

# **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ**

Сборник материалов

Москва 2022







ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»  
КРАСНОЯРСКИЙ ФИЛИАЛ

---



ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

---

## **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ**

Сборник материалов  
XIII Региональной научно-практической конференции

11 февраля 2022 года

Москва  
АТиСО  
2022

Редакционная коллегия:

С. В. Гришаев – доктор социологических наук, доцент;

Н. А. Колесникова – кандидат педагогических наук;

Е. Н. Сочнева – кандидат экономических наук, доцент.

Утверждено к печати по Решению Ученого совета Красноярского филиала ОУП ВО «АТиСО» (протокол № 8 от 17.03.2022 г.).

Рецензент:

доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры №7  
«Языковой подготовки» Санкт-Петербургского государственного университета  
гражданской авиации В.И. Петрищев

**Проблемы и перспективы профсоюзного движения** : сборник материалов XIII Региональной научно-практической конференции, 11 февраля 2022 г. / Акад. труда и соц. отношений, Краснояр. фил., Федерация профсоюзов Краснояр. края; редкол.: С. В. Гришаев, Н. А. Колесникова, Е. Н. Сочнева. – Москва: АТиСО, 2022. – 73 с.

Материалы сборника отражают взгляд молодых исследователей, профсоюзных активистов и студентов на вызовы времени и их влияние на информационную профсоюзную работу и цифровизацию деятельности профсоюзов, в том числе с учетом международного опыта, а также роли Молодежных Советов профсоюзных организации в реализации молодежной политики в сфере защиты социально-трудовых прав и интересов работающей и учащейся молодежи в современных условиях.

Предназначен для представителей профсоюзных организаций, преподавателей, аспирантов, магистрантов, студентов и других, кто интересуется проблемами профсоюзного движения.

© Оформление ОУП ВО «АТиСО»,  
Красноярский филиал, 2022

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	ВЫЗОВЫ ВРЕМЕНИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ПРОФСОЮЗНУЮ РАБОТУ: ЦИРОВИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ А.С. Гунько .....	8
2.	РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В РЕШЕНИИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ А.Ю. Москаев .....	12
3.	ПРОФСОЮЗЫ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ М.В. Шестакова .....	18
4.	ПРОФСОЮЗ НА СТРАЖЕ АДАПТАЦИИ НОВОГО РАБОТНИКА Н.Н. Лалетина <sup>1</sup> , А.В. Трипутина <sup>2</sup> .....	21
5.	АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ АНКЕТИРОВАНИЯ «О РОЛИ И ЗНАЧЕНИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ» Л.С. Тюрюмина <sup>1</sup> , А.В.Коваленко <sup>2</sup> .....	25
6.	ПРОФСОЮЗНАЯ МОЛОДЕЖЬ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ В 2021 ГОДУ А.В. Коваленко .....	33
7.	МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТАЮЩЕЙ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ В Г. КРАСНОЯРСКЕ НА БАЗЕ МП «УЗС» Г.А. Перькова <sup>1</sup> , Н.А. Колесникова <sup>2</sup> .....	38
8.	К ВОПРОСУ ОБ ОЦЕНКЕ УРОВНЯ БЕДНОСТИ В РОССИИ А.А. Янкун <sup>1</sup> , В.П. Смирнова <sup>2</sup> .....	43
9.	ВЫПУСКАЮЩАЯ КАФЕДРА ПРОФСОЮЗНОГО ВУЗА: ПРИМЕР СЕВАСТОПОЛЯ А.Б. Кондрашихин.....	48
10.	ОПЫТ РАБОТЫ ППО ООО «ГЛИНОЗЕМСЕРВИС» ГМПР В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА А. А Львова. <sup>1</sup> , А.А. Губина <sup>2</sup> .....	52
11.	ОБ УРОВНЕ БЕЗРАБОТИЦЫ В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ К.В. Русакова .....	57
12.	СПЕЦИАЛИСТЫ БУДУЩЕГО НА РЫНКЕ ТРУДА О.А. Старичкова .....	61
	Журналист.....	62
13.	СОВРЕМЕННЫЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ТЕНДЕНЦИИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА Е.А. Котельников <sup>1</sup> , А.А. Малахова <sup>2</sup> .....	65

*Уважаемые участники конференции!*

*Как вы все знаете, постановлением Генсовета ФНПР от 24.11.2021г. - 2022 год объявлен «Годом информационной политики и цифровизации работы профсоюзов».*

*Роль информации, агитации и пропаганды при активном использовании новых технологий значительно усиливается, в том числе в условиях сохранения ограничений на массовые мероприятия в большинстве субъектов Российской Федерации, связанные с противодействием распространению коронавирусной инфекции, а также сложностью легальной организации массовых акций профсоюзов.*

*Профсоюзная организация никогда не сможет эффективно выполнять свои функции, если она не имеет доступа к информации. Право профсоюзов на информацию – одно из основных прав, призванных обеспечить эффективную реализацию представительской и защитной функций профсоюзов». Именно поэтому информационное обеспечение профсоюзной деятельности было анонсировано как одно из приоритетных в деятельности ФНПР.*

*Сегодня уже недостаточно просто информировать читателей о событиях профсоюзной жизни, надо активно вести пропагандистскую работу, воспитывать с помощью средств массовой информации патриотов профсоюзного движения. При этом важно действовать в едином русле, транслируя общую точку зрения на процессы, происходящие в профсоюзной жизни страны и регионов.*

*В этом смысле работу профсоюзных активистов можно называть не столько литературной, сколько политической деятельностью. Нужно не просто работать с мнением людей, но активно воздействовать на него. И главное здесь не красота и броскость сайтов, не качество полиграфии печатной продукции, а доступность и доходчивость изложения, важность и конкретность информации, живой образный язык публикаций и возможность обратной связи с читателем.*

*Кроме того, необходимо найти новый механизм обмена информацией между профсоюзными организациями разных уровней, связать информационно руководство Федерации профсоюзов независимых профсоюзов России с первичными профсоюзными организациями.*

*Надеюсь, что представленные на конференции доклады внесут свою лепту в деле развития информационной политики и цифровизации работы профсоюзов России.*

*С уважением,  
Гришаев Сергей Васильевич,  
доктор социологических наук,  
директор Красноярского филиала Академии труда и социальных отношений*

# ВЫЗОВЫ ВРЕМЕНИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ПРОФСОЮЗНУЮ РАБОТУ: ЦИФРОВИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

А.С. Гунько

*дизайнер информационно-редакционного отдела ФПКК,  
студент, Красноярский филиал ОУП ВО «АТuCO»  
(г. Красноярск, Российская Федерация, [suxarick@gmail.com](mailto:suxarick@gmail.com))*

**Аннотация:** в статье рассматриваются новые формы информационной работы и возможности использования цифровизации в деятельности профсоюзов. Профсоюзы должны включиться в этот процесс, причем на всех уровнях профсоюзной структуры. В ходе исследования выявлены недостатки в данном направлении деятельности и предложен функционал в деятельности профсоюзов, который можно реализовать, используя цифровые инструменты и какие задачи при этом могут быть решены.

**Ключевые слова:** цифровизация, информационная политика, профсоюз, мессенджеры, цифровые ресурсы, платформы.

Цифровизация затронула все сферы нашей жизни. Ограничения, продиктованные пандемией коронавируса, дали мощный толчок к цифровизации деятельности органов власти и бизнес-структур. Профсоюзы должны включиться в этот процесс, причем на всех уровнях профсоюзной структуры: от ФНПР до первичных профсоюзных организаций. Именно поэтому, Федерация независимых профсоюзов России объявила 2022 – Годом информационной политики и цифровизации работы профсоюзов.

На практике это будет означать:

Во-первых, это привлечение внимания к проблемным вопросам, существующим в информационной работе профсоюзов.

Во-вторых, это не только реализация планов по цифровизации профсоюзов, но и безусловное выполнение ранее принятых программ и других документов профсоюзов в области информационной политики.

Ну и наконец, это дополнительный импульс, чтобы сделать работу профсоюзов системной и отвечающей вызовам времени.

Остановимся на вопросе цифровизации работы профсоюзов.

Профсоюзы давно пользуются благами таких современных решений как компьютер и Интернет.

Для освещения профсоюзной деятельности профорганизации уже применяют ряд цифровых ресурсов и платформ, а также множество полезных программных продуктов, которые позволяют развивать не только коммуникативную сеть и постоянно делиться информацией с аудиторией, но и координировать рабочие процессы. Например, многими профсоюзными организациями в своей деятельности используются мессенджеры и социальные сети, рассылки по электронной почте и мобильные приложения.



Однако факт остается фактом: профсоюзы отстают от социальных партнеров в использовании современных технологий, в том числе интернет-инструментов.

Информационная работа профсоюзных организаций требует дальнейшего качественного развития, особенно это касается каналов оперативного движения информации от выборных органов разных уровней до рядовых членов профсоюзов с получением обратной связи. Здесь сложно переоценить уровень распространения информации через группы в мессенджерах и социальных сетях. Согласно последним исследованиям, продолжает расти влияние социальных сетей на массовое сознание в целом, объемы потребляемой в них информации и выраженное доверие к ним.

Для дальнейшего развития цифровизации предстоит принять ряд мер по внедрению каналов взаимодействия и сервисов для членов профсоюзов, электронного учета профчленства, использования режима видеоконференцсвязи, применения дистанционных технологий для обучения профактива, развития электронных технологий во внутрив профсоюзной работе.

«Грамотное внедрение цифровых инструментов позволяет на всех уровнях профсоюзной структуры, в конечном счете, экономить как финансовые, так и человеческие ресурсы», - отмечается в постановлении Генерального Совета ФНПР.

Рассмотрим, какой функционал в деятельности профсоюзов можно реализовать, используя цифровые инструменты, а также какие задачи могут возникнуть при этом.

**1. Заявление на вступление в профсоюз.** Создать форму для подачи заявления на любом информационном ресурсе, будь то сайт или мобильное приложение, не сложно. Однако нужно уделить внимание защите и правильности обработки персональных данных заявителя согласно действующего законодательства.

Так же нужно будет решить задачу по проверке подлинности заявления и подтверждение личности заявителя.

**2. Цифровой профсоюзный билет.** Если обратить внимание на другие сферы нашей жизни, то видно, что многие документы переходят из бумажного в цифровой формат. Например, больничный лист, ПТС (паспорт транспортного средства). Профсоюзам тоже нужно к этому стремиться.

Но при внедрении не нужно забывать о вопросах безопасности и надежности хранения персональных данных. Внедрение цифрового профсоюзного билета позволит вести электронный учет членов профсоюза.

**3. Получение профсоюзной консультации.** Технически реализовать такую форму обращения члена профсоюза на любом информационном ресурсе можно, но важно обратить внимание на оперативность ответа профсоюза. Хорошо, если при этом будет возможность отслеживать статус обращения, этапы его рассмотрения.

**4. Информирование членов профсоюзов.** Многие профсоюзы используют рассылку уведомлений о важных событиях в социально-трудовой сфере и профсоюзной деятельности. Чаще всего для этого используется

электронная почта, однако для дальнейшего развития и улучшения можно использовать и другие способы, которые позволят доводить информацию до членов профсоюзов более адресно, для этого необходимо например, разделять информацию, которая будет интересна профсоюзным членам мужчинам или женщинам, либо информация по возрасту, увлечениям, а также по другим параметрам.

**5. Голосования и опросы.** Периодически проводя различные голосования и тест - опросы в электронном виде среди членов профсоюза можно получить важную информацию о настроениях и желаниях коллектива.

**6. Получение материальной помощи.** Член профсоюза указывает и подтверждает причины, по которым он хочет получить материальную помощь. В перспективе было бы удобным получать материальную помощь на банковскую карту.

Это далеко не полный перечень направлений деятельности профсоюза, где можно использовать цифровые технологии. Не стоит забывать о таких довольно распространенных инструментах, как сайты и социальные сети, мессенджеры и мобильные приложения. Данные инструменты дают возможность удаленной коммуникации с членами профсоюзов и потенциальными членами профсоюзного движения. Например, ФНПР планирует запустить такое мобильное приложение уже весной 2022 года. Его можно будет использовать не только для информирования профактива, но и для решения различных внутрисоюзных задач. [1]

Следует обратить внимание на такие важные моменты как:

- во-первых, широко использовать цифровые технологии нужно там, где это действительно необходимо.

- во-вторых, эффективная цифровизация профсоюзов – это, прежде всего организация процесса коммуникации, а не оснащение техникой и программными продуктами. Сегодня создать практически любой источник информации не сложно. Но толку от такой "цифровизации" будет мало, если по этим профсоюзным каналам будет продолжать циркулировать информация, не способствующая мотивации профсоюзного членства, не оказывающая практической помощи в деятельности профсоюзных организаций, не соответствующая интересам членов профсоюзов и работников.

Цифровизация профсоюзной деятельности на сегодня это не вопрос готовности, а вопрос необходимости использования в практической деятельности по разным направлениям. Кроме того, начавшаяся и продолжающаяся до настоящего времени пандемия коронавируса COVID-19 внесла ограничительные меры в работу многих предприятий, связанный с переводом на удаленную работу, и другие меры, которые подстегнули необходимость перехода на новую ступень работы предприятий с использованием информационных технологий [2]

Таким образом, можно сказать, что процесс цифровизации не обошел стороной деятельность профсоюзов, а способствовал возможности проанализировать конкретные данные и подстроить под свою профсоюзную деятельность.

Сегодня, цифровизация является объективным процессом, позволяющим не только упростить многие процессы профсоюзной работы, но и получить много полезной информации, что в свою очередь окажет положительное влияние на мотивацию профсоюзного членства и имидж профсоюзов в обществе.

Список литературы:

1. «Солидарность. Красноярский выпуск» №29-2020
2. Информационно-редакционный отдел ФПКК, подготовила Наталья Томина с использованием информации из открытых источников, «Солидарность. Красноярский выпуск» №41-2020.

# РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В РЕШЕНИИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ

А.Ю. Москаев

*заместитель председателя краевой организации  
Профсоюза строителей России, студент, Красноярский филиал ОУП ВО  
«АТиСО»*

*(г. Красноярск, Российская Федерация, [mos251@bk.ru](mailto:mos251@bk.ru))*

**Аннотация:** в статье рассматриваются профессиональный союз, как сегмент повседневной жизни и трудовой деятельности работника, в процессе которой он сталкивается с рядом проблем социального характера. Проводиться анализ социальной сферы организации. Освещается роль профсоюза в решении задач по улучшению социального, психо-физического и экономического положения работника.

**Ключевые слова:** социальные проблемы, уровень жизни, экономический кризис, эффективные профсоюзы, коллективный договор.

Анализ социальной сферы организации – это научно обоснованное исследование социальных процессов и явлений, характерных для предприятия, которые, с одной стороны, определяются результатами экономической деятельности предприятия, а с другой стороны, влияют на эффективность этой деятельности, меняя уровень удовлетворённости трудом и мотивации персонала организации.

Достижение высоких производственно-экономических результатов деятельности строительных предприятий может быть обеспечено в благоприятных условиях социальной среды. Анализ существующих подходов к определению и оценке уровня социального развития хозяйствующего субъекта показал, что не существует единого методического подхода, который основан на совокупности социальных показателей позволяющих учесть значение персонала в достижении определенных целей деятельности и социального развития предприятия.

При оценке социальной эффективности организационных мероприятий необходимо понимать, как они повлияют на социальный климат в трудовых коллективах, в первую очередь в контактных, т.е. постоянно работающих совместно.

Хотя социальный климат носит субъективный характер, его влияние на производственную деятельность трудового коллектива довольно существенно и включает три важных аспекта:

- деятельностный (характер взаимодействия работников друг с другом в процессе совместного труда, степень сработанности и взаимопомощи);
- эмоциональный (отношения между членами трудового коллектива, выражающиеся в формах симпатий или антипатий и интенсивности общения между членами коллектива, как во время совместного труда, так и в быту);

- моральный (наличие или отсутствие общих моральных норм, ценностей и установок, влияющих на характер совместной трудовой деятельности и на конечные результаты труда).

Социальный климат в каждом первичном трудовом коллективе складывается по-разному. Это зависит и от состава его членов, и от свойств их характеров, и от внешней производственной обстановки, и от особенностей трудовых процессов. В значительной степени на формирование социального климата влияют межличностные отношения между членами коллектива. Если эти отношения позитивные - деловые, корректные, уважительные и даже дружественные, то социальный климат благоприятный; если отношения не складываются, в них преобладают противоречия, ссоры, конфликты, то социальный климат имеет негативную оценку. На формировании того или иного типа социального климата в известной степени отражается и стиль руководства коллективом и работоспособность профсоюза. Авторитетный, поддерживаемый работниками профком в состоянии своевременно отреагировать и оказать воздействие на взаимоотношения между членами коллектива, снизить уровень конфликтности, справедливо разрешить возникающие разногласия.

В одних условиях люди чувствуют себя некомфортно, стремятся покинуть группу, проводят в ней меньше времени, их личностный рост замедляется, а в других группа функционирует оптимально и ее члены получают возможность максимально полно реализовать свой потенциал.

Разносторонняя полноценная деятельность профсоюзного комитета по разным направлениям и по отношению к разным категориям работников, способна дать эту возможность реализации и улучшить социальный климат в коллективе.

Условия, в которых происходит взаимодействие членов рабочей группы, влияют на успешность их совместной деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами труда. В частности, к ним относят санитарно-гигиенические условия, в которых работают сотрудники: температурный режим, влажность, освещенность, просторность помещения, наличие удобного рабочего места и т.д. Комиссии профкома по социально-бытовым условиям, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители в комиссиях по СОУТ, как никто лучше знают «больные места» и, как правило, имеют коллективное решение по той или иной проблеме. Кроме всего прочего, с участием профсоюза, ряд проблем решаются более оперативно и менее затратно, это происходит в первую очередь из-за массовости общественной организации и ее экономической самостоятельности.

Практика социальной политики рекомендует следующие структурные элементы плана:

- совершенствование социальной структуры производственного коллектива;
- улучшение условий и охраны труда;
- укрепления здоровья работающих;
- обеспечение справедливого материального вознаграждения работников;

- улучшение жилищно-бытовых и социально-культурных условий работающих и членов их семей;
- воспитательная работа в коллективе и повышения трудовой и общественной активности работников.

Социальное развитие охватывает широкий круг аспектов, которое включает создание необходимых условий для культурного развития общения отдыха и полноценного восстановления сил работников.

Именно анализ вышеуказанных факторов, позволит произвести расстановку приоритетов по тем или иным показателям. Полноценный анализ под силу лишь самим работникам. Там где есть запросы, потребности и риски необходимо усилить участие администрации, а в случае необходимости дать возможность самоорганизации и самоуправления работникам по определенным направлениям улучшения социальной среды. Там где уровень экономического, управленческого участия обосновано не востребован, необходимо уменьшить затраты как финансовые так и организационные.

Исходя из потребностей коллектива и возможностей организации, на основании опросов, анкетирования и анализа ресурсов по ряду направлений в профорганизациях были достигнуты определенные практические результаты так или иначе, влияющие на социальную сферу жизни работников.

При анализе основных средств в ряде организаций проведены мероприятия по обустройству прилегающей территории к предприятию в виде парковочных мест. Данное мероприятие позволило уменьшить количество опозданий, также обеспечило сотрудникам уверенность в наличии парковочного места и безопасности транспортного средства. В ряде случаев - парковочное место используется в качестве мотивации или вознаграждения за показатели в работе. Для повышения уровня общего физического состояния и иммунитета, большинство предприятий открывают у себя мини-спортзалы или комнаты восстановления (релаксации), за счет простаивающих или нефункциональных помещений

При анализе заработной платы важно не только правильно подобрать пропорции сдельной или тарифной, постоянной и переменной части, также адекватно и качественно установить критерии и условия применения тех или иных элементов системы оплаты труда.

Для примера можно привести положение о премировании МКУ г. Красноярск «Управления капитального строительства». В ходе анализа и согласования данного положения был установлен факт размытых и неприменимых критериев для снижения премии по отдельным должностям. Дворнику, уборщице служебных помещений было установлено снижение премии на основании «...устных претензий со стороны бухгалтерии». Данный критерий неприменим на практике т.к. нет фиксации, каких либо параметров, а также обоснованность претензий с привязкой к исполнению должностных обязанностей по качеству, количеству и т.д. Такое обстоятельство не позволяло в случае спорных моментов установить действительные причины «депремирования» и в дальнейшем могло привести к конфликтной ситуации или вниманию контролирующих органов. В результате, необходимые

изменения были внесены. Говоря о планировании мероприятий, необходимо отметить, что анализ данных мероприятий обязателен на любой стадии, в том числе и их последствий.

Анализ психофизических показателей при планировании мероприятий по организации труда в динамически развивающемся обществе высоких, ритмах жизни, повышению требований и дополнительных нагрузках занимает в настоящее время одно из значимых мест. Даже при хорошо спланированной научной организации труда, зачастую внешние и внутренние раздражители, отсутствие полноценного отдыха, может существенно отразиться на интенсивности труда и в целом на показателях деятельности предприятия. Поэтому необходим постоянный анализ психофизического состояния работников с учетом таких направлений как:

- анкетирование,
- медицинские осмотры,
- проведение тренингов,
- проведение собраний, бесед и т.д.

Анализ социальной сферы говорит о том, не смотря на уровень заработной платы, хотя это бесспорно первичный аргумент для выбора той или иной компании для трудоустройства. Огромное значение для стабильного, комфортного труда, с высокой степенью ответственности и отдачи, имеет климат в коллективе, а также социальная политика руководства предприятия.

В большинстве организаций перевозка Работников к месту работы и обратно на удаленные от общественного транспорта объекты, производится транспортом Общества. Затраты по перевозке на объекты относятся на затраты по производству продукции. Поэтому в начале 2021 года в АО «Фирма «Культбытстрой» произошло определенное организационное изменение, касающееся рабочего времени. Запрос поступил от самих работников путем обсуждения в трудовом коллективе, затем на общем собрании. Начало и окончание рабочего времени совпадало с «часами пик» транспортного трафика, работники ежедневно вынуждены были находиться длительное время в «пробках». Данное обстоятельство привело к дополнительной психологической нагрузке, а также происходило физическое истощение организма. На предприятии было принято решение изменить начало и окончание рабочих смен с учетом потребностей коллектива.

В результате снизились временные затраты на путь с дома на работу и обратно, что в итоге положительно отразилось на психофизическом состоянии работников.

Чем больше взаимопонимания в коллективе, приверженности производственным, а не личностным отношениям, тем меньше потеря рабочего времени и производительности труда. Чем шире пакет социальных гарантий, тем более уверенно себя чувствует работник, и не находится в постоянных поисках альтернативных вакансий.

Так же положительным является то, что Работодатель совместно с профкомом, в целях улучшения обслуживания Работников и их семей организует для них распродажи товаров народного потребления и отходов производства по мере накопления (шифер, линолеум, доски и т.п.). По

договорам с сельскохозяйственными организациями края всем желающим Работникам Общества были выделены земельные участки для посадки картофеля и обеспечен транспорт, для доставки семей на картофельные поля и обратно, а также предоставление грузового транспорта для вывозки картофеля с поля. Данные услуги предоставлены Работодателем за счет своих средств в соответствии коллективным договором.

Каждому Работнику Общества может быть выделен:

- грузовой автотранспорт для личных нужд с оплатой 25 процентов стоимости, но не более чем три раза за календарный год;
- материалы и металлопрокат для личных нужд с оплатой 75 процентов стоимости с НДС на сумму не более 30 000,00 руб.

Кроме того, оплачиваются путевки как для работников фирмы один раз в три года не более чем за 21 день из расчёта стоимости 2 300,00 рублей за один день, так и детские путевки один раз в год не более чем за 21 день из расчёта стоимости 1 400 рублей за один день.

Подводя итоги можно сделать следующие заключение. Перечень социальных гарантий, мероприятий по улучшению организации труда зависит от определенных возможностей предприятия.

Проведение социальной политики на предприятии возможно лишь при желании, понимании необходимости и непосредственной связи с экономическим ростом предприятия со стороны руководства и собственников. Но достичь определенных социальных гарантий в большей степени возможно лишь посредством коллективного договора совместными усилиями.

Во-первых, это разграничивает права и обязанности сторон, для работодателя это регулятор процессов в социальной сфере предприятия, для работника более комфортные социальные условия.

Во-вторых, работодателю это дает возможность привлекать для улучшения условий труда и контроля бесплатные ресурсы, работникам - это дает возможность, полноценно участвовать в управлении предприятием.

И самое главное, в современных условиях, это экономическое обоснования затрат перед контролирующими органами, а также экономия на рисках и их последствиях, связанных с низким уровнем культуры производства, социальной напряженности и слабой организацией охраны труда.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)
2. Федеральный закон от 08.06.2020 № 166-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях принятия неотложных мер, направленных на обеспечение устойчивого развития экономики и предотвращение последствий распространения новой коронавирусной инфекции»
3. Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 N 181н (ред. от 16.06.2014) "Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и



снижению уровней профессиональных рисков" (Зарегистрировано в Минюсте России 19.03.2012 N 23513)

4. Информационный бюллетень Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Красноярскому краю «Условия труда и заболеваемость, включая профессиональную, среди работающего населения территорий Красноярского края, 2015-2019 гг.»/ г. Красноярск, 2020.

## ПРОФСОЮЗЫ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

М.В. Шестакова

*старший преподаватель, ФГБОУ ВО «Красноярский государственный аграрный университет»*

*(г. Красноярск, Российская Федерация, shestakova\_\_89@mail.ru)*

**Аннотация:** Работа профсоюзной организации напрямую зависит от того, как развивается государство. Любые общественные перемены ставят перед профсоюзами новые задачи, особенно в настоящий период финансового кризиса, ограничительных мер и финансовой нестабильности. Основной функцией профсоюза является защита прав и интересов работников. Следовательно, профсоюз играет значительную роль в жизни граждан и общества.

**Ключевые слова:** профсоюзы, трудящиеся, забастовки, профсоюзные права, профсоюзное движение

Над будущим профсоюзов нависла тень неопределенности, что отчасти подтолкнуло Международную организацию труда (МОТ) к тому, чтобы выступить со своей инициативой столетия под названием «Будущее сферы труда». В силу сокращения занятости в промышленности и распространения различных нестандартных и адаптивных форм труда, в силу развития подрядных отношений и передачи работы на внешнее исполнение в большей части развитых стран, живучести и роста неформальной экономики в развивающихся странах охват работников профсоюзным движением сократился практически во всех странах мира.

Под влиянием развития современного общества функции профсоюзных организаций заметно изменились. В современном мире профсоюзы играют роль не только в жизни нанимателей, но и оказывают влияние на финансовую и законодательную политику государства.

Присутствие профсоюзов первое время не связывали с организацией забастовок, это скорее всего было спонтанное явление. После Первой Мировой войны, забастовки рабочих стали главным оружием для борьбы за свои права. Также необходимо отметить, что при преследовании своих интересов профсоюзы часто проявляли равнодушие к взглядам и интересам других работников. [2]

С развитием научно – технической революции профсоюзные организации стремятся оказывать воздействие не только на заработную плату, но и на условия труда.

Следует отметить, что 2020 год выявил и тенденцию ограничения свободу слова со стороны государств. Проявления такой ситуации прослеживалось в количестве скандалов, связанных со слежкой за

профсоюзными лидерами, установленной правительствами в попытке вызвать страх и оказать давление на независимые профсоюзы и их членов.

Страны Ближнего Востока и Северной Африки уже седьмой год подряд остаются наихудшим в мире регионом для трудящихся, где сохраняется ситуация неопределенности и конфликта в Палестине, Сирии, Йемене и Ливии, которая усугубляется статусом самого регрессивного региона для трудящихся в плане представительства и обеспечения профсоюзных прав.

Азиатско – Тихоокеанский регион оказался худшим по соблюдению прав трудящихся. Большое число подавления забастовочных акций произошло в 2019 году – Китай, Фиджи, Камбоджа, Непал. Были и аресты профсоюзных лидеров.

Страны Африканского континента - Бурунди, Центральной Африканской Республике, Сомали, Судане и Южном Судане, остаются без базовой защиты из – за внутренних войн.

Работники Американской части мира столкнулись с насилием и репрессиями. Прошли массовые акции протеста против жесткой социальной политики, такой мятеж был подавлен полицией, а правительства вводили чрезвычайное положение в Боливии, Чили и Эквадоре. Для трудящихся Американский континент стал самым смертельным, только в шести государствах произошли убийства членов профсоюзных организаций.

Социальные выступления в странах Европейского союза вызвали не однозначную реакцию властей в период с 2019 по 2020 год, что привело к жесткому подавлению и арестам. Также следует отметить, что в странах Восточной Европы ситуация с независимыми профсоюзными организациями остается острой. [3]

В современном обществе остаются страны с худшим рейтингом по отношению к трудящимся – Бангладеш, Бразилия, Колумбия, Египет, Гондурас, Индия, Казахстан, Филиппины, Турция, Зимбабве. Все это преследует цель не дать им объединяться в профсоюзы.

В швейной промышленности широко распространены нарушения трудовых прав. 2022 год начался с подавления протестов гаитянским рабочим швейной промышленности. В январе 2022 года профсоюзы призвали премьер – министра Гаити увеличить минимальный размер заработной платы в швейной промышленности. Инфляция за последний год на Гаити составила более 10%, не говоря уже о последнем месяце – 23%. В соответствии с Трудовым кодексом заработная плата должна быть пересмотрена. [4]

Развитие дистанционных технологий, создание рабочих мест в цифровой экономике будут возникать в сфере коммерческих услуг, таких как розничная торговля, гостиничный и ресторанный бизнес, общественное питание и туризм, частный наземный транспорт, деловые услуги, услуги аренды и подбора кадров, связь, охрана и безопасность, бытовые услуги. Продвижение и охват профсоюзных организаций в современном мире при обычных трудовых отношениях в этих сферах деятельности сводиться к нулю. Широкое распространение за последние годы получила работа на условиях неполной занятости либо удаленной работы, особенно это прослеживается в розничной торговле, гостиницах и ресторанах, в сфере охранных и бытовых услуг, а

большинство людей заняты на небольших или совсем мелких предприятиях с численностью до 100 человек или же трудятся «самостоятельно» в одиночку. Степень распространения профсоюзов в сфере коммерции, которая сейчас в большинстве стран является крупнейшим сектором с наибольшими темпами роста занятости, намного ниже, чем в среднем по экономике. Минимальный уровень профсоюзных организаций просматривается в странах американского континента, Африки, Центральной и Восточной Европы. Около 20 % профсоюзных организаций (пятая часть работающих), наблюдается в ЮАР, Японии, Ирландии, Австрии и Италии, а в Бельгии и Северной Европе он намного выше.

В 2017 году численность в профсоюзах работающих женщин превышал охват работников-мужчин в 27 из 56 стран. Низкий уровень участия женщин в профсоюзных организациях наблюдается в Аргентине, Пакистане, Турции, Южной Корее, Японии, Австрии, Германии, Греции и Кипре. Причины, по которым в профсоюзы не смогли привлечь женщин, разнятся. В этих странах до сих пор в промышленности профсоюзное движение является традицией, это возможно и повлияло на степень участия женщин в профсоюзной жизни в отличие от сферы государственных и частных услуг. Другой причиной, которую отмечают ученые, носят религиозный и культурный характер. На Ближнем Востоке – влияние ислама, в Японии – конфуцианство, Латинская Америка – мужской шовинизм и многое другое. [1]

В современном мире, мире высоких технологий профсоюз — не панацея от всех трудовых конфликтов. К сожалению, членам небольших объединений не всегда удаётся грамотно вести свою деятельность, защищая права работников и одновременно не переходя на личности с работодателем.

Поэтому профсоюзам следует более активно выполнять свою функцию по защите социально-трудовых интересов трудящихся используя современные методы и инструменты в диалоге с работодателем и государством.

Список литературы:

1. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_752230.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_752230.pdf)
2. <http://garant.zabguso.ru>
3. [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc\\_globalrightsindex\\_2020\\_ru.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_globalrightsindex_2020_ru.pdf)
4. <https://www.industriall-union.org/ru/policija-primenila-nasilie-protiv-protestuyushchih-rabochih-na-gaiti>

## ПРОФСОЮЗ НА СТРАЖЕ АДАПТАЦИИ НОВОГО РАБОТНИКА

Н.Н. Лалетина<sup>1</sup>, А.В. Трипутина<sup>2</sup>

<sup>1</sup>заведующая методическим кабинетом, Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Красноярский автотранспортный техникум»,

<sup>2</sup> преподаватель, Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Красноярский автотранспортный техникум» (г. Красноярск, Российская Федерация, laletinana@mail.ru, Zrputina@mail.ru)

**Аннотация:** В статье описываются трудности адаптации на рабочем месте нового сотрудника, представляется опыт работы по профессиональной адаптации студентов Красноярского автотранспортного техникума.

**Ключевые слова:** адаптация, новый работник, профсоюзные уроки, трудовое законодательство.

Одна из причин высокой текучести кадров на предприятиях и в организациях - несовершенный процесс адаптации специалиста, неграмотный подход в ее организации, а также то, что многие руководители ее не рассматривают важным фактором закрепления человека на рабочем месте.

Молодым специалистам, попавшим в трудовой коллектив, в новые жизненные обстоятельства, нужна помощь, поддержка, а также, грамотно организованный процесс адаптации с учетом того, что основная масса выпускников профессиональных образовательных учреждений относится к поколению Z.

В современных условиях процесс адаптации направлен не только на результат успешной профессиональной деятельности, но и на становление молодого человека как личности, что требует специально организованных мероприятий еще в учебном заведении для безболезненного вхождения в профессиональный коллектив.

На законодательном уровне не принято рассматривать процесс адаптации молодого специалиста как что-то важное и значимое. Данный процесс зависит от коммуникативных способностей и желания самого человека, молодого специалиста. Процесс адаптации характерен для людей разной возрастной группы, с разным жизненным опытом и потому адаптацию нужно рассматривать как первичную – для студентов, пришедших на свое первое рабочее место, и вторичную – для тех, кто уже имеет опыт работы на предприятиях.

В период первичной адаптации имеются трудности, с которыми сталкиваются молодые специалисты, устроившись в трудовую организацию. Как показывает практика, 90 процентов людей увольняются с работы в течение первого года работы. Каковы же причины? [1]

Во-первых, отсутствие информации о порядке и правилах работы, месте положения предприятия, особенностях коллег, а также процесс привыкания к новому графику, коллективу, новой трудовой деятельности и установлению контакта с руководством.

Во-вторых, недостаток профессиональных знаний и опыта в профессиональной деятельности. Имеющийся профессиональный опыт, полученный во время учебных и производственных практик, у выпускников небольшой, что затрудняет вхождение в деятельность, особенно в условиях, когда на предприятии отсутствует отлаженная система адаптации и наставничества.

Эти причины ведут к стрессу и нежеланию совершенствоваться и учиться на своих ошибках. Поэтому, налаженный процесс адаптации молодого сотрудника может поспособствовать снятию многих проблем в начале пути юного специалиста.

Чтобы адаптация прошла безболезненно для молодого специалиста и снизила риск его потери для предприятия, мы, как члены профсоюзной организации техникума, преподаватели, разработали и используем превентивные меры.

Для студентов первого года обучения проводятся экскурсии на предприятия отрасли, на втором для студентов 2-3 курсов организуются встречи с работниками предприятий, руководителями автотранспортных организаций, встречи с выпускниками техникума, добившихся успехов в профессиональной деятельности. На данном этапе происходит оценка того, что специалист желает получить от трудовой деятельности и его возможностей. Правильная оценка будущей профессии влияет на психологическую готовность к профессиональной адаптации.

Для студентов последнего года обучения проводятся профсоюзные уроки, на которых дается информация по подготовке документов к трудоустройству, поиску вакансий и работы с отбором нужной, безопасной информацией, даются советы по подготовке и прохождению собеседования с работодателем, написанию резюме, построению профессиональной карьеры.

Ребята проигрывают ситуации, с которыми они могут столкнуться при трудоустройстве, ситуации, которые возможны в первые дни работы на предприятии, пробуют себя в роли работодателя, который проводит собеседование, в роли молодого специалиста в первые дни работы, в роли наставника для специалиста на рабочем месте. Такая направленная работа снижает напряженность, боязнь заявить о себе, помогает узнать свои сильные и слабые стороны в стрессовой ситуации, связанной с приходом в новую для себя профессиональную среду.

Считаем, что содержание уроков по теме «Твое первое рабочее место» может быть широким. Мы его наполняем информацией о том, что при трудоустройстве необходимо знакомиться с документами работодателя, а не просто ставить роспись об ознакомлении, о важности такого документа как правила внутреннего трудового распорядка, о коллективном договоре, о назначении испытания при приеме на работу, что студентам, окончившим

учебное заведение и впервые трудоустраиваемым по полученной специальности в течение одного года со дня получения образования, испытательный срок не назначается и многом другом.

Одно из самых уязвимых положений в среде работников занимает молодой специалист, который не имеет достаточного опыта, и из-за этого материально ограничен по сравнению с более опытными коллегами, например, если районный коэффициент к зарплате будет начисляться сразу, то «северный» еще необходимо наработать, как и более высокий процент при оплате больничного листа, необходимо получить или повысить категорию, разряд. Также иногда работодатель, назначая новому сотруднику испытательный срок, устанавливает зарплату в этот период равную окладу или занижая ее, при этом законодательство не содержит указания, что наличие испытательного срока может влиять на оплату труда.

Помочь разобраться, оказать поддержку молодому специалисту может профсоюз, который является общественным объединением граждан, связанных общими профессиональными интересами для представительства и защиты их социально-трудовых прав.

Трудовое законодательство устанавливает ряд требований, когда работодатель обязан учитывать мнение профсоюзов, которые представляют интересы работников. Например, при утверждении правил внутреннего трудового распорядка, также непосредственно участвуют в разработке и утверждении коллективного договора, контролируют выполнение его условий [2].

В Красноярске с января 2022 г. действует Городское трехстороннее соглашение по регулированию социально-трудовых отношений на 2022 — 2024 гг., подписанное главой города Красноярска, председателями Федерации профсоюзов Красноярского края и регионального объединения работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края» и президентом некоммерческого партнерства работодателей «Союз товаропроизводителей, предпринимателей Красноярского края». Данное соглашение для молодых специалистов предусматривает:

- 1) наставничество и адаптацию молодых работников на предприятии;
- 2) выплачивать молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентную надбавку к заработной плате в размере 30 % с первого дня работы, если они прожили в местностях, где выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, не менее пяти лет [3].

На сегодняшний день многие руководители предприятий, столкнувшись с нехваткой квалифицированных кадров, понимают важность этого процесса. В силу постоянной занятости при выполнении трудовых функций зачастую данный процесс забывают, не понимают, что время стажировки и время адаптации может быть разным по продолжительности, что неопытному сотруднику требуется наставник, проводник в мир профессионализма. Еще раз подчеркнем, что основной проблемой, с которой сталкивались молодые специалисты в первый год работы на предприятии, является нехватка практических навыков, отсутствие наставника и не умение контактировать с коллегами и руководством.

Станет преимуществом, если в организационной структуре предприятий появится отдельная структура, отдел, занимающийся адаптацией и наставничеством, пока эту роль может взять на себя профсоюзная организация, тем самым мотивируя на вступление в свои ряды новых работников.

Принятие такого решения, на наш взгляд, способно предотвратить появление проблемы с самого начала и способствовать более быстрой адаптации молодого специалиста.

#### Список литературы

1. Смелкова, Т. А., Уварова А. А., Шпортько Ю. В. Современные проблемы адаптации молодых специалистов в организации // Журнал «Научный лидер» выпуск 33 (35), Октябрь 2021. URL: <https://scilead.ru/article/822-sovremennie-problemi-adaptatsii-molodikh-spets> (дата обращения: 01.02.2022).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021). URL:[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения: 02.02.2022).

3. Городское трехстороннее соглашение по регулированию социально-трудовых отношений на 2022 — 2024 годы // Федерация профсоюзов Красноярского края. URL: <https://fpkk.ru/4740/> (дата обращения: 02.02.2022).



# АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ АНКЕТИРОВАНИЯ «О РОЛИ И ЗНАЧЕНИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ»

Л.С Тюрюмина<sup>1</sup>, А.В.Коваленко<sup>2</sup>

<sup>1</sup>заведующий организационным отделом  
Федерации профсоюзов Красноярского края;  
<sup>2</sup> старший специалист организационного отдела  
Федерации профсоюзов Красноярского края.

(г. Красноярск, Российская Федерация, kovalenko@fpkk.ru)

**Аннотация:** в статье приводится анализ результатов анкетирования членов профсоюзов края с целью выявления роли и значения профсоюзных организаций в трудовых коллективах предприятий. Анкетирование позволило выявить степень доверия трудящихся к профсоюзам.

**Ключевые слова:** численность, анкетирование, трудовой коллектив, профсоюз.

Деятельность профсоюзных организаций на сегодняшний день не только имеет большое значение для трудящихся в вопросах урегулирования коллективных споров и защиты их прав и интересов, но и является одним из показателей демократичности общества.

В своей деятельности Профсоюзы представляют социально-экономические, социально-трудовые отношения наемных работников на рынке труда, при этом они защищают интересы конкретного человека как носителя рабочей силы.

Законодательство достаточно подробно регламентирует деятельность и права профсоюзов, гарантии их членам. Однако, отношение к Профсоюзам работников организаций неоднозначно и вопрос «вступить в профсоюз» у многих вызывает сомнение, поэтому Федерация профсоюзов Красноярского края в 2021 году провела анкетирование членов профсоюзов с целью выявления роли и значения профсоюзных организаций в трудовых коллективах.

Организационное укрепление профсоюзов и их дальнейшее развитие является требованием времени, необходимым условием эффективной защиты социально-экономических интересов трудящихся, гарантий достойного труда.

Все это может быть обеспечено участием профсоюзов в социальном партнерстве на всех уровнях, в законотворческой деятельности, соблюдением привычных традиций, суть которых - повседневная забота профсоюзов о человеке.

Результативность выполнения профсоюзами своих функций наиболее ярко ощущается трудящимися непосредственно в трудовом коллективе на примере профкома, профлидера.

Численность профсоюзных рядов сегодня определяет главный фактор – степень доверия трудящихся к профсоюзам, вера в то, что именно эти организации сегодня, сейчас могут защитить их жизненные права и интересы.

Трудящиеся ждут от профсоюзов не отдельных тактических успехов, не громких акций. Нужны значимые изменения в социально-экономической сфере и в социально-трудовых отношениях в пользу наемных работников.

Выявлению роли и значения профсоюзных организаций на предприятиях и в организациях края посвящено анкетирование членов профсоюзов, проведенное в Год организационного и кадрового укрепления профсоюзов.

Всего в анкетировании приняли участие 2983 человека, среди них 79% женщин и 21% мужчин. Следует отметить, что такое анкетирование проводилось в 2013 году, поэтому результаты анкет 2021 года будем сопоставлять с данным периодом.

27% респондентов в возрасте до 35 лет (что несколько ниже данных статистического отчета за 2020 год – 35,2%), 55% - от 36 до 55 лет, 18% - старше 55 лет (рис. 1).

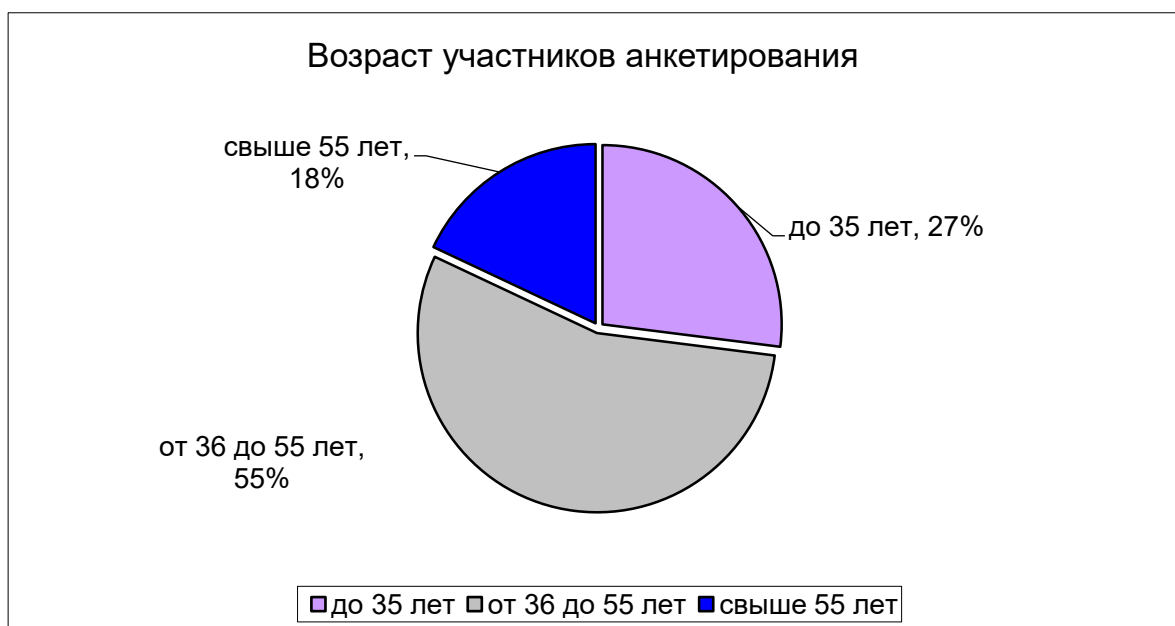


Рис.1 Участники анкетирования по возрасту, %

Следует отметить, что к участию в анкетировании были привлечены лица, с разными уровнями образования. При этом, 56% членов профсоюза, принявших участие в опросе, имели высшее образование, 37% - среднее профессиональное, 7% - общее среднее, что свидетельствует о высоком образовательном уровне анкетлируемых.

По роду занятий руководители среднего или низового звена составили 13%, инженерно-технические работники и специалисты – 48%, представители рабочих профессий – 39%.

В ходе анкетирования результаты показали, что половина (50%) участников утвердительно ответили на вопрос «интересна ли вам профсоюзная деятельность», 42% - не интересовались этой темой и лишь 8% профсоюзная работа неинтересна.

Отдельного анализа заслуживают ответы респондентов – членов профсоюзов о причинах их принадлежности к профсоюзу:

- трети опрошенных (32%) было предложено стать членом профсоюза при приеме на работу и они ответили согласием,  
- 15% - состоят в профсоюзе по убеждению (в анкетировании 2013 года этот показатель составлял 26,5%);  
- 15% - в расчете на защиту своих прав (2013 – 23,4%),  
- 13% - по традиции (18,4% - 2013 г.),  
- 10% - как все (15,1% - 2013 г.),  
- 3,5% - в расчете на материальную поддержку (5,4% - 2013 г.),  
- остальным участникам нравится общение с людьми, возможность самореализации (около 6%) и др.

Самыми важными вопросами для профсоюзов респонденты считают вопросы:

1. заработной платы – 68%
2. повышение социальных гарантий – 67%
3. безопасных и здоровых условий труда – 62%;
4. юридической защиты – 60%
5. выполнения коллективного договора – 33%
6. культурно-массовых и спортивных мероприятий – 27%
7. занятости – 22%
8. информационной работы – 14%
9. развития социального партнерства с работодателем – 12%
10. работы с молодежью – 12%
11. обучение профсоюзных кадров и актива – 7%
12. вовлечения в профсоюз – 5%
13. создание новых профорганизаций – 2%.

Информацией о деятельности своей профсоюзной организации удовлетворено 68% участников анкетирования, 25% кое - что слышали о работе первичной профсоюзной организации (ППО), 7% неудовлетворенны уровнем информированности деятельности профсоюза. Эти данные практически повторяют результаты, проведенного анкетирования 2013 года.

К основному источнику получения информации о деятельности профсоюза (как и в анкетировании 2013 года) 67% респондентов отнесли председателя первичной профсоюзной организации, 7% опрошенных хотели бы получать информацию из печатных изданий, 7% - из телевидения и радио (в 2013 году – 26,8%), через интернет – 24% (2013 год – 15%).

Приведенные данные свидетельствуют о повышении использования интернета и значительном снижении интереса членов профсоюзов к печатным изданиям и телевидению.

Анализируя причины нежелания работников вступать в профсоюз, следует выделить неверие респондентов в возможности профсоюзной организации защитить права работников – 38% (в то время как в 2013 г. - 47,7% ), 41% - не желает платить взносы, 24% - не понимают функций профсоюза (рис.2).

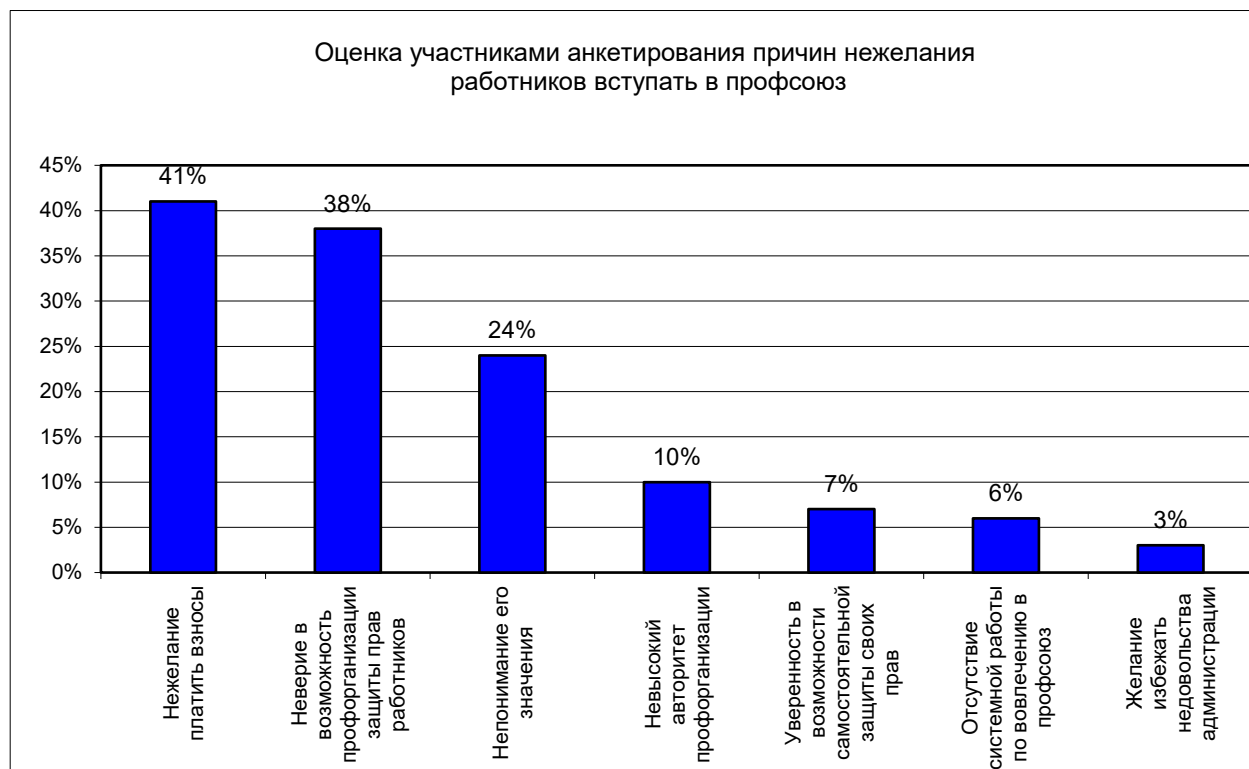


Рис. 2 Оценка участниками причин нежелания вступить в профсоюз, %

Обращают на себя внимание по сравнению с анкетированием 2013 года показатели возможностей самостоятельной защиты 17,2 %, в то время как в 2021 году всего лишь 7%;

Отсутствие системной работы по вовлечению в профсоюз 6% - (2013 год – 12,7%), практически опрошенные не встречают препятствий и недовольства со стороны администрации предприятий, в то время как в 2013 году это отмечали 14,4% респондентов. Это в значительной степени указывает на признание роли первичных профсоюзных организаций.

Отвечая на вопрос о возможностях увеличения профсоюзного членства в организации:

- 34% респондентов, отметили «более активное информирование о деятельности профкома»;
- 29% - активизацию его работы;
- 30% - повышение уровня сознательности работников (в 2013 г. – 35,9%) (рис.3).

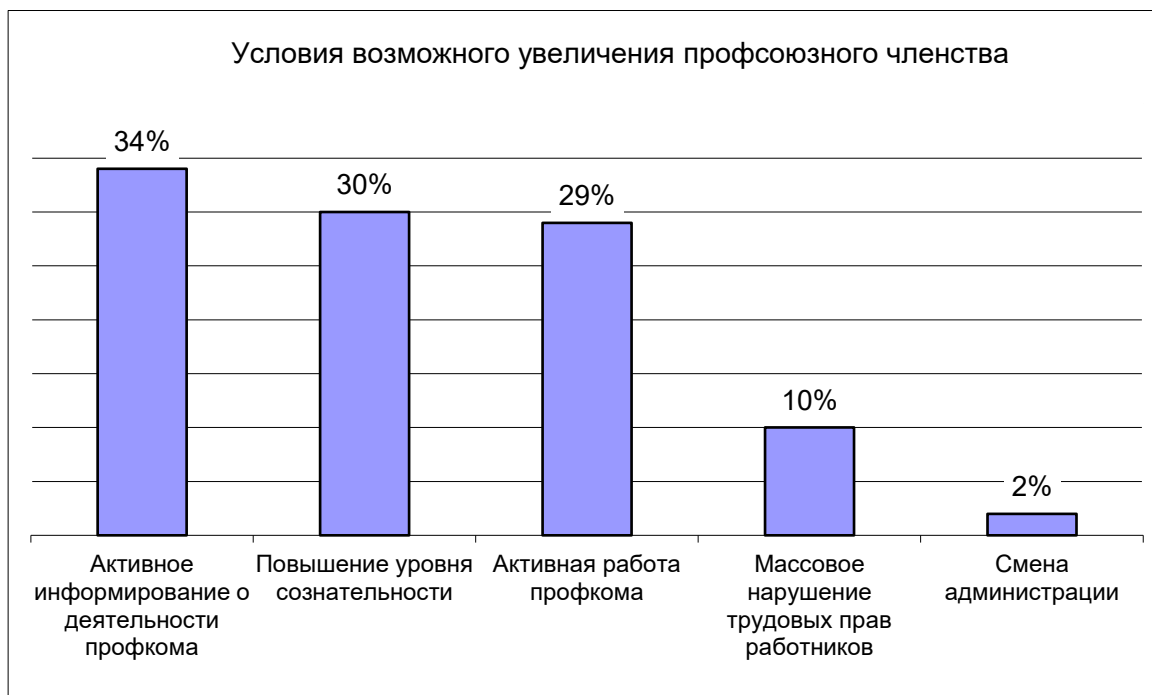


Рис. 3 Условия возможного увеличения профсоюзного членства, %

Так же, как, и в прошлом анкетировании 2013 года, 10% отметили, что привлечь работников в профсоюз может массовое нарушение их трудовых прав.

Оценивая уровень авторитета и влияние профкома среди работников, 58% респондентов отметили «средний», 12% - «низкий», и лишь 30% считают его высоким. В 2013 году оценку «отлично» и «хорошо» профкомун дали 72,5% анкетирруемых, и лишь 3,1% членов профсоюзов низко оценили его работу.

Примерно поровну распределились ответы на вопрос о примерах улучшения условий труда и заработной платы благодаря деятельности профсоюзной организации: 49% - знает об успехах, 51% - нет. Такая ситуация требует не только активизации работы, но и повышения информированности членов профсоюзов.

Результаты исследования по вопросу эффективности коллективной защиты показывают, что лишь 48% однозначно оценивают ее преимущество перед индивидуальной (2013 г. – 62,1%), 49% - не уверены в этом, 3% - не согласны с этим мнением.

Свое участие в акциях профсоюзов подтвердили 28% респондентов (2013 г. – 32,2%), 72% не были участниками этих мероприятий.

При этом 51% опрошенных отметили, что коллективные действия профсоюзов приносят конкретные результаты, 41% - затруднились дать ответ на этот вопрос и 8% - отрицательно оценили результаты профсоюзных акций.

В 2013 году реальные успехи профсоюзов в этой сфере положительно оценили 63,2% анкетирруемых, затруднились дать ответ 29,4%. Такая тенденция выглядит негативно и нуждается в детальном анализе причин.

Следуя практике развития социального диалога и партнерства, абсолютное большинство профсоюзных организаций заключают коллективные договоры, их наличие подтвердили 85% участников анкетирования, 14% - не имеют

информации о коллективном договоре и лишь 1% отрицает его наличие. При этом 37% хорошо знают содержание коллективного договора, 29% - знают отдельные положения, 13% - знают о его наличии, но незнакомы с содержанием, 21% - затруднились ответить.

Оценивая взаимоотношения своей профорганизации с администрацией предприятия, 79% респондентов отмечают, что администрация считается с мнением профсоюзной организации, уважает профсоюз, 15% уверены, что администрация вынуждена терпеть профорганизацию, и лишь 6% - не видят признания профсоюза работодателем. Эти оценки являются более высокими по сравнению с анкетированием 2013 г. (соответственно 61,1; 27,8; 11,4 процентов).

Чрезвычайно важными являются ответы участников – членов профсоюзов о мероприятиях, способных повысить авторитет профсоюзной организации и привлечь в профсоюз новых членов.

Наибольшее количество голосов (51%) отдано за активную правовую поддержку членов профсоюзов, повышению заработной платы (48%); 22% - придают серьезное значение заключению коллективного договора и соблюдению его условий (2013 г. – 33%). 34% опрошенных считают, что авторитет профсоюзов повышают коллективные действия, 22% выделяют роль выступлений и собраний в трудовых коллективах (рис.4).

Как и в прошлом анкетировании 19% респондентов считают необходимым проведение праздничных, культурных, спортивных мероприятий.

Соблюдение охраны труда и контроль за безопасностью условий труда считают важным 12% участников анкетирования.

Авторитет профсоюзной организации повышает обучение профактива (13%), работа с молодежью (10%), информационная и пропагандистская деятельность (7%). 6% респондентов – членов профсоюзов (преимущественно бюджетных отраслей) отмечают важность заключения соглашений с органами власти различных уровней.

Отвечая на вопрос о мероприятиях, способных привлечь в профсоюз молодежь, 40% респондентов назвали «содействие в решении социально-экономических проблем молодежи», 26% считают важным консультативную, правовую помощь, 21% - проведение образовательных программ для работающей молодежи, 16% - создание и организацию работы молодежных советов профорганизаций.

Культурно-массовые и спортивные мероприятия остаются важными соответственно для 29% и 18% опрошенных.

Учитывая высокий интерес анкетированных к профсоюзной работе:

- 41% хотел бы участвовать в защите социально-трудовых прав,
- 21% хотел бы представлять интересы работников в коллективных переговорах;
- 16% - готовы оказывать правовую помощь, участвовать в мероприятиях по охране труда;
- 21% хотели бы организовывать культурно-массовые и спортивные мероприятия в своих коллективах.

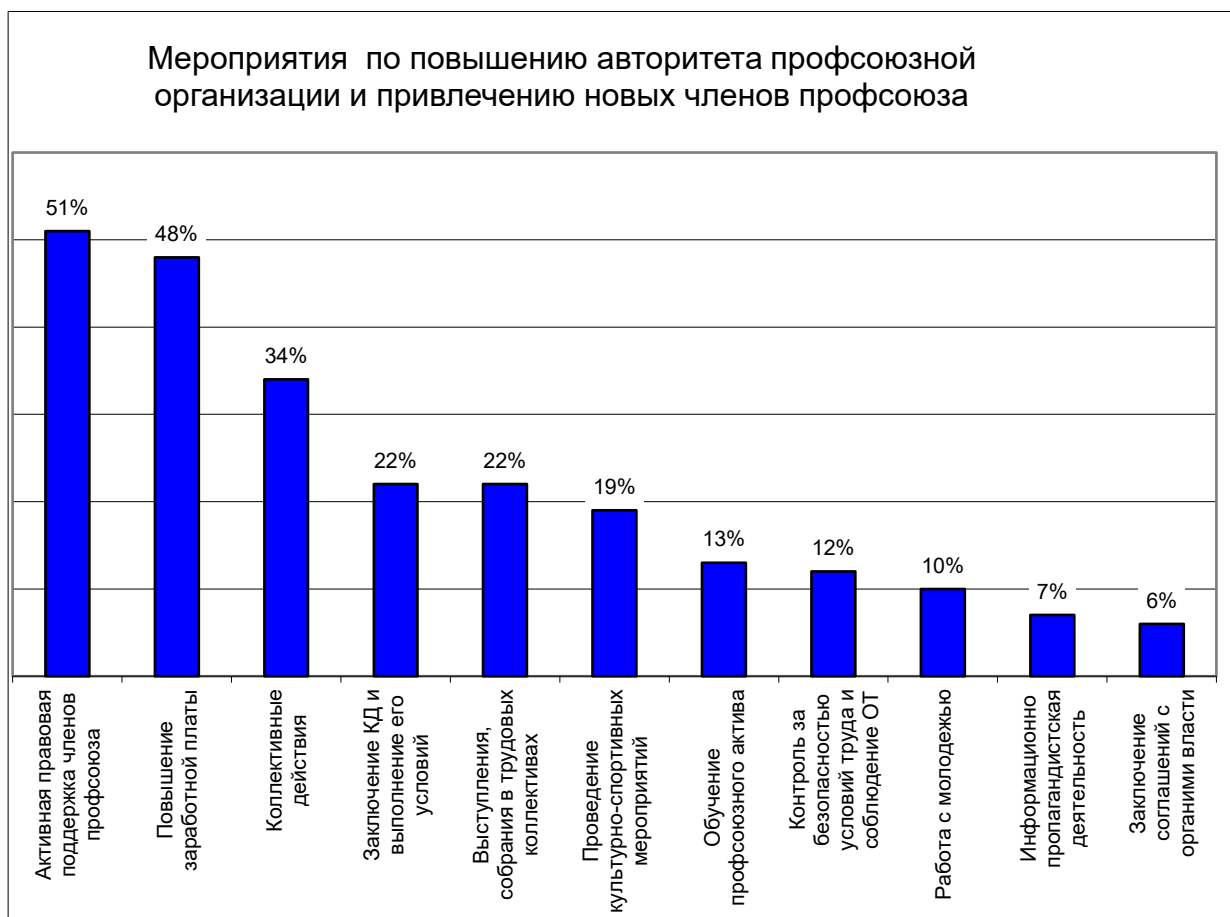


Рис.4 Мероприятия по повышению авторитета профсоюзных организаций, %

Это указывает на необходимость работы профкомов по более активному вовлечению членов профсоюзов в деятельность профорганизаций.

Оценочные показатели участников анкетирования свидетельствуют об их высоком образовательном уровне, профессиональном статусе, работе в основных сферах. Репрезентативность данного исследования позволяет использовать его при подготовке программных документов, формировании планов, учебных семинаров и тренингов.

Анализ причин принадлежности работников к профсоюзу показывает, что более трети участников анкетирования было предложено вступить в профсоюз при приеме на работу, и они ответили согласием. Организациям профсоюзов необходимо предусматривать меры по взаимодействию с вновь принимаемыми работниками и кадровыми службами предприятий и организаций.

Детальный анализ вопросов, наиболее важных для профсоюзов, подтверждает приоритетные направления деятельности профорганизаций всех уровней: повышение заработной платы, социальных гарантий, безопасных и здоровых условий труда, юридической защиты, выполнения коллективного договора. При этом для членов профсоюзов остается важным проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.

Отмечая в основном достаточный объем информации о деятельности организаций профсоюзов, большинство членов профсоюзов хотели бы получать ее от председателя первичной профсоюзной организации, что, безусловно, повышает роль лидера, а также требует его постоянного обучения, повышения информирования о наиболее важных актуальных действиях профсоюзов отраслей, краевых организаций, ФПКК и ФНПР.

Снижение интереса членов профсоюзов к печатным изданиям и повышение использования Интернета требуют анализа работы с информационными ресурсами Постоянной комиссией Совета ФПКК по информационной политике, которая должна подготовить предложения Совету ФПКК в Год информационной политики и цифровизации работы профсоюзов, объявленный ФНПР.

Выделение членами профсоюзов среди причин нежелание работников вступать в профсоюз, неверие в возможности профсоюзной организации защитить права и «непонимание функций профсоюза», а также снижение идеологических причин принадлежности к профсоюзу требуют повышения эффективности защитной деятельности профсоюзных организаций по решению конкретных проблем работников, более активного информирования о действиях профсоюзов, усилению пропагандистской работы, введения дополнительных лекционных часов в учебные программы, проведение специальных образовательных семинаров и тренингов для председателей первичных профсоюзных организаций. На эти меры указывают и участники анкетирования, отвечая на вопрос о возможностях увеличения профсоюзного членства.

Участие в акциях профсоюзов менее одной трети участников анкетирования, но при этом высокая оценка результативности акций, указывает на необходимость детального анализа этой ситуации и в членских организациях ФПКК, и Координационным комитетом солидарных действий профсоюзов.

Список литературы:

1. Официальный сайт [fpkk.ru](http://fpkk.ru)
2. Солидарность. Красноярский выпуск 2022 Стратегический резерв 2021



# ПРОФСОЮЗНАЯ МОЛОДЕЖЬ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ В 2021 ГОДУ

А.В. Коваленко

*председатель Молодежного совета ФПКК*

*(г. Красноярск, Российская Федерация, kovalenko@fpkk.ru)*

**Аннотация:** в статье приводится анализ приоритетных направлений молодежной политики, осуществляемой молодежным советом Федерации профсоюзов Красноярского края в 2021 году. Обучение молодых профсоюзных активистов, получение опыта профсоюзной работы способствуют повышению осознанного членства среди молодежи, и повышает имидж профсоюзов в общественном сознании.

**Ключевые слова:** профсоюзная витаминизация, членские организации, кадровый потенциал, молодежный совет, проект, факультет, модуль.

Федерация профсоюзов Красноярского края считает одним из приоритетных направлений своей деятельности реализацию молодежной политики.

Сегодня Молодежный совет ФПКК является координатором работы практически всех молодежных структур профорганизаций края, что позволяет выстраивать работу в едином ключе, формировать и укреплять молодежные советы и комиссии, повышать уровень профсоюзных знаний молодых активистов, формировать осознанное членство среди молодежи и повышать статус профсоюзов.

По данным отчетности ФПКК за 2021 год профсоюзы края насчитывают 85004 профсоюзных членов в возрасте до 35 лет, что составляет 35,2 % общего охвата профсоюзного членства.

В связи с тем, что ФНПР объявил 2021 год - Годом организационного и кадрового укрепления профсоюзов, то в план работы МС ФПКК вошли новые проекты и программы, направленные, на усиление кадрового потенциала профсоюзных активистов, а также с учетом ограничительных мер, связанные с коронавирусной инфекцией предусмотрены новые формы проведения мероприятий МС ФПКК в 2021 г., что позволяет расценивать их как положительный опыт.

Именно, образованию молодых профсоюзных кадров было уделено большое значение в текущем периоде. Так как образовательные проекты и программы МС ФПКК являются результативной составляющей процесса воспитания и становления профсоюзного лидера. В процессе обучения закладываются основы профсоюзной работы, практических знаний, профсоюзной идеологии.

«Школа молодого профсоюзного лидера» (ШМПЛ) «Факультет работающей молодежи» - является наиболее эффективной формой обучения профактива. Программа школы включает в себя 120 часов (10 сессий) теоретической и самостоятельной подготовки, направлена на активную

деятельность профактивиста в работе профорганизаций. COVID-19 не позволил слушателям ШМПЛ-2020 завершить свое обучение в конце 2020 года, поэтому по итогам обучения в 2021 году состоялась открытая конференция 13 марта 2021 г., на которой выпускники представили свои знания, практику работы в профорганизациях, приверженность профсоюзным ценностям. Выпуск ШМПЛ составил 28 человек.

27 марта 2021 г. состоялась первая сессия ШМПЛ-2021 г, в количестве 47 человек, но до «финиша» дошли 32 человека, представив в конце года на открытой конференции, отчет-проект о проделанной работе и получив свидетельство о повышении квалификации. ШМПЛ имеет лицензию Министерства образования Красноярского края, а программа школы не раз использовалась в качестве примера региональными профобъединениями ФНПР.

Ежегодный модуль по молодежной политике «Молодежный совет: правила работы» является программой для начинающих профактивистов. 30.09.-01.10.2021 г. 19 слушателей получили знания и навыки по созданию и организации деятельности молодежного совета (комиссии) профсоюзной организации.

Совместная работа ФПКК, МС ФПКК и Красноярского филиала ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» позволяет получать профсоюзным активистам высшее образование в профсоюзном вузе на льготных условиях по квоте ФНПР, а также по льготе в 20% скидки со стоимости обучения членам профсоюзных организаций края. Обучение профактивистов позволяет повысить кадровый потенциал и укрепить традиции профсоюзного движения в регионе,

В 2021 году в Красноярском филиале «АТиСО» по квоте ФНПР обучались 8 студентов из числа молодежных структур краевых профорганизаций и 42 студента по льготе в 20% по заявкам отраслевых и первичных профсоюзных организаций. В процессе обучения профсоюзные студенты получают не только базовые знания ВУЗа, но и изучают профсоюзные дисциплины. Совместно с руководством Академии реализуются программы льготного обучения для профактивистов и членов их семей. Кроме того, ежегодно Красноярский филиал, проводит «Неделя профсоюзов», профсоюзную конференцию «Профсоюзы: реалии и перспективы» (18.02.2021 г.), международная научно-практическая конференция (24.04.2021 г.), которая позволяет привлечь молодых исследователей профсоюзной деятельности поделиться опытом по разным направлениям деятельности профсоюзов для выработки дальнейшего развития и повышения профсоюзной роли в обществе

Молодежный совет ФПКК в рамках Года организационного и кадрового укрепления профсоюзов внедрил новые проекты:

- образовательный online проект «Профсоюзный ЛекториУМ»., проводимый по субботам, с февраля по апрель 2021 г. позволил освоить не только профсоюзную, но и финансовую грамотность по темам: «Конфликтология в трудовой сфере», «Изменения законодательства РФ в области охраны труда», «Современные тенденции и проблемы развития образования в России», «Компетенции профсоюзного лидера в современных

реалиях». Дистанционная форма позволила охватить более 120 профсоюзных членов разных территорий Красноярского края (Лесосибирск, Минусинск, Богучаны, Абан, Канск и т.д.).

- семинар-тренинг по развитию и продвижению профсоюзных групп и сообществ в социальных сетях интернет пространства «Профсоюзный контент» Охват участников 21 чел. положительно оценили содержание программы и необходимости рассматривать темы по ведению профсоюзного блога.

ФНПР в целях укрепления и дальнейшей реализации единой молодежной политики, а также модернизации профсоюзного движения, формирования устойчивой сети молодежных советов и комиссий членских организаций ФНПР в 2021 году организовала Всероссийскую молодежную программу ФНПР «Стратегический резерв – 2021». Участникам выступили 23 человека в финал прошли 2 финалиста и 1 стал финалистом «Стратрезерв 2021». [2]

15-19 декабря 2021 г. Казань стала местом проведения Федерального этапа программы ФНПР «Стратегический резерв 2021», где наши активисты достойно представили профсоюзную молодежь Красноярья, а полученные знания умело применяют в профсоюзной практике.

МС ФПКК и молодежные структуры профорганизаций края проводят разноплановую информационно-агитационную работу, что является хорошим ресурсом по доведению позиции профсоюзов до жителей края.

Сегодня социальные сети – это эффективный инструмент по выстраиванию коммуникаций с членами профсоюзов и оперативному информированию о деятельности профсоюзов. Использование соцсетей помогает расширить контакты, мобилизовать работу, обсудить профсоюзные вопросы, создать дискуссии, вовлекать в деятельность и информировать людей о работе профорганизаций. В течение года пополнялись молодежные страницы и группы.

Профсоюзная молодежь Красноярского края в марте-апреле 2021 г. провела акцию «Профсоюзная витаминизация», направленная на профилактику здорового образа жизни, профессиональных заболеваний, а также вакцинацию от коронавирусной инфекции. К акции присоединились десятки профсоюзных организаций и несколько сотен активистов нашего региона. Так, например, профсоюзные активисты ППО «НПП «Радиосвязь» в столовой завода вручали членам профсоюза бесплатный витаминный салат и имбирно-лимонный напиток на меду. ППО «РУСАЛ Красноярск» в социальных сетях активисты открыли рубрику «А знаете ли вы?», в которой знакомили своих подписчиков с фактами о здоровье.

Другая акция называлась «Я прививки не боюсь»: здесь профсоюзный актив и руководство предприятия делились мнением о вакцинации от коронавирусной инфекции. Члены молодежной комиссии первички встречались с работниками на рабочих местах и вручали им «аскорбинки» и витамин С.

Интересные мероприятия в формате ЗОЖ провели профсоюзы связи. ППО Красноярского почтамта «Почта России» раздавала работникам фрукты и полезные витамины.

Широкий спектр мероприятий провели активисты профсоюза работников народного образования и науки: распространялись иммуностимулирующие витамины, проводилась спортивная гимнастика и производственная зарядка, организовывались катание на коньках и на лыжах и т.д.

Не обошли такие мероприятия и студенческие профсоюзы, так в Красноярском монтажном колледже (профсоюз строителей) студенческий актив в библиотеке провел выставку-фотосессию «Коктейль книжный - Здоровье».

Местом действия молодежных Первомайских акций стали профсоюзные сайты и группы в социальных сетях, которые прошли под единым лозунгом «Первомай интерактивный». Молодежный совет ФПКК выстроил единую концепцию действий для всех молодежных структур, а именно:

- Распространение в интернет пространстве электронной версии единого Первомайского плаката;
- Распространение актуальных требований, лозунгов по социально-экономическим вопросам в соцсетях;
- Рассылка электронной версии специального выпуска газеты «Солидарность. Красноярский выпуск»;
- Наполнение профсоюзных групп в соцсетях историческими фактами о 1 мае, архивными фотоматериалами/сюжетами.

1 мая 2021 г. в группе «Профсоюз 14/35» впервые в формате компьютерной игры состоялся интеллектуальный квест «Четыре комнаты» по профсоюзной, первомайской тематике.

9 мая в День Победы молодые профактивисты приняли участие во Всероссийской патриотической online-акции «Бессмертный полк». Участники акции разместили на портале не только фотографии своих членов семьи, но и фотографии ветеранов ВОВ, работавших на предприятиях. Молодые профактивисты стараются оказывать внимание своим ветеранским организациям, посещают ветеранов труда, организовывают мероприятия к отраслевым праздникам и Дню пожилого человека. Многие молодежные советы и комиссии приняли участие в акциях Великой Победы: «Георгиевская ленточка», «Вахта памяти», «Вспомним всех поименно», «Окна Победы» и др.

Всемирный день коллективных действий профсоюзов «За достойный труд!» в 2021 г. также прошел в режиме online. МС ФПКК совместно с молодежными структурами профорганизаций разработал свои мероприятия и провел их в интерактивном формате в интернет пространстве.

Силами молодежи осуществлялась рассылка электронной версии специального выпуска газеты «Солидарность. Красноярский выпуск».[3]

Вся информация, фото и видефакты, информационные посты, опросы и т.д. размещались с широким применением хештегов #ЗаДостойныйТруд, #ФПКК, #МСФПКК, #ЗаРабочиеМеста, #НетБезработице.

Молодежный совет ФПКК и молодежные структуры профорганизаций в своей деятельности взаимодействуют с молодежными объединениями и организациями края, являются участниками и организаторами многих молодежных мероприятий.

28 мая 2021 г. заключено соглашение о сотрудничестве и взаимодействии между ФПКК и Агентством молодежной политики и реализации программ общественного развития Красноярского края. В рамках, которого, члены МС ФПКК взаимодействуют с молодежными структурами исполнительной и законодательной власти, участвуют в работе комиссий и комитетов по вопросам молодежной политики, ведут работу, направленную на патриотическое воспитание, волонтерское движение, благотворительность. Районные молодежные центры контактируют с молодежными советами и комиссиями при подготовке и проведении акций и мероприятий.

Укрепление молодежных структур, выявление и обучение молодых профсоюзных активистов, получение опыта профсоюзной работы способствуют повышению осознанного членства среди молодежи.

Стратегия МС ФПКК по налаживанию работы на местах с учетом элементов современного менеджмента дает право рекомендовать профсоюзным организациям всех уровней строить работу, опираясь на современный опыт, комплексный подход, и с учетом интересов членов профсоюза до 35 лет.

Молодому человеку необходимо быть востребованным, компетентным и образованным, уметь отстаивать свои интересы, защищать свои права, быть мобильным и идейным, уметь работать в команде и заниматься любимым делом. Профсоюзы способны стать площадкой для развития и реализации молодых граждан.

Несомненно, остаются нерешенные вопросы и проблемы, появляются трудности, но всегда есть силы, опыт, люди и время на их решение.

2021 год показал динамичную, ответственную, грамотную работу молодых профлидеров и членов команд молодежных советов и комиссий профорганизаций, нацеленную на усиление деятельности и продвижение профсоюзных ценностей среди молодежи края.

Список литературы:

3. Официальный сайт [fpkk.ru](http://fpkk.ru)
4. Солидарность. Красноярский выпуск 2022 Стратегический резерв 2021
5. Анастасия Харина, «Солидарность. Красноярский выпуск», №31-2021

# МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТАЮЩЕЙ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ В Г. КРАСНОЯРСКЕ НА БАЗЕ МП «УЗС»

Г.А. Перькова<sup>1</sup>, Н.А. Колесникова<sup>2</sup>

<sup>1</sup> *ведущий специалист по охране труда – председатель ПК ППО МП «УЗС», студент, Красноярский филиал ОУП ВО «АТусО»,*  
<sup>2</sup> *к.п.н., доцент кафедры финансов и кредита Красноярского филиала ОУП ВО «АТусО»*  
(г. Красноярск, Российская Федерация, perkova-galina, )

**Аннотация:** В статье описывается сложившаяся ситуация, связанная с молодежной политикой в сфере защиты социально-трудовых прав и интересов работающей и учащейся молодежи в г. Красноярске, объясняется возникновение социального конфликта, рассказывается о влиянии администрации и профсоюзной организации на Совет работающей молодежи на примере муниципального предприятия «Управления зеленого строительства».

**Ключевые слова:** молодежная политика, Совет работающей молодежи, администрация, профсоюзная организация.

Молодежная политика это одно из направлений государственной политики, ориентированное на активное взаимодействие с общественными объединениями и молодежными организациями с целью воспитания ответственных граждан, рост и актуализацию молодежного потенциала и совершенствование системы управления молодежной политикой [4].

Молодежная политика открывает перед молодыми людьми не только возможность получения навыков, знаний и поиск своего места в обществе, но и социально-трудовую защиту, которая необходима при трудоустройстве. На федеральном уровне молодежная политика подкреплена документом «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года». Помимо основного документа в г. Красноярске существуют государственная программа «Молодежь Красноярского края в XXI веке» и Закон «О государственной молодежной политике Красноярского края».

В статьях 6, 7, 8 главы II Закона «О государственной молодежной политике Красноярского края» указаны компетенции Законодательного Собрания Красноярского края, Совета администрации Красноярского края и органов местного самоуправления соответственно [1, 2]. Можно сделать вывод, что влияние администрации на молодежную политику велико.

Однако, не смотря на поддержку органов местного самоуправления, проблема отсутствия гарантий для молодых специалистов на рынке труда и недостаточного проявления внимания профессиональной ориентации и

организации деятельности государственных органов по социальной поддержке молодежи остается актуальной.

Уровень безработицы молодежи в России в возрасте 15 – 35 лет в 2021 году вырос на 0,7 % по отношению к 2019 году. По словам Главы Минтруда А. Котякова «в Российской Федерации высокая безработица среди молодёжи, более 33% общего числа безработных составляют люди до 29 лет»[3], что свидетельствует о проблеме и в последствии возможной социальной напряженности.

К основным проблемам трудоустройства молодежи можно отнести:

- наличие среди молодежи категории незанятых лиц, не имеющих профессионального образования или подготовки;
- отсутствие опыта работы у части молодежи при выходе на рынок труда;
- неудовлетворенность качеством рабочей силы молодежи со стороны работодателей;
- несформированность профессиональных ориентаций для построения профессиональной и трудовой карьеры;
- изменения на рынке труда, вызванные распространением новой коронавирусной инфекции.

В результате возникает социальный конфликт между молодежью и властью, который необходимо решить.

Со стороны Правительства решением проблем в сфере занятости молодежи является Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года. В рамках программы планируется разработать дополнительные механизмы содействия занятости молодёжи, сделать так, чтобы современное образование больше отвечало требованиям работодателей, создать условия, которые позволят студентам совмещать обучение с трудовой или предпринимательской деятельностью. Для решения этих задач программой предусмотрены 32 мероприятия.

Со стороны работодателя и молодежи решением по вопросам занятости молодежи может стать создание совета работающей молодежи, который способен в каждом конкретном случае в организации решать вопросы по созданию условий для профессионального развития. Поэтому опираясь на подпункт «г» (рис. 1) пункта 7 главы III «Основ государственной политики Российской Федерации за период до 2025 года», сотрудники муниципального предприятия г. Красноярска «Управление зеленого строительства» (далее МП «УЗС») решили создать механизм для решения данной задачи, путем объединения необходимых мероприятий через Совет работающей молодежи МП «УЗС».

<p>г) Создание условий для реализации потенциала молодежи в социально-экономической сфере, а также внедрение технологии «социального лифта». Реализация этой задачи предусматривает осуществление следующих мероприятий:</p>	<p>обеспечение механизмов высокопроизводительной занятости молодежи путем создания новых и модернизации существующих рабочих мест;</p> <hr/> <p>создание условий для развития профориентационной работы среди молодежи и построения эффективной траектории профессионального развития;</p> <hr/> <p>создание условий для максимально гибкого включения молодого человека в новые для него виды деятельности, а также стимулирование работодателей, принимающих на работу молодежь из наиболее социально незащищенных категорий.</p>
--	---

Рис. 1. Мероприятия, предусмотренные реализацией задачи, необходимой для достижения целей государственной молодежной политики [4]

В положении о Совете работающей молодежи муниципального предприятия г. Красноярск «Управление зеленого строительства» указано, что Совет был образован с целью организации взаимодействия с предприятиями, организациями, учреждениями, действующими на территории города Красноярск, Красноярского края и Российской Федерации, работающей молодежью по решению вопросов, касающихся интересов работающей молодежи.

Одними из основных задач и направлений деятельности Совета являются:

- привлечение молодежи, работающей на предприятии, к участию в реализации государственной молодежной политики;
- содействие развитию и поддержанию деятельности молодых специалистов предприятия;
- содействие в организации культурно-массовых, спортивных мероприятий, направленных на физическое, интеллектуальное, нравственное развитие молодежи;
- информационная поддержка молодежных мероприятий и инициатив;
- разработка предложений по стратегии и приоритетным направлениям молодежной политики предприятия по вопросам, затрагивающим интересы работающей молодежи;
- подготовка предложений по координации деятельности в решении актуальных проблем работающей молодежи;
- участие в реализации на предприятии федеральных, областных, городских целевых программ по деятельности касающейся работающей молодежи;
- подготовка предложений по заключению соглашений и договоров, касающихся интересов работающей молодежи;
- анализ деятельности предприятия, по вопросам поддержки и решения актуальных проблем работающей молодежи;



- участие в разработке и реализации программ и проектов, направленных на решение вопросов социальной поддержки и иных вопросов, затрагивающих интересы работающей молодёжи;
- участие в подготовке информационных, методических и иных материалов, относящихся к сфере деятельности Совета;
- осуществление взаимодействия по вопросам, затрагивающим интересы работающей молодёжи, с предприятиями, учреждениями и организациями и муниципальными органами;
- информирование членов Совета о процессах, происходящих на предприятии, связанных с жизнью и деятельностью работающей молодёжи.

Совет осуществляет свою деятельность при поддержке администрации МП «УЗС» и первичной профсоюзной организации. Главной особенностью Совета работающей молодежи муниципального предприятия является поддержка первичной профсоюзной организации МП «УЗС», которая может сгладить социальный конфликт, возникающей между молодежью и администрацией, и защитить социально-трудовые права и интересы работающей молодежи МП «УЗС».

Комитет Красноярской краевой организации профсоюза в попытках поддержать молодежные советы, вовлекает их в свои мероприятия и события. А члены Совета и молодежь в свою очередь встречаются с представителями власти для решения социально-экономических вопросов.

Федерация профсоюзов Красноярского края совместно с членскими организациями проводит мероприятия, ориентированные на приобретение знаний в соблюдении трудового законодательства, охраны труда и техники безопасности, режима рабочего времени, отпусков, правильности начисления и выплаты заработной платы и т.д. К таким мероприятиям активно будут привлекаться члены Совета работающей молодежи МП «УЗС».

Взаимодействуя, с администрацией и профсоюзом одновременно мы получаем комплексное решение проблем. Одним из элементов такого комплекса, является, например, проведения практики и стажировки студентов на предприятии с сохранением для практикантов на этих предприятиях минимальной стипендии. Таким образом, можно обеспечить тот самый опыт работы, который так необходим выпускникам учебных заведений.

Другим аспектом является проведение профориентационных занятий в школах, училищах и техникумах. Эти мероприятия позволят сориентировать молодежь в сфере выбора профессии не только той, которая интересна молодому человеку, как будущему специалисту, но и той, которая именно востребована в современном мире, на существующем реальном рынке труда. И, конечно же, не надо забывать тех, кто уже имеет образование, но нуждается в дополнительных знаниях или в переквалификации.

Для достижения развития профсоюзного движения, основанного на вступлении молодёжи в члены профсоюзов, мотивации членства среди молодёжи, обеспечении их социально-экономических прав и интересов и вовлечении молодёжи в активную профсоюзную работу предстоит Совету работающей молодежи МП «УЗС» следует активно расширять

информационную деятельность с применением современных цифровых технологий. Именно цифровые технологии позволят первичной профсоюзной организации МП «УЗС» и Совету более эффективно осуществлять защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов профсоюза, включая молодежь.

Внедрение в практику деятельности первичной профсоюзной организации цифровых технологий позволяет обеспечить взаимодействие с членами профсоюза, другими организациями и государственными органами, а также способствует мотивации новых членов в ряды профсоюза.

В настоящее время профсоюзная организация и Совет должен постоянно поддерживать двустороннюю связь со своими членами, оперативно реагировать на их запросы и доносить до них актуальную информацию в кратчайшие сроки, чему способствует цифровизация деятельности профсоюза.

#### Список литературы:

1. О государственной молодежной политике Красноярского края: закон Красноярского края от 08.12.2006 №20-5445 (ред. от 10.02.2011) // Ведомости высших органов государственной власти Красноярского края. – 2011. – 07 март. – Ст. 6.
2. О государственной молодежной политике Красноярского края : закон Красноярского края от 08.12.2006 №20-5445 (ред. от 08.07.2021) // Официальный интернет-портал правовой информации Красноярского края. – 2021. – 27 июл. – Ст. 7. ; 2021. – 27 июл. – Ст. 8.
3. Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года : распоряжение Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2021 года N 3581-р // Министерства науки и высшего образования Российской Федерации. – 2021. – 17 дек. – Глава I.
4. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года : распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года N 2403-р // Официальный интернет-портал правовой информации Красноярского края. – 2014. – 08 дек. – Глава III. – Пункт 7

## К ВОПРОСУ ОБ ОЦЕНКЕ УРОВНЯ БЕДНОСТИ В РОССИИ

А.А. Янкун<sup>1</sup>, В.П. Смирнова<sup>2</sup>

<sup>1</sup> студент, Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО»,  
<sup>2</sup>к.э.н., доцент кафедры финансов и кредита  
Красноярского филиала ОУП ВО «АТиСО»  
(г. Красноярск, Российская Федерация)

**Аннотация:** В статье рассматриваются методы оценки уровня бедности в международной и российской практике в свете последних изменений законодательства, а также отношение профсоюзного движения к новациям в данной сфере. Предлагаются меры по совершенствованию методологии оценки уровня бедности в России.

**Ключевые слова:** бедность, уровень бедности, прожиточный минимум, профсоюзы, потребительская корзина, депривационный подход.

Бедность считается одной из наиболее острых проблем мировой экономики. Хотя полностью решить эту проблему на глобальном уровне вряд ли реально, тем не менее, международные организации, национальные правительства, общественные институты прилагают значительные усилия, направленные на снижение бедности, а также на минимизацию ее социальных последствий. Для России актуальность проблемы бедности обостряется экономическими трудностями в условиях санкционного давления США и ЕС, а также продолжающейся пандемии COVID-19.

В рамках проблематики бедности одним из фундаментальных является вопрос о том, что считать чертой бедности, и какими методами следует определять ее уровень. От решения этого вопроса напрямую зависит определение целевых ориентиров и приоритетов социальной политики государства, а следовательно – благосостояние и уровень жизни населения, причем в первую очередь – его наиболее незащищенных слоев.

В целом бедность можно определить как «социально-экономическую категорию, характеризующую положение граждан, при котором обеспечение денежными, имущественными и другими ресурсами находится на сравнительно низком уровне, что не позволяет в полной мере удовлетворить их физиологические, материальные и духовные потребности» [1, с. 79-80]. При этом методы оценки бедности зависят от подхода, который применяется для ее определения. Так, различают абсолютную и относительную бедность.

Абсолютная бедность концептуально определяется как отсутствие минимума средств, которые необходимы индивиду для его существования. Этот необходимый минимум чаще всего рассчитывается как стоимость определенного набора благ, соответствующего физиологическим потребностям - так называемый прожиточный минимум. В рамках данного подхода уровень бедности можно определить как долю населения, доходы которой ниже, чем стоимость этого набора. Так, Всемирный банк, на основе изучения ситуации в

беднейших странах мира, определил глобальный уровень абсолютной бедности как доход менее 1,9 долларов в день [2]. При этом для разных стран величина порога бедности может существенно различаться.

Показатели абсолютной бедности рассчитываются посредством различных методик, среди которых важнейшими являются: 1) методика, основанная на обосновании натурально-вещественного состава прожиточного минимума (нормативная); 2) методика, базирующаяся на анализе фактически сложившихся пропорций потребления населением товаров и услуг (статистическая). На практике чаще всего применяются оба метода в той или иной комбинации.

Границы относительной бедности зависят от соотношения доходов индивида и уровнем жизни, достигнутого в рассматриваемой стране или регионе. Последний обычно рассчитывается как среднемедианный доход населения, т.е. некоторый показатель, доход выше и ниже которого зафиксирован соответственно у 50% домохозяйств.

В настоящее время (в частности, в странах ЕС) применяется так называемый депривационный подход, который более полно учитывает реальные потребности человека. В соответствии с этим подходом, за порог бедности принимается некоторый принятый в данном социуме стандарт потребления. При этом учитываются не только минимальные потребности, но и целый ряд дополнительных запросов члена социума. Так, индивиду для полноценной жизни необходим не только определенный набор продуктов и услуг первой необходимости, но и качество этого набора, а также полноценное образование, медицинское обслуживание, жилищные условия, возможность проведения отпуска вне дома и т.п. Этот подход, как представляется, наиболее адекватно отражает принципы и реалии социального государства.

Кроме того, для оценки уровня бедности существует субъективная модель, суть которой состоит в самооценке гражданина, т.е. считает ли он сам себя бедным. Указанный подход вряд ли подходит для целей государственной статистики, лежащей в основе программно-целевого планирования, хотя сам по себе он, по нашему мнению, является полезным инструментом оценки социально-экономического климата в стране.

В России до 2021 года в статистических целях, а также для начисления социальных пособий преимущественно использовался абсолютный подход, т.е. расчет уровня бедности по прожиточному минимуму, который, в свою очередь, базировался на расчете минимальной потребительской корзины. Нужно отметить, что начиная с реформ М.С. Горбачева и до 1992 года в нашей стране в качестве критерия бедности выступал относительно высокий «минимальный потребительский бюджет», однако, когда кризис отбросил более половины населения за черту бедности, был принят существенно заниженный «прожиточный минимум». Такое решение правительства было обусловлено тогдашней социально-экономической ситуацией: в сложившихся условиях было необходимо реализовать поддержку хотя бы наиболее обездоленной части населения. Однако, установившаяся концепция прожиточного минимума не

претерпела изменений даже после наступления роста благосостояния в 2000-х годах.

В конце 2020 года, в соответствии с изменениями, внесенными в Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24.10.1997 № 134-ФЗ, в России, по сути, была внедрена модель относительной оценки бедности, поскольку прожиточный минимум теперь стал определяться как некоторый процент от среднемедианного дохода. Этот показатель был законодательно утвержден на уровне 44,2%, с возможностью пересмотра один раз в пять лет [3].

Законодательные новации, уже на этапе подготовки и обсуждения, вызвали серьезную критику профсоюзов. Так, председатель Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) М. Шмаков заявил: «мы были против этого, потому что заменили реальную потребительскую корзину и расходы людей на какую-то усредненную числовую величину, которая основывается на медианах» [4]. Представители профсоюзов посчитали новую методику расчёта прожиточного минимума неприемлемой, так как она, по их мнению, отталкивалась не от расходов граждан, а от их доходов, подсчитанных спорным способом [5]. С другой стороны, заместитель главы Минтруда А. Пудов заявил, что применяемый ранее подход «тормозит повышение прожиточного минимума, поскольку стоимость продуктов растет медленнее инфляции. Отказ от потребительской корзины при подсчете поднимет размер и МРОТ, и ПМ, потому что показатель медианной зарплаты растет уже быстрее инфляции» [6].

Несмотря на критику профсоюзов, переход на новую методику поддержали работодатели и многие экономисты. Например, Е. Гонтмахер, принимавший непосредственное участие в разработке концепции «прожиточного минимума» в 1990-х годах, приветствовал инициативу правительства, как переход к более современному подходу в определении уровня бедности [7].

В процессе перехода на новые принципы расчета прожиточного минимума возникла проблема сопоставимости показателей в динамике. Согласно пояснениям Минтруда, во исполнение поручений Президента России В. Путина, была проведена работа по поиску способов решения этой проблемы [8]. В результате в ноябре 2021 года был введен новый показатель «граница бедности», исключительно для целей государственной статистики. В качестве точки отсчета для новой системы расчета бедности кабинет министров взял прожиточный минимум за IV квартал 2020 года - последний квартал, посчитанный по старой методике, на основе стоимости потребительской корзины. Этот показатель предполагается ежеквартально увеличивать по уровню инфляции. Необходимо отметить, что данный показатель не влияет на выплату социальных пособий, который по-прежнему рассчитывается по текущему прожиточному минимуму. Таким образом, в части расчета статистических показателей произошел возврат к прежней системе оценки, т.е. согласно модели абсолютной бедности.

По оценке заместителя председателя ФНПР Н. Кузьминой, указанная мера порождает двусмысленность: «В проекте постановления есть некая граница бедности, которая будет учитываться как статистический показатель. И

она будет отличаться от того прожиточного минимума, который собираются использовать для социальных выплат [6]. Фактически эту границу бедности будут использовать только для того, чтобы говорить, сколько процентов бедных в стране. И станут «бороться с бедностью» именно в рамках данного показателя. При этом из-за низких доходов люди продолжают получать доплаты до прожиточного минимума. Как начнут называть тех, кто получает социальную помощь, но при этом не считается бедным?» [4]. Экономистами возврат к абсолютной системе оценки уровня бедности также не приветствовался [7].

Таким образом, действия Правительства России по изменению методик оценки уровня бедности на протяжении последних лет вызвали критику как со стороны профсоюзов, так и со стороны экспертов-экономистов. Суть критики можно выразить в следующих тезисах:

- хотя относительный подход к определению уровня бедности в целом более прогрессивен по сравнению с абсолютным, показатели дохода, на которых он базируется, вызывают сомнения с точки зрения методик их определения;

- целевые показатели социальной политики по-прежнему основываются на абсолютном подходе к определению уровня бедности;

- в результате нововведений образовалась двойственная система определения уровня бедности – для статистических целей, и для целей выплаты социальных пособий, что может привести к возникновению коллизий, а также влечет несоответствие индикаторов целевого программирования и реальных мер по реализации социальной политики.

Необходимо отметить, что несовершенство и непродуманность в методическом аспекте в какой-то мере компенсируют недавние меры по корректировке прожиточного минимума. Так, профсоюзные организации России приветствовали инициативы Президента России по увеличению размера прожиточного минимума и минимального размера оплаты труда на 2022 год опережающими инфляцию темпами. Прожиточный минимум на 2022 год установлен в размере 12 654 руб., а минимальный размер оплаты труда – 13 890 руб., увеличившись на 8,6%. [9]. Однако, это можно рассматривать как разовую инициативу, в то время как подобные меры должны быть обусловлены адекватными методиками, закрепленными законодательно.

По нашему мнению, решению проблемы борьбы с бедностью в методологическом аспекте будут способствовать следующие меры:

1. Пересмотр порядка расчета статистических показателей в направлении прозрачности и адекватности реальному положению дел.

2. Переход от разовых мер в отношении прожиточного минимума к регулярным и нормативно закрепленным.

3. Обязательное привлечение профсоюзов к обсуждению любых изменений оценки уровня бедности и прожиточного минимума.

4. Постепенная подготовка перехода к депривационному подходу к оценке бедности, как к более эффективному инструменту социальной политики государства по решению рассматриваемой проблемы.

### Список литературы:

1. Печеная, Л.Т. Проблема бедности в России и в мире: способы оценки, пути снижения / Л.Т. Печеная, С.В. Толкачева, И.Е. Домарев // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2017. – Том 7. – № 6А. – С. 78-100.
2. Как Всемирный банк оценивает уровень бедности // Рамблер. Финансы. 15.01.2020. URL: <https://finance.rambler.ru/money/43504421-kak-vsemirnyu-bank-otsenivaet-uroven-bednosti/>.
3. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24.10.1997 № 134-ФЗ (ред. от 29.12.2020, с изм. от 6.12.2021). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_16565/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_16565/).
4. Бедности сочинили границы // Солидарность. Центральная профсоюзная газета. 1.12.2021. URL: <https://www.solidarnost.org/articles/bednosti-sochinili-granitsy.html>.
5. Профсоюзы не согласны с новой методикой расчёта прожиточного минимума // News. 2.11.2020. URL: <https://news.myseldon.com/ru/news/index/240037620>.
6. ФНПР раскритиковала новую методику расчета прожиточного минимума // Рамблер. Финансы. 2.11.2020. URL: <https://finance.rambler.ru/money/45148832-fnpr-raskritikovala-novuyu-metodiku-rascheta-prozhitochnogo-minimuma/>.
7. Сколько на самом деле бедных в России? 30.01.2022. URL: <https://meduza.io/feature/2022/01/30/skolko-na-samom-dele-bednyh-v-rossii-etoj-statistikoy-manipuliruyut-mozhet-li-bednost-privesti-k-politicheskoy-apatii-ili-naoborot-k-sotsialnomu-vzryvu>.
8. Утверждены правила определения «границы бедности». Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Информация // СПС КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/>.
9. В профсоюзах приветствовали предложение Путина по опережающему повышению МРОТ // Солидарность. Центральная профсоюзная газета. 19.11.2021. URL: <https://www.solidarnost.org/news/v-profsoyuzah-privetstvovali-predlozhenie-putina-po-operezhayuschemu-povysheniyu-mrot.html>.

## ВЫПУСКАЮЩАЯ КАФЕДРА ПРОФСОЮЗНОГО ВУЗА: ПРИМЕР СЕВАСТОПОЛЯ

А.Б. Кондрашихин

*профессор кафедры экономики и менеджмента,  
Институт экономики и права (филиал) Образовательного учреждения  
профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»  
в г. Севастополе  
(г. Севастополь, Республика Крым, kondrashihin.a@mail.ru)*

**Аннотация.** В статье проанализирована структура и кадровый состав выпускающей кафедры Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» в г. Севастополе. Показаны факторы успешности функционирования в условиях переменчивости внешней среды и конъюнктуры на осуществление образовательной деятельности в регионе. Представлен прогноз динамики выпуска бакалавриата.

**Ключевые слова:** профсоюзы; кафедра; доктор наук; высшее образование.

Поступательное развитие системы производительных сил (ПС) регионов в условиях дальнейших трансформаций и интеграционных вызовов предполагают новое качество высшего образования (ВО) и формирование компетенций выпускников вузов на уровне требований социума и потребностей хозяйственных комплексов. Профсоюзные организации участвуют в национальной системе ВО своими учреждениями – образовательными организациями (ОО). Специфика профсоюзного вуза Российской Федерации (РФ) позволяет индивидуализировать подготовку обучающихся, обеспечивая привлекательность образовательного результата для абитуриентов, работодателей, муниципалитетов и регионального менеджмента [2, с.119-129].

Федерация Независимых Профсоюзов России (ФНПР) уделяет внимание совершенствованию национального ВО, поддерживая сеть ОО по регионам через свою ОО – Образовательное учреждение профсоюзов (ОУП) ВО «Академию труда и социальных отношений» (АТСО), включая и город Севастополь [1]. Институт экономики и права (ИЭП) ОУП ВО АТСО действует в форме филиала и насчитывает 27-летнюю историю, являясь старейшим гражданским вузом города в его новейшей истории. До 31 мая 2021 г. на территории Севастополя действовала ещё одна профсоюзная ОО ВО – филиал Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов, выпускавшая специалистов с ВО на дневной и заочной формах обучения, в том числе в границах направления подготовки 38.03.00 (экономика и управление на предприятии: управление финансами на предприятии; менеджмент туристической отрасли; маркетинговые коммуникации). Начатая с 2015 г. реорганизация университетского округа Севастополя позволила



сконцентрировать большинство направлений подготовки в сфере ВО конечным множеством выпускающих кафедр, к которым относится и кафедра Экономики и менеджмента (ЭиМ) ИЭП ОУП ВО АТСО в г. Севастополе.

Кафедра выступает базовым звеном в системе ВО, обеспечивая качество подготовки, уровень формирования компетенций и умений выпускников, неразрывность учебного процесса, наращивание инновационно-интеллектуального потенциала в регионе и иные актуальные задачи для развития ПС. Кафедра функционирует на основе нормативно-правовых требований РФ, имеющегося кадрового потенциала, материально-технической базы, разрешительных документов на образовательную деятельность, творческой атмосферы и желания людей выполнять функции научно-педагогического работника (НПР). Важным фактором современного научно-образовательного пространства считается материально-финансовое обеспечение кадрового и научно-технического потенциала, создание стимулов к труду НПР, обстановки уважительного отношения к работающему человеку.

Кафедра ЭиМ обеспечивает выпуск по направлениям подготовки 38.03.01 – Экономика, 38.03.02 – Менеджмент, а начиная с 2021 г. – ещё и 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление, с соответствующими специализациями. Обучение осуществляется в очной, заочной и очно-заочной формах, включая образовательные программы с ускоренными сроками обучения. В образовательной деятельности участвуют преимущественно жители региона, а также других государств (бывших республик СССР). ИЭП имеет лицензию и аккредитацию, учебный процесс осуществляется на русском языке на основе требований Федеральных государственных образовательных стандартов в действующей редакции.

Кадровый состав кафедры ЭиМ включает 16 человек НПР (на 2021 г.), среди которых 14 (или 87,5%) – на условиях штатного трудоустройства с привлечением трудовых книжек работника. Среди НПР кафедры лица с научной степенью доктора наук составляют 7 чел. (или 3,4% от общей численности докторов наук, учитываемых в 2021 г. по университетскому учебному округу Севастополя), кандидаты наук – 5 (или 0,4% от общей численности кандидатов наук, учитываемых в Севастополе на 2021 г.), то есть обеспеченность остепенёнными кадрами кафедры ЭиМ составляет не менее 75,0% её численного состава. НПР кафедры ведут учебный процесс также по некоторым дисциплинам, относящимся к направлению подготовки 40.03.01 – юриспруденция. Помимо штатной должности заведующего кафедрой сформировано шесть должностей профессора (37,5% от общей численности единиц штатного расписания), шесть должностей доцента (также 37,5% от общей численности сотрудников кафедры), три должности старшего преподавателя.

В штатном расписании кафедры ЭиМ присутствует четыре доктора экономических наук – шифры 08.00.05, 08.05.11 Высшей аттестационной комиссии (ВАК) РФ – или 22,2% от общего числа докторов экономических наук, учитываемых в 2021 г. по округу г. Севастополя. Обеспеченность кафедры докторами наук (включая экономических) – наивысшая относительно выпускающих кафедр иных севастопольских вузов (ФГАОУ ВО

«Севастопольский государственный университет», Севастопольский экономико-гуманитарный институт ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского», Севастопольский филиал Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова, Севастопольский филиал Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова), где осуществляется образовательная деятельность по направлениям подготовки из паспорта стандарта 38.03.00.

Значительный вклад в совокупный научно-интеллектуальный потенциал кафедры ЭиМ вносят сотрудники с высокой долей практического опыта: государственные и муниципальные служащие, сотрудники контролирующих органов и аудиторских организаций, преподаватели с депутатским стажем, практики-финансисты, руководители ОО различного уровня. Квалификация персонала позволяет поддерживать современные тренды развития ПС и социума, давая новейший материал для учебного процесса и научного исследования: проектная практика, муниципальное самоуправление, волонтерское движение, государственный финансовый контроль, рынок труда, авторское право в научных исследованиях (анти-плагиат), педагогический дизайн и проч. Индивидуальные траектории научных исследований НПР кафедры хорошо вписываются в задачи региональных ПС, а квалифицированные мнения сотрудников принимаются во внимание в городских (муниципальных) задачах и проектах. Сотрудники и студенты ведут общественную работу (советы при органах городской власти и управления, Департамент экономики Правительства города, Федеральная служба судебных приставов).

НПР кафедры участвуют в научных исследованиях преимущественно по тематике Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021-2023 годы, развития ПС Севастополя, совершенствования учебного процесса в новых дистантных форматах образования, противодействия внешним вызовам, угрозам распространения инфекций и др. Выполняются публикации в научных монографиях, научных журналах, индексируемых в базах данных Scopus, WoS, ВАК РФ, Российского индекса научного цитирования, иных международных системах. Качество знаний выпускников подтверждается содержанием выпускных квалификационных работ, востребованностью выпускников кафедры на рынке труда, студенческими научными публикациями за период обучения в ИЭП. Особенности профсоюзного вуза предполагают в дальнейшем устойчивую динамику набора абитуриентов, выделяя преимущества ОО, где роль выпускающей кафедры способна формировать конкурентоспособность специалиста в региональной системе ПС, его заинтересованность в росте интеллектуального потенциала, образования.

## Список литературы

1. Академия труда и социальных отношений. Сведения об образовательной организации / Официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://atiso.ru/sveden/common/>. Время доступа: 05 февраля 2022 г.
2. Колесникова, Н.А. Социальное партнерство в современной России / Н. А. Колесникова, Ю.А. Нестеров // Социально-экономический и гуманитарный журнал Красноярского ГАУ. – 2018. – № 1(7). – С. 119-129.

## ОПЫТ РАБОТЫ ППО ООО «ГЛИНОЗЕМСЕРВИС» ГМПР В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

А. А Львова.<sup>1</sup>, А.А. Губина<sup>2</sup>

<sup>1</sup> *председатель Совета Молодежи ППО ООО «Глиноземсервис» ГМПР,*  
<sup>2</sup> *заместитель председателя ППО ООО «Глиноземсервис» ГМПР,*  
*студенты, Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО»,*  
*(г. Красноярск, Российская Федерация, 24lvova@gmail.com,*  
*asyanasya91@mail.ru)*

**Аннотация:** в статье описывается опыт работы ППО ООО «Глиноземсервис» ГМПР по обеспечению безопасности труда на предприятии Филиал ООО «ИСО» в г. Ачинск. Рассматривается система управления безопасностью труда в организации, а также освещаются мероприятия по охране труда в условиях неблагоприятной эпидемиологической обстановки (COVID-19)

**Ключевые слова:** охрана труда, безопасность, инспектор, профсоюзный комитет, средства индивидуальной защиты.

Охрана труда и обеспечение безопасности на любом предприятии представляет комплекс процедур, призванных обеспечивать нормальные условия трудового процесса, как для работников, так и для сторонних лиц, причастных к нему (ученики, люди, исполняющие гражданско-правовые договоры и др.).

В соответствии со статьей 37 Конституции РФ «каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы» [1].

Глава 34 статья 212 ТК РФ сказано, что обеспечение безопасных условий работы — прерогатива работодателя[2], вне зависимости от того, есть ли кто-то из сотрудников, занимающихся охраной труда, или нет.

Основная задача охраны труда на предприятии заключается в предотвращении травматизма на производстве, профилактике профессиональных заболеваний, а также минимизация социальных последствий. В ходе мероприятий на каждом рабочем месте обеспечивают социально-приемлемый или минимальный риск.

Обеспечение на должном уровне охраны и безопасности труда в организации является одним из ключевых факторов повышения конкурентоспособности любого предприятий [4]

Здоровый, уверенный в себе персонал, работающий в комфортных условиях, производит более качественную продукцию, меньше болеет, сокращает непроизводственные затраты, дает более высокую

производительность труда и как следствие повышает эффективность производства.

А соблюдение основных принципов в управлении организацией труда в организации является эффективным инструментом, который позволяет:

- гарантированно защитить работников предприятия от вредных и опасных факторов, влияющих на здоровье;
- исключить серьезные экономические убытки вследствие потери рабочего времени;
- исключить претензии и финансовые санкции контролирующих органов, которые должны обеспечить соблюдение требований трудового законодательства;
- повысить качество и производительность труда работников. [4]

В современных условиях интенсивного развития производства, автоматизации оборудования и процессов, внедрения инновационных технологий, роль охраны труда и безопасности жизни и здоровья работников повышается. Сегодня потери фактически неотработанного времени из-за травматизма на производстве, дополнительных отпусков и сокращенной продолжительности рабочего времени составляют 92,5 млн. человеко-дней, что равноценно невыходу на работу в течение года 755,3 тыс. человек [3]

Правильно организованная работа по обеспечению безопасности труда повышает дисциплинированность работников, что, в свою очередь, ведет к повышению производительности труда, снижению количества несчастных случаев или их не допущению, что в конечном итоге повышает эффективность производства. А благодаря налаженной охране труда снижается текучесть кадров, улучшается трудовой климат в организации, что тоже положительно влияет на стабильность работы предприятия.

Поэтому охрана труда сегодня на предприятии, как никогда, актуальна.

Рассматривая опыт работы по охране труда в ООО «Глиноземсервис» ГМПП следует отразить основные направления, обеспечивающие безопасный труд:

- в – первых, работа по охране труда в организации строится на взаимодействии профсоюзного комитета с отделом охраны труда, должностными лицами организации, выборным профсоюзным активом и направлена на осуществление общественного контроля, за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов в области охраны труда.
- во - вторых, технический инспектор труда ГМПП, совместно с уполномоченными по охране труда подразделений, на постоянной основе принимают активное участие в работе комиссий I, II и III ступеней контроля состояния условий и охраны труда организации, проверке знаний требований охраны труда, а также принимают участие в расследовании несчастных случаев, связанных с производством.
- в - третьих, это обеспечение должного контроля безопасности и охраны труда во всех структурных подразделениях предприятия.

Одним из направлений в системе организации охраны труда в ООО «Глиноземсервис» ГМПП является контроль состояния охраны труда, поэтому постоянно контролируется соблюдение установленных нормативов на вредные

и опасные производственные факторы на рабочих местах, своевременное обеспечение средствами индивидуальной защиты и их качество, режимы труда и отдыха работников, температурный и питьевой режимы на рабочих местах, санитарно-бытовые условия и места отдыха работающих, работоспособность вентиляционных систем, состояние и освещение рабочих мест, дорог, пешеходных дорожек и т.п..

Проводится постоянная работа по проверке и согласованию локальной нормативной документации (инструкции по охране труда, «Перечень профессий и должностей, которым положена бесплатная выдача смывающих и (или) обезвреживающих веществ», «Перечень профессий и должностей, которым установлена бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов в связи с воздействием вредных производственных факторов» и др.).

Обеспечению безопасных условий труда способствуют заключенное Соглашение по охране труда между ППО ООО «Глиноземсервис» ГМПП и филиалом ООО «Инжиниринг Строительство Обслуживание» в г. Ачинск, определяющее планы по проведению мероприятий по охране труда на определенный период с указанием сроков выполнения, источников финансирования и ответственных за их выполнение. Коллективный договор также регулирует основные направления в реализации безопасного труда и обеспечения средствами индивидуальной защиты работников предприятия [6]. Комиссии по охране труда постоянно контролируют выполнение Коллективного договора и мероприятий входящих в Соглашение по охране труда.

Цеховыми комиссиями проводятся целевые проверки состояния пешеходных дорожек и тротуаров по пути следования от КПП до рабочих мест. Техническим инспектором труда ГМПП, совместно с председателями профкомов подразделений и старшими уполномоченными по охране труда проводится комплексная проверка состояния охраны и условий труда на рабочих местах и санитарно-бытовых помещений подразделений.[6]

Помимо контрольных проверок профсоюзный комитет постоянно рассматривает обращения работников, связанные с охраной труда. В основном данные обращения, связаны с неудовлетворительным качеством выдаваемых работникам СИЗ, а также их несвоевременной выдачей. Благодаря тому, что профсоюзным комитетом отлажена четкая система взаимодействия со всеми структурными подразделениями организации (склады, отделы, цеха и т.д.) большинство проблем удаётся решить либо в телефонном режиме, либо в режиме переписки.

В ППО ООО «Глиноземсервис» ГМПП проводится постоянная работа по качественному усилению состава уполномоченных по охране труда, старших уполномоченных по охране труда, а также, их вовлеченность в различные мероприятия, связанные с охраной труда и пожарной безопасностью на предприятии. Профсоюзным комитетом избранно, обучено и работает на территории промплощадки 99 уполномоченных по охране труда (из них 61 человек вновь избранные). [7]

Учитывая все возрастающую значимость правового регулирования охраны труда на производстве и в этой связи важную роль соответствующих норм Трудового кодекса РФ, вводимых изменений в законодательные акты, уделяется большое внимание обучению специалистов в ООО «Глиноземсервис» ГМПП.

Профсоюзным комитетом совместно с отделом охраны труда и специалистами ОТиЗ проводится плановое обучение уполномоченных по охране труда по 4-х часовой программе, тестирование по охране труда среди старших уполномоченных в подразделениях ООО «ИСО» в г. Ачинск, а также семинары по охране труда для членов комиссий, старших уполномоченных, уполномоченных по охране труда первичных профсоюзных организаций ГМПП, на которых слушатели получают знания по соблюдению современных требований по охране труда и технике безопасности на производстве при осуществлении эксплуатации объектов, машин и другого оборудования. Сложная ситуация вызванная новой пандемией COVID -19 не позволила проводить обучение в очном формате и обучение проводилось в дистанционном формате.

Улучшению условий труда и соблюдению требований безопасности способствует и проведенная специальная оценка условий труда в филиале ООО «Инжиниринг Строительство Обслуживание» в г. Ачинск.

В связи с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой в 2020-2021 году были отменены практически все мероприятия, участие в которых предполагало массовые скопления людей. В рамках предотвращения распространения коронавирусной инфекции совместно с уполномоченными по охране труда подразделений, специалистами охраны труда, а также представителями администрации предприятия проводятся мероприятия:

- проверка температуры тела работников при прохождении проходной;
- контроль обеспечения подразделений предприятий антисептическими средствами, средствами индивидуальной защиты (маски, перчатки);
- контроль за своевременным заполнением графика влажной уборки, дезинфекции и проветривании рабочего места.

Решение вопросов охраны труда и безопасности дает руководителю ООО «Глиноземсервис» ГМПП определенную степень защищенности, а коллективу предприятия уверенность, в том, что он работает в комфортных условиях, где выполнены все требования безопасности, и что в случае непредвиденных обстоятельств или несчастного случая работник и его семья будут защищены путем компенсационных выплат.

Таким образом, охрана труда повышает эффективность производства и является важнейшим элементом конкурентоспособности современного предприятия.

Список литературы:

1. Конституция РФ "Конституция Российской Федерации"

(принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2021) [Электронный ресурс] // Консультант.Ру: офиц. сайт.

3. Сафонов, А. Л. Концепция-2020: модернизация трудовых отношений [Электронный ресурс] // Из.Ру: офиц. сайт. — 03.12.2021— Режим доступа: <https://iz.ru/news/523621>.

4. Зильберман, А. С. Роль охраны труда и ее состояние на современном производстве / А. С. Зильберман. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 6 (244). — С. 277-279. — URL: <https://moluch.ru/archive/244/56297/> (дата обращения: 14.03.2021).

5. [kiout.ru>info/publish/28584](https://kiout.ru/info/publish/28584)

6. Сайт: <https://www.gmpr.ru/>.



## ОБ УРОВНЕ БЕЗРАБОТИЦЫ В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ

К.В. Русакова

*преподаватель, Красноярский финансово-экономический колледж – филиал  
федерального государственного образовательного бюджетного учреждения  
высшего образования*

*«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»  
(г. Красноярск, Российская Федерация, KVRusakova@fa.ru)*

**Аннотация:** В статье рассматривается безработица как социально-экономическое явление. Проводится анализ уровня безработицы в целом по стране и Красноярском крае. Приведена оперативная информация о рынке труда Красноярского края.

**Ключевые слова:** безработица, безработные, рабочая сила, уровень безработицы.

Характерной чертой рыночной экономики является безработица. Безработица означает наличие в стране экономически активного населения, способного и желающего трудиться, но в силу тех или иных причин остающегося без работы. Актуальность темы состоит в том, что безработица – проблема макроэкономического масштаба.

Безработным может быть признан только трудоспособный гражданин. Для женщин трудоспособный возраст составляет от 16 до 60 лет, для мужчин – от 16 до 65 лет. Трудоспособный гражданин признается безработным при следующих условиях:

- отсутствие работы и заработка;
- регистрация в органах службы занятости с целью поиска подходящей работы;
- поиск работы и готовность приступить к работе [1].

Безработица возникает под воздействием целого ряда причин, среди которых: экономический и демографический кризис, внедрение новых технологий, низкий уровень оплаты труда, дисбаланс рынка труда, сезонность, а также региональный дисбаланс.

Для характеристики безработицы определяется ее основной показатель – уровень безработицы, представляющий собой отношение численности безработных к численности рабочей силы.

За последний пятилетний период существования безработицы в Российской Федерации динамика ее уровня неоднозначна.

Уровень безработицы в 2018-2019 гг. сокращается по сравнению с 2017 годом: в среднем по стране он уменьшился с 5,2 % в 2017 году до 4,6 % в 2019 году. Пик уровня безработицы в России за последние пять лет пришелся на 2020 год, что обусловлено пандемическим кризисом и ограничительными мерами.

В 2021 году Министерство экономического развития Российской

Федерации прогнозирует снижение уровня безработицы до 5,4 %, в 2022 году – до 4,9 % и в 2023 году – до уровня 4,7 %.

Динамика уровня безработицы в Российской Федерации за последние пять лет представлена на рис. 1 [2].

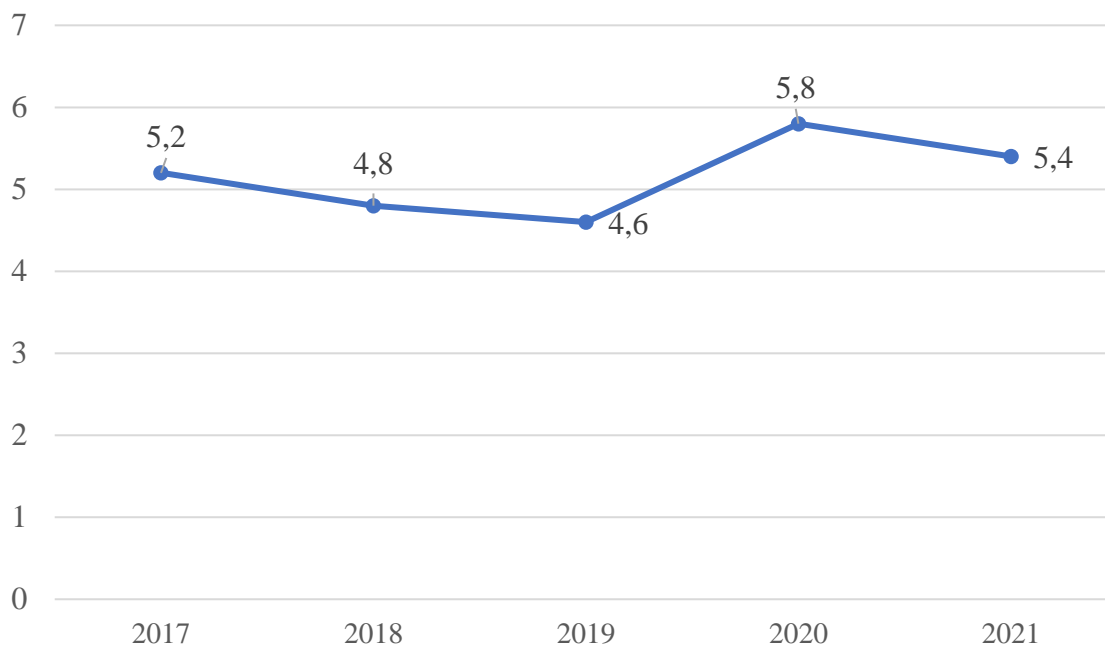


Рис. 1. Уровень безработицы в Российской Федерации за 2017-2021 гг., %

Разумеется, динамика уровня безработицы на региональном уровне различается из-за неравномерного экономического развития регионов под воздействием факторов демографического, исторического, культурного характера и других специфических факторов.

Рассмотрим в качестве примера Красноярский край.

На рис. 2 представлена динамика уровня безработицы в Красноярском крае за последние пять лет.

За последние пять лет в отношении показателя уровня безработицы в Красноярском крае сложилась неоднозначная динамика.

На протяжении 2017-2019 гг. в среднем по краю уровень безработицы уменьшился с 5,7 % до 4,5 %. Как и в целом по стране, пик уровня безработицы в Красноярском крае за последний пятилетний период пришелся на 2020 год, что связано с пандемией. В 2021 году наблюдается снижение уровня безработицы до 5,8 % [3].

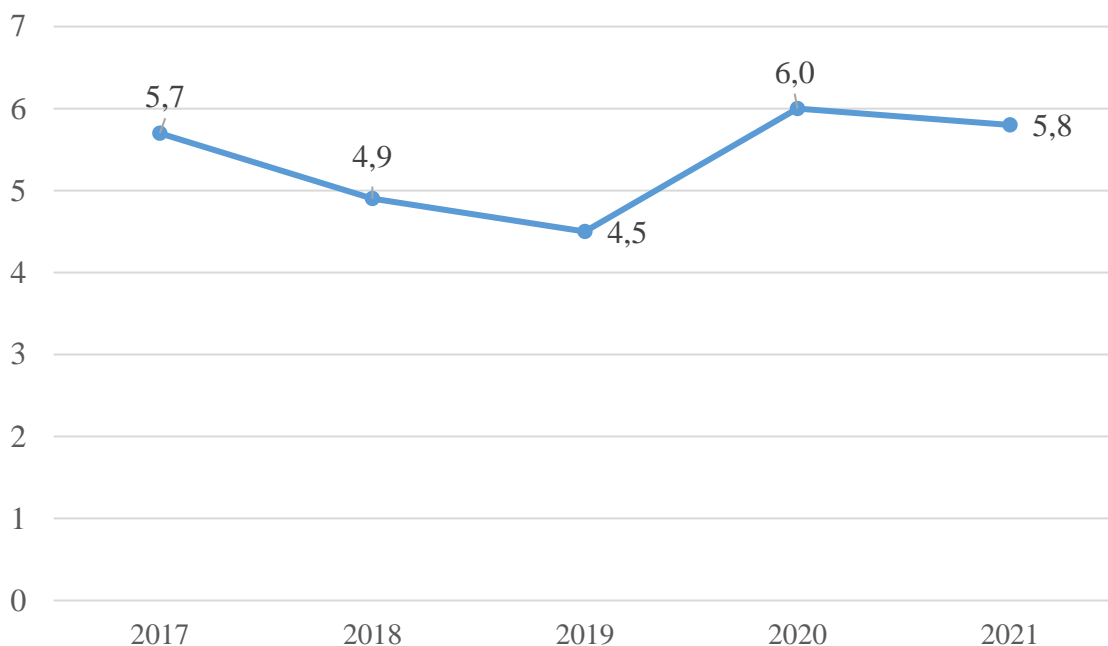


Рис. 2. Уровень безработицы в Красноярском крае за 2017-2021 гг., %

По данным оперативной информации о рынке труда Красноярского края, по состоянию на 01.02.2022 число зарегистрированных безработных граждан составило 11,0 тыс. человек, уровень зарегистрированной безработицы равен 0,8 % (в аналогичном периоде 2021 года он составлял 3,2 %), число заявленных в службу занятости вакансий – 79,0 тыс. единиц (в аналогичном периоде 2021 года – 74,1 тыс. единиц).

Снижению уровня безработицы в Красноярском крае способствовало улучшение информационного обеспечения рынка труда. Так, органами службы занятости за январь-декабрь 2021 года было оказано 583,1 тыс. государственных услуг, в частности:

- 308,5 тыс. человек и 25,0 тыс. работодателей были проинформированы о положении на рынке труда;
- 156,0 тыс. человек была оказана услуга по выбору профессии (профессиональной ориентации);
- 107,7 тыс. человек были трудоустроены, 36,9 тыс. из которых – безработные граждане;
- 26,1 тыс. человек была оказана консультация по организации собственного бизнеса;
- 8,1 тыс. человек приступили к профессиональному обучению или дополнительному профессиональному образованию [4].

Таким образом, ключевыми задачами деятельности службы занятости должны оставаться следующие: трудоустройство населения и кадровое обеспечение экономики края.

Список литературы:

1. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 19.11.2021)
2. Официальный сайт [rosstat.gov.ru](http://rosstat.gov.ru)
3. Официальный сайт [krasstat.gks.ru](http://krasstat.gks.ru)
4. Официальный сайт [trud.krskstate.ru](http://trud.krskstate.ru)

## СПЕЦИАЛИСТЫ БУДУЩЕГО НА РЫНКЕ ТРУДА

О.А. Старичкова

*преподаватель, Красноярский финансово-экономический колледж – филиал  
федерального государственного образовательного бюджетного учреждения  
высшего образования*

*«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»  
(г. Красноярск, Российская Федерация, OAStarichkova@fa.ru )*

**Аннотация:** Практически ежедневно в мире возникают новые профессии. В то же время из перечня занятий пропадают старые профессии, потерявшие актуальность. Хотя некоторые из них просто преобразуются во что-то более современное. Всего 10 лет назад никто не смог бы объяснить, кто такой СММ-специалист, а сейчас спрос на этих работников неуклонно растет.

Подрастающее поколение в будущем должны иметь востребованные и перспективные профессии. Дети, понимающие, какие виды трудовой деятельности вскоре будут считаться актуальными, смогут получить необходимые для работы навыки и будут адаптированы к предстоящим изменениям на рынке труда.

**Ключевые слова:** профессия будущего, кибернетика, IT-технологии, рынок труда

На протяжении всей истории человечества рынок труда постоянно изменялся. Появлялись новые профессии, специалисты становились невероятно востребованными, но со временем, с развитием науки, технического прогресса многие профессии переставали быть актуальными.

Вероятнее всего, этот процесс будет длиться вечно, пока продолжается история человечества, но в наше время, когда мир стоит на пороге нескольких глобальных вызовов, скоротечность этого процесса усиливается все больше.

В современном мире становится невозможным постоянно эксплуатировать однажды полученные знания и навыки, научно-технический прогресс заставляет постоянно учиться и овладевать новыми компетенциями, чтобы оставаться востребованным специалистом. Некоторые профессии и вовсе могут постепенно исчезать из-за внедрения новых технологий.

В будущем от востребованных специалистов потребуются хорошо проработанные навыки выстраивания проектов, стратегии, способность эффективно строить модели мира, категоризировать, коммуницировать с другими с помощью разных подходов. [1, с. 23]

Профессии будущего — это профессии на стыке нескольких дисциплин, которые появятся через 15–20 лет. Такие профессии дополняют или заменяют уже существующие.

В таблице 1 представлен каталог профессий будущего, которые появятся на рынке труда до 2030 года и будут востребованы.

## Каталог профессий будущего [2, с. 251-260]

Направления деятельности	Профессия будущего	Направление деятельности
Медицина	Биоэтик	Специалист на стыке медицины, технологий и права. Организует коммуникацию между человеком или его родственниками и врачами, юристами, генетиками, чтобы решать сложные медико-биологические случаи.
	Разработчик киберпротезов и имплантов	Инженер-медик, работающий совместно с дизайнерами и робототехниками над созданием бионических протезов.
	Молекулярный диетолог	Это врач, который помогает людям стать здоровыми и красивыми за счет составления индивидуальных схем питания. В своей работе он опирается на молекулярный состав еды и на данные конкретного человеческого организма: какие у него гены и особенности физиологии.
Общественные и гуманитарные науки	Кросс-культурный психолог-консультант	Изучает социально-психологические проблемы в сферах бизнеса, экономики, образования и политики; консультирует по вопросам межнационального и кросс-культурного взаимодействия
	Журналист	Создает различные типы текстов на основе данных, благодаря которым содержание материала, изложенные в нем факты и мнение автора получают количественное обоснование
Менеджмент	Цифровой маркетолог	Продвигает продукты и услуги с помощью цифровых каналов

		взаимодействия с аудиторией, включая интернет, цифровое телевидение и социальные медиа, с использованием различных цифровых устройств.
	Менеджер по формированию впечатлений	Занимается вопросами управления отношениями между компанией и клиентами, опираясь на тщательный анализ потребительских проблем, формирует позитивный эмоциональный образ компании, продукции, услуг

Приход новых профессий в отрасль меняет структуру занятости в экономике - в частности, в силу автоматизации не только ручного, но и рутинного интеллектуального труда в ближайшее десятилетие неизбежно появление большого числа «лишних» людей, которые оказались недостаточно адаптивны и не нашли себе места в новых секторах.

Какими же навыками необходимо обладать человеку будущих профессий?

1. Креативность – умение нестандартно мыслить и создавать что-то новое. Ведь, с вычислением, запоминанием и воспроизводством машины справляются идеально.

2. Коммуникабельность – умение строить связи. Бывают мега талантливые люди, просто гении, но о них никто не знает. Умение создать команду, объяснить свои преимущества, договориться – очень важно.

3. Критическое мышление. В Китае этот предмет дети изучают с третьего класса. Сейчас люди недооценивают, насколько, с помощью потока информации, можно ими манипулировать. В будущем те, кто сможет отличить правдивую информацию от ложной, будут иметь огромное преимущество над другими. Лет через пять это будет очень очевидно. В нашу дезинформационную эпоху уметь критически мыслить – это как несколько веков назад быть грамотным: делает тебя автоматически крутым.

4. Гибкость в обучении – умение повышать свою компетенцию как мозаику. Дополнять свое обучение элементами – за этим будущее. Человек, который сможет выстроить свою квалификацию, будет иметь преимущество.

5. Лидерские и предпринимательские навыки – умение организовать производство, создать новую технологию, выстроить работу с людьми.

Гораздо важнее уметь найти информацию, чем, скажем, ее запомнить и постоянно воспроизводить. Когда Эйнштейна в одном из интервью спросили, как он запоминает сложные физические формулы, тот ответил: «Зачем? У меня есть блокнот. Образование – это не заучивание фактов, а тренировки мозга». Образование должно оживить ум и интеллект.

К 2035 году рынок труда будет ещё более сегментированным и «мозаичным» — то есть общая картина будет складываться из множества разных вариаций в зависимости от страны, индустрии и других факторов.

Изменится формат отношений: трудовые договоры будут заключаться только с ключевыми сотрудниками, а для остальных войдёт в норму проектная занятость.

Крупные экосистемы и корпорации будут перетягивать на себя значительную часть рабочей силы, имея возможность инвестировать больше денег в вознаграждение сотрудников.

Практически все страны будут испытывать дефицит трудовых ресурсов, что приведет к росту миграции и интересу к найму сотрудников 40+.

Рынок разделится на «исполнителей» и «создателей» — вторые будут создавать новые подходы и алгоритмы в работе. Принцип конвейера переключается в диджитал: рынку станут нужны «узкие» специалисты, которые будут отвечать за небольшую часть общей задачи.

### **Список литературы**

1. Корзун, А.И. 100 профессий будущего / РБК Тренды – 2021. – № 5. – с. 20-24
2. Варламова Д. Атлас новых профессий 3.0. / Д. Варламова, Д. Судакова. — М.: Альпина ПРО, 2021. — 472 с



# СОВРЕМЕННЫЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ТЕНДЕНЦИИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА

Е.А. Котельников<sup>1</sup>, А.А. Малахова<sup>2</sup>

<sup>1</sup> студент, Красноярский филиал ОУП ВО «АТусО»,

<sup>2</sup> доцент кафедры экономики труда и профсоюзного движения Красноярского филиала ОУП ВО «АТусО»

(г. Красноярск, Российская Федерация, kotelnikovo@mail.ru,  
malahovaanna@mail.ru)

**Аннотация.** В статье систематизированы вопросы современной демографической ситуации, а также занятости населения в Российской Федерации. Учитывая настоящие неблагоприятные эпидемиологические условия, одной из существенных проблем в России является превышение смертности над рождаемостью, падение рождаемости, а также рост уровня безработицы.

**Ключевые слова:** рождаемость, смертность, демографическая проблема, безработица, занятость, рынок труда, трудовой потенциал.

Процесс возникновения глобальных проблем, представляющих собой проблемы природного и социального характера, которые оказывают существенное влияние на развитие и сохранение человеческой цивилизации, является характерной чертой современного мира.

Отметим, что к глобальным проблемам современности представляется возможным отнести: предотвращение ядерной войны, преодоление отсталости развивающихся стран, решение продовольственной и энергетической проблемы, ликвидация опасных болезней и так далее [1].

При этом, одной из ключевых проблем является демографическая проблема, начавшаяся во второй половине XX столетия с демографического взрыва, которому предшествовал демографический кризис.

В настоящее время демографическая проблема приобретает все большую актуальность, так как в мире существует неравномерность прироста населения, а также старение и депопуляция вследствие суженного воспроизводства населения, что в свою очередь оказывает существенное влияние на систему международных отношений. Соответственно, можно сделать вывод о том, что демография является одним из существенных факторов реализации международных отношений, что объясняется следующими причинами:

– динамическим характером и неравномерным влиянием различных государств и союзных образований в части процесса изменения их демографического и экономического веса, что является причиной снижения влияния одних стран и увеличения влияния других стран;

– непрогнозируемый рост уровня политической нестабильности в части регулирования демографических отношений стран с низким экономическим развитием;

- снижение экономического роста в развитых странах, что может являться причиной существенного снижения доходов населения;
- неконтролируемый процесс старения трудовых ресурсов во всех странах мира;
- повышение интенсивности миграции населения, оказывающей существенное влияние на политические процессы;
- повышение интенсивности процесса урбанизации населения в мировом масштабе [3].

Основные опасности в процессе воспроизводства человеческого капитала заключаются в негативном влиянии определенных факторов, связанными, как с изменениями во внешней среде, так и с изменениями образа жизни отдельной личности [2].

Например, на современном этапе развития опасностями в процессе воспроизводства человеческого капитала выступает сокращение численности экономически активного населения, ухудшение здоровья, смертность населения, наличие вредных привычек, отсутствие желания или возможности получения образования или профессиональной переподготовки, завышенные ожидания молодежи.

В настоящее время на протяжении продолжительного периода в России темпы роста смертности превышают темпы роста рождаемости (рисунок 1).

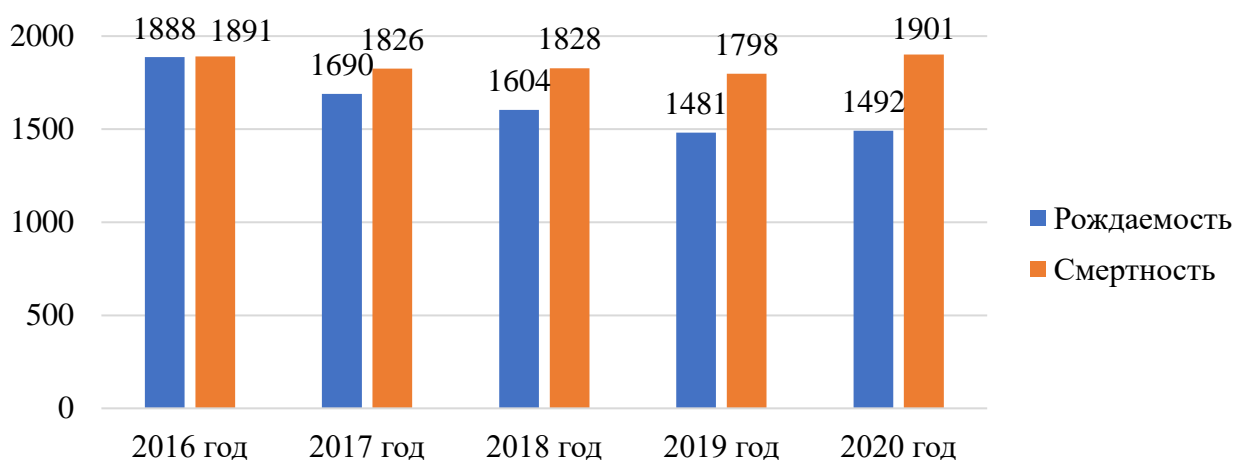


Рис. 1. Рождаемость и смертность населения в РФ в количественном исчислении, тыс. чел. [5]

Темпы роста смертности населения в 2020 году превышают темпы роста рождаемости населения, что является отрицательным фактором. Отметим, что данная тенденция наблюдается по всему миру, характеризуясь неравномерной динамикой в зависимости от страны.

На рисунке 2 представлены прогнозы Росстата в части демографической ситуации в России. В настоящее время Россия находится в «демографической яме», т.е. сокращения численности трудоспособного населения, что предсказуемо несет определенную угрозу, как для человеческого капитала, так и для экономики в целом. Кроме того, на протяжении длительного периода в

стране снижается рождаемость населения по причине изменения демографических установок, а также увеличения среднего возраста женщин, родивших или планирующих родить первого ребенка (в данный момент этот возраст приблизился к 30 годам).

Кроме того, будущие родители сначала хотят получить образование, а также подняться по карьерной лестнице, а потом уже планировать детей.

Обновлено 26.12.2019

**ИЗМЕНЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПО ВАРИАНТАМ ПРОГНОЗА**  
(тысяч человек)

Годы	Низкий вариант прогноза				Средний вариант прогноза				Высокий вариант прогноза			
	Население на начало года	Изменения за год			Население на начало года	Изменения за год			Население на начало года	Изменения за год		
		общий прирост	естественный прирост	миграционный прирост		общий прирост	естественный прирост	миграционный прирост		общий прирост	естественный прирост	миграционный прирост
2020	146706,4	-293,6	-484,4	190,8	146740,7	-90,6	-355,7	265,1	146797,7	90,5	-249,3	339,8
2021	146412,8	-424,2	-554,1	129,9	146650,1	-113,2	-374,9	261,7	146888,2	190,6	-156,1	346,7
2022	145988,6	-567,9	-662,9	95,0	146536,9	-164,5	-423,4	258,9	147078,8	203,1	-148,7	351,8
2023	145420,7	-657,0	-724,6	67,6	146372,4	-236,5	-493,2	256,7	147281,9	163,0	-192,8	355,8
2024	144763,7	-731,5	-776,6	45,1	146135,9	-277,6	-532,5	254,9	147444,9	137,5	-221,3	358,8
2025	144032,2	-788,2	-823,5	35,3	145858,3	-318,8	-572,2	253,4	147582,4	131,4	-230,4	361,8
2026	143244,0	-831,7	-859,9	28,2	145539,5	-328,6	-583,2	254,6	147713,8	132,4	-232,3	364,7
2027	142412,3	-856,6	-883,5	26,9	145210,9	-328,0	-583,5	255,5	147846,2	144,3	-223,5	367,8
2028	141555,7	-876,2	-901,6	25,4	144882,9	-313,8	-570,4	256,6	147990,5	169,2	-201,5	370,7
2029	140679,5	-892,0	-916,1	24,1	144569,1	-295,1	-552,5	257,4	148159,7	201,3	-172,6	373,9
2030	139787,5	-904,1	-926,7	22,6	144274,0	-276,8	-535,3	258,5	148361,0	227,6	-149,2	376,8
2031	138883,4	-915,1	-936,3	21,2	143997,2	-257,3	-516,8	259,5	148588,6	250,9	-127,8	378,7
2032	137968,3	-920,6	-940,5	19,9	143739,9	-233,2	-493,7	260,5	148839,5	277,2	-103,5	380,7
2033	137047,7	-922,8	-941,3	18,5	143506,7	-205,3	-466,7	261,4	149116,7	306,7	-76,1	382,8
2034	136124,9	-923,2	-940,2	17,0	143301,4	-173,2	-435,6	262,4	149423,4	337,4	-47,4	384,8
2035	135201,7	-924,5	-940,2	15,7	143128,2	-134,9	-398,5	263,6	149760,8	365,5	-21,3	386,8
2036	134277,2				142993,3				150126,3			

Рис. 2. Прогнозы Росстата в части демографической ситуации в России, тыс. чел. [5]

Необходимо отметить, что демографическая проблема имеет взаимосвязь со следующей проблемой – занятостью населения.

Представим анализ тенденций на рынке труда Российской Федерации за последние три года. Первым показателем, характеризующим ситуацию на рынке труда, является уровень безработицы. На рисунке 3 представлена динамика безработицы в целом по РФ.

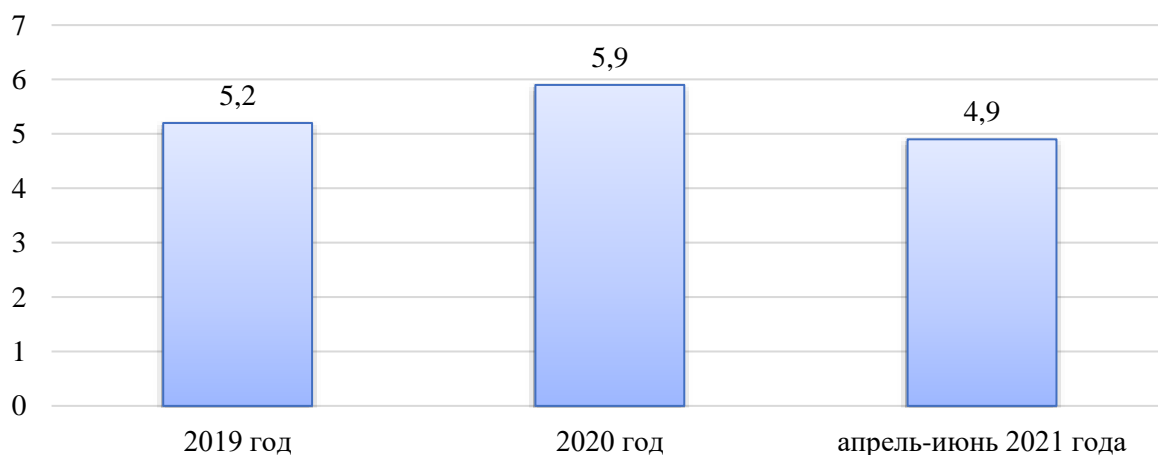


Рис. 3. Уровень безработицы в РФ за период с 2019 по июнь 2021 гг., % [4]

На основании информации, представленной на рисунке 3, можно сделать вывод о том, что безработица в Российской Федерации не имеет какой-либо определенной тенденции: уровень безработицы, как снижается, так и увеличивается в определенные периоды. Наибольший уровень безработицы наблюдается в 2020 году, составив 5,9%, что было связано с неблагоприятной обстановкой в стране, а именно пандемией.

Увеличение числа официально зарегистрированных безработных связано не только с экономической ситуацией в стране, но и с тем, что приобретать этот статус гражданам, лишившимся заработка, стало проще (возможность получения статуса безработного посредством онлайн режима). Кроме того, увеличено и пособие по безработице.

В свою очередь, уровень занятости населения в 2020 году снизился по причине роста безработицы, что наиболее наглядно представлено на рисунке 4. В апреле-июне 2021 года уровень занятости увеличился, составив 64,7%.

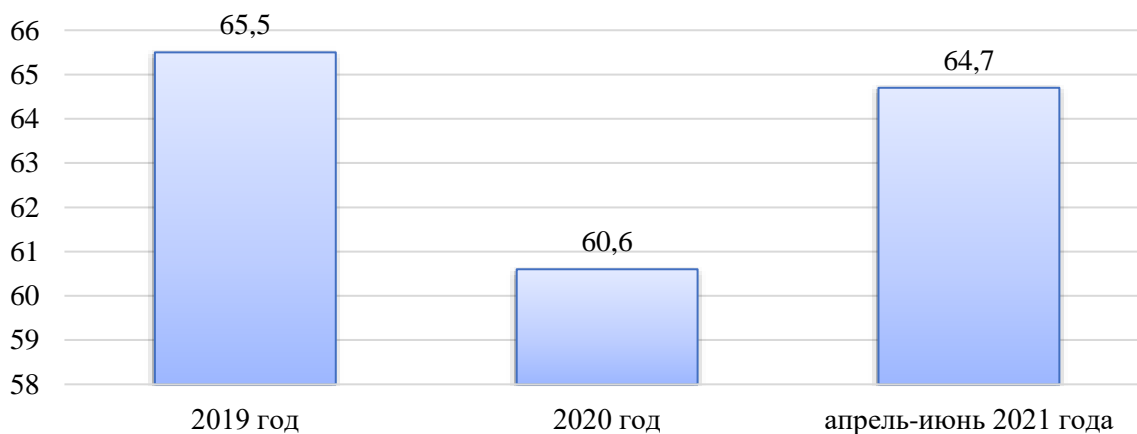


Рис. 4. Уровень занятости населения за 2019-апрель-июнь 2021 гг., % [4]

По уровню образования занятое население также имеет разное соотношение.

Структура занятого населения по уровню образования представлена на рисунке 5

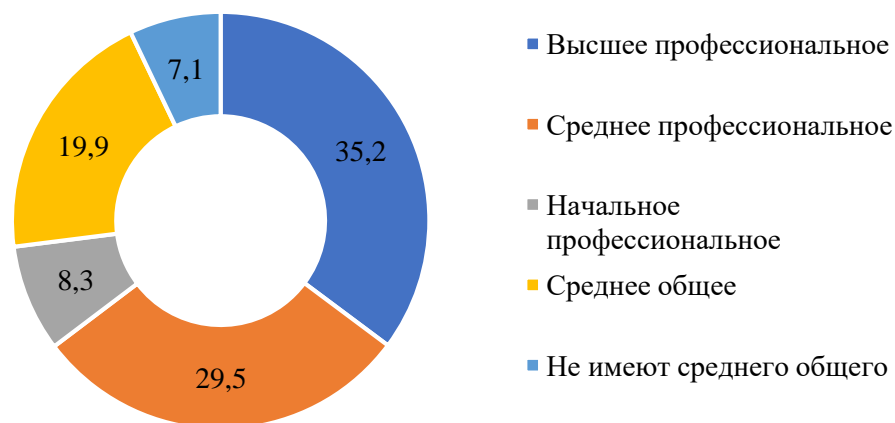


Рис. 5. Структура занятого населения по уровню образования в РФ за январь-июнь 2021 года, % [4]

На основании данной информации, можно сделать вывод о том, что наибольшая доля населения в структуре занятых представлена занятыми с высшим образованием – 35,2%, которые обладают знаниями и навыками и достаточно адаптированы к происходящим изменениям.

На втором месте находятся работники со средне-профессиональным образованием – 29,5%., которые обладают определенным уровнем знаний, но при этом не обладают специальными навыками.

Третье место приходится на работников со средним образованием, которые имеют низкие требования по заработной плате и не обладают достаточными теоретическими и практическими знаниями, их цель не самореализация в профессии, а только поддержание жизнеобеспечения.

Таким образом, люди, имеющие только основное образование, удовлетворяют спрос на малоквалифицированный труд, следовательно, им не составляет труда найти работу.

Структура занятых в экономике по месту работы за 2021 год в РФ представлена на рисунке 6.

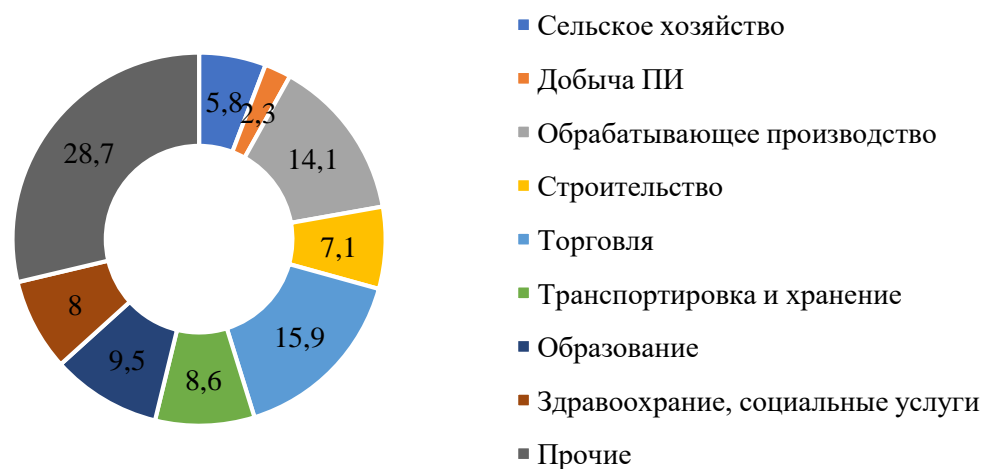


Рис. 6. Структура занятого населения по месту основной работы в целом по РФ за январь-июнь 2021 года, % [5]

Анализ данных свидетельствует, что наибольшая доля населения в РФ занята в торговле. В неформальном секторе в целом по РФ занято 19,8%, при этом большая доля занятых в неформальном секторе имеют возраст 15-19 лет. Наибольшее количество работников отработали в неделю 31-40 часов, в том числе в сельском хозяйстве и обрабатывающих производствах и торговле.

Более того, в связи со сложившимися демографическими тенденциями и изменениями на рынке труда можно отметить некоторые последствия относительно формирования и развития человеческого капитала. Так, аналитики Фонда Росконгресс отмечают, что многие формы неравенства в человеческом развитии усиливались и продолжают усиливаться. Изменение климата, среди прочих опасных планетарных изменений, приведет только к их ухудшению. Социальная мобильность снижается; социальная нестабильность растет [6]. Более того, пандемия COVID-19 нанесла наибольший, за всю историю наблюдений UNDP, удар по глобальному индексу человеческого развития, ускорила распространение различных форм занятости. Держать людей в штате стало экономически невыгодно, это привело к высвобождению большого числа специалистов, которые в условиях карантина и снижения спроса на труд переключились на самозанятость, проектную работу и временные контракты.

В 2021 эта тенденция будет продолжаться, именно работа с частичной занятостью имеет в этом году большие перспективы.

Пандемия COVID-19 вероятно вытеснит около 100 миллионов людей за черту крайней нищеты, что является самым серьезным поражением нашего поколения. Множество ограничительных мер, связанных с борьбой с распространением вирусной инфекции, создали преграды для участия людей в принятии решений, привели к ограничению прав и свобод, помешали людям следовать своим собственным представлениям о пути развития в поисках полноценной жизни.

Проанализировав нынешнюю демографическую ситуацию и сложившиеся тенденции на рынке труда, можно выделить следующие значимые для национальной экономики проблемы:

1. Высокий уровень скрытой безработицы (зарегистрированное количество безработных значительно отличается от реального количества);
2. Высокая теневая (неформальная) занятость (вид занятости, при которой работник и работодатель входят в трудовые отношения без вмешательства официальных властей);
3. Значительное сокращение рабочих мест и постоянно меняющиеся требования работодателей (у работоспособных граждан нет выбора);
4. Низкая оплата социальных пособий и низкий минимальный доход.

На основании вышеизложенного, можно заключить, что существует потребность в улучшении механизмов по задействованию и развитию трудового потенциала. Очень большое внимание должно быть уделено созданию и реализации программ по поддержке промышленности, помощи населению в переобучении и обучении, борьбе с безработицей, увеличению

размеров пособий по безработицы и заработной платы, а также поддержка малого и среднего предпринимательства.

Для развития и укрепления трудового потенциала следует создавать больше новых рабочих мест, учитывать мнения и взгляды граждан, увеличить заработную плату работникам и пособия безработным, сообщать населению о положении рынка труда в стране, проводить активную информационную работу о новых возможностях прохождения обучения, повышения квалификации или переквалификации, предоставляемых мерах государственной поддержки безработным, самозанятым, малому и среднему бизнесу, что особенно актуально в условиях экономического спада.

#### Список литературы:

1. Федотов А. А. Человеческий потенциал и человеческий капитал: сущность и отличие понятий // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-potentsial-i-chelovecheskiy-kapital-suschnost-i-otlichie-ponyatiy> (дата обращения: 25.12.2021).
2. Хадуева Я. А. Инвестиции государства в человеческий капитал // Вестник Академии знаний. 2021. №1 (42). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/investitsii-gosudarstva-v-chelovecheskiy-kapital> (дата обращения: 25.12.2021).
3. Шарохина С. В. Концепция человеческого капитала в стратегии управления человеческими ресурсами // Инновации и инвестиции. 2021. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-chelovecheskogo-kapitala-v-strategii-upravleniya-chelovecheskimi-resursami> (дата обращения: 25.12.2021).
4. Министерство экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс] – URL: [https://www.economy.gov.ru/material/directions/chelovecheskiy\\_kapital/](https://www.economy.gov.ru/material/directions/chelovecheskiy_kapital/). (дата обращения 25.12.2021).
5. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – URL: <http://www.gks.ru/>. (дата обращения 25.12.2021).
6. Росконгресс: пространство доверия. [Электронный ресурс] – URL: <https://roscongress.org/materials/doklad-o-chelovecheskom-razvitii-2020/>. – Загл. с экрана (дата обращения 25.12.2021).





*Научное издание*

Сборник материалов  
XIII Региональной научно-практической конференции

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

Подписано в печать 25.03.2022 Формат А-4. Усл. 4,3 печ. л.

Тираж 100 экз. Заказ № 97

ИИЦ «АТиСО». 119454, г. Москва, ул. Лобачевского, 90,  
тел: 8(499)739-62-81, 8(499)739-63-30, e-mail: [rio\\_atiso@mail.ru](mailto:rio_atiso@mail.ru)