

С. Б. Оніщенко

ТРУДОВА МІГРАЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ КАДРІВ ЗАЛІЗНИЧНОЇ ГАЛУЗІ В УКРАЇНСЬКІЙ РСР У 1950-х – 1960-х РОКАХ

У статті висвітлюються причини, характер та наслідки трудової міграції працівників залізничної галузі Української РСР. Значна увага приділяється динаміці плинності кадрів і їхній регіональній специфіці. Окреслено заходи радянської влади щодо покращення кадрової проблеми серед залізничників.

Доведено, що розвиток виробничої сфери був неможливий без аналогічного розвитку соціальної. У повоєнний період відновлення виробничого потенціалу залізничного транспорту вимагало значного поповнення трудових ресурсів галузі. Встановлено, що спочатку залізниці республіки відчували нестачу кадрового потенціалу. Насичення працівниками галузі здійснювалося за рахунок демобілізованих бійців і офіцерів, що зумовлювало дефіцит кваліфікованих спеціалістів. З цією метою фактично довелося заново створювати освітню мережу залізничного транспорту.

Констатується, що великий крок вперед був зроблений у підвищенні рівня життя робітників, житловому будівництві та їх медичному обслуговуванні, значно розширилась мережа торгівельних та побутових підприємств і система персонального заохочення.

Ключові слова: Українська РСР, професійні кадри, міграція, звільнення, зарплата, матеріально-побутове забезпечення, заохочення.

Постановка проблеми. Важливою складовою процесу життєдіяльності галузі є забезпечення її трудовими ресурсами. У післявоєнний період розвиток і вдосконалення системи кадрового потенціалу залізничного комплексу УРСР вимагали суттєвих змін у кількісному та якісному сенсах. Модернізаційні процеси в трудовому потенціалі залізничної галузі транспорту відбувались із потугами й потребували більшої уваги, ніж аналогічні у технічній складовій самої галузі.

Аналіз останніх досліджень. Історіографічний аналіз проблеми трудових ресурсів залізничної галузі засвідчує кон'юнктурний характер більшості праць, написаних за часів радянської влади. Широке застосування марксистсько-ленінської методології гальмувало розвиток об'єктивних наукових досліджень присвячених історії залізничної справи в Україні. Аналітичне осмислення наукової літератури з обраної проблеми дещо поживалося протягом останніх десятиріч. Так, у праці А. Хахлюка [1] поряд з аналізом виробничої складової залізничної галузі значне місце відводиться й людському фактору. Однак доводиться констатувати відсутність спеціальних наукових праць чи розвідок, присвячених питанню трудової міграції

професійних кадрів на залізницях в УРСР, зокрема у період 1950-х – 1960-х років, що й зумовлює потребу в сучасному й неупередженому погляді.

Мета статті – охарактеризувати причини, динаміку плинності трудових ресурсів залізничної галузі УРСР у 1950-ті – 1960-ті рр. і шляхи вирішення вказаної проблеми.

Виклад основного матеріалу. У повоєнний період відновлення виробничого потенціалу залізничного транспорту вимагало значного поповнення трудових ресурсів галузі. При цьому залишався вкрай низьким рівень матеріально-побутового забезпечення залізничників, яким, в силу діючого законодавства, навіть звільнитися з роботи фактично було важко. Подібні тенденції були характерні для всіх галузей промисловості й транспорту. На практиці це означало, що фактично працівники ставали закріпленими за місцем роботи. Вже в середині 1950-х рр. ситуація вимагала суттєвих змін, загрожуючи соціальним вибухом на стратегічних напрямках народного господарства.

З метою запобігання ускладнення ситуації, партійно-державне керівництво УРСР змушено було піти на поступки. Тому 25 квітня 1956 р. вийшов наказ Президіуму Верховної Ради «Про скасування судової відповідальності робітників та службовців за самовільне залишення підприємств та установ та за прогул без поважної причини». Пом'якшення тиску на працівників на законодавчій основі відразу дало свої результати. Після затвердження наказу значна кількість висококваліфікованих спеціалістів, які закінчили Ленінградський, Московський, Тбіліський інститути почали подавати заяви про звільнення із залізниць УРСР. Зважаючи на це відділ кадрів залізниці в своєму звіті просив Головне управління кадрів Міністерства шляхів сполучення з метою зменшення плинності кваліфікованих кадрів і закріплення інженерів і техніків на Донецькій залізниці при розподіленні молодих спеціалістів направляти на роботу тих, хто закінчив ближче розташовані профільні освітні заклади на території УРСР – Дніпропетровський, Харківський, Ростовський інститути й Слов'янський, Ворошиловградський, Артемівський і Ясиноватський технікуми [2, с. 22].

Після виходу наказу про скасування судової відповідальності кількість випадків самовільного залишення виробництва зменшилась, але зросло й число звільнень за власним бажанням. Наприклад, якщо на тій же Донецькій залізниці протягом I кварталу 1956 р. звільнилось за власним бажанням 891 працівник, то у II – 1548, III – 2803, IV – 2297 [2, с. 40].

Заяви про звільнення писали не лише спеціалісти, невдоволені своїм направленням, а також робітники, які отримували низьку заробітну плату. В результаті цього в 1956 р. звільнення за власним бажанням зросли на 85% у порівнянні з попереднім роком [3, с. 27].

У подальшому кількість звільнень працівників залізниць УРСР з різних причин продовжувала неухильно зростати. Наприклад, на Придніпровській залізниці наприкінці 1950-х – на початку 1960-х рр. щороку звільнялось 11-12 тис. осіб, що становило 18-21% від загального числа працюючих [4, с. 82].

Схожа картина спостерігалася й на інших залізницях республіки. На Одеській залізниці в 1961 р. звільнилось з роботи 12996 осіб, що становило 22% від усіх працюючих на залізниці, з яких за власним бажанням – 6181 або 10%. Отже, статистичні дані підтверджували, що найчастіше залізничники звільнялись саме за власним бажанням.

Звільнення за власним бажанням працівників керівництво залізниць намагалось виправдати різними способами. Зокрема зазначалось, що звільнення брали в основному жінки з необхідністю догляду за маленькими дітьми чи хворими, та які не могли помістити дітей у дитсадки, переїжджали до чоловіка, не були забезпеченні житлом або шукали легшої роботи [4, с. 83].

Дійсно, серед жінок, що звільнялись за власним бажанням, наприклад, на Південній залізниці в 1966 р. 35% мали дітей дошкільного віку, 31% – дітей шкільного віку, 16,1% жінок переїхали до місця роботи чоловіка, 26,4% – були незадоволені умовами праці та відпочинку (змінна, важка, брудна робота), 28,8% – житлово-побутовими умовами (неможливість влаштувати дітей у дитячі садки, віддаленість житла від місця роботи) [5, с. 48].

Загалом наявна мережа дошкільних закладів при залізницях не могла повністю забезпечити зростаючу в них потребу. Тому всі яслі та дитячі садки залізниць були переповнені. Так, на Одеській залізниці в 1963 р. до дитсадків було прийнято 6300 дітей при максимальному наповненні в 4727. Крім цього батьки пізніше подали ще 2970 заяв, з яких було задоволено лише 705 [6, с. 72]. Були й випадки, коли матері брали з собою у поїздки дітей, не маючи можливості залишити їх без догляду.

Існували й інші фактори, що впливали на звільнення залізничників. На підтвердження цього начальник Південно-Західної залізниці П. Кривонос ще в 1956 р. називав такі причини плинності кадрів: недостатнє забезпечення робітників провідних професій житлом, низькі тарифні ставки постових стрілочників, лінійних робітників й інших низькооплачуваних професій [7, с. 57]. Отже, численні звільнення працівників на залізницях перш за все були пов'язані з житловою проблемою та низьким рівнем заробітної плати, що давали про себе знати і в наступні роки.

Важлива інформація щодо плинності трудових кадрів містилась у звітах залізниць про роботу з кадрами. Так, результати звіту Одеської залізниці в 1961 р. свідчили, що спонукальними причинами тих, хто звільнився за власним бажанням – 6181 осіб – були наступні: важка фізична праця – 1381, відсутність житла – 1201, низька зарплатня – 976, перехід на роботу в колгоспи – 799, зміна місця проживання – 596, догляд за дітьми – 494, стан здоров'я – 171, перехід на іншу роботу – 224, відсутність дитсадків – 102, інше – 234 [8, с. 44].

Схожа ситуація спостерігалась у 1960-ті рр. і на інших залізницях. Так, на Південно-Західній залізниці в 1962 р. основними причинами звільнень були важкі житлово-побутові умови працівників, віддаленість їх місця проживання від лікувальних закладів, шкіл і роботи, а також незадовільна оплата праці [4, с. 85]. У звітах станцій інших вузлів – Львівського, Чернівецького,

Станіславського – вказувалось, що відтік кадрів став результатом здійснення упорядкування зарплати між робітниками транспорту, особливо з числа низькооплачуваних. Тому вони намагалися знайти краще оплачувані роботи в інших галузях промисловості [9, с. 67]. Зокрема, значна частина звільнених за власним бажанням працівників влаштовувалась на роботу у вугільну промисловість, де були кращими матеріальні та житлово-побутові умови [2, с. 40].

У другій половині 1960-х рр. в УСРР серед основних причин звільнення з роботи за власним бажанням залізничників були: незадовільна оплата праці – 34,1%, значна відстань до роботи від місця проживання – 18%, перехід на роботу в колгоспи – 8,1%, незадовільний стан житлових умов – 2,8% [5, с. 48].

Отже, статистичні дані підтверджували, що визначальним фактором міграції трудових кадрів на залізницях був рівень заробітної плати. Незадоволеність зарплатнею серед залізничників зумовлювалась кількома причинами.

Перш за все спостерігався низький рівень зарплати професій, пов'язаних із небезпечними та важкими умовами праці: стрілочників, лінійних робітників, мийників і списувальників вагонів, а також технічних конторників, робітників локомотивних бригад, механізованих дистанцій, вантажно-розвантажувальних робіт і слюсарів пунктів техогляду [10, с. 83].

Місячне утримання робітників із ремонту шляхів I розряду складав 56 крб. до яких за умови повного виконання плану додавалось 15% преміальних, у чергового по переїзду – відповідно 48 крб. і 5%, у лінійного обхідника – 64 крб. і 6%. Середній розряд і фонд заробітної плати в інших спеціалістів, зокрема слюсарів вагонного депо, був встановлений таким чином, що керівництво не мало можливості підвищити розрядність або відсоток преміальних. Тому багато слюсарів десятиліттями працювали по заниженим розрядам, що ставало причиною масових звільнень [11, с. 92].

З метою моніторингу ситуації було проаналізовано й віковий склад звільнених працівників залізниць. У більшості випадків найбільша плінність кадрів спостерігалась серед тих, хто недавно прийшли на залізничний транспорт [2, с. 41]. Так, аналіз плінності кадрів підтверджував, що в 1960-х рр. на Південній залізниці кількість звільнених за власним бажанням осіб у віці до 30 років складала 52%. Серед звільнених, які пропрацювали на підприємствах до двох років було 62%, до 5 років – 21% [5, с. 48].

Варто відзначити, що окремі професії на залізниці мали вищий відтік кадрів, ніж інші. Доказом цього можуть послугувати дані з різних залізниць УРСР. Наприклад, на Придніпровській залізниці в 1962 р. найбільший відтік спеціалістів спостерігався по 3 провідним професіям: кочегари, стрілочники та сигнальники, лінійні робітники [12, с. 85].

На Одеській залізниці в 1961 р. найчастіше звільнялось за власним бажанням: путьові робітники – 25%, кочегари – 47%, стрілочники – 6%, лінійні обхідники – 8%, кондуктори – 8%, помічники машиніста – 5% [8, с. 44]. За два роки ситуація на зазнала суттєвих змін і мала наступний вигляд: лінійні

робітники – 37 %, машиністи паровозів – 20%, помічники машиністів – 17%, кондуктори – 12%, стрілочники – 11% [6, с. 78].

На Південно-Західній залізниці в 1960-х рр. спостерігалась подібна тенденція. Високою була плинність кадрів серед лінійних робітників, кочегарів, стрілочників і сигнальників, робітників із ремонту ліній [9, с. 67]. Наприклад, в 1965 р. на Козятинському відділенні дороги в локомотивному господарстві було прийнято 285 працівників, а звільнено 403, по службі руху відповідно – 262 і 308, по службі шляху – 666 і 769 [11, с. 92].

Також високою була трудова міграція робітників торговельних закладів при залізницях. Серед них найбільша кількість стосувалась продавців магазинів та лотків [8, с. 37]. Більшість тих, хто звільнявся за власним бажанням, працювали в інших профільних службах залізниці – локомотивному господарстві, господарствах служби шляху та руху.

Міграція професійних кадрів на залізницях багато в чому зумовлювалась становищем різних груп посадових структур. Зокрема збільшення плинності кадрів кочегарів пояснювалось тим, що ця посада одночасно з впровадженням електричної та тепловозної тяги ставала по суті безперспективною. До того ж збільшилась її трудомісткість у зв'язку із збільшенням довжини тягових плеч і змінним способом керування, що вимагало від кочегарів більшого фізичного напруження для забезпечення роботи паровозів за графіком. У пошуках нової роботи кочегари у більшості випадків звільнялися за власним бажанням.

Звільнення робітників залізничних ліній була викликана сезонністю роботи, тяжкими житлово-побутовими умовами, віддаленістю від лікувальних закладів, шкіл, місця проживання й самої роботи. Крім цього, на посадах стрілочників та лінійних робітників працювали в основному жінки – 70%, значна частина яких з різних сімейних причин і бажання перейти на легшу роботу в більшості звільнялася за власною ініціативою [12, с. 85].

Частими були факти непередуманого направлення фахівців на роботу. Так, у 1956 р. на Донецьку залізницю були направлені 23 техніка-механіка локомотивного господарства жіночої статі зі Сталінградського технікуму. Відділ кадрів залізниці не знав як і де їх використовувати: на паровози їх зборонялось направляти, а тому всупереч міністерського наказу вони отримали конторські посади. Такий компроміс залишав у подальшому спірним питання їх подальшого просування на роботі. До того ж скрутним у професійному відношенні було становище жінок-техніків, які прийшли на роботу з інших навчальних закладів: Кременчуцького технікуму – 13 з 21 техніка-механіка й Острозького технікуму 13 з 22 [2, с. 28].

Здебільшого при направленні спеціалістів на роботу в путівках за 9 місяців до їх прибуття на залізницю вказувалось місце призначення, посада й зарплата. Однак за цей період часу внутрішнє становище на станціях часто змінювалось, що могло відкинути необхідність призначення на ці посади нових фахівців, як от у зв'язку з реорганізацією, скороченням, об'єднанням господарств. Та й залишати відкритою 9 місяців вакантну посаду в очікуванні приїзду спеціаліста було економічно недоцільно. Такий стан речей змушував

залізниці звертатися до Головного управління кадрів із проханнями надати їм ініціативу в направленні спеціалістів – надсилати в розпорядження залізниць, вказувати термін прибуття, заповнювати затребувані вакансії. Гостро стояла й проблема зміни профілю спеціалістів, оскільки прибувала значна кількість спеціалістів, якими залізниці були вже повністю заповнені: інженери-економісти, техніки-плановики, бухгалтери.

Часто на українські залізниці керівництво направляло працювати випускників навчальних закладів із інших республік – Тбіліського інституту інженерів залізничного транспорту, Азербайджанського політехнічного інституту, Бакинського технікуму залізничного транспорту. Так, вірменка Раїса Давідян, направлена працювати на Донецьку залізницю бригадиром Мушкетовської дистанції шляху, залишила роботу, самовільно повернулася до рідних і категорично відмовилася від попереднього направлення. Ще в одному випадку, дипломований інженер, азербайджанець Айдан Огли, отримавши направлення працювати дорожнім майстром на Дебальцевській дистанції шляху жодного дня не пропрацював, а скаржився на погані кліматичні умови і врешті був звільнений за систематичні прогули [2, с. 29].

Негативно позначалось на закріпленні кадрів несвоєчасне та неповне забезпечення працівників залізниці форменим обмундируванням і спецодягом. Між тим виділений фонд не відповідав потребі на аж 30-50% [2, с. 42].

Загалом у першій половині 1960-х рр. абсолютні показники плинності кадрів продовжували зростати. Про це свідчать дані зокрема Південно-Західної залізниці. Якщо в 1955 р. тут із роботи звільнилось 12920 осіб, то в 1966 р. – 18076 [7, с. 55], [10, с. 79].

Велика плинність кадрів не дозволяла в повній мірі забезпечити систематичну й нормальну роботу на залізницях. Тому адміністрація станцій намагалась по мірі можливості здійснювати відповідні заходи, спрямовані на закріплення кваліфікованих кадрів на виробництві та зниження їх плинності. Головна увага приділялася насамперед підвищенню кваліфікації робітників, навчанню їх новим професіям, у зв'язку з впровадженням на залізницях тепловозної й електровозної тяги, покращенню організації праці, наданню сімейним працівникам житла в будинках залізниць. Практикувалась і роз'яснювальна та виховна робота серед молодих робітників. Інженери та техніки залучалися до роботи над складанням прогресивної технології, впровадженням нових методів праці, розробкою та втіленням раціоналізаторських пропозицій і винаходів, що сприяло більш швидшому оволодінню спеціалістами виробничих навичок і їх подальшому зростанню [6, с. 22].

З метою зниження соціальної напруги серед залізничників вже в середині 1960-х рр. були створені громадські бюро з питань кадрового забезпечення. На Південно-Західній залізниці їх діяло понад 140, що охоплювали 830 осіб. У їхні обов'язки входило з'ясування причин звільнення працівників та донесення цих результатів адміністрації [13, с. 132]. Члени

громадських бюро успішно надавали допомогу керівництву депо в зміцненні дисципліни, підготовці та проведенні товариських судів, підборі кандидатів для направлення на навчання, проведенні бесід з тими, хто хотів звільнитися за власним бажанням. Та й у звітах відзначалась їх позитивна роль у підтримці дисципліни серед працівників і скороченні плинності кадрів. Наприклад, у локомотивному депо Чоп громадські бюро по кадрам контролювали режим відпочинку й побутові умови молодих працівників. Представники бюро відвідували родини фахівців локомотивних бригад і проводили з ними бесіди з питань створення умов для нормального відпочинку. Систематично проводились бесіди з новими робітниками та з тими, хто подавали заяви на звільнення [13, с. 133].

Поряд з бюро функціонували й громадські відділи кадрів для допомоги господарським керівникам підприємств у боротьбі з плинністю кадрів масових професій. Лише на Південній залізниці в IV кварталі 1963 р. завдяки їхній роботі кількість звільнених за власним бажанням зменшилась на 573 осіб [14, с. 40].

Мало значення і те, що діяльність рад по закріпленню кадрів на виробництві та зміцненні трудової дисципліни сприяла скороченню плинності кадрів за власним бажанням. Так, у 1964 р. у Харківському електровозному депо Південної залізниці 72 заяви про звільнення за власним бажанням з поданих 78 розглядалися на раді робітничої честі. Після розгляду, виявлення й усунення причин, які викликали подачу заяв, 49 осіб вирішили продовжити роботу в депо та забрали свої заяви [15, с. 54].

У 1960-х рр. з метою стимулювання праці на залізницях почали частіше використовуватись методи заохочення передовиків виробництва. Так, на Південно-Західній залізниці лише в 1960 р. було виголошено 29984 заохочення – «поощрення в виде благодарности» та видано багато похвальних грамот, цінних подарунків і грошових премій. Зросла також кількість осіб, нагороджених нагрудними значками Міністерства шляхів сполучення [9, с. 69].

На цій же залізниці в 1964 р. було нагороджено нагрудним знаком «почесному залізничнику» 13 працівників, значком «відмінник соціалістичного змагання» – 1225, іменними годинниками – 134, грошовими преміями за рахунок коштів фонду підприємств – 5604, безкоштовними путівками до пансіонатів – 478, занесено до книги пошани залізниці – 232, присвоєно звання найкращого по залізниці за професією – 277, нагороджено почесними грамотами – 893. Всього на залізниці було заохочено 56 385 осіб [15, с. 56]. Загалом за два роки, у 1967 р. різними формами заохочень на Південно-Західній залізниці було охоплено 61523 робітника [13, с. 140].

Вказані заходи давали результати, що дозволило наприкінці 1960-х рр. дещо зменшити відтік трудових ресурсів із залізниць. Хоча реально оцінюючи ситуацію, слід зазначити, що на цьому також позначились докорінна зміна технології виробництва. Останнє значно покращило та полегшило умови праці

робітників і сприяло певним успіхам у матеріально-побутовому забезпеченні робітників залізничного транспорту [5, 46].

Висновки. Таким чином, високий рівень плинності кадрів залізничної галузі УРСР у післявоєнний період й подальшому був результатом соціальних прорахунків у роботі з її трудовими ресурсами. Важкі умови праці, організаційні недоліки в розподілі трудових ресурсів, суперечливий рівень матеріально-побутового забезпечення, а головне – недостатній рівень зарплатні та невирішеність житлового питання – не забезпечували формування належного престижу праці залізничника та зумовлювали часті переїзди у пошуках нового робочого місця.

Список використаних джерел

1. Хахлюк А. М. Залізничний комплекс України: генезис, функціонування, перспективи / А. М. Хахлюк. – К. : Кондор, 2009. – 299 с.
2. Центральний державний архів громадської об'єднань України (далі – ЦДАГО України). – Ф. 1. – Оп. 77. – Спр. 672. Справки о работе железных дорог УССР. – 02.01. – 19.12.1956. – Арк. 15–51.
3. ЦДАГО України. – Ф. 1. – Оп. 77. – Спр. 669. Основные показатели работы железнодорожного транспорта. Справки о мероприятиях по структурному изменению и переписка с МПС. – 1956. – Арк. 12–39.
4. ЦДАГО України. – Ф. 1. – Оп. 77. – Спр. 711. Результати господарської діяльності залізниць. – 1962. – Арк. 85–87.
5. ЦДАГО України. – Ф. 1. – Оп. 77. – Спр. 732. Звіти про роботу з кадрами на Південній залізниці. – 1966. – Арк. 2, 48–49.
6. ЦДАГО України. – Ф. 1. – Оп. 77. – Спр. 715. Звіти про роботу з кадрами на Одеській залізниці. – 1963. – Арк. 7-27, 62–78.
7. ЦДАГО України. – Ф. 1. – Оп. 77. – Спр. 664. Звіти про роботу з кадрами в Українському об'єднанні «Промзалізтранс» за 1956 р. – 1956. – Арк. 56–57.
8. ЦДАГО України. – Ф. 1. – Оп. 77. – Спр. 762. Справки железнодорожных строительных организаций о выполнении плана капитального строительства, отчеты о выполнении плана капитальных вложений по строительству железных дорог УССР. – 9.01. – 18.06.1961. – Арк. 31–50.
9. ЦДАГО України. – Ф.1. – Оп. 77. – Спр. 695. Справки о работе железных дорог УССР. – 9.01. – 18.06.1960. – Арк. 35-69.
10. ЦДАГО України. – Ф. 1. – Оп. 77. – Спр. 731. Звіти про роботу з кадрами на Південно-Західній залізниці. – 1966. – Арк. 83.
11. ЦДАГО України. – Ф. 1. – Оп. 77. – Спр. 725. Звіти про роботу з кадрами на Південно-Західній залізниці. – 1966. – Арк. 87–102.
12. ЦДАГО України. – Ф. 1. – Оп. 77. – Спр. 711. Результати господарської діяльності залізниць. – 1962. – Арк. 85-87.
13. ЦДАГО України. – Ф. 1. – Оп. 77. – Спр. 740. Звіти про роботу з кадрами на Південно-Західній залізниці. – 1967. – Арк. 126–140.
14. ЦДАГО України. – Ф. 1. – Оп. 77. – Спр. 714. Звіти про роботу з кадрами на Донецькій залізниці. – 1963. – Арк. 39-56.
15. ЦДАГО України. – Ф. 1. – Оп. 77. – Спр. 720. Звіти про роботу з кадрами на Південній залізниці. – 1965. – Арк. 51–57.

References

1. Khakhlyuk A. M. Zaliznychnyy kompleks Ukrayiny: henezys, funktsionuvannya, perspektyvy / A. M. Khakhlyuk. – K. : Kondor, 2009. – 299 s.
2. Tsentral'nyy derzhavnyy arkhiv hromads'kyyi ob»yednan' Ukrayiny (dali – TsDAHO Ukrayiny). – F. 1. – Op. 77. – Spr. 672. Spravyky o rabote zheleznukh doroh USSR. – 02.01. – 19.12.1956. – Ark. 15-51.
3. TsDAHO Ukrayiny. – F. 1. – Op. 77. – Spr. 669. Osnovnye pokazately rabotu zheleznodorozhnoho transporta. Spravyky o meropryatyakh po strukturnomu yzmenenyu y perepyska s MPS. – 1956. – Ark. 12-39.
4. TsDAHO Ukrayiny. – F. 1. – Op. 77. – Spr. 711. Rezul'taty hospodars'koyi diyal'nosti zaliznyts'. – 1962. – Ark. 85–87.
5. TsDAHO Ukrayiny. – F. 1. – Op. 77. – Spr. 732. Zvity pro robotu z kadramy na Pivdennyi zaliznytsi. – 1966. – Ark. 2, 48-49.
6. TsDAHO Ukrayiny. – F. 1. – Op. 77. – Spr. 715. Zvity pro robotu z kadramy na Odes'kiy zaliznytsi. – 1963. – Ark. 7-27, 62–78.
7. TsDAHO Ukrayiny. – F. 1. – Op. 77. – Spr. 664. Zvity pro robotu z kadramy v Ukrayins'komu ob»dnanni «Promzaliztransi» za 1956 r. – 1956. – Ark. 56-57.
8. TsDAHO Ukrayiny. – F. 1. – Op. 77. – Spr. 762. Spravyky zheleznodorozhnykh stroytel'nykh orhanyzatsyy o vupolnenyy plana kapstroytel'stva, otchetu o vupolnenyy plana kapvlozhenyy po stroytel'stvu zheleznukh doroh USSR. – 9.01. – 18.06.1961. – Ark. 31–50.
9. TsDAHO Ukrayiny. – F.1. – Op. 77. – Spr. 695. Spravyky o rabote zheleznukh doroh USSR. – 9.01. – 18.06.1960. – Ark. 35–69.
10. TsDAHO Ukrayiny. – F. 1. – Op. 77. – Spr. 731. Zvity pro robotu z kadramy na Pivdenno-Zakhidniy zaliznytsi. – 1966. – Ark. 83.
11. TsDAHO Ukrayiny. – F. 1. – Op. 77. – Spr. 725. Zvity pro robotu z kadramy na Pivdenno-Zakhidnoyi zaliznytsi. – 1966. – Ark. 87-102.
12. TsDAHO Ukrayiny. – F. 1. – Op. 77. – Spr. 711. Rezul'taty hospodars'koyi diyal'nosti zaliznyts'. – 1962. – Ark. 85-87.
13. TsDAHO Ukrayiny. – F. 1. – Op. 77. – Spr. 740. Zvity pro robotu z kadramy na Pivdenno-Zakhidniy zaliznytsi. – 1967. – Ark. 126-140.
14. TsDAHO Ukrayiny. – F. 1. – Op. 77. – Spr. 714. Zvity pro robotu z kadramy na Donets'kiy zaliznytsi. – 1963. – Ark. 39–56.
15. TsDAHO Ukrayiny. – F. 1. – Op. 77. – Spr. 720. Zvity pro robotu z kadramy na Pivdennyi zaliznytsi. – 1965. – Ark. 51–57.

Стаття надійшла до редакції 04.12.2017 р.

С. Б. Онищенко

Трудовая миграция профессиональных кадров железнодорожной отрасли в Украинской ССР в 1950-х – 1960-х годах

В статье освещаются причины, характер и последствия трудовой миграции работников железнодорожной отрасли Украинской ССР. Значительное внимание уделяется динамике текучести кадров и их региональной специфике. Определены мероприятия советской власти по улучшению кадровой проблемы среди железнодорожников.

Доказано, что развитие производственной сферы невозможно без аналогичного развития социальной. В послевоенный период восстановления производственного потенциала железнодорожного транспорта требовало значительного пополнения трудовых ресурсов области. Установлено, что сначала железной дороги республики испытывали недостаток кадрового потенциала, ведь насыщение работниками отрасли осуществлялось за счет демобилизованных бойцов и офицеров, приводило нехватку квалифицированных специалистов. С этой целью фактически пришлось заново создавать образовательную сеть железнодорожного транспорта.

Констатируется, что большой шаг вперед был сделан в повышении уровня жизни рабочих, жилищном строительстве и их медицинском обслуживании, значительно расширилась сеть торговых и бытовых предприятий и система персонального поощрения.

Ключевые слова: Украинская РСР, профессиональные кадры, миграция, увольнение, зарплата, материально-бытовое обеспечение, поощрения.

S. B. Onishchenko

Labor migration of professional personnel of railway industry in the Ukrainian SSR in 1950's – 1960's

The article deals with the reasons, nature and consequences of labor migration of workers of railway industry of the Ukrainian SSR. Considerable attention is paid to the dynamics of staff turnover and their regional specificity. The measures of the Soviet authorities to improve the staffing problem among railwaymen are outlined.

It is proved that the development of production sphere is impossible without a similar development of social one. In the post-war period, the restoration of production potential of rail transport required a significant replenishment of the industry's labor resources. It is established that at first the railways of the republic experienced a shortage of personnel potential. The saturation of workers of the industry was carried out at the expense of demobilized fighters and officers, which resulted in a shortage of skilled specialists. To this end, in fact, there was a necessity to create anew an educational network of rail transport.

It is stated that a big step forward was made in raising the standard of living of workers, housing construction and their medical care, and a significant expansion of the network of trade and domestic enterprises and the system of personal incentives was expanded.

Key words: Ukrainian SSR, professional staff, migration, dismissal, salary, material and household support, promotion.