

УДК 331.105.44

**ЗНАЧЕНИЕ И РОЛЬ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ХОДЕ
РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ И
ОРГАНИЗАЦИЙ**

Попов Ю.А.

*Ассистент кафедры экономической теории
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет
промышленных технологий и дизайна»
г. Санкт-Петербург, Россия*

Аннотация

В данной научной работе рассмотрены предпосылки и условия появления в России профсоюзных организаций. Приводятся направления деятельности и концептуальные мероприятия, реализации властными структурами которых добиваются профсоюзы. Подробно анализируются проблемы, снижающие эффективность деятельности профсоюзных организаций. Отражена роль профсоюзов в регулировании вопросов трудовой миграции. Раскрывается актуальность вовлечения молодежи в деятельность профсоюзных организаций. Приводятся основные цели и задачи молодежного совета ФНПР.

Ключевые слова: профсоюзные организации, работники, условия труда, заработная плата, трудовая миграция, молодежная политика, социальные гарантии и льготы.

**THE IMPORTANCE AND ROLE OF TRADE UNION ORGANIZATIONS IN
SOLVING THE PROBLEMS OF EMPLOYEES OF ENTERPRISES AND
ORGANIZATIONS**

Popov Y.A.

*Assistant of the department of economic theory
FSBEI HE «Saint Petersburg State University
of Industrial Technologies and Design»
St. Petersburg, Russia*

Annotation

This research paper examines the prerequisites and conditions for the emergence of trade union organizations in Russia. The directions of activity and conceptual measures that the trade unions seek to implement by the authorities are given. The problems that reduce the effectiveness of trade union organizations are analyzed in detail. The role of trade unions in regulating labor migration issues is reflected. The article reveals the relevance of involving young people in the activities of trade union organizations. The main goals and objectives of the Youth Council of the FNPR are given.

Keywords: trade union organizations, employees, working conditions, wages, labor migration, youth policy, social guarantees and benefits.

На сегодняшний день в России объективно существуют обусловленные экономическими факторами проблемы, которые препятствуют полноценной реализации конституционно закрепленной парадигмы социального государства. Немалая доля из числа работодателей предпочитает преодолевать кризисные явления не путем оптимизации бизнес-процессов и редуцирования собственных расходных статей, а за счет государственных средств и доходов работников организации. Работодатели снижают размер заработной платы и ухудшают условия труда, следствием чего может стать вынужденное решение столкнувшегося с этими изменениями работника об увольнении. С приобретением таковой тенденции массового характера она становится причиной роста безработицы, а за пособия, общественные работы и переобучение в рамках действующего трудового законодательства при этом должно платить государство и налогоплательщики.

Важным этапом становления гражданского общества в России стало возникновение профсоюзных организаций еще в конце XIX века. Сегодня профсоюзные организации являются самыми крупными добровольными объединениями в России, которые связаны общими интересами по роду деятельности в производственной и социальной сферах [12]. Их основной задачей является защита трудовых и социальных прав работников. Из-за этого часто происходит столкновение профсоюзных организаций и работодателей. В этой связи, рассматриваемая тематика приобретает особую актуальность в современной социально-экономической ситуации.

Ухудшение условий труда работников, уменьшение заработной платы, невыплаты каких-либо социальных пособий и другие схожие проблемы, с которыми регулярно сталкиваются профсоюзные организации при получении обращений, требуют безотлагательной и эффективной реакции. В этой связи

профсоюзы добиваются реализации властными структурами следующих концептуальных мероприятий:

- осуществление экономических программ, которые ориентированы на улучшение экономики, что обеспечит население занятостью и достойными рабочими местами;
- усиление государственного надзора, управления и контроля за реализацией мероприятий в области занятости на федеральном уровне и уровне субъектов;
- увеличение минимального размера оплаты труда, который будет способствовать развитию человеческих и трудовых ресурсов;
- контроль за обязательным соблюдением трудового законодательства, коллективных договоров и соглашений, регулирующих отношения работодателя и работника, в том числе по вопросу заработной платы;
- соблюдение принципа социальной справедливости в сфере распределения результатов экономической деятельности в целом и результатов труда на каждом предприятии, в каждой организации;
- соблюдение соответствия размера оплаты труда работника его квалификации, сложности, условиям и качеству труда; оплата труда без какой-либо дискриминации;
- контроль за своевременной оплатой труда работника, а также других финансовых выплат, которые ему полагаются;
- увеличение ответственности работодателя за нарушение норм трудового законодательства;
- повешение качества социальных услуг, предоставляемых населению: образовательных, медицинских, культурных, оздоровительных и др.;
- осуществление программ, направленных на сохранение и улучшение экологической среды, уважение свободы человека и его прав [8].

На сегодняшний день сохраняется ситуация, при которой в организациях преобладает низкое качество организации труда, рабочие места оснащены старой техникой, отсутствует выстроенная система повышения квалификации и переподготовки кадров. Принимая во внимание тот факт, что рабочие места должны оборудоваться качественной техникой, которая будет соответствовать стандартам безопасности и высокими технологиями, должностные обязанности работников должны соответствовать их квалификации, а правильное нормирование труда обеспечивает его эффективность, что сказывается на физическом и умственном здоровье работника, профсоюзные организации проводят анализ и оценку отношения работодателя к сотрудникам, их условиям труда, рабочему процессу [6]. В случае обнаружения проблем в перечисленных вопросах профсоюзные организации готовы бороться, например, за оформление запрета работодателям обязывать работника трудиться сверх регламентированных норм; проводить предварительную экспертизу планов модернизации, инновационных и инвестиционных программ с точки зрения создания новых достойных рабочих мест и многое другое [3].

В целях формирования и эффективной реализации системы социальной защиты работников, помощи в их оздоровлении и восстановлении сил, защиты от потенциальных рисков, профсоюзные организации способствуют:

- продолжению работ по совершенствованию системы обязательного социального страхования, повышению устойчивости внебюджетных социальных фондов в финансовом плане, их автономности от решения бюджетных задач;
- формированию программ пенсионного обеспечения, направленных на увеличение размера пенсий, досрочный выход на пенсию людям определенных профессий и социальных категорий, улучшение накопительной

пенсионной системы, информирование работников о добровольном пенсионном страховании;

- развитию работы комиссий по социальному страхованию и пенсионному обеспечению;

- повышению доступности, качества, эффективности медицинской помощи;

- осуществлению контроля за оказанием социальных услуг их качеством и полнотой;

- обеспечению людям с ограниченными возможностями достойной жизни, трудовой занятости, социальной помощи и защиты;

- помощи в получении социальной поддержки и льгот; поддержки семей, особенно молодых, материнства и детей; помощи работникам в получении образования;

- улучшению условий труда, лечебно-профилактического, санитарно-бытового обслуживания работников; помощи в оздоровлении работников и членов их семей; профилактики заболеваний, в том числе профессиональных, путем развития санаториев, пансионатов;

- организации досуга работников; организации культурных мероприятий; пропаганды здорового образа жизни и занятий спортом [11].

Серьезной проблемой, которая снижает эффективность деятельности профсоюзных организаций является плохая информированность работников о деятельности профсоюзов, а также недоверие к ним со стороны общества. Подобная ситуация влечет за собой не только низкий уровень обращений в профсоюзные организации, но и уменьшение количества членов. Работники не видят в профсоюзах защитников, которые в трудный момент смогут прийти на помощь. По данным ряда исследований на сегодняшний день многие представители работающего населения даже не знают, что профсоюзные организации образовали сами работники. Люди воспринимают профсоюзную

деятельность исключительно как предпринимательскую – отсюда и появление недоверия [5].

В скальвающих непростых социально-экономических условиях, в ситуации, когда собственники предприятий и организаций нарушают трудовое законодательство работники в силу названных выше причин не могут, а порой не хотят обращаться в профсоюзные организации или инспекцию труда за помощью в решении социально-трудовых конфликтов. Тем самым они позволяют работодателю продолжать несправедливо относиться к своим сотрудникам, нарушая закон.

Самыми распространенными нарушениями в области трудового законодательства являются: задержка заработной платы, отказ в предоставлении очередного или дополнительного отпуска, нарушение продолжительности рабочего дня и т.д. В свою очередь, профсоюзы проводят серьезную работу по:

- взаимодействию с государственными органами власти и контроля для предупреждения и устранения нарушений трудового кодекса, коллективных договоров и соглашений;
- ужесточению ответственности работодателя за нарушения трудового законодательства;
- повышению информированности населения в области защиты трудовых прав путем увеличения информационных ресурсов, электронных приемных и юридических консультаций на сайтах;
- созданию специализированных трудовых судов, с помощью которых можно будет разрешать социально-трудовые конфликты. Создание подобных судов предполагает включение их в судебную систему РФ в качестве первой инстанции [4].

Еще одной острой проблемой, которую выделяют профсоюзные организации в складывающихся условиях, является трудовая миграция из

других стран. Руководители и уполномоченные представители ряда профсоюзов неоднократно высказывались, что в России уровень безработицы слишком высок, чтобы предоставлять рабочие места мигрантам. Тем более зачастую мигранты не оформлены официально на рабочем месте, что является нелегальным трудом. Для разрешения проблем, связанных с трудовыми мигрантами, профсоюзные организации предлагают:

- регулировать количества трудовых мигрантов - прием на работу иностранных граждан должен осуществляться только после обеспечения российских граждан занятостью;
- усилить государственный контроль за нелегальными трудовыми отношениями и недобросовестной конкуренцией на рынке труда;
- повысить контроль за осуществлением трудовой деятельности только по трудовому кодексу Российской Федерации [2].

Наконец, социально-экономический кризис в России, а также снижение темпов роста экономики, обусловленные санкционным давлением со стороны стран Запада, нестабильностью национальной валюты и пандемией коронавирусной инфекции, привел к падению уровня жизни населения и затронул все слои, в том числе и молодых людей. Молодежь является наиболее перспективной социально-возрастной группой и от того, насколько успешно будут решены возникающие у нее трудности, зависит развитие всей страны в среднесрочном и долгосрочном периоде.

Профсоюзные организации являются защитниками трудовых и социальных прав, однако, как было сказано ранее имеют низкую популярность и привлекательность на сегодняшний день. Молодые люди, в отличие от представителей старшего поколения не застали тех времен, когда при помощи профсоюзов оказывалась реальная помощь работникам предприятий и организаций, в связи с чем зачастую неохотно используют их в личных интересах. Исходя из вышесказанного профсоюзные организации встают

перед необходимостью уделять особое внимание молодежи, ее запросам и проблемам.

Профсоюзным организациям нужны молодые люди, так как именно они могут способствовать стабильному развитию в будущем. Однако на сегодняшний день количество молодых людей, являющихся членами профсоюзных организаций крайне мало, да и вступать в них представители молодежи не спешат, а даже если и вступают, то делают это по инерции, чьей-либо, а не собственной инициативе. Попадая в профсоюз подобным образом, молодые люди не участвуют в организуемых мероприятиях и в целом не принимают активного участия в жизни организации, и хорошо, если только платят взносы. Таким образом у профсоюзных организаций вырабатывается четкая необходимость научиться работать с молодыми людьми, мотивировать их не только на вступление, но и участие в жизни профсоюза [1].

Одним из самых актуальных вопросов для молодежи, но далеко не единственным, является высокая заработная плата и карьерный рост. Наряду с этим представителям молодого поколения важно понимать, что они нужны обществу; что они могут изменить мир к лучшему, важно не стоять на одном месте, а развиваться. Помочь в претворении в жизнь данных стремлений может как раз профсоюзная организация, в рамках которой не только защищаются права, интересы молодых работников, но и оказывается помощь в материальном и социальном плане, а также в самореализации. В целях осуществления молодежной политики сформированы следующие задачи:

- участие профсоюзных организаций в формировании законов, гарантирующее молодым людям право на обучение, достойное место работы, получение льгот на приобретение жилья;
- оказание помощи молодым людям в реализации их собственных интересов, воспитание в них самостоятельности и способности решать возникающие жизненные проблемы и вопросы;

- развитие социальных, спортивных и других центров для молодых людей и организация культурных мероприятий и досуга;
- пропаганда здорового образа жизни, а также развитие интереса у молодых людей интереса к спорту и др. [10]

В целях формулирования предложений и реализации на практике молодежной политики, а также для разработки планов мероприятий и координации работы молодежных советов профсоюзов 12 февраля 2003 года был организован молодежный совет федерации независимых профсоюзов России (ФНПР). Основными целями и задачами молодежного совета ФНПР являются:

- формулировка и внесение предложений по развитию молодежной политики ФНПР, государственной молодежной политики;
- защита прав и интересов молодых людей, которые работают и учатся, в социально-трудовых отношениях;
- развитие профсоюзных организаций как сильных единиц, способных защищать права и интересы молодых людей, оказывать социальную помощь и иные виды поддержки молодых людей;
- создание молодежных комиссий (советов) в общероссийских, межрегиональных, территориальных объединениях организаций профсоюзов;
- использование в работе профсоюзных организаций современных технологий;
- участие в развитии молодых людей: культурном, духовном, физическом;
- воспитание в молодых людях инициативности, интереса в деятельности профсоюзов и жизни молодых людей;
- препятствование дискриминации по возрасту;

- изучение форм и методов работы с молодыми людьми зарубежных профцентров, членских организаций ФНПР, а также использование и совершенствование данного опыта работы [9].

На сегодняшний день возможно констатировать, что молодежные советы многих членских организаций ФНПР приняли активное участие в разработке региональных законодательных и нормативных актов в области молодежной политики.

Подводя итог, следует еще раз отметить – в современных социально-экономических условиях перед профсоюзными организациями стоит много проблем, среди которых: своевременная и достойная оплата труда, занятость, оздоровление работников, социальные гарантии и льготы, улучшение условий труда, безопасность на производстве, материальная поддержка и защита работника от нарушений работодателя. Главные функции профсоюзов – защита прав и интересов работающих граждан, а также представительство в социальном партнерстве. Отдельного внимания заслуживают актуальные вопросы привлечения молодежи к профсоюзной деятельности, повышение ее информированности о деятельности профсоюзов, а также улучшение имиджа профсоюзных организаций, т.к. от их решения напрямую зависит результативность деятельности, реализация основных функций и выполнение стоящих задач.

Библиографический список:

1. Александрова, И. А. Социальное партнерство в системе социально-трудовых отношений РФ [Текст] / И. А. Александрова // Вестник БГУ. - 2018. - № 14. - С. 123-125.
2. Буданова, М. А. Профсоюзы и гражданское общество: практика и перспективы партнерского взаимодействия в сфере труда [Текст] / М.А. Буданова, С.Ю. Иванов // Власть. - 2012. - №1. - С. 41-44.

3. Глазырин, А. В. Услуги профсоюзной организации: что мы можем сделать для работника [Текст] / А.В. Глазырин, К.А. Шерсткин. – СПб.: ЗУМЦ, 2012. – 140с.
4. Давыдова, Е. В. Роль профсоюзов в трудовой деятельности [Текст] / Е. В. Давыдова // Отдел кадров бюджетного учреждения. - 2018. - № 5. - С. 18-30.
5. Дербин, В. Г. Организация и методика информационной работы профсоюзной организации [Текст] / В.Г. Дербин, А.С. Запесоцкий, Г.М, Бирженюк. – СПб.: СПбГУ, 2019. – 136 с.
6. Иванов, С. Ю. Обеспечение социальной безопасности работников современных организаций [Текст] / С. Ю. Иванов // Армия и общество. - 2017. - № 1. - С. 131-137.
7. Исаева, В. Н. Искусство переговоров профсоюзов с работодателями [Текст] / В.Н. Исаева. – М.: Научный центр профсоюзов, 2017. – 116 с.
8. Кокин, Ю. П. Экономика труда [Текст] / Ю.П. Кокин, П.Э. Шлендер. - М.: Магистр, 2018. – 686 с.
9. Концепция молодежной политики ФНПР [Электронный ресурс] / Официальный сайт «Молодежного совета Федерации Независимых Профсоюзов России» URL: <http://www.msfnprr.ru/> (дата обращения: 20.01.2021).
10. Сафонов, В. А. Социальное партнерство [Текст] / В.А. Сафонов. - М.: Издательство Юрайт, 2015. – 395с.
11. Сперанский В.И. Организация профсоюзной работы: настольная книга профработника и активиста [Текст] / В.И. Сперанский. – М.: Изд-во АТиСО, 2015. – 519 с.
12. Чижик, В.П. Современная роль профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений в организации [Текст] / В.С. Половинко, В.П, Чижик. – Омск: Изд-во Омского ГУ им. Ф.М. Достоевского, 2011. – 368с.