

*В помощь  
профактиву*

# ОРГАНИЗАЦИОННОЕ УКРЕПЛЕНИЕ ПРОФСОЮЗА: ПРОБЛЕМА АКТУАЛЬНАЯ, НАСУЩНАЯ. ВЕЧНАЯ?

По материалам V пленума Центрального Совета ГМПР  
(23 мая 2018 года, г. Екатеринбург)



**ОРГАНИЗАЦИОННОЕ  
УКРЕПЛЕНИЕ ПРОФСОЮЗА:  
ПРОБЛЕМА АКТУАЛЬНАЯ,  
НАСУЩНАЯ.  
ВЕЧНАЯ?**

По материалам V пленума Центрального Совета ГМПР  
(23 мая 2018 года, г. Екатеринбург)

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>СДЕЛАЙ ПЕРВЫЙ ШАГ К УСПЕХУ – НЕ БУДЬ РАВНОДУШНЫМ</b> .....	<b>4</b>
<b>Алексей Безмянных</b> , председатель ГМПР	
Взгляд на проблему .....	<b>5</b>
Когда важно быть, а не казаться .....	<b>6</b>
От постановки задач к поиску решений .....	<b>7</b>
Чтобы нас стало больше .....	<b>8</b>
Выход из зоны комфорта .....	<b>9</b>
Быть командой .....	<b>10</b>
Объединяться и выигрывать .....	<b>12</b>
Добро пожаловать! .....	<b>13</b>
<b>ЗАЛОГ ПРОФЧЛЕНСТВА – КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД И АКТИВНАЯ РАБОТА</b> .....	<b>19</b>
<b>Марина Алешкова</b> , председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Стойленский ГОК» (Белгородская обл.)	
<b>ПРОФСОЮЗНЫЙ ОТВЕТ НА ХИТРОСТИ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ</b> .....	<b>22</b>
<b>Юрий Горанов</b> , председатель Челябинской областной организации ГМПР	
<b>КОГДА РАБОТНИК – АКТИВНЫЙ УЧАСТНИК</b> .....	<b>25</b>
<b>Александр Доронин</b> , председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Каменск-Уральский металлургический завод»	
<b>И ПРОЦЕСС ПОШЕЛ</b> .....	<b>28</b>
<b>Оксана Обрядова</b> , председатель Оренбургской областной организации ГМПР	
<b>УБЫЛО... ПРИБЫЛО</b> .....	<b>31</b>
<b>Сергей Полещук</b> , председатель Волгоградской областной организации ГМПР	
<b>ВРЕМЯ МОДЕРНИЗИРОВАТЬ СТРУКТУРУ</b> .....	<b>33</b>
<b>Александр Ушков</b> , председатель Нижегородской территориальной организации ГМПР	
<b>ТОЛЬКО ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА?</b> .....	<b>37</b>
<b>Ольга Тюльпина</b> , председатель Алтайской краевой организации ГМПР	
<b>ИДТИ НАВСТРЕЧУ, ИДТИ НА ВСТРЕЧИ</b> .....	<b>40</b>
<b>Владимир Радаев</b> , председатель первичной профсоюзной организации ОАО «ЕВРАЗ НТМК» ГМПР	
<b>КОГДА ЕСТЬ ЗАПРОС</b> .....	<b>43</b>
<b>Андрей Шишкин</b> , председатель Забайкальской краевой организации ГМПР	
<b>ЧЕТЫРЕ СОСТАВЛЯЮЩИХ УСПЕХА</b> .....	<b>46</b>
<b>Сергей Цвилов</b> , председатель Красноярской краевой организации ГМПР	
<b>ЧТО В ИТОГЕ?</b> .....	<b>49</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Организационное укрепление профсоюза – одна из наиболее актуальных проблем.

На всех уровнях профсоюзной структуры ГМПР отмечается повышенное внимание к данному вопросу: приняты и реализуются программы мотивации профсоюзного членства, концепции кадровой, молодежной политики, формируется рациональная профсоюзная структура, способная эффективно решать проблемы членов профорганизации.

Чтобы успешно действовать, необходимо развиваться с постоянно меняющимся миром. На V пленуме ЦС ГМПР, который прошел 23 мая в Екатеринбурге, были подведены некоторые итоги работы, рассмотрен опыт профорганизаций, выработаны дальнейшие шаги, реализация которых должна способствовать усилению авторитета профсоюза, преодолению тенденции снижения профсоюзного членства, повышению уровня правовой защищенности членов профсоюза.

В брошюре собраны выступления председателя ГМПР, руководителей территориальных и первичных профсоюзных организаций, которые рассказывают о своем опыте и делятся полезными рекомендациями.

# СДЕЛАЙ ПЕРВЫЙ ШАГ К УСПЕХУ – НЕ БУДЬ РАВНОДУШНЫМ

Алексей БЕЗЫМЯННЫХ,  
председатель ГМПР:



—**М**оё выступление не носит характер классического доклада. Это, в большей степени, приглашение к откровенному разговору о том, что нужно сделать сегодня, чтобы профсоюз сохранял свои позиции.

Для эффективного отстаивания интересов рабочего человека в современных социально-экономических условиях, характерной особенностью которых является более быстрая сменяемость событий, необходим поиск новых путей укрепления профсоюза, расширение зон его влияния как на предприятиях, так и на региональном и федеральном уровнях. Решение этих задач невозможно без проведения соответствующих структурных преобразований, финансового, кадрового укрепления профсоюза, усиления образовательной работы, широкого и постоянного вовлечения молодёжи в профсоюзную деятельность. Многие в этих векторных направлениях нами обсуждалось и уже делается.

### **Взгляд на проблему**

Организационное укрепление – это многоплановый вид деятельности профсоюза. Основной его составляющей является членская база, которая с каждым последним годом сжимается как шагреновая кожа. Это – прямое следствие сокращения работающих в горно-металлургическом комплексе страны. Но есть ещё масса субъективных недоработок, исключение которых могло бы изменить этот процесс и сделать его более позитивным.

В предыдущем отчётном периоде вопросы, связанные с организационным укреплением профсоюза, рассматривались на трёх пленумах Центрального Совета и 10 заседаниях Исполкома ЦС ГМПР. Мобилизация усилий всех структур профсоюза на его решение дала положительные результаты: замедлились темпы снижения численности работающих членов профсоюза в сравнении с числом работающих на предприятиях.

Если в период 2008–2011 гг. численность работающих членов профсоюза снизилась на 158 тысяч человек при уменьшении числа работающих на 145 тысяч (отрицательная динамика профсоюзного членства – более 13 тысяч чел.), то в период 2012–2016 гг. – 128 тысяч и 142 тысячи соответственно (имеем положительную динамику более 13 тысяч чел.).

Нам удалось сохранить темпы снижения уровня профсоюзного членства: если за четыре года перед VII съездом он снизился на 5,9%, то за последующие пять лет (к VIII съезду) – на 4,2% (–1,7%). По данным статистического отчёта за 2017 год уровень профсоюзного членства снизился на 0,1% и может показаться,

что мы уже близки к цели. Но составляет он всего 66,6%. У большинства зарубежных коллег-металлургов этот показатель не опускается ниже 70%.

### **Когда важно быть, а не казаться**

Настало время ставить перед собой более амбициозные задачи – повышение уровня профсоюзного членства и доведения его к IX съезду ГМПР до уровня не менее чем 70%, а может быть и выше.

Резервы для этого есть – 215 тысяч работающих (или каждый третий) на предприятиях, где уже есть наши организации, не являются членами ГМПР. Непростая задача, но выполнимая, особенно если в ее реализации будут участвовать все организации без исключения. Не открою большого секрета, если скажу, что улучшение последних лет – это, в основном, результат деятельности организаций с достаточно высоким профчленством. К сожалению, есть такие, в которых ничего не изменилось за последние годы, а в некоторых, таких, как «Тулачермет», стало еще хуже. Сегодня в этой первичке менее 10% членов профсоюза.

Выше среднеотраслевого уровня профсоюзное членство только в 11 из 27 территориальных организаций ГМПР. Это Северо-Осетинская – 95,7%; Белгородская – 81,1%; Московская областная – 79,8%; Липецкая – 79,2%; Челябинская – 75,9%; Республика Башкортостан – 73,6%; Иркутская – 73%; Оренбургская – 70,8%; Крымская – 69,4%; Красноярская – 69%; Ростовская – 68,8%. И в 5 из 38 первичек, выходящих напрямую на ЦС ГМПР: Омутнинский и Самарский металлургические заводы – 94% и 80,8% соответственно, Смоленский ПО «Кристалл» – 93,4%; «Ижсталь» – 79,1% и Михайловский ГОК – 69,2%.

Первички, имеющие уровень профчленства ниже среднеотраслевого, составляют половину от общей численности организаций – 202, из них более трети имеют уровень профчленства ниже 50%, что, естественно, ставит под угрозу возможность заключения коллективных договоров. В этом эшелоне есть организации, которые созданы недавно, а есть те, которые годами, а иногда десятилетиями не показывают движения вперед.

Решением Исполкома ЦС ГМПР от 18 октября 2012 года все организации обязаны ежемесячно проводить мониторинг профчленства и ежеквартально – анализ причин в случае снижения показателей. Если ежемесячный мониторинг стал системным

(хотя ранее многие утверждали, что это невозможно), то анализ причин в ряде организаций делается формально, чаще для самооправдания, и сводится к перечислению объективных причин. С таким подходом улучшения не добьешься.

Думаю, настало время там, где охват профсоюзным членством не растёт и при этом руководители годами, а иногда десятилетиями «сидят», факт их руководства рассматривать как объективную причину отсутствия роста профчленства. Я сознательно не называю фамилий, но, поверьте, примеров достаточно.

А вот положительные приведу. Долгие годы на Стойленском ГОКе наблюдалось падение профчленства. С приходом нового председателя Марины Алешковой менее чем за два года произошёл его рост на 8%.

### **От постановки задач к поиску решений**

Вовлечение в члены профсоюза работников предприятий, где уже действуют наши организации, предлагаю считать основным направлением деятельности профсоюза.

Это неправильно, когда в ряде территориальных организаций, имеющих охват профчленством выше среднеотраслевого, более половины первичек не достигают этого показателя. Такая картина наблюдается в Волгоградской, Вологодской, Забайкальской, Кемеровской, Красноярской, Крымской, Ленинградской, Московской городской, Мурманской, Новосибирской, Пермской, Приморской, Свердловской, Хабаровской и Челябинской территориальных организациях.

Надо шире использовать основные принципы солидарности: сильный – слабому, богатый – бедному. При разработке мотивационных мероприятий делать их более адресными. Повышать ответственность выборных профорганов таких организаций и их руководителей.

Предлагаю постоянно заслушивать отчёты руководителей организаций, имеющих низкий охват профчленством, на заседаниях выборных органов: территориальных – не реже одного раза в квартал или месяц, Исполкома ЦС ГМПР – не реже раза в квартал. Основной целью таких заседаний считать не наказание виновных, а выработку совместных мер для улучшения ситуации.

Нам необходимо серьёзно, с привлечением науки, социологов, изучить причины нежелания работников вступать в профсоюз.



Центральный Совет ГМПР готов подключиться к этой работе. Ряд территориальных организаций также способен проводить подобные исследования на предприятиях своего региона. При этом надо помнить, что сами по себе исследования не помогут, если в дальнейшем не будут выработаны рекомендации и действенные меры.

Например, анализируя данные статистического отчёта за 2017 год, нас встревожили нарастающие цифры выбывших из профсоюза по собственному желанию. Более детальное изучение показало, что в ряде регионов, причём чаще всего вполне благополучных, их число составляет от 25 до 30% от вновь принятых – это в Волгоградской, Вологодской, Нижегородской, Челябинской организациях. А в Ленинградской в прошлом году принято 174 новых члена, а выбыло по собственному желанию 118 человек.

Мы должны вести постоянную очную, а не в виртуальном пространстве, разъяснительную работу среди членов профсоюза и не состоящих в ГМПР о том, что только совместными усилиями можно влиять на изменения трудового законодательства в пользу работников.

Не надо думать, что всё решится само собой, что те нормы, которые сегодня есть в трудовых законодательствах развитых стран, кстати, принятые благодаря профсоюзам, останутся навсегда.

На апрельском заседании Исполкома Глобального союза ИндустриАЛЛ Генеральный секретарь Вальтер Санчес привёл данные МОТ: после начала кризиса в 2008 году реформы трудового законодательства прошли в 120 странах. И подавляющее большинство из них направлено не в пользу работников. Представлять их интересы могут только профсоюзы.

Поэтому не лишне напомнить, что основополагающие конвенции МОТ, на которых базируются трудовые законодательства всех стран, вырабатываются и принимаются тремя сторонами: правительством, работодателями и профсоюзами.

### **Чтобы нас стало больше**

Повышение уровня профчленства на предприятиях горно-металлургического комплекса, где действуют организации, – основная задача на этом этапе, и возможности для этого есть. Одновременно мы должны продолжать создавать новые организации. Тем более что общее число первичек также снижается.

В условиях переизбытка мощностей в мировом производстве металла число вновь создаваемых предприятий серьёзно ограничено, но есть такие, которые формируются в пограничных или смежных отраслях, при этом профсоюзов там нет, и мы должны заполнять эти ниши.

С начала 2000-х в ГМПР были созданы более 150 новых организаций. Это внушительная цифра, но давайте будем объективны, многие из них как быстро создаются, так и быстро распадаются. Как правило, это организации с небольшим числом работающих, и значительного укрепления членской базы они не принесут. Но это не должно нас останавливать. Работу в этом направлении необходимо продолжить, и она не должна ограничиваться лишь созданием новых профорганизаций, акцент следует сделать на их развитии.

За предыдущий, с 2012 по 2017 годы, отчётный период создано 67 новых организаций. У них разные судьбы. Например, в Северо-Осетинской территориальной организации все вновь созданные первички имеют 100% членство. Другие, такие как Богучанский алюминиевый завод (Красноярский край), «Северсталь-Сортовой завод Балаково» (Саратовская область), «Петроком-Липецк» успешно развиваются и активно действуют. Некоторые, как «НЛ-МК-Калуга» законсервировались в своём развитии. Остальные или кое-как существуют, или самораспускаются. Поэтому при создании новых организаций необходимо взвешенно подходить к вопросам перспективного развития предприятий, создание профорганизаций должно стать не мнимым показателем активности того или иного выборного органа, а способствовать укреплению членской базы нашего профсоюза. При этом все участники процесса должны иметь плюсы: работники – соответствующую защиту, профсоюз – новых активных членов, дорожащих своей организацией.

### **Выход из зоны комфорта**

Ещё одна серьёзная проблема встаёт перед ГМПР в настоящее время. Долгие годы металлургическая отрасль представляла собой достаточно благодатную почву для создания и эффективной деятельности профсоюза, большинство предприятий имели крупные, а иногда просто огромные трудовые коллективы, как правило, сконцентрированные в одном регионе, городе или местности. Такая концентрация предполагала, в том числе, и концен-

трацию всех ресурсов профсоюза – финансовых, организационных, информационных и т.д.

В условиях рыночной экономики, с переходом предприятий в собственность акционеров, в условиях жёсткой конкурентной борьбы за рынки сбыта и прибыль начался процесс вывода непрофильных производств в аутсорсинг, передача социальных объектов муниципальным и региональным властям и, как следствие, процесс разделения коллективов, бывшими десятилетиями одним целым, на отдельные предприятия – начался процесс разукрупнения.

Это явление порождает новые вызовы перед организациями. С одной стороны, это сжатие ресурсной базы головных организаций, а в последнее время – всё более увеличивающееся число тех, кто уже не в состоянии самостоятельно обеспечить деятельность функциональных направлений и уж, тем более, развитие профсоюза.

С другой стороны, та часть коллективов, которая выводится в аутсорсинг, отрывается от основной ресурсной базы, ещё не создав своей, зачастую у нее отсутствует опыт самостоятельной работы в новых условиях. Это порождает ощущение неполноценности, снижает активность в защите прав работников, зачастую приводит к нарастающей апатии и деградации. Этот процесс начинает приобретать угрожающие размеры.

Мы обязаны оперативно на него реагировать и искать пути выхода из создавшейся ситуации, перестраивать свою деятельность на работу с малочисленными организациями уже сегодня, наработывая свой опыт, изучая опыт других отраслевых профсоюзов, тех же бюджетников. В этих условиях должна возрасти роль территориальных комитетов и Центрального Совета ГМПР. Необходимо проводить планомерную работу для консолидации разрозненных мелких бюджетов в территориях и Центральном Совете, чтобы обеспечить обучение актива, подготовку кадрового резерва, информационное обеспечение, помощь профсоюзных специалистов (техническая и правовая инспекции). Такая работа уже ведётся, но достаточно ли её объёмов?

### **Быть командой**

Давайте рассмотрим её на примере обучения профактива и кадрового резерва. В 2017 году подготовку, повышение квалифи-

кации и переподготовку профсоюзных кадров прошли 885 штатных работников или 73%. Профсоюзным обучением было охвачено 66,5% профактива. В школах профсоюзного актива обучились 16298 человек. Вроде бы внушительные цифры. Но это же не 100%. Среди оставшихся в стороне в основном активисты малочисленных организаций.

Центральный Совет уже несколько лет проводит выездные семинары в отдалённых регионах, потребность в них очень велика. Такую практику используют в Белгородской, Вологодской, Кемеровской, Московской областной, Нижегородской, Оренбургской, Свердловской, Челябинской и ряде других областей. Есть и первички, где эта работа проводится на качественном уровне, например, Перовуральский новотрубный и Надеждинский металлургический заводы, ЗапСиб. Почему бы их возможности не использовать в других регионах, хотя бы раз в год. Такие группы мы готовы дополнить своими специалистами.

Нам необходимо активнее вовлекать в эту работу профсоюзных преподавателей ГМПП. Многие из них уже хорошо рекомендовали себя в своих регионах, имеют достаточный опыт участия в выездных семинарах, проводимых ЦС ГМПП.

Наша техническая и правовая инспекции при планировании своей деятельности должны предусматривать оказание (с выездом на места) методической и консультационной помощи профактиву малочисленных организаций, в том числе и из других регионов. Уверен, польза будет обоюдной.

Необходимо шире использовать выездные встречи профактива, обмен делегациями, в том числе спонсорскую помощь со стороны более сильных организаций. Да, это будет выглядеть как шефство, но это и есть истинное проявление солидарности, это сделает наш профсоюз активнее и сильнее.

В конце апреля организации в Костромской области посетила выездная группа ЦС ГМПП во главе с заместителем председателя профсоюза А.В. Шведовым. Встреча с профактивом показала две стороны проблемы малочисленных организаций – с одной стороны, оживление и появление надежды, уверенности профактивистов в силе нашего единения, а с другой стороны, мы услышали, что надо было раньше приезжать, да и делать это почаще, а то ещё немного и «вы приехали бы на поминки организации». Но регулярное посещение всех организаций только работниками аппара-

та ЦС ГМПР практически невозможно, а вот обмен опытом коллег из других регионов вполне реален и не менее полезен.

Предугадываю вопрос: «Мы создали Фонд развития ГМПР, вот и используйте его на эти цели». Поясню, что используя этот Фонд, мы поддерживаем необходимый минимум, чтобы не скатиться назад, а дополнительная помощь со стороны сильных организаций как раз поможет сделать уверенные шаги вперёд для укрепления профсоюза в целом. Это и есть проявление истинной солидарности.

### **Объединяться и выигрывать**

Давайте рассмотрим основные виды солидарной поддержки. Чаще всего мы проявляем её через написание писем и телеграмм – это, конечно, помогает, да и не так затратно. Всё реже оказываем финансовую поддержку в периоды трудовых конфликтов, а ведь многим организациям именно она необходима. А ещё на обучение, на улучшение информированности, на консультации специалистов. Как всё это выполнить, имея бюджет в 10–15 тысяч? Я не призываю оказывать финансовую помощь, но предложить методическую, консультационную помощь, свой опыт вполне реально.

Предлагаю создать рабочую группу, которая к концу 2018 года подготовит предложения для развития солидарной поддержки через шефство сильных организаций над малочисленными. Уверен, это поможет нам существенно сократить количество первичек с низким охватом профчленства и укрепит профсоюз.

Хотел бы остановиться ещё на одной новелле, о которой говорилось на предыдущем пленуме. Она направлена на работу с малочисленными организациями. Это создание межрегиональных объединений ГМПР.

Со дня образования нашего профсоюза мы придерживались основного принципа – территориально-производственного. Это, в первую очередь, было связано с попытками руководства металлургических компаний создать свои профсоюзы независимо от того, в каком регионе осуществляют работу действующие первичные профсоюзные организации ГМПР. В период становления социального партнёрства это таило серьёзную угрозу – создание корпоративных, а, значит, практически жёлтых профсоюзов.

В настоящее время наработан достаточный опыт работы с компаниями в рамках социального партнёрства ГМПР и объе-

динения работодателей АМРОС. Время подтвердило, особенно в разгар кризисных проявлений в мировой и российской экономике, взаимовыгодность и целесообразность таких отношений, повышающих уровень доверия.

В настоящее время, в условиях разукрупнения ППО и увеличения числа организаций, не имеющих достаточного потенциала для развития, вопрос консолидации ресурсов становится всё острее. Использование консолидированных фондов, по сути, повторяет принципы кассы взаимопомощи, а именно: как, куда, когда и сколько ресурсов должно перебрасываться для обеспечения постепенного развития всех. Эффективнее всего это могут делать территориальные организации и Центральный Совет ГМПР.

При трёхступенчатой структуре ГМПР территориальные организации выстраивали свою работу в одном, конкретном регионе, а создание межрегиональных объединений предусматривает взаимодействие с исполнительными и руководящими органами нескольких субъектов. Поэтому предлагается общее руководство межрегиональными объединениями поручать представителю ГМПР, который будет назначаться пленумом или Исполкомом Центрального Совета по представлению председателя профсоюза с учётом мнения организаций, входящих в объединение. В настоящее время в стадии подготовки находится пилотный проект создания межрегиональных объединений в Центральном регионе и Приволжском округе.

Согласно Плану практических мер по реализации решений VIII съезда ГМПР мы должны будем запустить его в 2019 году. Сейчас ведётся работа с организациями – участниками, руководителями территориальных объединений организаций профсоюзов, чтобы согласовать и выработать наиболее эффективную форму их деятельности.

Дело новое, вопросов много, но мы должны развивать это направление, опробовать его и в случае положительного результата внести необходимые изменения в Устав ГМПР на очередном съезде.

### **Добро пожаловать!**

Ещё об одном направлении организационного укрепления хотелось бы сегодня сказать. Это уход от отраслевого принципа и объединение с профсоюзами других отраслей. Общемировая

тенденция снижения численности профсоюзов касается всех без исключения. Для того чтобы удержать уровень влияния представителей работников, многие профсоюзы в мире и особенно в европейских странах уже много лет идут по этому пути. Здесь есть своя логика, поскольку в деятельности профсоюзов очень много направлений, которые носят общий характер независимо от отраслевой принадлежности. Само по себе это уже закладывает возможность их взаимодействия.

Много лет мы изучаем опыт наших зарубежных коллег на основе двусторонних связей, например, ИГ Металл (Германия), ПРО-ГЕ (Австрия), а также в рамках нашей деятельности в международном Глобальном союзе ИндустриАЛЛ, который, по сути, является ярким примером такого объединения. Чаще всего слияние происходит между так называемыми промышленными профсоюзами. Или, как у нас это называют, профсоюзами внебюджетной сферы экономики. Кстати, в России уже появился первый пример объединения трёх профсоюзов – Роспрофпром. Целесообразность таких объединений уже не раз высказывал в своих выступлениях председатель ФНПР М.В. Шмаков.

Опыт наших коллег показал, что объединительные процессы – это достаточно длительный по времени период, поскольку необходимо решать много вопросов, касающихся судеб конкретных людей, вопросов собственности и т.д. И важно не упустить время. Поэтому мы эту проблему будем активно изучать.

Ещё раз подчеркну, главной задачей мы должны считать повышение уровня профсоюзного членства на предприятиях, где действуют наши организации. Никто не должен жить сегодня так, как жил вчера. При этом мы должны оказать организациям самую действенную помощь в улучшении ситуации.

Сделай первый шаг к успеху – не будь равнодушным.



## Об организационном укреплении Горно-металлургического профсоюза России

А.А. Безмянных – председатель профсоюза



### Динамика численности работающих и членов ГМПР в горно-металлургическом комплексе (2012 – 2017 гг.)





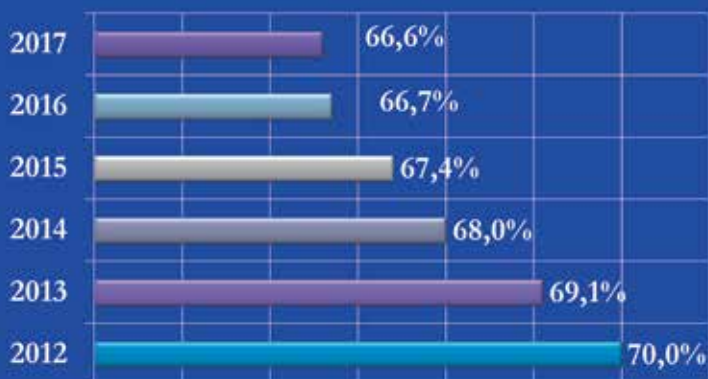


## Изменение численности работающих и членов ГМПР, чел.

	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год
Численность работающих на предприятиях, в организациях	- 25721	- 38088	- 34704	- 28870	- 14759	- 18791
Численность работающих членов профсоюза	- 25232	- 33067	- 32085	- 23474	- 14507	- 13400



## Уровень профсоюзного членства (среди работающих 2012 – 2017 гг.)





## Сведения о количестве ППО ГМПР

	2012 ГОД	2013 ГОД	2014 ГОД	2015 ГОД	2016 ГОД	2017 ГОД
Вновь созданные	10	15	22	10	4	6
Сняты с учета	23	31	33	26	22	20
Всего ППО	481	465	454	438	420	406
Изменение кол-ва ППО	-13	-16	-11	-16	-18	-14



## По численности ППО представлены:

	2004 ГОД	2008 ГОД	2012 ГОД	2016 ГОД
Численность до 100 членов ГМПР	219	204	180	167
до 500 чл. ГМПР	188	141	137	121
до 1000 чл. ГМПР	80	81	65	49
до 5000 чл. ГМПР	95	79	68	54
до 10 000 чл. ГМПР	20	21	19	20
Свыше 10 000 чл. ГМПР	22	14	12	9
<b>ВСЕГО ППО:</b>	<b>624</b>	<b>540</b>	<b>481</b>	<b>420</b>



## Обучение профсоюзных кадров (чел.)



## Обучение профсоюзного актива (чел.)



# ЗАЛОГ ПРОФЧЛЕНСТВА – КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД И АКТИВНАЯ РАБОТА

Марина АЛЕШКОВА,  
председатель первичной проф-  
союзной организации ОАО «Стой-  
ленский ГОК» (Белгородская обл.):



-В сентябре 2016 года меня избрали председа-  
телем первичной профсоюзной организации  
ГОКа. Было непросто, численность членов  
профсоюза составляла всего 29,6%.

На профкоме мы проанализировали ситуацию, определили слабые места и начали работать. Пересмотрели кадровый состав штатных работников, сократили бухгалтера и водителя, для более эффективной работы внедрили несколько электронных систем. Нам удалось перейти на ресурс работодателя. На освобожденные финансовые средства пригласили юрисконсульта, что позволило усилить правозащитную функцию профсоюза, более грамотно прорабатывать документы, которые поступают к нам на согласование, усилить комиссию по трудовым спорам и так далее.

Начали планомерно выстраивать социальный диалог с работодателем. Конечно, было нелегко. Необходимо было доказывать, что у нас одни цели и задачи, что повышение благосостояния членов профсоюза возможно только на эффективно работающем, конкурентоспособном и стабильном предприятии. Активно включились в реализацию мероприятий по охране труда, в производственную систему, которая направлена на вовлечение каждого работника в процесс непрерывных улучшений. Вели разъяснительную работу об изменениях подхода к оплате труда.

Нас пригласили участвовать в адаптационных семинарах, которые проводятся для вновь принятых работников, мы рассказываем о профсоюзе, о коллективном договоре. Затем появилась запись «профком» в приемной записке. Теперь поступающий на работу должен прийти в профком, где мы рассказываем о нашей профсоюзной организации, о предприятии и, конечно же, предлагаем вступить в профсоюз.

Параллельно с этим определили целевые группы членов профсоюза, сформулировали ожидания каждой, разработали план по их удовлетворению. Результатом стало создание комиссии по проблемам труда и социальной защиты женщин и молодежной комиссии.

Нам удалось аккумулировать вокруг себя активную, мыслящую молодежь, которая прониклась идеями профсоюзного движения. С помощью них мы создали группу в социальной сети «ВКонтакте» (называется «Профсоюз СГОК»), что для нас стало информационным прорывом. Сейчас в группе около 1020 человек. Показателем ее актуальности и востребованности является то, что подписчики не только члены профсоюза нашей организа-

ции, но и не состоящие в ГМПР. Многие из них потом стали членами профсоюза.

Мы разработали и запустили проект «Единая карта скидок “Профдисконт”», на которую подключено более 50 партнеров, предоставляющих скидки от 3% до 35%.

Для удовлетворения запросов членов профсоюза и работников комбината на качественный отдых разработали и предложили руководству комбината проект его организации, который мы осуществляем на деньги работодателя. Постарались учесть интересы всех категорий работников: организуем поездки по области, экскурсии по России, семейно-оздоровительный отдых выходного дня, спортивно-массовые мероприятия, возим детишек на Кремлёвскую елку.

Колдоговорная кампания также послужила поводом для повышения роли профсоюза на предприятии. Провели конференцию трудового коллектива, получили полномочия представлять интересы работников.

Участвуем во всех семинарах, проводимых Центральным Советом и Белгородским обкомом. У нас, как в известном советском фильме «Приключения Шурика»: «Кто на семинар для профгруппиров?» – «Мы!» – «Школа молодежных профсоюзных лидеров?» – «Мы!» – «Семинар по конфликтологии?» – «Мы!».

По очень жесткому сценарию проходит на предприятии специальная оценка условий труда. Но, как говорится, то, что нас не убивает, то закаляет. Объединили вокруг проблемы уполномоченных по охране труда, профгруппиров, председателей цеховых организаций, ведем информационную работу среди рабочих и ИТР, стараемся работать на опережение, объясняем возможные последствия небрежного отношения к проведению СОУТ. В своей работе используем не только рекомендации Центрального Совета, обкома, но и так называемые «фишки», которыми многие из вас с нами поделились.

В результате такого комплексного подхода к проблеме и понимания, что в нашей работе мелочей нет, за полтора года удалось поднять профчленство на 9,2%.

# ПРОФСОЮЗНЫЙ ОТВЕТ НА ХИТРОСТИ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ

Юрий ГОРАНОВ,  
председатель Челябинской  
областной организации ГМПР:



- Действительно, тема организационного укрепления становится с каждым годом актуальнее. Причин много – как объективных, так и субъективных. Это смена поколений профактивистов, новые требования, предъявляемые к членам профсоюза (участие, активность, солидарность), оправдание их ожиданий (справедливость, решительность, ответственность).

Эти требования были сформулированы еще в аналитическом докладе «ГМПР: вектор развития в условиях кризиса, модернизации и стабильности», подготовленном Институтом социологии РАН к VII съезду ГМПР. Мы этот материал использовали для создания Программы практических мер по организационному укреплению и повышению исполнительской дисциплины.

В Челябинской области 2018 год обозначен как Год организационного укрепления. И это неслучайно. Ежегодно у нас фиксируется уменьшение численности в горно-металлургическом комплексе, это приводит к соответствующему снижению численности и профсоюзных организаций, и их финансовых возможностей.

Растет число профорганизаций с охватом профсоюзного членства менее 50%. Есть и внутренние проблемы: это отсутствие системности в работе, низкая исполнительская дисциплина и ряд других. Все эти проблемы обсуждены на пленуме областного комитета, остановлюсь на тех решениях, которые были приняты.

Весь спектр проблем мы разбили на три составляющие: первая – это сохранение целостности и создание новых профсоюзных организаций, вторая – эффективность организационной структуры и исполнительской дисциплины и третья – мотивация.

Остановлюсь подробнее на первой: как мы анализируем и воздействуем на те организации, у которых сегодня идет процесс реструктуризации. Дискуссия по данному вопросу закончена еще в 2008 году, была разработана пошаговая инструкция. Кстати, мы постоянно возвращаемся к тем решениям, они действительно глубоко продуманы.

Аутсорсинг – это не благо, он вредит всем, в том числе и производству, потому уже идет обратный процесс. Начали эту проблему анализировать с количества заключаемых коллективных договоров. И надо сказать, видим положительную динамику, мы работаем с 90 юридическими лицами. Так, крупнейшая первичная профсоюзная организация Группы ММК заключает 34 коллективных договора. И ее «дочки» работают в достаточно серьезном социальном векторе, занимают призовые места в областном конкурсе на лучший коллективный договор.

Сегодня поставлена задача поддержать руководителей первичных профсоюзных организаций. У нас есть команды, которые очень серьезно работают по сохранению численности профорга-



низации при выделении в аутсорсинг. Это Ашинский металлургический, Челябинский трубопрокатный, Магнитогорский метизно-калибровочный заводы.

На Челябинском трубопрокатном заводе за последние два года созданы первички на вновь вводимых предприятиях (СОТ, «Этерно»), здесь достигли уровня профсоюзного членства выше областного. Это хороший пример.

Областной комитет занимается созданием новых организаций. Эта работа непростая. Кто должен заниматься ею в первую очередь? Мы взяли эту функцию в большей степени на себя и уже имеем определенный опыт создания профсоюзных организаций. Пример – СПК-Чимолаи. Опыт достаточно интересный. Три месяца мы проводили встречи работников с представителями областного комитета, возили их за счет средств областной организации на семинар вместе с семьями, чтобы и они понимали, куда идут, делали так называемые прививки, – и сегодня эта организация работает.



## КОГДА РАБОТНИК – АКТИВНЫЙ УЧАСТНИК

Александр ДОРОНИН,  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
ОАО «Каменск-Уральский  
металлургический завод»:



- **В**опрос укрепления профсоюзного членства решается у всех по-разному, зачастую, в зависимости от уровня социального партнерства на предприятии. Уверен, есть общие подходы, но я бы хотел остановиться на некоторых прикладных вещах, которые, возможно, будут полезны.

Коллективный договор. Мы заключаем его ежегодно, и каждый раз улучшаем с точки зрения социальной значимости и предпочтений для членов профсоюза. Статья 30 Трудового кодекса говорит, что работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить представлять их интересы первичной профсоюзной организации. Мы ввели заявительный характер такого предоставления с обязательной подписью документов в профкоме завода.

Например, предоставление компенсации стоимости питания производится на основании заявления работника, подписанного руководителем структурного подразделения и согласованного с профсоюзным комитетом завода. Есть предпочтения прямого действия: вознаграждение за выслугу лет увеличивается на 50% работникам, которые награждены грамотами Центрального Совета ГМПР.

Хотелось бы задать всем риторический вопрос: «Как работает Федерация профсоюзов хоккея на траве?» Я лично не знаю, так как не участвую ни в соревнованиях, ни в заседаниях, и даже на трибунах ни разу не был на игре. Поэтому и не знаю. Вывод: чтобы оценить работу организации, необходимо участие в ее мероприятиях, и тогда появляется осознанное членство, и появляется мотивация. Поэтому при планировании работы профком учитывает интересы всех возрастных групп, большинства членов профсоюза, анализирует резервы для дальнейшего развития профсоюзного актива, в том числе обучение новым, современным приемам. Цель – максимальное вовлечение работника в деятельность профсоюзной организации.

Еще один очень важный аспект в работе профкома – это решение текущих проблемных ситуаций в структурных подразделениях завода. Наиболее эффективным способом стало заключение соглашения между начальником цеха и председателем цеховой профсоюзной организации.

Первоначально, в базовом варианте соглашения, мы подробно сформулировали и закрепили взаимоотношения сторон. Далее соглашение дополнилось приложениями. Положение об участии профсоюза в производственно-технологической, экономической и социальной сферах труда, где конкретно прописана роль профсоюзной организации в решении вопросов в интересах членов профсоюза. Положение о взаимодействии руководителя на участке с профгруппорами, взаимодействии руководителя на участке с

уполномоченным по охране труда, положение об адаптации вновь принятых работников, о согласительной комиссии.

Ежегодные совместные выездные семинары и «круглые столы» подтверждают правильность выбранного курса. Большинство руководителей стали членами профсоюза, некоторые награждены знаком Свердловской областной организации ГМПР «Лучший социальный партнер». Такая деятельность профсоюзной организации с администрацией цехов повысила авторитет профсоюза, улучшила решение социальных вопросов, создала в структурном подразделении благоприятную рабочую и социальную атмосферу.

В заключение хотелось бы сказать: невзирая на имеющиеся различия в интересах, основу взаимоотношений профорганизации и руководителей на всех уровнях составляет партнерство в достижении совместных целей, сотрудничество и взаимопонимание в обеспечении интересов сторон. Наемный работник перестал рассматриваться как исполнитель. Он стал активным участником хозяйственной деятельности предприятия. Задача профсоюзной организации – активно влиять на процессы, добиваясь положительных результатов.

Только авторитетный, организованный, решающий конкретные проблемы работников профсоюз пользуется доверием и уважением. За таким профсоюзом будущее.

Делайте добрые дела – и добро к вам вернется.



## И ПРОЦЕСС ПОШЕЛ...

Оксана ОБРЯДОВА,  
председатель Оренбургской  
областной организации ГМПР:



— **О**ренбургская областная организация – это более 31 тысячи членов профсоюза. Охват профсоюзным членством 71,3%, по основным предприятиям – 75,2%. Первичные профсоюзные организации – разные. Например, на Гайском ГОКе профчленство 99,4%. Есть организации, где его уровень низкий и составляет лишь 10%. Поделюсь опытом сохранения организации на примере конкретной первички.

Медногорский медно-серный комбинат. С 2012 по 2014 годы его первичная профорганизация переживала тяжелые времена: профсоюзное членство таяло на глазах – с 51% упало до 43% и продолжало снижаться угрожающими темпами. Остро встал вопрос сохранения профсоюзной организации. Причиной критической ситуации стал целый ряд объективных и субъективных причин. Необходимость перемен, позитивных изменений в самой профсоюзной организации понимали все.

Выход из ситуации был найден совместными действиями профсоюзного комитета ППО предприятия и Оренбургской областной организации. В сжатые сроки провели дни обкома, рабочие встречи и консультации с профактивом комбината, рядовыми членами профсоюза, представителями трудовых коллективов. Посещали рабочие места, встречались с рабочими, и пришло понимание: для сохранения первичной организации необходимы кадровые перемены в ее руководстве.

В феврале 2014 года председателем был избран молодой активист Марсель Солодкий. Началась непростая работа по возврату доверия к профсоюзу и увеличению численности организации. Марсель Фаритович встречался с руководством комбината, цехов и доказывал необходимость социального диалога: профсоюз и работодатель – социальные партнеры, а не противники.

Важен состав профкома. От того, кто в него входит, зависит многое. За последние четыре года профком был обновлен на 35%. В него вошли энергичные, деловые люди, которым доверяют коллективы, члены профсоюза.

Все вопросы старались освещать на собраниях, в средствах массовой информации. Вокруг организации создали позитивное информационное поле, привлекли внештатного специалиста по информационной работе, большое внимание в СМИ уделялось колдоговорной кампании, проведению СОУТ, вопросам охраны труда и правовой защиты. В каждом цехе разместили информационные профсоюзные стенды. Постепенно наладили работу с молодежью, ветеранами, женщинами.

На обучение профсоюзных кадров и актива выделяли двойную, порой тройную квоту для этой первички, понимая, как важно готовить профактивистов по всем направлениям деятельности. Обучали всех, начиная с членов профкома до рядовых членов профсоюза. Финансовые затраты обком взял на себя.

Всестороннюю поддержку и помощь оказывала профкому областная организация. Например, в тот сложный период главный правовой инспектор труда ГМПР по Оренбургской области Василий Боровик выиграл в суде более 50 дел, защитив права членов профсоюза на досрочное назначение пенсии. Эти факты послужили отличными аргументами для мотивации вступления в профсоюз.

В настоящее время на комбинате налажено соцпартнерство, принят весомый коллективный договор, в котором восстановлены все социальные льготы и гарантии, положения, приостановленные ранее. Профсоюзный комитет реальными делами оправдывает доверие членов профсоюза.

Один из ярких примеров – проведение СОУТ. Спецоценка условий труда на предприятии прошла под контролем профсоюзной организации. Прошло предварительное обучение, все замеры проводились открыто, с обязательным присутствием профактива. Проведена разъяснительная работа в трудовых коллективах, на конкретных рабочих местах. Такая открытость, прозрачность и контроль при проведении СОУТ позволили сохранить достойный уровень льгот и гарантий для работающих во вредных условиях труда.

Конкретный результат работы: за четыре года уровень профчленства с 43% поднялся до 61%. В абсолютных цифрах это плюс 256 членов ГМПР.



# УБЫЛО... ПРИБЫЛО

Сергей ПОЛЕЩУК,  
председатель Волгоградской  
областной организации ГМПР:



– **В**олгоградская областная организация также фиксирует снижение численности профорганизаций. Когда в 2013 году РУСАЛ закрыл пять предприятий, одним из которых был Волгоградский алюминиевый завод, на нем работало более 3000 человек. Было законсервировано электролизное производство, на предприятии осталось 525 работников, из них 250 – членов профсоюза. Благодаря губернатору области и поддержке федеральных властей в 2017-м возобновлено электролизное производство, сегодня здесь уже 1460 человек, из них членов профсоюза 1030.



Активную мотивационную работу ведет Волжский трубный завод. Областной комитет принял план мероприятий по мотивации профсоюзного членства, и волжане ставят перед собой задачу достигнуть к концу года уровня профчленства 80%. На сегодняшний день – 64%.

На «Красном Октябре» ситуация не очень хорошая. С 25 мая в связи с проведением чемпионата мира по футболу предприятие остановлено, людям будут платить две третьих средней заработной платы. Но в городе останавливается не только наше предприятие. Социальный диалог с работодателями – это главное. Когда он налажен, работать легче. На «Красном Октябре» на сегодняшний день из 4000 работающих около тысячи членов профсоюза, за год произошло снижение на 1500 человек. Собственник – украинские ребята, они вообще с профсоюзом не дружат. Пишем во все инстанции. Вот уже на протяжении трех месяцев не перечисляют взносы: с людей удержали, на счет профкома не пришли, – и мы подготовили письмо в суд.

Конечно, главное в нашей работе – это связь с нашими членами профсоюза. Надо с людьми общаться лично. Только это может привести к росту членов профсоюза в наших организациях.



# ВРЕМЯ МОДЕРНИЗИРОВАТЬ СТРУКТУРУ

Александр УШКОВ,  
председатель Нижегородской  
территориальной организации  
ГМПР:



- Проблема организационного укрепления профсоюзов – вопрос на все времена. И если в советский период профсоюзы с ее решением более или менее справлялись, то с развалом СССР она стала нарастать в геометрической прогрессии. И для исправления ситуации нужны, прежде всего, квалифицированные профсоюзные работники и активисты.

В нашей организации обучение профсоюзного актива считается одной из основных задач. Подготовленные Центральным Советом профсоюза преподаватели сумели обеспечить качественную учебу активистов как малых, так и больших профорганизаций. Более того, преподаватели Николай Гришин и Евгений Агафонов оказывают серьезную помощь в подготовке актива других регионов, часто участвуя в выездных семинарах, организуемых Центральным Советом профсоюза.

И все-таки квалифицированных преподавателей катастрофически не хватает. Поэтому необходимо начать серьезную работу, в которой будут задействованы все профсоюзные преподаватели: это, прежде всего, широкая подготовка кадров для пропагандистской, информационной и учебной деятельности. Давно пора приступить к 100%-ному обучению не только актива, но и членов профсоюза. Каждый профсоюзный работник или активист должен стать и лектором, и пропагандистом, и информатором, способным донести до людей профсоюзные идеи, помочь им сориентироваться в современных экономических условиях, быть вовлеченным в профсоюзное движение и уметь повести за собой.

Зачастую именно практических навыков и умений, знаний психологии, социологии и теории коммуникаций не хватает профсоюзным лидерам. Отсюда и появляется у некоторых из них соблазн искать причину падения членства наряду с другими и в том, что гарантии колдоговоров распространяются на всех работников. Да, скорее всего, это самый легкий путь. Но мы должны не делить коллективы на своих и чужих, а умело и терпеливо убеждать людей в своей правоте, доказывать свою необходимость, демонстрировать способность обеспечить им достойную жизнь.

Безусловно, это трудный и длительный путь – пробиться к сердцу человека, заставить его поверить в организацию и солидарность, когда один за всех и все за одного, – но эту задачу никто, кроме нас, выполнить не сможет.

Работая над реализацией решения Центрального Совета профсоюза по усилению мотивации профсоюзного членства, мы столкнулись с рядом трудностей. Процессы вовлечения работников в профсоюз оказались намного сложнее, чем казалось. Хорошо понимая цель и осознавая, что нужно делать, многие профсоюзные лидеры и специалисты спотыкались на вопросе, как это делать.

Многое упирается и в технологию, и в методы работы с людьми, изменился менталитет работников.

В последнее время Центральный Совет уделяет достаточное внимание социологическим опросам членов профсоюза и работников предприятий, проводит анкетирование и широкое обсуждение его результатов на пленумах. Но, наверное, и каждый профком должен регулярно зондировать трудовые коллективы, постоянно держа руку на пульсе организации, хорошо знать интересы, настроения и нужды людей. По словам классика, профсоюзный лидер должен жить в гуще людей, чувствовать каждого, спешить на помощь и вести их за собой, и тогда у нас всё получится.

И еще. Победа рождается в головах людей, которые проектируют будущее организации, а мы, к сожалению, иногда плетемся вслед за событиями, а нужно их опережать. За два года до VIII съезда ГМПР на заседаниях комиссии про профстроительству и уставной деятельности и на семинарах мы говорили о необходимости менять структуру организаций, делать ее более гибкой, чтобы сильные могли оказывать поддержку слабым. Мы пропагандировали опыт маленькой первичной организации «Северсталь-метиз» (г. Орёл), которая взяла на профсоюзное обслуживание еще шесть первичек, причем три из которых находятся за 50 километров, в Мценске. Мы достаточно долго обсуждали и проект создания межрегиональной организации, где за базу предлагалось взять Нижегородскую территориальную организацию и присоединить к ней первички из других регионов. Но анализируя поступившие предложения, я пришел к выводу, что большинство наших коллег, цепляясь за устаревшие нормы и былые представления, не хотят идти на серьезные преобразования. А меняющаяся жизнь уже не позволяет нам руководствоваться принципом: лишь бы день простоять да ночь продержаться.

Порой мне задают вопросы: «А как это? А что это? А зачем и почему?» Коллеги, у меня один ответ: пока пиво не попробуешь, не поймешь его вкус. Так и в профсоюзном движении много вопросов: это и взаимоотношения с профобъединениями, и теркомов с первичками других регионов, и логистика, и статус уполномоченных лиц, и структурные изменения, и многое другое. Но надо идти выбранным курсом. Не будем меняться, не устоим. И опираться нужно не на отжившие нормы, а на современные тен-

денции, хорошо понимая их, ломая негативные и усиливая позитивные, – вот тогда мы сможем совершить прорыв и создать еще более сильный профсоюз, способный сделать жизнь трудового человека достойной.



# ТОЛЬКО ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА?

Ольга ТЮЛЬПИНА,  
председатель Алтайской краевой  
организации ГМПР:



**-М**ы с вами четко понимаем, что только массовая, хорошо организованная, имеющая в своем арсенале достаточно квалифицированные кадры и устойчивое финансовое положение организация сможет в полной мере защищать интересы человека труда.

Одна из сильных сторон профсоюза – это массовый характер организации. К сожалению, Алтайская краевая организация малочисленная. У нас восемь первичек, которые объединяют 4300 членов профсоюза, профчленство 56%. В некоторых организациях, таких как «Кристаллин» – 100%, «Бриллианты АЛРОСА» – 80%, «Алтай-кокс» – 64% и, к сожалению, этот показатель на «Сибирь-Полиметаллы» не поднимается выше 10%. За 2017 год в профсоюз было принято 270 чел.

Каждая первичная организация имеет свою историю и традиции, свои достижения. Практически во всех действуют коллективные договоры, которые выполняются сторонами социального партнерства в надлежащем порядке. Коллективный договор «Бриллианты АЛРОСА» за последние два года занимает призовые места в городском конкурсе «Коллективный договор: защита трудовых прав работников».

Все первички участвуют в спецоценке, в расследовании несчастных случаев, осуществляют контроль за проведением медосмотров. Кроме того, если по результатам спецоценки был снят или снижен класс вредности, удавалось договориться с работодателем о доплате.

Хорошо налажена информационная работа. Несмотря на малочисленность, выпускаем газету «Союз-металл-Алтай», которая выходит два раза в месяц. Везде в цехах имеются профсоюзные стенды, обновлением которых постоянно занимаемся. Проводим конкурсы. Так, в 2017 году был объявлен фотоконкурс «Моя родина – мой профсоюз», в 2018 году – «Профсоюзное селфи», «Полностью солидарен», «Агитация и пропаганда». Имеем свои страницы в социальных сетях.

В 2017-м провели обучение в техникумах. Представители молодежной комиссии краевой организации принимают участие как в краевых молодежных мероприятиях, так и в отраслевых, например, «Молодежный лидер».

Проблемы есть. Это кадровый вопрос и правовая незащищенность профсоюзных активистов. Только в одной организации, на «Алтай-коксе», работают освобожденные специалисты. Все остальные – неосвобожденные. И сегодня непросто защищать своих товарищей, рискуя потерять рабочее место, да еще если за твоей спиной семья и дети.

Одна из задач – максимальное привлечение в наши ряды молодежи. У нас с этим всё нормально, молодежь охотно вступает в

профсоюз. У нас проблема другая – это стажисты, когда-то они, получив все блага, вышли из профсоюза, и назад их вернуть уже не получается. Для нас это актуальная проблема, учитывая, что средний возраст на некоторых предприятиях более 50 лет.

Серьезные изменения в жизни страны в последние годы повысили требования к профессионализму профсоюзных работников. От нашего умения вести переговоры зависит напрямую качество коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов. Нужно учиться. В 2017 году мы провели два семинара с привлечением профсоюзного преподавателя Татьяны Крель.

Профсоюзным комитетам необходимо нарабатывать и рекомендовать для внесения в коллективные договоры существенные социальные преимущества для членов профсоюза. У нас такой пример есть. Коллективный договор «Бриллианты АЛРОСА» содержит социальные дополнительные гарантии исключительно для членов профсоюза. Есть мотивация, есть финансовая составляющая исключительно для членов профсоюза. Это позволяет достигать уровня профчленства более 80%. Считаю, эту работу надо продолжать.





# ИДТИ НАВСТРЕЧУ, ИДТИ НА ВСТРЕЧИ

Владимир РАДАЕВ,  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
ОАО «ЕВРАЗ НТМК» ГМПР:



- В докладе задели тему аутсорсинга. Это одна из основных причин, которая приводит к потере профсоюзного членства. Бывает так: вывели в аутсорсинг, год прошел, два... вернули обратно. Потеряли членство, потеряли людей... Снова вывели, снова вернули. В итоге от трехсот человек осталось пятьдесят. И все доказывают, что это нормальный процесс, что численность оптимальная, что работой загружены по нормам. Вроде и сказать нечего.

Мы проходили этот процесс на нескольких предприятиях. Приведу пример: «СинараПром», 300 человек. Два года велись переговоры по выводу. В конце концов договорились о том, что «выходят» железнодорожники – со всеми социальными льготами, с трехсторонними соглашениями. И управляющий подписал, и директор того предприятия – три года все имели социальные гарантии, как на головном предприятии. Членство сохранили.

Доменщики, конверторщики – выводились на таких же условиях, только заключить трехстороннее соглашение удалось на год. Тем не менее, работаем уже третий год, в первом случае профчленство 98%, во втором – 92%.

Теперь «КорпусГрупп». Профчленство в этой организации было на уровне 85%, я считаю, для аутсорсинговой компании это нормально. В 2017-м они выиграли конкурс, взяли людей, тех, что душевые моют, полы подметают: бабушки-дедушки пришли – сразу профчленство упало. Когда 65 лет, что человеку надо?

Вот здесь призывают создавать группы «ВКонтакте». А кто с человеком общаться будет?

Я лично встречаюсь с профгруппоргами. Вместе с аутсорсерами и сторонними организациями у нас 650 профгрупп, на основном предприятии – 590. Два раза в год – это февраль, конец августа или начало сентября – каждый день в течение месяца посвящая этим встречам два часа. Первый год встречи проходили сумбурно, было очень много вопросов. Сейчас уже более спокойно. Причем, в этом году вообще никого не освобождали от работы: с ночи, с выходного, с отпуска приходят и задают вопросы. Они всякие: житейские, социально-бытовые, производственные, зарплатные, профсоюзные, личные. Цель поставлена – профгруппорг должен вести учет вопросов и предложений. Есть правило – обязательно дать ответ, лично профгруппоргу за моей подписью. Практически 98% вопросов решается, есть глобальные проблемы – это через управление комбината, и тогда отвечает директор. И я заметил, если первые годы сменяемость профгруппоргов доходила до 50%, сейчас ее практически нет, разве только в связи с расчетом или переходом в другой цех. Другой вопрос, они начинают председателя «трясти».

И еще. Мы с этого года поздравляем активистов на рабочем месте: грамоты обкома, профкома, награждения Законодательного собрания области, знаки. Выезжаем в профгруппу, у нас по году

160 человек юбиляров, 62 из них – это профгруппорги, председатели, члены цехкома, уполномоченные по охране труда. Поверьте, когда приезжаешь в цех и вручаешь награду на рабочем собрании или на предсменном, рассказываешь, чем отличился человек – это очень хорошо мотивирует. Я бы вам рекомендовал этим воспользоваться.

Надо работать с людьми. А падение, падение... ну, оно неизбежно, наверное, сегодня, но, тем не менее, все равно его можно тормозить.



# КОГДА ЕСТЬ ЗАПРОС

Андрей ШИШКИН,  
председатель Забайкальской  
краевой организации ГМПР:



— **О**рганизационное укрепление профсоюза имеет важное значение для эффективной работы профсоюзных организаций всех уровней по защите социально-экономических прав. Это вопрос назревший и действительно наболевший.

Я как раз из тех организаций территориальных, которая очень и очень малочисленная, практически самая малочисленная. Говоря о перспективах развития организаций ГМПР на территории Забайкальского края, необходимо отметить, что одним из основных драйверов социально-экономического развития края является горнодобывающая промышленность. Бюджет Забайкалья напрямую зависит от работы горнорудных предприятий. Их у нас много, расположены они на огромных расстояниях друг от друга. Есть золотодобывающие предприятия. Я хотел бы поделиться с вами опытом создания новых первичных организаций в этих условиях: большие расстояния, минимальные финансовые средства, малочисленная членская база и так далее.

Зачастую побуждающим фактором для создания организации служит запрос работников на справедливую оплату труда, предоставление социальных гарантий и др. Было, когда на предприятии конфликт работников с работодателем принимал острую форму, доходил до чрезвычайной ситуации, вызывая общественный резонанс, когда органы власти уже не могли не реагировать.

Так, в мае 2017 года на Вершино-Дарасунском руднике (более 400 чел.) возникла ситуация с невыплатой заработной платы и существенным снижением ее уровня. В ответ на эти действия работодателя смена горняков не вышла после работы из шахты, потребовав немедленной выплаты заработной платы и отмены приказа о ее снижении. И здесь начинают работать власть, губернатор, представитель президента по Сибирскому федеральному округу.

От органов власти мне поступило предложение принять участие в урегулировании конфликта. Мы создали там организацию, причем председателем ее был избран не работник предприятия, а человек со стороны с активной жизненной позицией. В настоящее время организация работает, развивается.

И этот опыт взаимодействия с властью показывает специфику нашей работы: предприятие находится «в поле», работает по вахтовому или сезонному методу, я работаю на уровне, так скажем, краевом, с властными структурами, чтобы обеспечить помощь. Обращаюсь напрямую к губернатору на всех совещаниях и появляются документы, которые рассылаются работодателям за подписью министра труда края о том, чтобы оказывать содействие в создании первичных профсоюзных организаций на

предприятиях горно-металлургического комплекса. Уже прямого противодействия в создании первичной профсоюзной организации нет.

Еще одна проблема – отсутствие кадров для профсоюзной работы на местах. И как бы мы ни спорили, наличие активных работников, желающих возглавить и работать в организации, причем на общественных началах, напрямую влияет на качество работы первички, уровень доверия к ней со стороны работников.

Например, Новоорловский ГОК. Первичная профсоюзная организация на предприятии была вновь создана в 2007 году. Первоначально в ней было более 200 чел. (на предприятии – 600 чел.). Из-за сложного экономического положения произошло снижение численности работников до 440 чел., и членов профсоюза – до 25 чел. в 2016 году.

И вот интересная история. Когда численность организации упала до 25 человек, пришел туда, встретились с работниками, поговорили. Нашли активную женщину. И когда председателем профорганизации стал работник, имеющий авторитет в коллективе, численность ее стала расти (по итогам 2017 г. более 160 чел.). Налажено взаимодействие с работодателем при непосредственном участии председателя краевой профорганизации, практически нет конфликтных ситуаций, споры разрешаются в установленном законом порядке, принят коллективный договор, в котором закреплено большинство положений Отраслевого тарифного соглашения.

Хорошо, когда есть финансы, проводится обучение. У нас финансов нет. И многое на личностных отношениях делается, когда сами неравнодушны и, конечно, при помощи власти. Главное, постоянно встречаться с членами профсоюза. Если честно, мой номер телефона есть практически у каждого члена профсоюза, мне могут позвонить по любому вопросу.

И последнее. Помните Жирекенский горно-обогатительный комбинат? Там тоже была профсоюзная организация, которая исчезла с закрытием предприятия. Но осколки этой организации остались. Недавно звонят, говорят: на нас наезжает работодатель. Предприятие маленькое – 60 человек, но 37 написали заявление о вступлении в ГМПР, говорят: создаем первичную профсоюзную организацию. Вот вам и авторитет профсоюза.

# ЧЕТЫРЕ СОСТАВЛЯЮЩИХ УСПЕХА

Сергей ЦВИРОВ,  
председатель Красноярской  
краевой организации ГМПР:



**П**ервые две части рассматриваемой сегодня темы – кого организовывать и с кем укреплять. Без команды единомышленников это бесполезное занятие.

О ситуации в первичной профсоюзной организации Красноярского завода цветных металлов большинство принимающих участие в пленуме, полагаю, слышаны. Но только с приходом новой команды удалось наладить партнерские отношения с руководителем предприятия.

Приведу два примера: один в «минус», другой в «плюс».

Пример первый. Декабрь 2016 года. В краевой комитет ГМПР обращается представитель инициативной группы (Северо-Енисейский район) о создании первичной профсоюзной организации. Это золотодобывающая компания (артель). Готовим полный пакет документов. В декабре, десятого числа, состоялось учредительное собрание, была создана первичная профсоюзная организация «Дражный», 16 декабря принята на учет в краевую организацию. С наступлением 2017 года взаимоотношения председателя профсоюзной организации и работодателя резко ухудшились. Со слов председателя – по вине работодателя. В феврале встречались с главой Северо-Енисейского района, обсуждали ситуацию. Мнение главы региона о ситуации на предприятии было прямо противоположным.

В итоге, не оценив силы, руководитель профорганизации вступил в конфликт с работодателем, к разрешению которого подключились краевая организация ГМПР и Федерация профсоюзов региона. В марте 2017 г. в поселке Вангаш прошло собрание жителей, где была подтверждена готовность крайкома ГМПР оказывать помощь в подготовке документов и сопровождению дел в суде. Неприятно констатировать, но в оценке ситуации прав оказался работодатель. В конце апреля, просуществовав всего четыре месяца, первичка распалась и была снята с учета.

Приведу второй пример. Строительство и запуск Богучанского алюминиевого завода отслеживали с 2013 года. В 2015 году встретился с руководителем предприятия. Перед созданием первичной профсоюзной организации завода коллеги поддержали нашу идею обучения и ознакомления членов инициативной группы с основами профсоюзной деятельности. В августе провели 3-дневный семинар для 30 работников, желающих участвовать в создании первички.

С Алексеем Медведевым, тогда еще потенциальным кандидатом на должность председателя профорганизации, приступили к подготовке учредительного собрания. А. Медведев прошел стажировку в Красноярском крае: день в первичной профсоюзной организации «Русал Красноярск», день – в краевом комитете, день – в Федерации профсоюзов края.

8 сентября первичная профсоюзная организация была создана. На сегодняшний день из 950 работающих 920 являются членами профсоюза, это 96,8%.



Третье – роль личности. Алексей Медведев – руководитель, обладающий системным мышлением, вникает в суть любого вопроса, для него нет слова «невозможно».

Взять хотя бы одну проблему: отсутствие дороги и инфраструктуры в поселке Таёжный. Обращение в правительство края не принесло мгновенного результата. Поток слов, отсутствие результата и постоянная ссылка на нехватку денег в бюджете. Изменили подход к решению проблемы: видеофакты, выкопировка топографических карт,... и 18 апреля участники пленума знакомятся с данными материалами. Эта работа – заслуга лично Медведева.

Четвертое – обучение. В это понятие большинство из нас вкладывает систему профсоюзного обучения, часто забывая, что рука об руку с нами трудятся достаточно квалифицированные люди, подготовленные стороной социального партнерства. Не соглашусь с мнением, что обучая молодежь, которая впоследствии покидает предприятие, первичная профсоюзная организация несет потери. Никаких потерь нет. И пример этому – работники Богучанского алюминиевого завода, получившие, в том числе, и профсоюзное образование на предприятиях Иркутской области, Республики Хакасия и Красноярского края.

Таким образом, положительно ответив на четыре вопроса: кого, с кем, кто возглавит и достаточно ли он обучен – мы добьемся результатов.

## ЧТО В ИТОГЕ?

*В пленум Центрального Совета  
Горно-металлургического профсоюза России принял  
постановление «Об организационном укреплении  
Горно-металлургического профсоюза России».  
Центральный Совет постановляет:*

1. Выборным органам Горно-металлургического профсоюза России всех уровней:
  - 1.1. Обеспечить выполнение решений VIII съезда ГМПР в области организационного, финансового и кадрового укрепления профсоюза.
  - 1.2. Продолжить работу по совершенствованию и улучшению взаимодействия профсоюзных структур, развитию информационных технологий.
  - 1.3. Повысить ответственность за выполнение принимаемых решений по всей вертикали профсоюзной структуры.
  - 1.4. Обобщать и пропагандировать положительный опыт работы организаций по увеличению членской базы. Срок: постоянно.
2. Исполкому ЦС ГМПР:
  - 2.1. Заслушивать руководителей организаций, имеющих низкий уровень профсоюзного членства. Срок: ежеквартально.
  - 2.2. Создать рабочую группу по разработке и подготовке предложений для оказания на постоянной основе помощи по организационным, правовым вопросам, обучению профактива малочисленным и с недостаточным уровнем финансового обеспечения организациям со стороны крупных территориальных и первичных организаций. Срок: IV кв. 2018 г.

- 2.3. Продолжить проведение выездных семинаров и направление рабочих групп для оказания помощи отдаленным от центра и малочисленным организациям. Срок: постоянно.
- 2.4. Совместно с территориальными органами, профсоюзными комитетами первичных организаций подготовить и осуществить «пилотные проекты» по укрупнению профсоюзных структур, действующих на территориях различных субъектов РФ. Срок: 2019 г.
3. Территориальным органам профсоюза и профсоюзам первичных организаций:
  - 3.1. На основе ежемесячного мониторинга профсоюзного членства выработать конкретные меры для увеличения численности членов профсоюза. Срок: постоянно.
  - 3.2. Заслушивать руководителей первичных профсоюзных организаций, имеющих низкий уровень профсоюзного членства и показывающих снижение численности членов профсоюза. Срок: ежеквартально.
  - 3.3. Расширять практику проведения выездных заседаний территориальных органов в ППО, имеющих уровень профсоюзного членства ниже среднеотраслевого, с рассмотрением ситуации на местах. Срок: постоянно.
  - 3.4. Вести работу по созданию новых первичных профсоюзных организаций. Срок: постоянно.

## ЧТО В ИТОГЕ?

- 3.5. Продолжить обучение и повышение квалификации профсоюзных кадров и актива, шире используя возможности специалистов профорганов всех уровней, обладающих практическим опытом работы, преподавателей профсоюзного обучения ГМПР, Школ профсоюзного актива, учебно-методических центров и образовательных учреждений профсоюзов. Срок: постоянно.
4. Координационному молодежному совету при ЦС ГМПР, молодежным советам и комиссиям территориальных и первичных организаций вести агитационно-пропагандистскую работу среди работающей и учащейся молодежи, активней привлекать ее к профсоюзной деятельности. Срок: постоянно.
5. Контроль выполнения постановления возложить на организационный отдел ЦС ГМПР.

Горно-металлургический профсоюз России  
Большая Дмитровка ул., 5/6, Москва, 127994, ГСП-4  
e-mail: [cs@gmpr.ru](mailto:cs@gmpr.ru); [info@gmpr.ru](mailto:info@gmpr.ru)  
<http://www.gmpr.ru>  
8(495) 692-09-53; 692-13-62

Подписано в печать 17.07.2018.

Формат 60x90/16. Печать офсетная.

Тираж 550 экз. Заказ 18-247.

Отпечатано в типографии ООО Агентство «Море»  
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9; тел. 8(495) 917-80-37  
e-mail: [sea.more@mail.ru](mailto:sea.more@mail.ru)



...Мы должны вести постоянную очную, а не в виртуальном пространстве, разъяснительную работу среди членов профсоюза и не состоящих в ГМПР о том, что только совместными усилиями можно влиять на изменения трудового законодательства в пользу работников....