

# Информация

о результатах социологического исследования

## «Участие и отношение членов профсоюза к деятельности первичных профсоюзных организаций и Нефтегазстройпрофсоюза России»

В соответствии с Планом работы Российского Совета профсоюза, его Президиума и аппарата Профсоюза на II полугодие 2015 года, утверждённым Президиумом Российского совета профсоюза от 11.06.2015 № 25 – 02 и подготовкой к VII Съезду, Нефтегазстройпрофсоюз России провёл социологическое исследование среди членов профсоюза с целью выявления:

- мотивов вступления в Профсоюз;
- отношения членов профсоюза к профсоюзной работе первичной организации, в которой состоят, к вышестоящим организациям и профсоюзу в целом;
- степени участия членов профсоюза в работе профсоюзной организации;
- уровня информированности о профсоюзной работе на предприятии.

В исследовании приняло участие **1191** человек, представители: Сургутской районной организации, Волгоградской, Оренбургской, Саратовской, Томской областных, Башкортостана, Коми, Татарстанской республиканских, Пермской, Нефтеюганской территориальных, Краснодарской краевой, Московской Федерации, ППО ОАО "Газпром газораспределение Липецк" ОПО ОАО "Газпром газораспределение Воронеж" ППО ОАО "Химпром".

Наибольшее участие приняли представители МПО ОАО «ЛУКОЙЛ», МПО ОАО «Татнефть», МПО «НК «Роснефть» и ТПО ОАО «СИБУР Холдинг». Кроме этого были опрошены участники семинаров по юридическим вопросам, социально-экономической работе и молодёжный актив.

МПО ОАО «Газпром» письмом от 08.07.2015 № 293 отказалась принять участие в исследовании, сославшись на проведение самостоятельно аналогичной работы.

Основные предположения, которые требовали проверки социологическим исследованием:

- члены профсоюза относятся в настоящее время к профсоюзам России нейтрально, ни хорошо, ни плохо;
- коллективный договор предприятия – важнейший документ социального партнёрства на предприятии, который работники предприятия формируют, знают и считают документом, защищающим их права и интересы;
- деятельность первичной профсоюзной организации интересна и важна для членов профсоюза. Респонденты считают основными направлениями деятельности ППО заключение коллективного договора, контроль соблюдения трудовых прав и социально-экономических интересов работников, но выше ставят организацию и проведение спортивно-оздоровительных и культурных мероприятий;
- основной мотив вступления в профсоюз – потребительский, получение материальных и нематериальных благ от профсоюзной организации, так как постоянно профсоюзный актив ищет ответ на вопрос «Что нам даёт профсоюз?»;
- информирование членов профсоюза о работе профсоюза и его структурных организаций должно идти вместе с наглядной агитацией и личным общением через новые информационные технологии;
- члены профсоюза достаточно инертны, мало участвуют в работе первичных организаций, предпочитая смотреть на работу профактивистов со стороны.

Объектом исследования выступили работники предприятий нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства – члены профсоюза и профсоюзные активисты разного уровня.

Участники исследования по возрастным группам распределились следующим образом: самая большая группа - члены профсоюза от 31 до 40 лет **428** человек (35,9%), далее следует возрастная группа от 41 до 50 лет **305** человек (25,6%). Немного меньше представителей группы до 30 лет **251** человек (21,0%). Работники в возрасте старше - 51 года составили **196** человек (16,5%). (Рис.1)

Среди них: работники ИТР – 593 человека – **49,8%**, работники рабочих профессий – 399 человек – **33,5%**, представители служб администраций предприятия – 85 человек – **7,1%**, работники профсоюзных организаций – 110 человек – **9,2%**.

Стаж членства в Профсоюзе практически совпал со стажем работы на предприятии: до 5 лет - 309 человек – **25,9%**, 6 – 15 лет – 470 человек – **30,5%**, от 16 до 20 лет – 163 человека – **13,7%**, свыше 20 лет - 212 человек или **17,8%**.

Большинство анкет - 713 человек – **59,9%** было заполнено членами Профсоюза, 280 человек – **23,5%** - составили члены выборных коллегиальных органов (профсоюзного комитета, цехового комитета), 106 человек – **8,9%**, руководители профсоюзных организаций, 72 человека – **6%** - члены комиссий профкомов.

## **I. Роль профсоюзов в стране. Роль первичной профсоюзной организации на предприятии.**

Социологическое исследование начиналось с оценки роли профсоюзов в современной России.

**86,5%** респондентов считают, что профсоюзы современной России играют положительную роль: уменьшают социальную напряженность, защищают интересы трудящихся как единственные представители интересов работающих - членов профсоюза перед администрацией предприятий и органами государственной и исполнительной власти в регионах.

**8,3%** считают, что профсоюзы практически никакой роли не играют, и только **0,7%** опрошенных оценивают роль профсоюзов как отрицательную.

**4,5%** респондентов затруднились с ответом на данный вопрос.

**75,6%** респондентов считают профсоюзный комитет своей организации защитником своих социальных и трудовых прав перед работодателем.

**21,2%** видят в профсоюзном комитете «подразделение администрации», занятое организацией отдыха работников и спортивных мероприятий.

**7,2%** относятся к профсоюзному комитету, как к избранной по старой традиции группе людей для удобства общения администрации с работниками предприятия.

Вместе с этим, **43,3%** членов профсоюза считают, что авторитет первичной профсоюзной организации за последние 2-3 года среди работников организации повысился. **41,8%** - что авторитет профсоюзной организации за указанный период остался на прежнем уровне, только **6,8%** зафиксировали снижение авторитета профсоюзной организации среди работников предприятия.

*Данные ответы наглядно подтверждают, что члены профсоюза в своём абсолютном большинстве положительно оценивают роль профсоюза, как в стране, так и на предприятии. Основа – социальная стабильность, общие правила взаимодействия между работниками и работодателями, которые показывают возможность договариваться по всем трудовым и социально-экономическим вопросам.*

Ответы респондентов на вопрос о том, какие направления деятельности первичной профсоюзной организации наиболее важны для Вас, можно разделить на четыре группы:

### **1. Группа ответов – Коллективный договор и контрольные функции**

**79,3%** членов профсоюза считают, что основным направлением в деятельности первичной профсоюзной организации является заключение коллективного договора и контроль его выполнения.

**76,4%** - контроль соблюдения трудового законодательства, участие в урегулировании трудовых разногласий и конфликтов на предприятии.

**66%** - контроль соблюдения требований охраны труда, проведение проверок состояния условий и охраны труда, участие в комиссиях по расследованию несчастных случаях на предприятии, профилактика несчастных случаев и профзаболеваемости.

## **2. Группа ответов – Досуг и отдых**

**49,6%** - организация досуга членов профсоюза и членов их семей, развитие культурной и спортивно-оздоровительной работы;

**46,9%** - организация отдыха работников, детского отдыха.

## **3. Группа – Юридические услуги и социальные гарантии членам Профсоюза**

**32,4%** - предоставление юридических консультаций для членов профсоюза по трудовому законодательству;

**28,8%** - обеспечение (предоставление) дополнительных социальных гарантий членам профсоюза;

**27,4%** - работа с молодёжью;

**24,8%** - представление интересов членов профсоюза в судах по вопросам нарушенных трудовых прав.

## **4. Группа – Мотивация, информирование, обучение**

**19,3%** - действия по увеличению численности членов Профсоюза;

**19,1%** - информационная работа (информирование членов профсоюза о профсоюзной деятельности);

**14,6%** - обучение профсоюзных кадров и актива.

Наименее важным, участники опроса посчитали участие представителей их первичных профсоюзных организаций в работе региональных трёхсторонних комиссий. Только **11,3%** отметили участие в работе над заключением территориального трёхстороннего соглашения.

Наивысшую оценку по пятибалльной системе, по **4,1**, получила деятельность первичных профсоюзных организаций (ППО) по организации отдыха работников, детского отдыха и досуга работников и членов их семей, развитие культурной и спортивно-оздоровительной работы среди работников предприятия.

На втором месте – по **3,9 балла** - охрана и безопасность труда и предоставление работникам социальных льгот и гарантий.

По **3,8 балла** дали деятельности ППО по регулированию рабочего времени и времени отдыха и информационная работа (информирование членов профсоюза о своей деятельности).

На последнем месте с оценкой **3,4 балла** - вопросы оплаты труда членов профсоюза и устранение конфликтов с начальством.

*Основными для членов профсоюза остаются направления деятельности профсоюзной организации, направленные на защиту основополагающих трудовых прав работников: заключение коллективного договора, исполнение контрольных функций по соблюдению трудового законодательства и требований охраны труда и техники безопасности. Гораздо в меньшей степени члены профсоюза обращают внимание на важность заключения трёхсторонних территориальных и иных соглашений.*

*При этом наивысшая оценка поставлена профсоюзным организациям за организацию отдыха работников и членов их семей и организацию культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, и наименьшая – за решение вопросов оплаты труда и устранение конфликтных ситуаций на рабочих местах.*

*Организация досуга работников предприятия и членов их семей имеет большое значение для развития творческого потенциала, самодеятельного искусства, повышения сплочённости коллектива и пропаганды здорового образа жизни. Служит воспитанию молодёжи, сохранению профсоюзных традиций, улучшению социально-психологического климата в коллективе и в конечном результате, направлена на повышение производительности труда. При этом далеко не все предприятия в силу финансового состояния и удалённости от больших городов имеют возможность*

привлекать коммерческие фирмы по организации досуга и торжественных мероприятий.

Низкая оценка по решению вопросов труда и устранению конфликтных ситуаций может носить как объективный, так и субъективный характер. Редко встречаются работники, члены профсоюза, довольные своим материальным положением.

## **II. Социальное партнёрство на предприятии.**

Социальное партнёрство на предприятии подразумевает тесное взаимодействие администрации и профсоюзного комитета по разработке и заключению коллективного договора, проведение консультаций, разрешение конфликтных ситуаций.

**68,3%** участников опроса считают, что администрация согласует основные социально-экономические и трудовые вопросы с профсоюзной организацией; **9,4%** - что профсоюзная организация вынуждает администрацию считаться с интересами членов профсоюза;

**6,4%** - уверены, что администрация решает основные социально-экономические и трудовые вопросы в обход профсоюзной организации;

**6,1%** - что имеются случаи, когда профсоюзная организация полностью поддерживает администрацию, не всегда учитывая интересы членов профсоюза;

**10,8%** - затруднились ответить на данный вопрос.

*Абсолютное большинство - 76,7% респондентов, уверены в активном взаимодействии профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации с администрацией предприятия по отстаиванию интересов работников. Это подтверждает тезис о росте доверия к деятельности первичных профсоюзных организаций.*

Любое взаимодействие не может происходить без столкновения интересов, возникновения конфликтных ситуаций. Поэтому было важно узнать, как оценивают респонденты умение профсоюзных активистов и администрацию договариваться, не доводя противоречия до конфликтов.

**40,6%** участников ответили, что конфликты между профсоюзной организацией и администрацией не возникали;

**29,7%** считают, что требования профсоюзной организации удовлетворялись частично;

**19,2%** - что требования профсоюзной организации удовлетворялись полностью.

Другого мнения придерживается меньшая часть участников опроса:

**2,9%** уверены, что на требования профсоюзной организации не обращают внимания, и конфликт «затихает» сам;

**2,7%** считают, что требования профсоюзной организации часто не удовлетворялись;

**0,9%** респондентов знают о том, что имеются случаи наказания руководителей подразделений предприятия, по вине которых возник конфликт и столько же **0,9%**, что имеются случаи увольнения членов профсоюза, из-за которых возник конфликт.

*Важно, что 89,5% членов профсоюза считают, что профсоюзная организация, её лидеры и администрация предприятия способны найти взаимоприемлемые решения при обсуждении различных, часто непростых вопросов, возникающих в жизни работников предприятия. И только 5,6% акцентируют внимание на слабости профсоюзной стороны в отстаивании интересов работников.*

*Интересно, что о наказании виновников возникновения конфликтных ситуаций как с одной, так и с другой стороны сообщило равное количество респондентов – по 0,9%.*

Обсуждая роль коллективного договора и его значение для работников предприятия, респонденты проявили единодушие.

**71,6%** уверены, что коллективный договор защищает интересы работников полностью,

**25,3%** респондентов отчасти согласились с этим утверждением. Только **1,8%** респондентов

считают, что коллективный договор не защищает интересы работников предприятия. **1,1%** - затруднились при ответе на этот вопрос.

Члены Профсоюза хорошо знакомы с содержанием коллективного договора своего предприятия. Так ответили **51,3%** участников опроса. **40,7%** - знают его отдельные положения, которые, скорее всего, интересуют именно их.

**5,7%** - знают о его существовании, что тоже не плохо, особенно, если это молодые работники только что пришедшие на работу.

Только **0,7%** опрошенных не знакомы с содержанием коллективного договора, и **0,8%** не хотят ничего о нём знать, так как коллективный договор ничего им не даёт.

В разработке проекта коллективного договора со стороны работников выступали первичные профсоюзные организации, так ответили **53,7%** респондентов.

**38,6%** респондентов участвовали при обсуждении проекта в подразделениях предприятия.

**6,5%** - уверены в том, что коллективный договор разрабатывался с участием профсоюзных органов, профсоюзных представителей, но не обсуждался в подразделениях;

**10,4%** участников опроса отметили, что проект коллективного договора не обсуждался в подразделениях, и работников ознакомили уже с подписанным договором. (Участники опроса могли отметить более одного ответа, поэтому сумма ответов более 100%)

Только **0,6%** респондентов сообщили, что коллективный договор на предприятии не заключён.

*Полученные данные ещё раз подтверждают, что основной представитель работников предприятия при работе над коллективным договором – первичная профсоюзная организация, которая привлекает к обсуждению проекта коллективного договора работников предприятия, при этом только 16,9% работников предприятия не принимали участия в обсуждении проекта коллективного договора.*

### **III. Первичная профсоюзная организация**

Коллективный договор распространяется на всех работников предприятия, поэтому было интересно узнать, знают ли члены профсоюза об имеющихся на предприятии дополнительных социальных гарантиях членам профсоюза из средств первичной профсоюзной организации, помимо обязательств, определенных в коллективном договоре.

Ответы на этот вопрос распределились практически поровну.

**50,2%** респондентов дали исчерпывающие ответы о том, о каких именно дополнительных социальных гарантиях идёт речь, это:

- материальная помощь, которую член профсоюза получает в различных ситуациях (с браком, рождением детей, похоронами как работников, так и пенсионеров, членов профсоюза, при выходе на пенсию, на медицинские препараты и лечение, в трудных жизненных ситуациях и т.д.);

- финансирование культурно-спортивных мероприятий для работников предприятия и членов их семей;

- улучшение бытовых условий членам профсоюза (приобретение электробытовых приборов, мебели и др., то есть всё, что позволяет создать комфортные условия для отдыха работников в обеденные и технические перерывы);

- приобретение пособий по охране труда и другой профсоюзной литературы и СМИ;

- оформление информационных профсоюзных стендов и различных культурных мероприятий (колонны работников на демонстрации 1 мая и других массовых мероприятий);

- кассы взаимопомощи и потребительские кооперативы;

- частичная оплата путёвок для детского оздоровительного отдыха;

- бесплатные юридические консультации по широкому кругу проблем.

И не материальное – человеческое объяснение по всем интересующим вопросам.

**39,5%** респондентов ответили, что нет никаких дополнительных социальных гарантий членам профсоюза, что вызывает некоторое удивление. По-видимому, эти респонденты состоят в очень небольших и не богатых профсоюзных организациях, которые не имеют своих средств на оказание материальной помощи, а эти работники никогда не заходили в профсоюзный комитет ни по каким вопросам. Или никогда не интересовались работой первичной профсоюзной организации своего предприятия, не принимали участие в профсоюзных собраниях и встречах.

Ответы на вопрос: «По каким вопросам оказывала помощь профсоюзная организация за последний год Вам или другим членам профсоюза?», распределились следующим образом:

**65,4%** - материальная помощь;

**55,2%** - в организации отдыха семей членов Профсоюза и оздоровлении детей членов Профсоюза;

**25,2%** - по вопросам улучшения оплаты, условий и охраны труда;

**14,1%** - юридическая помощь при трудовых конфликтах с администрацией;

**5,0%** - затруднились ответить на этот вопрос;

Только **4,6%** респондентов ответили, что не получали никакой поддержки!

К сожалению, не ясно, обращались ли они в профсоюзный комитет за какой-либо поддержкой или им отказали и не оказали реальную помощь.

Мнения участников опроса о членах профсоюзного комитета и его работе выглядят так:

**69,2%** - всё устраивает;

**15,1%** - не устраивала зависимость от администрации предприятия;

**7,2%** - отсутствие заинтересованности в решении возникающих проблем;

Члены профсоюза указали на ряд недостатков в общении с работниками, таких как:

Равнодушные – **4,4%**.

Необъективность при разрешении конфликтных ситуаций – **2,4%**.

Грубость в общении – **1,1%**.

Только **2,3%** не ответили на данный вопрос.

*Основные недостатки, хотя почти 70% опрошенных устраивает работа профкома, - это зависимость от администрации предприятия и отсутствие заинтересованности в решении возникающих проблем. В межличностных взаимодействиях не бывает всё гладко, это подтверждает и небольшое количество респондентов, отметивших равнодушие, необъективность при разрешении конфликтных ситуаций и грубость членов профсоюзного комитета.*

Сложившаяся практика работы профсоюзных организаций по решению важных для членов профсоюза вопросов, состоит, по мнению **56,3%** участников исследования, в постоянном обсуждении и совете с профактивом и членами профсоюза с использованием различных форм общения (расширенные заседания, собрания, опросы, через «ящики доверия».....).

**15,8%** членов профсоюза считают, что профсоюзный комитет иногда советуется с членами профсоюза, используя собрания, опросы, через «ящики доверия» и другие формы.

**10,5%** уверены, что профсоюзный комитет решает всё сам, а **3,3%** - председатель профсоюзной организации решает всё сам.

Мнение **72,1%** респондентов - основная форма обсуждения важных для членов профсоюза решений – общие постоянные или периодические обсуждения с профсоюзным активом и членами профсоюза.

При этом **50,5%** членов Профсоюза высказывают и отстаивают своё мнение по решениям профсоюзного комитета, с которыми не согласны. **12,8%** - соглашались с любым решением профкома. **3,3%** – просто не выполняют те решения, с которыми не согласны. **31,2%** респондентов затруднились с ответом на этот вопрос.

Основные причины недостаточной эффективности работы ППО (можно было дать не более трёх ответов) по мнению **46,3%** членов профсоюза – ограниченность финансовых возможностей.

**26,1%** считают, что это зависимость председателя первичной профсоюзной организации от работодателя.

**21,7%** - винят членов профсоюза, которые не принимают активного участия в работе профорганизации, не поддерживают действия профсоюзного комитета.

**8,3%** видят недостаточную поддержку со стороны вышестоящей профсоюзной организации.

**7,4%** считают, что недостаточен уровень профсоюзного членства.

**4,7%** говорят, что профсоюзный комитет в своей работе не учитывает мнение членов профсоюза.

**2,9%** - что профком безынициативен и у него слабая ответственность перед членами профсоюза, а **2,6%** считают, что председатель профорганизации недостаточно компетентен и профессионален при выполнении профсоюзных обязанностей.

Чтобы улучшить деятельность профсоюзной организации, повысить её авторитет и привлечь новых членов Профсоюза (респонденты могли дать не более трёх ответов), **38,5%** считают, что необходимо расширять материальную поддержку членов Профсоюза во всех возможных видах.

**34,7%**, думают, что поможет проведение праздничных, культурных, спортивных мероприятий для членов профсоюза и членов их семей;

**32,3%** - частые встречи членов профкома, профактива с работниками подразделений предприятия;

**31,7%** - оперативность и активность профкома при решении возможных противоречий, возникающих с администрацией;

**31,1%** - активная правовая поддержка членов профсоюза (консультации, разъяснения, подготовка материалов при обращении в государственные органы и др.);

**23,4%** - коллективные действия членов профсоюза;

**22,9%** - заключение коллективных договоров, соглашений;

**18,8%** - активное распространение профсоюзных листовок или размещение информации на стендах, информационная работа;

**6,3%** - заключение соглашений с органами власти различных уровней

*Как видим, из всех предложений по повышению эффективности деятельности первичной профсоюзной организации на первую позицию респонденты выдвигают расширение материальной поддержки членов профсоюза всеми возможными способами, но при этом не через коллективный договор, который занимает только седьмую позицию. Организация различных досуговых мероприятий только для членов профсоюза и членов их семей – занимает с небольшим отрывом второе место. А, в общем – более активная профсоюзная работа по всем направлениям.*

#### **IV Информация о работе профсоюзной организации**

Информационная работа становится важным направлением профсоюзной деятельности, особенно в последнее время, время бурного развития новых информационных технологий. Поэтому было важно узнать, что думают об этом направлении члены профсоюза.

На вопрос о том, как член профсоюза получает информацию о деятельности профсоюзной организации (при этом могли дать не более трёх ответов) члены профсоюза ответили так:

**50,5%** получают информацию из личного общения, из бесед с профсоюзными активистами, коллегами по работе;

**49,0%** - из профсоюзных собраний;

**44,8%** - из объявлений на профсоюзном стенде;

**30,1%** - из информационного листа, из газеты предприятия;

**28,6%** - из сайта предприятия, из социальных сетей, по электронной почте;

**2,8%** информацию не имеют, но получать хотели бы и

**1,4%** подобная информация не интересует.

*Личное общение, по мнению членов профсоюза, занимает лидирующее положение как способ распространения профсоюзной информации, поэтому именно ему необходимо уделять большое внимание. Встречи с профсоюзным руководителем, профсоюзные собрания (не раз в год!), расширенные заседания профсоюзного комитета с приглашением широкого круга активистов, заседания цеховых комитетов, информационные совещания и др.*

*По-прежнему пользуется большим спросом печатная продукция, в том числе профсоюзные газеты, информационные листки и подписные профсоюзные издания, другая печатная продукция, которую можно взять с собой и почитать не только на рабочем месте. Отдельная тема – профсоюзные стенды, которые должны быть во всех первичных организациях, цехах, производствах, филиалах и подразделениях, на которых трудятся члены профсоюза. Они должны постоянно обновляться, давать свежую информацию и работе первичной профсоюзной организации и других структур Профсоюза.*

*Набирают распространение и новые, современные информационные технологии: сайты профсоюзных организаций и предприятия, социальные сети, распространение через электронную почту. Хотя надо учитывать, что не все работники предприятий, члены профсоюза имеют реальную возможность пользоваться компьютером и интернетом на рабочем месте, а это затрудняет получение профсоюзной информации таким образом.*

*Наиболее интересная по содержанию для **67,0%** участников опроса это информация о примерах оказания действенной помощи членам профсоюза в вопросах сохранения работы, заработной платы, улучшения условий труда;*

***37,1%** интересуются проведением мероприятий по организации культурного досуга, спортивных соревнований, отдыха членов семей членов профсоюза и т.д.*

***28,0%** - принятыми на заседаниях профкома решениями и сроках их выполнения. **24,9%** нужно знать финансовое состояние профорганизации, и её возможности оказания необходимой материальной помощи. **24,5%** нужна информация о преимуществах профсоюзного членства.*

*По **1%** - считают, что это им не интересно и хотели бы знать о чём-то другом.*

*Самое главное для членов Профсоюза:*

*- чем реально помогает профсоюзная организация, Профсоюз в целом, своим членам в решении важнейших трудовых вопросов: занятость, зарплата, условия труда, законность;*

*- какие реальные преимущества есть у члена профсоюза по сравнению с другими работниками;*

*- решением каких вопросов озабочена профсоюзная организация;*

*- есть ли финансовые возможности у профсоюза прийти на помощь своим членам в трудных жизненных ситуациях.*

*Важно и как организован досуг членов профсоюза. С одной стороны в стране развивается коммерческая сфера оказания досуговых услуг, а именно организация различных праздников, торжеств, расширяется сеть тренажерных залов, плавательных бассейнов, спортивных центров, детских кружков и многое другое. Но они создаются далеко не везде, да и стоят не дёшево.*

*С другой стороны профсоюзы традиционно занимаются развитием самодеятельного творчества, которое проявляется в проведении своих, местных смотров самодеятельности, концертов, конкурсов, КВНов, спектаклей, агитбригад, спортивных соревнований, кружков по интересам, в том числе и для детей, и так далее. Важно и то, и другое. Поэтому профсоюзные организации уделяют большое внимание культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работе, которая востребована членами профсоюза.*

## **V Активность членов профсоюза.**



В 2005 году Нефтегазстройпрофсоюз России проводил социологическое исследование о мотивах членства в профсоюзе. Поэтому через десять лет было интересно узнать, как изменились причины, мотивы вступления в профсоюз у работников предприятий нефтегазового комплекса. Участники опроса могли дать только один ответ, однако, некоторые давали два ответа.

*Смешанный тип мотивации* не помешал выделить основной мотив – мотив солидарности, который звучал ответе «я понимаю действенность профсоюза в защите моих интересов». Так ответили **63,1%** респондентов. В 2005 году только **42%** участников дали этот ответ.

**15,0%** респондентов посчитали важным мотив «страховки» - профсоюз, возможно, меня защитит в каких-то обстоятельствах (при увольнении или сохранит уровень заработной платы и др.). В 2005 году так думали **22%** опрошенных.

**13,7%** - считают, что так принято на предприятии, в 2005 г. - **21%**;

**5,5%** - потому что в профсоюзе большинство коллег и друзей;

**10,4%** - из-за возможности получить дополнительную помощь (юридическую, материальную и т.д.); в 2005 году такого вопроса не было.

**4,2%** - симпатия к профсоюзному лидеру, в 2005 был вопрос о доверии лидеру, который был важен для **10%** респондентов.

Только **0,7%** респондентов отметили, что вступили в профсоюз из-за административного ресурса.

*Из представленных данных видно, что значительно вырос интерес к профсоюзу как представителю и защитнику трудовых прав и социально-экономических интересов работников, и теперь он стал в совокупности с мотивом возможности получения различной дополнительной помощи (**73,5%**) основным мотивом вступления в профсоюз.*

Ответы на вопрос о том, что препятствует вступлению в профсоюз, распределились следующим образом:

**29,2%** считают, что причина в отсутствии дополнительных материальных стимулов для членов профсоюза;

**26,6%** - отсутствие достаточной информации о работе профорганизации;

**10,3%** - отсутствие реальных действий по защите трудовых интересов членов профсоюза;

**8,8%** - недостаточный авторитет профсоюзной организации;

**22,7%** ответили «Другое», при этом были дописаны ответы: «у нас 100% членство», «ничего не мешает», «препятствий нет», «после общения с председателем всё ясно и осознанно вступаешь», «у них просто другое мнение», «разные жизненные позиции», «жалко 1% зарплаты», «безразличие и апатия самих работников».

*Основная причина – недоработки в профсоюзной деятельности самой организации. Большое количество ответов «другое», и дописанные высказывания показывают, что каждый пятый респондент считает работу первичной организации не такой и плохой, что есть другие, не указанные в опросе причины, которые следует учесть в следующем исследовании.*

**4,2%** вступают в профсоюз и потому, что симпатизируют руководителю профсоюзной организации. Как же происходят выборы руководителя? Кто и как влияет на этот выбор? На вопрос о том, как происходит процесс выбора кандидатов на должность председателя профсоюзной организации, респонденты ответили так:

**36,1%** выбор кандидата на должность председателя профсоюзной организации проходит без вмешательства администрации, профсоюзных руководителей избирают по воле членов профсоюза;

**34,5%** думают, что процесс происходит при согласовании с администрацией кандидатур на профсоюзные должности;

**15,3%** - не знают, как это происходит;

**11,5%** уверены, что администрация предприятия контролирует этот процесс, что это обычная практика.

Мнение респондентов разделились между полной самостоятельностью профсоюзной организации в данном вопросе и согласованием кандидатур с руководством предприятия. Учитывая необходимость для председателя профсоюзной организации постоянного контакта в работе, ведения им переговоров с работодателем по различным вопросам работы предприятия, вполне целесообразно провести консультации и по этому вопросу. Важно, что окончательное решение принимает профсоюзное собрание, конференция самостоятельно. Как решат члены профсоюза, делегаты конференции – так и будет, иногда, независимо от мнения руководства. Вопрос в том, чтобы этот выбор способствовал укреплению авторитета профсоюзной организации и помогал в отстаивании интересов работников, членов профсоюза.

Каждый девятый участник исследования считает, что администрация контролирует процесс выбора профсоюзного руководителя, возможно, надо учесть этот фактор и выбирать председателя ППО только тайным голосованием, чтобы повысить ответственность самих членов профсоюза за принятые решения.

Члены профсоюза, участвовавшие в опросе, достаточно активно участвуют в профсоюзной деятельности.

### **Профсоюзные поручения**

**35,8%** - имеют постоянные поручения. Такие как: члены комиссий по охране труда и технике безопасности, по трудовым спорам, профсоюзных комиссий по различным направлениям профсоюзной деятельности, уполномоченные по охране труда, члены цеховых комитетов, профорги, организаторы праздников на предприятии или детских новогодних подарков и т.д.

**24,0%** - выполняли разовые поручения. Были указаны: поздравления ветеранов Великой Отечественной Войны, участие в организации и проведении культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, соревнований, конкурсов мастерства по профессиям. Они распространяли билеты на представления и спортивные соревнования, абонементы в бассейны и корты, участвовали в организации и проведении субботников, демонстраций, коллективных акций, собирали подписи и многое другое. Было указано даже «сидел в президиуме профсоюзного собрания».

**26,5%** - готовы выполнять профсоюзные поручения, если их об этом попросят, но пока не предлагали.

Только **13,4%** считают, что достаточно того, что они платят профсоюзные взносы.

### **Участие в собраниях.**

**58,4%** практически всегда участвуют в профсоюзных собраниях (первичной и цеховой) организации;

**27,9%** - иногда принимают участие в собраниях, в зависимости от обстоятельств, (дописано не раз) рабочей занятости;

**3,8%** - участвуют редко, из-за нерегулярности их проведения;

**4,0%** - не участвуют, так как их не проводят;

**3,8%** респондентов не участвуют в них, так как не видят в них никакой эффективности.

### **Готовность к коллективным акциям.**

Отстаивание трудовых и социально-экономических прав и интересов членов профсоюза, работников предприятий, подразумевает организацию и проведение коллективных акций Профсоюза.

На вопрос: «Готовы ли Вы в случае необходимости участвовать в акциях солидарных действий профсоюзной организации?» были получены интересные ответы:

**54,1%** ответили «да, готовы», в 2005 г. так ответили – **48%**,

**22,8%** - да, если акция затрагивает мои интересы, меня лично, в 2005 г – **22%**;

**19,6%** - будут участвовать, если будут уверены в своей защите со стороны профсоюза;

**2,4%** участников опроса не будут участвовать в коллективных действиях ни при каких обстоятельствах. В 2005 г. – категорическое «нет» и «скорее нет» выразили **34%** членов профсоюза.

### **Профсоюзное обучение.**

Среди участников опроса **57,7%** членов профсоюза не участвовали ни в каком профсоюзном обучении в течение последних пяти лет;  
**23,8%** - участвовали 2 и более раз;  
**16,5%** - были один раз на обучении.  
**23,3%** слушателей прошли обучение, которое было организовано первичной профсоюзной организацией;  
**11,6%** - участвовали в семинарах, организованных Нефтегазстройпрофсоюзом России;  
По **7,2%** слушателей участвовали в обучении, организованном межрегиональной и территориальными организациями Профсоюза.  
**6%** респондентов были на обучении территориального объединения организаций профсоюзов. Не исключено, что обучение было организовано сразу несколькими профсоюзными структурами. Важно, что большая часть респондентов не принимала участия ни в каком профсоюзном обучении.

### **Выводы.**

1. Члены профсоюза в своём абсолютном большинстве положительно оценивают роль профсоюза, как в стране, так и на предприятии. Основа – социальная стабильность, определённые коллективным договором правила взаимодействия работников и работодателей, которые показывают возможность договариваться по всем трудовым и социально-экономическим вопросам.

2. Основной представитель работников предприятия при работе над коллективным договором – первичная профсоюзная организация, которая привлекает к обсуждению проекта коллективного договора работников предприятия.

**89,5%** членов профсоюза считают, что профсоюзная организация, её лидеры и администрация предприятия способны найти взаимоприемлемые решения при обсуждении различных, часто непростых вопросов, возникающих в жизни работников предприятия.

**76,7%** респондентов, уверены в активном взаимодействии профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации с администрацией предприятия по отстаиванию интересов работников.

3. Для членов профсоюза остаются важна деятельность профсоюзной организации, направленная на защиту основополагающих трудовых прав работников: заключение коллективного договора, исполнение контрольных функций по соблюдению трудового законодательства и требований охраны труда и техники безопасности.

При оценке работы первичной профсоюзной организации наивысшую оценку получили организация отдыха работников и членов их семей и культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа, а наименьшую – решение вопросов оплаты труда и устранение конфликтных ситуаций на рабочих местах.

4. С 2005 года значительно вырос интерес к профсоюзу как представителю и защитнику трудовых прав и социально-экономических интересов работников, «мотив солидарности», (63% вместо 42%), и теперь он стал основным мотивом вступления в профсоюз.

5. Распространение информации о работе профсоюзной организации и профсоюза в целом происходит преимущественно при личном общении, через печатную продукцию и новые, современные информационные технологии.

По содержанию для членов Профсоюза важно знать:

- чем реально помогает профсоюзная организация, Профсоюз в целом, своим членам в решении важнейших трудовых вопросов: занятость, зарплата, условия труда, законность;
- какие реальные преимущества есть у члена профсоюза по сравнению с другими работниками;
- какие вопросы решает профсоюзный комитет;
- каковы финансовые возможности профсоюзной организации для оказания помощи своим членам в трудных жизненных ситуациях.

6. Участники социологического исследования активны, более половины имеют постоянные или выполняют разовые поручения, участвуют в профсоюзных собраниях, готовы принимать участие в коллективных акциях по отстаиванию своих реальных социально-экономических и трудовых интересов.

Отдел организационно-профсоюзной работы