*Региональный союз*

*«Ивановское областное объединение*

*организаций профсоюзов»*

***Стенографический отчет***

***заседания «круглого стола» по теме
«Мотивация профсоюзного членства***

***в современных условиях»***

*20 апреля 2016 г.*

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

**1** Стенограмма заседания «круглого стола» 3-40

Выступления участников:

1.1. Председатель Регионального союза «Ивановское областное

объединение организаций профсоюзов» А.Н. Мирской 4

1.2. Зам. руководителя Центра профсоюзных исследований Института профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений И.Ю. Богачева 5

1.3. Председатель Ивановской областной организации профсоюза

работников жизнеобеспечения Т.Ю. Житлова 17

1.4. Председатель первичной профсоюзной организации

ООО «ХБК Навтекс» С.Р. Смирнова 19

1.5. Председатель первичной профсоюзной организации

ОАО «Автокран» Н.В. Кашина 20

1.6. Председатель первичной профсоюзной организации

ОАО «Поликор» Н.М. Уткина 22

1.7. Зам. председателя Ивановской областной организации профсоюза

работников народного образования и науки М.К. Майорова 23

1.8. Директор Шуйского технологического колледжа, председатель постоянной

комиссии при обкоме по среднему профобразованию О.В.Воробьев 253

1.9. Председатель Ивановской областной организации профсоюза

работников здравоохранения Г.В.Вацуро 27

1.10. Председатель Ивановской областной организации профсоюза

работников культуры А.И.Смирнова 28

1.11. Председатель Ивановской областной организации Всероссийского

профсоюза работников оборонной промышленности И.В.Кальченко 30

1.12. Директор учебного центра повышения квалификации

профсоюзных кадров Л.Н.Лебедева 32

1.13. Зав. отделом организационной, кадровой и информационной

работы профобъединения Е.В.Воронова 33

1.14. Председатель Ивановской областной организации профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов И.Н.Сазанович 35

1.15. Председатель студенческой профсоюзной организации

Шуйского филиала ИвГУ Н.В.Сорокин 35

1.16. Председатель Координационного совета организаций профсоюзов

Фурмановского района М.А.Ивлева 37

1.17. Зам. руководителя Центра профсоюзных исследований Института профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений И.Ю. Богачева – заключение 38

 СТЕНОГРАММА

**Ведущий – Захаров Олег Николаевич** – проректор по воспитательной работе и социальным вопросам, председатель профкома студентов и аспирантов ИГХТУ:

Добрый день, уважаемые коллеги!

Спасибо, что вы откликнулись на наше приглашение принять участие в сегодняшнем заседании «круглого стола» на очень актуальную для всех нас тему «Мотивация профсоюзного членства в современных условиях», в ходе которой предлагается обсудить проблемы сохранения профсоюзной численности, создания новых профсоюзных организаций, способы и методы вовлечения в профсоюз.

Надеемся, что в ходе дискуссии состоится обмен положительным опытом работы профсоюзных организаций по мотивации профсоюзного членства, будут выработаны рекомендации для включения в Программу действий ИОООП по усилению мотивации профсоюзного членства на 2016-2020 годы, принятие которой планируется на заседании Совета профобъединения уже в июне текущего года.

Проект программы имеется в раздаточном материале.

Сегодня на заседании присутствуют:

* Александр Николаевич Мирской – председатель Регионального союза «Ивановское областное объединение организаций профсоюзов».
* Ирина Юрьевна Богачева - заместитель руководителя Центра профсоюзных исследований Института профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений.
* Председатели территориальных организаций общероссийских отраслевых профсоюзов, входящих в ФНПР.
* Председатели первичных профсоюзных организаций.
* Председатели координационных советов организаций профсоюзов муниципальных образований.
* Профсоюзные работники и активисты.

Вести заседание буду я - Захаров Олег Николаевич - проректор по воспитательной работе и социальным вопросам, председатель профкома студентов и аспирантов ИГХТУ.

Предлагается регламент выступлений участников заседания – до 5 минут, на комментарии и ремарки – до 3 минут.

Для выступления Ирины Юрьевны Богачевой - 30 минут.

Нет возражений? Принимается.

Просьба участников заседания придерживаться регламента.

При желании высказаться – просьба поднимать руку или направлять записки в президиум.

**Ведущий:**

Слово предоставляется председателю областного профобъединения

**Александру Николаевичу Мирскому.**

Уважаемые коллеги!

 Деятельность профобъединения, как самой многочисленной общественной организации региона, позволяет сегодня вести на паритетных условиях конструктивный диалог с органами власти и работодателями и показывает, что в обществе существует необходимость в профсоюзах.

 Однако на протяжении последних лет наблюдается устойчивая тенденция к снижению численности членов профсоюзов во всем мире и в России в том числе. В профсоюзах области также прослеживается снижение количества членов, первичных профсоюзных организаций.

 По состоянию на 1 января 2016 года в профобъединении насчитывается 1220 первичных профсоюзных организаций, 17 общероссийских профсоюзов, объединяющих 64000 членов.

 Президиум профобъединения ежегодно при обсуждении данных статистической отчетности проводит анализ ситуации с профсоюзным членством, формирует предложения по вовлечению в профсоюзы и созданию новых первичных профсоюзных организаций, рассматривает вопросы подготовки профсоюзных кадров.

 Проводимая целенаправленная и системная работа по усилению мотивации и сохранению профсоюзного членства в областных организациях образования и науки РФ, здравоохранения, госучреждений и общественного обслуживания РФ, жизнеобеспечения позволила им сохранить большинство профсоюзных организаций, свою численность, вовлечь в профсоюз новых членов.

Вместе с тем в ряде областных организаций (текстильной и лёгкой промышленности, агропромышленного комплекса) произошло резкое уменьшение численности членов профсоюзов, связанное, в основном, с реорганизаций и ликвидацией организаций и уменьшением общей численности работающих.

 Мы не раз перечисляли объективные и субъективные причины, влияющие на численность членов профсоюзов. Они всем хорошо известны:

* банкротство и ликвидация предприятий;
* нестабильная производственно – хозяйственная деятельность предприятий, снижение объемов производства;
* высвобождение работников, миграция рабочей силы;
* оптимизация и реорганизация организаций,
* распространение коллективного договора на всех работников предприятия независимо от их профсоюзного членства;
* выход из профсоюза высокооплачиваемых работников;
* малоэффективная работа профсоюзных комитетов по усилению мотивации профсоюзного членства и вовлечению в профсоюз;
* недостаток информации о профсоюзах в обществе.

Большую озабоченность вызывает и отсутствие профсоюза в организациях малого и среднего бизнеса региона, где работающие практически лишены возможности объединения и коллективной защиты своих трудовых прав и законных интересов.

 Работа по созданию новых профсоюзных организаций и сохранению профсоюзного членства осложняется сегодня слабой финансовой базой большинства областных организаций профсоюзов. Это еще раз говорит о необходимости объединения ряда отраслевых профсоюзов с целью их укрепления. Конечно, решать его надо, на наш взгляд, непосредственно общероссийским профсоюзам, но при участии территориальных объединений.

 Профсоюзному активу области особое внимание надо обратить на имеющие место выходы из профсоюзов по собственному желанию. Здесь необходимо анализировать в каждом конкретном случае причины выхода из профсоюза и соответственно корректировать свои действия.

 Сохранение и укрепление профсоюзного членства, создание новых профсоюзных организаций остаются первоочередными задачами профобъединения и его членских организаций.

 Чем больше членов профсоюзов, тем больше у нас шансов привлечь внимание к своим проблемам не только работодателей и органы власти, но и общество в целом.

 **Профсоюзному активу сегодня необходимо:**

* использовать взаимодействие с органами власти и работодателями в рамках социального партнерства;
* усилить работу по созданию новых первичных профорганизаций на предприятиях малого и среднего бизнеса.

 Быть может, сегодня более важно показывать людям не то, что они дополнительно получают, вступая в профсоюз, а то, что они теряют, являясь неорганизованными наемными работниками.

 В конечном итоге, привлечение новых членов, заинтересованность в делах профсоюзов в значительной степени зависит от нашей активности в каждодневной работе с людьми.

 В рамках «круглого стола» нам необходимо проанализировать причины падения профсоюзного членства, но и определить конкретные меры по его сохранению и увеличению, выработать рекомендации в программу действий усиления мотивации профсоюзного членства.

**Ведущий:**

Слово предоставляется Заместителю руководителя Центра профсоюзных исследований Института профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений **Ирине Юрьевне Богачевой.**

Здравствуйте уважаемые коллеги.

Проблема, которую вы сегодня обсуждаете, сокращение численности членов профсоюзов, на наш взгляд является самой серьезной проблемой профсоюзного движения на сегодняшний день.

Статистическая отчетность по профсоюзным органам профсоюзному членству, которую представляют Общероссийские профсоюзы, свидетельствует о том, что количество членов профсоюзов, входящих в ФНПР, постоянно сокращается в среднем на 700 тыс. человек в год. Ежегодно прекращает свою деятельность около 5 тыс. первичных профсоюзных организаций.

Доля членов профсоюзов, среди общего числа работающих на предприятии всех форм собственности, в последние 10 лет сократилась в полтора раза. Если в ближайшее время не удастся преодолеть эту тенденцию, профсоюзные организации могут утратить преимущественное право на представительство интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении коллективных договоров, рассмотрении и разрешении трудовых споров работников с работодателями. У нас уже сегодня есть отраслевые профсоюзы, входящие в ФНПР, у которых уровень профсоюзного членства составляет менее 50%.

Среди основных причин снижения численности членов профсоюзов можно выделить **объективные факторы**. Прежде всего, это снижение объемов производства и сокращение количества работающих. По данным Росстата число безработных в России в феврале 2016 года составило 4,4 млн. человек, или 5,8% экономически активного населения.

Следующий фактор – это продолжающаяся структурная перестройка экономики, перетекание рабочей силы в сферу среднего и малого бизнеса, где профсоюзные организации, как правило, отсутствуют. По данным Госкомстата России численность работников, занятых на малых и средних предприятиях всех отраслей экономики составляет около 18 млн. чел. – это почти 20% всего трудоспособного населения России. Буквально 5 лет назад называли 14-15%.

Следующий фактор это реорганизация предприятий, сопровождающаяся ликвидацией профсоюзных организаций. Несколько лет назад наш Центр профсоюзных исследований обобщил практику работы отраслевых профсоюзов по этому вопросу и выпустил методические рекомендации по организации защиты прав работника и профсоюзов в процессе реструктуризации, реорганизации и банкротства предприятий.

Следующий момент, это противодействие работодателей созданию и деятельности профсоюзных организаций, особенно на предприятиях с участием иностранного капитала.

И еще фактор, как развитие различных форм заемного труда. Когда определенная категория работников предприятия выводится за штат и теряет общего работодателя. Что делать профсоюзам в этих условиях, как защитить работников, как сохранить их профсоюзное членство и профсоюзную организацию. Это тоже большая проблема для профсоюзов.

Кроме этих внешних причин есть и внутренние факторы.

К ***внутренним факторам*** следует отнести:

- недостаточная эффективность защитной деятельности профсоюзных организаций по решению конкретных проблем работников на рабочем месте;

- отсутствие реальных преимуществ у членов профсоюзов по сравнению с остальными работниками;

- отсутствие у работников необходимой информации о профсоюзах;

- недостаточная работа по вовлечению работников в профсоюз, отсутствие подготовленности специалистов организаторов и недостаточное финансирование.

Надо сказать, что зарубежные профсоюзы, которые активно занимаются органайзингом, расходуют на эти цели до 50% средств профсоюзного бюджета, понимая, что окупятся эти вложения очень не скоро.

В рамках ***Комплексной программы ФНПР по усилению мотивации профсоюзного членства***, программ мотивации, принятых общероссийскими профсоюзами и территориальными профобъединениями, профсоюзными организациями постоянно проводится работа по вовлечению работников в профсоюзы. Ежегодно создается около ***5 тысяч*** первичных профсоюзных организаций, принимаются в члены профсоюзов до ***1,5 млн.*** человек, среди них более половины – молодежь до 35 лет.

В 2007-2011 гг. осуществлялся пилотный проект, а затем ***Общероссийская кампания по созданию профсоюзных организаций на предприятиях малого и среднего предпринимательства.*** Практическим результатом кампании стало создание более ***2 тыс.*** первичных профсоюзных организаций в этой сфере экономики и вовлечение в члены профсоюзов более ***100 тыс.*** работников. Но это не главный результат. Главное, что были разработаны методики работы на предприятиях малого и среднего предпринимательства, образцы документов, которые использовались в этой работе, начиная от листовок и заканчивая моделью коллективного договора для таких предприятий. Было подготовлено значительное число специалистов для организации этой работы.

Однако все эти меры не привели к каким-либо существенным изменениям темпов снижения профсоюзного членства, и ***основными причинами***, по оценке экспертов, стали:

- неспособность или нежелание среднего звена, райкомов, обкомов профсоюзов заниматься работой по созданию профсоюзных организаций и вовлечению работников в профсоюзы;

- отсутствие подготовленных специалистов-организаторов;

- слабое финансирование работы по увеличению профсоюзного членства.

***IX съезд ФНПР поставил задачу***: «Повысить эффективность практических мер по увеличению численности членов профсоюзов, мотивации профсоюзного членства, активному и осознанному членству работников в профсоюзах за счет обеспечения их непосредственного участия в решении всех вопросов деятельности профсоюзных организаций, созданию новых первичных профсоюзных организаций на предприятиях во всех сферах экономики, в том числе, среднего и малого бизнеса».

Для того, чтобы ***изменить сложившуюся ситуацию и добиться положительной динамики профсоюзного членства***, по нашему мнению, необходимо:

- повышать эффективность защитной деятельности профсоюзных организаций по решению конкретных проблем работников на рабочем месте;

- обеспечить мотивацию профсоюзного членства за счет создания реальных преимуществ членам профсоюза по сравнению с остальными работниками, с одной стороны – за счет закрепления таких преимуществ в коллективных договорах и соглашениях, в рамках действующего законодательства, с другой – за счет использования собственных ресурсов профсоюзов;

- продолжить работу по совершенствованию законодательства о правах профессиональных союзов и усилении ответственности за противодействие созданию и деятельности профсоюзных организаций, о запрете заемного труда;

- считать уровень профсоюзного членства, изменение количества членов профсоюза и первичных профсоюзных организаций основными показателями эффективности деятельности профсоюзных руководителей, определяющими целесообразность их избрания на следующий срок;

- содействовать дальнейшему развитию информационных ресурсов профсоюзов;

- сформировать в каждом общероссийском профсоюзе группы специалистов-профессионалов для практической работы по созданию первичных профсоюзных организаций и вовлечению работников в профсоюзы;

- обеспечить целенаправленное финансирование работы по увеличению численности членов профсоюзов из средств профсоюзного бюджета на всех уровнях профсоюзной структуры (зарубежные профсоюзы, активно занимающиеся органайзингом, выделяют на эти цели до 50% от общей суммы расходов организации).

**Повышение эффективности работы профсоюзов по защите социально-экономических интересов трудящихся**

Для рядового работника главный мотивирующий фактор его профсоюзного членства – ***конкретная практика работы профсоюза по защите его социально-трудовых прав и интересов.***

Профсоюзные органы на различных уровнях профсоюзной структуры представляют и защищают интересы членов профсоюзов по ***следующим основным направлениям:***

- участие в законотворческой деятельности, лоббирование интересов работников в федеральных, региональных и местных органах законодательной власти;

- ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров, отраслевых, территориальных и Генерального соглашения;

- защита интересов членов профсоюзов при увольнении, участие в формировании и реализации региональных, отраслевых, федеральной программ занятости населения;

- установление размера и индексация (повышение) заработной платы работников, ее своевременная выплата в полном объеме;

- контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства;

- представительство интересов членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в суде;

- представительство интересов работников при рассмотрении коллективных трудовых споров;

- организация и проведение коллективных действий работников в поддержку их требований в соответствии с действующим законодательством;

- юридическая помощь членам профсоюза, профсоюзным работникам и активистам по вопросам трудового права;

- контроль за соблюдением правил и норм по охране труда и охране окружающей среды;

- защита прав членов профсоюзов при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- контроль за использованием средств фондов конкретных видов обязательного социального страхования, участие в решении вопросов социального страхования работников через представителей в комиссии по социальному страхованию;

- помощь членам профсоюзов в получении путевок на санаторно-курортное лечение;

- содействие организации летнего отдыха и оздоровления детей членов профсоюзов.

Наиболее существенные конкретные правомочия профсоюзов содержатся в ***Трудовом кодексе Российской Федерации***, принятом 30 декабря 2001 года (последние изменения внесены 30.12.2015 г.).

Одна из основных форм деятельности по защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюзов – ***заключение коллективных договоров и соглашений.***

В коллективный договор, который профсоюзный комитет заключает от лица работников, включаются положения, если в Трудовом кодексе содержится предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре. (Прямое предписание содержат 22 статьи Трудового кодекса, еще 31 статья ТК РФ содержит рекомендации по включению в коллективный договор тех или иных положений).

Кроме того, в коллективном договоре, с учетом финансово-экономического положения предприятия, могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

Колдоговорная кампания должна проходить максимально гласно, с вовлечением в обсуждение наибольшего количества работников.

По мнению многих членских организаций, важным моментом, снижающим мотивационное значение коллективных договоров и соглашений, является тот факт, что, согласно действующему законодательству, их положения распространяются на всех работников, независимо от членства в профсоюзе.

В прошлом году в Академии труда и социальных отношений прошел «круглый стол» с участием руководителей Общероссийских профсоюзов, который рассматривал вопрос о распространении действия коллективных договоров и соглашений. Существует *Рекомендация МОТ №91 1951 г. «О коллективных договорах», которая содержит такую формулировку:*

*«Положения коллективного договора должны распространяться на всех работников соответствующих категорий, работающих на охватываемых коллективным договором предприятиях, если в нем не предусматривается иного»*

Исполком ФНПР, рассмотрев вопрос «О распространении действия коллективного договора» и итоги обсуждения этого вопроса на «круглом столе» в Академии труда и социальных отношений, поручил Руководству ФНПР во взаимодействии с депутатами Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, членами Межфракционной депутатской группы по взаимодействию с профсоюзным движением «Солидарность», подготовить предложения о внесении изменений в законодательство Российской Федерации в части ***распространения действия коллективных договоров и соглашений на работников, уполномочивших на определённых условиях соответствующих представителей работников разработать и заключить коллективный договор, соглашение от их имени, а также работников, присоединившихся к его заключению.***

Основываясь на опыте работы многих профсоюзных организаций, в соответствии с ч. 4 ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» можно рекомендовать записать в коллективном договоре, что *«данный коллективный договор распространяется на членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивающих профсоюз на представительство их интересов и перечисляющих на счет профсоюзного комитета «взносы солидарности» в размере 1% от ежемесячной заработной платы».*

Кроме того, в нем целесообразно указать, что «профсоюзная организация не несет ответственности за нарушение прав не членов профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих «взносы солидарности» на счет профсоюзного комитета. Такая постановка вопроса не может быть оспорена юридически.

Профсоюзный комитет также может предложить работодателю заключить соглашение (в виде приложения к коллективному договору), в котором будут отражены гарантии защиты специфических интересов работников – членов профсоюза. Такая практика достаточно широко применяется.

Другой, не менее важный мотивационный фактор профсоюзного членства – ***правозащитная работа профсоюзов***. Это контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и об охране труда, оказание бесплатной юридической помощи членам профсоюзов, представительство их интересов в судах, участие в законотворческой деятельности. Практика показывает, что эта деятельность позволяет существенно повысить уровень профсоюзного членства в организации.

В ФНПР и ее членских организациях на сегодняшний день работают около **1050** профсоюзных правовых инспекторов труда и иных профсоюзных юристов, а также более **6** тысяч внештатных правовых инспекторов труда профсоюзов. Ежегодно они проводят более **40 тысяч** проверок соблюдения трудового законодательства, бесплатно консультируют более **600 тыс**. членов профсоюзов, оформляют исковые заявления и представляют в судах интересы более **14 тыс**. членов профсоюзов, при этом в более чем **90%** случаев суды выносят решения в пользу работников. А почему мы остальные 10% проигрываем? Потому что не умеем правильно оформлять профсоюзные документы. Экономическая эффективность всех форм правозащитной работы для членов профсоюзов в 2014 году составила свыше **10 млрд**. рублей.

**Совершенствование системы услуг для членов профсоюзов.**

Для профсоюзов приоритетным является «солидарный» тип мотивации профсоюзного членства, при котором работники сознательно вступают в профсоюз, чтобы вместе добиваться улучшения своей жизни. Однако в условиях распространения идеологии рыночных отношений, члены профсоюза вправе ожидать, что в обмен на уплату членских взносов профсоюз предоставит им определенные услуги по представительству и защите их интересов, а также ***дополнительные преимущества*** по сравнению с работниками, не состоящими в профсоюзе. Поэтому одним из направлений работы профсоюзов по усилению мотивации является развитие дополнительных услуг для членов профсоюзов.

При разработке отраслевых и территориальных программ усиления мотивации профсоюзного членства многие членские организации включают в них ***мероприятия по расширению системы услуг для членов профсоюзов***:

- оказание финансовой помощи членам профсоюза путем создания касс взаимопомощи, некоммерческих ссудных касс, кредитных союзов;

- дополнительное пенсионное обеспечение членов профсоюзов, профсоюзных работников и профсоюзных руководителей;

- дополнительное страхование членов профсоюзов;

- льготное предоставление путевок на санаторно-курортное лечение в профсоюзных здравницах членам профсоюзов;

- пользование на льготных условиях спортивно-оздоровительными и культурно-просветительными учреждениями профсоюзов.

В профсоюзе РЖД для решения этой задачи разработана программа «Электронный профсоюзный билет члена РОСПРОФЖЕЛ», позволяющая реализовать, благодаря автоматизированному учету членов профсоюза, систему скидок, бонусов и предоставления различного рода привилегий при приобретении товаров и услуг.

Отныне профсоюзный билет не только удостоверяет членство в РОСПРОФЖЕЛ, но и представляет собой персонализированную пластиковую (дисконтную) карту, предназначенную для автоматизированного расчета со скидками при приобретении товаров и услуг в торгово-сервисных предприятиях – партнерах профсоюза и использования в других сервисах.

В Санкт-Петербургской региональной организации профсоюза работников государственных учреждений разработаны программы по дополнительной социальной защите членов профсоюза, для реализации которых сформированы соответствующие фонды: гарантийный, страховой, резервный, дополнительного пенсионного обеспечения, обучения и информационного обеспечения. На формирование фондов направляется порядка 16,5% от общей суммы членских взносов. Каждый член профсоюза, который оставляет работу и уходит на пенсию, получает ежемесячно доплату к пенсии.

В первичной профсоюзной организации АО «Исток» им. Шокина» (Фрязино Московской обл. – 3 тыс. членов профсоюза) членам профсоюза предоставляются профсоюзные ссуды до 100 тыс. руб. – беспроцентно, но с учетом ставки рефинансирования (1%), под гарантии председателя цехкома и руководителя подразделения. Ссуды эти востребованы на погашение кредитов.

Всем членам профсоюзов предоставляется **20%**-ная скидка от стоимости путевки в профсоюзные санатории. В зимнее время размер скидки в отдельные здравницы увеличивается до **50%** от стоимости путевки. Это позволяет удовлетворить потребность членов профсоюзов в санаторно-курортном лечении, увеличить заполняемость санаториев, избежать убытков и повысить авторитет профсоюзных организаций. В Московской областной организации профсоюза здравоохранения действует система частичной оплаты путевок за счет средств обязательного медицинского страхования и профсоюза.

**Информационно-пропагандистская поддержка работы по усилению мотивации профсоюзного членства.**

Важнейшей задачей является ***информирование членов профсоюзов***, трудящихся о результатах работы профсоюзов по защите интересов работников, о позиции профсоюзов по конкретным социально-экономическим проблемам. Практика показывает, что члены профсоюза не всегда знают о работе, проводимой профкомом, центральным и территориальным комитетами профсоюза, о достигнутых результатах в улучшении условий труда, о конкретных акциях по защите индивидуальных и коллективных социально-трудовых интересов трудящихся. Причем подавляющее число работников считают, что все положительные достижения и социальные блага предоставляются по доброй воле работодателя, без участия профсоюза, в то же время в нерешенных проблемах винят профсоюз.

Не менее важно наладить и встречный поток информации – от членов профсоюза к профсоюзному комитету: о социально-экономическом положении работников, их жизненном уровне, настроениях, готовности к коллективным действиям по защите своих прав. Каждое решение профкома должно приниматься на основе коллективного мнения членов профсоюза, каждое предложение членов профсоюза – находить ответный отклик профсоюзного комитета.

В настоящее время Российские профсоюзы обладают солидными собственными информационными ресурсами. ***В Единую информационную систему профсоюзов (ЕИСП) входят****:*

- центральная профсоюзная газета «Солидарность»; было принято решение об обеспечении всех профсоюзных организаций подпиской на «Солидарность» из расчета один номер на 100 членов профсоюзов. В организациях менее 100 человек – один номер на первичную профсоюзную организацию.

К сожалению этот норматив не только не выполняется, но и тираж газеты с каждым годом сокращается.

- 112 печатных периодических изданий членских организаций ФНПР (69 газет и 43 журнала), а также 31 профсоюзное приложение, публикуемое во внешних СМИ;

- 21 профсоюзная теле- и радиопрограмма;

- ежедневно, кроме воскресенья, на волнах радиостанции «Радио России» выходит в эфир программа «Профсоюзные вести»;

- круглосуточное вещание ведет интерактивный телеканал «Профсоюз ТВ»;

- в Интернете работают 115 вэб-сайтов ФНПР и ее членских организаций.

Вместе с тем все больше профсоюзных организаций используют для обмена информацией ***современные информационные технологии***. Так, например, первичная профсоюзная организация ООО «Газпром добыча Астрахань» создала сеть информационных профсоюзных терминалов, разместив их на предприятиях. Профсоюзный комитет выявил, что у части рабочего персонала не всегда имеется возможность прийти за консультацией в профком, так как их рабочее место находится на значительном удалении, и решил сделать такой справочный терминал. Установленные в доступном месте, терминалы позволяют работнику обращаться за информацией в любое время суток, кроме того – являются хорошими рекламными носителями, рассказывают о деятельности профсоюзной организации. Они имеют предельно простой интерфейс, свободный доступ к информации и стоят вполне разумных денег.

Объединение организаций профсоюзов в Республике Карелия создали систему ***«Электронный ангел»,*** которая с помощью новейших информационных технологий создает безбарьерную информационную среду между профсоюзной организацией как структурой и членом профсоюза – конкретным человеком, на прозрачных, удобных, понятных и предсказуемых условиях.

Каждый член профсоюза – участник проекта получает электронную карту «ВПРОК», которая обеспечивает:

1. *Доступ к единому информационному пространству*. У каждого обладателя карты есть свой логин и пароль для доступа к сайту профобъединения, где он может комментировать происходящие события, подписываться на ленту новостей и получать новую информацию посредством sms-сообщений.
2. *Юридическая помощь члену профсоюза*. Каждый обладатель карты может позвонить по бесплатному телефонному номеру и получить консультацию по любому интересующему юридическому вопросу. Кроме того, он может обратиться по любой профсоюзной проблеме или высказать предложения.
3. *Единая дисконтная система*. Каждый обладатель карты получает различные скидки и бонусы в предприятиях – участниках дисконтной программы (от 3 до 10%).
4. *Страхование жизни и здоровья члена профсоюза*. Карта является страховым полисом. Она обеспечивает страхование здоровья и жизни члена профсоюза 24 часа в сутки, 365 дней в году на территории РФ на сумму 50 тыс. рублей. Выплата производится в соответствии с таблицей коэффициентов в зависимости от характера полученной травмы.

Система «Электронный ангел» функционирует с декабря 2012 года и уже ***за первые полгода работы***:

- **20%** членов профсоюзов самостоятельно и добровольно приняли решение присоединиться к системе и получили электронную карту «ВПРОК»;

- благодаря внедрению «горячей линии» на **30%** возросло количество обращений членов профсоюзов за юридической помощью;

- члены профсоюзов получают скидки по электронной карте более чем в **200** организациях. Благодаря внедрению дисконтной системы ежегодно экономится до ***100 миллионов*** рублей средств членов профсоюзов;

- ***78*** человек за полгода получили выплаты по страховым случаям;

- ***137*** человек написали предложения по улучшению работы профсоюзов, воспользовавшись интерактивными формами.

**Технология работы по вовлечению работников в профсоюз**

Очень важно, чтобы работа по созданию новых первичных профсоюзных организаций проводилась на основе формирования у работников активного и осознанного профсоюзного членства, демократизации профсоюзной жизни, обеспечения непосредственного участия членов профсоюза в решении всех вопросов деятельности профсоюзных организаций.

Что же такое мотивация?

***Мотивация профсоюзного членства – это совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих людей вступать в профессиональный союз и находиться в его рядах.***

Профсоюзная организация должна быть заинтересована в том, чтобы вовлечь как можно больше работников в члены профсоюза – от этого зависит ее сила и влияние на работодателя. Но в не меньшей степени сила организации зависит от активности ее членов, их готовности самим решать проблемы, возникающие на работе. Современные организационные технологии направлены не только на увеличение численности членов профсоюзов, но и на повышение активности их участия в жизни профсоюзных организаций. В международном профсоюзном движении система работы по вовлечению людей в профсоюз и активизации его членов называется ***«органайзингом».***

Органайзинг заключается в том, чтобы помочь работникам увидеть, что их проблемы – это проблемы и многих других работников, и что их собственный интерес, а именно решение этих проблем, фактически является общим интересом. То есть, собственный интерес каждого работника – вступить в профсоюз и помочь его строить, а также твердо выступать в защиту трудовых прав и интересов – своих и товарищей по работе. Таким образом, у работников появляется определенная и конкретная ***мотивация профсоюзного членства***.

Эта мотивация не является чем-то абстрактным, а носит вполне практический характер. Она, во-первых, заключается в реальном решении проблем работников, а во-вторых, в возможности решения этих проблем самостоятельно, что является основой идеологии профсоюза. Для большинства работников сильный, активный профсоюз является единственной возможностью решения их производственных проблем.

Поэтому суть органайзинга состоит не в том, чтобы убеждать работников в необходимости вступления в профсоюз, а в том, чтобы помочь им самим убедиться в возможности самостоятельно решать беспокоящие их проблемы.

*«Найдите в подразделении с низким членством проблему и начинайте ее решать, объяснив как членам профсоюза, так и тем, кто в него не входит, важность их участия. Такая деятельность обычно помогает профсоюзу увеличить свое членство, особенно, когда она успешна».*

Работу по вовлечению работников в профсоюз целесообразно осуществлять путем проведения ***органайзинговых кампаний***. В отличие от повседневной работы, кампания – это сосредоточенные в четком временном промежутке усилия группы людей, ясно понимающих свои цели и осуществляющих определенные действия для их достижения.

***Технология работы по увеличению численности профсоюзной организации*** и активизации ее членов включает в себя три обязательных составляющих:

1) выработку стратегии и плана;

2) участие самих работников – работники должны осознавать, что профсоюз – это они сами, решая задачи, стоящие перед ними, принимая ответственность за выполнение необходимых профсоюзных действий;

3) индивидуальное общение с работниками – это основной компонент организаторской работы.

Организационная компания начинается со ***сбора информации***. Прежде, чем ее начать, необходимо как можно подробнее изучить ситуацию на предприятии, составить перечень структурных подразделений. В перечне указать количество членов профсоюза в каждом подразделении и работников, не входящих в профсоюз.

Затем следует определить, какие ***проблемы*** существуют в подразделении или у определенной категории работников, для решения которых требуется участие профсоюза.

Проблемы можно выявлять путем анкетирования, из выступлений работников на общих собраниях или в ходе личного общения.

Вот ***критерии***, помогающие выявить вопросы, вокруг которых может быть построена организационная кампания:

- вопрос важен для большинства работников;

- проблема реально может быть решена, если не полностью, то хотя бы частично.

***План действий по проведению органайзинговой кампании*** включает в себя просвещение работников по поводу выявленной проблемы и проведение мероприятий с участием работников. Цель – путем совместных действий продемонстрировать, что объединившись, работники способны решить свои проблемы и победить.

Самым важным условием успешного проведения организационной кампании является постоянное ***индивидуальное общение с работниками***. Есть такое высказывание: «Если вы не говорите с работниками, вы не можете их вовлечь в профсоюзную деятельность».

***Цели индивидуального общения с работником****:*

- установить контакт – доверительные отношения с работником;

- узнать проблемы, с которыми он сталкивается;

- информировать о профсоюзе;

- показать работнику, что он один не решит проблемы;

- научить анализировать источник своих проблем: показать ему, что профсоюз – это единственный способ решить проблемы;

- агитировать предпринимать конкретные действия;

- готовить к ответным мерам работодателя.

Не следует надеяться, что органайзинговая кампания профсоюза пройдет легко и успешно. К сожалению, не все работодатели готовы уважать права работников на членство в профсоюзе и защиту своих интересов. Часто работодатель старается помешать укреплению профсоюзной организации на своем предприятии. Чтобы успешно сопротивляться противодействию работодателя работникам нужны, прежде всего, стойкость и сплоченность. А еще важно представлять себе заранее, чего ждать от работодателя, и соответственно к этому готовиться.

В Учебно-информационном материале профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РФ «Мотивация в профсоюзе» (М., 2012) приведены основные способы борьбы работодателей с профсоюзом и предложены меры противодействия.

Еще один интересный материал. В прошлом году я принимала участие в профсоюзном форуме Иннопроф. Это мероприятие, которое ежегодно проводит Федерация профсоюзов Свердловской области. Туда приезжают самые активные представители нашего профсоюзного сообщества и обмениваются передовыми методами работы по различным направлениям. Я участвовала на заседании секции, которая обсуждала новые технологии мотивации профсоюзного членства и нам очень понравилось выступление Александра Брусницына, председателя Свердловской территориальной организации профсоюза «Торговое Единство», который совместно с Федерацией разработал методику, получившую название «Юридическая атака на работодателя, как элемент органайзинга». Как мы обычно работаем. Если нарушаются права работника, мы встаем на его защиту. А вот юридическая атака на работодателя является как бы упреждающей мерой. Есть предприятия, на которых трудно создать профсоюзную организацию. Допустим, это сеть торговая «Метро», «Ашан» и др., где созданию профсоюзной организации препятствует владелец предприятия. Эта организация совместно с представителями Государственной инспекцией по труду проводит проверки соблюдения трудового законодательства и выявляют огромное количество нарушений. Привлекает к ответственности менеджеров этих предприятий. Сейчас внесены определенные изменения в законодательство, в частности в Административный кодекс, в котором увеличились сроки привлечения к ответственности работодателей, нарушающих трудовое законодательство. Они воспользовались этим и привлекают их к ответственности. За нарушение трудового законодательства менеджерам объявляют взыскания, с них удерживают штрафы и когда накапливается большое количество таких взысканий профсоюз требует увольнения нерадивых работодателей или менеджеров. Получается, что владельцам предприятий выгоднее допустить создание профсоюзных организаций на своих предприятиях, чем увольнять менеджеров. Владельцы предприятий хорошо умеют считать деньги. Представьте себе, благодаря этой работе, атаке на работодателя, А. Брусницину удалось добиться того, что к ним в Екатеринбург приехал уполномоченный по предприятиям «Метро» в РФ именно для того, чтобы провести с ним переговоры. Переговоры закончились тем, что этот работодатель обещал не препятствовать созданию профсоюзных организаций на предприятиях «Метро», а взамен профсоюзы пообещали содействовать работодателю в соблюдении трудового законодательства, поддержании законодательства на их предприятии. Такого не удавалось добиться никому, в т.ч. и ЦК профсоюза работников торговли и общественного питания и потребительской кооперации.

Чтобы помочь вам в работе по мотивации профсоюзного членства могу порекомендовать такое издание «Демократизация профсоюзной жизни и повышение активности членов профсоюзов. Взаимосвязь, взаимообусловленность». Это издание мы распространяем бесплатно. Здесь очень подробно рассматривается вся технология создания профсоюзных организаций, увеличение профсоюзного членства, повышение активности членов профсоюзов.

В этом году у нас вышло еще одно пособие «Территориальные организации профсоюзов в состоянии проблемы организационного укрепления». Информационно-аналитический материал. Тут очень много конкретных практических примеров из опыта работы территориальных организаций профсоюзов, в т.ч. и по увеличению численности.

И еще одно издание «Организационная работа в первичной профсоюзной организации». Тут рассматриваются все аспекты организационной работы в первичной профсоюзной организации и в т.ч. по увеличению численности членов профсоюзов, повышению мотивации профсоюзного членства.

В этом году мы планируем выпустить новые методические рекомендации по мотивации профсоюзного членства и назвать их «Мотивация профсоюзного членства в вопросах и ответах».

С удовольствием принимаю участие в вашем сегодняшнем мероприятии.

Благодарю за внимание.

**Ведущий:**

Одной из основных причин снижения численности профсоюзных рядов на предприятиях области является их реорганизация, реструктуризация, банкротство и ликвидация. Результат этих изменений приводит к тому, что человек сегодня трудится на одном, а через какое-то время на другом предприятии. И для того, чтобы ему оставаться в профсоюзе, он должен вновь написать заявление об удержании из его зарплаты одного процента профсоюзных взносов.

Поделится опытом работы в таких условиях мы попросим председателя областной организации профсоюза работников жизнеобеспечения **Татьяну Юрьевну Житлову.**

Уважаемые коллеги!

Важнейшим фактором, который влияет на состояние членства в профсоюзе жизнеобеспечения, является постоянное реформирование жилищно-коммунального хозяйства. ЖКХ отдали в частные руки. Ежегодно сокращается численность работающих. Создаются ООО-шки численностью от 5 до 15 человек, причем они постоянно реорганизовываются. На некоторых предприятиях ЖКХ стали переводить персонал на аутсорсинг: создаются небольшие предприятия дворников, бухгалтеров, юристов и т.д. Изменился и уровень работодателей. Приходит частник, который на дух не воспринимает профсоюз. В результате за минувшие годы наша организация потеряла более 3 тысяч членов профсоюза. Как же мы можем исправить ситуацию с членством?

Я считаю, что как бы мы с вами не работали, мы не достигнем желаемого результата без изменений действующего трудового законодательства и восстановления базовой мотивации профсоюзного членства. Достаточно только исключить из статьи 43 Трудового Кодекса Положения о распространении колдоговора на всех работников и привести его в соответствие с рекомендациями МОТ. В п. 4 Рекомендации МОТ № 91 «Рекомендации о коллективных договорах» указывается, что «положения коллективного договора должны распространяться на всех трудящихся соответствующих категорий, работающих на охватываемых коллективным договором предприятиях, если в нем не предусматривается иного». Учитывая, что Рекомендации МОТ превалируют над положениями ТК РФ, считаем что такую трактовку надо включить и в ст. 43 Трудового Кодекса РФ. Если это будет сделано, будет дан колоссальный стимул для нашего развития.

Как же мы привлекаем работников в профсоюз в отсутствие базовой мотивации, в условиях, когда большинство работников переводят всё в денежное выражение: если я отдам такую-то сумму профвзносов, то получить должен, как минимум, вдвое больше?

Во-первых, с 1998 года заключаем областное отраслевое тарифное Соглашение, в которое удалось включить пункты, распространяющиеся только на членов профсоюза. Расторжение трудового договора по инициативе администрации по 6 пунктам с работником – членом профсоюза производится с предварительного согласия профсоюзного комитета, а не с учетом мотивированного мнения.

Также закрепили дополнительные гарантии для членов профсоюза при увольнении в связи с сокращением численности или штата. Мы просто прописали что является моментом начала проведения «соответствующих мероприятий» - это дата направления письменного предупреждения работникам об увольнении. В результате если не членов профсоюза увольняют спустя 2 месяца после принятия решения, то членов профсоюза – спустя 4 месяца. Сначала предупреждают профсоюз, ведут переговоры, и только через 2 месяца предупреждают работника. И это действует. Нам наоборот приходится убеждать некоторых работодателей, чтобы они сразу увольняли не членов профсоюза, не предупреждая профком.

Кроме того, мы предлагаем заключать отдельные Соглашения о социальном партнерстве и взаимодействии между работодателем и первичной профсоюзной организацией, в которых будут предусмотрены льготы и гарантии членам профсоюза, предоставляемые как работодателем, так и профсоюзной организацией.

Что можно туда включать? Помимо дополнительных гарантий для членов профсоюза при увольнении, о которых я уже говорила, предлагаем включать следующие пункты:

- В соответствии с нашим тарифным Соглашением локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются на предприятии по согласованию с профкомом.

- При сокращении численности или штата предприятия преимущественное право предоставлять работникам – членам профсоюза.

- Выделять денежные средства в размере 0,3% от фонда оплаты труда профсоюзному комитету на культурно-массовую, спортивную работу, работу с молодежью и иную работу в трудовом коллективе.

- Выплачивать ежемесячное вознаграждение руководителю выборного профсоюзного органа.

- Выделять денежные средства на дополнительное медицинское страхование работников-членов профсоюза.

- По ходатайству профсоюзного комитета выделять средства на оказание материальной помощи на оздоровление работников-членов профсоюза в период отпуска, на единовременные выплаты к праздничным дням и профессиональным праздникам.

- Выделять работникам предприятия – членам профсоюза по заявке ППО транспорт за 50% стоимости.

Пока работу по заключению подобных Соглашений мы только начинаем, добились заключения Соглашения только на 1 предприятии. Но надеемся, что процесс пойдёт. У нас уже есть практика заключения отдельных Соглашений, когда работодатель выделяет профсоюзному комитету целевые отчисления на проведение каких-либо мероприятий.

Уважаемые коллеги!

Ситуацию с членством может изменить повседневная работа профактива. А найти таких профактивистов очень тяжело, у нас большинство предприятий малочисленны (от 10 до 30 работающих), председатели профкомов неосвобожденные и полностью загружены работой, часть из них – рабочие и работают в сменах. В последние три года мы создаём объединенные первичные профсоюзные организации. Объединение производится как по территориальному признаку (например, созданы объединенные первички предприятий ЖКХ в Юже, Наволоках, Палехе и ряде других небольших городов), так и по вхождению предприятий ЖКХ в один холдинг (как в Иванове, Фурманове, Пестяках). Также большинство первичных профсоюзных организаций переводим на централизованное финансовое обслуживание. В настоящий момент на обслуживании состоит 63 профсоюзные организации.

Немаловажное значение в решении проблем мотивации профсоюзного членства имеют и мероприятия, проводимые непосредственно обкомом профсоюза. Это конкурсы профессионального мастерства среди слесарей-сантехников, газо- и электросварщиков, электромонтёров, молодёжные зимние и летние спартакиады, детские новогодние ёлки. Это и отраслевые вечера и торжественные мероприятия по награждению активистов грамотами, почетными знаками и другими видами морального и материального поощрения. Причем всё организуем сами, органы власти приглашаем только в качестве гостей. Придумали сами даже совместную Благодарность с Департаментом ЖКХ, чтобы хоть как-то поощрить наших работников в отсутствие наград Министерства. Проводим семинары по обучению членов профсоюза и даже работодателей, выпустили листовки по мотивации профсоюзного членства, запустили собственный сайт.

Спасибо за внимание.

**Ведущий:**

Потери профсоюзной численности в последние годы наблюдаются и на предприятиях текстильной отрасли. Основные причины снижения профсоюзного членства всё те же: закрытие предприятий, бесконечные реорганизации.

Только что на хлопчатобумажном предприятии «Навтекс» произошла реорганизация в форме разделения. С какими сложностями при реорганизации сталкивается профсоюзная организация и как старается их преодолевать расскажет председатель первичной профсоюзной организации предприятия **Светлана Размиковна Смирнова.**

Уважаемые коллеги, я являюсь председателем первичной профсоюзной организации, но уже не ООО «ХБК Навтекс». С 1 января 2016 г. на нашем предприятии образовано два предприятия: хлопчато-бумажная компания «Навтекс» и ООО «Приволжская коммуна». Вот пример реорганизации предприятий. На нашем комбинате трудится 2208 человек. Профсоюзное членство – 70%.

Как строим свою работу. Ежемесячно мы анализируем процент профсоюзного членства. Отдел автоматизированной системы управления каждый месяц дает нам распечатку, где сразу видно не членов профсоюза по всем предприятиям. Если профчленство резко уменьшается, выносим вопрос на заседание профкома. Состав профкома: председатель, главный бухгалтер, освобожденный председатель ткацкого производства, ½ ставки председателя ткацкого производства на «Томне» (мы сейчас объединены) и два неосвобожденных председателя цеховых комитетов. Работа членов профкома прописана в Коллективном договоре. Неосвобожденным председателям и председателю молодежного совета на предприятии предоставляется один день в неделю с сохранением средней заработной платы для выполнения своих профсоюзных обязанностей.

Закрытие текстильных предприятий, реструктуризация – это проблемы с которыми мы постоянно сталкиваемся, поскольку в третий раз выходим из банкротства. На «Приволжской коммуне» сейчас устанавливается новое китайское оборудование. Работники, работающие на этом новом оборудовании, сейчас снова переводятся из «Приволжской коммуны» в хлопчато-бумажную компанию «Навтекс», т.е. четвертый раз надо написать заявление.

Проблемой является и недостаточное финансовое обеспечение первичек.

Для работников профсоюз - это материальная помощь. Стараемся объяснять, что профсоюз создан не для того, чтобы делить деньги, оказывать материальную помощь. Главная задача: отстаивать права членов профсоюза, вести работу по повышению заработной платы.

Что касается культурно-массовой деятельности, то у нас на предприятии сохранились хорошие традиции. Есть два брендовых мероприятия: в конце июня проводим туристический слет, а в мае - смотр художественной самодеятельности, в котором участвуют все цеховые комитеты. Проводим конкурсы профмастерства.

К сожалению, не хватает средств на обучение профактива. А время не стоит на месте. Не хватает знаний.

И в заключение. Не стареет лозунг «Кадры решают все!». Если мы сами будет гореть на этой работе, то все получаться. Нельзя сдавать свои позиции.

Спасибо за внимание.

**Ведущий:**

Со значительными трудностями столкнулось и предприятие ОАО «Автокран», оказавшееся на грани закрытия. В течение почти уже полутора лет председатель первичной профсоюзной организации **Надежда Владимировна Кашина** отстаивает интересы работников предприятия.

Уважаемые коллеги.

Как вы знаете, деятельность нашего предприятия приостановлена. Это длится в течении полутора лет, т.е. в августе 2014 г. предприятие «Автокран» с количеством работников - 2100 человек - ушло в «приостановку». Это когда начисление заработной платы идет, а человек находится дома. Если за период с 2014 г. до 1 января 2015 г. численность работников завода уменьшилась всего на 18 человек, то численность работников ОАО «Автокран» на 1 января 2016 г. уменьшилась на 300 человек.

Численность членства в профсоюзе у нас четко регламентирует работодатель и выдает в профком список работников, являющихся членами профсоюза с показателем профчленства в процентном соотношении.

Так на январь 2015 г. процент профсоюзного членства составил это 28%, на январь 2016 г. – 30%.

Сегодня 444 человека получили уведомления о предстоящем сокращении до мая этого года. И еще 80 человек - до июня т.г. Из них членов профсоюза 120 человек, кто вступил в профсоюз до «приостановки». Это говорит о том, что люди поверили в то, что предприятие начнет работать. В основном уходит тот костяк, который пенсионного возраста. Сегодня на всех предприятиях, в основном, средний возраст далеко за пенсионный. Уходят те, кто отработал на заводе 40-50 лет.

 Трудность состоит в следующем. Работодатель в свое время никак не хотел подписывать Соглашение с профкомом. Профком всегда стоял на защите работника: зарплата, законность, занятость. В остальном мы с работодателем договаривались: по подаркам детским новогодним, по спортивным мероприятиям и т.д.

 Мотивация членства в профсоюзе - это и звание «Ветерана труда». У нас более 1000 человек присвоено это звание, которое дает к пенсионному возрасту льготу на оплату квартиры и проезд. Выделение профсоюзных путевок со скидкой 20-30% от стоимости.

Ни один работодатель на пойдет на уступки ни одному работнику. С нашей профсоюзной организацией сейчас считаются, потому что мы каждую неделю ходим к работодателю, требуем выплаты заработной платы. Мы на всех уровнях власти говорим за свой трудовой коллектив, чтобы его сохранить.

Завтра я иду защищать права работников по поводу незаконного сокращения без выплаты денежных средств.

Спасибо за внимание.

**Ведущий:**

Кинешемское предприятие ОАО «Поликор» работает достаточно стабильно: здесь нет задержек с выплатой заработной платы, уровень оплаты труда достаточно высокий, директор предприятия поддерживает профсоюзную организацию. Профсоюзное членствона предприятии составляет 51процент.

О том, с какими сложностями сталкивается председатель профсоюзной организации стабильно работающего предприятии, почему работники не спешат вступать в профсоюз, с нами поделится председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Поликор».**Наталья Михайловна Уткина.**

**Н.М. Уткина:** Уважаемые коллеги!

Профсоюзная организация ОАО «Поликор» насчитывает 166 членов профсоюза из 325 человек работающих, что составляет 51% и 109 членов профсоюза среди неработающих, пенсионеры.

Наше предприятие достаточно стабильное. Средняя заработная плата за 2015 год составила 28415 руб.

Важнейшей задачей, стоящей перед профсоюзной организацией, является укрепление профгрупп, увеличение численности, прежде всего, для того, чтобы законно представлять интересы трудового коллектива при заключении Коллективного договора, решении социальных задач.

Не смотря на то, что в настоящее время период экономически сложный, «кризисный», выполнение договорных обязательств нашим предприятием позволило получить объем финансовых средств, необходимых для выполнения коллективного договора и действующих в Обществе нормативно-правовых актов по оплате труда, материальному стимулированию, предоставлению работникам Общества социальных льгот, гарантий и компенсаций.

На предприятии действует Программа социального развития. На 2016 год – это примерно 1,2 млн. рублей, которая включает следующие пункты:

- премирование работников, занесенных на Доску Почета, получивших звание «Лучший по профессии», «Лауреат молодежной премии»;

- материальная помощь;

- оплата услуг стоматолога;

- приобретение новогодних подарков для детей работников, 50% оплата театральных билетов;

- организация детского отдыха. Родители получают путевку бесплатно. 50% стоимости путевки в оздоровительный лагерь оплачивает предприятие, 50% - соцзащита. Но путевки получают все: и члены профсоюза и не члены.

Для профкома главным направлением в работе, важнейшей формой регулирования социально-трудовых отношений был и остается Коллективный договор. В подразделениях анализируются случаи превышения допустимых норм воздействия опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах, принимаются меры к приведению условий труда в соответствие с действующими санитарными правилами и нормами.

Работники предприятия обеспечиваются сертифицированными средствами индивидуальной защиты, моющими средствами, медицинскими аптечками.

Но проблемы существуют, мы их пытаемся решать. То, что я являюсь неосвобожденным председателем профкома, накладывает свой отпечаток: нехватка времени, невозможность поговорить с каждым работником, уделить внимание, донести информацию. Остается надежда на профгруппоргов, но они тоже неосвобожденные.

По моему мнению, важную роль в увеличении численности членов профсоюза играет работодатель, если он заинтересован в этом. Ведь сильный профсоюз – это не всегда противник, а скорее соратник, социальный партнер в решении задач, стоящих перед коллективом.

И основным камнем преткновения является пресловутый 1% от ежемесячного дохода. И чем выше заработная плата, тем люди неохотнее платят взносы.

Как не раз говорилось, действие Коллективного договора распространяется на всех работников, а не только на членов профсоюза. Отсюда и возникает у работников вопрос – зачем нужен профсоюз, если и без него можно получить детскую путевку в оздоровительный лагерь, материальную помощь. В ответ говорю, если бы не было профсоюза, ничего бы этого не было.

Профсоюз силен своей структурой и организованностью.

Действуя коллективно, не в одиночку, мы добьемся больше!

Спасибо за внимание.

**Ведущий:**

Падение профсоюзной численности наблюдается и в бюджетных организациях, коснулось это и профсоюза народного образования и науки, самой многочисленной членской организации Ивановского областного профобъединения, объединяющей более 25 тысяч членов профсоюза.

Слово предоставляется: заместителю председателя областной организации профсоюза работников народного образования и науки

**Марине Константиновне Майоровой.**

Уважаемые коллеги!

Наша организация действительно самая многочисленная, с большими традициями, а это традиции культурно-массовой работы, правовой работы. Но я хочу сегодня остановиться на другом. Мы с вами не первый десяток лет живем в демократическом обществе. И Президентом мы все нацелены на то, чтобы строить и развивать это демократическое общество через государственно-общественное управление. Видя эту цель перед собой и понимая, что только сегодня, активизируя работников на самоуправление, мы сможем придти к решению тех задач, которые перед нами стоят, в т.ч. это мотивация профсоюзного членства.

Хочу сказать о практических профсоюзных действиях, которые мы осуществляем в течение этого года и для того, чтобы поднять профсоюзное членство. Сегодня уже шла речь о практике проверок. Мы называем это экспертными обследованиями. В условиях трехлетних каникул, которые объявил для малого бизнеса Президент, все надзорные органы ринулись на бюджетные организации и в т.ч. на образование. Наши образовательные организации в месяц выдерживают более двух десятков проверок всех надзорных органов. Мы оказываем помощь руководителям образовательных учреждений, и они понимают, что сегодня только мы информируем руководителей по вопросам динамичных изменений законодательства в части трудового права и охраны труда.

Выезжая в муниципалитеты, специалисты мы проводим обследование одной из организаций, которая определяется самим районом и после этого, выявляем тенденции тех нарушений, которые имеют место. Затем нами организуется информационная встреча, либо семинар, либо мастер класс с руководителями образовательных организаций муниципалитета и профсоюзного актива в лице председателей первичных профсоюзных организаций, уполномоченных по охране труда, уполномоченных по правовым вопросам. Здесь мы рассматриваем те проблемы, которые вскрыли. После чего председатели первичных профсоюзных организаций доносят эту информацию до членов профсоюза в своих «первичках» и пытаются на своем уровне проводить такие обследования в своих организациях.

Сейчас мы подводим итоги месячной Всероссийской профсоюзной проверки по трудовым отношениям. Посмотрим, какие будут результаты работы непосредственно в первичных организациях по изучению вопроса установления регулирования и оформления трудовых отношений.

Каковы результаты этой работы, которая ведется не только в этом году. Это система работы нашей областной организации. По результатам текущего года и наши социальные партнеры и управленцы понимают необходимость данных мероприятий.

 Например, в г. Кинешма у нас таких встреч состоялось 4. Если первая состоялась по нашей инициативе, то 3 последних были инициированы нашим социальным партнером Управлением образования администрации г. Кинешма. В результате этой ступенчатой работы в декабре после первой встречи 42 человека вступили в профсоюз, а за истекшие 3 месяца еще 115 человек вступили в профсоюз в этой организации. Такая же ситуация в Пучежском районе.

Еще пример. В Гаврилово-Посадском районе в образовательном учреждении грядет проверка. За три месяца до проверки приезжаем в эту организацию, оговариваем все проблемы, которые есть у руководителя, подсчитываем результаты, у нас получается, что штрафы Гострудинспекции составят более 500 тыс. рублей. Все это выплатил бы руководитель из бюджета образовательной организации. Через три дня руководитель информирует нас о том, что членство в данной профсоюзной организации выросло до 86% после того как он рассказал работникам, о помощи, оказанной областной организации профсоюза по устранению всех нарушений.

Хочу согласиться с коллегами и сказать о необходимости повышения организационной, правовой и культурной профсоюзной грамотности среди нашего актива. Сегодня очень низок уровень профсоюзной грамотности даже председателей первичных профсоюзных организаций, а осуществлять управление можно только с людьми, которые грамотны и подкованы. Благодаря специфике нашей организации, мы работаем и показываем необходимость самоуправления начиная со студенчества.

Также хотелось бы отметить еще одну положительную практику нашей работы - это умение выстраивать отношения социального партнерства с управленцами на уровне области, на уровне района и на уровне директорского корпуса. Это не маловажно. Благодаря опыту работы в профсоюзе Надежды Николаевны Москалевой, эта работа поставлена на должном уровне. У нас нет проблем с управленцами ни на региональном, ни на муниципальном, ни на уровне руководителей образовательных учреждений.

Спасибо за внимание.

**Ведущий:**

Опытом работы профсоюзной организации со 100-процентным членством поделится директор Шуйского технологического колледжа, председатель постоянной комиссии при обкоме по среднему профобразованию

**Олег ВладимировичВоробьев.**

Добрый день. Я хочу сегодня выступить не только как член профсоюза, но в первую очередь как руководитель учреждения и работодатель.

Чтобы соблюсти баланс интересов работника, руководителя и профсоюза нужно понимать, что у каждого есть свой интерес. У руководителя есть свой интерес, который он пытается решить, в том числе и через профсоюзы. Что нужно руководителю? Чтобы организация была управляемая.

В нашем колледже на сегодняшний день количество членов профсоюза составляет 100% от численности работников, хотя еще четыре года назад первичная профсоюзная организация практически прекратила свое существование. Люди не понимали зачем им профсоюз и предыдущий руководитель не видел необходимости в развитии профсоюзной «первички». Но ситуацию удалось переломить и это, я считаю, великим благом и для работников и для администрации. Я работаю директором колледжа четыре года и Областной комитет профсоюза все это время оказывает нам неоценимую помощь в работе. Все вопросы, которые мы решаем, связаны с людьми. В 2011 году мы поставили приоритеты, которых нужно было достичь. Для работников нужно было: условия труда и заработная плата. В колледже заработная плата была самая низкая из всех образовательных учреждений – 12 тыс. рублей. По итогам 2015 года в колледже самая высокая зарплата из всех образовательных учреждений области – 26 тыс. рублей. За 5 лет наше образовательное учреждение увеличило объемные показатели в 2,5 раза. Поэтому у нас 100% численность членов профсоюза. Работники уверены в том, что они могут повлиять на работу колледжа и на управление колледжа. Эффективный руководитель должен поделиться управлением с коллективом. Для чего это нужно? Чтобы в коллективе появилось соревнование, чтобы человек почувствовал, что он может сам зарабатывать и для себя и для организации. Начали мы с Коллективного договора и в первую очередь со стимулирующих выплат педагогическим работникам. Конечно, наша система стимулирующих выплат не идеальна. Она будет корректироваться и изменяться в интересах работников и учреждения, но сама концепция положения о стимулирующих выплатах, механизм начисления стимулирующих выплат будут оставаться неизменны, так как сама суть этого процесса - максимальная прозрачность выплат и участие трудового коллектива в начислении стимулирующих выплат.

Все выплаты у нас проводятся с участием профсоюза. Не один документ руководителем не подписывается без его участия. Мы решили самую главную кадровую задачу – эффективность управления каждого работника. Мы отстояли интересы работников: повысили зарплату, улучшили условия труда, работодатель получил хорошо управляемую, эффективную организацию, которая умеет зарабатывать деньги и умеет эффективно их тратить. Профсоюз получил 100% численность, руководитель получил защиту от ряда проверок контролирующих организаций и силовых структур в том числе. Первое, на что смотрят проверяющие, это как мы делим деньги. И когда на документах стоит согласование с профсоюзным комитетом, все вопросы снимаются.

Во-вторых, сам работник, лично участвуя в определении стимулирующих выплат, понимает, что эти выплаты объективны, и что нужно сделать, что бы эти выплаты стали больше. Уходит само понятие «любимчиков», которым все прощается и «нелюбимчиков», которым хоть из кожи вон вылезь, все равно ни каких поощрений не добьешься. Для людей нет ничего страшней чувства несправедливости. И переступив через свою гордыню, руководитель решает главный кадровый вопрос - эффективная работа каждого работника учреждения.

Так вот, внедрив данную модель назначения стимулирующих выплат, нам не только удалось убрать недопонимание работников и связанные с этим конфликтные ситуации. Наши работники стали соревноваться друг с другом. Вспомните старые добрые соцсоревнования. Какой толчок они давали в развитии производительности труда. В условиях рыночной экономики эти соревнования не только возможны, но и необходимы.

Кроме того, я для себя взял за правило все вопросы, касающиеся работников учреждения, согласовывать с профсоюзной организацией. Это сняло негативные моменты во взаимоотношениях администрации и работников, и вопрос «Куда тратятся деньги?» у нас теперь не звучит. А самое главное это позволяет руководителю защитить себя от контролирующих организаций, так как ответственность разделена с органом, представляющем интересы всего коллектива. Убираются так называемые коррупционные факторы в работе, деятельность администрации учреждения становится максимально прозрачной.

В заключении мне хотелось бы сказать, что обо всех подобных видах сотрудничества администрации, профсоюза и работника в рамках одного мероприятия, конечно же, не расскажешь. Здесь нужно четко действовать в рамках нормативно-правовых актов, принятых в Российской Федерации и Ивановской области, исполнять нормы, прописанные в Законе Ивановской области «О правах профсоюзов», Трудовой кодекс, а главное, не бояться диалога с работниками и не ждать подвоха от профсоюза. По большому счету, задачи у нас общие и от нашего взаимодействия зависит эффективность работы наших организаций и уровень благосостояния наших работников. Мы делаем общее дело.

Спасибо за внимание.

**Ведущий:**

Второй по величине членской организацией профобъединения, объединяющей более 13 тысяч членов профсоюза, является областная организация профсоюза работников здравоохранения, на протяжении последних лет стабильно удерживающая профсоюзную численность.

Слово предоставляется: председателю областной организации профсоюза работников здравоохранения **Галине ВладимировнеВацуро.**

**Г.В. Вацуро**: Добрый день дорогие коллеги!

 Хотелось бы поблагодарить областное профобъединение за интересный семинар по мотивации профсоюзного членства, который провел профессор Санкт-Петербургского гуманитарного университета Профсоюзов Д.В.Лобок. От областной организации профсоюза работников здравоохранения за 2 дня смогли принять участие в нем 15 профсоюзных лидеров, а информация, изложенная Дмитрием Владимировичем помогла в разработке рекомендаций сегодняшнего круглого стола. Вывод – готового рецепта на вовлечение человека в профсоюз нет**.** В каждом случае должен быть индивидуальный подход.

В сегодняшней программе мое выступление заявлено так: проблемы и опыт работы областной организации, правозащитная роль в мотивации профсоюзного членства. Эпиграфом хочу взять слова Леонида Михайловича Рошаля, которые он сказал на V съезде национальной медицинской палаты 12 апреля 2016 года в Смоленске, проводя анализ малочисленности некоторых региональных медицинских палат – таких же общественных организаций, как и профсоюзы на реплику из зала – «Трудно вовлекать в организацию», ответил: «Очень просто! Работать и быть нужным!».

Одна из главных целей Профсоюза – защита прав и интересов. Как ее осуществить? Ведь не локтями с главными врачами толкаться, а дать такую консультацию, грамотную, профессиональную, всестороннюю, да еще в письменном виде, чтобы была броня, а не бумага. Вот поэтому в небольшом аппарате обкома из 4,5 человек 2 успешных юриста! Младший – правовой инспектор труда ЦК профсоюза, старший – заместитель председателя Ивановской областной организации профсоюза работников здравоохранения.

У медицинских работников, чья профессия относится к группе «человек-человек» проблем так много, что иногда не знаешь откуда ждать беды. У всех еще в памяти ужасный случай в приемном отделении Белгородской больницы: и больной погиб и жизнь врача сломана.

А может быть, это случилось потому, что неадекватно проведенная специальная оценка условий труда увеличила продолжительность рабочего времени этого специалиста и отобрала у него дополнительный отпуск. И в конечном итоге лишила льготной пенсии. В масштабах трагедии об этом никто не задумывался, а, наверное, надо.

Свежий пример успешной работы профсоюзных юристов, и не только обкома, но и главного технического инспектора труда профобъединения А.Е. Смирнова. Надо отдать должное нашим юристам, они очень долго уговаривают работодателей не допускать ошибок в отношении работников, не наказывают их рублем, но если терпение лопнуло, то идет представление или суд.

Вот только что, в апреле, благодаря работе профсоюза, проведена повторная специальная оценка условий труда в хирургическом и реанимационном отделениях Кинешемской ЦРБ. Работники получили все льготы, которые незаконно у них отобрали

В понедельник судья Фрунзенского суда вынесла решение после полугодовой тяжбы администрации 1-ой горбольницы с рентгенолаборантом, чьи интересы представляли наши юристы, и отменила эту безобразную спецоценку, отобравшую у работницы все дополнительные льготы. В суде она плакала от радости и говорила, что поняла, зачем нужен профсоюз. Так бывает у нас часто, придут со слезами обиды, уходят со слезами радости, когда по решению суда получают досрочную пенсию, звание «Ветеран труда».

К слову, ежегодный эффект от правозащитной деятельности составляет более 3-х миллионов рублей. Возможно, в этом году он будет в разы больше, т.к. правовой инспектор выявил факты переработки на протяжении нескольких лет на станции скорой медицинской помощи, в результате которой работники недополучили 15 млн. рублей, и с работодателем достигнута договоренность о добровольном погашении задолженности в течение 2016 года.

Вопрос, влияет ли это на профсоюзное членство? Думаю, влияет.

Каждый работник аппарата еженедельно бывает в первичке. Мы знаем, чем она дышит. О нас читают в прессе и в интернете, ежемесячно собираем всех профсоюзных лидеров, работает и сарафанное радио.

Вчера на прием к юристам пришла медсестра с просьбой помочь ей вернуть дополнительный отпуск. Ей объяснили, что работаем только с членами профсоюза, пошла в свою организацию писать заявление о вступлении в профсоюз.

Приходят к нам и инициативные группы оттуда, где нет первичной организации. Мы создаем «первичку», а потом помогаем решать проблемы.

Есть опыт, который приводился на «круглом столе» в Академии труда и социальных отношений. М.В. Красноруцкая 18 июня прошлого года приводила в пример Ивановскую организацию, потому что мы прописали в нашем отраслевом Соглашении еще в 2013 году о том, что: «работодатели учреждений и выборный орган первичной профсоюзной организации могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий толькона членов Профсоюза».

С повышения квалификации из Академии труда и социальных отношений наш юрист Наталья Вячеславовна привезла еще одну мудрую формулировку в соглашение на 2017-2019 года:

«Первичная профсоюзная организация не несет ответственности за невыполнение норм коллективного договора в отношении не членов Профсоюза».

Проект программы действия поддерживаю.

Рекомендации тоже хорошие. Всем успехов в борьбе.

**Ведущий:**

Увеличивать численность и количество профсоюзных организаций, несмотряна очень низкий уровень заработной платы работников культуры, удаётся областной организации профсоюза. О том, как удаётся мотивировать работодателя и работников к вступлению в профсоюз, поделится председатель областной организации профсоюза работников культуры

**Александра Ивановна Смирнова.**

Уважаемые коллеги!

 В сравнении с образованием и здравоохранением мы самая сложная структура. Это еще и потому, что нас никто не замечает ни на уровне Правительства, ни на уровне Президента. Считают, что плясать и прыгать – это не самое главное. Но вы все знаете, что в свое время рабы требовали хлеба и зрелищ. Если человек бескультурен, то, безусловно, тюрьмы стоят намного дороже. Правильно было ранее сказано, что должна быть взаимозаинтересованность как работодателя, так и члена профсоюза. Мы стремимся к тому, чтобы у нас это было в балансе.

 Работники культуры получают очень маленькую заработную плату, в том числе и руководители, но все равно стараются сохранить свое рабочее место и бояться даже задать вопрос или выступить против чего-то или кого-то. В отличие от них я имею такую возможность, и они меня часто просят сказать о проблемах.

 Хочу отметить, что руководители зависят от коллектива. Я всегда говорю: короля делает свита. И если ее нет у директора, то он не пользуется авторитетом в коллективе. Вокруг профсоюзного лидера всегда создается определенная атмосфера, объединяющая коллектив, поэтому умный руководитель всегда заинтересован в профсоюзе.

 Когда приходят руководители с какими-то просьбами, я всегда задаю вопрос: вы член профсоюза? Нет. – До свидания.

 Но бывает и такое, что есть руководители, которые готовы заплатить за 10 лет членские профсоюзные взносы, лишь бы мы им помогли. У нас был такой случай в Приволжске с заведующим отделом культуры, заслуженным работником культуры. Она была уволена, мы сумели ее восстановить на работе. Этот вопрос был придан огласке. Люди понимают, что не только на рядового члена профсоюза распространяется значимость члена профсоюза, но и на руководителя.

 Часто к нам обращаются руководители по различным документам, которые не могут найти. Мы помогаем.

 Я выступаю на наших курсах повышения квалификации перед руководителями, специалистами разных категорий, Рассказываю, что сделал профсоюз, чего добился, над чем работает и т.д. Все мои активисты без исключения являются ветеранами труда.

 Много лет работали над вопросом норма-часов. С 10 марта у нас стало 18 часов для всех классов. Мы добились, чтобы наши училища назывались колледжами, а это значит, что на 15% заработная плата выше.

 Все эти вопросы не были бы решены, если бы мы не работали совместно с руководством.

 Спасибо за внимание.

**Ведущий:**

Как отметил в своем выступлении Александр Николаевич, работа по созданию новых профсоюзных организаций и сохранению профсоюзного членства осложняется сегодня слабой финансовой базой малочисленных областных организаций профсоюзов, что актуализирует вопрос об объединении профсоюзов с целью их укрепления и укрупнения.

В феврале текущего года Президиум областного профобъединения обозначил свою позицию о целесообразности объединения отраслевых профсоюзов.

Вопрос объединения профсоюзов рассматривался 6-7 апреля на XIII съезде Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности, в котором принимала участие председатель Ивановской областной организации Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности

**Ирина Валерьевна Кальченко.**

Уважаемые участники «круглого стола»!

 Мне хотелось затронуть тему объединения профсоюзов. Значимость объединения связана с сокращением численности членов профсоюза, ослаблением территориальных организаций и руководящих органов профсоюза. Опыт крупнейших зарубежных профсоюзов показывает, что только сильные и многочисленные профсоюзы, финансово укрепленные могут решать большие вопросы. Пример - крупнейший германский производственный профсоюз «ИГ Металл», объединяющий работников девяти отраслей, в том числе обо­ронных предприятий, Белорусский профсоюз работников промышлен­ности, объединяющий 5 ранее действующих профсоюзов.

Теория этого объединения у нас в профсоюзе витает очень давно. В 2004 году, в 2008 году мы выступали инициаторами объединения, была сформирована рабочая группа, которая в 2009 году подготовила необходимые предложения, документы для объединения. Но по ряду объективных и более субъективных причин эта инициатива не была поддержана руководством профсоюзов оборонно-промышленного комплекса.

18 декабря 2013 года VI пленум центрального комитета Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности рассмотрел и поддержал предложение Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности об объединении оборонных проф­союзов.

Работу по подготовке объединения проводила сформированная рабочая группа, куда входили руководители профсоюзов, а также предста­вители территориальных и первичных организаций.

В настоящее время подготовительная работа по реализации предварительных договоренностей о необходимости объединения проводится Организационным комитетом с участием представителей ФНПР.

Важнейшими задачами Оргкомитета являются:

* подготовка проекта Устава объединённого профсоюза;
* подготовка договора между профсоюзами об объединении;
* выработка единой финансовой политики;
* разработка структуры территориальных организаций объединённого профсоюза, учитывающей рациональное сочетание региональных и холдинговых организаций;

- подготовка предложений по кадровым и другим вопросам.
Однако, когда работа по объединению перешла в стадию реализации достигнутых договорённостей, у отдельных профсоюзных руководителей возникают сомнения в целесообразности структурных преобразова­ний профсоюзов.

В итоге к настоящему времени активно поддерживают объединение наш профсоюз, а также профсоюзы работников Роспрофмаша и Автосельхозмаша.

 Почему нам необходимо объединиться?

Количество членов профсоюзов, действующих в оборонно-промышленном и машиностроительном комплексах, за последние 5 лет сократилось на 400 тысяч человек. Прекратили свою деятельность мно­гие первичные организации, после банкротства предприятий.

Падение численности существенно влияет на возможности территориальных организаций и профсоюзов в целом.

Без необходимых средств и специалистов профсоюзные организации не в состоянии эффективно выполнять свои функции.

Только объединившись, профсоюзы смогут аккумулировать свои ресурсы, укрепить территориальные организации, обеспечить их квалифи­цированными специалистами, сформировать фонды для создания до­полнительных гарантий членам профсоюзов.

Это реальная возможность повысить эффективность защитной деятельности профсоюзов, усилить мотивацию профсоюзного членства, преодолеть негативную тенденцию снижения численности членов профсоюзов.

Свои взаимоотношения с государственными органами и работодателями профсоюзы строят на основе социального партнёрства.

В настоящее время начавшие работу по объединению профсоюзы действуют на предприятиях, входящих в структуру Министерства промышленности и торговли Российской Федерации, что является одним из положительных факторов для объединения.

Но необходимо учитывать, что в промышленности России формируются интегрированные структуры - корпорации, концерны, холдинги, в том числе - многоотраслевые.

Так, Государственная корпорация «РОСТЕХ» объединяет предприятия и организации более 15 отраслей, в том числе оборонно-промышленного и машиностроительного комплексов, и руководство корпорации уже предпринимает попытки создания корпоративного профсоюза, как своего социального партнёра, в том числе - из членов, действующих профсоюзов.

И только объединение сможет предотвратить потерю профсоюзами значительного числа своих членов и организаций.

Только сильный единый профсоюз сможет эффективно представлять интересы работников в социальном партнёрстве. Нельзя допустить появления иного представителя работников, действующего в интересах работодателей.

Предполагается, что в реорганизованном, или объединённом профсоюзе социальное партнёрство будет осуществляться на трех уровнях:

- между Министерством промышленности и торговли РФ, объединением работодателей «Союз машиностроителей России» и профсоюзом.

Участвовавшие в подготовке предложений по объединению профсоюзы избрали предпочтительной формой объединения присоединение на равноправных условиях для всех.

Внеочередные съезды профсоюзов по решению вопросов реорганизации предполагается провести в единые сроки, чтобы обеспечить не­прерывность деятельности профсоюзов.

Первичные профсоюзные организации после объединения профсою­зов продолжат свою деятельность в составе единого профсоюза, а члены профсоюзов станут членами реорганизованного профсоюза.

При этом писать заявления о выходе из одного профсоюза и о вступлении в другой профсоюз не потребуется, а профсоюзные билеты будут действовать до получения билетов единого образца.

Предлагаемое рабочее наименование объединённого профсоюза - Российский профсоюз работников промышленности.

Председатель ФНПР М.В. Шмаков обратился к председателям территориальных объединений организаций профсоюзов с просьбой дать предложения по вопросу объединения профсоюзов, структуре террито­риальных организаций объединённого профсоюза, сохранению и укреп­лению кадрового потенциала.

По имеющейся информации большинство организаций поддержало объединение и создание единого крупного профсоюза.

Президиум Регионального союза «Ивановского областного объединения организаций профсоюзов» 8 февраля так же поддержал объедине­ние и считает проводимую работу целесообразной и необходимой.

7 апреля 2016 года XIII съезд нашего профсоюза признал объединение целесообразным. Ждём решений других профсоюзов.

**Ведущий:**

Подготовка, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива всегда являлись и продолжают оставаться одними из приоритетных задач деятельности профсоюзных организаций различного уровня.

Системное обучение профсоюзных кадров и актива обеспечивает решение поставленных перед профсоюзными организациями задач на более высоком профессиональном уровне.

Слово предоставляется директору учебного центра повышения квалификации профсоюзных кадров **Людмиле Николаевне Лебедевой**.

Уважаемые коллеги!

Сегодня уже прозвучала мысль о том, чтобы проводить работу по мотивации профсоюзного членства, нам необходима подготовка наших кадров. В меру своих сил, в меру своих возможностей Учебный центр старается эти проблемы решать. Конечно, есть сложности. В Учебном центре работают два человека, материальная база слабовата, но мы эти вопросы решаем. За последние 15 лет через наш учебный центр прошло более полутора тысяч человек профсоюзного актива. Ежегодно мы набираем для обучения 100 человек из числа профсоюзных активистов и две школы профактива. На заседаниях школы рассматриваются две темы: «Основные направления деятельности профсоюзов на современном этапе», «Охрана труда на предприятии, в организации».

Вопросы мотивации профсоюзного членства, социального партнерства, заключение коллективных договоров ежегодно включаются в программу обучения Учебного центра.

Еще одна сложность – преподаватели. Но мы привлекаем к этому своих профсоюзных активистов, а это председатели областных организаций профсоюзов, работники аппарата профобъединения. Проводим обмен опытом работы с посещением первичных профсоюзных организаций на предприятиях, где председатели профкомов, профактивисты рассказывают о своей работе. За время работы Учебного центра мы были в организациях всех отраслей.

Помимо теории и обмена опытом успешно проходит в школах профактива такая форма работы как «деловая игра».

По окончании обучения слушатели получают сертификаты.

Мы могли бы и в других направлениях обучать наш профсоюзный актив, но все упирается в финансирование.

Хотелось бы обратиться к ФНПР и Академии труда и социальных отношений с просьбой о разработке и создании фильм по мотивации профсоюзного членства, который использовался бы как наглядное пособие при обучении профсоюзных кадров.

Спасибо за внимание.

**Ведущий:**

Слово предоставляется заведующему отделом организационной, кадровой и информационной работы профобъединения **Елене Владимировне Вороновой.**

Уважаемые коллеги!

Мне хотелось бы вернуться к теме заседания круглого стола «Коллективный договор: проблемы правоприменения», прошедшего на базе Академии труда и социальных отношений в июне 2015 года. Материалы заседания были размещены на сайте ФНПР. Ознакомившись с ними, могу сказать следующее. Многие участники заседания высказывали мнение, что мы не дорабатываем и не все нормы законодательства используем в своей работе.

Так в соответствии со ст. 82 ТК РФ, в коллективном договоре возможно предусмотреть норму «согласования», а не «учета мотивированного мнения» с профсоюзной организацией при расторжении с работником трудового договора по ст. 81 ТК РФ.

На ряду с указанными в Трудовом кодексе (ст. 179 ТК) категориями работников, в Коллективном договоре можно предусмотреть дополнительные категории, имеющие преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

В случае, если работники организации, не являющиеся членами профсоюза уполномочили соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации представлять свои интересы, с них можно взимать взносы в соответствии со ст. 30 ТК РФ.

 Часто Коллективный договор от имени работника заключается Советами трудовых коллективов, а также органами общественной самодеятельности, которые ныне действующим законодательством не предусмотрены, и тогда возникает вопрос о легитимности соответствующих Коллективных договоров.

В рамках заседания круглого стола обсуждались и негативные последствия распространения Коллективного договора на всех членов профсоюзов. В частности, рассматривался риск возникновения альтернативных, так называемых, «желтых» профсоюзов с административным ресурсом, у которых будет возможность заключить «свои» Коллективные договоры на более лучших условиях, чем у традиционных профсоюзов.

По итогам заседания «круглого стола» была выработана позиция ФНПР, утвержденная в дальнейшем решением Исполкома ФНПР. А именно: на сегодняшний момент ФНПР считает не целесообразным вносить в законодательство изменения о распространении действия Коллективного договора только на членов профсоюза.

Но вместе с тем, Исполком ФНПР в октябре 2015 года принял решение подготовить предложения о внесении изменений в законодательство Российской Федерации в части распространения действия коллективных договоров и соглашений на работников, уполномочивших на определённых условиях соответствующих представителей работников разработать и заключить коллективный договор, соглашение от их имени, а также работников, присоединившихся к его заключению. Конечно, хотелось бы узнать, что на сегодня уже сделано в этом направлении.

Также постановление Исполкома ФНПР предусматривало обобщение имеющейся в России практики заключения Соглашений, распространяющих свою деятельность только на членов профсоюзов. Есть ли такая практика уже обобщена, то хотелось бы и с ней ознакомиться.

Считаю, что материалы «круглого стола» ФНПР нужно изучить и использовать в работе.

Второй момент, на котором мне хотелось бы остановиться – это информационные ресурсы профсоюзных организаций, поскольку они играют важную роль в распространении идеологии профсоюзов, в том числе и вопросах мотивации профсоюзного членства.

В профобъединении имеется два информационных ресурса: это газета «Профсоюзная защита», которая выходит тиражом 2000 экз. и сайт ИОООП.

7 членских организаций ИОООП из 17 имеют свой интернет-сайт.

Областная организация профсоюза народного образования и науки выпускает информационный листок «Мысли и дела».

В крупных областных организациях профсоюзов практикуется ведение электронного документооборота, смс-рассылок, организована работа горячих линий.

В этом году Президиум ИОООП принял решение обеспечить доступом к интернету все профсоюзные организации, расположенные в здании Дома профсоюзов. Сразу же две организации создали свои сайты: это областная организация профсоюза текстильной и легкой промышленности и областная организация профсоюза госучреждений. Думаю, остальные последуют этому примеру.

Хотелось бы отметить очень высокий уровень сайта областных организаций профсоюзов народного образования и науки, здравоохранения и жизнеобеспечения. Это наши лидеры.

Что касается сайта ИОООП, то в прошлом году прошла его модернизация и сейчас он читается на любых электронных носителях, введена вторая колонка, которая отражает новости членских организаций. Кроме того, мы делаем обзор российских новостей.

Ведется разработка программы ИОООП по совершенствованию информационного взаимодействия с членскими организациями.

Спасибо за внимание.

**Ведущий:**

Слово предоставляется председателю Молодежного Совета, председателю областной организации профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов **Сазановичу Ивану Николаевичу.**

Уважаемые коллеги!

Хочу сказать несколько слов по работе с молодежью. Профобъединение уделяет большое внимание работе с молодежью. На базе профобъединения существует Молодежный совет, который объединяет лиц в возрасте до 35 лет. Также молодежные советы, созданные в ряде координационных советов.

В этом году запланирован двухдневный молодежный форум на базе пансионата с лечением «Плес», также по инициативе Молодежного совета будет организован автопробег, который приурочен к 110-летию начала профсоюзного движения в Ивановской области.

Вся работа Молодежного совета строится на том, чтобы подготовить новые профсоюзные кадры, т.е. выявляем активную молодежь, и начинаем создавать кадровый резерв.

Наши профсоюзные молодые активисты принимают активное участие в мероприятиях и конкурсах, которые проводит непосредственно ФНПР: это Профсоюзный мастер, Молодой профсоюзный лидер, Стратегический резерв и многие другие, где показывают очень неплохие результаты.

На высоком уровне организована работа с молодежью в обкомах народного образования и науки, здравоохранения и жизнеобеспечения. В обкоме культуры появляются новые молодые активные ребята.

К сожалению, не во всех профсоюзных организациях есть представители молодежи в составе кадрового резерва. Над этим надо работать. Думаю, мы с этим справимся.

 Спасибо за внимание.

**Ведущий:**

Слово предоставляется председателю студенческой профсоюзной организации Шуйского филиалаИвГУ **Никите Викторовичу Сорокину.**

Добрый день.

Первичная профсоюзная организация в Шуйском филиале ИвГУ - это одна из главных организаций нашего ВУЗа, обеспечивающая защиту студентов и интересную студенческую жизнь.

Люди, относящиеся к этой организации, в течение всего учебного года готовы трудиться на благо студентов.

В настоящее время любая организация проводит активную работу в социальных сетях. Первичная профсоюзная организация нашего вуза не исключение.

Ежедневно активисты первичной профсоюзной организации презентуют свою организацию всем студентам через соц.сети. Активная работа в социальной сети начинается с августа и длится весь учебный год. Почему с августа? Потому что абитуриенты смотрят странички, смотрят группы и хотят понять, что делается в вузе.

Сначала в сети появляются объявления для первокурсников, помогающие им адаптироваться в университете, позже сообщения о предстоящих собраниях, мероприятиях для всех студентов вуза.

Традиционно 1 сентября активом первичной профсоюзной организации организуется флэшмоб, на участие в котором приглашаются студенты первокурсники.

После торжественной части студенты отправляются на лекцию, где знакомятся с председателем первички. В ходе лекции первокурсники узнают о направлениях работы первичной профсоюзной организации.

1 сентября 2015 года 99 % студентов охотно вступили в первичную профсоюзную организацию. Общее количество членов профсоюза на данный момент составляет 685 человек, из которых более 100 человек это профсоюзный актив. И вскоре уже самые активные ребята включились в её работу, активисты первичной профсоюзной организации сейчас курируют и направляют новых помощников организации.

Активисты первички в 2015-2016 году создали несколько проектов и реализовали их:

1. Студентами Шуйского филиала ИвГУ был создан информационный портал «Лукоморье», который соединяет в себе информацию о мероприятиях ВУЗа, статьи развлекательного характера, юмористическую рубрику, фотоотчёты. Ежедневно портал пополняется свежими новостями и они актуальны каждый день.

2. В сентябре 2015 силами сотрудников первичной профсоюзной организации было проведено увлекательное и неожиданное мероприятие - квест "HPL-QUEST 1.0".

Первая пробная игра была проведена для первокурсников. После удачного проведения Квеста, организаторы провели межфакультетскую игру, думаю, она будет ежегодной.

3. Ещё один проект, который стартовал в прошлом году, это Медиа-клуб Фликер». Актив первичной профсоюзной организации содействует развитию медиа-клуба, студенты создают креативные видео работы.

4. В ноябре 2015 года, традиционно, самым активным первокурсникам Шуйского филиала ИвГУ была предоставлена возможность посетить выездную учёбу на базе отдыха «Волжский прибой».

«Волжский прибой» - это внутривузовская школа или выездная учёба. Проходит она в ноябре, в течение 4 дней. По традиции, отъезд из университета в четверг вечером. Обратное возвращение - в воскресенье. Цель учёбы - привлечь студентов к социально-полезной деятельности, показать, что активным быть здорово!

Туда едут первокурсники (именно для них организуется эта поездка), старшекурсники и выпускники ВУЗа, они же - лекторы, которые представляют различные темы: пиар, творчество, социальные проекты, стипендии и многое другое. Также в Прибой едут заместители деканов по воспитательной работе от каждого факультета. В течение учёбы проводятся тренинги, лекции, тропа доверия, первокурсники готовят небольшую концертную программу, готовят и защищают социальные проекты, а также проводятся тематические дискотеки, квест, «фото-пресс» и многое другое.

Активисты первичной профсоюзной организации участвуют в организации КВН, конкурса самодеятельного творчества первокурсников «Студенческая осень», «Дня Студента», фестиваля «Студенческая весна», праздника «Студенческого городка».

Состав первичной профсоюзной организации поддерживает массовые акции, которые проходят в городе Шуя 1 мая, 9 мая. Как правило, это праздничное шествие в составе общей колонны по главным улицам города. В 2015 году студенты поддержали Всероссийскую акцию «Бессмертный полк».

Первичная профсоюзная организация организовывает акции по сбору средств на лечение граждан, в том числе и студентов.

Первичка всегда готова прийти на помощь Студенческому совету общежитий и помочь в реализации идей.

Первичная профсоюзная организация Шуйского филиала ИвГУ сотрудничает с первичками Ивановских вузов. Например, недавно состоялась межвузовская игра в боулинг с активистами из Политехнического университета. Ребята поделились опытом, пообщались в неформальной обстановке, получили заряд положительных эмоций.

Итак, следует отметить, что деятельность первичной профсоюзной организации многообразна, от культурно-массовых мероприятий до оздоровления студентов, от акций по сбору средств на лечения до правовой поддержки. Но можно сказать одно: студенты нашего ВУЗа ежегодно получают море положительных эмоций благодаря работе команды первичной профсоюзной организации, креативности и организованности этих людей, готовых работать, не оставляя себе «ни минуты покоя».

Спасибо за внимание.

**Ведущий:**

Интересы профобъединения в муниципальных образованиях представляют координационные советы организаций профсоюзов.

 Значительное внимание в деятельности координационных советов уделяется вопросам мотивации профсоюзного членства, росту численности членов профсоюзов, воссозданию и созданию новых первичных организаций.

Слово предоставляется председателю Координационного совета организаций профсоюзов Фурмановского района

**Ивлевой Марине Анатольевне.**

Уважаемые коллеги!

 Координационные советы профсоюзов на любой территории, в т.ч. и в нашем муниципалитете охватывают, как правило, несколько отраслей. Это и промышленность, образование, медицина, культура и т.д. Сейчас, я выделяю два направления работы координационных советов. Первое - это сохранение имеющихся профсоюзных организаций, второе – создание новых профсоюзных организаций.

Если у профсоюзов образования, здравоохранения, госучреждений сильные профсоюзы, то в других отраслях возникают определенные проблемы при создании новых первичных профсоюзных организаций. В Фурмановском районе за последние годы появилось три новых предприятия, которые имеют имидж стабильных и успешных. Перед координационным советом стоит задача: создать на этих предприятиях новые первичные профсоюзные организации. Но как это сделать? Как выйти на работодателя, чтобы начинать с ним переговоры о создании первичной профсоюзной организации? Как попасть в коллектив?

Теоретически мы понимаем, что нужно работать в рамках системы социального партнерства. Например: новые предприятия есть в текстильной промышленности, химической промышленности и в промышленности строительных материалов. На трехсторонней комиссии мы говорим о том, что надо начинать развитие колдоговорных отношений на этих предприятиях. Мы определяем какую-то сильную организацию, где показательный Коллективный договор, и выставляем его как образец. Далее с помощью муниципальной власти привлекаем наши обозначенные объекты на заседание трехсторонней комиссии, где демонстрируем этот коллективный договор. И если кто-то проявляет заинтересованность, начинаем работу по колдоговорной кампании.

 На нашей территории мы заговорили об этом только в конце 4 квартала прошлого года и практика пока не сложилась.

Может у кого-то есть практический опыт, как начать контакт с работодателем промышленного предприятия по вопросу создания первичной профсоюзной организации.

 Желаю всем успехов и удачи.

**Ведущий:**

Перед тем, как подвести итоги заседания «круглого стола», слово предоставляется **Ирине Юрьевне Богачевой**.

Очень интересное получилось обсуждение. Небольшой комментарий к вашим выступлениям.

Много говорилось о Коллективных договорах. Моя точка зрения: Коллективный договор в той части, которая предусмотрена ТК, должен распространяться на всех работников. А вот в той части, которая дает льготы, улучшающие положение работников по сравнению с ТК, должны распространяться на членов профсоюза, поскольку профсоюзная организация является инициатором по заключению Коллективного договора. Мне кажется, что нам нужно добиваться реализации такой точки зрения.

Многие ставили вопрос о том, что необходимо активное обучение профсоюзного актива. Сейчас в институте профсоюзного движения разрабатывается интерактивные формы профсоюзного обучения. На наш взгляд это позволило бы охватить профсоюзным образованием гораздо больше профсоюзных активистов, т.е. через проведение вебинаров, через интернет. Мы сейчас над этим работаем.

Что касается методических материалов. Мы готовы по вашим заявкам их предоставить в любом количестве для организации профсоюзной учебы. Есть некоторые издания, которые мы можем переслать в электронной форме, чтобы можно было их размножить и таким образом сохранить некоторые финансовые средства.

Что касается объединения профсоюзов. Я была в составе группы, которая занималась разработкой необходимых материалов. Мы подготовили уже и проект Договора по объединению и проект нового Устава будущего профсоюза. Когда начиналось обсуждение процессов объединения, готовность объединяться выразили 7 профсоюзов оборонной сферы. По мере обсуждения возникли некоторые трудности. Было принято решение провести объединение путем присоединения к профсоюзу авиационной промышленности, поскольку это позволило бы избежать некоторых юридических трудностей, т.е. прекращение деятельности профсоюзов на момент юридической регистрации объединенного профсоюза. Но в последний момент этот профсоюз предъявил претензии, связанные с вопросом финансовой политики. Дело в том, что в ряде профсоюзов, которые шли на объединение, удалось добиться более рационального перераспределения профсоюзных средств между первичными организациями и вышестоящими профсоюзными органами. Например, в том же профсоюзе авиационной промышленности первички перечисляли наверх 30%, и это позволило им в каждой областной организации профсоюза ввести освобожденную должность правового инспектора труда. Мы сегодня много говорили о том, какой важный мотивирующий фактор имеет контроль за соблюдением трудового законодательства и оказание юридической помощи членам профсоюзов.

Не всем остальным профсоюзам удалось добиться такого перераспределения. Для профсоюза авиационной промышленности объединение на каких-то иных условиях было шагом назад. Было предложено установить промежуточный период для того, чтобы остальные профсоюзы тоже могли договориться относительно общей финансовой политики.

Если мы говорим об объединении, то оно актуально не только для профсоюзов оборонной промышленности, но и для многих других. Необходимость объединения существует и для профсоюзов транспортных отраслей. Очень сложное положение сейчас у профсоюза работников текстильной и легкой промышленности. У них давно есть предложение присоединиться к Росхимпрофсоюзу, тем самым укрепить территориальные организации. Вопрос пока не решен. Пять профсоюзов работают в сфере малого и среднего бизнеса торговли, потребкооперации. Тоже никак не могут выйти на объединение. Вопрос актуальный, его надо постепенно решать.

Что еще хотелось бы отметить. Хорошо, что у вас развиваются современные информационные технологии. Хочется пожелать, чтобы в вашей программе мотивации они тоже нашли свое место, свое отражение. То же самое касается и дисконтной системы. Она сейчас не только в Карелии действует. Многие регионы сейчас идут по пути создания определенных преимуществ для членов профсоюзов путем введения дисконтных систем или по отраслевому принципу, или по территориальному принципу.

Что касается сохранения профсоюзных организаций при реструктуризации предприятий. Есть методические рекомендации: переписывать заявление в профсоюз при этом не требуется, нужно переписать заявление об удержании профсоюзных взносов.

По молодежи. Много сейчас проводится интересных мероприятий для профсоюзной молодежи. В прошлом году прошел интересный конкурс «Профмастер» и сейчас Молодежный совет попросил нас обобщить презентации победителей конкурса «Профсоюзный мастер». Там действительно много интересных, ценных, необычных предложений. Хотелось бы, довести их до всех наших профсоюзных работников и актива, чтобы они могли использовать новые формы в своей работе.

Что касается опыта создания новых первичных профсоюзных организаций. Постараемся обобщить имеющийся опыт и дать его в новом пособии по мотивации профсоюзного членства.

Что касается российского видеофильма по мотивации. Идея хорошая. Кинопроизводством занимается Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов и к нему надо обратиться с этим предложением.

Хочу пожелать вам больших успехов и в вашей работе и в вопросах мотивации профсоюзного членства, сохранения и увеличения численности членов профсоюзов. А мы со своей стороны постараемся вам помочь, учитывая все ваши пожелания.

**Ведущий:**

Разговор, который сегодня состоялся, был очень интересным.

Основные предложения, высказанные в ходе выступлений, найдут свое отражение в программе действий областного профобъединения по усилению мотивации профсоюзного членства.

А сегодня, подводя итоги, обобщая все сказанное, предлагается принять рекомендации участников заседания «круглого стола», проект которых у всех вас имеется.

Кто за данное предложение, прошу голосовать. Принято единогласно.

На этом заседание «круглого стола» завершено.

Подготовлено отделом организационной, кадровой и информационной работы

Регионального союза «Ивановское областное объединение организаций профсоюзов»