**ЗВІТНА ДОПОВІДЬ** *(повний текст)* **Центрального Комітету ПАУ VІІ-му З’їзду ПАУ**

**Звіт про доповідь ЦК ПАУ за період з квітня 2011р. по березень 2016р.
та завдання Профспілки на наступний звітний період (2016 – 2020рр.)**

***(Слайд 1)***

**Шановні делегати та гості З’їзду!**

Наш черговий, VІІ-й З'їзд Профспілки, – це як завжди, підсумки роботи за минулі п'ять років звітного періоду і плани на наступний період.

Але, якщо минулий з'їзд проходив в умовах, коли про суттєву кризу в економіці і, тим більше, кризу в суспільстві, мова не йшла, а були певні передумови для розвитку авіабудування в Україні і покращенню благополуччя працівників галузі і членів їх сімей, то сьогодні ситуація різко змінилася…

Згадуючи події минулих років та наслідки після них, можна відмітити, що цей З’їзд проходить в дуже складній ситуації в країні. «Революція гідності» (осінь 2013 - зима 2014рр.), пожежа у Будинку профспілок України, анексія Автономної республіки Крим, війна на сході України, зміна виконавчої влади та політичної еліти, найважча світова фінансова криза, яка вразила економіку багатьох країн світу.

**Можна сказати, що сьогодні, як і майже 25 років тому назад,коли була утворена Профспілка, наша галузь разом з країною проходить, напевно, найскладніше випробування на виживання.**

У Вас в інформаційно-довідкових матеріалах описана ситуація в галузі, висвітлена певна частина роботи Центрального Комітету і його виконавчого апарату.

Те, що авіаційна промисловість в Україні в таких складних умовах збережена і розвивається, вселяє надію, що ми пройдемо і ці нові випробування.

**Але не можна "не бачити" проблеми, ризики, котрі присутні в галузі, а ще гірше – їх замовчувати.**

**Так само досвід кращих, показує що ні в якому разі не можна уповати на чудо, на інших, котрі прийдуть і за нас (фактично – для нас) зроблять.** Ви побачите у наших радужних господарів на підприємстві **вислів Президента АТ "Мотор Січ" Богуслаєва В.О. "Ніхто не допоможе рідному підприємству крім нас самих!"**

З урахуванням цього, **з'їзд повинен визначити головні завдання для Профспілки на наступний період, озвучити проблеми, шляхи вирішення яких ЦК на своєму найближчому засіданні повинен розробити і затвердити**.

***(Слайд 2)***

**Дії Профспілки по забезпеченню розвитку авіаційної промисловості**

За останні три роки ми пережили потужний спад промислового виробництва країни.

В галузі за п’ятирічний період обсяги виробництва збільшились в 2,5 рази і досягли в минулому році 24,7 млрд. грн. **Але не можна сьогодні цим тішитися.** Тому що, **вперше з 1996 року** відбулося невелике падіння в 2014 році.

А також, **вперше з 2000 року** в 2014-2015 роках в галузі в дійсності відбулося реальне падіння обсягів виробництва (якщо перерахувати в доларовому еквіваленті) – 66 і 76% від попередніх років.

Тут декілька причин.

***(Слайд 3)***

**По-перше.** ЦК Профспілки не вдалося вплинути на вирішення основної озвученої на минулому з’їзді проблеми - це те, що галузь поки не вийшла на рівень стабільного серійного виробництва і збуту основної продукції – літаків. І в даний час, по суті, ми маємо одиничне виробництво літаків... На діаграмі у Вас показано вклад окремих наших підприємств у загальні обсяги. Як бачите **майже 60 відсотків – це величезна заслуга трудового колективу АТ "Мотор Січ".** Ще в 2011 році цей показник був - 41%. Додатково важливо відмітити, що завдяки АТ "Мотор Січ" мали роботу і багато інших підприємств галузі.

**По-друге.** **П’ять років тому ми інформували з’їзд, що отримали підтримку уряду, яке дало доручення** **розробити програму розвитку галузі, на період до 2020 року.** Її затвердження було і є одною з позицій нашої галузевої угоди. Було розроблено її проект, який пройшов перші узгодження в міністерствах і відомствах. Але, на жаль, адмінреформа тоді в державі забуксувала, а в крайні два роки нові структурні зміни в Кабміні, які, на наш погляд, ще не завершені по відношенню до машинобудівного і оборонно-промислового комплексів, не дали можливості затвердження такої програми і на сьогодні. Можу сказати, враховуючи наші крайні переговори по галузевій угоді: **і не проглядається в уряді інтерес до перспектив розвитку цих галузей**. А відсутність програми ускладнює навіть можливість хоч якогось фінансування нашої галузі.

А тому ми і надалі вважаємо, що така **програма вкрай необхідна. І задача нового ЦК продовжити зусилля по її прийняттю**.

***(Слайд 4)***

Профспілка давно пропонувала уряду що **галузі потрібне технічне і технологічне переоснащення.** В 2008 році вийшло навіть відповідне доручення Прем’єр-міністра. Підприємствам це потрібно, щоб бути конкурентоздатним на ринку, а нам потрібно, щоб ми аргументовано вимагали піднімати зарплату відповідно до росту продуктивності праці. Цю норму ми прописали в нашу галузеву угоду. У Вас в документах є інформація як в галузі росте з року в рік продуктивність праці. Але її абсолютний середній по галузі розмір в 10-25 тисяч доларів США на одного працівника явно відстає від конкурентів на ринку на два порядки. Відповідно навіть при "високій" в відсотках у нас долі зарплати її абсолютний розмір на порядки менший ніж у конкурентів.

Ми повторили один слайд на екрані, щоб відмітити підприємства галузі, де в 2015 році були кращі показники реалізації на одного працюючого (більше 10 тисяч доларів США).

Для того, щоб виправити це положення потрібна **програма модернізації.** На жаль її теж поки що немає.

**Користуючись нагодою, хочу зазначити**, що 14 серпня 2015 року в м. Києві відбулась Установча конференція по утворенню Об'єднання організацій роботодавців авіаційної промисловості України. Конференція ухвалила рішення про утворення Об'єднання, затвердила його Статут, обрала Голову Об'єднання (ним став Віктор Григорович Салюта). Об’єднання уже зареєстровано і отримало статус репрезентативності.

**Разом ми більше будемо впливати на органи влади з метою вирішення різних проблем галузі, її розвитку і підтримки.**

Кажучи про економічні проблеми, не можна не відмітити, що крім них є і другі немаловажні для галузі проблеми. Очевидно, що **перспективи авіабудування напряму залежить від рівня знань і кваліфікації працівників, їх здоров'я, зарплати і інших соціальних факторів.**

**І задача профспілки добиватися їх гідного для авіабудівників рівня.**

**Хочу звернути увагу учасників з'їзду до нових викликів, до нових умов, в яких уже прийшлося, і ще прийдеться Профспілці вирішувати соціальні питання своїх членів.**

**Соціальний діалог**

Перш за все - це **ведення соціального діалогу** на різних рівнях: на національному, на галузевому, на підприємстві. Тому що **від цього дуже залежить «погода в відповідному домі».**

Ви самі знаєте результати останніх років.

Так, вся країна побачила, відношення влади до профспілок в цілому під час проведення Всеукраїнських зборів голів первинних профспілкових організацій (в листопаді 2015р.) організатором яких виступила Федерація профспілок України. Понад сімсот профспілкових активістів, що представляли працівників усіх галузей та регіонів країни, в т.ч. представники ПАУ в кількості 18 осіб, прибули в столицю України, щоб напередодні звіту Уряду у Парламенті провести чесну і відверту розмову з владою про неефективність реформ, нерезультативність дій по стабілізації економіки, запропонувати своє бачення їх вирішення. На Збори були запрошені Президент та Прем’єр-міністр України, але для участі у цьому відкритому та актуальному діалозі прийшли від сторони влади тільки заступник міністра соціальної політики і заступник глави Адміністрації Президента України.

У Ваших матеріалах є перелік і наведені деякі **листи, які ми направляли з різних питань в різні органи влади** тільки з квітня 2014 року – фактично в період діяльності нинішньої влади. Як бачимо до конструктивної співпраці ще дуже далеко, але **ми не зупиняємося, оскільки мова йде про вирішення нагальних питань наших членів Профспілки, працівників галузі і їхніх родин.**

 **Найкращим показником результативності соціального діалогу є наявність відповідної угоди.**

**На жаль, немає такої угоди на національному рівні - Генеральної.** Вчора на засіданні СПО об'єднань профспілок, враховуючи відношення і сторони органів влади і сторони роботодавців, було прийнято рішення змінити позицію СПО об'єднань профспілок щодо компромісних редакцій та повернутися до стартових позицій стосовно підвищення розміру мінімальної заробітної плати, основних державних стандартів та усунення дискримінації в оплаті праці працівників бюджетної сфери. **По суті, – це підкреслює позицію профспілок, що таку Генеральну угоду, не можна підписувати, але із-за позицій сторін органів влади і роботодавців.**

**На жаль, з 2012 року немає і нашої галузевої угоди, і інших профспілок машинобудування.** Наш оптимізм минулого з'їзду, коли ми чи з Мінпромполітики, чи з Агентством щорічно укладали галузеву угоду розвіявся від постійного реформування органів влади. Аж у минулому році, коли Мінекономрозвитку перебрав на себе повноваження Мінпромполітики, у нас з'явилася надія, тим більше підкріплена наказом Міністра економіки від 07 грудня 2015 року утворити робочу комісію з переговорів і до кінця того року підготувати **проект такої угоди. І ми такий проект підготували**, отримали підтримку заступника Міністра економіки, але наштовхнулись на "перезайнятість" переговірників з ДК "Укроборонпром", і на їх стиль роботи. **Ми прийняли рішення піднятися вище в ієрархії переговірників і вийти по принципіальних нормах безпосередньо на директора Концерну Романова Р.А., про що звернулися з відповідним листом до нього**.

Сьогодні ми знаємо про його доручення організувати в найближчі дні особисту зустріч, де обговоримо умови і порядок підписання Галузевої Угоди на 2016-2018 роки.

При тому, що у нашої профспілкової сторони є певні розбіжності, щодо окремих позицій Угоди, але **є думка більшості, що Угоду треба укладати, з її допомогою отримати кращий соціальний діалог з керівництвом Концерну, а потім поступово, більш аргументовано піднімати окремі показники.**

***(Слайд 5)***

Враховуючи ситуацію в переговорах виробничих профспілок, за ініціативою нашої Профспілки (рішення Президії ЦК ПАУ від 18 лютого цього року) ми ініціювали створення **СПО профспілок ОПК**.

Два тижні тому, **2 березня, таке СПО було утворене за участю п’яти профспілок.** Голови ще двох профспілок (Машприлад і Машметалообробка) проінформували про своє особисте позитивне відношення до ініціативи утворення СПО профспілок ОПК, а про позицію профспілки повідомлять пізніше після прийняття рішення виборних органів профспілок. А голова Профспілки працівників оборонної промисловості України відмовився приймати участь у зібранні по створенню СПО профспілок ОПК.

**Спільно ми продовжимо переговори по укладенню Міжгалузевої угоди в тому ж форматі: Мінекономіки, Фонд Держмайна за участю ДК "Укроборонпром".**

Одночасно, **ми прийняли рішення і запропонуємо керівництву ДК "Укроборонпром" підписати з нами Меморандум про взаємодію та співробітництво між ДК "Укроборонпром" та профспілками ОПК,** що, на наш погляд, сприятиме ефективному соціальному діалогу та більш тісному і взаємовигідному співробітництву Концерну з представниками профспілок, з метою підвищення роботи підприємств ОПК, і на цій основі - покращенню якості життя працівників підприємств і членів їх сімей. Свого роду, це **перевірка готовності керівництва Концерну йти на конкретний діалог з профспілками.**

**Забезпечення гідних умов праці**

***(Слайд 6)***

В свій час, в діючій угоді 2011 року нам вдалося закласти амбітні підходи до різних соціальних показників.

**Вони актуальні і сьогодні, але їх реалізація в трудових колективах навіть через колективні договори, наштовхується на нове законодавство, на нових керівників у владі, і найголовніше – на відсутність конструктивного соціального діалогу.**

**Перш за все, це забезпечення продуктивної зайнятості працюючих.**

Як бачимо на слайді, дуже вчасно в галузевій угоді ми встановили, починаючи з 2006 року граничну 4-х відсоткову норму скорочення працівників з ініціативи адміністрації.

За звітний період ЦК всього два рази розглядав питання щодо узгодження можливого більшого скорочення. В 2013 році подання з ПрАТ "Первомайський Мехзавод". ЦК тоді не дав згоди, оскільки правління товариства не змогло продемонструвати перспективу підприємства в подальшому і не спромоглося показати плани щодо шляхів працевлаштування працівників. Другий приклад - в 2014 році - подання з ПАТ "Точприлад". Тут ЦК прислухався до обґрунтувань адміністрації, врахував погодження профкому і дав згоду на скорочення. В обох випадках ЦК рекомендував адміністрації спільно з профкомом розробити і здійснити заходи по зменшенню рівня запланованого скорочення, пом’якшенню наслідків для вивільнюваних працівників. Приємно відмітити, що профкому, де головою наш колега Екшмідт А.А., вдалося спільно з керівництвом, маючи згоду на більше, вкластися в 4-х відсоткову норму Галузевої угоди.

Всього, протягом звітного періоду, ми спочатку впевнено збільшували кількість працюючих. Після подій кінця 2013 року і до сьогодні, на жаль, відбувається невелике скорочення на 2,5-3% щорічно.

Скорочення більше 4% відбулося на 10 підприємствах. Оскільки, звернень за дозволом в ЦК немає, то ми думаємо, що скорочення відбулося не з ініціативи адміністрації.

**Всього за 5 років ми зменшились на 1,7% - з 64 тисяч працюючих на початку 2011 року до 63 тисяч працюючих на початок цього року.**

Це значно менше позаминулого звітного періоду, коли скорочено було 11,4% працівників.

Враховуючи ситуацію в галузі, ми і зараз чотирьохвідсотковий рубіж виставляємо на переговорах по галузевій угоді.

Одночасно **профкомам необхідно предметно розглядати кожний випадок можливого скорочення працівника, а особливо молодого.**

***(Слайд 7)***

**Хочу привернути увагу делегатів з'їзду до ситуації в інших галузях машинобудування і ОПК.** Як бачите на діаграмі і на графіках у Ваших матеріалах, в результаті обвалу промислового виробництва, явного зменшення інтересу і уваги влади до національного товаровиробника відбулося скорочення чисельності працюючих в галузях, де створюється добавлена вартість, виготовляються національні товари.

**В результаті – авіаційна промисловість з найменшої в радянські часи галузі, стала впевнено найбільшою в ОПК, а з цього року ми найбільші серед усіх восьми галузей машинобудівного і оборонно-промислового комплексів.**

Кажуть, що у перемоги багато батьків. Дійсно, немало представників кожної нової влади, буваючи на наших підприємствах, заявляють, що до них галузь працювала гірше. З досвіду розвитку авіапромисловості за роки суверенної України хочу заявити, що **в тому, що авіаційна промисловість в Україні зберегла свою працездатність у той час, як інші цілі галузі машинобудування та ОПК зазнали катастрофічне скорочення і працівників, і виробництва, – суттєва заслуга керівників наших підприємств, а також Профспілки!** На нарадах з питань розвитку нашої галузі я часто кажу представникам влади, що кожний, хто хоч трохи щось зробить для авіапромисловості України – приречений на успіх!

***(Слайд 8)***

**Шановні делегати і гості з’їзду!**

Тут я хочу звернути Вашу увагу до дуже серйозних обставин, в яких ми поступово опинилися. Зверніть увагу на наступний слайд.

Профспілка авіабудівників є членською організацією Федерації профспілок України. Ми усвідомлено туди вступили – через рік після утворення нашої Профспілки. ФПУ – це найбільше профспілкове об’єднання, там працюють найбільш прекрасні фахівці. Практично ми завжди отримуємо від них допомогу і дуже хороші аналітичні та рекомендаційні матеріали. За тиждень відбудеться черговий 7-й з’їзд ФПУ.

На минулому з’їзді ФПУ вперше з радянських часів чисельність профспілок бюджетної сфери перевищила чисельність профспілок виробничої сфери, але була менше 50% у ФПУ (приблизно 15% складали профспілки сфери обслуговування). На цьому з’їзді ФПУ їх уже впевнено більше половини.

**Це дзеркальне відображення ситуації в країні.**

Я завжди радію колегам, де галузь більш збережена: це результат і їхньої роботи. Але **трагедія українського суспільства в тому, що тих, хто працює на наповнення державного бюджету стає загрозливо менше і вже менше, ніж тих, хто живе з бюджету.**

**А ще більша трагедія в тому, що нас ніхто не просить, а тим більше, не заставляє працювати в рази продуктивніше!** Хоча би для наповнення того ж бюджету. Навіть турботи, і почуття хоч якоїсь відповідальності з приводу цього фатального висновку не відчувається в вищих ешелонах влади…

***(Слайд 9)***

Тепер **щодо найголовнішого предмета обговорення Профспілки з роботодавцями - мінімальних гарантій в оплаті праці,** встановлених галузевою угодою.

У діючій сьогодні галузевій угоді мінімальна ставка робітника першого розряду 4-й сітки встановлена в розмірі 110 відсотків до прожиткового мінімуму. В проекті нової угоди ми розглядали цю норму в діапазоні від 110 до 125 відсотків мінімальної заробітної плати. При визначенні однієї конкретної, консенсусу серед голів первинок не було.

Але **обговорення цього питання підказало, що нам треба вчитися шукати кращий напрямок з найбільшою вигодою і для кожного працівника і для всього трудового колективу, вивчати вплив одного показника на інший, враховуючи різні складові соціальних показників рівня життя наших спілчан.** Є такий мудрий вислів Демокріта: питання істини не вирішується більшістю. А тому **ще один висновок - треба навчитися нам як шукати найбільше наближення позицій одного до другого.**

Хочу відзначити, що ця проблема загострена і на рівні профспілок країни. Профспілки добилися підвищення розміру законодавчо визначеного розміру мінімальної зарплати (вона збільшена і становить з кінця минулого року 1378 грн.). Однак, представники Сторони роботодавців під час консультацій по Генугоді висловили пропозицію для виробничої сфери скасувати пряму залежність ставки першого тарифного розряду від показників мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму.

**На мій погляд, не менш важлива інша складова нашої боротьби за гідну оплату праці – це рівень доходів працівників.**

**Середньомісячна заробітна плата в галузі зростала з року в рік, але її абсолютний розмір в 5730 грн. у минулому році навряд чи влаштовує наших працівників** з урахуванням зростання цін на товари і послуги. Це більше ніж чотири прожиткових мінімуми, але це досягнення не варто переоцінювати, так як **прожитковий рівень - національний соціальний стандарт, - явно занижений.** Тому нам є ще над чим працювати.

Ми започаткували в нашій угоді також іншу норму, - це **забезпечення рівня зарплати не нижче рівня по промисловості в регіоні**. Ця норма вперше реалізована в 2009 році. А у звітному періоді вона вже впевнено виконана в середньому по галузі. **Треба постаратися це зробити на кожному підприємстві, більш того, поставити собі в новому звітному періоді на 20-30% підвищену планку –** це буде самий вагомий наш внесок у підвищення престижності праці авіабудівника.

***(Слайд 10)***

В нашій угоді прописана хороша захисна норма щодо **зростання зарплати не менше ніж на 5% більше, ніж рівень інфляції**. Як бачите на слайді, це виконувалось в середньому по галузі завжди, крім крайніх двох років коли інфляція підскочила до 25 і 43%.

**Це означає, що за крайні два роки купівельна спроможність працівників упала більше ніж в два рази!**

А тому ще більш актуальним сьогодні є **необхідність збереження значного рівня додаткових соціальних послуг,** які підприємства надають своїм працівникам. Додатково до заробітної плати в середньому по галузі на кожного працівника в місяць в минулому році таких послуг надано **на суму 1260 грн. (це 22% від зарплати).** Найкращих показників досягли: АТ "Мотор Січ", ДП "Антонов", ДП "Завод 410 ЦА".

 Зараз в чергове є загроза, що соцсферу держава приватизує, правильніше відбере від трудових колективів як непрофільні активи. **Цього не можна допустити, оскільки** **соціальні об'єкти є власністю трудових колективів** на законних підставах, адже вони будувалися, як правило, силами самих працівників, а кошти виділялися за рахунок недовиплачених зарплат. **В черговий раз новим у владі людям треба "популярно" об’яснити, що не можна приватизовувати сам трудовий колектив навіть на державному підприємстві!**

**Тим більше не можна цього допускати в умовах високої інфляції!**

**Щодо заборгованості з виплати заробітної плати.**

В звітному періоді нам не вдалося ліквідувати заборгованість з виплати заробітної плати. Станом на 01.01.2011р. в галузі була заборгованість у розмірі 11,98 %, потім вдалося її знизити до 7,9% але під кінець звітного періоду вона навіть **збільшилася до 18,7 % від місячного ФОП**. Сьогодні це **на двох підприємствах: ХДАВП і ДП "Закарпатське вертолітне ВО".**

***(Слайд 11)***

**Щодо охорони праці та здоров’я**

В наданих вам матеріалах розкриті основні напрямки роботи технічної інспекції ПАУ і профактиву у звітному періоді.

**Так постійною комісією ЦК ПАУ з питань охорони праці, було здійснено на багатьох підприємствах галузі і областях ряд перевірок** з питань досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; забезпечення працюючих санітарно – побутовими умовами, спеціальним одягом і взуттям, продуктами відповідно до галузевих норм і стандартів.

У звітному періоді щорічно проводився **аналіз стану виробничого травматизму**, продовжувалось підведення підсумків стану охорони праці на підприємствах галузі за рейтинговою оцінкою.

Щорічно, до 28 квітня з нагоди Дня охорони праці в Україні первинним організаціям ПАУ надавались методичні рекомендації для здійснення позачергових заходів з охорони праці.

**Реалізація запланованих у звітний період заходів дозволила знизити рівень виробничого травматизму у порівнянні з минулим періодом на 35,5%.**

Так, якщо у 2010 році було травмовано 92 працівника то вже у 2015 році 31 працівник.

На більшості підприємств галузі забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту складає 100%.

**Із 112 звернень працівників галузі з питань охорони праці – 76 вирішено на їх користь.**

Успішно проводилось (особливо в останні 3 роки) навчання з питань охорони праці голів ПО ПАУ і профактиву. **Пройшли навчання і атестацію 33 голови ПО ПАУ**. А всього **за кошти Фонду** соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності таке навчання було проведено з **156 профактивістами.**

Але, окрім позитивних результатів, **є і певні недоліки**.

**За останні 5 років на виробництві в галузі було травмовано 281 особа (у попередньому періоді 429 осіб), 3 працівника загинуло і 7 важко травмовано з отриманням різних груп інвалідності, а ще 12 отримали профзахворювання**.

На жаль, в останні роки нам так і не вдалося зменшити відсоток травмування працівників із-за організаційних причин (особливо із-за порушення трудової і виробничої дисципліни (45,55%), та дії предметів, що розлітаються (40,56%). І саме в цих зазначених питаннях «проблемою» залишається неякісне здійснення громадського контролю.

***(Слайд 12)***

**Аналіз основних причин представлений в розданих Вам матеріалах і на слайдах.**

Він свідчить, що потенційну загрозу для працюючих створюють зношені на 50-75 і більше відсотків основні виробничі фонди. Адже їх нинішній технічний стан також знижує рівень промислової безпеки в галузі.

 Це також актуалізує в галузі питання проведення технічного переоснащення виробництва, впровадження нових технологій.

Рівень травматизму на окремих підприємствах галузі свідчить, про відсутність належного фінансування.

Неможливо назвати фінансуванням заходів на охорону праці на окремих підприємствах, на яких воно було в перерахунку на одного працівника, менше 100 грн., при середньому показнику по галузі за п’ять років 1522.9 грн.

**Фінансування на охорону праці, в перерахунку на одного працівника, збільшилося за п'ять останніх років в середньому по галузі з 1015,81 грн. до 2029,30 грн.**

**Фактичні витрати на заходи з охорони праці у відсотках до ФОП, по рокам, складають в середньому по галузі 2.77 – 3.56%.** При цьому щорічно на 4-8 підприємствах цей показник складає менше законодавчо встановленого показника – 0,5%.

**Уже сьогодні за розрахунками експертних організацій витрати на охорону праці для підприємств повинні складати не 0,5% від ФОП, а 5% від валу.**

За оцінками Європейського агентства з безпеки праці та охорони здоров'я 1 євро, вкладений у профілактику травматизму, повертає компанії від 1,3 до 2,9 євро. **Таким чином, інвестування в гігієну і безпеку праці на робочому місці вигідно і роботодавцеві і працівникові. Програма таких вкладень у 27 країнах ЄС у 2007-2012 роках довела свою ефективність. За час її дії кількість нещасних випадків було зменшено на 27,9%.**

Не зважаючи на надані нами пропозиції, у звітному періоді, залишилась так і **не затвердженою** «Галузева Програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на підприємствах Міністерства промислової політики України на 2012-2017р.р.». Фактично усі ці роки Мінпромполітики України не працювало.

На рівні Держави залишилась **не профінансованою** і Загальнодержавна Програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки, яка була затверджена ще у 2013 році.

**Ще не переглянутими за 24 роки незалежності залишилось близько 40% (450) старих ще радянських нормативно-правових актів з охорони праці.**

Сьогодні необхідно підвищити відповідальність всіх працівників, роботодавців (за рахунок значного підвищення штрафних санкцій) і профактиву за недотримання вимог нормативно правових актів з охорони праці, підняти рівень відповідальності Фонду за проведення ним профілактики виробничого травматизму, адже це одна із основних його місій для здійснення якої він і створювався.

***(Слайд 13)***

**Правозахисна робота**

Шановні колеги!

Значна увага ЦК Профспілки приділяється виконанню правозахисної функції та здійсненню громадського контролю за додержанням законодавства про працю.

Враховуючи зміни в законодавстві, профспілки стали єдиним органом контролю за дотриманням трудового законодавства на підприємствах.

У звітному періоді, при практичній відсутності штатних правових інспекторів праці, Профспілкою було п**роведено понад 600 перевірок на підприємствах.** За їх результатами було **виявлено майже 440 фактів порушення трудових прав більше ніж трьох з половиною тисяч членів профспілки!**

**Найбільше порушень стосувалося питань оплати праці, гарантій і компенсацій, звільнень та переведень тощо.**

 З метою усунення порушень було **направлено близько 320 подань роботодавцям, майже всі з них з них реалізовано**. За цей же період майже **кожний десятий член профспілки отримав консультацію з юридичних питань**.

У звітному періоді профкомами було проведено більше 80 семінарів та тренінгів, підготовлено більше 200 методичних матеріалів.

Зважаючи на динамічні змінами в законодавстві, надзвичайної актуальності набуває проведення роз'яснювальної роботи серед профактиву, а також підвищення правової обізнаності не лише членів Профспілки, а й працівників виборних органів всіх рівнів. Разом з тим, при організації навчань та семінарів профкоми вкрай рідко залучають спеціалістів Центрального комітету ПАУ. Так, за звітний період правовий інспектор ЦК ПАУ лише одного разу приймала участь у навчанні організованому ПО ПАУ на ДАХК "Артем".

Захист члена профспілки не обмежується лише проведенням перевірок на підприємствах чи семінарів. Слід звернути увагу на нормотворчу роботу, яка сьогодні зосереджується лише на рівні виконавчого апарату ЦК ПАУ

Нажаль, пропозиції щодо проектів нормативно-правових документів, що зачіпають інтереси галузі або членів Профспілки, які надходять до нас на погодження (а це і проекти законів, і проекти постанов Кабміну, наказів міністерств), висловлюють одиниці первинних організацій. Часом позицію ЦК немає чим підсилити. **Хочу відмітити профкоми ДП "ХМЗ "ФЕД", ДП "Новатор", ДП "Антонов", ПАТ "ВАЗ", які оперативно розглядають, підтримують, а також ініціюють зміни до нормативних актів.**

Сьогодні дуже активно розглядаються та готуються до прийняття проекти основних актів, що безпосередньо регулюють діяльність профспілок, права та гарантії працівників – це **Трудовий кодекс України та Закон про колективні договори та угоди. Тому** **Ваша думка та ініціатива дуже важлива, адже безпосередньо Вам - профспілковим працівникам доведеться працювати із цими законами.**

***(Слайд 14)***

За звітний період, особливо у постмайданівські часи, Верховною Радою України прийнято чимало так званих "антинародних" законів. З метою відстоювання та захисту прав членів Профспілки, працівників, пенсіонерів **Профспілка приймала активну участь у акціях, пікетуваннях, мітингах.** Прикро констатувати, але **часом доводиться просто вмовляти первинні організації прийняти участь у таких заходах та організувати актив.** Профкомам складно мотивувати працівників виходити та відстоювати свої права, тому причиною є зневіра та розчарування. **Та слід всім нам пам'ятати - міць Профспілки – у особистій активності та принциповій позиції кожного члена Профспілки, кожного активіста!**

**Хочу звернутися і до керівників підприємств з проханням сприяти та створювати умови для участі спілчан-працівників у таких акціях**, як форми захисту їх прав та інтересів. Адже масовість та солідарність таких дій запорука успішного вирішення поставлених питань.

Бувають випадки, коли і самим первинкам необхідно захищатися. Так, ми маємо досвід, коли за наказом колишнього директора ДП "Закарпатського вертолітного виробничого об'єднання" бухгалтерія припинила утримання профспілкових внесків, хоча відповідних заяв від членів ПАУ не було.

Лише спільними діями ЦК ПАУ, Закарпатської облпрофради із залученням місцевого відділення державної інспекції праці домоглися скасування наказу.

**Гірко визнавати та правозахисна діяльність не в повній мірі відповідає Статутним вимогам. Причиною є:**

* відсутність в профкомах фахових штатних юристів. Як наслідок їх функцію виконують самі голови профкомів, які, у переважній більшості, не мають юридичної освіти;
* відсутність систематичної правової освіти серед профспілкових працівників та членів виборних органів;

Тому, основним нашим завданням на наступні п'ять років повинно стати вирішення вищеокреснених питань.

***(Слайд 15)***

**Про організаційну роботу Профспілки.**

На обліку в ПАУ перебуває 46 первинних організацій, що діють в 11 адміністративно-територіальних одиницях України, в т.ч. в 23 населених пунктах країни (без АР Крим і Луганської обл.). За звітний період до складу ПАУ увійшла одна нова первинна організація, а знято з обліку – 3.

Як я уже говорив, Профспілка є членською організацією Федерації профспілок України – найбільшого і найвпливовішого профспілкового об’єднання в Україні.

Згідно з рішенням ФПУ треба було до 7 березня цього року визначитись щодо кандидатури на голову ФПУ. Розширена Президія ЦК ПАУ висунула Осового Григорія Васильовича – сьогоднішнього голову. Прошу наш з’їзд визначитись з цього приводу і підтримати рішення Президії.

(До відома серед претендентів є і представник бюджетної сфери. Також до відома що профспілки бюджетної сфери, що складають 53,1 % чисельності ФПУ сплачують туди 25,2% внесків).

**У Вашому збірнику є детальна статистична інформація, тому я хотів би зробити деякі висновки по цьому напрямку діяльності.**

**Ми повинні продовжити роботу з посилення наших з Вами позицій.**

І головне тут – **зміцнення профспілкової структури**, в т.ч. через збільшення профчленства. **Щорічно членами Профспілки, в середньому, стають близько 4000 чоловік, дві третини з них – молодь до 35 років**. Протягом перших двох звітних років хоча і був ріст профчленства, але потім з року в рік загальна чисельність Профспілки знижується. За п'ять років ми «втратили» близько 6 тисяч (або 8%) членів ПАУ. **Нас турбує те, що темп зниження профспілкового членства у нас перевищує темп зменшення чисельності працюючих.** Це пояснюється не тільки пасивністю працюючих чи їх скороченням. Тут і наше з вами недопрацювання в напрямку мотивації членства в Профспілці.

Очевидно, що ми ніяк не навчимося доводити переваги членства. А **може, варто змінити вектор наших зусиль – від рекламування переваг перейти до акценту на "ризики та загрози" не членства в Профспілці?!**

На часі переходити до практичних заходів по збереженню і збільшенню чисельності членів Профспілки **на основі усвідомленого членства.**

**Друге.** В ПАУ існує так звані "віртуальні" первинні організації. Начебто і є, але їх на практиці і немає. Немає видимої профспілкової роботи, в т.ч. звітності і контактів з ЦК, немає ніякої інформації знизу (ДП "ДКБ АЗП", АТЗТ "Авіоніка").

В 2016 році ЦК ПАУ знову необхідно буде підтверджувати свою репрезентативність, а сьогодні у 3-х наших первинних організаціях (ХДАВП, Завод «Тора» ХДАВП, ЧАТЗ ХДАВП) пройшли законні 5 років легітимності. Може бути випадок, коли на будь-яку вимогу нелегітимного голови запитають: "**А хто ти такий?** "**. І тоді всі вимоги залишаться при собі.** Помилкова, обманлива посилка на форс-мажорні обставини, та і не треба чекати крайнього дня закінчення повноважень. **Треба завжди пам'ятати: нелегітимність – це потенційно втрата можливостей організації Профспілки по захисту прав її членів.**

**Третє.** Треба кардинальним чином змінювати наше ставлення до профспілкового навчання. Питання роботи з кадрами треба повернути в центр уваги Профспілки. Професіоналізм профспілкових кадрів є одним з вирішальних факторів, що визначають ефективність профспілкової діяльності. Для того щоб якісно виконувати свої обов'язки, всім нам необхідно володіти знаннями по всіх напрямках діяльності Профспілки.

Підсумки звітно-виборної кампанії в ПАУ наочно показали, наскільки ми слабо знаємо законодавство, свій Статут, свої права і повноваження, як ми не вміємо правильно і своєчасно оформити документи, але при цьому активно "економимо" кошти профбюджету, які повинні виділятися на організацію навчання.

**Основні недоліки в організації навчання в ПАУ як і раніше, є:**

* недостатність фінансування витрат на проведення навчання. Незважаючи на рекомендаційний 5%-й рівень частки витрат коштів профспілкового бюджету на навчання (згідно з постановою Президії ЦК ПАУ від 14.12.2011р. №П-5-2), фактичний рівень витрат не перевищує 0,3% в середньому по ПАУ, а в значній кількості ПО ПАУ складає - 0%;
* відкладення "на потім" особистого навчання;
* наявність в більшості ПО ПАУ "залишкового принципу" по відношенню до навчання при визначенні пріоритетів у профспілковій роботі.

**Четверте.** Шановні колеги – голови первинних організацій! Вже майже 10 років ми в ЦК ПАУ підводимо підсумки роботи профкомів, спочатку по 13 показникам рейтингової оцінки тепер по 7 показникам. Може, у чомусь ці показники недосконалі, в чомусь суб'єктивні, але погодьтеся, що визначені за допомогою Рейтингу лідери не викликають ні в кого сумнівів. Значить, є сенс проаналізувати у кожної первинної організації свої показники, перейняти досвід у кращих з того чи іншого показника і змінити роботу на краще.

В сучасних умовах жорстокого ринку, появи нових власників, приходу до влади кожної нової команди – все це ставить вимогу кожному із нас - треба бути більш організованим і дисциплінованим.

**Необхідно, щоб керівники організацій відчували персональну відповідальність за ті дії, які вони вчиняють або, навпаки, не роблять.**

***(Слайд 16)***

**Шановні делегати з’їзду!**

На завершення цього розділу хочу озвучити питання, яке періодично обговорюється серед профспілкового активу.

Тривалий час йдуть розмови про **посилення та збільшення споріднених профспілок.** Може, настав час і нам вийти з ініціативою і запропонувати розглянути можливість об'єднання чи укрупнення всеукраїнських профспілок?! В сучасних умовах профспілки повинні формувати свою ідентичність не тільки на основі галузевої належності, а й на основі загальних інтересів трудящих.

Але підкреслюю: **ця розумна ідея поки не усвідомиться потужною більшістю найманих працівників, поки не набереться достатня кількість профспілкових організаторів її реалізації і не тільки в нашій Профспілці, – така ідея приречена залишатися ідеєю.**

**(Сайт ПАУ)**

**Інформаційна робота.**

У звітному періоді наша газета випускалася двічі на місяць, тобто 24 номери в рік, а останні роки по 25 випусків.

 Починаючи з 2014 року, намітилася чітка тенденція збільшення інтересу у багатьох первинних організацій ПАУ до публікацій в газеті. Так, якщо в минулому звітному періоді, кількість публікацій, ініційованих редакцією перевищувала 50% по багатьом первинним організаціям, а іноді і становила всі 100%, то зараз по більшості профспілкових організацій ця цифра прямо протилежна, що свідчить про активність первинних організаціях ПАУ в ініціюванні ними публікацій в нашій пресі. Кількість бажаючих опублікувати свої матеріали в нашій газеті зростає, і це не може не радувати.

Приємно бачити на підприємствах стенди з нашою газетою, зокрема активно вони використовуються на ДАХК «Артем», СМЗ «Мотор Січ», ДП «Новатор», ВМЗ «Мотор Січ», ДП «Антонов», ДП «ХМЗ «ФЕД» та багатьох інших підприємствах.

Завдяки тісній співпраці нашої редакції з багатотиражними виданнями підприємств галузі, налагоджено обмін інформацією та взаємодію. Вінцем цієї роботи стало те, що газети «Фэдовец» і «Артемовец» за звітний період посіли призові місця в журналістському конкурсі, який проводився під егідою Федерації профспілок України та Асоціації журналістів України.

**В інформаційному просторі, крім випуску власної газети, Профспілка активно представлена в постійних публікаціях в газеті ФПУ «Профспілкові вісті», веб-порталі ФПУ і на сайті ПАУ, окремих публікаціях та інтерв'ю в ЗМІ.**

Серед головних завдань на майбутнє – збільшення тиражу газети, що знизить собівартість одного примірника, охоплення підпискою на газету профспілкових активістів, ветеранів виробництва.

У 2011 році розпочав свою роботу web-сайт Профспілки авіабудівників України. Спочатку наповнення сайту в основному складалося із інформації, яка носила довідковий та новинний характер. Це інформація про події на підприємствах та на галузевому рівні, про міжнародну роботу Профспілки, ведення соціального діалогу, проведення роботи з навчання профактиву тощо. Пізніше сайт удосконалювався, були додані нові розділи. Також суттєво оновились деякі розділи, як наприклад розділ «Організаційна робота», який включає в себе більшість необхідних для первинки положень та інструкцій, а також «Правова робота», в якому відображені всі «профспілкові» закони України та інші нормативні документи.

Також оновлюється інформація по напрямках роботи, а саме: соціально-економічна, фінансова, охорона праці та здоров’я, гуманітарна робота, та молодіжна робота в Профспілці.

Несуттєво оновлювались деякі розділи, як наприклад, «Новини первинок». Дуже хотілось би від Вас, шановні колеги, отримувати більше оперативної інформації про роботу Вашої ПО та події що відбуваються на підприємствах галузі.

Інформація на сайті ПАУ, якщо вона мала новинний зміст, розміщувалась досить оперативно – як правило, у день проведення події або на наступний день, якщо інформація, яку потрібно розмістити, не потребує додаткових уточнень або погоджень.

В розділі «Основні події» - завчасно анонсується проведення тих чи інших заходів, зокрема засідань ЦК, Президії ЦК, молодіжних заходів тощо.

В перспективі заплановано розмістити на сайті коротку інформаційну довідку про діяльність кожної первинної організації ПАУ.

***(Слайд 17)***

**Спортивно-масова робота.**

Відповідно до Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми розвитку фізичної культури і спорту на 2012 – 2016 роки, з метою покращення фізкультурно-оздоровчої роботи в трудових колективах галузі, Профспілка і ФСТ "Україна" у 2015 році підписали вже четверту Угоду про спільну діяльність.

 За підтримки ФСТ "Україна" у звітному періоді щорічно (до 2013 року) проводились галузеві Спартакіади в м. Алушті на Олімпійській спортивно-навчальній базі "Спартак". Починаючи із 2007 року, Спартакіада ПАУ отримала статус Міжнародної, і в ній почали приймати участь, (по 2013 рік включно), спортсмени із Воронезького літакобудівного акціонерного товариства (Росія). А вже у 2014-2015р.р., після анексії Криму, ХІІІ і ХІV спартакіади ПАУ були проведені в м.Києві на Олімпійській спортивній учбовій базі «Святошин».

За п’ять років в спартакіадах ПАУ взяли участь представники з 17 (у попередньому періоді було 16) підприємств галузі. Серед тих хто приймав участь: ПАТ "Мотор – Січ", ДАХК "Артем", ХДАВП, ДП «Івченко Прогрес», ДП «ХМЗ «ФЕД», ПАТ "ВАЗ", ВМЗ ПАТ "Мотор-Січ", ДП "Новатор", СМЗ ПАТ "Мотор-Січ", ДП ДержККБ "Луч", ДП «Антонов», Серійний завод «Антонов», ПАТ "Точприлад" м. Мукачево, ДП «Завод 410 ЦА», ДП "МФ "Артем", ПАТ «НТК» Електронприлад», ПрАТ «УХЛмаш». І саме більшість з них делегують кандидатів до збірної галузі.

Очікуваного суттєвого збільшення кількості учасників і представників підприємств галузі на Спартакіадах ПАУ в останні роки, на жаль, із-за відомих причин не сталося.

Щорічно збірна команда авіабудівників успішно виступала у фінальних змаганнях Всеукраїнської міжгалузевої Спартакіади трудящих промислової сфери та транспорту де займала почесні призові місця (див. таблицю). Однак із-за відсутності фінансування у 2014 році не відбулася ХІХ Всеукраїнська міжгалузева Спартакіада.

Одночасно проблеми подальшого розвитку масової фізичної культури і спорту залишаються на окремих підприємствах галузі. Цими проблемами постійно займаються і ПО ПАУ і ЦК ПАУ.

Як і попередньому періоді, на наш погляд, основними причинами існуючих проблем є невизначеність окремих керівників і голів ПО ПАУ, відсутність чітких заходів в колективних договорах, відсутність штатних спортивних організаторів, планів про проведення змагань, і головне - відсутність визначеного на ці цілі фінансування.

Зазначені питання, за ініціативи ЦК ПАУ, не раз були предметом обговорення з профактивом на конференціях в трудових колективах, на засіданнях ЦК тощо. Майже на 25 підприємствах галузі спортивно-масова робота не проводиться і знаходиться поза увагою, як керівників підприємств, так і голів ПО ПАУ. Залишаються не включеними в Колективні договори зобов’язання, (згідно з п.9.2.3. Галузевої Угоди) щодо фінансування і розвитку спорту, проведення різнопланових змагань, турнірів, спартакіад, участі у галузевих спартакіадах тощо.

Не сприяють виконанню заходів щодо розвитку спорту в трудових колективах ЖМЗ «Візар», ДП «Радіовимірювач», ТОВ «ВІАЗ», ПАТ «ДАЗ», ДП «КАЗ», (як потенційні учасники галузевих спартакіад) та на деяких інших підприємствах.

**Культурно-масова робота.**

На жаль, як і в попередньому так і у звітному періоді ПАУ не вдалося здійснити в галузі відчутні заходи у сфері захисту духовних інтересів трудящих галузі та членів їх сімей, розвитку народної творчості на більшості підприємств галузі, створення своїх самодіяльних колективів.

Постійна комісія ЦК ПАУ з питань культурно-масової роботи практично не працювала.

Разом з тим культурно-масова робота велась у ПАТ "Мотор-Січ", ДАХК «Артем», на ХДАВП, ДП ХМЗ"ФЕД", ДП «Івченко Прогрес», ДП «Антонов», Філія ДП «Антонов» Серійний завод «Антонов», ПАТ ВМЗ "Мотор-Січ.

 У ПАТ «Мотор Січ», де збережено будинок культури, фестивалі-огляди художньої самодіяльності проходять щорічно майже у всіх цехах і підрозділах.

Профспілковий комітет у ДАХК «Артем» організував колектив аматорів «Калина» з числа своїх працівників і ветеранів виробництва, які виступають з концертами і святковими заходами, а загальнозаводські заходи підрозділи проводять своїми силами.

Продовжують працювати народний камерний хор «Резонанс» і вокально-інструментальний ансамбль «А-ВІА» на ДП «Антонов», концертна група і хор ветеранів «Біла акація» - на ДП «Івченко Прогрес», діє хор «Ветеранів» на СЗ «Антонов», народний самодіяльний духовий оркестр, жіноча і чоловіча вокальні групи на ВМЗ ПАТ «Мотор Січ», театр-студія «Мадригал» на ДП «ХМЗ»ФЕД».

Це знову таки переконливо свідчить, що для здійснення і покращення культурно-масової роботи необхідна постійна увага і фінансова підтримка керівників підприємств, первинних організацій і ЦК ПАУ.

 Необхідно сприяти розвитку творчості аматорських колективів художньої самодіяльності в ПО ПАУ, реалізації творчого потенціалу, організації конкурсів-оглядів дитячої творчості та художньої самодіяльності серед дітей членів Профспілки. Робота виборних органів Профспілки всіх рівнів та профспілкового активу повинна бути спрямована на відродження та подальший розвиток аматорської творчості, художньої самодіяльності.

**Дитяче оздоровлення.**

Оздоровлення дітей у 2011 – 2015р.р., проходило в умовах поглиблення соціальної, політичної кризи і військових дій на сході країни (особливо в останні два роки) за кошти усіх учасників оздоровчого процесу в галузі – підприємств, профкомів, спонсорів, батьків і Фонду соціального страхування від втрати тимчасової працездатності, який постійно виділяв кошти на їх оздоровлен, але перестав фінансувати цю програму з 2014 року після його об’єднання з іншими фондами.

Усього завдяки організаційній та фінансовій участі підприємств і профкомів у звітному періоді на оздоровчі заходи для дітей було виділено 31546 путівок (з них 4730 для дітей соціально-незахищених категорій), витрачено 75,213 млн. грн. (у попередньому періоді відповідно 40155 путівок і 44,8 млн. грн.).

Починаючи з 2012 року в ЦК ПАУ було розпочато підведення підсумків проведеного оздоровлення працівників галузі і членів їх сімей.

**Всього за чотири роки на придбання 75476** **путівок для оздоровлення працівників було потрачено 145,7 млн.грн з різних джерел фінансування**. Підприємства намагались у цих складних умовах знайти необхідні кошти на проведення оздоровчих заходів, забезпечуючи тим самим соціальний захист своїх працівників.

Водночас аналіз підсумків дитячої літньої оздоровчої кампанії свідчить про негативний вплив на кількість оздоровлених дітей впродовж 2014-2015р.р. наслідків анексії АРК, військових дій на сході країни, роботи окремих підприємств галузі у режимі неповного робочого часу, вперше за багато років відсторонення ФССіТН від питань оздоровлення дітей тощо.

Із 24-29 підприємств галузі, які щорічно звітували, кількість оздоровлених працівників і оздоровлених дітей кожного року зменшувалась на 8-9 підприємствах.

 На окремих підприємствах роботодавцями виділено менше коштів на оздоровлення порівняно з попередніми роками, проте маємо збільшення цих витрат за рахунок профспілкового бюджету. На 15-17 підприємствах галузі оздоровлення, (за інформацією отриманою в звітах), оздоровлення працівників і дітей практично не проводилось.

Однією з особливостей оздоровлення дітей у 2015 році стало збільшення вартості путівок на 30% і більше, а також введення обов’язкового платежу за придбання пільгової путівки, окрім прибуткового податку ще і військового збору з урахуванням підвищеного коефіцієнту.

Усе це продовжує призводити до щорічного подорожання дитячих путівок та зростання частки батьківської доплати за них.

Як і раніше, в окремих регіонах залишились невирішеними питання надання оздоровчим закладам пільг за сплату комунальних послуг, оплати оренди землі тощо.

**Певні зауваження є і до нормативних актів, які вже потребують їх перегляду. Нинішня ситуація в країні потребує певних змін до Закону України «Про оздоровлення та відпочинок дітей» про що свідчать звернення профкомів ДП «Антонов», ДАХК «Артем» та інших ПО ПАУ до Федерації профспілок України.**

**Потребують доопрацювання і соціальні стандарти оздоровлення дітей.**

**Молодіжна політика ПАУ**

Більше третини працівників галузі – це молоді люди віком до 35 років, з них 85 відсотків є членами Профспілки. Це більше ніж в попередньому звітному періоді.

А тому реалізація цілеспрямованої молодіжної політики в сфері захисту соціально-економічних прав та інтересів працюючої молоді залишається одним з пріоритетних напрямів нашої діяльності.

На кожному підприємстві повинні бути наші молоді колеги, які координують роботу молоді.

Норма Галузевої Угоди - забезпечення на підприємствах штатної одиниці (структурного підрозділу), відповідальної за роботу з молоддю – обов’язкова до виконання!

Говорячи про профспілкову молодь, ми говоримо, насамперед, про наше майбутнє. Молоді профспілкові лідери – це наш кадровий потенціал, який необхідно готувати, навчати, в руки якого потрібно вкласти правильні інструменти, поставити правильний вектор руху. Одночасно з цим, починаючим молодим профактивістам необхідно розуміти, що їх не будуть «водити за руку». Ключова теза в питанні організації роботи з молоддю – ініціатива повинна виходити від молоді. Неможливо організувати участь молоді в соціальних проектах, якщо вона сама цього не бажає. Потрібно вчитися діяти самостійно, проявляти ініціативу і виходити з обґрунтованими пропозиціями. Молодь у Профспілці повинна бути не тільки генератором ідей, а, насамперед, брати участь у вирішенні актуальних питань, що стоять перед Профспілкою за всіма напрямами діяльності.

В кінці минулого року у Профспілці оновлений, у зв'язку з досягненням граничного віку (35 років), склад Молодіжної Ради ПАУ. **На жаль, лише 14 підприємств галузі (із 45) делегували свого представника до складу МР ПАУ.**

**Приємно відмітити, що новий голова Молодіжної Ради ПАУ – Антон Смородін нещодавно обраний головою первинної організації ПАУ на ДП «Завод 410 ЦА».**

**Сподіваємося таке поєднання активізує роботу нашої молодіжної ради.**

Однією з основних сфер діяльності профспілкових молодіжних структур повинна стати робота по мотивації профспілкового членства та залучення працівників в ряди Профспілки. Було б правильним, якщо молодіжні ради (бюро, комісії), спільно з профкомами ПО ПАУ, поставили перед собою мету на найближчі п'ять років – збільшити рівень профспілкового членства в своїх організаціях, на певний відсоток, і досягли цього!

**І ЦК, і профкомам треба допомогти Молодіжній Раді ПАУ в налагодженні її взаємодії з молодіжними структурними підрозділами підприємств.**

**І сьогодні актуальним є теза, озвучена на минулому з’їзді, що можливо і не всі пропозиції молоді вірні, правильні, але до них треба прислухатися та знаходити компромісні рішення.**

**Про роботу жінок в галузі.**

У складі Профспілки майже половину становлять жінки (31950 жінок, а це - 48,7%). Нажаль, дещо менше вони представлені на нашому З'їзді. Вважаю – це несправедливо по відношенню до наших прекрасних колег. Новому ЦК треба більше приділити увагу щодо поліпшення в галузі відносин до проблем жінок. Нам не вдалося реалізувати пропозицію минулого З’їзду, про проведення галузевих з'їздів жінок. Новому ЦК треба опрацювати цю пропозицію на предмет реалізації.

**Про міжнародну роботу Профспілки.**

Через суспільно-політичну ситуацію між Україною та Росією, наші зв'язки з колегами з Роспрофавіа –послабились.

У звітному періоді ми активізувати свою співпрацю з IndustriALL, бувшій Міжнародної федерації металістів. Постійно приймали участь в їх заходах, в т.ч. за фінансової підтримки IndustriALL крайні два роки ми пройшли, у 2014 році в якості учасників, а у 2015 році в якості організаторів та учасників, навчання з різних актуальних тем. Учасники навчальних семінарів, переважна більшість яких була молодь ПАУ, розглянули такі теми: «Дії профспілок щодо захисту прав працівників для збереження робочих місць», «Європейські соціальні стандарти в сфері гідної праці», «Економіка України в період реформування», «Правові підстави соціального діалогу в Україні», «Колективні переговори на підприємстві», «Органайзинг – інструмент розвитку та зміцнення профспілки» та її підтеми: «Психологія та ведення ефективних переговорів в інтересах працівників», «Команда та лідерство», «Ораторське мистецтво» та ін. теми. Тому через IndustriALL ми продовжуємо роботу по ознайомленню наших дальніх колег, з тим, що в Україні, в авіабудуванні є чималі трудові колективи, які також по праву претендують на участь в міжнародному розподілі праці.

Також наші представники є в Україно-Датському трирічному навчальному проекті. Ми всі знаємо, що профспілкове членство в Данії працює на трудящого і впевнені, що отриманий досвід датської профспілкової роботи надасть нам нових ідей та перспективних їх реалізацій.

Разом з тим, ми продовжуємо нашу співпрацю з Міжнародної Євроазіатської Федерацією металістів та завжди стараємось представляти ПАУ в заходах за організацією МЄФМ.

Тим-паче, на міжнародному рівні по профспілковій лінії потрібно представляти не тільки кращі зразки нашої продукції, а головне продемонструвати здоровий соціальний клімат у колективах, тобто гарантувати можливість реалізації міжнародних контрактів наших підприємств.

**Щодо фінансового забезпечення діяльності Профспілки.**

Питання фінансового забезпечення статутної діяльності Профспілки та його Центрального Комітету, утримання виконавчого апарату ЦК ПАУ, відрахування коштів на діяльність ФПУ, міжнародних профспілкових об'єднань, куди входить ПАУ, були для Центрального Комітету одними з найбільш актуальних на протязі всього звітного періоду.

Соціально-економічна ситуація на підприємствах і в організаціях галузі безпосередньо впливала на фінансове становище Профспілки та її організацій. Невисокий розмір заробітної плати, затримки її виплати, на деяких підприємствах галузі, скорочення чисельності працюючих призвели до суттєвого зменшення надходжень профспілкових внесків.

В цих умовах профспілкові комітети стали витрачати значну частку своїх коштів на надання матеріальної допомоги членам профспілки. Вона склала в 2015р., у середньому, 18,9% від отриманих профкомами профспілкових внесків. Цією роботою треба займатися, але при цьому не забувати про виконання Профспілкою ще й інших обов'язків.

Мали місце і такі випадки, коли керівники підприємств не вчасно перераховували утримані профвнески в профком, не виконували законні норми і умови Галузевої Угоди про фінансування культурно-масової, спортивної та оздоровчої роботи. Профспілкові комітети в більшості звалили на свої плечі тягар цих витрат. Виходячи тільки з неповних наявних даних і тільки за крайній 2015 рік, роботодавець недодав профкомам цих коштів у сумі 2 млн. 903 тис. грн.

При цьому, майже припинилося фінансування на підготовку і підвищення кваліфікації профспілкових кадрів та активу. В середньому по галузі в 2015 році воно склало 0,2% від отриманих профспілкових внесків, що по відношенню до необхідності вирішення головних завдань Профспілки загрожує з часом професійною деградацією. Наприклад податковий кодекс України змінюється так швидко, що тільки встигай слідкувати.

Алмагестова Г.Д. вже взяла за правило щорічно проводити навчання головних бухгалтерів первинок. Так, за крайні три роки, навчання головних бухгалтерів профкомів та голів ревізійних комісій, пройшли більшість представників наших профкомів, в т.ч. деякі голови ПО.

Слід максимально використовувати можливості фінансування витрат по навчанню профспілкових кадрів і активу за рахунок коштів роботодавця, для чого включати відповідні зобов'язання в колективні договори і угоди та фінансові плани підприємства.

За звітний період, незважаючи на те, що дисципліна сплати членських профспілкових внесків зросла, в середньому, у ЦК не надійшло 12,5% відрахувань від профспілкових внесків, а всього 9,23%. Деякі профспілкові організації зовсім не відраховують профвнески на діяльність ЦК, частина не повністю виконують свої зобов'язання (все це зазначено в інформаційно-аналітичному матеріалі, який Ви отримали).

У практиці зарубіжних профспілок та їх об'єднань давно вже існує обов'язкова статутна норма сплати членських внесків. Не сплатив вчасно внески, тебе на перших порах позбавляють права голосу. Через якийсь час, якщо не виправився, не запрошують для участі в офіційних засіданнях. Ще через якийсь час, якщо ще не виправився, виключають з організації.

**Я щиро дякую абсолютній більшості наших первинок та їх головам – їх прізвища наведені у Збірнику, - за допомогу і підтримку Профспілки. Завдяки їм Профспілка сьогодні має достатньо можливостей займатися своїми основними функціями.**

Тільки фінансово міцна Профспілка зможе відповідально та ефективно піклуватися про кожного члена Профспілки, про його потреби і інтереси!!!

**Заключне слово**

Шановні делегати та гості З’їзду!

На завершення доповіді хочу сказати, що спілчани очікують від нас рішучості, професійного підходу до вирішення їхніх проблем і активного відстоювання їхніх інтересів на різних рівнях. **Більше того, наші спілчани, працівники на підприємствах авіаційної промисловості – найбільшої машинобудівної галузі в Україні по праву заслуговують більшої поваги до себе і до своєї справи!**

Реалізація наших рішень - найголовніше завдання для новообраного активу Профспілки.

Ми не надіємося на легке життя, тим більше не плекаємо якихось ілюзій. Але ми і не жаліємося на труднощі.

**Ми зобов’язані змінити на краще життя спілчан!**

Я бажаю новообраному активу сил, рішучості, натхнення, підтримки спілчан, нових ідей, ініціатив та успіху у досягненні цієї мети!

Водночас хочу подякувати всім спілчанам за довіру до Профспілки, головам первинних організацій, усім членам ЦК Профспілки, головам та членам постійних комісій Профспілки за особистий вклад в справу захисту трудових прав та інтересів працівників галузі!

Хочу подякувати працівникам нашого виконавчого апарату за їх щоденну копітку роботу, а особливо за терпеливе відношення до свого роботодавця, тобто до мене!!!

**Завершити Звіт ЦК хочу нашим девізом: "З'єднуймося і шануймося, бо в спільності та взаємопорозумінні – наша сила!"**

**Дякую за увагу, запрошую до обговорення та внесення пропозицій!**