**Доклад «О перспективах развития профсоюзного движения, о Годе организационного и кадрового укрепления профсоюзов»**

14 апреля 2021 года

Уважаемые товарищи!

Современная действительность постоянно предъявляет новые вызовы профсоюзному движению России, вынуждая его адекватно реагировать на происходящие изменения.

Для того чтобы наиболее эффективно выполнять свои функции в современных условиях, российские профсоюзы должны постоянно развиваться, совершенствовать свою деятельность и организационную структуру.

С учетом принятых сегодня решений в Федерацию Независимых Профсоюзов России входят 120 членских организаций, в том числе 38 общероссийских (межрегиональных) профсоюзов, объединяющих около 20 млн. членов профсоюзов и 82 территориальных объединений организаций профсоюзов.

За 30 лет деятельности ФНПР в постоянно изменяющихся социально-экономических условиях проявились не только преимущества, но и недостатки консервативной профсоюзной структуры, которые поставили российское профсоюзное движение перед необходимостью его дальнейшего реформирования.

На протяжении всей истории ФНПР на съездах, заседаниях Генерального Совета, Исполкома ФНПР постоянно поднимается и обсуждается вопрос о необходимости организационного укрепления ФНПР и ее членских организаций.

18 сентября 2020 года Исполком ФНПР объявил 2021 год - Годом организационного и кадрового укрепления профсоюзов.

Важные, принципиальные решения, направленные на укрепление организационного единства профсоюзов получили свою реализацию и развитие в документах и резолюциях, принятых VIII (внеочередным), IX и X съездами ФНПР, изменениях в Устав ФНПР.

XI (внеочередной) съезд ФНПР, состоявшийся 24 декабря 2020 года, внес дополнительные изменения в Устав ФНПР, направленные на реализацию правовых позиций Конституционного Суда РФ, укрепление единства организационно-правовых основ деятельности ФНПР и ее членских организаций, усиление персональной ответственности руководителей членских организаций.

Съезд образовал и утвердил Положение о Комиссии ФНПР по внутрисоюзным спорам, внес изменения в Положение о Контрольно-ревизионной комиссии Федерации.

Системная работа по методическому и экспертному сопровождению реализации решений ФНПР в части развития профсоюзного движения, организационного и кадрового укрепления профсоюзов проводится нашими учебными заведениями Академией труда и социальных отношений и Санкт-Петербургским Гуманитарным университетом профсоюзов.

Так в Академии труда и социальных отношений организована работа экспертной площадки по проблемам профсоюзного движения, на которой обсуждаются, в том числе право граждан, осуществляющих трудовую деятельность, на защиту профсоюзами.

В Санкт-Петербургском Гуманитарном университете профсоюзов работает Научно-исследовательская лаборатория анализа и прогноза профсоюзного движения, на базе которой ведущими учеными Университета проведен ряд научных исследований, по итогам которых в серии «Социально-трудовые конфликты» было подготовлено и опубликовано 25 коллективных монографий.

Однако сегодня в нашем профсоюзном движении продолжают иметь место серьезные внутренние проблемы, препятствующие поступательному организационному развитию профсоюзов.

Одна из острейших проблем как российского, так и всего мирового профсоюзного движения – это сохранение тенденции к снижению численности членов профсоюзов.

В рамках Комплексной программы ФНПР по усилению мотивации членства профсоюзными организациями постоянно проводится работа по вовлечению работников в профсоюзы. Ежегодно принимаются в члены профсоюзов более 1 миллиона человек.

Активная работа в этом направлении ведется среди молодежи. Большая часть из вступивших в члены профсоюзов - молодежь до 35 лет.

По состоянию на 1 января 2021 года количество молодежи составляет около 36 %.

В текущем году Молодежным советом ФНПР запущена акция «Предлагай и действуй!». Акция подразумевает под собой запись видеоролика с предложениями членов профсоюза о том, что они хотели бы изменить в социально-экономических и трудовых отношениях. Подобные акции позволяют через личные страницы профсоюзных активистов в социальных сетях массово охватывать аудиторию граждан, что очень важно, не являющихся членами профсоюзов.

Вместе с тем, статистические данные по профсоюзному членству свидетельствует о том, что количество членов профсоюзов, входящих в ФНПР, постоянно сокращается, в среднем на 100 - 200 тыс. чел. в год.

Согласно статистическим данным наибольшее снижение численности за последние 5 лет произошло в профсоюзах работников:

торговли, общественного питания, потребкооперации и предпринимательства Российской Федерации «Торговое Единство», угольной промышленности.

Существенно снизилась численность членов профсоюзов в территориальных профобъединениях: Нижегородской области, Калининградской области, Республики Коми, Тюменской области, Хабаровского края, Республики Алтай.

Ежегодно сокращается доля членов профсоюзов среди общего числа работающих на предприятиях всех форм собственности.

Увеличилось количество первичных профсоюзных организаций, с численностью членов профсоюза менее 50%, что составляет почти 20 процентов от общего количества первичных профсоюзных организаций. А в 25 общероссийских профсоюзах такие первичные профсоюзные организации составляют от 20 до 70 процентов.

 Если в ближайшее время не удастся преодолеть эту тенденцию, профсоюзные организации могут утратить преимущественное право на представительство интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении коллективных договоров, рассмотрении и разрешении трудовых споров работников с работодателями.

На заседаниях Исполкома, при обсуждении итогов статистической отчетности мы не раз перечисляли объективные причины, влияющие на численность членов профсоюзов, они всем хорошо известны.

И все же основными причинами продолжающегося падения численности членов профсоюзов остаются внутренние факторы:

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

- отсутствие у работников необходимой информации о профсоюзах;

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

- отсутствие подготовленных специалистов-организаторов;

- слабое финансирование работы по увеличению профсоюзного членства.

Приведу некоторые цифры из исследования, проведенного в феврале этого года Кубанским институтом социоэкономики и права - филиала Академии труда и социальных отношений.

Задачи исследования были: выяснить отношение молодёжи к профсоюзному движению: в частности, определить причины, по которым молодёжь состоит или не состоит сегодня в профсоюзе, выяснить представления современной молодёжи об основных функциях профсоюзных организаций и их влиятельности, а также определить основные источники знаний современной молодёжи о профсоюзах.

В исследовании принимали участие работающая и учащаяся молодежь, в том числе 39 процентов из них состояла в профсоюзе и 61 процент не являлась членами профсоюза.

Материалы по исследованию достаточно ёмкие и они направлены 07.04. во все членские организации ФНПР.

Приведу маленькую выдержку.

Респондентам предлагалось дать оценку работе профсоюзов по 5-ти балльной шкале.

Первый вывод, который мы можем сделать на основе полученных результатов, - работающая молодежь, в большинстве своем, относится к профсоюзной организации положительно или нейтрально. Отрицательные суждения о деятельности профсоюза на своем предприятии высказала относительно небольшая часть респондентов - около 19%, не состоящих в профсоюзе.

При этом сумма положительных оценок оказалась выше - их выразили 27% несоюзной молодежи и 56% членов профсоюза.

Основной причиной того, что молодые люди не вступают в профсоюз, они назвали недостаток информации о деятельности профсоюзов - 62% респондентов.

Далее следуют следующие причины:

* профчленство не дает никаких преимуществ - 19%.

Таким образом, можно сделать вывод об отсутствии информированности о деятельности профсоюзной организации как одной из главных причин того, что молодые люди не вступают в ряды профсоюзов.

При этом о том, что есть сайты у ФНПР и Краснодарского краевого профобъединения осведомлены лишь 50% респондентов. Читают профсоюзную прессу и того меньше - около 10% опрошенных.

Наиболее значимым источником информации о деятельности профсоюзов подавляющее большинство респондентов назвали Интернет.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Молодое поколение испытывает ряд проблем в социально-трудовой сфере - от сложностей при трудоустройстве до явной или скрытой дискриминации на рабочих местах, заниженной оплаты труда, невозможности самореализовываться в выбранной профессии.

Многие молодежные проблемы находятся в фокусе профсоюзной работы. Однако их эффективное решение во многом связано с участием в работе профсоюзов самой молодежи. Организация практической работы по вовлечению молодежи в профсоюз и развитие ее активности связаны с созданием положительного имиджа профсоюзов как организации, способной осуществлять надежную защиту прав и интересов наемных работников.

Одно из направлений развития профсоюзного движения связано с перспективами включения в него трудящихся в нестандартных формах занятости.

Профсоюзы предпочитают называть такого рода занятость «незащищенной».

О таких формах занятости заговорили в конце ХХ века, когда в результате происходящей в мире трансформации рынка труда классические трудовые отношения начали сдавать свои позиции.

По оценкам Международной организации труда, в мире число трудящихся в нестандартных формах занятости превышает число наемных работников. В России классические трудовые отношения пока преобладают над нестандартными формами занятости. Однако даже невооруженным взглядом видно, что пропорции меняются, доля незащищенных трудящихся растет. Например, количество самозанятых граждан в России около 2 миллионов, а по прогнозам в скором времени их будет уже 5 миллионов.

Мы должны принимать меры для защиты таких трудящихся, и в первую очередь – вовлекать их в профсоюзное движение.

Тем более, что в современных условиях потребность работников в коллективной защите своих интересов резко возрастает.

Примеры – создание профсоюзов арбитражных управляющих; модераторов.

И здесь как никогда, кстати, подходят слова Александра Шершукова из статьи газеты «Солидарность»:

«.... для объединения платформенных работников и самозанятых нужна профсоюзная платформа, которая может быстро и эффективно предоставлять им правовую и как минимум сервисную помощь. Однако для такой платформы нужна не только программная оболочка, но и коллектив современных и оперативно работающих специалистов. Проблема в том, что денег на такой ресурс у отдельного профсоюзного субъекта в стране сейчас нет. Поэтому консолидация финансовых ресурсов, которую определили резолюции по финансовым вопросам аж нескольких съездов ФНПР, - это вопрос не развития, а, извините, выживания профсоюзов. Впрочем, то же самое касается организационной и информационной работы».

► Сильный профсоюз – это профсоюз, который эффективно защищает интересы своих членов, пользуется их доверием и поддержкой, способен организовать коллективные действия в защиту социально-экономических прав трудящихся, имеет достаточные финансовые и кадровые ресурсы, рациональную, работоспособную и управляемую структуру для безусловного выполнения возложенных на него задач.

Одним из основных путей организационного укрепления профсоюзов продолжает оставаться преодоление раздробленности профсоюзного движения, объединение и укрупнение профсоюзов, реорганизация их структурных подразделений. Реализация этих мер позволит провести совершенствование структуры общероссийских профсоюзов, укрепить профсоюзные органы территориальных организаций профсоюзов.

Мы уже неоднократно с вами об этом говорили и все - таки позвольте еще раз напомнить.

В настоящее время из 38 профсоюзов, входящих в ФНПР:

4 профсоюза - имеют численность более 1 млн. членов;

5 - от 400 тыс. до 1 млн.;

12 - от 100 тыс. до 400 тыс.;

17 профсоюзов насчитывает менее 100 тыс. членов.

Такой профсоюз не в состоянии содержать необходимых специалистов, обеспечивать нормальную работу территориальных организаций, и соответственно эффективно осуществлять свою деятельность.

Внешние факторы приводят профсоюзы к необходимости осуществления соответствующих структурных преобразований, обеспечивающих наиболее эффективное представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников. Внутренние факторы требуют поиска и совершенствования новых форм и методов управления профсоюзными организациями, осуществления мер по организационному укреплению профсоюзов.

За последние 10 лет произошло объединение 8 общероссийских профсоюзов на базе которых были образованы два профсоюза - это Профсоюз гражданского персонала Вооруженных Сил России и Российский профессиональный союз работников промышленности.

15 марта 2021 года состоялся VIII съезд Межрегионального профсоюза работников пищевых, перерабатывающих отраслей и смежных видов экономической деятельности Российской Федерации, который утвердил организационную Комиссию по объединению с Российским профсоюзом работников рыбного хозяйства.

Однако объединительные процессы в профсоюзах еще идут медленно и неэффективно. Понимая необходимость объединения, руководители профсоюзов делают определенные шаги, но по ряду причин, чаще всего субъективного характера, порой прикрываясь, якобы мнением членов профсоюза, объединительные тенденции не получают практической реализации. Открою страшную тайну. Членам профсоюза «до лампочки» наша структура, наши уставы – он ждет от нас защиту. Это наша с вами задача как её обеспечить.

Как результат, сегодняшние решения Генерального Совета ФНПР о прекращении членства в ФНПР Межрегиональной общественной организации «Профсоюз работников предприятий с иностранными инвестициями Российской Федерации» и исключение из ФНПР Независимого профессионального союза работников охранных и детективных служб Российской Федерации.

Можно привести ряд примеров профсоюзов с устойчивой тенденцией к падению профсоюзного членства, не имеющих перспектив для самостоятельного роста и развития, для которых объединение является единственной возможностью сохранения оставшихся профсоюзных организаций. Только объединяться, когда уже присмерти, - не поможет.

Вызывает опасение дальнейшее существование территориальных объединений организаций профсоюзов Еврейской автономной области, Архангельской области, Республики Коми, Республики Тыва.

Сокращение численности членов профсоюзов – сильнее всего отражается на деятельности среднего звена профсоюзов, которые являются важнейшим элементом профсоюзной структуры.

С одной стороны, они обеспечивают и координируют деятельность первичных профсоюзных организаций, с другой – объединенные в территориальные профобъединения - представляют и защищают социально-экономические интересы работающего и учащегося населения соответствующего региона.

От работы территориальных организаций профсоюзов во многом зависит эффективность деятельности членских организаций ФНПР и Федерации в целом.

В соответствии с Планом мероприятий по проведению Года организационного и кадрового укрепления профсоюзов Федерацией Независимых профсоюзов России в этом году запущены проекты: по изучению и устранению имеющихся проблем в структурных взаимоотношениях территориальных объединений организаций профсоюзов с территориальными, первичными организациями общероссийских, межрегиональных профсоюзов, а также о количественном и качественном составе территориальных организаций общероссийских, межрегиональных профсоюзов в целях получения необходимой информации для разработки и принятия дополнительных мер по этим направлениям организационной работы.

Вместе с тем, по данным статистической отчетности только 44 % руководителей организаций профсоюзов среднего звена являются освобожденными (штатными) работниками, а численность штатных работников их аппарата в среднем составляет 1,8 специалиста, в том числе в аппарате республиканских, краевых, областных, дорожных, бассейновых организаций профсоюзов – в среднем 2,4 специалиста.

Нередки случаи, когда в штате обкома в наличии только одна платная единица: председатель или полставки бухгалтера. Все это снижает возможности территориальных организаций профсоюзов по защите социально-экономических интересов работников, сохранению и увеличению численности членов профсоюзов.

В структурах общероссийских, межрегиональных профсоюзов до сих пор существуют малочисленные, я бы даже сказал карликовые, областные организации, не способные выполнять те функции, которые возложены на них уставами профсоюзов.

**К примеру**, Алтайская краевая организация Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов общей численностью 166 членов профсоюза, Калининградская областная организация этого же Профсоюза – 103 человека; Алтайская краевая организация Профсоюза автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения 452 человека; Тамбовская областная организация профсоюза работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства «Торговое единство» - 250 человек, Мурманская областная того же Профсоюза - 92 человека, Мурманская областная организация профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства - 170 человек, Калининградская областная организация этого же Профсоюза – 150 человек, Калининградская областная организация Российского профсоюза работников среднего и малого бизнеса – 157 человек; Тульская территориальная организация Общероссийского профсоюза военнослужащих - 232 человека.

И этот перечень можно продолжать до бесконечности.

Или другие примеры: в Курганской области председатель обкома Профсоюза автодора по совместительству возглавил еще и обком Профсоюза работников строительства и промстройматериалов. В Калининградской области председатель обкома профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания возглавляла и обком профсоюза раюотников среднего и малого бизнеса. В Хабаровском крае председатель крайкома Профсоюза работников жизнеобеспечения в течение трех лет возглавляла одновременно и крайком Профсоюза работников строительства и промстройматериалов.

И это не от хорошей жизни. Борьба за выживаемость.

Слабость наших отраслевых профсоюзов – в отсутствии демократического единства и управляемости. Если нет управляемости – беда не минуема.

Задачи, стоящие перед территориальными организациями профсоюзов, определяются тремя основными факторами: отраслевым (по защите социально-трудовых интересов членов профсоюза как работников отрасли), территориальным (по защите интересов членов профсоюза в субъекте федерации или муниципальном образовании) и структурным (по выполнению решений вышестоящих профорганов и руководству первичными профсоюзными организациями).

И реализация двух последних факторов во многом зависит от взаимодействия территориальных подразделений профсоюзов с территориальным объединением организаций профсоюзов в соответствующем регионе в решении общих вопросов по защите прав и интересов трудящихся, в том числе и приведение структурного взаимодействие в соответствие с уставными требованиями.

Примером этому является наше с вами взаимодействие на уровне Федерации, наша способность находить компромиссы и принимать важные решения в интересах профсоюзного движения. Чего не скажешь о взаимодействии региональных структур профсоюзов с территориальными профобъединениями.

В период нынешней отчетно-выборной кампании в территориальных объединениях организаций профсоюзов мы как никогда столкнулись с фактами прямого противодействия со стороны руководителей отдельных территориальных организаций профсоюзов - членских организаций профобъединения по выполнению решений, рекомендаций органов ФНПР в части проведения конференций, внесения изменений в уставы профобъединений, выдвижения и избрания председателя профобъединения

Такие факты имели место в профобъединениях Новосибирской, Кировской, Калининградской, Архангельской, Владимирской, Республики Тыва, Пермского края и другие.

Руководители территориальных организаций профсоюзов в угоду своим амбициям идут на прямое нарушение Устава, решений коллегиальных органов, нормативных документов ФНПР и уставов территориальных профобъединений, что приводит, в конечном счёте, к затяжным конфликтам, различным жалобам, обращениям в органы прокуратуры, судебные инстанции и тем самым к дискредитации ФНПР и её членских организаций.

Требуют дополнительного изучения вопросы представительства членских организаций профобъединения в составе коллегиальных органов управления – Совете, Президиуме, которые бы учитывали интересы малочисленных членских организаций профобъединения. Такая норма есть в Уставе ФНПР и уставах территориальных профобъединений, а механизм прописан в единой Инструкции по подготовке и проведению отчетно-выборной Конференции территориального объединения организаций профсоюзов.

Эта норма широко используется в процессе формирования коллегиальных органов. Но не во всех.

Приведу лишь один пример.

Кировский областной союз организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кировской области». Ранее я уже упоминал об этой организации.

Так вот, Устав профобъединения и сложившаяся практика формирования выборных органов – Совета и Президиума – содержат нормы и формулировки, превратившие эти органы в инструменты манипулирования руководством профобъединения на протяжении многих лет со стороны двух наиболее многочисленных территориальных организаций профсоюзов работников народного образования и науки и работников агропромышленного комплекса. Располагая подавляющим большинством в составе Совета и Президиума профобъединения эти две организации, возглавляемые амбициозными председателями, фактически взяли под полный контроль все действия Профобъединения. Мнения остальных членских организаций профобъединения не озвучивается и не рассматривается. Таким образом, большинство членских организаций профобъединения фактически лишены права участия в принятии решений. И это далеко не единичный случай.

Необходимо вводить в практику ротацию членов президиумов, также как практикуется в Исполкоме ФНПР. А не так как это было в Архангельской и Калининградской областях, когда группа товарищей, можно сказать, узурпировала власть.

И что самое парадоксальное, ФНПР лишена рычагов, возможности адекватно реагировать на внутриуставные нарушения.

В этой связи, хочу напомнить слова Председателя ФНПР Шмакова Михаила Викторовича, сказанные им на заседании Генерального Совета ФНПР 30 сентября 2019 года:

«Нужно понимать, что прошло время, когда волна экономического роста в полуавтоматическом режиме обеспечивала рост доходов работника, спокойствие в трудовых коллективах и договороспособность работодателей. Сейчас за каждый рубль нужно драться. Иначе из-под наших организаций – лидеров, которые привыкли к спокойным временам, вынесут стулья. У нас нет другого выхода, кроме как ускорить процесс организационной, финансовой, технологической и идеологической консолидации.

 По сути считаю, что необходимо на новом этапе нашего развития возвращаться к отвергнутому советскими профсоюзами в период перестройки **принципу демократического централизма. И нечего стесняться этих слов.** И, самое главное, смыслов, которые там заложены. При одновременном усилении роли Контрольно-ревизионной комиссии, пора переходить от полуфеодальной раздробленности к реализации полноценного федеративного строения ФНПР, базирующегося на сильных централизованных отраслевых профсоюзах, поддержанного в секторе региональных профсоюзных объединений».

Я бы добавил, что пора кончать бравировать демократией либералов. В сегодняшних условиях нам необходима строжайшая дисциплина и неукоснительное соблюдение наших уставных взаимоотношений.

Уже явно назрела необходимость наделения Исполкома ФНПР правом нам самим, а не судебным органам и прокуратуре, отменять решения коллегиальных органов территориальных профобъединений, принятых с нарушением Устава ФНПР и уставов профобъединений.

► Эффективность работы профсоюзов по защите социально-трудовых прав и интересов работников зависит, прежде всего, от профессионализма и ответственности профсоюзных кадров, компетентности и активности руководителей профсоюзных организаций и членов выборных профсоюзных органов.

В период глобальных изменений экономической, политической и социальной системы общества именно кадры являются основным ресурсом поступательного развития.

Современная кадровая политика государства и работодателей направлена на омоложение и повышение профессионального уровня руководящих работников, менеджмента. Это предъявляет повышенные требования и к профсоюзным кадрам, представляющим работников в системе социального партнерства. Понятно. Для того, чтобы разговаривать на равных.

Исполкомом ФНПР приняты Методические рекомендации по организации работы с кадровым резервом на должность председателя территориального объединения организаций профсоюзов.

Ежегодно реализовывается Всероссийская молодежная программа ФНПР «Стратегический резерв». Пересмотрена Концепция профсоюзного образования.

Институт профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений при участии газеты «Солидарность» успешно реализует с применением дистанционных технологий и электронного обучения образовательные программы для профсоюзных работников и активистов.

Продолжается работа по реализации проекта «Кадровый резерв ФНПР».

На базе Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов регулярно проводятся семинары, круглые столы для профсоюзных работников и актива отраслевых и территориальных объединений профсоюзов.

В настоящее время Университет готовит профессионалов для членских организаций ФНПР по 18 гуманитарным направлениям.

Отрадно отметить, что сохраняется тенденция участия молодых членов профсоюзов в выборных органах общероссийских, межрегиональных профсоюзов. Молодежь возглавляет более 14 % первичных профсоюзных организаций; около 4 % – городских и районных организаций профсоюзов.

В ходе нынешней отчетно-выборной кампании ФНПР в 18 членских организациях избраны новые руководители. 16 руководителей членских организаций ФНПР избраны из состава подготовленного резерва кадров.

Общая сменяемость руководителей членских организаций составила около 18 процентов, при этом в территориальных профобъединениях свыше 21 %.

Вместе с тем, **анализ кадрового состава руководителей членских организаций ФНПР** свидетельствует о низкой эффективности реализации кадровой политики.

Сохраняется тенденция старения среди руководителей членских организаций. Около 33 процентов руководителей перешагнули 65-летний возраст;

Еще более критическая ситуация с кадровым составом руководителей среднего звена – территориальных организации профсоюзов.

Это и старение профсоюзных кадров, и низкая эффективность работы обкомов ряда отраслевых профсоюзов, и слабая исполнительская дисциплина.

 Остаются вопросы к формированию и использованию кадрового резерва.

Были случаи при возникновении ситуации со сменой председателя профобъединения, когда при наличии утвержденного резерва кадров, членские организации профобъединения заявляли о неспособности того или иного резервиста возглавить профобъединение. И в срочном порядке, уже в ходе избирательной кампании, вносили в резерв новую кандидатуру и обращались в Исполком ФНПР о её утверждении (Владимирская, Вологодская, Кировская, Тульская области и другие).

Или же вообще выдвигали кандидатуры не из состава резерва (Пермский край, Республика Бурятия, Орловская область).

Дважды Председателю ФНПР пришлось использовать свое право и предлагать кандидатуры для избрания председателем профобъединения (Архангельская область, Республика Коми).

Необходимо переформатировать, изменить свой подход к этому вопросу, уделить особое внимание принятию положений по организации работы с кадровым резервом.

Эффективность работы кадрового резерва в значительной степени зависит от качества профессиональной подготовки.

В среднем членскими организациями ФНПР ежегодно расходуется на обучение не более 3% средств профсоюзного бюджета, что в два раза меньше уровня финансирования, предусмотренного решениями съезда ФНПР.

► Следующим направлением, безусловно, является информационная работа.

Год профсоюзной информации, проведенный в 2017 году  как смотр медиа-ресурсов ФНПР, выявил ряд серьезных недостатков.

В наше время мало сделать, об этом нужно грамотно рассказать. Сайты членских организаций за редким исключением имеют архаичный интерфейс и редкое обновление материала. Сейчас принципиально меняется источник трафика – большая часть пользователей заходит в Интернет с мобильных устройств. Это предъявляет к нашим сайтам определенные технические требования. Недостаточно создать сайт и 5-6 лет его не обновлять. За развитием технологий необходимо следить постоянно.

Социальные сети – это отдельная «глава» информационной работы. И это не будущее, это настоящее, это то место, где берет информацию не только молодёжь. 70% подписчиков страницы ФНПР в социальной сети ВКонтакте – это люди от 30 до 45 лет. По формам подачи информации мы объективно отстаем.

Важным вопросом информационной работы является ее финансирование. Сегодня требуется активное внедрение современных технологий.

И, безусловно, одно из главных условий – это кадровое обеспечение. Специалисты по информационной работе должны быть специалистами широкого профиля – это и навыки журналистики и знание современных информационных технологий, и навыки быстрой обработки большого массива информации.

Уважаемые коллеги! Товарищи!

Будущее профсоюзного движения России в сильных отраслевых профсоюзах, объединенных на федеральном уровне мощной организацией ФНПР, а на региональном уровне территориальными объединениями организаций профсоюзов, реализующими функции ФНПР в субъекте Федерации. Только такая сильная, жесткая структура необходима для того, чтобы ответить вызовам времени.

Продолжающаяся в наших членских организациях дискуссия о путях дальнейшего развития профсоюзного движения, позволяет сформулировать основные требования, которым должны соответствовать современные профсоюзы. Это: добиваться реального роста заработной платы и социальных гарантий для всех членов профсоюза; активно влиять на, принимаемые органами законодательной власти, решения в интересах членов профсоюзов; обеспечивать эффективное социальное партнерство в интересах работников; быть способными на организацию массовых коллективных действий в поддержку требований; опираться на осознанное профсоюзное членство; иметь структуру, отвечающую структуре современной экономике и оптимальную с точки зрения организационных и финансовых ресурсов профсоюза; обладать высокопрофессиональными кадрами руководителей и специалистов; иметь крепкую финансовую базу.

И в этом случае победа будет за нами!!!