

ДОКЛАД О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦК ПРОФСОЮЗА XII СЪЕЗДУ ПРОФСОЮЗА

За период после XI съезда профсоюза его решения конкретизировались в последующих пленумах ЦК.

Вы получили и ознакомились с «Отчетом о деятельности центрального комитета профсоюза за период с апреля 2006г. по март 2011г.» и проектом основных направлений его деятельности на 2011-2016 годы, поэтому предметом моего выступления будет то, как решения съезда реализуются организациями и их руководящими органами, что этому мешает, какие имеются проблемы и как их разрешать. А также задачи на предстоящий период.

Отчётный период характеризовался продолжением в стране экономических и социальных реформ, а также влиянием финансово-экономического кризиса и его последствий. Несмотря на меры, предпринимаемые Правительством России, экономическое положение большинства предприятий промышленности остается неустойчивым.

Финансово-экономический кризис перечеркнул положительные тенденции развития, наблюдавшиеся в предшествующие годы, в результате чего на предприятиях отрасли произошло снижение объемов выпуска товаров и услуг.

Стареют основные производственные фонды, идет сокращение кадрового состава, разрушение кооперационных связей, репрофилирование предприятий и организаций ОПК.

Размещение контрактов на производство вооружения и военной техники проводилось позднее намеченных сроков, происходили задержки по расчетам. Ухудшалась экономика предприятий. Общий объем их кредиторской задолженности к концу 2010 года составил 86% годового объема производства.

Испытывая дефицит оборотных средств, предприятия кредитуются в банках под высокие проценты.

По данным Департамента промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Минпромторга России количество убыточных предприятий к концу 2010 года составило: по обычным вооружениям - 36,2%; по боеприпасной отрасли – 52,0%.

В результате введения процедур банкротства только на 19 наших предприятиях ликвидировано более 8 тысяч рабочих мест.

Данные процедуры негативно влияют на финансовое оздоровление предприятий, препятствуя их участию в конкурсах и заключению контрактов.

По завершению процедур наблюдения и внешнего управления отмечается крен в сторону конкурсного производства (78%), которое часто завершалось ликвидацией предприятий.

Для сохранения производств и технологий на базе имущественного комплекса ФГУПов в отрасли образовано 23 ФКП. Ситуация на ряде из них остается напряженной.

ЦК, первичные и территориальные организации делали все для сохранения коллективов и последовательного роста зарплаты, предотвращения массовых сокращений и банкротства.

Этому способствовал VI пленум ЦК (04.12.2008г.), где была проанализирована обстановка и поставлены задачи по совершенствованию профсоюзной работы и взаимодействию с работодателями.

На президиуме ЦК (18.02.2009г.) рассмотрена работа Удмуртской и Новосибирской территориальных и их первичных организаций в условиях кризиса.

Отмечено усиление работы комитетов первичных и особенно территориальных организаций с работодателями и региональными властями.

В октябре 2008 года ЦК подготовлена памятка "О действиях ППО в условиях финансового кризиса", где по результатам анализа приказов о введении неполного рабочего времени, о временной приостановке работы приведен механизм действий первичек в соответствии с ТК РФ.

Для оказания помощи первичным и территориальным организациям, выработки предложений, в том числе в адрес государственных органов управления, создана рабочая группа под руководством председателя профсоюза.

Конкретную помощь первичкам на этапах подготовки проектов приказов по предприятиям, вызванных кризисными явлениями, оказывали территориальные комитеты и юристы профсоюза.

Однако отдельные работодатели выпускали приказы по переходу на сокращенный режим рабочего времени без мотивированного мнения профкомов.

Часть приказов была согласована, но мотивы перехода на иной режим работы не соответствовали статьям ТК РФ и размерам оплаты. Так было на "Ижмехе", "Брянском химзаводе", "Муромском машзаводе", Московском "Приборе" и других.

Нередко по "совместной договоренности" с работниками пересматривались условия договоров, что приводило к потере выходного пособия.

Первички не всегда принимали меры по устранению нарушений, не доводили информацию вышестоящим органам.

Данные факты - следствие отсутствия должной ответственности и принципиальности по защите работников, неумение использовать положения ТК РФ. Это недопустимо!

Профсоюзные лидеры обязаны обеспечить эффективную правовую защиту работников, не перекладывать на их плечи просчеты работодателей, жестко требовать выполнения норм трудового законодательства.

В 2010 году на предприятиях, относящихся к нашему Департаменту, выросли темпы роста выпуска продукции в сопоставимых ценах к аналогичному периоду предыдущего года.

Почти в 2 раза выросла среднемесячная зарплата, но её размер составляет только 2,7 - 3,2 прожиточных минимумов трудоспособного населения.

При низкой загрузке производства поддержкой для предприятий может быть участие в ФЦП, по которым выделяются сотни миллионов рублей.

Ряд предприятий участвуют в ФЦП и за счет этого осуществляют модернизацию действующих производств, приобретают прогрессивное оборудование, повышая эффективность производства. Профсоюзным организациям следует содействовать администрации в проведении этой работы.

Анализируя положение дел в отраслях, мы видим наличие проблем, требующих согласованных решений органов управления промышленностью, самих предприятий и профсоюзов.

Сложно идет процесс размещения гособоронзаказа и в 2011 году.

Необходимо отметить обеспокоенность из-за вносимых МО РФ в одностороннем порядке изменений, понижающих количество изделий и цены на продукцию, поставляемую в рамках ГОЗа и затягивание сроков проведения конкурсов.

Все реальнее возможность безвозвратной потери многих производств и выпуска серийной продукции из-за ликвидации тысяч рабочих мест, банкротства предприятий, рост числа безработных, увеличение расходов бюджетов на их трудоустройство, переобучение, а также поддержку моногородов.

Как сложно их решать - знаем на примере завода «Молот» в Вятских Полянах.

По данному предприятию, включенному Правительством РФ в программу поддержки моногородов, регулярно вносятся изменения о продлении сроков действия решений и дополнительном финансировании.

Наш профсоюз для улучшения социально-экономического состояния предприятий и отрасли в целом взаимодействовал с рядом государственных органов управления.

Сформированная по имеющимся проблемам позиция доводилась до них в ходе встреч с руководителями страны.

Во встречах с Президентом России и Председателем Правительства участвовали председатели ППО Е.И.Кузьмичева и В.В.Красноруцков. Их участие объяснимо проблемами загрузки "Уралвагонзавода" и боеприпасной отрасли в целом.

В 2009-2010г.г. проведены переговоры в составе делегации Ассоциации Российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности с Министром промышленности и торговли РФ Христенко В.Б. и Первым заместителем Минобороны РФ Поповкиным В.А.

Сложилась положительная практика работы с руководителями ВПК - В.А. Путилиным, О.И. Бочкаревым. Руководители профсоюза получали возможность высказаться с трибуны в ВПК при обсуждении значимых вопросов.

Мы активно работали в Прав. комиссии по обеспечению реализации мер по предупреждению банкротства стратегических предприятий и в её рабочих группах.

Через обсуждение на них прошли десятки наших предприятий. В 2010 году было предотвращено введение процедуры банкротства 13 наших предприятий, а размер выданных субсидий составил 811,0 млн. рублей.

Соответствующая работа была организована в целом ряде субъектов Российской Федерации.

Заслуживает положительной оценки работа в Сибирском Федеральном округе с Губернатором и Правительством области Плахова Е.К., с региональным объединением работодателей Каурцева В.Н. Бухарина В.Г., Куликовой И.А. и многих других.

Полезно участие в региональных и местных законодательных органах депутатов Черных Г.Н., Красноруцкова В.В., Антипова К.С.

В конце 2008 года мы участвовали в работе комиссий, в т.ч. правительственных, по разработке антикризисных мероприятий. Наши территориальные и первичные организации проводили данную работу на своем уровне.

Достаточно уверенное прохождение самых острых фаз кризиса предприятиями ОПК было обеспечено активностью по выработке антикризисных мер руководителями наших предприятий и организаций, профсоюзного актива.

В соответствии с ФОС мы участвовали в Комиссии по проведению конкурсов на замещение должности руководителя в Роспроме, в Минпромторге и в ГК "Ростехнологии".

Мы имели возможность доводить мнение коллективов о кандидатуре того или иного руководителя.

Наша согласованная с ППО позиция помогала решать вопрос об утверждении поддержанного коллективом кандидата.

Также мы действуем и в комиссии по проведению аттестации руководителей.

Мы регулярно участвуем в проводимых Департаментом совещаниях по итогам работы за полгода и год в целом. На каждое совещание готовились наши предложения, часть из которых вносилась в итоговые решения.

24 марта с.г. на совещании главными среди обсуждаемых вопросов были загрузка предприятий в рамках ГОЗа 2011 года и правила его финансирования.

Можно констатировать, что высокая степень неопределенности, сложившаяся в сфере регулирования и финансирования гособоронзаказа, пока явно перевешивает грядущие перспективы роста благосостояния оборонных предприятий. Тем более что уже официально объявлено, что основной прирост финансирования ГПВ придется на период после 2013 года.

Одновременно главным заказчиком – МО РФ снова ведется пересмотр принципов и правил финансирования ГОЗа.

Консультации предприятий-головников показали, что предлагаемая формула "1 + 20", это путь для них к созданию "собственного натурального хозяйства".

Особенно тревожит реальное сокращение по финансированию НИОКРов, что поведет за собой "утечку мозгов" из научных организаций оборонки.

В сложившихся условиях профсоюз считает необходимым срочное утверждение Правительством РФ мероприятий по снижению социальной напряженности с выделением дополнительных средств.

К сожалению, на поставленные профсоюзом вопросы - ответов мы не получили.

Поэтому ЦК принял решение о проведении акции, которую поддержали все наши организации.

22 марта проведено пикетирование Минобороны, а его руководству переданы наши требования. В зависимости от полученного ответа мы будем вырабатывать дальнейшую тактику действий.

В отчетном периоде важнейшим из направлений в нашей деятельности являлось социальное партнерство. Первоначально мы взаимодействовали с двумя Управлениями в составе Роспрома. После упразднения его функции были переданы Минпромторгу. В его составе образован Департамент промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии (Потапов А.В.).

Указом Президента создана ГК "Ростехнологии", а 111 наших предприятий и организаций переданы в девять создаваемых в ней холдинговых компаний.

По ряду предприятий принимались решения о вхождении их в холдинги: ОАО «Концерн ПВО «Алмаз-Антей», ОАО «Корпорация «ТРВ», ОАО «НПК «Уралвагонзавод» и ряд других. Ряд предприятий и организаций, где действует «Оборонпроф», объединяются в холдинг «Корпорация «МИТ».

В тот период заканчивался срок действия нашего Федерального межотраслевого соглашения на 2006-2008 годы, заключенного между Роспромом и Профсоюзом.

Осознавая значимость соответствия уровня полномочий сторон, работодателей и работников, мы после проработки вопроса о формировании нового Соглашения на 2009-2010 годы (ФОС) приняли решение о расширении представительства стороны работодателей, и обратились с предложением о взаимодействии к руководителю «Союза машиностроителей России» Чемезову С.В.. После переговоров подписали ФОС сторонами: от работодателей Заместитель Министра Борисов Ю.И., Президент ОООР «Союз машиностроителей России» Чемезов С.В., от работников - председатель «Оборонпрофа» Чекменев А.И..

Время показало правильность принятого решения. Профсоюз и Союз машиностроителей выстроили работу с максимальной пользой для обеих сторон, а в заключенном ФОСе сохранились подходы, примененные в ФМОС (2006-2008 г.г.).

Готовилось ФОС в период кризиса и в нем нашло место право предприятиям в случае ухудшения финансово-экономической обстановки перенести выполнение ряда пунктов на более поздние сроки.

Эти меры способствовали разработке и реализации КД на предприятиях, которые в большей мере отвечают интересам работников и распространяются на 99,76% работающих.

Работа предприятий по реализации Соглашения в 2010 году проводилась в сложных экономических условиях, что отразилось на результатах их деятельности.

Готовя новое Соглашение на 2011-2013 годы, мы, оценив состояние дел в отраслях и на предприятиях, приняли единственно верное решение - продлить срок действия ФОС на 3 года.

Новое ФОС подписано и зарегистрировано в Роструде.

В обстановке изменения структуры управления предприятиями, мы на Президиуме ЦК рассмотрели вопрос «О проекте "Соглашения о взаимодействии и сотрудничестве между создаваемыми интегрированными структурами и профсоюзом». Утвердив проекты Соглашения по каждой структуре, направили их руководителям. Ответы в основном носили положительный отзыв с некоторой поправкой на сроки по завершению формирования структур. В настоящее время переговоры выходят на финальную стадию.

О коллективных договорах.

В ряде КД не находят места такие положения раздела «Оплата труда» ФОС, как размер минимальной зарплаты, доли тарифной части, проведение индексации и др.

Проверка и анализ их выполнения показывают, что работодатели не включают данные пункты, а профсоюзные комитеты, члены комиссии со стороны работников не проявляют настойчивости по включению в КД важнейших положений ФОС.

На 18% предприятий имеются работники, получающие зарплату ниже прожиточного минимума в регионе, что является нарушением Соглашения.

На 54% предприятий доля тарифа в зарплате не достигает 60%, не везде зафиксирована необходимость индексации зарплаты, либо отсутствует регулярность ее проведения.

В этих условиях зарплата увеличивается лишь за счет падения числа работающих, отставая от её размера в целом по РФ (2010г.-21 090 руб.).

Обеспечение среднемесячной зарплаты до размеров, установленных в ФОСе для большинства предприятий не реально. Но задачи по её увеличению должны ставиться.

Придавая особое значение закреплению кадров и притоку молодежи, необходимо добиваться роста среднемесячной зарплаты, превышающей темпы инфляции.

На большинстве наших предприятий усугубляется кадровая проблема, ставшая особо актуальной. Без помощи структур госуправления предприятиям приходится её решать самостоятельно.

Следует развивать и совершенствовать накопленный опыт работы, шире использовать положения Соглашения.

Эти вопросы грамотно реализуются на «Зиде», «Вологодском ОМЗ», «Уралвагонзаводе», «Красногорском заводе им. Зверева» и ряде других.

Коллектив ОАО «Зид» занял второе место во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» в номинации «За развитие кадрового потенциала» в 2010 году.

Проводимый нами мониторинг 234 предприятий показывает, что в марте т.г. по сравнению с началом декабря 2010 года его параметры ухудшились по большинству показателей.

Увеличилось количество предприятий, работающих в режиме неполного рабочего времени, где полностью или частично остановлено производство, а также выпустивших приказы по предстоящему сокращению.

Усиливается тенденция к снижению зарплаты из-за введения режима неполного рабочего времени, объявления простоев и вынужденных отпусков.

В наиболее сложной экономической ситуации находятся предприятия: ОАО «Молот»; ФГУП Вольский мехзавод»; ФГУП «Красноуральский химзавод»; ОАО «Ульяновский патронный завод»; ОАО «АОМЗ» и др.

Комитетам профсоюза необходимо продолжать ведение мониторинга, анализировать обстановку, добиваться минимизации негативного воздействия кризиса на социальное положение людей и экономику предприятий.

Важнейшим направлением нашей работы является защита прав работников в области охраны труда, сохранение их жизни и здоровья. Её весомость повышается в результате потери управляемости охраной труда федеральными органами исполнительной власти, низкого уровня надзора и контроля, старения основных фондов и оборудования, отсутствия экономических условий по их обновлению.

Особое внимание в отчетном периоде отводилось формированию инспекции труда на предприятиях, в территориальных комитетах, введению института уполномоченных по охране труда. При уменьшении численности работающих удалось сохранить количество уполномоченных и технических инспекторов.

ЦК частично финансировал содержание технических инспекторов территориальных комитетов за счет собственных средств. На всех уровнях уделялось внимание обучению и профподготовке технической инспекции и уполномоченных.

За отчетный период 3 группы инспекторов труда по 40 человек прошли обучение на базе Института охраны труда АТиСО.

На большинстве предприятий приняты меры по улучшению работы уполномоченных, а в КД внесены положения о гарантиях их деятельности.

Для обеспечения законных прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда техническими инспекторами проведено свыше 11 тысяч проверок выполнения норм трудового законодательства.

Важное место отведено совершенствованию нормативной базы по охране труда.

На федеральном уровне примером защиты трудовых прав работников является позиция, занятая профсоюзом по отношению к постановлению Правительства РФ № 870, приказа Минздравсоцразвития № 173н и др.

Чтобы не допустить масштабного ущемления прав работников профсоюзная сторона РТК отказалась поддержать предложенные проекты документов, т.к. принятие их в данном виде ведет к снижению компенсационных выплат более чем в два раза.

Усиление эффективности контроля мы видим и в тесном взаимодействии инспекции профсоюза с государственными инспекторами труда в регионах.

Нам удалось сохранить тенденцию снижения общего травматизма на производстве.

Вместе с тем за пять лет на производстве погибло 86 человек, в том числе 8 женщин.

Увеличилось количество несчастных случаев со смертельным исходом, в том числе групповых, при производстве взрывчатых материалов, снаряжении и утилизации.

Основные причины данных случаев – организационные. Проверки показывают - нарушения происходят прежде всего из-за неэффективности действия Системы управления охраной труда.

Снижается требовательность работодателей за состояние охраны труда на предприятиях, виден формализм в проведении мероприятий.

Обстановка потребовала поиска новых форм и путей решения задач по повышению контроля и требований к работодателям в обеспечении безопасных условий и охраны труда работников.

По обращению ЦК в Минпромторг об определении головной организации в сфере охраны труда с соответствующим финансированием её работы и совместной работе по контролю за выполнением требований ТК РФ, Министерством издан приказ № 403 «Об обеспечении требований охраны труда в организациях Минпромторга» с обозначением вопросов, требующих решения Министерством в рамках законодательства.

Для его реализации мы будем продолжать совместную работу по проверке предприятий с обязательным подведением итогов.

Таким примером служит проведение Президиума ЦК с участием директора Департамента А.В. Потапова по вопросу «О состоянии условий и охраны труда на Казанском пороховом заводе».

Данную работу мы планируем осуществлять и с создаваемыми интегрированными структурами.

В последние годы наблюдается рост работающих в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям. Удельный вес таких работников возрос с 17 до 28 процентов.

Для снижения этих показателей ФНПР, ЦК профсоюза неоднократно ставили перед Правительством РФ и объединениями работодателей вопрос о необходимости создания гибких механизмов соцзащиты работников, занятых во вредных и опасных условиях труда. Предлагалось разработать механизмы экономической заинтересованности работодателей по сокращению количества рабочих мест, с вредными и опасными условиями труда.

Важное место в организации безопасных условий труда занимает обеспечение данных работников современными сертифицированными СИЗ.

Решены проблемы обеспечения санитарно-бытовыми помещениями по количественным показателям. Работодатели и профсоюзные комитеты принимают меры по доведению их до современных требований.

Но, несмотря на проводимый профсоюзами контроль, в этой работе еще есть недостатки. В 9 территориальных комитетах не закончено утверждение технических инспекторов на предприятиях. Такое же положение в первичках, объединяемых Московской и Свердловской областными организациями. Недостаточно мер принимается по заполнению вакансий технических инспекторов Удмуртским, Пермским и Свердловским территориальными комитетами.

Из 14 крупных первичных организаций непосредственного профобслуживания, инспекторы утверждены только в 4.

Имеются случаи приобретения СИЗ без сертификатов и не соответствующих нормам.

Ряд профсоюзных комитетов не добился соответствия санитарно-бытовых помещений современным требованиям.

По ряду причин многое из достигнутого в медицинском обслуживании и оздоровлении работающих было утрачено.

Позиция Правительства РФ о передаче всех соцобъектов вынудила ряд предприятий передать органам местного самоуправления ДОЛ и санатории-профилактории. Количество детских лагерей и оздоровленных детей сократилось в 2,5 раза. Аналогичная ситуация и с санаториями-профилакториями. ЦК проводится линия по сохранению этих объектов.

Профсоюзы настояли на принятии дополнения к распоряжению Правительства РФ по передаче санаториев-профилакториев в муниципальную собственность по решениям предприятий с учетом мнения ППО, исходя из социальной необходимости и финансовых возможностей. Это положение отражено в ФОС, где стороны договорились способствовать сохранению данных объектов.

Задача комитетов профсоюза - добиваться от работодателя обеспечения медицинского обслуживания и сохранения здоровья трудящихся, доступности санаторно-курортного лечения, оздоровления, детского отдыха.

Все, о чем говорилось в докладе показывает, что мы находимся на этапе реализации новой экономической стратегии, ориентированной на структурные изменения в экономике и её отраслях, на каждом предприятии.

Добиться эффективного результата от проводимых процессов можно только при фактическом равенстве сторон социального партнерства и при активной роли государства как организатора и координатора.

Задача профсоюза в том, чтобы происходящие изменения были эффективными, т.е. обеспечивали занятость, достойную оплату труда и социальные гарантии наемным работникам – людям труда.

Уверен, что ваша активная работа на съезде, дополнения и предложения, объективно оценят не только сделанное в отчетном периоде, но и будут способствовать выработке необходимых действенных мер на будущий период.

Вторая часть доклада съезду посвящена внутрисоюзной деятельности центрального комитета профсоюза и его организаций. Той важной работе, которая обеспечивает реализацию основной функции профсоюза – защиты прав и интересов членов профсоюза.

В первую очередь это совершенствование нормативно-уставной базы, на основе которой действует профсоюз, его организации и их руководящие органы и которая регламентирует всю нашу деятельность и обеспечивает правомерность принимаемых решений.

С 1999 года сохраняется непрерывность и преемственность заложенного в Устав профсоюза нормативного материала. Вместе с тем, текст Устава неоднократно обновлялся, приводился в соответствие с изменениями законодательства и реалиями жизни общества, государства и профсоюза.

В 2004 году в Уставе профсоюза было определено, что первичная профсоюзная организация действует на основании Устава профсоюза и Общего положения о первичной организации, территориальная организация – на основании Устава профсоюза.

При этом была исключена возможность противоречий Уставу профсоюза собственных положений и уставов организаций профсоюза.

Была упрощена и процедура государственной регистрации организаций профсоюза. В территориальный орган Минюста России достаточно подать Заявление о внесении в Единый государственный реестр изменений, не связанных с внесением изменений в учредительные документы. То есть, не надо изменять собственные учредительные документы, а следовательно, проводить общие собрания и конференции.

Но практика показала, что и эта процедура достаточно сложна для организаций профсоюза. Мы считаем, что она и не требуется – ведь изменения в Устав профсоюза уже зарегистрированы в Минюсте России. Однако региональные регистрационные органы считают иначе.

В дальнейшем совместно с ФНПР нам необходимо добиться от Минюста России изменения соответствующих нормативных правовых актов.

В связи с этим X пленум ЦК профсоюза 16 декабря 2010 года принял решение о нецелесообразности внесения изменений и дополнений в Устав на XII съезде профсоюза, а внутрисоюзную деятельность профсоюза и его организаций регулировать при необходимости нормативными документами, утверждаемыми ЦК профсоюза, инструкциями и разъяснениями, принятыми президиумом ЦК профсоюза.

После XI съезда профсоюза был усовершенствован ряд положений, а также приняты новые нормативные документы, о чем подробно изложено в Отчете ЦК съезду. Подготовлен новый Сборник нормативных документов, который вы получили при регистрации.

Совершенствование нашей нормативной базы в соответствии с изменениями законодательства и потребностями профсоюза и его организаций должно оставаться одной из основных задач

профсоюза.

В Отчете ЦК съезду отмечена положительная роль правовой инспекции труда и юристов профсоюза в защите прав работников и организаций.

Приведу только один показатель: эффект их правовой и правозащитной деятельности за отчетный период составил более 19 миллионов рублей.

Круг деятельности наших профсоюзных юристов достаточно широк: проведение проверок соблюдения работодателями трудового законодательства и выполнения коллективных договоров и соглашений, участие в подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, анализ их содержания, правовая защита членов и организаций профсоюза, консультационная работа, обучение профсоюзных работников и актива трудовому законодательству.

Говоря о правовой работе, необходимо отметить и ее большое мотивационное значение.

И вместе с тем серьезнейшей проблемой для профсоюза остается формирование правовой инспекции труда. В настоящее время на 264 первичные и 22 территориальные организации приходится всего 9 правовых инспекторов. Из них 4 – в Удмуртской республиканской организации, что в определенной мере позволяет поддерживать достаточно высокий уровень профсоюзного членства среди работающих.

Но в подавляющем большинстве организаций юристов нет. Среди них крупнейшие территориальные организации: Свердловская, Владимирская и Московская областные.

В связи с этим одной из задач профсоюза на предстоящий период должно стать формирование правовой инспекции труда во всех крупных и средних первичных и территориальных организациях. Возможно, продолжить систему частичного финансирования профсоюзных юристов из бюджета ЦК профсоюза.

Значимость этого важного направления профсоюзной работы в условиях кризиса была отмечена на X пленуме ЦК профсоюза, который наметил конкретные меры по совершенствованию правового обеспечения деятельности профсоюза и его организаций, устранению недостатков в этой работе.

Необходимо также совершенствовать систему правового образования членов профсоюза на основе усиления информационной, разъяснительной и агитационно-пропагандистской работы. Для этого, в частности, организовать издание информационных сборников, содержащих извлечения из Трудового кодекса, иных федеральных законов и нормативных правовых актов.

Продолжающееся в России наступление государства и бизнеса на права трудящихся требует постоянного совершенствования нашей организационной работы.

В условиях социально-экономической нестабильности в стране и влияния мирового экономического кризиса, несмотря на многочисленные проблемы на предприятиях, существенное сокращение численности работающих, нам удалось сохранить профсоюз и большинство его организаций, осуществить меры по последовательному повышению уровня их работы.

За отчетный период на предприятиях и в организациях создано 7 новых первичных организаций. Вместе с тем, за тот же период в связи с преобразованиями в отраслях промышленности ликвидировано 47 «первичек».

Нас особенно беспокоит то, что продолжает снижаться профсоюзное членство среди работающих. За отчетный период оно сократилось с 73,9 до 69,1 процента.

Почему это происходит?

Как показывает анализ, снижение численности членов профсоюза и уровня профсоюзного членства зачастую обусловлено структурной перестройкой предприятий, а главное - слабой работой организаций профсоюза и их руководителей по сохранению членской базы, отсутствием системной работы по вовлечению в профсоюз новых членов, недостаточной эффективностью защитной деятельности организаций профсоюза по решению конкретных проблем работников. Слабо еще используется имеющийся опыт и методические материалы, подготовленные ЦК профсоюза.

На декабрьском 2010 года пленуме центрального комитета был поднят вопрос о необходимости для усиления мотивации профсоюзного членства добиваться принятия законодательной нормы о распространении коллективного договора только на членов профсоюза. По этому вопросу была сформирована рабочая группа, которая проработала законодательство, конвенции и рекомендации Международной организации труда, мнение ученых-юристов, зарубежную практику. Решено поэтапно проанализировать действующие коллективные договоры, в которые включены отдельные льготы для членов профсоюза и подготовить предложения.

Однако, вспомним работу над Трудовым Кодексом: на каждое предложение профсоюзной стороны следовали такие предложения со стороны работодателей, с которыми нам нельзя было согласиться. И шли на компромисс, чтобы сохранить крайне необходимое.

Возможно, следует совместно с другими профсоюзами и ФНПР добиваться внесения в Трудовой кодекс норм, позволяющих дополнять коллективный договор отдельными льготами для членов профсоюза. Однако многие правоведа трактуют это как дискриминацию прав работников, не являющихся членами профсоюза.

Заключение отдельных соглашений профсоюзных организаций с работодателями по льготам только для членов профсоюза по действующему законодательству чревато дополнительным налогообложением как участников соглашения, так и работников – членов профсоюза.

Мы должны быть реалистами и понимать, что решать наши профсоюзные проблемы, в том числе – роста наших рядов, кроме нас никто не будет. Ни государство, ни бизнес в этом не заинтересованы.

Одна из причин снижения профсоюзного членства – слабая информированность людей о работе, проводимой как своей профсоюзной организацией и ее руководством, так и профсоюзом в целом. Имеются случаи, когда информационные материалы центрального комитета, направляемые во все организации и размещенные на сайте профсоюза, не доходят даже до членов профкомов, их комиссий, председателей цеховых комитетов и актива. Ежегодные отчеты о работе во многих организациях не проводятся.

Не все комитеты первичных организаций взаимодействуют с кадровыми службами предприятий по ознакомлению принимаемых на работу с деятельностью профсоюзной организации. А ведь это способствует обеспечению высоких результатов по профсоюзному членству. Положительным подтверждением этому служит такое взаимодействие на ряде предприятий, в частности на Ижевском механическом заводе, где членами профсоюза являются более 92 процентов работников.

Отсутствие системы доведения до рядовых членов профсоюза необходимой информации, разъяснения причин сложившейся обстановки, о действиях профорганизации вызывает пассивность у работников. Именно поэтому нередко наши коллективные акции, проводимые в масштабе России, отрасли, региона и предприятия, не носят массовый характер и, как следствие, не дают желаемых результатов.

Ситуация, когда право члена профсоюза на получение информации о деятельности как его организации, так и профсоюза не может быть реализовано, означает, что организация, допустившая это ограничение, не полностью выполняет свои обязанности перед членом профсоюза.

Пять лет мы говорим о том, что сегодня в информационной работе, как одном из важных элементов мотивации профсоюзного членства, необходимо использовать современные информационные технологии – электронную почту и Интернет, скайп, что позволяет обеспечивать оперативную передачу, получение и обработку информации при существенном сокращении материальных затрат. Сегодня в каждой первичной организации должен быть компьютер и Интернет. А что на деле?

Страницы территориальных организаций на сайте профсоюза используются далеко не всеми и не в полном объеме. По-прежнему передача информации многими организациями осуществляется по-старинке, теряется оперативность, тратятся немалые средства.

На всех уровнях профсоюза необходимо развивать это направление, усилить информационное взаимодействие профсоюзных структур всех уровней и обеспечить на его основе функционирование Единой информационной системы профсоюза, а первичным организациям использовать для приобретения необходимой техники как собственные средства, так и средства работодателей, включать соответствующие пункты в коллективные договоры.

У нас есть положительные примеры в этой области. Отдельные комитеты организаций профсоюза организовали выпуск своих информационных сборников, а Удмуртский республиканский комитет – газеты «Профсоюзный вестник ОБОРОНПРОФ».

Комитеты профсоюза всех уровней должны проанализировать качество и действенность своей информационной работы и предусмотреть конкретные меры по её кардинальному улучшению.

В профсоюзе около шести тысяч профгруппиров. Именно через эту категорию профсоюзного актива в первую очередь должна вестись работа по постоянному информированию работников и вовлечению в профсоюз новых членов.

Задача центрального и территориальных комитетов профсоюза – систематически обобщать имеющийся опыт работы по мотивации профсоюзного членства, готовить конкретные рекомендации. Совершенствовать систему постоянного информационного обмена – как между центром и организациями, также и между организациями.

Важнейшей задачей каждой профсоюзной организации является вовлечение в профсоюз, его руководящие органы молодых работников. В этом деле появились положительные результаты,

чему способствовала реализация Программы профсоюза в области молодежной политики и активная деятельность молодежной комиссии ЦК профсоюза.

По итогам отчётно–выборной кампании 2010 года на всех уровнях профсоюзной структуры увеличилось количество молодых членов профсоюза, избранных в руководящие органы профсоюзных организаций.

Вместе с тем, сегодня нас не устраивает уровень молодых членов профсоюза в составе профсоюзных органов и нам необходимо вести работу с молодежью еще более активно и системно, привлекая её не только в профсоюз, но и к активному участию в его деятельности.

Центральным комитетом, его молодежной комиссией за отчетный период было много сделано в этом направлении. Было подготовлено несколько информационных сборников с опытом молодежной работы. Однако имеющийся опыт еще слабо используется организациями профсоюза.

Проводимая в отраслях и на предприятиях реструктуризация отразилась не только на социально-экономическом положении работников, но и на нашей внутрисоюзной работе.

И следует признать, не все наши организации, их коллегиальные органы и руководители оказались готовы оперативно и грамотно реагировать на происходящие изменения в экономике отраслей и предприятий. В результате отдельные организации потеряли значительное число членов профсоюза.

Всё это потребовало от нас вносить коррективы в нормативные документы, оперативно поправлять положение, с учётом конкретных условий вносить изменения в организационную структуру профсоюза.

Не менее серьёзная работа предстоит в связи с начавшимся процессом создания отраслевых и многоотраслевых интегрированных производственных и научно-производственных структур – корпораций и холдингов.

В целях координации действий первичных профсоюзных организаций центральным комитетом разработано Типовое (с декабря 2010 года – Примерное) положение о Совете председателей первичных профсоюзных организаций, действующих на предприятиях и в организациях концерна, холдинга. На его основе проводится работа по созданию Советов председателей первичных профорганизаций как социального партнёра управляющих органов интегрированных структур.

В настоящее время более 75 процентов первичных организаций насчитывают в своем составе менее 1 тысячи членов профсоюза, подавляющее большинство из них - менее 500 членов.

Наличие в нашей структуре 25 первичных организаций, расположенных в регионах, где нет территориальных организаций, и находящихся на непосредственном профобслуживании ЦК профсоюза и его малочисленного аппарата, в значительной мере затрудняло работу с этими, в большинстве своем малочисленными организациями, снижало эффективность работы организаций.

В связи с этим, а также для укрепления организационного единства, обеспечения информационных связей, на основе «Положения об уполномоченных профсоюзных представителях Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности» была продолжена работа по наделению ряда председателей территориальных организаций полномочиями уполномоченных представителей центрального комитета в близко расположенных организациях непосредственного профобслуживания.

На сегодня в профсоюзе работают 4 уполномоченных представителя ЦК профсоюза: Андреев Иван Николаевич (Тула), Болонкина Раиса Александровна (Пенза), Кальченко Ирина Валерьевна (Иваново) и Плахов Евгений Константинович (Новосибирск).

В предстоящий период необходимо расширить круг уполномоченных представителей, оправдавших возложенные на них функции. При этом следует распространить их действие на малочисленные территориальные организации, ограниченные в возможностях полноценно и эффективно выполнять возложенные на них задачи.

В последние годы профсоюз и его организации испытывали определенные трудности в решении кадровых проблем.

Работа в этом направлении осуществлялась в соответствии с Программой деятельности профсоюза в области кадровой политики, предусматривающей повышение квалификации и ответственности выборных профсоюзных органов и руководителей организаций профсоюза, а также работу с резервом кадров.

Центральный комитет регулярно проводил обучение председателей территориальных организаций и резерва на них, технических инспекторов и уполномоченных по охране труда, бухгалтеров территориальных и ряда первичных организаций, руководителей молодежных комитетов и комиссий. Организовывались кустовые семинары с председателями первичных организаций.

Многие комитеты территориальных и первичных организаций также активизировали работу по совершенствованию системы профессионального образования.

Вместе с тем, в целом по профсоюзу сохраняется низким охват обучением профгруппиров, членов профкомов и ревизионных комиссий первичных организаций.

Отчеты и выборы 2010 года, проходившие в сложной социально-экономической обстановке, высветили ряд серьезных недостатков в работе комитетов профсоюза многих организаций, в том числе и в работе по формированию, подготовке и выдвижению резерва. Как и в предыдущие годы, в ряде организаций кадровые вопросы решались накануне отчетно-выборных конференций, что говорит об отсутствии системы работы с кадрами и резервом.

И на сегодняшний день во многих организациях не завершена работа по формированию резерва кадров или проведена формально. По-прежнему в кадровый резерв включаются активисты в возрасте от 50 до 60 лет, в количестве одного-двух человек на должность, уровень молодёжи в составе резерва крайне низок. Так, в крупнейшей Свердловской областной организации среди членов профсоюза молодежь составляет более 37 процентов, а в резерве на председателя территориальной организации молодежи нет.

X пленум ЦК профсоюза 16 декабря 2010 года, подводя итоги отчетно-выборной кампании, принял решение о необходимости провести работу по формированию, корректировке резерва профсоюзных кадров, организации его подготовки.

Пленум также обязал организации профсоюза до 30 марта 2011 года представить в ЦК профсоюза свои решения по резерву кадров.

На сегодня документы представлены только Татарской республиканской и Нижегородской областной организациями.

Комитетам профсоюза всех уровней необходимо проанализировать итоги отчетно-выборной кампании в каждой организации и предусмотреть конкретные меры по устранению недостатков. При этом нужно обратить особое внимание на обучение профсоюзных кадров и актива, формирование и корректировку резерва, а также конкретную работу с ним.

Центральный комитет придавал большое значение организации работы по изучению, обобщению и распространению через средства информации передового опыта по всем направлениям профсоюзной деятельности. Активизировалась эта работа и со стороны комитетов ряда территориальных и первичных организаций.

Достаточно высокую эффективность дают результаты работы комплексных бригад ЦК профсоюза для оказания практической помощи профсоюзным организациям по всем направлениям работы. Подобные проверки, по существу, превратились в одну из форм обмена опытом работы и обучения.

На XI съезде профсоюза было принято Обращение к родственным профсоюзам оборонно-промышленного комплекса с предложением об объединении.

Складывающаяся ситуация в оборонных отраслях и их профсоюзах подтверждает правильность нашей позиции по созданию единого, сильного численностью своих членов и финансовыми возможностями профсоюза.

Сокращение численности работающих и членов профсоюзов ОПК, снижение финансовых возможностей для выполнения ими своих задач, увеличение в наших профсоюзах слабых численно и в силу этого ограниченных в возможностях полноценно исполнять возложенные на них функции территориальных структур, интеграционные процессы в наших отраслях вновь ставят на повестку дня вопрос об объединении.

Имеются и объективные предпосылки для объединения: наличие общих проблем, схожие производства, единые социальные партнеры в лице Госкорпорации «Ростехнологии» и Союза машиностроителей России, формирование многоотраслевых интегрированных структур.

Есть и основа для объединения - Ассоциация Российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности и территориальные ассоциации в ряде регионов страны.

В многоотраслевых корпорациях уже создаются координационные профсоюзные органы из представителей первичных организаций разных профсоюзов.

Всё этого подтверждает: альтернативы объединению нет. Более того – отдельными профсоюзами предлагается создание единого профсоюза металлистов.

По решению Ассоциации оборонных профсоюзов была проведена подготовительная работа по объединению. Но реальных шагов со стороны членских организаций Ассоциации сделано не было.

Наша позиция только окрепла и съезд должен подтвердить её и принять резолюцию по данному вопросу.

Центральный комитет последовательно совершенствовал финансовую деятельность профсоюза и его организаций, добивался рационального использования имеющихся средств в интересах всех членов профсоюза.

Вместе с тем, нам до сих пор не удалось устранить ряд серьезных недостатков. В том числе:

По-прежнему каждый третий работодатель не обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление профсоюзных взносов комитетам профсоюза, а профсоюзные органы не всегда адекватно реагируют на нарушение работодателями прав профсоюза.

Большинством комитетов первичных организаций не используются в полной мере пути более эффективного использования профсоюзного бюджета за счет реализации права оплаты труда председателя из средств работодателя, премирование освобожденных выборных и штатных работников наравне с работниками предприятий, финансирование культурно-массовых и спортивных мероприятий за счет работодателя.

Негативное влияние на доходную часть профсоюзного бюджета оказывает низкий охват профсоюзным членством.

Рядом территориальных комитетов не выполняется решение IV пленума ЦК профсоюза по переводу на их финансовое обслуживание малочисленных первичных профсоюзных организаций.

Ещё имеют место недостатки ведения бухгалтерского, налогового учета и отчетности, нарушение сроков и коллегиальности утверждения сметы и штатного расписания.

Эти и другие недоработки не позволяют в полной мере обеспечить эффективную деятельность профсоюза и его организаций.

Между тем, в организациях с небольшой численностью членов профсоюза (1500 и менее), которых у нас значительное большинство, реальный размер доходной части бюджета при устранении указанных недостатков увеличится в несколько раз.

Снимутся проблемы нехватки средств на подготовку и обучение кадров и резерва, в том числе из числа молодежи, совершенствование информационной работы и ее материальное обеспечение, на поощрение актива, выплату руководителям организаций и штатным работникам их комитетов достойной заработной платы.

Каждая профсоюзная организация должна исходить из того, что профсоюзные взносы - это деньги профсоюза. И они должны собираться в полном объеме, обеспечивать деятельность организаций и работать на всех членов профсоюза с максимальной эффективностью.

* * *

Профсоюз и его организации, как и работники наших предприятий и организаций, переживают очень непростое время.

Сегодня от всех нас требуется максимальная организованность, активность и единство действий всех звеньев профсоюза.

Основная нагрузка по реализации задач, стоящих перед профсоюзом, ложится на плечи профсоюзного актива, председателей первичных и территориальных организаций, членов центрального комитета, работников аппарата профсоюзных органов.

Надеемся, что Ваше активное участие в работе съезда позволит дать объективную оценку деятельности центрального комитета, принять необходимые решения, направленные на обеспечение прав, надежных социальных гарантий и достойных условий труда и жизни членов нашего профсоюза.

* * *