібними призерами спартакіади.

Свій внесок до командної скарбнички зробили легкоатлет Віктор Попко і гирьовик Олександр Севастьянов – у них почесне «срібло». Дуже вдалим вважаю виступ у змаганнях Оксани Чиченьової, яка на рівних грала у настільний теніс з дуже сильними суперницями і стала срібним призером.

Загальний успіх команди не є випадковим. Це результат фізкультурно-масової роботи, що проводиться у структурних підрозділах залізниць та спортклубах. Та навіть ставши призерами, ми не збираємося заспокоюватися. Треба ще раз проаналізувати результати змагань, врахувавши не лише здобутки, а й слабкі місця. Слід



ширше розгорнути роботу в трудових колективах, щоб залучати якомога більше залізничників до здорового способу життя, а значить, і до спорту. Профспілка і надалі дбатиме про те, щоб спорт ставав усе більш масовим».

2005

«ІДЕЯ створити Гімн профспілки виникла під час підготовки до 100-річчя профспілкового руху залізничників. Хотілося відзначити цю знаменну подію не тільки історичним аналізом підсумків діяльності профспілки за століття, а й надати їй нових ознак, які включали б у себе і пам'ять попередників, і були б символом профспілки на подальші роки. Це наштовхнуло нас на думку, що таким символом може стати Гімн профспілки. Отже, в першу чергу потрібно було визначитись зі словами (текстом) Гімну.

Це не було великою проблемою, тому що на той час ми плідно співпрацювали з колишнім головним редактором газети Південно-Західної залізниці «Рабочее слово» Маратом Якимовичем Погребцовим – членом Спілки журналістів України, автором збірників віршів. Крім того, усім організаціям профспілки було запропоновано включитись у цей творчий процес і надавати свої проекти Гімну. Було сформовано декілька основоположних вимог до змісту Гімну: щоб він мав характерні риси не профспілки взагалі, а саме залізничної профспілки та ін.

..І Марат Якимович приступив до роботи. Людина творча, талановита і відповідальна, він згодом представив на наш розсуд перший варіант Гімну. Потім тривав творчий процес, і кожен наступний варіант ставав більш досконалим і відповідав нашим задумкам. Що ж стосується композитора, який би міг покласти слова на музику, тут було значно складніше. Але згодом мені вдалося познайомитись із Євгеном Пухлянком – талановитим композитором, аранжувальником, піаністом, заслуженим діячем мистецтва України, який мав чималий досвід такої роботи. Після першого прослуховування музики Гімну Є.Пухляк запропонував доручити виконання Гімну відомому співаку, народному артисту України Фемію



Мустафаєву. Записавши Гімн у його виконанні, ми вирішили, що для підкреслення величності Гімну потрібно, щоб він виконувався співаком разом із хором. Що й було зроблено. Крім Гімну, підготовленого у Раді профспілки, свої версії надали дорпрофсож Південної залізниці і Криворізький терком профспілки. Проекти було розглянуто і прослухано на засіданні президії Ради профспілки. За результатами голосування переможцем визнано Гімн на слова М.Погребцова і музику Є.Пухлянка. З того часу це офіційний Гімн профспілки залізничників і транспортних будівельників України. Вперше публічне його виконання відбулося на урочистому зібранні, присвяченому 100-річчю профспілкового руху залізничників, у квітні 2005 року. Згодом після розтиражування, Гімн виконується при всіх офіційних, святкових, спортивних заходах профспілки та її організацій. Існує думка, що період становлення профспілки, поряд з іншими чинниками, завершився саме створенням Гімну профспілки».

«**ПРЕЗИДІЯ** Ради профспілки ухвалила постанову про визначення у 2005 році 70-річчя з дня утворення спортивного товариства «Локомотив».

За ці роки у його лавах пройшли школу фізичного загартування і виховання мільйони залізничників і транспортних будівельників. «Локомотив» виховав видатних спортсменів. І нинішнє покоління фізкультурників і спортсменів гідно продовжує спортивні традиції. На всіх залізницях щорічно проводяться робітничі спартакіади. відбулося вже дві Спартакіади трудових колективів залізничників, організатором яких виступила Рада профспілки.

Водночас відзначено, що у розвитку масової фізкультури і спорту галузі є серйозні проблеми. На залізницях, зокрема, постійно скорочується створена десятиліттями фізкультурно-спортивна база, на підприємствах відсутні працівники, які займаються фізкультурно-масовою роботою.

Тож з метою подальшої активізації фізкультурно-спортивної ро-



боти президія звернулась до керівництва Міністерства транспорту та зв'язку України, Укрзалізниці та залізниць з пропозицією вжити заходів щодо збереження мережі спортивно-оздоровчих закладів, які ще залишилися, їх ремонту та оснащення сучасним спортивним інвентарем та обладнанням як бази зміцнення здоров'я залізничників та членів їх сімей, що сприятиме підвищенню ефективності роботи підприємств залізничного транспорту».



Михайло Сінчак: «Статті, коментарі, спогади...»

Дизайн, підготовка до друку
текстових матеріалів та фотоілюстрацій, коректура —
відділ інформації Ради профспілки:
О.М. Артем'єва, В.О. Марчук, О.В. Петраш

Книгу видано за фінансової підтримки
ТОВ «Пульс Телеком»

Підписано до друку 16.05.2017 року. Формат 60x84/16
Ум. друк. арк. 7,21. Наклад 100 прим. Зам. 210

Віддруковано з готового оригінал-макета у ТОВ «КВІЦ»
м. Київ, вул. Кирилівська, 19–21.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 461 від 23.05.2001 р.