*Информация об истории социального партнерства в России*

Система гарантий и льгот железнодорожников сложилась в России едва ли не при возникновении первых железных дорог. К сожалению, документального их подтверждения осталось не так много... Но кое-что есть: и даты, и суммы, отдельные своды законов Российской империи, в которые включены положения о выплате единовременных пособий служащим на казенных железных дорогах; пособий по страхованию; правила предоставления бесплатного проезда по личным надобностям железнодорожным и водным транспортом...

**Первый коллективный договор в Российской империи был заключен 30 декабря 1904 года** в результате успешного проведения бакинскими рабочими, занятыми на нефтепромыслах, всеобщей стачки. Он получил название «мазутной конституции».

Со дня основания Министерство путей сообщения, оберегая авторитет отрасли, особое внимание уделяло профессиональному престижу. На содержание и стимулирование железнодорожников выделялись большие средства из различных источников финансирования. В зависимости от размеров годового жалованья работники железных дорог разделялись на классы. Среди категорий рабочих самой оплачиваемой была профессия машиниста. Принадлежность к тому или иному классу определяла и размер льгот - квартира, проезд по годовым и временным служебным билетам на железной дороге или пароходом, а также пользование разовым билетом по собственным надобностям, при командировках за пределы своей дороги выплачивались суточные в зависимости от класса.

Железнодорожники обеспечивались казенным обмундированием, его номенклатура насчитывала 24 наименования и зависела от занимаемых должностей. В 1895 году для железнодорожных служащих была введена и рабочая или дорожная форма.

 По особым случаям выдавались пособия: на погребение, по случаю утраты имущества служащих от пожара или наводнения, при увольнении со службы по болезни.

 Штатные железнодорожники также пользовались медицинским и пенсионным обслуживанием. Было введено в действие «Положение о пенсионной кассе служащих казенных железных дорог», утвержденное Императором Николаем II 2 июня 1903 года, которое предназначалось для выдачи пенсий и единовременных пособий участникам кассы и их семьям.

 Железнодорожники могли также получать образование и обучать на льготных условиях детей в учебных заведениях МПС.

 На рубеже веков считалось, что работа на железнодорожном транспорте обеспечивает безбедное существование работникам и гарантирует железным дорогам опытных работников. Престиж железнодорожных профессий руководство МПС и железных дорог поддерживало предоставлением льгот и социальных благ, системой поощрений и награждений, которые поднимали благосостояние работников на более высокий уровень, чем в других отраслях промышленности.

Еще известные вам факты из истории: Переход к НЭПу, осуществленный Советским государством весной 1921 г., сопровождался оживлением капиталистических элементов. Про­летарское государство, не изменяя своей сущности, допускало до изве­стного предела частнопредпринимательскую деятельность при непремен­ном условии ее государственного регулирования (надзор, контроль, определение форм, порядка осуществления ).

Важнейшей формой защиты интересов трудящихся на капиталисти­ческих предприятиях в этот период становятся **коллективные договоры**, заключаемые профсоюзами с предпринимателями. Поэтому одной из самых главных задач профсоюзов являлась и явля­ется сегодня защита интересов Работников.

Разработка принципиальных положений коллективного договора велась Бюро регулирования труда в негосударственных предприятиях, созданным 15 августа 1921 г. при отделе нормирования труда ВЦСПС.

В постановлении Президиума ВЦСПС отмечалось, что коллективные договоры должны заключаться губернскими отделами профсоюзов с каждым предпринимателем от­дельно. Был предложен примерный коллективный договор, на основе кото­рого центральные комитеты и местные профсоюзные органы должны бы­ли разработать типовые договоры. Кроме того, признана необходимость установления судебной ответственности предпринимателей за наруше­ние условий договора.

Рекомендовалось использовать все возможности для того, чтобы зарплата рабочих и служащих, заня­тых у нэпманов, была несколько выше, чем на государственных пред­приятиях, так как работники социалистического сектора имели жилищ­ные и иные льготы по сравнению с трудящимися капиталистических предприятий.

Примерный колдоговор предусматривал гарантии для трудящихся на случаи временной приостановки предприятий, прекращения работ или сокращения производства. Также был предложен порядок проведения с согласия профсоюза сверхуроч­ных работ. Поскольку все законы о труде являлись обязательными для предпринимателей, в договор включались лишь дополнения к ним, пред­усматривающие частичное улучшение условий труда.

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

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

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

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

4 месяца проходили переговоры, всевозможные совещания в ведомственных и межведомственных органах для тщательного изучения возможностей. После этого **сроком всего на 2 месяца** *(август и сентябрь 1922 года)* был заключен первый Генеральный коллективный договор.

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

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

Первый Генеральный коллективный договор стал шагом вперед по пути к выходу из тяжелого положения, в котором находились транспортные рабочие и разрушенный транспорт. На его основе были заключены сотни коллективных договоров в предприятиях.

Второй Генеральный коллективный договор на железнодорожном транспорте был заключен в ноябре 1922 года, третий – в феврале 1923 года.

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

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

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

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

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

Изменение статуса российских железных дорог, процесс акционирования, внедрение новых форм управления потребовали перехода на новый уровень взаимоотношений между работодателем и работником. С 1 октября 2003 г. все хозяйственные функции перешли во вновь созданное акционерное общество «Российские железные дороги», которое не имеет аналогов в России, является крупнейшей компанией в мире. Мир вокруг нас меняется стремительно, сфера труда преобразуется, принимаются новые законы. Переходные процессы требуют реакции профсоюзов, решительных действий по защите интересов работников.

Процессы реформирования железнодорожного транспорта на всех этапах проходили при участии Профсоюза. Практически все предложения по вопросам социальной защиты работников, предлагаемые Профсоюзом, в ходе проведения реформ руководством компании были поддержаны.

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

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

2019 год в РОСПРОФЖЕЛ объявлен «Годом социального партнёрства».

В настоящее время Профсоюз заключает 4 отраслевых соглашения - это по организациям ЖелДорТранс, учебным заведениям, транспортным строителям и промышленный жд транспорт. Повторюсь, сегодня в подразделениях Красноярской железной дороги действует 43 Коллективных договора, самый большой по охвату работников это Коллективный договор ОАО «РЖД». По сети дорог действует 514 коллективных договоров.

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

Профсоюз и компания уже приступили к подготовке «своих» проектов Колдоговора и отраслевого соглашения на 2020 и последующие годы.

Система социального партнерства на Красноярской железной дороге, реализуемая через коллективные договоры дает положительные результаты в решении важнейших проблем без конфликтов и потрясений в трудовых коллективах. Немаловажным аспектом социального партнерства остается контроль за выполнением обязательств коллективных договоров. И здесь найдены новые хорошие формы: проведение форумов социальной ответственности и партнерства, где подводятся итоги выполнения коллективных договоров структурных подразделений ОАО «РЖД», региональных дирекций функциональных филиалов ОАО «РЖД» и организаций, находящихся на территории деятельности дороги. Коллективные договоры отличаются по содержанию, объему льгот и социальных гарантий в результате различного финансового состояния организаций, но минимальный стандарт, предусмотренный отраслевым соглашением по организациям железнодорожного транспорта выдерживается и реализуется практически во всех договорах.

Очень важно как себя чувствует человек труда, как устроена его жизнь, – от этого зависит устойчивость и безопасность всей огромной транспортной системы. Для наших работников необходимо создать условия, чтобы они могли учить детей, водить их в детские сады, чтобы их семьи были обеспечены медицинским обслуживанием, чтобы даже на отдаленных станциях у них было комфортное современное жилье, возможность заниматься спортом.

Единые стандарты в сфере взаимоотношений работодателей с работниками в лице Профсоюза, позволяют решать весь спектр социальных вопросов путем уважительного диалога сторон.

Получив сегодня информацию об истории развития социального партнерства в железнодорожной отрасли, вы сможете посредством листовок, брошюр, на собраниях и других мероприятий ознакомить ваших Работников с историей развития социального партнерства. Вся информация размещена на Вашем сайте.

Спасибо за внимание!