Доклад председателя СОП «Мурманский облсовпроф» Первухина А.Л.

на III заседании Совета Союза организаций профсоюзов

«Мурманский областной совет профессиональных союзов»

17 марта 2023 года

**«Мотивация профсоюзного членства как комплексная система**

**мер, форм и методов работы профорганизаций»**

Уважаемые члены Совета!

Профсоюзы с честью прошли испытания девяностых - период перестройки, различных реформ, многомесячных невыплат зарплат, экономического кризиса, реформирования целых отраслей, изменения законодательства - и доказали при этом свою жизнестойкость, Но, тем не менее, остается немало проблем, появляются новые вызовы, в связи с чем следует продолжать осмысливание нового качественного этапа нашей работы и поднимать значимость и роль профсоюзов.

Тема мотивации профсоюзного членства занимает в современном профсоюзном движении одно из первых мест по своей остроте и актуальности. Термин «мотивация»: пришел к нам из европейской философии XIX века и впоследствии стал широко использоваться для объяснения причин поведения человека. В самом общем виде, мотивация - это совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих к осмысленному совершению действий и поступков. Соответственно, мотивация профсоюзного членства - совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих людей вступать в профсоюз и оставаться в его рядах.

Думаю, вы согласитесь со мной, что сохранение и рост численности любого профессионального союза, построенного на индивидуальном членстве и фиксированных членских взносах, является залогом его плодотворной жизнедеятельности на длительную перспективу. От численности и финансовой базы профсоюза зависят его авторитет и возможности по представительству и защите интересов не только своих членов, но и всех работников предприятия или организации.

Сохранение и рост численности остаются важнейшими задачами организационного укрепления профсоюзов на современном этапе. Почему? Потому, что авторитет профсоюзной организации, ее способность эффективно представлять и защищать интересы работников перед работодателем, да и само право на представительство зависят от количества членов профсоюза на предприятии и их активности.

К сожалению, в настоящее время похвастаться нам особо нечем. Нас, членов профсоюзов, несмотря на большую и серьезную проводимую работу, становится из года в год все меньше и меньше. Что ж, существует прямая зависимость между актуальностью какой - либо проблемы и эффективностью усилий, предпринимаемых для ее решения. И если проблема снижения численности членов профсоюзов до сих пор актуальна и не решена, то это значит, что всё, что мы делаем для мотивации профсоюзного членства, или недостаточно, или неверно.

Согласно отчётам наших членских организаций, за период с 2012 по 2022 годы количество работающих членов профсоюзов Мурманской области ежегодно падает в среднем на 2900 человек. Правда, следует отметить, что в 2022 году этот показатель был минимальным за последние 10 лет и составил 1 223 человека. Худший показатель был в 2021 году, когда мы потеряли 8 509 членов.

Разумеется, на ситуацию влияет продолжающаяся убыль населения Мурманской области. За последние пять лет (с 1 января 2018 по 1 декабря 2022 года) его численность уменьшается ежегодно, причем скорость этого процесса неуклонно растет. За указанный период область потеряла 35,5 тыс. чел. - 4,7%, из них 2/5 части – в результате естественной убыли (превышение количества умерших над количеством родившихся), и 3/5 – в результате миграционного оттока.

Самые большие цифры мы наблюдали по итогам «коронавирусных» 2020 и 2021 годов – область теряла по 8,5 тыс. чел ежегодно, на этот же период пришелся пик естественной убыли, что объясняется высокой смертностью в результате пандемии. В 2020 году показатель естественной убыли в 2 раза превысил показатель миграционной убыли (хотя обычно ситуация противоположная, например, в 2018 году естественная убыль была ниже миграционной в 4 раза). В 2022 году естественная убыль стала понемногу замедляться, что вполне объяснимо и закономерно.

А вот миграционный отток населения вновь стал набирать обороты.

До начала пандемии граждане активно покидали регион, в разгар пандемии в условиях большого количества ограничений на передвижение процесс несколько замедлился, а в 2022 году вновь стал ускоряться.

Обращаю ваше внимание на то, что, анализируя демографическую ситуацию в регионе, я использую официальные статистические данные по состоянию на 1 декабря 2022 года, поскольку сейчас, после подведения итогов переписи населения, согласно которым население региона на начало текущего года составляет около 658 тыс. чел., стало понятно, что официальная статистика в предыдущие годы сильно завышала оценку численности населения, и сравнивать эти значения с последними результатами будет некорректно. Поэтому предлагаю оценивать не абсолютные значения, а их соотношение от года к году.

С сожалением должен констатировать, что имеющаяся на данный момент тенденция не дает поводов для оптимизма, наоборот, она свидетельствует об острой необходимости принятия срочных и эффективных мер для предотвращения дальнейшего оттока населения из региона, а в перспективе – для замены понятия «отток» на понятие «прирост» применительно к демографической ситуации в Мурманской области.

При этом, наши членские организации фиксируют и ряд иных причин падения профсоюзного членства .

Так, Мурманская областная организация профсоюза работников народного образования и науки РФ отмечает негативное влияние частой ротации профсоюзного актива. Кроме того, многим председателям профорганизаций приходится совмещать значительную нагрузку по основному месту работы с профсоюзной деятельностью, что неизбежно отражается на качестве последней. Не способствует стабильности в педагогических коллективах и росту профсоюзного членства ситуация с реструктуризацией двух ведущих вузов региона – Мурманского государственного технического университета и Мурманского арктического государственного университета. Причиной снижения численности является и нежелание работников уплачивать членские взносы в связи с инфляцией и нестабильной экономической ситуацией. Бывает и так, что многие работники – члены профсоюза пенсионного возраста на время увольняются с целью перерасчета пенсии. А затем, вновь трудоустроившись, уже не считают нужным заново вступать в профсоюз.

По данным Мурманской областной организации профсоюза работников здравоохранения, причиной выхода из профсоюза многие называют отсутствие возможностей для получения бесплатного санаторно-курортного лечения. Кроме того, за последние годы значительно увеличилось количество медицинских работников, навсегда уезжающих из районов Крайнего Севера и выходящих на пенсию.

На количество членов Мурманской областной организации профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания, по мнению ее председателя, отрицательно влияют административная реформа в органах исполнительной власти Мурманской области и органах местного самоуправления, кадровые перестановки, частые замены руководителей в различных министерствах, комитетах и ведомствах, реорганизация и оптимизация в учреждениях социального обслуживания, налоговых органах и фондах.

Помимо уже названных основных причин снижения численности членов профсоюзов можно выделить и иные объективные факторы:

- снижение объемов производства и сокращение количества работающих

- уменьшение экономически активного населения

- перетекание рабочей силы в сферу среднего и малого бизнеса, где профсоюзные организации, как правило, отсутствуют

- реорганизация предприятий, сопровождающаяся ликвидацией профсоюзных организаций;

- противодействие работодателей созданию и деятельности профсоюзных организаций

Разумеется, острота положения в нашем регионе во многом определяется и новыми геополитическими реалиями, и сложной социально-экономической ситуацией в стране, и последствиями введения международных санкций. Но списывать все проблемы на внешние условия неправильно. Очень важны и внутренние факторы, а именно – сами профсоюзные организации и их способность адаптироваться к любым изменениям производственной среды

К внутренним факторам следует отнести недостаточную эффективность защитной деятельности профсоюзных организаций по решению конкретных проблем работников, частое отсутствие реальных преимуществ у членов профсоюзов по сравнению с остальными работниками, пробелы в информационной работе.

Напомню, что в советское время профсоюзному активу не было особой нужды обращаться к мотивационным вопросам. Существовал стандартный набор действий, который выполнял профсоюзный комитет: распределять путевки, выдавать материальную помощь, организовывать соревнования, заниматься культмассовой работой. Так как практически везде наблюдалось почти 100-процентное профсоюзное членство, не стояло такой задачи как вовлечение работников в профсоюз или создание новых профсоюзных организаций. Являться избранным председателем профсоюзной организации любого уровня было почетно и престижно.

Сегодня дело обстоит совсем иначе. Профлидер должен быть идеологом, политиком, психологом, а в крупных организациях и менеджером. Кроме того, ему следует иметь компетенцию в вопросах трудового законодательства. Ведь работники, которым предлагают вступить в профсоюз, часто спрашивают: «Для чего он мне нужен?»

В поисках аргументированного и убедительного ответа мы должны спросить сами себя: каковы завоевания профсоюза в целом и конкретно в той организации, где работает сомневающийся? В чем сила и влияние профсоюза, понимаем ли мы это и насколько эффективно используем? Каковы перспективы развития профсоюзов, понятно ли нам их будущее? Верим ли мы сами в их силу?

Не секрет, что многие состоят в профсоюзе в силу инерции, по привычке. А привычка — устойчивая черта поведения человека. В основном это касается представителей старшего поколения. Они не выходят из профсоюза, пока работают, и даже на пенсии не спешат расстаться с профсоюзным билетом. Многие из них хотя и не участвуют в жизни организации, но остаются преданными идеям профдвижения.

Другая категория работников состоит в профсоюзе из-за предоставляемых им благ. Потребительская мотивация довольно устойчива, а ее распространенность зависит главным образом от возможностей профсоюзной организации (полная или частичная оплата путевок для работников, их детей, подарки, материальная помощь, медицинские услуги за счет профсоюзных взносов, ссуда на неотложные нужды, организация праздников и т. д.). Любой сбой в предоставлении таких услуг вызывает бурю протестов и эмоциональное желание выйти из профсоюза. «За все время работы я так ничего и не получил от профсоюза, поэтому «прощайте»…», — такова типичная мотивировка «потребителей». Они воспринимают профсоюз как распределяющий орган. Такое восприятие, несомненно, объясняет проблему пассивности членов профсоюза, на которую зачастую сетуют лидеры «первичек». И чтобы переломить подобное иждивенческое отношение, профлидеру самому надо быть убежденным в идеях и принципах профсоюзного движения и его главном назначении — защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза, что требует глубокого осмысления.

Такого рода мотивация — самая перспективная, ориентированная на основную (защитную) функцию профсоюза. Её сторонники понимают необходимость коллективного договора и коллективной ответственной деятельности. Такие работники заинтересованы в активной деятельности профкома, склонны давать ему объективную оценку, строго спрашивать с тех, кому доверили, и не собираются покидать ряды профорганизации. Они не только воспринимают профсоюз как защитника, но и сами готовы в любой момент поддержать профком.

При этом, для рядового члена профсоюза главным мотивирующим фактором по-прежнему остается конкретная практика работы организации по защите его социально-трудовых прав и интересов.

Одно из приоритетных направлений работы профсоюзов — социальное партнерство. Колдоговорная кампания должна проходить максимально гласно. Информацию о дополнительных гарантиях и льготах, которых добился профсоюз, следует доводить до сведения каждого. Необходимо регулярно доносить до работников важность содержания коллективного договора и подчеркивать ту роль, которую при его разработке и заключении играет профсоюз.

Конечно, существенным моментом, снижающим мотивационное значение коллективного договора, является тот факт, что, согласно действующему законодательству, его положения распространяются на всех работников. Это несправедливо по отношению к членам профсоюза, которые уплачивают взносы. Поэтому необходимо разъяснять роль и значимость профсоюза в достижениях и результатах колдоговорной кампании.

Интересен опыт профсоюзной организации СЗФК, разработавшей собственные материалы, рассказывающие о ходе переговорной кампании и содержании коллективного договора. Профсоюз обращает особое внимание на донесение информации о новых позициях, улучшающих положение работников, и призывает принять активное участие в работе по внесению пожеланий и предложений от трудового коллектива по экономическим и социальным вопросам, которые необходимо включить в очередной коллективный договор. Представителями профорганизации также разработана специальная анкета для работников АО «СЗФК», которая позволяет оценить положения действующего колдоговора и выяснить ожидания от нового.

Существуют и иные формы укрепления взаимопонимания профсоюза с работниками: к примеру, оказание консультативной помощи в вопросах применения трудового законодательства, совместное обучение руководящего звена предприятий и председателей профкомов, совместное проведение туристических слетов, конкурсов на лучшего социального партнера или лучший коллективный договор, профессиональных праздников, подготовка разнообразных мероприятий. Не следует забывать отмечать профсоюзными наградами руководителей и профактив, которые эффективно реализуют политику социального партнерства. Это значительно улучшает атмосферу дальнейшего сотрудничества.

Еще один важный мотивационный фактор — это успех правозащитной деятельности, а также контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, оказание бесплатной юридической помощи, консультирование и обучение как работников, так и руководителей предприятий учреждений, решение вопросов в досудебном порядке и так далее. Если первичная профорганизация не может решить серьезные правовые вопросы самостоятельно, то консультационно-правовую помощь должны быть готовы оказать региональный отраслевой профсоюз и Облсовпроф.

Особое место в системе мотивации занимает информационная работа профсоюза. Это самое слабое звено на сегодняшний день. Вам прекрасно известно, что многие работники, особенно молодежь, зачастую удивленно спрашивают: «А что, профсоюзы еще существуют?» Конечно, по телевидению наши проблемы, успехи и достижения не обсуждаются, да и в интернете нас не слишком жалуют, поэтому задачу информирования мы должны брать на себя сами.

Осведомленность членов профсоюзов о целях, задачах и результатах их деятельности зачастую позволяет избежать возникновения и развития многих критических ситуаций в первичных организациях. Какой интерес состоять в организации, о которой толком никто ничего не знает? Поэтому информационной работе, особенно в социальных сетях, следует уделять гораздо больше внимание, не забывая, однако, и о традиционных методах - чаще обновлять профсоюзные стенды, наладить и поддерживать постоянную связь с местными СМИ, лично способствовать созданию благоприятного имиджа профсоюзного движения (например, научиться производить и распространять собственные материалы в электронном виде).

Я бы хотел в этой связи поподробнее осветить положительный опыт Объединенной профсоюзной организации «ФОСАГРО – АПАТИТ». В условиях пандемии 2020/2021 годов организация, как и многие из нас, столкнулась с определенными трудностями, в том числе – ограничением в межличностном общении работников и, как следствие, определенным информационным вакуумом, сработавшим на отток (выход) членов профсоюза. Этот факт подтолкнул профсоюз основательно пересмотреть подход к использованию социальных сетей с целью совершенствования информационной работы и привлечения новых членов в организацию. За последний год были предприняты меры, которые позволили более чем вдвое увеличить количество подписчиков в группе ВКонтакте, а также способствовали увеличению членства в профсоюзе на 6 %.

Начало этой работе было положено в 2020 году запуском системы телефонного смс-информирования работников, продемонстрировавшей высокую эффективность с точки зрения доставки оперативной и персонализированной информации.

В 2021 году профкомом принял решение сделать основной информационный упор на ранее созданную, но не активную профсоюзную группу в сети ВКонтакте. Была создана информационная комиссия, куда вошли заинтересованные представители аппарата профкома и цеховых организаций, организованы курсы с привлечением опытных преподавателей и блогеров по обучению администраторов профсоюзных групп ВКонтакте. В итоге, профком сформировал 23 профгруппы с узнаваемым дизайном стартовых страниц и подробной контактной информацией для обратной связи и возможностью «предложить новость в группу». Далее был проведен опрос-исследование профсоюзной аудитории на предмет востребованности той или иной информации для публикации в группе, что позволило определить приоритетные направления: коллективный договор, юридическая помощь, социальная работа, отдых и оздоровление, спортивные, культурно-массовые и семейные мероприятия. Информационная комиссия разработала Регламент информационной работы в организации, взяла на себя обязательство по обновлению новостей в центральной профгруппе ВКонтакте не реже, чем каждые 6 часов.

Воспользовавшись программой смс-информирования, профком трижды (с интервалами в два месяца) отправлял каждому члену профсоюза интернет-ссылку на страницу группы ВКонтакте, предложив подписаться на неё, и на цеховые профгруппы ВКонтакте в соответствии с принадлежностью работников к цехам. Одновременно с этим профком пересылал ссылку на группы ВКонтакте через корпоративную электронную почту и популярные мессенджеры всем сотрудникам «ФОСАГРО – АПАТИТ». Кроме того, молодежный Совет взял под опеку членов Совета ветеранов предприятия и оказал им помощь не только в создании личных аккаунтов ВКонтакте, но и, в целом, научил эффективно пользоваться возможностями интернета.

Всего за один год группа Вконтакте стала полезным инструментом в персональной работе с членами профсоюза и мотивационной деятельности, побуждающей к вступлению в ряды организации.

Уважаемые члены Совета!

Мы считаем, что гораздо большее значение должно придаваться и работе с молодежью, в которой постоянно появляются новые нюансы. Как известно, 2021 год был объявлен в ФНПР Годом организационного и кадрового укрепления. В рамках данного направления Молодежный совет Федерации совместно с Департаментом Аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения провел масштабное социологическое исследование мотивации профсоюзного членства среди молодёжи. Основой статистических данных исследования стали анкеты молодых людей, рождённых начиная с 2002 года.

В частности, выяснилось, что вопросы пенсионного обеспечения волнуют молодёжь гораздо меньше, чем, например, экологические проблемы, преступность и перспективы карьерного роста. Соответственно использовать при мотивации профсоюзного членства молодёжи перспективы гарантированного пенсионного обеспечения, демонстрировать показатели работы профсоюзов с соцфондами, аппелировать к нашей работе по совершенствованию и корректировке пенсионного законодательства не столь актуально.

Вы удивитесь, но современная молодежь проявляет низкую озабоченность проблемой безработицы. Так называемое «поколение Z», «зумеры», родившиеся в 1997 году и младше, не привязаны к постоянному месту работы, легко ее меняют, не испытывают паники в случае увольнения, ставят приоритетом мобильность, активно соглашаются на «удаленку», между высокой заработной платой и дистанционным форматом работы выбирают дистанционный формат. Для профсоюзов это означает, что у молодежи нет потребности в коллективе, и все тезисы мотивации о коллективном благе, объединении, солидарности и коллективных действиях не найдут отклика у данной целевой аудитории.

Социологическое исследование ФНПР также продемонстрировало, что нынешние молодые россияне готовы брать ответственность за изменения в своей жизни исключительно на себя. Они искренне уверены, что им под силу изменить мир - благодаря доступности любой информации и подкованности в использовании новейших технологий. Правда, с возрастом такая уверенность снижается, что обусловлено появлением жизненного опыта (трудового, бытового, социального). Это - естественный процесс, характерный для всех людей, так как с накоплением опыта обостряется осторожность и возрастает личная озабоченность и тревожность.

Для эффективного использования активной жизненной позиции молодёжи в профсоюзных организациях существуют две общие стратегии работы с молодежью. Первую стратегию многие из вас уже успешно реализуют: первоначально, чтобы заинтересовать в своей работе, «зацепить», привлекают молодёжь к различным культурно-массовым, спортивным мероприятиям и волонтёрским программам. Для решения этой задачи профсоюзам требуются яркие молодые лидеры, готовые своим примером зажигать новичков. В этом может помочь, в частности, молодежная программа «Стратегический резерв» ФНПР, очередной этап которой совсем скоро пройдет и в Мурманской области.

Однако, надо признать, что взаимодействие профсоюзов с активными молодыми работниками до сих пор не выстроено системно. В их подготовке недостаточно внимания уделяется идеологии и принципам профсоюзного движения. Зачастую они воспроизводят в своем окружении только то, что усвоили сами (например, «профсоюз – это круто, потому что спорт, культмасс и т.д.). Таким образом, им становится сложно самостоятельно развиваться внутри профсоюзной структуры, и они достаточно быстро перестают быть мотивирующим примером для окружающих. Иными словами, профсоюзная организация тратит значительные ресурсы на выявление такого активиста, но далее с ним не работает, после чего он теряет интерес и уходит.

Трудность второй стратегии - прямого призыва и привлечения молодых членов профсоюзов к активному и осознанному участию в профсоюзной деятельности (минуя этап вовлечения через культурно-массовую работу) - заключается в том, что простая просьба к молодёжи мобилизовать ее энергию и уверенность в себе в профсоюзных целях чаще всего не приносит ожидаемого результата. Это косвенно подтверждается снижением активности подачи заявок на участие в «Стратегическом резерве», как только в проекте появились требования к реализации непосредственной профсоюзной деятельности.

Решение данных проблем лежит в плоскости совмещения двух вышеупомянутых стратегий. Выявление актива, массовое «рекрутирование» должны происходить не через ресурсоёмкие и дорогие мероприятия, а посредством точечной, адресной работы с потенциальными активистами в части их идеологической подготовки в соответствии с принципами и идеалами рабочего движения..

Кроме того, по выводам ФНПР, профсоюзная деятельность выглядит для значительного количества молодых людей как слишком длинный и непонятный путь в никуда. Порой многим из них не хочется усложнять отношения с начальством. Но и в подобных случаях существуют приемлемые решения, которые могут включать психологическую поддержку молодежи, привлечение наставников, обучение правовой и финансовой грамотности, приглашения на заседания выборных органов (начиная с профсоюзного комитета «первички»).

В этой связи хочется подчеркнуть, что некоторые наши региональные организации проявляют весьма оригинальный и неортодоксальный подход к мотивационной деятельности, в частности, Мурманская областная организация профсоюза работников образования и науки. Социально-психологическая мотивация профсоюзного членства в этой организации включает в себя большое количество направлений: обучение, повышение квалификации, различные виды поощрений, отдых и оздоровление, внедрение соревновательных методов и многое другое

В частности, в 2022 году, в Год корпоративной культуры, за счет Мурманской областной организации работников народного образования и науки РФ членам профсоюза, молодым педагогам - участникам конкурсов «Учитель года Мурманска» и «Сердце отдаю детям» была предоставлена возможность принять участие в VIII Всероссийском тренинг-лагере «Профессионально готовим к победам!». В течение 10 дней в поселке Шепси Краснодарского края участники не только могли отдохнуть, но и поучиться у педагогов - победителей прошлых лет и посетить мастер-класс Евгения Миронова по актерскому мастерству. Это позволило членам профсоюза - молодым педагогам совершенствовать профессиональные компетенции и быть конкурентоспособными в своей профессии.

Ещё одним ярким событием 2022 года в Мурманской области стал фотоконкурс «Я Север этот люблю!». Он был направлен на развитие творческого потенциала и эстетического вкуса педагогов посредством фотографии красоты и привлекательности Севера, снятие психоэмоционального и физического напряжения. Фотоконкурс проводился по 7 номинациям: «Мой северный край!», «Мой северный огород», «Моя «тихая охота», «Ягодное царство», «Моя северная клумба», «Рыбалка - дело клёвое", «Путешествуем дома!». Конкурс нашел большой отклик среди членов профсоюза: Мурманская областная организация профсоюза получила более 570 уникальных фоторабот, которые стали экспонатами фотовыставки в преддверии празднования Дня учителя.

Считаю, что также полезно изучать и опыт наших коллег по ФНПР, например, Нефтегазстройпрофсоюза России, который в 2022 году реализовал крупнейший в своей истории молодежный мотивационный проект. Он назывался “Молодой лидер Нефтегазстройпрофсоюза России” и был направлен на налаживание тесных контактов и связей с молодыми работниками, более глубокое погружение их в актуальные профсоюзные проблемы, определение ожиданий и потребностей. Формирование у молодежи осознанной мотивации профсоюзного членства и вовлечение молодого актива в работу профсоюзных органов всех уровней – именно такую главную цель поставили перед собой организаторы проекта. Среди задач мероприятия, этапы которого длились с 24 января по 11 октября 2022 года, присутствовали повышение авторитета и привлекательности профсоюзного движения, а также развитие образа профсоюза как прогрессивной и перспективной организации.

Еще одна зона повышенного внимания профсоюзов - мотивация действующего «взрослого» актива. Для любой профсоюзной структуры, это - условие выживания. Если не мотивирован профсоюзный актив, перспективы развития организации отсутствуют.

Согласитесь, самые сложные моменты в работе профлидера связаны с необходимостью нести личную ответственность за состояние дел в системе защиты прав трудящихся на предприятии. Каковы бы ни были обстоятельства, в профактивисте работники зачастую видят единственного реального помощника в решении их проблем. И успехи в этом направлении являются лучшими аргументами для мотивации профсоюзного членства.

Уважаемые члены Совета!

Будущее профсоюзов, приток новых членов, финансовая стабильность в немалой степени определяются степенью нашей востребованности у работников. Но ее можно достигнуть только тогда, когда преимущества обладателя профсоюзного билета будут доказываться не словами, а, прежде всего, результатами нашей деятельности. А чтобы она была эффективной, профсоюзные лидеры должны быть сами убеждены в необходимости, пользе и значимости профсоюзного движения. И тогда нам будет легче убеждать работников, что быть членом профсоюза— почетно, достойно и, что немаловажно, выгодно. Что вступление в профсоюз — это осознанный выбор в пользу лучших условий труда, возможности участия в коллективном управлении производством, познания своих прав, умения вести диалог с работодателем, помощи товарищам.

Добьемся ли мы успехов в нелегкой, но столь важной мотивационной работе, зависит не от чиновников и работодателей, а лишь от нас самих и нашего отношения к методам и формам решения актуальных задач профсоюзного членства. В этой связи на память приходят слова великого художника Пабло Пикассо: «Всё, что ты можешь вообразить, — реально». По-моему, правильные слова, которые можно принять за руководство к действию.

Спасибо за внимание!