

ОТЧЕТ
о деятельности Центрального комитета ВЭП за период 2016-2020 годов и
перспективах развития отраслевого профсоюзного движения на
ближайшее пятилетие

Уважаемые делегаты и гости съезда!

Позвольте поприветствовать Вас и поблагодарить за большую проведенную совместную работу на благо нашего отраслевого Профсоюза. Поблагодарить за высокое доверие, которое Вы оказали всем участникам вновь образованных выборных – постоянно действующего, исполнительного, единоличного и контрольно-ревизионного органов Профсоюза, сформированных при проведении первого этапа VIII Съезда в декабре прошлого года. Сегодня наша задача – подвести итоги сделанного и определить целевые ориентиры на краткосрочную перспективу.

«Пять с небольшим лет, отделяющие нас от аналогичного форума, прошли стремительно и достаточно бурно...»

Это цитата из доклада Председателя Профсоюза в 2015 году, на очередном VI Съезде нашей организации.

Тогда, пережив и с честью выйдя из сложного противостояния с нашими социальными партнерами по заключению ОТС очередного периода, участвуя в дебатах по кардинальным изменениям в законодательстве по охране труда, связанным с введением с 1 января 2014 года Федерального закона О спецоценке условий труда и принятием правительством абсолютно сырого документа под названием «Методика проведения специальной оценки условий труда», – тогда, казалось, что мы действительно пережили бурные и непростые времена, а впереди нас ждет поступательное и стабильное, насколько это возможно, развитие.

Мы и предположить не могли, что следующая пятилетка, о которой сегодня пойдет речь станет для всех нас еще более серьезным вызовом. Перефразирую известный анекдот: мы думали, что это дно, но снизу постучали...

Кто из нас мог тогда предположить, что мир охватит пандемия коронавирусной инфекции и наша жизнь кардинально изменится? Кто из нас ожидал повышения пенсионного возраста? Кто из нас предполагал, что под механизмы «регуляторной гильотины» могут попасть абсолютно рабочие, проверенные временем нормативные акты, защищающие интересы работающего человека? Если раньше мы говорили о бурных временах, то для текущего отчетного периода больше подходит термин «турбулентность».

У этой турбулентности, в которой оказался и наш Профсоюз, есть не только внешние причины, на которые мы не можем повлиять или можем в весьма ограниченной форме, – есть и внутренние предпосылки, которые, к сожалению, мы порой создаем сами и, которые придали и без того непростой ситуации абсолютно ненужный «турбулентный» градус. Я имею в виду причины, которые привели к проведению VII внеочередного Съезда Профсоюза, например, или ряд конфликтов в территориальных организациях.

Того времени, которое отводится регламентом на отчетный доклад, не хватит, чтобы дать полный отчет о работе, которую проводил отраслевой Профсоюз за последние пять лет. Только перечисление и анализ основных вызовов, о которых я уже упомянул, займет все отведенное время.

Нами подготовлен публичный Отчет Центрального комитета Профсоюза VIII Съезду. Он есть в раздаточных материалах. Там на 200-х страницах отражены основные события, направления работы, ее итоги и результаты, приведена подробная статистика и сделан сравнительный анализ по разным параметрам, определены прогнозы на будущее. И именно на основании этого Отчета Вы, уважаемые делегаты, будете давать свои оценки проведенной работе. В своем же докладе я хочу отметить те моменты, которые остались за рамками сухих цифр, диаграмм, таблиц и официальных формулировок информационных и иных событий. На мой взгляд, эти моменты даже важнее при определении стратегий нашей дальнейшей работы. Начну по порядку...

Социальное партнерство. Это краеугольный камень, основной механизм, который используют профсоюзы во взаимодействии с социальными партнерами. Мы здесь не исключение. Редкая отрасль может продемонстрировать столь высокий уровень представительства сторон социального партнерства. При этом мы видим целостное, высокоорганизованное и профессионально подготовленное работодательское

электроэнергетическое сообщество, представленное Ассоциацией ЭРА России.

Хорошо известна его принципиальная позиция по ряду ключевых вопросов, и постоянная декларация о том, что необходимо решать все вопросы за столом переговоров. Это можно только приветствовать. Наверное, корнями эта декларация уходит в новую историю отраслевого соцпартнерства. И мы также считаем, что спорные вопросы можно и нужно решать на переговорах, а не в Новопушкинском сквере. И мы также придерживаемся некоторых принципиальных позиций, которые считаем необходимым закрепить в ОТС и выступаем за конструктивный диалог, направленный на поиск компромисса и сближение позиций.

Но каждый раз на переговорах мы начинали с того, что ни по одному из ключевых пунктов проекта ОТС мы не находили согласия. Каждый раз требовалось вмешательство Минэнерго России, выступающего своего рода медиатором наших сложных дебатов для того, чтобы отрасль не оставалась без ОТС.

К сожалению, наши социальные партнеры так и не могут понять, что разговаривать с нами на языке ультиматумов – дело бесперспективное. Хочу напомнить известную цитату одного советского поэта: «Нас бьют, а мы крепчаем».

Пока же двусмысленность некоторых положений ОТС, принципиально навязанная нашими социальными визави, уже привела к социальным конфликтам в «МРСК Северо-Запада» и «МРСК Северного Кавказа».

В Бурятии противостояние профсоюзных организаций и администрации вылилось даже в голодовку. В острых фазах конфликтов мы находим компромиссные решения – где-то самостоятельно, где-то с помощью суда, где-то с участием руководства компаний напрямую... Но стоило ли доводить ситуацию до точки кипения? Кто от этого выиграл?

А можно ли было этого избежать, если бы в ОТС были внесены предлагаемые профсоюзом формулировки, не витиеватые, позволяющие двойное трактование очевидных норм? Наверное, на эти вопросы должны ответить сами уважаемые представители работодательского сообщества – особенно сейчас, накануне предстоящих коллективных переговоров по заключению ОТС следующего периода.

Уже стало нормой наше тесное взаимодействие с Минэнерго России. И не только в части урегулирования спорных вопросов, но и по целому ряду

других направлений нашей работы. Я хочу это отдельно отметить, так как в этом немалая заслуга руководства профильного федерального министерства и лично Статс-секретаря – заместителя Министра энергетики А.Б. Бондаренко, занимающей такую социально-ответственную позицию и разделяющую тезис, что основной капитал любой отрасли – это профессиональные кадры.

Я хочу отметить начавшуюся в этом отчетном периоде положительную практику проведения рабочих встреч и совещаний с участием руководителей системообразующих предприятий отрасли, где обсуждаются важнейшие социальные вопросы и принимаются нужные и необходимые решения.

Так, проведение масштабного, в рамках федерального округа, совещания в июле прошлого года в ПАО «Россети Северный Кавказ» позволило в кратчайшие сроки снять ряд острых социальных вопросов на предприятиях региона. А ведь там доходило до массовых беспорядков и захвата административного здания!

А недавнее совещание в Омске с привлечением руководителей сторон социального партнерства сетевой компании «МРСК Сибири» ПАО «Россети», позволившее на самом высоком уровне обнажить проблемы взаимодействия и реализации закрепленных договоренностей, согласовать ряд направлений взаимодействия, в том числе по вопросам охраны труда. Эту практику мы будем продолжать.

За отчетный период мы заключили несколько отраслевых соглашений федерального уровня, в соответствии с которыми были внесены изменения и продлены сроки действия Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на 2013-2015 годы на период 2016-2018 годов и Отраслевого соглашения по машиностроительному комплексу РФ на 2014-2016 годы на период 2017-2019 годов в электротехнической сфере деятельности.

Сейчас действуют два соглашения:

- Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике РФ на 2019-2021 годы и
- Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу РФ на 2020-2022 годы.

В 2019-2020 годах по совместным решениям Ассоциации «ЭРА России» и ВЭП к ОТС в электроэнергетике РФ присоединены 25 организаций, в 5-ти из которых по условиям Порядка рассмотрения обращений организаций

электроэнергетики в ВЭП о желании присоединиться к ОТС были созданы первичные профсоюзные организации, а шесть компаний стали участниками ОТС по договору с Профсоюзом о возмездном оказании услуг на общую сумму 810 тысяч рублей. Сегодня в Перечне Организаций - участниц ОТС насчитывается 100 энергокомпаний.

Особая наша боль – это теплогенерирующий комплекс, который сторонится от участия в единой отраслевой системе социального партнерства. О причинах мы много говорили, повторяться не буду. Взаимодействие сейчас выстроено только на уровне организаций. Мы выработали для себя тактику вовлечения компаний теплогенерации, входящих в работодательское объединение Союз «РаПЭ», я пока не буду о нем говорить, но мы будем ей следовать...

Оплата труда. Главной задачей Профсоюза в работе по реализации норм и положений Отраслевых соглашений является повышение уровня реального содержания заработной платы работников. Анализ динамики роста заработной платы в организациях электроэнергетики, проведенный на основании данных, представленных территориальными организациями Профсоюза, показывает, что рост средней заработной платы работников по всему кругу организаций за минувший год (60 516 руб.) в сравнении с 2019 годом (57 675 руб.) составил 104,9% (ИПЦ по итогам 2020 года был ровно в таких же пределах – 104,9%. Иными словами, мы индексируем зарплату, но не обеспечиваем реального ее роста...

В организациях электросетевого комплекса рост средней заработной платы работников в 2020 году (49 865 руб.) в сравнении с предыдущим (47 003 руб.) составил 106,0%. Опережающий рост заработной платы достигнут, в основном, за счет установления работникам ДЗО ПАО «Россети» надбавок компенсационного характера за работу в условиях распространения новой коронавирусной инфекции в размере 30% от величины месячной тарифной ставки или должностного оклада. Но это лишь непоказательный 2020 год.

По всем предыдущим годам зарплата росла исключительно на уровне инфляции и даже ниже. Но мы-то с Вами знаем, как считается инфляция! Ее теоретически выведенные величины как-то контрастируют на фоне реалий жизни. И если высокооплачиваемым категориям работников это не очень заметно, а порой и совсем не видно, то для работяг это весьма чувствительная тема.

Жаль, что нас не слышат наши визави, постоянно оперируя средними величинами...

В рамках социального партнерства, подготовки и заключения системных документов в сфере регулирования социально-трудовых отношений в организациях электротехники Профсоюз конструктивно сотрудничает с Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз машиностроителей России» и в составе Ассоциации машиностроительных профсоюзов России подписывает Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу Российской Федерации. Такое Соглашение заключено и действует с 1 января 2020 до конца 2022 года.

Ситуация по оплате труда на предприятиях электротехники более пестрая. В большинстве организаций оплата труда и социальные выплаты работникам производились в соответствии с заключенными коллективными договорами, соблюдались сроки выплаты заработной платы. Средняя величина заработной платы в отрасли в 2020 году составила 45 847 рублей. На фоне соответствующих величин в регионах присутствия предприятий и организаций электротехники – это вполне приемлемые показатели.

В соответствии с Соглашением предусмотрено достижение к декабрю 2022 года минимального размера среднемесячной заработной платы для основного персонала при отработке режима полного рабочего времени не менее 1,45 величины прожиточного минимума трудоспособного человека в субъекте Российской Федерации (п.5.3.5 ОС) и размера средней заработной платы не ниже уровня 4,5 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте РФ, на территории которого находится Организация (п.5.3.7 ОС).

С учетом имеющейся у нас информации к началу текущего года не достигнуты параметры, определенные Соглашением:

- по минимальному размеру месячной заработной платы для основного персонала у 33% организаций электротехники;
- по среднему уровню заработной платы на предприятиях – у 47%.

Достигли или близки к достижению установленных величин по оплате труда организации электротехники лишь города Санкт-Петербурга, Московской и Свердловской областей, Чувашской Республики.

Наиболее низкие показатели, по уровню оплаты труда в сравнении с прожиточным минимумом трудоспособного населения в регионе, наблюдались в Курской, Псковской и Тверской областях.

На многих предприятиях электротехники уровень постоянной части в структуре зарплаты составил менее 60 процентов, что противоречит п.5.3.8 ОС. В организациях электротехнической отрасли рост среднемесячной заработной платы в период 2016-2020 годов составил в среднем немногим более 8 процентов ежегодно и к 2021 году средняя зарплата в организациях электротехники достигла уровня 90% от средней заработной платы в целом по Российской Федерации.

Как видно – довольно пестрая палитра!

Потому что ряд работодателей не считают своим долгом исполнять договоренности по Соглашениям и коллективным договорам, полагают, что приоритет в получении прибыли, а персонал, его зарплаты находятся на второстепенных ролях. Поэтому мы считаем необходимым:

- добиваться определения и установления в законодательстве Российской Федерации понятия индексации заработной платы;
- четкой законодательной нормы об обязанности работодателей производить индексацию;
- установления основных принципов индексации заработной платы, связанных с ее периодичностью и критериями.

Мы будем инициировать на переговорах с нашими социальными партнерами и предлагать закрепить в Трудовом кодексе Российской Федерации положения об индексации заработной платы ежегодно на прогнозную величину индекса потребительских цен для всех работников независимо от формы собственности организации.

Только эти меры позволят нам обеспечить опережающий рост заработной платы работников!

Комплекс других мер мы использовали, они не привели к желаемым результатам.

Охрана труда. На отчетный период пришлась вторая волна проведения специальной оценки условий труда. И если во время первой профсоюзные организации порой не совсем понимали даже свою роль в этом процессе, то сейчас это участие стало осознанным и заинтересованным. Это, кстати, подтвердил и проведенный аппаратом ВЭП в начале 2019 года открытый вебинар с участием экспертов ВНИИ труда Минтруда России, посвященный анализу итогов проведенной спецоценки на предприятиях отраслей присутствия.

Мы видим целый ряд трудовых споров, связанных с несогласием работников с результатами проведенных замеров, не учетом очевидных

вредных факторов и т.д. Мы видим судебные разбирательства и можно констатировать, что в абсолютном большинстве случаев суд встает на сторону работников.

Здесь хорошим примером может быть недавние решения суда по иску первичной профсоюзной организации Шатурской ГРЭС (Московская область), продолжающееся судебное разбирательство по иску первичной профсоюзной организации Сургутской ГРЭС-2 Филиал Юнипро. Причем, хочу отметить, что иногда судебные инстанции занимают прямо противоположные позиции по рассмотрению аналогичных случаев. И, несмотря на, в целом положительную практику рассмотрения дел по спецоценке, необходимо накапливать судебную практику, так как это, с одной стороны, поможет в отстаивании своей позиции в судах других субъектов, а, с другой – приведет к законодательному или нормативному закреплению спорных сейчас норм.

Как говорится, нет худа без добра! Осознанное участие представителей работников в проведении спецоценки, оспаривании ее результатов – все это приводит к пониманию роли профсоюзов по защите интересов работников. И, как следствие, к увеличению профсоюзного членства. Я это наблюдаю в ряде наших организаций, я это вижу на предприятиях других отраслей. Это общая тенденция. Другими словами, активное участие профсоюза в проведении спецоценки напрямую связано с мотивацией профсоюзного членства. Сегодня это очень болезненная тема – как в целом для российского профсоюзного движения, так и для нашего Профсоюза в частности.

Последние статданные неумолимо фиксируют снижение количества уполномоченных по охране труда Профсоюза. Если в начале отчетного периода их было 9 750 человек, то сейчас 8 975. Одновременно с этим растет количество выявленных нарушений. В 2015 году их было 1 595, по итогам 2019 года показатель вырос почти в три раза – до 4 245 случаев.

Очень нехорошая тенденция, особенно на фоне деклараций Минтруда России и ряда крупнейших организаций электроэнергетики по выходу на показатели «нулевого травматизма» на рабочих местах.

Я думаю, это очень хорошо понимают и работодатели. Тема взаимодействия с Профсоюзом в части обеспечения общественного контроля за охраной труда, предупреждения и профилактики несчастных случаев на производстве, сейчас стала одной из основных в повестках дня рабочих

совещаний и встреч представителей ВЭП и системообразующих предприятий отрасли.

Этот вопрос обсуждался на встрече на тот момент с гендиректором ПАО «Россети» Павлом Ливинским в декабре прошлого года. Она стала основной в серии последующих рабочих встреч руководства Профсоюза с Первым заместителем Гендиректора – главным инженером ПАО «Россети» Андреем Майоровым. Аналогичных вопросов мы касались и при встрече с гендиректором «Сибирской генерирующей компании» Степаном Солженицыным.

И это еще один пример того, насколько тесно переплетаются интересы сторон социального партнерства, когда диалог ведется в конструктивном ключе.

Несмотря на относительно положительную динамику взаимодействия с нашими социальными партнерами в области охраны труда, следующая пятилетка принесет нам новые вызовы. Я имею в виду инициативу Минтруда России, регламентирующую номинальное снижение подклассов вредности на рабочих местах в случае использования средств индивидуальной защиты, и в целом новую редакцию X раздела Трудового кодекса по охране труда, где предлагается сделать упор на предотвращение несчастного случая или болезни, вместо выплаты компенсаций за уже случившееся несчастье.

Это лишь немногие моменты из раздела охраны труда, которые не вошли в статистический отчет Центрального комитета ВЭП Съезду, но на которые я считаю необходимым обратить особое внимание.

Важной новеллой прошедшего года стала пандемия коронавирусной инфекции, которая включила в повестку работы профсоюзных организаций вопросы предупреждения и распространения этого заболевания, равно как и помощь тем членам Профсоюза, которых коснулась беда. Наряду с общеизвестными ограничениями и рисками, профсоюзные организации столкнулись с неготовностью действующей нормативной правовой базы реагировать на новые условия труда, в которых оказались наши работники. И если на конкретных предприятиях и в организациях отрасли эти вопросы решались, в том числе и силами наших профсоюзных организаций – имеется в виду приобретение и распространение среди работников средств защиты, поддержка наиболее социально-уязвимых категорий работников. То на федеральном уровне потребовались месяцы для восполнения этого правового провала.

Так, в кратчайшие сроки был разработан проект ФЗ о дистанционных формах труда, определены, оценены и закреплены права и обязанности работника и работодателя в подобных условиях – в том числе и в части соблюдения норм безопасного труда с предельными параметрами по напряженности и длительности трудового процесса.

Организационно-уставная деятельность.

Хочу особо отметить нашу, пожалуй, самую болезную тему – организационное строение и эффективность деятельности профсоюзных структур. Отчётный пятилетний период выявил весьма негативные тенденции в Профсоюзе, если говорить о взаимоотношениях между некоторыми первичными и территориальными организациями, между отдельными территориальными структурами и руководством Профсоюза. Порой казалось, что управляемость в нашей организации вот-вот даст трещину, в ряде случаев мы были на грани серьезного раскола, который привел к созыву VII (внеочередного) Съезда и смене руководителей организации.

Я считал и сейчас убежден, что все внутренние процессы, проходившие у нас – это результат некоей вседозволенности, высокого самомнения и безнаказанности.

В это время было не до решения вопросов о недееспособности части территориальных организаций, а именно:

- на развалинах Курганской областной организации благополучно действует самостоятельный карликовый профсоюз;
- не получили позитивного развития взаимоотношения Всероссийского Электропрофсоюза и Московской городской профорганизации «Электропрофсоюз», действующей, ни по Уставу ФНПР, ни по нашему Уставу;
- практически прекратила существование Ингушская республиканская организация;
- никак не проявив себя за шесть лет и великими усилиями созданная, практически потеряла связь с Профсоюзом Чеченская республиканская организация;
- обсуждение лишь очертаний возможного объединения малочисленных Хакасской и Тувинской республиканских организаций с крупной Красноярской краевой структурой ВЭП не увенчалась успехом.

Причина одна – человеческий фактор, который прочно засел в сознании руководителей первичного и среднего звена, фактор местнический, узко ориентированный и бескомпромиссный.

Назову еще несколько территорий – Крымскую, Коми республиканскую, Пермскую краевую организации, в которых взаимоотношения руководителей территориального уровня и крупных первичных профструктур с достаточно устойчивой финансовой базой переходят все рамки, предусмотренные Уставом Профсоюза, оказывая деструктивное влияние на все достигнутые результаты их деятельности, ломая на корню сам имидж нашей деятельности.

Не буду перечислять сейчас территориальные организации в штатных расписаниях аппаратов которых осталось по 1,5 либо вообще 0,5 ставки освобожденных работников, проще перечислить тех, у кого имеются дееспособные аппараты для охвата вниманием и работой всех необходимых направлений деятельности.

Потому что банально нет денег или живем не по средствам.

На этом фоне на передний план выходит задача эффективности и результативности **финансового развития территориальных и первичных организаций** Профсоюза, а иногда – просто сохранения территориальных структур.

Для этого необходимо:

- реально оценить кадровый дефицит организаций;
- сформулировать профессиональные требования к квалификации специалистов, в которых остро нуждаемся;
- проанализировать возможности повышения доходности тех или иных территорий;
- повысить уровень взаимодействия с первичными профсоюзными организациями.

В профсоюзных структурах продолжает катастрофически падать количество первичек, численность членов Профсоюза, снижается и уровень профсоюзного членства. Ну, ладно бы по причине банкротств предприятий, их ликвидаций, реорганизации. Мы теряем там членство, потому что нам не верят люди, мы не можем их полноценно защитить ввиду своей недееспособности.

Но разве кто-то из руководителей наших откровенно слабых территориальных образований может себе в этом признаться? Я не встречал...

(Количество членов Профсоюза только за 10 лет сократилось с 540 тыс. человек до 370 тыс. (- 171 835 человек).

Количество ППО за 10 лет сократилось с 1 402 до 982 (- 420 ППО).

При сохранении отрицательной динамики к 2030 году по прогнозу будет действовать 511 ППО.

76 % или 747 ППО имеют численность 500 и менее членов Профсоюза и не имеют или имеют недостаточно финансовых средств на оплату труда освобождённого председателя.

48 территориальных организаций имеют численность 5 000 членов Профсоюза и менее, и также в большинстве своем не имеют достаточно финансовых ресурсов на содержание правового, технического инспекторов и др. специалистов.

По данным 2020 года всего 113 специалистов аппарата работают в 75 территориальных организациях (это менее 2 специалистов на территориальную организацию).

В своем выступлении я где-то намеренно сгущаю краски, чтобы отчетливее осознать в проблему. Но никто, надеюсь, не скажет, что ее нет. А коль так, значит, нам с Вами предстоит поработать над ней.

Итак, что делать?

1. Определить и реализовать практические меры по сохранению и увеличению численности членов Профсоюза, в том числе за счёт создания новых профсоюзных организаций, считать уровень профсоюзного членства одним из основных показателей эффективности деятельности профсоюзной организаций любого уровня;

Это один из самых главных приоритетов отраслевого Профсоюза на перспективу. Он отражен в Основных направлениях деятельности Всероссийского Электропрофсоюза, и мы будем ему следовать.

2. Продолжить работу по формированию рациональной профсоюзной структуры, уделяя внимание укреплению территориальных организаций, их объединению, кадровому усилению и финансовой состоятельности;

3. Мы по-прежнему будем принимать меры по организации системы непрерывной подготовки и переподготовки профсоюзных кадров всех уровней на базе имеющихся информационных технологий и программ, поработаем над эффективностью формирования и использования кадрового резерва, омоложением состава выборных профсоюзных органов, повышением профессионализма профсоюзных кадров и актива, особенно вновь избранного.

4. Нам предстоит поработать над эффективностью деятельности профсоюзных выборных органов всех уровней, придать импульс развития институтов правовой и технической инспекций труда Профсоюза.

5. Мы должны будем обеспечивать контроль выполнения принимаемых решений, исполнительскую дисциплину и персональную ответственность руководителей организаций перед коллегиальными органами Профсоюза.

6. Мы должны будем реализовать наши концепции профсоюзного образования и молодежной политики, которые ориентированы на привлечение к профсоюзной деятельности молодых, инициативных, грамотных людей, владеющих современными методами управления и технологиями решения проблем, стоящих перед Профсоюзом. Потенциал точно есть!

Коснусь молодежной тематики. Подготовка и закрепление профессиональных кадров тесно связана с реализацией Молодежной политики Профсоюза.

За отчетный период произошли серьезные изменения в подходах к качеству реализации этого направления. Проведенный в 2019 году Молодежный слет, собравший более 200 молодых специалистов отрасли – членов нашего Профсоюза это наглядно показал. Сформированный по его итогам Молодежный Совет – работоспособный общественный орган, который может самостоятельно решать поставленные задачи.

За период пандемии мы отчетливо убедились в потенциале молодых профсоюзных работников и активистов. Это будущее нашего Профсоюза, которое мы должны готовить уже сегодня!

Информационное сопровождение. Реализуя информационную политику Профсоюза

Расширяя свое корпоративное информационное пространство за последние годы мы многое смогли сделать, но даже предположить не могли, что столкнемся с такой не разворотливостью, низкой компьютерной грамотностью и нежеланием наших отдельных руководителей территорий и первичек заниматься IT-технологиями.

В отчетный период мы вместе сформировали и развивали единую информационную систему Профсоюза, значительно расширили контакты со средствами массовой информации, присутствие в сети Интернет, производство собственных медиа-продуктов. В 2016 году утверждена информационная система Профсоюза. Действует и регулярно обновляется реконструированный сайт. Созданы страницы в социальных сетях «ВКонтакте», Facebook, Telegram, Twitter, Instagram. 31 территориальная и ряд первичных профсоюзных организаций ведут сайты и/или страницы в социальных сетях. Регулярно выпускается информационно-аналитический журнал «Вестник Электропрофсоюза». Ряд территориальных организаций имеют свои бумажные и электронные издания.

Но парадокс в том, что нас плохо читают, нас плохо смотрят, наши рейтинги ниже самого захудалого блогера в соцсетях.

Ну, посудите сами: количество просмотров на канале YouTube, где мы регулярно, по ссылке с сайта ВЭП, размещаем видео-новости деятельности Профсоюза, составляет каких-то 400 - 500. У нас только первичных организаций в структуре немногим менее 1000, плюс территориальные образования. Какие выводы можно делать?

Мы инертны и малообразованы в сфере информационных технологий!

Ряд председателей территориальных организаций откровенно игнорирует переход на внутрипрофсоюзный единый электронный документооборот, базирующийся на собственном ресурсе Zimbra.

Надо опять отдать должное COVID-у, он снова нас слегка привел в чувство, когда мы переходили на дистанционный режим работы. Этот период как никогда продемонстрировал, что профсоюзный работник должен уметь пользоваться современными средствами связи, приносить в работу и развивать новые коммуникационные методики и безбумажные технологии.

Поэтому нам предстоит:

- модернизировать единое информационное пространство;
- разработать Стратегию информационного развития Профсоюза и каждой территориальной структуры;

- разработать дорожную карту для наших структурных подразделений – стандарт информационного набора инструментов;
- интегрировать информационные ресурсы структурных организаций в единое информационное поле;
- активно расширять присутствие Профсоюза в соцсетях;
- осваивать и внедрять новые интерактивные инструментариумы удаленной работы (zoom, WhatsApp);
- продолжать обучение профработников и актива, вновь избранных лидеров структурных организаций ВЭП ремеслу IT-технологий.

Жизнь заставляет!

Популяризация физкультуры и спорта. Пандемия высветила очевидную необходимость работы по оздоровлению работников и членов их семей. Даже в условиях санитарных и эпидемиологических ограничений, профсоюзы начали работу по разработке комплексной программы развития и популяризации массовых видов спорта, направленной на увеличение доли работников и членов их семей, систематически занимающихся спортом и физкультурой.

Так, в сентябре 2020 года был создан постоянный оргкомитет ФНПР по развитию и популяризации массовых видов спорта, куда вошли наши представители. Основной задачей на текущем периоде работы этого федерального профсоюзного органа станет мониторинг и анализ спортивных соревнований и физкультурных мероприятий, проводимых профсоюзными организациями на всех уровнях с целью их координации и развития.

Более того, объединение и систематизация данных мероприятий на федеральном, надотраслевом уровне придаст им новый импульс, в том числе и в части получения дополнительного финансирования из средств федерального бюджета. На наш взгляд, это становится возможным.

Коль коснулись физкультуры и спорта, нельзя не упомянуть о том, что за последнее время развитию этого направления мы стали уделять гораздо больше внимания. Достаточно вспомнить организованные с нашим участием спортивные соревнования среди детей на «Кубок Союза Труда» по мини-футболу, резонансный велопробег «100 км – Потому что мы Вместе», который прошел в прошлом году по территориям Чувашии и Татарстана и был посвящен 100-летию Плана ГОЭЛРО. В этом году он проходит уже при поддержке ФНПР, органов исполнительной власти этих субъектов и имеет статус международного.

Правовое сопровождение. Один русский классик сказал: суровость российских законов компенсируется необязательностью их исполнения. Крылатая фраза...

Но я бы ее перефразировал: запутанность российского законодательства приводит к многочисленным вариантам его интерпретации и, как следствие, возможности неисполнения. Это действительно так. И работать нашим правовым юристам в условиях такой неопределенности очень сложно. Сложно избежать этой двойственности, а где-то и противоречивости в трактовках федеральных законодательных актов. И противостоять этому может только профессионально подготовленная команда профсоюзных юристов.

В цифрах Отчета скрывается то особое внимание, которое уделяет Профсоюз подготовке этой команды, ее обучению, обеспечению необходимыми методическими материалами и компетенциями. В отчетный период в организациях ВЭП правозащитная работа велась силами 17 профсоюзных юристов территориальных организаций профсоюза, 25 правовых инспекторов труда республик, краев и областей и 76 правовых внештатных инспекторов труда. На фоне этой хронической недостаточности профсоюзных юристов, хочу отметить большой вклад в развитие правозащитной деятельности следующих территориальных организаций – Иркутской, Краснодарской, Приморской, Пермской, Ростовской, Саратовской, Самарской, Свердловской, Татарстанской, Томской, Хабаровской.

Именно наши юристы из Иркутской областной организации до конца сопровождали рассмотрение дела, завершившееся знаковым для всех северян решением Конституционного суда, согласно которому в состав МРОТ не стали включаться районные коэффициенты и надбавки за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

Вместе с тем, я также хочу напомнить и о тех возможностях, которые есть у профсоюзов по совершенствованию трудового законодательства.

Это площадка Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, куда входит и представитель нашего Профсоюза. Именно она является тем фильтром, через который проходят все федеральные законы и постановления, имеющие отношение к социально-трудовой сфере.

Это также наша депутатская межфракционная группа «Солидарность» в Государственной Думе, координатором которой выступает первый

заместитель председателя Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов Михаил Тарасенко.

Это наши прямые контакты с рядом депутатов, возглавляющих профильные комитеты. А депутатский корпус, разделяющий профсоюзные идеи, насчитывает чуть более 30 человек. Из 450..!

Судите сами, насколько серьезен наш ресурс. Тем не менее, нам удалось скорректировать ряд законопроектов, содержащих, на мой взгляд, просто асоциальные нормы. Удалось заблокировать ряд законопроектов и инициатив, которые могли привести к снижению уровня социальной защиты наемных работников и членов их семей. Но не смогли, к сожалению, остановить повышение пенсионного возраста.

Я уверен, что восстановление пенсионной социальной справедливости на этом не остановится, тем более что мы добились продолжения деятельности рабочей группы по совершенствованию пенсионного законодательства в Государственной Думе.

Мы понимаем, что вернуть все как было прежде невозможно, но сделать это для отдельных категорий работников – нам по силам. И среди этих категорий особое место занимают северяне.

Проблемы Северных территорий. Государство вкладывает огромные средства для закрепления трудовых ресурсов в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностей и на Дальнем Востоке, чтобы остановить негативный демографический тренд, связанный с оттоком населения из этих макрорегионов. Пенсионная реформа в одно касание перечеркивает всю работу, направленную на то, чтобы сделать эти регионы привлекательными для жизни и работы. А стоило ли это того?

Мы поднимали эти вопросы на площадке VI Северной конференции, прошедшей в октябре 2019 года в г. Салехарде. И закрепили в итоговых документах совместно с Статс-секретарем – Заместителем Министра труда Андреем Пудовым рекомендацию Правительству – посчитать, сколько обойдется федеральному бюджету возврат прежнего возраста для северян. Сейчас ведь нет даже цифр, на которые можно опереться: кто-то говорит о 40 млрд. рублей, кто-то называет сумму в 600 млрд.

После этой конференции ее Рекомендации обсуждались на парламентских слушаниях в Государственной Думе в двух профильных комитетах – Комитете по региональной политике, проблемам Севера и Дальнего Востока (ноябрь 2019 года) и Комитете по труду, социальной политике и делам ветеранов (декабрь 2019 года). Оба комитета поддержали

нашу позицию в части необоснованности повышения пенсионного возраста для северян и необходимости проведения экономических расчетов. Мы получили поддержку со стороны Общественной Палаты РФ по этому вопросу.

Пандемия, к сожалению, сделала невозможным продолжение очного обсуждения этого вопроса, и мы его вернули в повестку только в начале этого года. Он будет одним из основных в повестке очередной VII Северной конференции, которая пройдет 19 октября в Архангельске. Конференции, где одним из основных организаторов уже традиционно выступает Всероссийский Электропрофсоюз.

Вообще-то Северные конференции, теперь уже под эгидой ФНПР, стали авторитетной многосторонней площадкой для обсуждения актуальных социальных вопросов жителей Севера и Дальнего Востока. За отчетный период прошли три Северные конференции и все они привели к конкретным результатам, имеющим прямое и непосредственное отношение к социальным вопросам работников этих территорий.

Так, ключевым вопросом IV Северной конференции был вопрос о составе МРОТ для северян. Тогда казалось невозможным остановить практику включения в состав МРОТ районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в соответствующих районах и территориях. И нам удалось подтолкнуть положительное решение этого вопроса.

V Северная конференция в главу угла ставила вопросы закрепления трудовых ресурсов на Дальнем Востоке. В том числе, через принятие ряда федеральных программ, направленных на субсидирование ипотеки молодым семьям, увеличение размеров материнского капитала, повышение транспортной доступности и других. И сейчас мы видим отражение наших Рекомендаций в соответствующих федеральных программах.

Именно VI Северная конференция, среди прочих, вынесла на обсуждение вопрос возврата к прежним параметрам возраст выхода на пенсию для жителей Крайнего Севера. И этот тезис тут все подхватили. Это здорово, нам нужен широкий общественный резонанс. Как я уже сказал, этот вопрос станет основным и на площадке очередной VII Северной конференции в Архангельске.

Перспективы международного сотрудничества. При всем своем желании наш Профсоюз не может оставаться вне политики, вне экономики, вне процессов глобализации и интеграции. Постоянно меняющийся мир

вносит в повестку деятельности всех профсоюзов вызовы глобального характера, преодолевать которые эффективно можно только в сообществе международных профцентров, способных влиять на политику национальных государств и транснациональных бизнес структур, не имеющих отчетливых, ни границ, ни представительств.

Уважаемые делегаты, наша организация является полноправным членом трех крупнейших глобальных международных профцентров:

- Интернационала Общественного Обслуживания – ИОО (Public Services International или PSI) – глобальной федерации профсоюзов, объединяющей трудящихся сфер социального обслуживания, здравоохранения, органов центральной власти, работников муниципальных и коммунальных служб, таких как водо- и энергоснабжение;

- Глобальной профсоюзной федерации IndustriALL, созданной в 2012 году в результате слияния Международной федерации профсоюзов работников химической промышленности, энергетиков, горняков и разнорабочих ICEM, Международной федерации металлистов и Международной федерации работников текстильной, швейной и кожевенной промышленности;

- Международного объединения профессиональных союзов «Электропрофсоюз» стран СНГ.

В общей сложности эти влиятельные организации насчитывают в своих рядах около 70 миллионов трудящихся, ведущих свою профессиональную деятельность практически во всех сферах деятельности на всех континентах Земного шара. Думаю, что сегодня уже нет сомневающихся в том, что наше членство в крупнейших профцентрах необоснованно, особенно с оглядкой на события последнего времени. Не было ни одного случая, чтобы к нашим просьбам, обращениям к руководству этих международных объединений отнеслись формально и безучастно.

Участие нашего Профсоюза в международной деятельности способствует повышению его авторитета, а также является источником практического опыта и полезной информации, способных обогатить нашу практику методами и приемами борьбы за права трудящихся. Но надо не забывать, что сила и влиятельность международных объединений профсоюзов определяется силой и влиятельностью ее членских организаций, то есть нас с вами.

Полагаю, что в дальнейшем наш Профсоюз будет продолжать активно участвовать в работе Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства Российской Федерации, в деятельность которой на недавней конференции мы внесли ряд корректив, крепить единство с родственными профсоюзами дальнего и ближнего зарубежья и, конечно, продолжать тесное взаимодействие в качестве членской организации с Федерацией Независимых Профсоюзов России.

И в завершении я хочу поделиться с вами одной жизненной историей.

Встречаются два старых друга, не виделись очень давно, рассказывают про свою жизнь. Один жалуется:

– Все плохо. Работы мало, денег нет, жена собирается уходить к другому, дети от рук отбились...

– Ничего, – успокаивает его друг, – Жизнь она такая. Бывает черная полоса, но будет и белая. Ты, главное, терпи и держись. Наступит и у тебя белая полоса...

Проходит год, снова встречаются.

– Ну как? – спрашивает один другого. – Жизнь наладилась?

– А ты знаешь, – отвечает друг. – Я тут недавно вспомнил наш разговор и подумал: а в прошлом-то году полоса у меня была белая ...

Уважаемые коллеги, друзья. Я хочу всем нам пожелать, чтобы прошедший отчетный период стал черной полосой в жизни нашего Профсоюза. А впереди у нас были только белые полосы. И мы вновь, того не подозревая, не попали в очередной виток непредсказуемой турбулентности..!

Спасибо за внимание!