

# **ПРОФСОЮЗЫ: РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Сборник статей  
аспирантов, преподавателей  
и молодых ученых

2015





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

---



ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

---

## **ПРОФСОЮЗЫ: РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Сборник статей аспирантов, преподавателей и молодых ученых  
VI Региональной научно-практической конференции

25 февраля 2015 года

Москва 2015

УДК 331.105.44(06)

ББК 66.72я431

П-84

**Профсоюзы: реалии и перспективы** : сборник статей аспирантов, преподавателей и молодых ученых VI Региональной научно-практической конференции/ колл.авторов.; Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО»– М.: ИД «АТиСО», 2015 . – 125с.

В сборнике публикуются материалы VI Региональной научно-практической конференции «Профсоюзы: реалии и перспективы», организованной Красноярским филиалом ОУП ВО «АТиСО» совместно с Федерацией профсоюзов Красноярского края 25 февраля 2015 года.

Печатается по решению редакционно-издательского совета Красноярского филиала ОУП ВО «АТиСО».

**Редакционная коллегия:**

Доктор социологических наук, доцент С. В. Гришаев;

Кандидат экономических наук, доцент Е. Н. Сочнева;

Кандидат педагогических наук, доцент Н.А. Колесникова.

**ISBN 978-5-93441-472-7**

© Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО», 2015;

© Коллектив авторов, 2015.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ В РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ ЗАДАЧ <i>Сафарян К., Нестеров В.</i> .....	4
2.	ФУДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИИ – МОТИВАЦИОННЫЙ РЫЧАГ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА <i>Гаврилов О.А.</i> .....	9
3.	ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ <i>Есина М. С.</i> .....	13
4.	ПРАКТИКА РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ КРАСНОЯРСКОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА АВИАЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ <i>Волобуев С. П.</i> .....	18
5.	ИНФРОМАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ: ФОРМУЛА УСПЕХА. <i>Кондаков А.А.</i> .....	30
6.	Вовлечение молодежи в студенческий профсоюз Сибирского федерального университета <i>Чикова Е.Е.</i> .....	35
7.	РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ФНПР – ВАЖНЫЕ ФАКТОРЫ СОВРЕМЕННОГО РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗОВ <i>Франц А.Ю.</i> .....	39
8.	Наращивать реальные преимущества профсоюзного членства в Красноярском крае <i>Зыкова Е.Н.</i> .....	44
9.	МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ <i>Анциферова И.А., Мамышева Т.А.</i> .....	47
10.	СУДЕНТЫ И ВЕРА В ПРОФСОЮЗ <i>Дворинович А.С.,</i> .....	52
11.	ОХРАНА ТРУДА КАК ОСНОВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ. <i>Бегунович О.А.</i> .....	56
12.	СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ: АНАЛИЗ, ПРАКТИКА ИХ РЕШЕНИЯ <i>Позднякова В.А.</i> .....	60
13.	ФОРМИРОВАНИЕ СТАТУСА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ <i>Назаренко Е.С.</i> .....	66
14.	ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ ЗА БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД <i>Самоляк В.О.</i> .....	70
15.	ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ДОСУГА СОВЫРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ И РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ <i>Ворсина В.А.</i> .....	75
16.	ДЕТСКИЙ ТРУД И ЗАКОН <i>Богачева Е. А.</i> .....	79

17. МАФИЯ – ПРОФСОЮЗ <i>Аргасанов Ю.О.</i> .....	86
18. ПРОФСОЮЗЫ КРАСНОЯРЬЯ В ГОДЫ ВОВ <i>Гурулев С. А.</i> ,.....	92
19. Молодежная политика и профсоюзное движение в Рыбинском районе Красноярского края <i>Севастьянов К.А.</i> , .....	95
20. СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ, ЕЕ СТРУКТУРА, СВОЙСТВА И УРОВНИ <i>Литуновская А.С.</i> .....	100
21. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРОФСОЮЗОВ ГЕРМАНИИ <i>Анциферова И.А., Саночкина И.С.</i> .....	107
22. ДИСКРИМИНАЦИЯ ЖЕНЩИН НА РЫНКЕ ТРУДА <i>Сидоренко А. А.</i> ,.....	113
23. О РАБОТЕ МОЛОДЕЖНОГО СОВЕТА ККООП «ФПКК» И МОЛОДЕЖНЫХ СТРУКТУР ЧЛЕНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В КРАЕ <i>Коваленко А.В.</i> .....	118

## **ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ В РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ ЗАДАЧ**

Сафарян К., Нестеров В.,

*Красноярский филиал ОУП ВПО «АТиСО»*

*Аннотация: ФНПР пройдя, 25 летний период достигла значительных успехов по всем направлениям деятельности. Задачи, поставленные на IX съезде ФНПР, еще предстоит решать.*

На сегодняшний день Федерация Независимых Профсоюзов России - это крупнейший Общероссийский союз, объединяющий около 95% всех членов профсоюзов в нашей стране, выступая самой большой общественной организацией России, и насчитывающей в своих рядах более 21 миллиона человек.

С чего же начиналась деятельность ФНПР? Как зародилась столь огромная организация?

В период перестройки, 23 марта 1990 года состоялся первый учредительный съезд республиканских профсоюзов РСФСР, который провозгласил независимость от Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов (ВЦСПС) и отказ от идей марксизма-ленинизма, с созданием «Федерации независимых профсоюзов России» (ФНПР).

По состоянию на 2013 год ФНПР — самое крупное общественное объединение России, в которое входит 46 общероссийских отраслевых профсоюзов. В различных регионах России (республиках, краях, областях) действуют 78 территориальных объединений организаций профсоюзов, наряду с отраслевыми профсоюзами являющихся членскими организациями ФНПР. По данным на 2013 год в организациях, входящих в систему ФНПР, состояло более 23 млн. человек, что меньше чем в 2001 году на 11,8 млн. членов профсоюзов.

Представители ФНПР участвуют в разработке проектов федеральных и региональных законов, касающихся социально-трудовой сферы, соблюдения прав профсоюзов и трудящихся. Одним из наиболее значительных эпизодов этой работы стало принятие и совершенствование Трудового кодекса РФ.

Правовые службы ФНПР и её членских организаций постоянно участвуют в судебных заседаниях, разрешающих трудовые споры и конфликты. Ежегодно, при участии профсоюзных юристов, рассматривается 14-15 тысяч подобных дел, при этом в более чем 90 % случаев решения выносятся в пользу работников.

Значимым событием в деятельности ФНПР является взаимодействие с Правительством, которое осуществляется в рамках Генерального соглашения. ФНПР играет существенную роль в деятельности профсоюзной стороны Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Из 30 мест профсоюзной стороны ей принадлежат 24, координатором профсоюзной стороны комиссии избран председатель ФНПР Михаил Шмаков. В рамках работы комиссии регулярно заключаются генеральные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации. Основными целями трехсторонних соглашений входит практические реализации принципов социального партнерства и совершенствования коллективно - договорного регулирования социально - трудовых отношений. Так, по итогам коллективно - договорной кампании 2013 года ФНПР, её членскими организациями и их структурами подписаны: Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 – 2016 годы, 25 отраслевых соглашений на федеральном уровне; кроме того продлён срок действия на период от одного до трёх лет трёх отраслевых соглашений и внесены изменения в три действующих соглашения. Заключены трёхсторонние региональные соглашения в 23 субъектах Российской



Федерации, при этом в пяти субъектах Российской Федерации срок действия региональных соглашений продлён на период от одного до трёх лет. Впервые заключены трёхсторонние соглашения в Сибирском федеральном округе.

В настоящее время действуют заключённые членскими организациями ФНПР, их структурами шесть соглашений в федеральных округах Российской Федерации, а именно; 58 отраслевых соглашений на федеральном уровне; 1 240 отраслевых соглашений на региональном уровне; 3 692 отраслевых соглашения на территориальном уровне; 74 региональных трёхсторонних соглашения; 1501 территориальное трёхстороннее соглашение; 147 201 коллективный договор. Не заключены региональные трёхсторонние соглашения в пяти субъектах Российской Федерации (республики Алтай, Ингушетия, Кабардино-Балкария, Северная Осетия – Алания, Тыва), поэтому в этом направлении еще предстоит поработать.

Количество коллективных договоров по сравнению с 2014 годом сократилось на 2,7% и на 15% – по сравнению с 2013 годом. Несмотря на их снижение в абсолютном выражении, в 2014 году охват коллективными договорами организаций (предприятий), в которых созданы первичные профсоюзные организации сохранился на уровне предыдущих лет и составляет 91,6%, что свидетельствует о большой работе в этом направлении.

ФНПР активно расширяет связи с другими странами, что позволяет использовать зарубежную практику в профсоюзной деятельности. ФНПР стала членской организацией Всеобщей конфедерации профсоюзов (ВКП), объединяющей в своих рядах страны СНГ, а председатель ФНПР Михаил Шмаков был избран Президентом ВКП.

Активная позиция ФНПР и с Международной организацией труда (МОТ), в которой Председатель ФНПР является членом Административного Совета МОТ.

ФНПР поддерживает братские отношения с более чем 100 национальными профцентрами из 70 стран мира. ФНПР является крупнейшей членской организацией Международной конфедерации

профсоюзов (МКП), которая в настоящее время объединяет 301 национальный профцентр и организации из 151 страны мира с общей численностью более 176 млн. членов профсоюзов. Председатель ФНПР Михаил Шмаков является вице-президентом и членом Исполкома МКП.

ФНПР вошла в состав Всеевропейского регионального совета Международной конфедерации профсоюзов (ВЕРС-МКП), который объединяет профцентры новых независимых государств Европы и стран СНГ, а Президентом ВЕРС-МКП избран председатель ФНПР.

Главная задача ФНПР добиваться улучшения положения трудящихся России. Для решения этой задачи ФНПР используют все методы взаимодействия с работодателями и госструктурами – от переговоров и социального партнёрства, до организации пикетов, митингов, забастовок и прочих коллективных действий.

Ежегодно в ФНПР вливаются новые первичные профсоюзные организации. Специалисты ФНПР всегда готовы помочь молодым первичкам в юридическом оформлении, становлении и развитии.

Активным последователем в решении задач ФНПР играет молодёжь. Работа в этом направлении осуществлялась в рамках принятых основополагающих документов профсоюзной молодежной политики - Концепция молодежной политики ФНПР «Молодежь – стратегический ресурс профсоюзов», «Эффективная молодежная политика - современные профсоюзы».

Рассматривая молодёжь как главный стратегический ресурс профсоюзов (каждый третий член профсоюзов - молодой человек в возрасте до 35 лет), ФНПР постоянно совершенствует работу по привлечению молодёжи в профсоюзы; продолжает развитие деятельности молодёжных советов (комиссий) во всех членских организациях; эффективно использует потенциал молодёжных советов в переговорах с работодателями, представителями исполнительной власти, в формировании предложений по молодёжным проблемам в сфере трудовых отношений и контроле над

исполнением коллективных договоров и соглашений; занимается подготовкой из числа молодёжи кадрового резерва на руководящие профсоюзные должности; оказывает поддержку вновь создаваемым молодёжным структурам.

В результате проводимой работы увеличилось представительство молодежи в профсоюзах. Сегодня более 8 миллионов молодых людей в возрасте до 35 лет составляют третью часть всех членов профсоюзов.

Реализация профсоюзной молодёжной политики, активная работа молодёжных советов, участие молодежи в коллективных действиях и акциях солидарности привели к увеличению представительства молодежи среди членов профсоюзов, способствовали усилению защиты трудовых прав и социально-экономических интересов молодежи, кадровому продвижению молодых профсоюзных лидеров.

IX съезд ФНПР стал особо значимым событием в профсоюзной деятельности, который поддержал Президент Российской Федерации Владимир Путин и руководители других ветвей государственной власти, депутаты Госдумы, представители объединений работодателей, политических партий, научной и творческой общественности, зарубежных профцентров, международных организаций. В.Путин «Российские профсоюзы наделены очень широкими полномочиями по защите человека труда», и отметил важную роль Шмакова в работе трехсторонней комиссии с участием государства, работодателей и профсоюзников.

В перспективных планах профсоюзов будет продолжена работа по таким важным направлениям: «Достойная заработная плата – основа благосостояния России!», «Эффективное социальное партнерство – ключ к социальной справедливости», «Создание достойных рабочих мест – основное условие устойчивого экономического роста», «Гендерный фактор в политике социального государства», «Об отношении к реформированию пенсионной системы», «Управление профессиональными рисками – основной подход к повышению безопасности труда и сохранению здоровья работников» и др.

## Список литературы

1. Официальный сайт ФНПР [www.fnpr.ru](http://www.fnpr.ru)
2. Сайт РИА-новости [www.ria.ru](http://www.ria.ru)
3. «Марафонское время». Газета «Солидарность» № 2 от 11.02.2015г
4. Официальный сайт МКП - [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

## ФУДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ – МОТИВАЦИОННЫЙ РЫЧАГ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА

Гаврилов О.А.,

*заместитель главного инженера по ВГК и техническому надзору за  
зданиями и сооружениями АО "Разрез Березовский", ППО ЗАО «Разрез  
Березовский»*

*Аннотация: в статье рассматривается мотивация вступления в  
членство профсоюзов через использование Федерального отраслевого  
соглашения.*

Тема мотивации профсоюзного членства занимает в современном профсоюзном движении одно из первых мест по своей остроте и актуальности. Для того чтобы сделать профсоюз привлекательным и нужным для его членов должны быть использованы все имеющиеся возможности. Профсоюз должен решать задачи, касающиеся как защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов профсоюза, так и создания материальной и моральной заинтересованности в профсоюзном членстве.

На IX съезде Федерации Независимых Профсоюзов России, проходившем с 7 по 9 февраля 2015 года в г. Сочи, председателем ФНПР Михаилом Шмаковым было отмечено, что Съезд собирается в сложных экономических условиях наступления на права трудящихся, а так же наметившихся тенденций снижения социальных гарантий работникам.

Здесь необходимо пояснить, что социальное партнерство – это один из главных общественно-государственных механизмов. Оно же является и неременным условием для дальнейшего развития не только нашего региона, но и государства в целом. Руководствуясь принципами социального партнерства, возможно, совместить, на первый взгляд, несовместимые интересы, преодолеть противоречия и наладить разумное, конструктивное взаимодействие власти, бизнеса и работника. Об этом неоднократно в своих выступлениях подчеркивает и Президент РФ Владимир Путин. По его мнению: «Государство и дальше будет поддерживать усилия профсоюзов в выполнении их главной задачи – защите социально-экономических прав граждан России».

История развития партнерских отношений Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности (Росуглепроф) начинается с момента создания самого профсоюза. Стоит обратить внимание на такие значимые события, как образование Росуглепрофа в мае 1991 года. В этом же году между представителями трудящихся в лице профсоюзов и работодателями в лице Министерства угольной промышленности СССР впервые заключается отраслевое соглашение, и что немало важно, утверждается правительством РФ. Председатель Росуглепрофа Иван Мохначук в своем докладе «Социальное партнерство в области охраны труда в организациях угольной промышленности» уделяет большое значение данному отраслевому соглашению, как правовому акту. Акту, регулирующему социально-трудовые отношения и устанавливающему общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений между представителями работников и работодателей. Нормотворческому документу, в котором впервые были сформулированы правила взаимоотношений между трудовыми коллективами и руководителями угольных предприятий.

Рассмотрим подробнее, что же из себя представляет «Федеральное отраслевое соглашение» в организациях угольной промышленности. Это

документ, который согласует трёхсторонние интересы: работников, работодателей и государства в вопросах социально-трудовых и экономических отношений в угольной отрасли. Реализация отраслевого соглашения через коллективные договоры на предприятиях помогает обеспечить социальную стабильность в трудовом коллективе. Что на современном этапе экономических отношений является одним из основных приоритетов.

Исходя из условий развития бизнеса и того, что сегодня происходит в нем, нужно понимать, что трудовой коллектив — это самый важный ресурс у любого собственника и работодателя. А для того чтобы этот ресурс работал, да еще в условиях постоянного повышения эффективности производства, необходимо договариваться с коллективом. Обеспечивать согласованность интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений путем формирования социального партнерства. Для этого и разрабатываются коллективные договоры на предприятиях и отраслевое соглашение на федеральном уровне.

Особого внимания заслуживает Федеральное отраслевое соглашение (ФОС) по угольной промышленности Российской Федерации на 2013 – 2016 годы. Используя огромный опыт работы за период с 1991 г. по 2012 г., сформированный представительный орган Росуглепрофа, придерживаясь традиционной социальной политики, разработал очередной проект ФОСа. Переговорная компания, взявшая старт 1 октября 2012 года с продолжительностью более полугода завершилась подписанием ФОС, вступившим в действие с 01 апреля 2013 г. Впервые в истории Росуглепрофа отраслевая комиссия по разработке и заключению ФОС вела переговоры с Общероссийским отраслевым объединением работодателей угольной промышленности (ОООРУП), учрежденным в конце августа 2012 г. Содержание гарантий и компенсаций работникам угольной промышленности сохранилось в традициях сложившегося социального партнерства. Новым же правилом в соглашении стало распространение отдельных его пунктов

только на членов профсоюза, или на работников уполномочивших профсоюз представлять их интересы. Здесь следует отметить то, что данные пункты напрямую связаны с экономической составляющей, а именно – оплаты за счет средств работодателя. Вот некоторые из них: компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту отдыха по территории РФ работнику и членам его семьи, единовременное вознаграждение в размере 15% среднемесячного заработка за каждый полный год работы в угольной промышленности при выходе на пенсию, бесплатный пайковый уголь и компенсация расходов на энергоресурсы, ежеквартальная индексация заработной платы. Действие данного отраслевого соглашения позволило ощутить работникам угольной отрасли – членам профсоюза социально-экономическую защищенность, как во время работы, так и при выходе на заслуженный отдых.

Однако, для донесения до сознания масс трудовых коллективов не достаточно только напечатание данного соглашения или коллективного договора. Потребовалась кропотливая каждодневная работа по разъяснению действия данных нормативных документов не на всех работников предприятия, как это было в недавнем времени. На нашем предприятии - ЗАО «Разрез Березовский» за нее, с большим энтузиазмом, взялся профсоюзный комитет ППО, состоящий на учете в Красноярской территориальной организации Росуглепрофа. На участках и в цехах предприятия были организованы и проведены собрания трудовых коллективов. Положительные результаты не заставили себя долго ждать, увеличение численности членов профсоюза за 2014 год произошло на 108 человек. При общей численности 885 работающих на предприятии, численность членов профсоюза с 689 человек выросла до 797, а процент охвата профсоюзным членством составил 90%. Таких высоких показателей удалось добиться благодаря совместным усилиям и слаженным действиям Центрального комитета Росуглепрофа, Красноярской территориальной

организации Росуглепрофа и первичной профсоюзной организации ЗАО «Разрез Березовский».

## **ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Есина М. С.

*председатель комиссии по качеству ППОС СФУ,*

*научный руководитель: Сидоренко Е. В.*

*Аннотация: в статье рассматривается опыт первичной профсоюзной организации студентов СФУ по работе в области качества процесса образования.*

Профсоюз студентов – это организация, первостепенной задачей которой является защита и представительство прав обучающихся. Профсоюзная организация студентов имеет возможность лоббировать интересы студенчества, а значит прямым образом влиять на формирование условий обучения в ВУЗе. Условиям обучения и качеству образования в целом в настоящее время уделяется особое внимание – сейчас это новое поле для деятельности, и профсоюзные организации имеют возможность развивать это направление именно в рамках своей правовой деятельности.

Качество образования формируется в процессе совместного участия как образовательной организации обучающихся ВУЗа. За последние пять лет количество мониторингов, и их следствия в виде закрытия образовательных организаций, подтверждают проблематику, а так же формируют устойчивое понимание в необходимости серьезных изменений в системе образования, которая формирует будущего выпускника.

Очевидный тренд – подключение к процессу независимой оценки профессиональных объединений, сообществ и самих студентов.

Студенты – потребители образовательных услуг. Следовательно, их мнение должно учитываться при оценке качества образования. Они



понимают, что качество образования самым очевидным образом влияет на их профессиональные и карьерные возможности.

Качество образования необходимо рассматривать не только как результат деятельности, но и как возможности его достижения в виде внутреннего потенциала системы образования образовательных организаций и внешних условий.

Качество внутреннего потенциала включается в себя несколько составляющих:

- образовательный стандарт;
- образовательную программу;
- материально-техническую базу образовательного процесса;
- профессорско-преподавательский состав и т.д.

Особенности жизнедеятельности профсоюзных организаций определяют возможность участия в формировании качественного образования именно во внутренних условиях. Режим, инфраструктура, условия обучения не могут не влиять на качество образования. Именно с этой точки зрения раскрывается деятельность профсоюзов в соответствии с ФЗ № 273, как представительных органов обучающихся, и их роль в формировании качественного образования.

Определенный опыт по работе в области качества процесса обучения образования имеет ППОС СФУ. В октябре 2014 года на основании положения, которое было разработано при взаимодействии администрации и студентов, в структуре Первичной профсоюзной организации Сибирского Федерального университета была создана комиссия, в состав которой вошли десять студентов СФУ, обучающихся по специальности «Управление качеством». Формирование качественного состава комиссии является не случайным, и представляет собой профессионально ориентированный выбор. Деятельность членов комиссии напрямую связана с получаемым образованием по специальности, и, соответственно подразумевает непосредственное применение теоретических навыков на практике.

Целью студенческой комиссии является формирование среды для повышения качества образования обучающихся в Сибирском Федеральном университете.

Задачи комиссии:

1 Развить существующие, создать и реализовывать новые проекты, повышающие качество образования обучающихся в СФУ;

2 Систематически контролировать, анализировать условия обучения в СФУ, способствовать их улучшению;

3 Корректировать условия и предупреждать появление несоответствий нормам на основе проведения исследований и анкетирования обучающихся.

Для формирования профессиональных компетенций по оценке качества образования, для членов комиссии, а также и для всех желающих студентов был проведен цикл тренингов «Понятное образование». Цикл состоял из трех основных тем:

1. Федеральные Государственные образовательные стандарты - чем отличается стандарт 3 поколения от стандарта 3+, о том, что включают в себя ФГОС и как студенты могут формировать свое образование;

2. Законодательная основа и структура высшего профессионального образования - уровни нормативно - правовых актов и законов, регулируемых образовательный процесс обучающихся

3. Молодежная оценка качества образования, - каким образом студент может не только оценить, но и повысить качество своего образования.

Стоит отметить, что предпосылкой для проведения данных циклов стал опыт, полученный представителями ППОС СФУ в участии Международной конференции «Точка зрения», которая проходила в г. Казань в 2014 году и форум «Качественное образование – путь к успешной карьере», который проходил в г. Барнаул в 2014 году. Именно в рамках данных мероприятий представители ППОС СФУ поделились уже имеющимся своим опытом по работе в этом направлении и получили новый вектор для развития уже имеющихся инициатив.

Работа Студенческой комиссии осуществляется по трем приоритетным направлениям:

- 1 Систематический мониторинг условий обучения;
- 2 Анкетирование обучающихся и проведение круглых столов по проблематикам;
- 3 Конкурсная деятельность;
- 4 Создание среды для формирования студентами критериев качественного образования.

Оценка условий обучения проводится по критериям, которые были предложены самими обучающимися вследствие опроса, и сформированы членами студенческой комиссии. Организация и проведение систематических проверок по данным критериям проводится раз в семестр, согласно календарному плану мероприятий. Такой подход позволяет формировать актуальную информацию о состоянии аудиторного фонда СФУ и условий обучения в целом. В ноябре 2014 года членами комиссии были проведены проверки аудиторного фонда – 350 аудиторий были проверены по студенческим критериям. По результатам проверок был проведен круглый стол с администрацией, на котором все проблемные моменты были освещены и сейчас по ним ведется работа.

На основе анкетирования обучающихся, которое также проводится по календарному плану, организуются круглые столы, участие в которых принимают как студенты СФУ, члены комиссии, представители органов студенческого самоуправления, так и администрация СФУ.

Планируется провести анкетирование по нескольким темам:

- условия обучения
- доступность образования
- работа профессорско-преподавательского состава

Конкурсная деятельность в рамках деятельности комиссии по качеству позволяет не только повысить профессиональный и культурный уровень обучающихся, но и оценить качество образования. На данный момент

разработан конкурс «Студенческий преподаватель», основной целью которого является повышение качества образования студентов, а также мотивация совместного «сотрудничества» обучающегося и преподавателя. Разработано Положение о проведении данного конкурса и одобрено администрацией.

В конкурсе участвуют все работающие со студентами преподаватели института. Мероприятие стартует в феврале, после прохождения студентами сессии, чтобы максимально задействовать в нем все курсы с первого по пятый. Данный конкурс состоит из нескольких этапов:

1 этап – анкетирование студентов (производится первичный отсев преподавателей, набравших наименьший рейтинг). Вопросы в анкете сформированы таким образом, что позволяют выявить не только первичную группу лучших преподавателей, по мнению студентов, но также и проблемные места в организации обучающего процесса.

2 этап – рейтинг деятельности преподавателей, который формируется по рекомендациям от администрации, занимаемым должностям, публикациям и т.д.

3 этап – творческая поддержка от студентов. На данном этапе студенты в любой творческой форме направляют в оргкомитет проекта материалы по поддержке преподавателей - участников.

4 этап – публичное выступление. На данном этапе преподаватель организовывает мастер-класс любой направленности для студентов. На мастер-классе присутствует видео-оператор и экспертная комиссия, которая формируется в соотношении 70% - студенты, 30% - администрация и руководители ОССУ.

По итогам четвертого этапа выбирается «Студенческий преподаватель». Таким образом, в данном проекте, в так называемой «игровой форме» достигается цель мотивации деятельности и сотрудничества как профессорско-преподавательского состава и администрации ВУЗа, так и студентов и ОССУ.

Современные условия, в которых роль качества образования стоит на первом месте, дают профсоюзным организациям раскрыть свою деятельность с новой точки зрения, а значит претендовать на звание авторитетных лидеров в этой нише, имеющих профессиональные компетенции и ресурсы, чтобы осуществлять оценку качества образования ВУЗов.

### **Список литературы:**

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» // [Электронный ресурс]. - Консультант плюс: <http://www.consultant.ru..>
2. <http://www.sfu-kras.ru/>
3. [ppos@sfu-prof.com](mailto:ppos@sfu-prof.com)

## **ПРАКТИКА РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ КРАСНОЯРСКОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА АВИАЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ**

Волобуев Сергей Павлович

*Председатель молодежного совета Красноярской территориальной  
организации Общероссийского профсоюза авиационных работников*

*Аннотация: о проблемах и практики деятельности Красноярской  
территориальной организации Общероссийского профсоюза авиационных  
работников.*

Красноярская территориальная организация Общероссийского профсоюза авиационных работников на сегодняшний день насчитывает в своем составе 1980 членов профсоюза, из них членов профсоюза до 35 лет – 700 человек (35 %).

Территориальная организация ОПАР ведет работу по молодежной политике профсоюза и реализации всех направлений, связанных с вовлечением в профсоюзную деятельность молодежи отрасли. Авиаторы

края являются первопроходцами по созданию и организации работы молодежных советов, основной целью которых является применение новых форм работы профорганизаций по защите социально-экономических прав и интересов работающей и учащейся молодежи, а также привлечение ее в ряды профсоюза.

История молодежного совета теркома профсоюза авиаработников началась в декабре 2005 года, когда терком ОПАР утвердил молодежную политику, что послужило толчком для активизации работы крупных профсоюзных организаций с молодежью.

Территориальной организации ОПАР предстояло изучить запросы и интересы молодежи, закрепить социальные гарантии в коллективных договорах, разнообразить формы и методы работы первичных профсоюзных организаций с учетом запросов молодежи. Стояла задача научить молодых членов профсоюза знаниям законов, самостоятельной деятельности в интересах молодежи и всего коллектива, решать жизненно важные для молодежи проблемы, поддерживать общественно-полезные инициативы, формировать у молодых профсоюзных активистов положительный образ профсоюза и научить мотивационной деятельности в молодежной среде.

За годы работы накоплен необходимый багаж знаний, опыта работы, приняты результативные решения. Все это сформировало первостепенные задачам Молодежного совета теркома ОПАР:

- активное вовлечение молодых авиаработников в профсоюзную, социально-экономическую и культурную жизнь предприятий, города и края;
- использование потенциала молодежи для внесения в профсоюзную жизнь новых форм и методов работы, адекватных современным условиям;
- пополнение профсоюзного актива молодыми кадрами, способными проводить агитационную работу с молодежью;
- формирование резерва профсоюзных кадров и актива.

Неоднократно на заседаниях территориального комитета ОПАР обсуждались вопросы, связанные со становлением и развитием молодежных структур в организациях отрасли.

Поступательное движение по реализации молодежной политики профсоюза можно проследить по периодам работы и достигнутым результатам.

### **2006 – 2008 годы**

С 2006 года начинает свою деятельность Молодежный совет Красноярского теркома ОПАР. Представители авиаторов входят в состав Молодежного совета ФПКК и участвуют во всех проводимых мероприятиях.

Первичная профсоюзная организация ОАО «Авиакомпания «Красноярские авиалинии» на отчетно-выборной конференции в 2006 году принимает решение о создании молодежного совета ППО. Первыми шагами стало формирование совета, его структуры, основных направлений деятельности, разработка плана мероприятий.

В период становления молодежной структуры определяются основные задачи: формирование положительного имиджа профсоюза среди молодежи, выявление активистов, создание команды МС ППО. С этой целью организуются спортивные и культурно-массовые мероприятия, анкетирование молодых работников. Впервые для молодых авиаторов края проходят отраслевые праздники в ночном клубе «Пилот», запускается клубная система для членов профсоюза «METRO» + «ППО», дисконтная программа «Пилот». Организуются мероприятия для детей работников, конкурсы детского творчества «Дети рисуют мир», семейные киносеансы в развлекательном комплексе «Луч», проходят спортивные мероприятия, приуроченные к профессиональным праздникам. Выпускается информационно-агитационная продукция для молодежи (плакаты, буклеты, информлисты, видеоработы).

Не остаются без внимания вопросы социально-экономического характера, формируются предложения по работе с молодежью в коллективный договор

ОАО «Авиакомпания «Красноярские авиалинии». Молодежный совет ППО выступает инициатором по решению вопросов, связанных с доплатами за вредные условия труда, по улучшению бытовых условий работников, связанных с работой на перроне аэродрома. Велись переговоры по внедрению программ адаптации и наставничества на авиапредприятии.

В 2007 – 2008 гг. Центральный комитет ОПАР начинает работу по созданию Молодежного совета ЦК и формированию молодежных структур в профорганизациях отрасли. Большое значение в активизации деятельности молодежных структур профсоюза послужила встреча и обмен опытом работы молодых активистов авиаработников стран СНГ, которая проходила в Подмосковье. Молодые авиаторы Красноярского края становятся основными разработчиками молодежной политики профсоюза, положений и основных направлений его деятельности, участвуют в заседаниях Молодежного совета ЦК ОПАР и ведут постоянный обмен опытом работы.

В мае 2008 года на I краевом форуме профсоюзной молодежи ФПКК проходит конкурс «Профсоюзный лидер», победителем которого становится заместитель председателя Молодежного совета ППО ОАО «Авиакомпания «Красноярские авиалинии» Алексей Калюжин, также на форуме в качестве преподавателей были представители МС теркома ОПАР.

Молодые профактивисты авиационной отрасли становятся заметными участниками мероприятий городского и краевого уровня: Территория инициативной молодежи «Бирюса – 2008», городской социальный форум в МВДЦ «Сибирь», площадки, круглые столы, проводимые Управлениями и департаментами по молодежной политике города и края.

### **2009 – 2012 годы**

2009 год стал для авиаторов Красноярья кризисным. Банкротство ОАО «Авиакомпания «Красноярские авиалинии», реструктуризация и смена собственника в ООО «Аэропорт Емельяново» внесли свои коррективы в работу профсоюзных организаций, а также в деятельность молодежных структур. Первостепенной задачей стало сохранение рабочих мест, выплата



заработной платы и выполнение требований трудового законодательства. В этот период МС являлся первым помощником профкома в организации митингов, пикетов, в подготовке транспарантов с требованиями о сохранении авиакомпании, по предотвращению рейдерского захвата.

Весной 2009 года формируется Молодежный совет Среднесибирского гидрометцентра. Молодые профактивисты проходят модульное обучение по молодежной политике в Восточно- Сибирском региональном учебном центре профсоюзов. Главной задачей для профактива является организация деятельности молодежной структуры. Силами Молодежного совета формируется новый подход к информационной работе ППО, реализованы предложения по наполнению профсоюзных уголков, фото отчеты о мероприятиях и т.д. Начинается сотрудничество и участие в мероприятиях МС ОППО «Аэропорт «Емельяново», а также профактивисты входят в состав МС Теркома ОПАР.

В 2010 году ППО Гидрометцентра проводит кампанию по заключению коллективного договора ФГБУ «Среднесибирского управления по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды» (Гидрометцентр). Одним из итогов кампании стало включение в КД раздела «Работа с молодежью». Основными пунктами данного раздела являются гарантии для молодых специалистов, проходящих различные формы обучения (*а именно*):

- Для закрепления молодых специалистов, прибывших на работу в течение одного года со дня окончания ВУЗов, техникумов, Новосибирского ПУ № 7 по специальностям гидрометеорологического профиля:

- оказывать материальную помощь на обустройство в размере двух должностных окладов;

- оплачивать проезд и провоз багажа от места учебы (или места жительства) до места работы;

- выплачивать ежемесячную доплату в размере 30% от должностного оклада в течение трех лет, при отсутствии северного коэффициента;

- включать в стаж работы для получения повышающего коэффициента за выслугу лет время обучения в учебном заведении;

- возмещать расходы по оплате жилья в размере не менее 50% от должностного оклада.

• Работникам, заочно обучающимся в ВУЗах и техникумах гидрометеорологического профиля оплачивать проезд к месту учебы и обратно в размере 100% один раз в учебном году, при наличии права на два различных отпуска в течение года (итоговая сессия и защита диплома) - два раза в учебном году. При этом оплата стоимости проезда осуществляется работодателем в следующем порядке:

- при отсутствии железнодорожного либо речного сообщения - самолетом, эконом классом;

- при наличии железнодорожного сообщения - поездом, плацкартным вагоном;

- при наличии водного сообщения в период навигации — на судах речного флота, в каютах III класса.

• Осуществлять направление работников на курсы повышения квалификации в зависимости от потребности производства.

• Работодатель может осуществлять временный прием на работу студентов гидрометеорологического профиля на период прохождения производственной и преддипломной практик.

В течение 2010 года члены МС теркома ОПАР, а также молодые активисты профсоюзных организаций авиационной отрасли проходят обучение в Школе молодого профсоюзного лидера «Факультет работающей молодежи», а также модульное обучение на базе Восточно-Сибирского регионального учебного центра профсоюзов. Одним из итогов обучения стало создание видео-ролика «Живи, а не существуй!». Эта работа стала лауреатом конкурса ФПКК по информационной работе в номинации «Лучшая творческая находка».

**В Красноярском филиале образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»** обучаются по квоте ФНПР члены МС теркома ОПАР: Колмаков С.П. и Волобуев С.П., которые принимают активное участие в научно-практических конференциях, Неделе профсоюзов, а также выполняют контрольные и курсовые работы по профсоюзной тематике, а также мероприятиях ФПКК и МС ФПКК. За активное участие в профсоюзной деятельности студенты не раз становились стипендиатами ФПКК.

В феврале 2010 года в Красноярском филиале Санкт-Петербургского университета ГА стартовал пилотный проект МС ФПКК «Профсоюзный урок», задачей которого было информирование будущих авиаторов о деятельности и позиции профсоюза по отстаиванию интересов авиаработников.

В 2010 году в ООО «Аэропорт Емельяново» заключается коллективный договор. Впервые в рабочую группу были включены представители МС объединенной профсоюзной организации аэропорта «Емельяново». Коллективный договор содержит ряд пунктов, касающихся решения социально-экономических вопросов молодежи предприятия: гарантии, связанные с получением образования; доплаты за использование иностранных языков в профессиональной деятельности, работу на борту воздушного судна, разделение рабочей смены на части. Не остались без внимания компенсационные выплаты за вредные и опасные условия труда и класс квалификации.

Объединенная первичная профсоюзная организация и МС аэропорта «Емельяново» в 2011 году ставят перед собой задачу повлиять на решение жилищного вопроса. В поселке городского типа Кедровый после расформирования ракетной дивизии освобождается часть квартирного фонда. Администрация аэропорта и Администрация ПГТ Кедровый заключают соглашение о выделении в коммерческий найм свободной жилплощади для

работников аэропорта. Контроль за исполнением данного соглашения ложится на ОППО ООО «Аэропорт «Емельяново».

В 2012 году положительно решается проблема, связанная с доставкой детей работников в детский сад, расположенный в жилом поселке «Аэропорт». МС ОППО проводит работу с детьми работников: конкурс поделок, рисунков, новогодняя акция «Дед Мороз в гости».

В течение 2010-2012 года формируется традиция проведения семейных спортивных праздников и соревнования по различным видам спорта. Праздник «Широка масленица» получил положительный отклик у работников авиапредприятий и членов их семей.

О многих мероприятиях молодые профактивисты писали в газетах «Профсоюзы Красноярья», «Солидарность», размещали информацию на официальных сайтах ЦК ОПАР, ФПКК, авиапредприятий, также была налажена работа группы «Профсоюз авиаработников Красноярска» в социальной сети Интернет. Но основой информационно-пропагандистской работы стало личное общение, проведение внутренних информационно - агитационных акций: «Профсоюзный билет», «Профсоюзный календарь», а также пригласительных кампаний, приуроченных к Первомайским мероприятиям («Профсоюзный автобус»).

Молодежный актив авиаработников является постоянным участником акций ФПКК и МС ФПКК. Авиаторы участвовали в организации таких уличных акций как «Черная метка работодателю» (2009 г.), «Среда обитания» (2010 г.), «Поступай правильно» (2011 г.), артмоб «Бегущая строка» (2012 г.). Работающая и учащаяся молодежь авиационной отрасли в 2012 г. принимала участие в конкурсе профсоюзных агитбригад, став лауреатами в номинации «За актуальность».

С 2011 года существует совместный проект МС ФПКК и МС ОППО ООО «Аэропорт «Емельяново» по трудоустройству студенческой молодежи на период весенне-летней навигации в наземные службы аэропорта (2011 год - 17 человек; 2012 год - 5 человек; 2013 год - 18 человек).

Несмотря на сложный период в авиации края, профсоюзная молодежь аэропорта не забывала о ветеранах Великой отечественной войны и почетных тружениках авиации. Проводились встречи и посещение ветеранов на дому, а молодежь гидрометслужбы провела огромную работу с архивными данными, а также с ветеранами и членами семей погибших. Итогом работы стало установление Доски памяти в Управлении Гидрометслужбы – как знак уважения к великому подвигу погибших за Родину в годы войны.

В течение этого периода профсоюзными организациями осуществлялась работа по укреплению молодежных структур, выявлению профактивистов из числа работников аэропорта «Черемшанка» и Красноярского Управления воздушного транспорта для дальнейшего включения их в состав МС теркома ОПАР.

### **2013-2014 годы**

При планировании работы МС теркома ОПАР и молодежных структур профорганизаций приоритетным считается работа по выявлению и вовлечению в профсоюзную деятельность молодых работников, адаптация в коллективе и закрепление их на производстве.

В 2013 году Администрацией ООО «Аэропорта «Емельяново» совместно с ОППО и при участии членов молодежного совета было разработано и принято Положение о стажировках (адаптация в коллективе, обучение, допуск к самостоятельной работе, дисциплина, доплата специалистам за наставничество). Данное положение нацелено снизить текучесть производственных кадров на предприятии. Возобновлена традиция проведения конкурса профессионального мастерства в подразделениях аэропорта, но по прежнему слабо налажена коммуникация между руководством аэропорта и молодежным советом ОППО, что затрудняет оперативность решения вопросов молодежи.

Проводимая кадровая политика профорганизации ООО «Аэропорт «Емельяново» нацелена на участие представителей профсоюзной молодежи в

работе комиссий по охране труда, трудовым спорам, социальным вопросам и т.д.

В декабре 2013 года МС ОППО поставил задачу по выявлению активной молодежи. С этой целью был организован выездной семинар - тренинг «Мы - команда!», что послужил укреплению молодежного совета профсоюзной организации. Выявленные активисты были направлены на обучение в Школу молодого профсоюзного лидера.

Комплексный подход к реализации молодежной политики позволил в 2013 году МС ОППО ООО «Аэропорт «Емельяново» занять 2 место в конкурсе, проводимого ЦК ОПАР «Лучший молодежный совет».

В 2013 году снижение Федерального финансирования гидрометслужбы поставило целый ряд задач перед теркомом ОПАР. Молодежный совет ППО Красноярского гидрометцентра стал инициатором проведения акции «Солидарности», форматом которой стало обращение к руководителям всех уровней Росгидрометцентра. В процессе к акции подключились молодые активисты авиационной отрасли края. Также проблема была озвучена на митинге «За достойный труд» 7 октября 2013 года. Настойчивая позиция теркома ОПАР позволила в целом сохранить рабочие места и не привести к снижению заработной платы работникам гидрометслужбы.

Несмотря на сложности, в 2013 году коллективный договор Гидрометцентра пополнился еще двумя пунктами в разделе «Работа с молодежью»:

- Работникам, призванным на службу в армию и вернувшимся на работу в организации Росгидромета, время военной службы засчитывается в стаж работы для получения повышающего коэффициента за выслугу лет.
- Профком совместно с работодателем оказывает содействие молодежному совету в массовых молодежных мероприятиях, организуемых профсоюзами и органами власти субъектов федерации и муниципальных образований.

Молодежный совет теркома ОПАР взаимодействует с другими молодежными структурами профсоюзных организаций различных отраслей края. Не раз был представлен опыт работы по реализации молодежной политики на таких знаковых мероприятиях МС ФПКК как: Слет молодежных советов организаций профсоюзов Красноярского края «Новый импульс», форум работающей молодежи «Рабочая смена», образовательные площадки МС ФПКК.

МС теркома ОПАР взаимодействует с МС ЦК ОПАР, принимает участие в заседаниях, осуществляется связь между молодежными структурами авиаторов России посредством электронной переписки. Проводится систематическое обучение молодых профактивистов по линии ЦК ОПАР, обучения проходят в различных городах России (Сочи, Краснодар, Архангельск, Москва).

Молодые профлидеры принимают участие в молодежных мероприятиях ФНПР, таких как Всероссийский молодежный форум «Профсоюзный авангард» (г. Новосибирск) и Всероссийский молодежный форум «Стратегия 2014 - Восток» (Иркутская область, оз. Байкал). Данные мероприятия позволили авиаторам принять непосредственное участие в разработке Стратегии по реализации молодежной политики профсоюзов России.

Красноярская территориальная организация ОПАР заинтересована в становлении и воспитании молодых профактивистов. Поступательно осуществляет свою деятельность МС теркома, реализуется план работы, уделяется внимание как студенческой, так и работающей молодежи. Выстроена работа молодежных советов в профорганизациях ОПАР. Председатель МС теркома ОПАР Волобуев С.П. включен в резерв на должность руководителя территориальной организации профсоюза.

В настоящее время представители молодежи есть в составе профкомов ООО «Аэропорт «Емельяново», Среднесибирского УГМС, профорганизации государственных служащих гражданской авиации, региональной поисково-спасательной базы, Красноярского теркома и ЦК профсоюза

авиарботников. Присутствие молодежи в составе выборных органов всех профсоюзных структур, расширяет сферу деятельности, общения, коммуникации и укрепления сил и структур профсоюза.

Обучение профсоюзной работе приносит определенные результаты в защите социально-экономических интересов молодых работников. Творческий подход к решению проблем молодежи авиации края отражается в информационной работе, акциях, создании агитационных проектов.

В последние годы молодежные советы профсоюзных организаций ОПАР организуют участие работников в акциях профсоюзов края. Прослеживается отраслевая принадлежность в первомайской колонне авиаторов, участие студентов Красноярского филиала «Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации» позволяет налаживать «мосты» с работающей молодежью, не оставляет эти мероприятия без внимания и старшее поколение, которое остается приверженцами и примером профсоюзного движения.

Несмотря на положительную практику, остается ряд нерешенных вопросов: низкая осведомленность о роли и деятельности профсоюза среди работников, потребительское отношение, безразличие современной молодежи к общественной деятельности. Все это является тормозящим фактором по укреплению отраслевого профсоюза. Но, несмотря на сложность проблем профсоюзного движения, есть определенный опыт, навык, а, главное, желание по устранению недостатков.

За истекший восьмилетний период Красноярская территориальная организация Общероссийского профсоюза авиационных работников прошла различные этапы реализации молодежной политики профсоюза: развитие и организация работы, корректировка деятельности, укрепление молодежных структур. Нарращивание потенциала дает возможность для самореализации и становления молодого профактивиста как профсоюзного лидера.



**Список использованных источников:**

1. <http://www.fpkk.ru/>
2. <http://www.tskopar.ru/>

**ИНФОРМАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ: ФОРМУЛА УСПЕХА.**

Кондаков А.А.

*ППО «РусАл Красноярск»*

*Аннотация: Информация во все времена вызывала большой интерес общества и являлась инструментом формирования общественного мнения. Эффективная информация о деятельности какой либо организации залог ее успеха, особенно в том случае когда ей необходимо вовлечение в свою деятельность новых людей и особенно в профсоюзной деятельности.*

*Информация* (от лат. *informatio* — осведомление, разъяснение, изложение) — в широком смысле абстрактное понятие, имеющее множество значений, в зависимости от контекста. В узком смысле этого слова — сведения (сообщения, данные) независимо от формы их представления. В настоящее время не существует единого определения термина информация. [1] В литературе можно найти достаточно много определений термина «информация», отражающих различные подходы к толкованию этого понятия. В «Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2006 г. N 149-ФЗ Об информации, информационных технологиях и о защите информации» дается следующее определение этого термина: «информация — сведения (сообщения, данные) независимо от формы их представления». [2]

*Актуальность* данной работы обусловлена временными критериями т. к. в современном мире мы имеем множество методов распространения информации, в том числе инновационных еще не освоенных или мало развитых профсоюзными организациями.

Целью данной работы является поиск оптимальной и наиболее эффективной формулы взаимодействия различных методов информационной деятельности.

Объектом работы является информационная деятельность профсоюзных организаций

Предметом работы является методы информационной деятельности .

Задачи:

1. Произвести отбор литературы
2. Изучение форм и методов информирования
3. Анализ информационной деятельности ППО РусАл Красноярск
4. Выявить наиболее оптимальные методы информирования
5. Составление формулы успеха

1. Информационная деятельность профсоюзных организаций

Одно из ключевых направлений деятельности профсоюзных организаций — информационная работа. Путь к успеху организации в ее положительном образе, необходимости и значимости для ее членов. Для профсоюзов информация то оружие, которое не возможно заменить в борьбе за увеличение и поддержание своего членства.

- 1.1. Формы и методы информирования

Существует несколько групп форм и методов информирования:

- a) массовые, групповые, индивидуальные
- b) текстовые и наглядные
- c) традиционные и современные
- d) практические и теоретические

*Массовый метод.*

Данный метод передачи информации к аудитории включает в себя: радио, телевидение аудио- и видеотехнику, электронные средства, печатные средства, средства наглядной агитации.

Преимущества метода заключаются в том, что с их помощью можно быстро и сравнительно дешево донести информацию до большого количества людей.

Недостатки метода в том, что информация идущая для широкой аудитории не избирательна, она не учитывает специфику небольших групп, тем самым не обеспечивает необходимого эффекта.

Групповой метод.

Данный метод передачи информации включает в себя: sms-рассылка, профсоюзные собрания, слеты, тренинги, спартакиады, семинары

Преимущества метода заключаются в направленности и целесообразности информации для определенного круга лиц, большая степень участия членов, наличии активной обратной связи.

Недостатки метода в том, что передача информации за пределы группы медленная .

Индивидуальный метод.

Данный метод передачи информации включает в себя: личные обращения, консультации.

Преимущества данного метода заключается в высокой степени обратной связи, может способствовать (более чем описанные выше) формированию и изменению позиции . Источником информации может стать каждый.

Недостатки данного метода в том, что распространение информации ограничено, отсутствуют элементы повторного воспроизведения информации, искажение информации.

Текстовый метод.

Данный метод передачи информации включает в себя: все возможные источники передачи текстовых сообщений (газета, буклеты, плакат, sms, интернет источники и т. п.) .

Преимущества данного метода в доступности получения информации, любой объем передачи информации.

Недостатки данного метода в большой степени возможности игнорирования информации, ограниченный круг аудитории.

Наглядный метод.

Данный метод включает в себя подачу информации посредством визуализации, представления изображения с наглядными иллюстрациями.

Преимущества данного метода в восприятии информации, человек в первую очередь фокусирует внимание на изображении.

Недостатки метода в поверхностности информации.

Традиционный метод.

Данный метод включает в себя: газеты, плакаты, брошюры, радио.

Преимущества данного метода в общедоступности, мало затратный.

Недостатки данного метода в его устарелости, ориентирован на возрастную категорию (хотя в некоторых случаях модифицируются).

Современный метод.

Данный метод включает в себя: интернет ресурсы, TV, sms – рассылка, приложения на смартфон.

Преимущество данного метода в том, что он охватывает большую аудиторию (все чаще в интернете ищут информацию люди до 55 лет).

Возможность совмещения всех способов подачи информации.

Недостаток метода в не все доступности информации, возможность искажения реальности.

Теоретический метод.

Данный метод подачи информации включает в себя: чтение, слушание, просмотр видео, наблюдение.

Преимущества данного метода в большом объеме информации, направлен на любого члена аудитории.

Недостаток метода в том, что осваивание теории человека всего 10-50%.

Практический метод.

Данный метод подачи информации включает в себя: участие в дискуссии, выступления с речью, имитация реального действия.

Преимущества данного метода в его восприятии, человек выполняя данные действия осваивает информацию от 70-90%.

Недостаток данного метода невозможность участия лиц без определенной теоретической базы.

## 1.2. Поиск формулы успеха

Перед нами стоит задача поиска оптимального взаимодействия форм и методов информирования для создания актива ППО. Выше мы разобрали возможные формы и методы информирования, поговорим немного об эффективности осваивания и вовлечения членов профсоюзной организации в общественную деятельность.

По данным ФГУП НИЦ ИТЭП ФМБА России люди запоминают 10% прочитанного, 20% услышанного, 30% увиденного, 50% услышанного и увиденного, 70% сказанного или написанного ими, 90% сказанного или написанного ими по поводу их действий.[3]

Исходя, из данной статистики выведем формулу успеха для создания профсоюзного актива.

Первым элементом формулы стал групповой метод, т. к. мы нацелены на ограниченный круг лиц. Вторым элементом стал симбиоз текстового и наглядного метода, т. к. может усвоить половину данного материала. Третьим элементом должно быть предпочтения современным методам подачи информации, т. к. с развитием технологий появилась возможность своевременного, адресного и эффективного информирования. Четвертым элементом нашей формулы становится взаимодействие теоретического и практического метода, в соотношении 30:70, т. к. последний является самым эффективным способом восприятия информации.

Благодаря этой формуле мы получим наилучший вариант подготовки специалистов, вовлеченных в общественную жизнь организации.

## Список литературы

1. Грабауров В.А. Информационные технологии для менеджеров - М.: Финансы и статистика, 2001, - 367с. Серия Прикл. информ. Технологии
2. Гринберг А.С., Король И.А. Информационный менеджмент: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 415 с.
3. Информационные технологии в экономике и управлении / под ред. В. В. Трофимова. – М.: Юрайт, 2011. – 478 с.
4. Мазина А. Профсоюзное движение: новые импульсы, новая ответственность. // Человек и труд. 2005. № 8. С.73.
5. <https://ru.wikibooks.org>
6. <http://www.rg.ru/2006/07/29/informacia-dok.html>
7. <http://www.nic-itep.ru/>

## ВОВЛЕЧЕНИЕ МОЛОДЕЖИ В СТУДЕНЧЕСКИЙ ПРОФСОЮЗ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Чикова Е.Е.

*ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет», Первичная  
профсоюзная организация студентов*

*Научный руководитель: Демченко О.С.*

*Аннотация: в статье рассматривается первичная профсоюзная организация студентов СФУ – как практически самая массовая студенческая организация в регионе.*

Профессиональный союз – это добровольное общественное объединение людей, имеющие общие интересы и цели, касающихся их сферы деятельности. Первые легальные профессиональные союзы в России появились в начале XX века и существуют до сих пор, выполняя свою первоначальную цель: защита прав и интересов своих членов, как на

трудовом, так и на социально – экономическом уровне [2]. Организации такого рода имеют отношение не только к работникам, но и студентам. Подобная практика создания первичных профсоюзных организаций среди студентов имеет огромный успех: почти в каждом высшем учебном заведении существует своя профсоюзная организация. Сибирский федеральный университет не является исключением, на его базе функционирует Первичная профсоюзная организация студентов, которая была создана в 2007 году после образования самого Сибирского федерального университета (СФУ). На данный момент в Профсоюзе состоит 19895 членов.

Основными целями и задачами профсоюзной организации студентов являются:

- представительство и защита индивидуальных и коллективных прав и интересов членов Профсоюза;
- реализация прав членов Профсоюза;
- содействие созданию условий для повышения жизненного уровня членов Профсоюза.

Также, в работе Профсоюз опирается на принципы своей деятельности, такие как: добровольность вступления в Профсоюз и выхода из него; солидарность и взаимопомощь организации перед ее членами; гласность и открытость в работе организации Профсоюза, кроме того одним из главных принципов является обязательность выполнения решений Профсоюза и уважения мнения каждого его члена [1].

В нашей Первичной профсоюзной организации студентов четко выстроена структура, благодаря которой в каждом институте СФУ также работает профсоюзная организация, решая задачи и проблемы студентов на уровне структурного подразделения университета.

Нельзя не отметить, что Профсоюз заботится не только о защите прав студентов, но и об их материальном положении, здоровье и условиях проживания. На данный момент профсоюзная организация студентов

реализует и поддерживает такие проекты, которые направлены на личностное развитие обучающихся в университете, помощь в усвояемости учебной программы, популяризацию спорта и здорового образа жизни среди студентов. Например, один раз в год на базе санатория – профилактория СФУ каждый член Профсоюза может бесплатно поправить свое здоровье. Опытные врачи проведут осмотр, назначат лечебные процедуры и при необходимости выдадут лекарства. Каждый месяц выдается 150 путевок, включающих в себя проживание в общежитии и полноценное правильное питание в столовой. Кроме того, реализуются и такие проекты, как бесплатное посещение бассейна на базе СФУ для всех желающих студентов университета, бесплатный прокат велосипедов в рамках проекта «Бесплатные велосипеды» и многие другие студенческие инициативы.

Если говорить о культурно – массовой деятельности, то и здесь профсоюзная организация студентов не отстает: Профсоюз создал студенческое объединение «Мой центр», включающий в себя волонтерский центр, информационную комиссию, PR – отдел, культурно – массовую комиссию и «Образовательный хаб». Это объединение занимается организацией мероприятий для студентов и разработкой проектов. Именно участниками этого объединения были воплощены идеи создания студенческой газеты «Умы», общественных акций, направленных на борьбу с загрязнением окружающей среды и интеллектуальных конкурсов, привлекающих внимание к науке и технологическим разработкам. Примером таких мероприятий является конкурс «Техношоу», на котором студенты представляют свои проекты и научные разработки. В этом конкурсе студенты проявляют свое нестандартное мышление, способность применять свои знания, за что получают награды и призы.

Каждый год Профсоюз проводит акцию «Чистый лес», в которой, кстати, принимают участие не только студенты, но и жители Октябрьского района города. Добровольцы занимаются уборкой лесопарковой зоны Сибирского федерального университета. Нестандартность мероприятия



заключается в том, что параллельно уборке проводится игра – квест между командами добровольцев. В среднем, каждый год участие принимает 250 человек, а на 1 тонну мусора становится меньше.

Первичная профсоюзная организация студентов – это студенческое объединение, первостепенной задачей которого является защита и представительство прав обучающихся. К тому же, за годы работы Профсоюза множество студентов получили необходимые навыки и опыт работы, выстроили свою учебную и внеучебную деятельность так, что о студенческих годах вспоминают, как о самом лучшем времени. Быть членом Профсоюза – это не только позаботиться о защите своих интересов и прав, но и получить все возможности для реализации собственных идей и талантов.

Деятельность профсоюза студентов, таким образом, значительно шире только социально-защитной (в плане соцобеспечения) работы и включают следующие основные направления:

- социально-правовая и экономическая защита;
- спортивно-оздоровительная работа;
- поддержка и развитие студенческой науки;
- жилищно-бытовая работа;
- организация отдыха и досуга;
- обеспечение общественной безопасности;
- организация воспитательной работы;
- обеспечение вторичной занятости;
- информационно-методическая работа;
- организация психологической помощи.

Рассмотренные правовые основы деятельности профсоюзов студентов, а также традиционно формируемые и реализуемые функции и направления студенческих профсоюзных организаций определяют их значительный потенциал в реализации комплексной системы социальной защиты и поддержки студентов вуза.

## Список литературы

1. Положение о первичной профсоюзной организации студентов Сибирского федерального университета [Электронный ресурс]. – URL: [http://sfu-prof.com/document/official/ppos/polojenie\\_ppos\\_sfu\\_2013.pdf](http://sfu-prof.com/document/official/ppos/polojenie_ppos_sfu_2013.pdf).
2. Камалиева И.А. Что такое Профсоюз сегодня? / И.А. Камалиева // Общественная электрогазета.рф. – 31.03.2011 [Электронный ресурс]. – URL: <http://i-gazeta.com/news/region102/11566.html>.

## РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ФНПР – ВАЖНЫЕ ФАКТОРЫ СОВРЕМЕННОГО РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗОВ

Франц А.Ю.

*Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО»,*

*Научный руководитель Шаркевич Т.П., председатель ППО Красноярского  
филиала ОУП ВО «АТиСО»*

*Аннотация: о недостаточности молодых специалистов в системе профсоюзных организаций, о их роли в профсоюзном движении и перспективах дальнейшего совершенствования кадровой политики ФНПР.*

Главная проблема ФНПР – нехватка молодых специалистов, чтобы разобраться в этой проблеме, мы рассматриваем данные фонда занятости населения г. Красноярска и результаты социологического исследования. По результатам выводим пути решения данной проблемы.

В 2011-2014 гг. главными направлениями работы членских организаций ФНПР по реализации молодежной политики стали: участие в законотворческой деятельности, в коллективных действиях и акциях солидарности, обучение молодых профсоюзных активистов, проведение

конкурсов профессионального мастерства, образовательных форумов и слетов, развитие новых направлений информационной работы.

Молодежные мероприятия ФНПР имели стратегическое значение и стали основой для формирования команды молодых перспективных профактивистов кадрового резерва профсоюзов.

Профсоюзы - важнейший институт гражданского общества, способный взять на себя задачу воспитания молодежи в масштабах целого поколения, а для этого должна быть выработана четкая, понятная профсоюзная идеология.

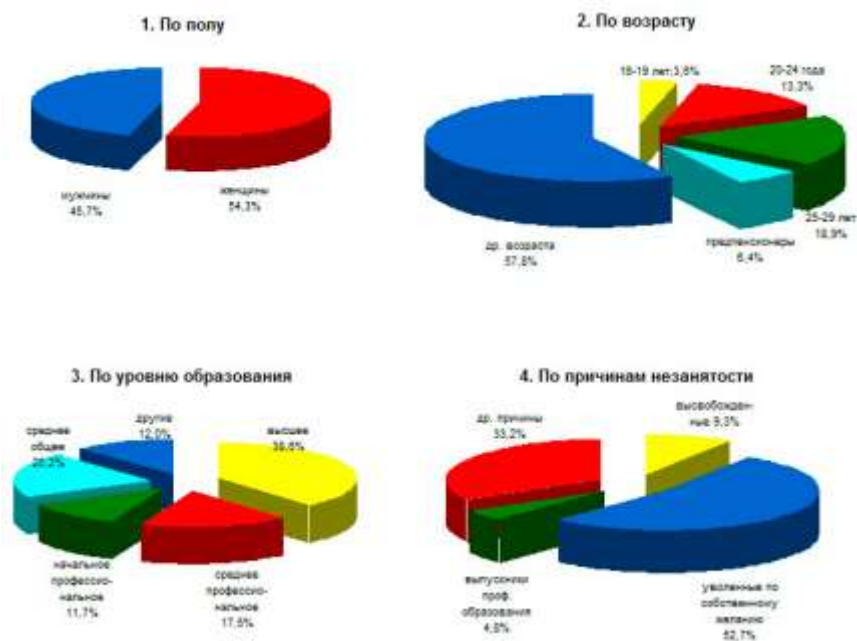
Стоит отметить, что не все членские организации исполняют решения коллегиальных органов ФНПР в области кадровой и молодежной политики.

Предлагают разработать программу кадрового укрепления профсоюзов за счет молодежи, для последующего выдвижения кандидатами для избрания на руководящие должности коллегиальных органов профсоюзных организаций всех уровней, и обеспечить представительство в них не менее 30 % молодежи.

Ясно видно, что профсоюзы не в малой степени озабочены этими проблемами.

Чтобы решить эти самые проблемы, для начала рассмотрим данные Фонда Занятости молодого Населения Красноярск.

Численность безработных граждан, состоящих на регистрационном учете в органах службы занятости г. Красноярск на 1 февраля 2015 г., составила 2 791 человек



54% безработных девушки и 46% мужчины. По возрасту, где высокий % безработных это молодое население от 15-29 лет. А на диаграмме 3 по образованию, у нас выявляется интересная картина, что люди с высшим образованием, а это как раз и есть наши квалифицированные кадры, занимают больший процент безработных в системе занятости населения, причины всему этому должны быть не понятны, но мы приведем несколько.

В 2013 году по заказу краевого агентства труда и занятости Красноярский центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения провел социологическое исследование среди студентов вузов и работодателей, в ходе которого будущие выпускники учебных заведений оценивали проблемы трудоустройства, а работодатели высказывали причины несоответствия молодых специалистов их требованиям. Результаты довольно любопытны:

- 47,5 % опрошенных студентов высоко оценивают возможность трудоустройства по своей специальности;

- при этом более 50 % из них считают получаемое в вузе образование не соответствующим запросам рынка труда, либо затруднились ответить на поставленный вопрос;

- выпускники стали более адекватно оценивать уровень зарплаты, на который они могут претендовать. Основная часть студентов определяет

желаемую заработную плату на начальном периоде в диапазоне 11000-20000 руб.;

– главной проблемой, затрудняющей трудоустройство по специальности, студенты считают отсутствие опыта и стажа, об этом заявили 80 % респондентов;

– часть выпускников достаточно пассивны при трудоустройстве, не прикладывают каких-либо усилий, чтобы найти работу самостоятельно и надеются на помощь вуза или специализированных структур;

– на большинстве предприятий города отсутствует понятие «молодой специалист»: к выпускникам применяются те же самые требования и нормы при приеме на работу, что и к прочим кандидатам на вакантное место;

Для того, чтобы как то задействовать молодое звено населения Фонд занятости предлагает программу «Первое рабочее место», которая предусматривает организацию временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые.

В течение 2013 года 114 молодых специалистов, из них 40 человек – выпускники учреждений начального профессионального образования, смогли адаптироваться на рынке труда, приобрести навыки и опыт работы, необходимые для повышения конкурентоспособности, в рамках указанной программы (2012 год – 120 человек).

По окончании периода временного трудоустройства такими предприятиями, как: ООО «Аркада», ОАО «Красмаш», ФГОУ «Красноярский колледж радиоэлектроники, экономики и управления» и другими – на постоянное место работы были приняты 62% участников программы.

Если молодежь не занята на рынке, то в профсоюзе им точно места нет! Почему? Потому что люди образованные не могут найти себе работу по профилю подготовки и вынуждены работать не понятно где. А не

сталкиваясь с профсоюзами и их структурами они точно не проявят желания этому учиться, или тем более состоять в нем.

Мы видим, что в самой структуре профсоюзов такая же проблема – несовершенство кадровой политики. В ее составе явно недостаток молодых активных специалистов.

С целью совершенствования данного направления профсоюзной деятельности в г.Красноярске федерации профсоюзов Красноярского края и отраслевым профсоюзным организациям можно предложить следующее:

- предоставление возможности члену Профсоюза, профсоюзному работнику и активисту использовать право на профсоюзное образование в т.ч. через обучение в АТиСО на льготных условиях и по специальным программам обучения профсоюзной направленности;

- использование фонда занятости на условиях договора, т.е. использовать декадни, которые проводит фонд в учебных заведениях "Путь к профессиональной карьере", как площадку по подготовке профсоюзных кадров

- упрощение процедур профсоюзной деятельности.

Это, несомненно, будет успехом в реализации кадровой политики профсоюзов, направленной на омоложение и мотивацию профсоюзного членства.

### **Список использованных источников**

1. Газета «Сибирский Форум», февраль 2015.
2. Н.В. Разнова, И.В. Филимоненко: «Исследование проблем трудоустройства выпускников вузов на рынке труда Красноярского края» ФГАОУ ВПО
3. Центр Занятости населения города Красноярска;  
<http://www.krasczn.ru> Сибирский федеральный университет

## **НАРАЩИВАТЬ РЕАЛЬНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ**

Зыкова Е.Н.

*ППОС СФУ,*

*Научный руководитель: Сидоренко Е.В.*

*Аннотация: в статье освещается опыт ППОС СФУ по мотивации профсоюзного членства. Именно профсоюз со своей историей и силой сможет добиться поставленных целей и сделать жизнь студента лучше.*

В данной статье будет затронута тема преимущества профсоюзного членства, путем сравнения двух периодов: первый период 2003 – 2008 годы - годы обучения в университете, являясь благополучателем и второй период 2008 – 2015 год, будучи проводником в мир преимуществ, возможностей, гарантий на стабильность и уверенности в успешном обучении.

Студент-член Профсоюза получает не только уверенность в том, что во время приобретения высшего образования всегда получит компетентную правовую помощь, материальную поддержку и т.д., но и получит не малую моральную выгоду, являясь частью большой профсоюзной семьи!

Студент - профсоюзный активист обладает дополнительными гарантиями: продление сессии, когда-то это было одним из самых значимых бонусов, ведь активно участвуя в общественной деятельности своего факультета, вынужден пропускать занятия.

С 2003 по 2008 годы профсоюзная организация студентов КГТУ кроме основной правозащитной функции, выполняла еще ряд функций, отталкиваясь от потребностей членов Профсоюза. Два направления, на которые была ориентирована деятельность профкома – это организация и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий, т.к. интересный досуг (бесплатное посещение, участие в организации и т.д.) был огромным стимулом для участия в общественной деятельности. Спортивно-массовая

работа была ориентирована на формирование здорового образа жизни студентов.

Склонность к культурно-массовым и спортивным мероприятиям ограничивала работу с нормативно-правовыми актами, это привело к отсутствию соглашения между ППОС и администрацией, нарушению прав студентов проживающих в общежитиях.

Приведем примеры нарушений прав студентов:

- заключение договоров найма жилого помещения на один год;
- выход из общежития после 23:00 запрещен;
- обязательная отработка Хоз. Дней.

Однако данная ситуация не влияла на профсоюзное членство, основной потребностью студентов были культурно-массовые мероприятия.

Участие в различных школах, проводимых профкомом, давало возможность личностного и карьерного роста. Школа молодого лидера, Школа профсоюзного актива Вузов, закаляли характер, давали новые знания и умения. Но тем не менее, набор правовых компетенций не был приоритетом, на школах учили, как организовывать культурно-массовые мероприятия.

Времена меняются, меняются люди и их интересы, все сложнее становится найти что-то такое, что сможет привлечь большее количество осознанно желающих вступить в профсоюзную организацию. Обратимся к примерам того, на что сейчас претендует обучающийся в вузе:

- дополнительная повышенная стипендия по нескольким номинациям, студенты, активно занимающиеся общественной и иной деятельностью, могут претендовать сразу на несколько видов данной стипендии;
- выездные школы профсоюзного актива, краевые, окружные и всероссийские;
- бесплатное посещение бассейнов и других спортивных сооружений университета;



- появились дополнительные льготы для студентов, проживающих в общежитиях;

- вход и выход из общежития разрешен круглосуточно;

- ведется очередь семейных студентов и заселение их в семейные комнаты согласно положению о заселении;

- для студентов членов профсоюза приобретаются бесплатные билеты в театр;

- разработана и активно действует дисконтно-бонусная система "твой плюс", которая также рассчитана на членов профсоюза. В настоящий момент мы сотрудничаем более чем с 30 организациями и список партнеров постоянно пополняется;

- организованы бесплатные велопарковки;

- проводятся различные культмассовые мероприятия с бонусами для членов профсоюза.

Со временем меняются (не только) взгляды и потребности членов Профсоюза, но и возможности их осуществления организацией.

Профсоюзная организация СФУ постоянно растет и меняется, в структуре появляются новые отделы, интересные студентам и созданные ими самими. Некоторые из них:

- Английский клуб, проводит обучение студентов английскому языку;

- Пиар-отдел, занимается поисками партнеров для работы с дисконтно-бонусной системой "твой плюс" и не только;

- "Оранжевый друг", студенческое добровольческое движение помогающее детям из детских домов;

- "Азы Медиа Искусств", экспериментальная школа, где ребята учатся через доклады по темам медиа друг для друга, а также через практическое создание медиапродуктов;

- "Мой центр", объединение которое соединяет все досугово-информационные направления деятельности ППОС, чтобы эффективно

реализовать мероприятия, проводя полный цикл их подготовки и последующего анализа.

Но тем не менее, все больше студенты становятся благополучателями и все меньше стремятся создавать. Сформированное потребительское общество, которое с трудом способно созидать, а только и ждет, когда придет «Халява», что в свою очередь повышает значимость общественных организаций, а особенно ППОС в вопросах воспитания адекватной молодежи, способной взять на себя ответственность не только перед самим собой, но и родителями и страной.

Профсоюзным организациям брошен вызов конкурентной борьбы между общественными объединениями, донести до студентов информацию о тех возможностях, которые есть и лишь профсоюз со своей историей и силой сможет добиться поставленных целей и сделать жизнь студента лучше. 2015 год пройдет под лозунгом "Новых проектов и побед"!

## **МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ**

Анциферова И.А., Мамышева Т.А.,

*Красноярский филиал ОУП ВПО «АТиСО»*

*Аннотация: в статье рассматривается значимость молодежной политики, истоки и пути совершенствования.*

В Красноярске работа в сфере молодёжной политики началась в 1991 году, когда был образован комитет по делам молодёжи. С 2006 года комитет по делам молодёжи был переименован в Управление молодёжной политики администрации города Красноярска. Работа управления направлена на создание условий и возможностей для успешной социализации и эффективной самореализации молодёжи города, для развития её потенциала в интересах Красноярска, обеспечение её конкурентоспособности и укрепление национальной безопасности. Основным средством развития потенциала молодёжи является её вовлечение в социально-экономическую,

общественно-политическую и социокультурную жизнь города Красноярска и страны в целом.

Численность молодёжи в Красноярске составляет более 300 тыс. человек. Молодёжная политика направлена на создание условий и механизмов проявления, оформления и формирования новых потребностей граждан, поддержку молодёжных инициатив, создание новых гражданских институтов. Деятельность в рамках реализации молодёжной политики города Красноярска осуществляется на базе 11-ти муниципальных молодёжных бюджетных и автономных учреждений.

В период с 2009 по 2011 годы на территории города Красноярска осуществлялась реализация городской целевой программы "Развитие молодёжной политики города Красноярска" на 2009 - 2011 годы, основной целью которой являлось создание условий для включения молодежи как активного субъекта общественных отношений в процессы социально-экономического, общественно-политического и культурного развития городского сообщества.

Программные мероприятия - общегородские проекты "Путевка в жизнь", "Трудовой отряд", "Вместе", "Новые имена", "Доброе дело", "Техника молодежи", "Работающая молодежь", "Золотой кадровый резерв", "Свое дело", "Молодежный телепроект", "Ресурсный центр молодёжных общественных объединений", конкурс проектов "Красноярский молодёжный форум" позволили сократить негативные (общественно опасные) проявления в молодёжной среде, создать условия для вступления молодежи в трудовую деятельность, увеличить число реализуемых молодёжных бизнес-проектов, улучшить положение отдельных категорий молодых красноярцев (прежде всего молодых людей с ограниченными возможностями, оказавшихся в трудной жизненной ситуации).

Всего мероприятиями программы за 2009 - 2010 годы было охвачено 20434 (двадцать тысяч четыреста тридцать четыре) человека, что составляет

6,7% от общего количества населения г. Красноярска в возрасте от 14 до 30 лет.

Положительные тенденции развития молодежной политики на территории города Красноярска отмечены и на федеральном уровне. Так, в рамках мероприятий VIII Красноярского экономического форума (17 - 19 февраля 2011 года) городу Красноярску был вручен Диплом Международной ассамблеи столиц и крупных городов (МАГ) по результатам участия в смотре-конкурсе городских практик "Лучший город СНГ и ЕврАзЭс" III Международного Форума "Мегаполис: XXI век". Диплом присужден за проведение эффективной экономической и бюджетной политики; за проведение эффективной молодежной политики и организацию спортивно-оздоровительных мероприятий.

Тем не менее негативные тенденции, существовавшие в молодежной среде до реализации программы, продолжают отчасти сохраняться. Кроме того, выявлены новые проблемы, актуализовались задачи инновационного развития страны, Красноярского края и города Красноярска. Учреждения молодежной политики города Красноярска как более мобильные социальные институты могут стать в создавшейся ситуации лидерами по формированию компетенций "инновационного человека" как субъекта всех городских инновационных преобразований.

Реализация долгосрочной городской целевой программы "Развитие молодежной политики города Красноярска" на 2012 - 2014 годы позволит оформить муниципальную молодежную политику в особый городской институт развития городской идентичности молодых красноярцев, основным содержанием которого станет формирование "человека инновационного". Задача формирования "инновационного человека" включает повышение восприимчивости горожан к инновациям - инновационным продуктам и технологиям, радикальное расширение "класса" инновационных предпринимателей, создание в обществе атмосферы "терпимости" к риску,

пропаганду инновационного предпринимательства и научно-технической деятельности.

1. Основная цель Программы - создание условий для реализации и развития потенциала молодежи, повышения уровня ее конкурентоспособности во всех сферах общественной жизни в интересах инновационных преобразований города.

2. Задачами Программы являются:

– создание условий для включения молодежи как активного субъекта общественных отношений в социально-экономические процессы города, поддержка молодежных инициатив в сфере социального экспериментирования в контексте программных направлений социально-экономического развития города;

– институционализация масштабных сетевых молодежных проектов, реализация которых усиливает позиционирование города Красноярска в крае, стране и мире;

– создание условий для оказания всеми субъектами молодежной политики широкого спектра общественно значимых и социально востребованных услуг инновационного характера для населения города, в том числе перевод ряда услуг в интернет-пространство;

– развитие инфраструктурного пространства отрасли "молодежная политика", направленное на повышение конкурентоспособности муниципальных учреждений сферы молодежной политики на формирующемся рынке социально ориентированных услуг современного быстро развивающегося города.

Решение указанных задач предполагает особую структуру их реализации, в которую входят три основных направления:

– поддержка локальных экспериментальных площадок, внутри которых будут регистрироваться, и отрабатываться новые подходы к решениям целого ряда проблем городского развития;

– внедрение общегородских сетевых проектов, внутри которых будет осуществляться закрепление и тиражирование доказавших на практике свою востребованность и значимость для города масштабных молодежных инициатив;

– развитие инфраструктуры отрасли "молодежная политика", которое позволит повысить инновационный потенциал и конкурентные преимущества учреждений молодежной политики, превратить их в проектно-инновационные центры, одновременно готовые к гуманитарно-технологическим и научно-техническим разработкам, их экспериментальной реализации и созданию соответствующих рынков.

Предложения для эффективной реализации Программы:

1.Создание условий для включения молодежи как активного субъекта общественных отношений в социально-экономические процессы города, поддержка молодежных инициатив в сфере социального экспериментирования в контексте программных направлений социально-экономического развития города;

2.Институционализация масштабных сетевых молодежных проектов, реализация которых усиливает позиционирование города Красноярска в крае, стране и мире;

3.Создание условий для оказания всеми субъектами молодежной политики широкого спектра общественно значимых и социально востребованных услуг инновационного характера для населения города, в том числе перевод ряда услуг в интернет-пространство;

4.Развитие инфраструктурного пространства отрасли "молодежная политика", направленное на повышение конкурентоспособности муниципальных учреждений сферы молодежной политики на формирующемся рынке социально ориентированных услуг современного быстро развивающегося города.

5.Включение талантливой молодежи в процессы развития города, края, страны. Тем самым, молодые люди смогут продемонстрировать свои

таланты и навыки в той или иной сфере обеспечения жизнедеятельности края и страны в целом. Для этого будут проводиться различные конкурсы, чтобы выявить таланты молодежи. Принять участие, в которых сможет любой желающий.

### **Список использованной литературы**

1. <http://www.iksrf24.ru/molodezhnaya-politika-v-krasnoyarskom-krae/>
2. <http://www.molodkrsk.ru/>
3. <http://www.molprav24.ru/>
4. <http://krbiz.ru/stat/?id=360>
5. <http://molodkrsk.ru/ministry/>

## **СУДЕНТЫ И ВЕРА В ПРОФСОЮЗ**

Дворинович А.С.,

*Первичная профсоюзная организация студентов Сибирского федерального университета*

*Аннотация: в статье освещается роль первичной профсоюзной организации студентов в жизни студентов. ППОС проводя, свою работу непосредственно внутри студенческого коллектива имеет возможность постоянно удовлетворять первостепенные потребности студенческой молодежи.*

Студенческая молодежь – одна из самых привлекательных социальных групп в современном обществе, которой интересна почти каждая сфера деятельности: бизнес, спорт, туризм, общественная деятельность, профессиональные организации, профсоюзная деятельность.

Обширный круг возможностей, представляемый студенческой молодежи в регионе, усложняет процесс вовлечения в активную профсоюзную деятельность, ведь многие молодежные организации, часто не требуют от

молодых людей серьезного и ответственного подхода, не связывают их определенными обязательствами, которые существуют в профсоюзной среде.

Как ППОС видят свою роль в жизни студентов? Это своего рода социальный буфер для неокрепшего сознания молодого человека – новая среда и деятельность непривычны для студентов, впоследствии они осваиваются и хотят получать больший комфорт, большие финансовые гарантии, больший уровень вовлеченности в коллектив (определяя свое «Я»). Именно ППОС, проводя свою работу непосредственно внутри студенческого коллектива, самими же его представителями, способен постоянно удовлетворять первостепенные и остальные потребности студенческой молодежи.

Тем не менее, именно факт получения гарантий и «благ», предусмотренных федеральным законодательством, студент априори не может моделировать в этой благодатной среде некомфортные и конфликтные ситуации.

Следовательно, первый «козырь» профсоюзных организаций – защита и представительство, не является сколько-либо привлекательным для студента.

Более того, актив, являющийся агитирующей группой, зачастую, минимально убедителен при донесении информации и привлечении новых лиц в свои ряды.

В нашем регионе преимущественно осуществляется деятельность, направленная на реализацию Государственной молодежной политики через специальное Агентство и соответствующие центры, работа с молодежью по районам и муниципальным образованиям также реализуется краевыми структурами. Проекты, реализуемые, в данном сегменте имеют совершенно разные содержательные и смысловые составляющие.

Тем не менее, именно общеизвестная, громогласная, открытая система включения в проекты, не требующая ничего, кроме «потребления» и присоединения к идеи, через получение продуктов, делает такие проекты



максимально успешными среди молодежи, в том числе и студенческой ее части.

Первичные профсоюзные организации студентов должны дополнять уже имеющийся опыт и успехи выходом во внешнюю среду, становиться столь же значимыми «машинами» на уровне работы со студентами, как и Территориальные организации Федерации независимых профсоюзов России. И сейчас, именно работа на «внешней», понятной и заметной стороне «молодежной среды» позволит профсоюзным организациям стать привлекательнее и решить вопрос вовлечения студентов.

Заявляя, что на уровне региона студенческие организации не имеют силы и влияния, стоит представить механизмы, способные в комплексе обеспечить именно такой результат.

Профсоюзы – организации лидеры и главный принцип, который они должны придерживаться при диалоге с целевой аудиторией – ПРИЧИНА, по которой действует организации и по которой студент хочет к ней присоединиться. Каждый активист, каждый агитатор должен делиться тем, во что он верит в этой организации, а не просто представлять продукт: – защиту, стипендии, общежития и т.п., - для студентов все это «было до них и будет после», так заведено.

Аудитория, люди «вовлекаемые» в деятельность должны поверить в идею так же, как и уже живущие ею. Это не просто культурно-массовые мероприятия, ведь такие, а то и лучшие, проводят и администрации вузов, и Министерства культуры, причем, без каких-либо взносов и «отчислений». Это не только школы и «мастер-классы» - коих множество на различных семинарах и в других молодежных структурах.

Вот так просто – каждой организации нужно занять позицию в сознании студента – спозиционироваться. Это принцип действия крупных и успешных компаний. Которые на ряду с идентичными конкурентами побеждают.

Именно от центральной идеи, от основного посыла организации идет пояснение этой идеи через «деятельность» и «реальные результаты».

Но здесь важно понимать, что 100% численность, которой так гордо отчитываются некоторые организации, не возможны в случае с новыми и инновационными идеями. Тому доказательство – Закон распространения таких идей по Эверту Роджерсу. Почему инноваций? Ведь для студентов идеи профсоюзной деятельности – новы и неизвестны.

Таким образом сперва необходимо работать на группу «Инноваторы» - 2,5% - предприимчивые и увлекающиеся ребята. Именно от них появятся и «Ранние последователи», те, кто захотят так же развиваться и выйти в лидеры - 13,5%. Именно эти группы в совокупности смогут привлечь и удерживать остальные 68%, состоящие из раннего и позднего большинства. Останутся и 16% отстающих, всегда колеблющихся, исключаящих или не же вообще не вступающих. [1].

В профсоюзной действительности данная схема легко представляется в плоскости «активисты» и рядовые члены профсоюза. И только качественная работа с активом, его настоящая увлеченность делом способна обеспечивать вовлеченность студентов в профсоюз в Красноярском крае.

Механизмы реализации данного принципа нам давно известны - информационная работа, мотивационная деятельность и работа с активом. [2]. Пришло время изменить саму суть, которую мы вкладываем в этом направления и четко определять роль студенческой части профсоюзного движения в современном мире.

### **Список литературы**

1. InvestPark.ru» Эверту Роджерсу. Теория распространения инноваций».
2. gae.ru»Список научных направлений»pdf/0401.pd . Роль профсоюзных студенческих организаций в формировании активной жизненной позиции студенческой молодежи.

## ОХРАНА ТРУДА КАК ОСНОВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ.

Бегунович О.А.

*КрИЖт ИрГУПС,*

*Научный руководитель: Г. В. Кочелорова, к. э. н., доцент*

*Аннотация: в статье рассматривается значимость охраны труда на предприятии, приведены данные о динамике травматизма в ОАО «РЖД», а также динамика ключевых показателей производственной безопасности.*

Профессиональные союзы играют существенную роль в деятельности организаций. Они занимаются вопросами, связанными с различными сторонами жизни - экономической, социальной, культурной и направлены на улучшение быта и отдыха людей. Но одним из основных направлений деятельности профсоюзных организаций является защита прав и интересов работников.

Мировой экономический кризис и введение санкций против России стали причиной нестабильного экономического положения в стране. В связи с этим, в организациях и на предприятиях сократилось количество выделяемых на мероприятия по охране труда денежных средств. Указанный факт является основанием для активной деятельности профсоюзов организаций в данном направлении.

Охрана труда - это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. [1]

Следуя из определения, профсоюзы могут разрешать трудовые споры по вопросам условий труда, предоставления льгот и компенсаций за работу во вредных и тяжелых условиях труда, обеспечения средствами индивидуальной защиты и другим вопросам, включенным в коллективный договор.

При осуществлении своих полномочий, профсоюзы применяют не только меры воспитания, убеждения, разъяснения, но и меры принуждения — выдают обязательные предписания, приостанавливают работы на отдельных участках, налагают штрафы на лиц администрации и т. д. Иными словами, профсоюзные организации следят за созданием здоровых и безопасных условий труда на производстве.

При наступлении несчастного случая на производстве, согласно ст. 212 Трудового Кодекса РФ, работодатель обязан обеспечить беспрепятственный допуск представителей общественного контроля для расследования произошедшего несчастных случая. Кроме того, беспрепятственный допуск представителей общественного контроля обеспечивается в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и на производстве. [1]

На основании Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" профсоюзные органы в организациях, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер. [2]

Основы законодательства Российской Федерации об охране труда уточняют, что представления профсоюзных органов об устранении выявленных нарушений являются для работодателя обязательными к рассмотрению.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях проявления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязан незамедлительно выполнить такое требование.

Работодатель, который не способен обеспечить безвредные условия труда, должен возмещать работникам расходы, понесенные ими на восстановление трудоспособности.

С 7 по 9 февраля 2015 года в Сочи проходил IX съезд Федерации Независимых Профсоюзов России (далее - Съезд). На Съезде были представлены, обсуждены и приняты Резолюции, тема одной которых сформулирована как «Управление профессиональными рисками – основной подход к повышению безопасности труда и сохранению здоровья работников». Съезд подчеркнул озабоченность профсоюзов в связи с ростом числа техногенных аварий и производственного травматизма, неудовлетворительными условиями труда на многих предприятиях и введённой Федеральным законом специальной оценкой условий труда, которая не привела к качественным результатам в оценке профессионального риска. [3]

Согласно ст. 226 Трудового Кодекса Российской Федерации, финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. [1]

Размер финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда (за исключением унитарных предприятий и федеральных учреждений) составляет не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

В 2013 году в ОАО «Российские железные дороги» - одной из крупнейших компаний России (далее - ОАО "РЖД") - была актуализирована действующая Политика в области охраны труда, защиты окружающей среды и промышленной безопасности, что было вызвано расширением области ее

распространения на холдинг «РЖД» и принятием обязательств ОАО «РЖД» о соответствии требованиям международных и национальных стандартов в области охраны труда и окружающей среды.

Проводимая в ОАО «РЖД» работа по охране труда и созданию безопасных рабочих мест позволила в 2013 году сохранить тенденцию к снижению случаев травмирования работников на производстве. Производственный травматизм в целом по ОАО «РЖД» по отношению к 2012 году снижен на 5 %, а со смертельным исходом – на 10 %. (рис. 1).

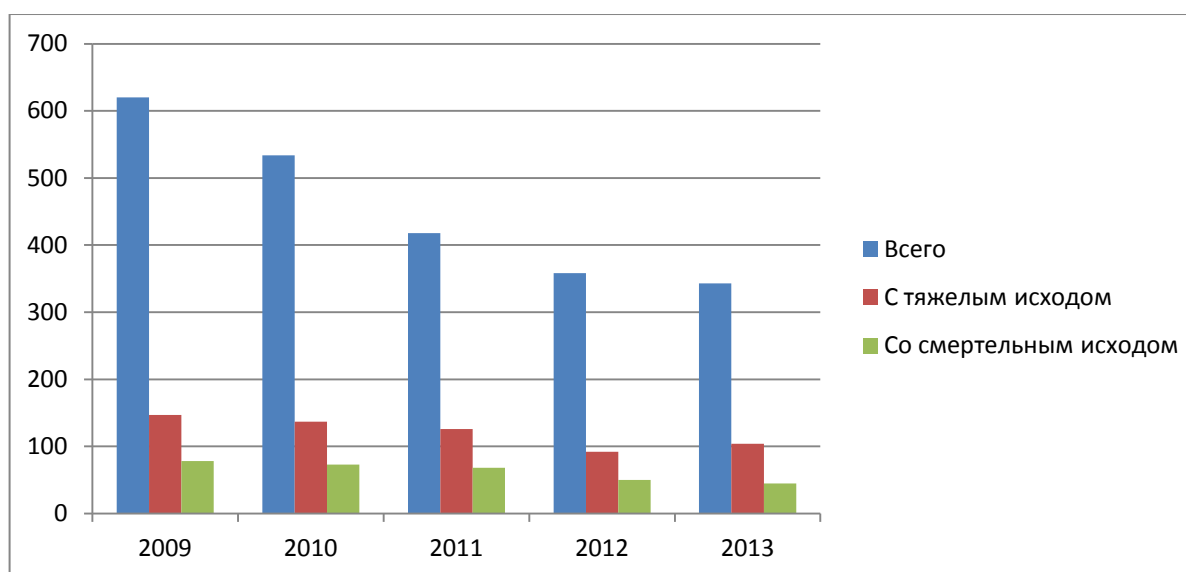


Рис.1 - Динамика производственного травматизма ОАО «РЖД»

В 2013 году в ОАО «РЖД» были полностью приведены в соответствие с требованиями норм все рабочие места с устранимыми вредными факторами и улучшены условия труда на 46 тыс. рабочих мест с неустранимыми вредными факторами (табл.1).

Таблица 1

Динамика ключевых показателей производственной безопасности

Показатели	2009	2010	2011	2012	2013
Расходы на безопасность труда (мероприятия по улучшению условий и охраны труда), млрд руб.	7,761	9,562	11,117	12,676	16,030

Коэффициент частоты производственного травматизма (число травмированных на тыс. работающих)	0,59	0,55	0,45	0,39	0,39
Приведено к нормам, тыс. рабочих мест	12,5	13,0	10,8	19,7	7,5
Улучшены условия труда, тыс. рабочих мест	42,3	48,5	49,0	55,7	46,0

Таким образом, деятельность профсоюзных организаций в отношении соблюдения работодателями условий и охраны труда носит трудоемкий, но важный характер, а профсоюз для того и существует, чтобы объединить усилия, придать им единую направленность, предоставить возможность высказаться и донести коллективное мнение до руководства для последующего вдумчивого и взвешенного решения. [4]

### Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (часть 3) от 30 декабря 2001г. N 197-ФЗ.
2. Федеральный закон от 12 января 1996г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".
3. Федеральный закон от 28 декабря 2013г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".
4. Понедельник начался в субботу // Профсоюзы Красноярья.- 2015. - №6(597). - С. 2

## СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ: АНАЛИЗ, ПРАКТИКА ИХ РЕШЕНИЯ

Позднякова В.А.

*КрИЖТ ИрГУПС*

*Аннотация: Статья посвящена социально-трудовым конфликтам. В ней описаны понятие, причины возникновения, формы и пути их решения, а*

*так же рассмотрены положительные и отрицательные его стороны.*

*Особое внимание отводится методам решения конфликта.*

Социально-трудовой конфликт - это особый вид социального конфликта, который проявляется через столкновение двух или более разнонаправленных сил, интересов, взглядов по поводу социально-трудовых отношений и условий их обеспечения. Иначе говоря, это стадия максимального развития противоречий между субъектами трудовой деятельности в трудовой или связанных с трудовой деятельностью областях и представляет собой силовое динамическое воздействие, которое осуществляется значительным количеством индивидов, социальных групп на основе действительного или сомнительного несовпадения интересов ценностей или нехватки ресурсов.

Главными субъектами социально-трудового конфликта выступают работники, работодатели, органы государственного управления и местного самоуправления. Институтами, защищающими и представляющими интересы работников и работодателей, являются соответственно профсоюзы и объединения работодателей, предпринимателей.

Социально-трудовой конфликт тесно переплетается с политикой, подтверждением этому служит участие в нем властных структур и выдвижение участниками конфликта наряду с экономическими политическими требований.

Влияние социально-трудового конфликта на общественную жизнь прослеживается во всех сферах жизнедеятельности общества. В этом смысле результаты влияния конфликта на общество можно разделить на две большие группы, соответствующие двум главным сферам - социально-экономической и политической.

Социально-экономические последствия тесно связаны с производством, материальной стороной и могут быть оценены не только как разрушительные, но и как творческие. Конфликт нередко способствует перегруппировке социальных сил, общему прогрессу социально-



экономической сферы, формированию новых социально-трудовых отношений.

Политическая сторона конфликта проявляется: в политических требованиях; в участии сторон конфликта во властных отношениях, а также в деятельности властных структур; в содействии кадровым изменениям в органах государственной власти и местного самоуправления.[2].

Сегодня основными причинами трудовых конфликтов являются:

- задержка выплаты заработной платы;
- отсутствие индексации заработной платы в связи с нарастающей инфляцией;
- неудовлетворенность размером оплаты труда;
- взаимные неплатежи между предприятиями-производителями и потребителями;
- нарушения, связанные с реализацией трудового законодательства;
- систематические задержки бюджетных ассигнований;
- ухудшение охраны труда и рост производственного травматизма;
- недостаток информационной связи между работниками и руководителями отдельных структурных подразделений.[1].

Можно выделить следующие функции трудовых конфликтов:

1. Трудовой конфликт влияет на баланс индивидуальных, групповых, коллективных интересов и вносит вклад в социальную интеграцию предприятия. Конфликт рабочих с администрацией, с одной стороны, усиливает их конфронтацию, а с другой - повышает сплочённость рабочих;

2.Трудовые конфликты выполняют сигнальную функцию, вскрывая наиболее острые противоречия в жизни коллектива;

3.Существует инновационная, творческая функция трудового конфликта. С его помощью можно преодолеть препятствие на пути экономического, социального или духовного развития коллектива;

4. Социально-психологическая функция трудового конфликта состоит в том, что он приводит к изменению социально-психологического климата, сплочённости, авторитета, взаимного уважения.[2].

Среди форм разрешения противоречия выделяют: выступления на собраниях коллектива; проведение демонстраций; обращение в прессу, на радио и телевидение; обращение к вышестоящему руководству; обращение за поддержкой к народным депутатам, партиям; предъявление требований через профсоюзный комитет; обращение в комиссию по трудовым спорам; организацию пикетов, локаутов; забастовки, которые рассматриваются большинством рабочих как наиболее эффективное средство борьбы за свои права.

Практика показывает, что бесконфликтному взаимодействию руководителя с подчиненными способствуют следующие условия:

- психологический отбор специалистов в организацию;
- стимулирование мотивации к добросовестному труду;
- справедливость и гласность в организации деятельности;
- учёт интересов всех лиц, которых затрагивает управленческое решение;
- своевременное информирование людей по важным для них проблемам;
- снятие социально-психологической напряженности путем проведения совместного отдыха, в том числе с участием членов семей;
- организация трудового взаимодействия по типу «сотрудничество»;
- оптимизация рабочего времени управленцев и исполнителей;
- уменьшение зависимости работника от руководителя;
- поощрение инициативы, обеспечение перспектив роста;
- справедливое распределение нагрузки между подчиненными.

Для руководителя важно правильно строить взаимоотношения с подчиненными, грамотно организовать управленческую деятельность. При этом целесообразно руководствоваться следующими правилами.

В широком плане предупреждению трудовых конфликтов способствует достижение общей стабилизации в стране. Снижение социальной напряженности возможно лишь при условии улучшения экономического положения страны, стабилизации политической системы, демократизации трудового законодательства, которое отражало бы интересы работающих, и выполняло защитные функции.

Если рассматривать забастовку как крайнюю форму трудового конфликта, то основными путями предупреждения забастовок могут быть следующие:

1) создание экономических условий, обеспечивающих возможность удовлетворения интересов групп - потенциальных участников забастовок путем мобилизации их собственных усилий;

2) создание работающего «переговорного механизма» между сторонами, причастными к забастовке;

3) принятие более эффективного закона о разрешении трудовых конфликтов и норм, регулирующих отношения трудовых коллективов с работодателями;

4) содействие усилению роли независимых профсоюзов.

Существуют следующие пути разрешения трудовых конфликтов:

1) В качестве эффективного способа предупреждения и разрешения трудовых конфликтов можно назвать процедуру заключения коллективного трудового договора (соглашения, контрактов), содержащего права и обязанности договаривающихся сторон, в том числе и при возникновении конфликта. Поэтому работник и работодатель должны хорошо осознавать взятые на себя обязательства и неукоснительно выполнять их.

2) Деловые переговоры - как способ предупреждения и разрешения конфликта.

3) Комиссия по трудовым спорам или суд - работник имеет право без согласования с выборным профсоюзным органом обратиться в суд после рассмотрения конфликта в комиссии по трудовым спорам.

4) Суд - решение суда является обязательным для конфликтующих сторон. Обращение в суд становится порой единственным способом решения трудового конфликта в ситуациях, когда другие способы разрешения конфликтной ситуации не дали должного эффекта. Суд, руководствуясь нормами трудового законодательства, рассматривает поступающие иски и выносит свое решение.

5) Все большее распространение получает принятие ведомственных и межведомственных конвенций между представителями государственных органов, работодателями и профсоюзами.

6) Посредничество - суть метода состоит в предоставлении оппонентами или договаривающимися сторонами права решать проблему выработки решения третьей стороне. Задача посредника заключается в том, чтобы помочь достигнуть сторонам желаемого результата. Он занимается организацией и руководством процесса достижения взаимоприемлемого соглашения, содержание же остается в компетенции спорящих сторон. [3].

Таким образом, бесконфликтных организаций не бывает, чем больше организация, тем больше людей в ней работает, а соответственно и конфликты происходят чаще. В современном обществе конфликт рассматривается как некое взаимодействие между работниками, и он помогает выявить скрытые проблемы и традиции в коллективе, и для работников, что для руководства конфликт помогает получить опыт и знания как вести себя в тех или иных ситуациях.

### **Список литературы**

- 1) Козырев Г.И. Основы конфликтологии: Учебник / Козырев Г.И.- 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 240 с.
- 2) Нечепуренко Е.К. Социально – трудовые конфликты и протестное поведение рабочих // Современные научные исследования и инновации. 2011. № 1 [Электронный ресурс].

3) Панина Е.С. Трудовые конфликты на предприятиях//Психология человека. 2012. [Электронный ресурс].

## **ФОРМИРОВАНИЕ СТАТУСА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Назаренко Е.С.

*КрИЖТ ИрГУПС*

*Научный руководитель: Кочелорова Г. В., к.э.н., доцент*

*Аннотация: в статье рассматривается необходимость и значимость государственной регистрации профсоюзных организаций.*

В настоящее время профсоюзные организации - это одни из важнейших социальных институтов, включенных в процесс регулирования социально-трудовых отношений. Каждый год образуются новые профсоюзные организации и, следовательно, возникает вопрос по поводу необходимости государственной регистрации.

Актуальность выбранной темы исследования обусловлена тем, что когда происходит принятие решения о создании профсоюзной организации главный фактор, который должен быть принят во внимание, — это наличие или отсутствие статуса юридического лица. От определенности статуса, будет зависеть дальнейшая деятельность, ответственность и правоспособность общественного объединения.

Государственная регистрация – это внесение в государственные реестры сведений о создании, реорганизации и ликвидации юридических лиц. Основная особенность заключается в том, что профсоюзная организация, как общественная организация, вправе не регистрироваться. В этом случае она не приобретает прав юридического лица, но в полной мере пользуется своими профсоюзными правами. [2]

К сожалению, работодатели часто не знают этой нормы. Отсутствие регистрации у профсоюзной организации в таком случае становится удобным поводом для её игнорирования и непризнания. Такая практика незаконна.

Если профсоюзная организация – не является юридическим лицом, то у нее, прежде всего, отсутствует возможность осуществлять права и обязанности собственника своего имущества и пользоваться иным имуществом, находящимся в ее оперативном управлении, держать денежные средства на счете в банке, заключать договора и т.п. [4]

Статус юридического лица нужен профсоюзной организации именно в хозяйственных, имущественных отношениях. Но, зарегистрировавшись и став юридическим лицом, профсоюзная организация становится налогоплательщиком, а значит, обязана представлять отчетность в налоговые органы, что связано с дополнительными расходами.

Если профсоюзная организация регистрируется, она считается социально ориентированной некоммерческой организацией. Профсоюзная организация - это добровольное общественное объединение граждан, а общественные объединения могут создаваться в форме некоммерческих организаций. [1]

Особенность государственной регистрации профсоюзных организаций в качестве юридического лица заключается в том, что она осуществляется в уведомительном порядке, это означает, что уполномоченный орган не вправе отказывать в регистрации, т.е. регистрация профсоюзных организаций как юридических лиц, является не обязанностью, а их правом.

Однако в соответствии с положениями Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» уполномоченный орган может отказать в регистрации профсоюзных организаций только в двух случаях:

- если не представлены документы, определенные указанным законом;
- если документы представлены в ненадлежащий регистрирующий орган.

Кроме того, решение уполномоченного органа об отказе в регистрации профсоюзной организации или уклонение от ее регистрации может быть обжаловано в суде в соответствии с п. 2 ст. 8 федерального закона №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г.

Документы для государственной регистрации профсоюзной организации, которая решила стать юридическим лицом, подаются в течение 1 месяца с момента проведения учредительного съезда (конференции) или общего собрания этой профсоюзной организации. [3]

Зарегистрированная профсоюзная организация должна иметь самостоятельный баланс или смету, может осуществлять в соответствии с федеральным законодательством предпринимательскую деятельность но только для достижения целей, предусмотренных её уставом, а также должна представлять регулярную отчетность, сообщать в орган, принявший решение о государственной регистрации профсоюза – Министерство юстиции Российской Федерации и его территориальные органы обо всех изменениях в учредительные документы, об изменениях в сведения о юридическом лице, содержащиеся в Едином государственном реестре юридических лиц, а также о принятии решения о ликвидации.

Исходя из сведений отчета о деятельности Федерации профсоюзов Красноярского края за 2010-2012гг. имеются данные по количеству создания новых первичных профсоюзных организаций, представленных в таблице 1.

Таблица 1 – Создание первичных профсоюзных организаций

2010 г.	2011г.	2012г.
119	76	189

Стоит помнить, что любая профсоюзная организация (и юридическое лицо, и не юридическое лицо) имеет право представлять интересы своих членов в судах, государственных органах, инициировать и вести коллективные переговоры, коллективные трудовые споры, участвовать в

процедуре увольнения работников, являющихся членами профсоюза, участвовать в принятии локальных нормативных актов содержащих нормы трудового права, требовать от работодателя предоставления помещения и осуществлять прочие профсоюзные права, которые связаны именно со статусом представителей работников. [5]

Таким образом, профсоюзные организации вправе самостоятельно определять необходимость государственной регистрации, а тем самым - свои права и обязанности. Независимо от своего выбора в любом случае они способны рассматривать интересы членов профсоюзных организаций по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

### **Список литературы**

1. Гражданский Кодекс Российской Федерации часть 1 от 30.11.1994г. №51-ФЗ (ред. от 22.10.2014);
2. Федеральный закон от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ред. от 22.12.2014);
3. Федеральный закон от 8.08.2001г. №129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (ред. от 31.12.2014);
4. Колесников, Б.И Профсоюзы в России / Б.И. Колесников // М.: – Книга по Требованию. – 2014г.;
5. Сенников, Н.М., Стремоухов, А.В. Профсоюзное право / Н.М. Сенников, А.В. Колесников // М.- Норма. – 2005г.



**ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ ЗА БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД**

Самоляк В.О.

*КрИЖТ ИрГУПС**Научный руководитель: Кочелорова Г. В., к.э.н., доцент*

*Аннотация: в статье рассматривается отношение и деятельность профсоюзов по защите трудовых прав и законных интересов работников различных сфер деятельности.*

На основании Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзом является добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Членом такого объединения может стать любой работник, достигший 14-летнего возраста.

Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений. При этом прямо запрещено вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

Профсоюзы имеют право создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному учитывающему профессиональную специфику признаку - общероссийские объединения профсоюзов, межрегиональные объединения профсоюзов, территориальные объединения организаций профсоюзов. Профсоюзы, их объединения имеют право сотрудничать с профсоюзами других государств, вступать в

международные профсоюзные и другие объединения и организации, заключать с ними договоры, соглашения. [2]

Профсоюзы самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы и положения, свою структуру, а также организуют свою деятельность, проводят собрания, конференции, съезды и другие мероприятия.

Законодатель наделил профсоюзные организации достаточно широкими правами, т.е. они могут:

- выступать с предложениями о принятии законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы;
- защищать права своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации;
- беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов;
- принимать участие в разработке государственных программ занятости, предлагать меры по социальной защите членов профсоюзов, осуществлять профсоюзный контроль и пр. [2]

Реализуя свои права, профсоюзы многого добиваются в сфере регулирования социально-трудовых отношений. Например, общероссийский профсоюз образования, объединяющий более 4,5 млн. работников данной сферы, проводил в 2012 году пикет в связи с рассмотрением проекта федерального закона об образовании и добился того, что первоначальный текст законопроекта, который был внесен Правительством РФ, обновился более чем на 60%. [3]

В учреждениях и организациях профсоюзы представляют интересы не только своих членов, но и работников, не являющихся таковыми. В частности профсоюзные организации в лице их представительных органов могут выступать от имени всех работников, когда в организации действует первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников, или когда две или более первичные профсоюзные организации,

объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, создали единый представительный орган.

Профсоюзная организация создается для того, чтобы через нее реализовывать уставные цели Профсоюза по защите социально-трудовых прав работников отрасли в конкретном коллективе учреждения. Интересы профсоюзной организации, как и всего Профсоюза, лежат, прежде всего, в социально-экономической плоскости и направлены на достижение социально-экономического благополучия работников отрасли.

Ежегодно 28 апреля по инициативе Международной организации труда (МОТ) отмечается Всемирный день охраны труда – международная акция по развитию идей безопасного и достойного труда. Его девиз в текущем году – «Профилактика профессиональных заболеваний». Борьба за безопасный труд является одним из самых первостепенных направлений работы профсоюзов всех уровней.

*Если порядок установления системы оплаты труда предусмотрен коллективным договором, учитывать мнение профсоюзного органа в соответствии с требованиями ст. 372 Трудового кодекса РФ не нужно. [1]*

Глава 58 ТК РФ регулирует защиту трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Одним из способов такой защиты является установление законодателем обязанности работодателя принимать те или иные решения только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников. Некоторыми из таких случаев являются:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени;
- привлечение работников к сверхурочным работам;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- привлечение к работам в нерабочие праздничные дни в отдельных случаях;

- установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством;
- утверждение графика отпусков;
- введение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение платы за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;
- утверждение формы расчетного листка;
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда лиц, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями;
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;
- введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечней необходимых профессий и специальностей;
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;
- определение размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Коллективным договором или соглашением могут быть установлены иные случаи учета мнения представителей работников - перечень случаев, приведенный выше, является открытым. [1]

Работодатель перед принятием решения должен направить проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. Выборный орган не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта должен направить работодателю ответ с мотивированным мнением по проекту в письменной форме.

Работодатель должен обратиться в первичную профсоюзную организацию, чтобы учесть ее мнение, при принятии не только локальных нормативных актов, но и решения о расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся членом профессионального союза. При принятии решения об увольнении работника - члена профсоюза работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный орган в течение семи рабочих дней со дня получения документов направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

Для работников, являющихся членами профсоюза, предусмотрены определенные гарантии и льготы. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, должны освобождаться от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением. [1]

Таким образом, профсоюзы играют немаловажную роль в регулировании трудовых отношений - с ними согласовывают проекты локальных нормативных актов, без их мнения нельзя уволить работника,

являющегося членом профсоюза, их уведомляют о сокращении и при несчастных случаях.

### **Список литературы**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.01 №197-ФЗ (ред. 31.12.14).
2. Федеральный закон от 12.01.96 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ред. 22.12.14).
3. Профсоюзная тема. – М., 2013-100с.

## **ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ДОСУГА СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ И РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ**

Ворсина В.А.

*ФГБОУ ВПО Сибирский государственный технологический университет  
Лесосибирский филиал, г. Лесосибирск, Россия*

Досуг — это занятия, которым люди посвящают себя в свободное время, поскольку они хотят того — для самих себя, ради забавы, развлечения, самосовершенствования или каких-то иных целей, но не для материальной выгоды. Он традиционно является одной из важнейших сфер жизнедеятельности молодежи. Трансформации всех сторон жизни российского общества привели к изменению социокультурной ситуации в области досуга. Молодежь представляет собой особую социальную группу, наиболее восприимчивую к социокультурным инновациям, которые оказывают различное по своей направленности влияние на становление личности молодого человека.

Актуальность данной темы заключается в том, что досуг для современной молодежи является одной из первостепенных ценностей, в этой области реализуются многие социокультурные потребности молодых людей. Для досуговой сферы жизнедеятельности в наибольшей степени характерна

свобода личности, которая проявляется в выборе форм, места, времени проведения досуга. Именно в сфере досуга молодые люди более чем где-либо выступают в качестве свободных индивидуальностей. Сфера досуга характеризуется свободой от профессиональных и семейно-бытовых обязанностей, кроме того, в ее рамках ослабляется институциональное давление на личность молодого человека. Поэтому в современном российском обществе, в котором наблюдается нестабильность нормативно-ценностных систем, проблема досуга молодежи приобретает особую остроту.

Одной из главных проблем деятельности культурно - досуговых учреждений на пути решения данной задачи, является организация досуга молодежи. К сожалению, в силу социально-экономических трудностей общества, большого безработных, отсутствия должного количества культурных учреждений и недостаточное внимание к организации досуга молодежи со стороны местных органов власти и культурно – досуговых учреждений, происходит развитие вне институциональных форм молодежного досуга. Свободное время является одним из важных средств формирования личности молодого человека. Оно непосредственно влияет и на его производственно-трудовую сферу деятельности, ибо в условиях свободного времени наиболее благоприятно происходят рекреационно-восстановительные процессы, снимающие интенсивные физические и психические нагрузки. Использование свободного времени молодежью является своеобразным индикатором ее культуры, круга духовных потребностей и интересов конкретной личности молодого человека или социальной группы

Являясь частью свободного времени, досуг привлекает молодежь его нерегламентированностью и добровольностью выбора его различных форм, возможностью сочетать физическую и интеллектуальную деятельность, творческую и созерцательную, производственную и игровую. Однако все эти преимущества досуговой сферы деятельности пока еще не стали достоянием, привычным атрибутом образа жизни молодежи.

Сфера молодежного досуга имеет свои особенности. Досуг молодежи существенно отличается от досуга других возрастных групп в силу его специфических духовных и физических потребностей и присущих ей социально психологических особенностей. К таким особенностям можно отнести повышенную эмоциональную, физическую подвижность, динамическую смену настроений, зрительную и интеллектуальную восприимчивость. Молодых людей влечет к себе все новое, неизвестное. К специфическим чертам молодости относится преобладание у нее поисковой активности. Можно выделить наиболее привлекательные для молодежи формы развлечений: зрелища, легкая музыка, танцы, игры, телепрограммы типа игры–зрелища, КВН. Сегодня, ввиду возвышения духовных потребностей молодых, роста уровня их образования, культуры, наиболее характерной особенностью молодежного досуга является возрастание в нем доли духовных форм и способов проведения свободного времени, соединяющих развлекательность, насыщенность информацией, возможность творчества и познания нового. Такими «синтетическими» формами организации досуга стали клубы по интересам, любительские объединения, семейные клубы, кружки художественного и технического творчества, дискотеки, молодежные кафе-клубы.

Совершенствования деятельности по организации досуга сегодня является актуальной проблемой. И ее решение должно идти активно по всем направлениям: совершенствование хозяйственного механизма, разработка концепций учреждений культуры в новых условиях, содержание деятельности, планирование и управление учреждений сферы досуга.

Таким образом, современный этап развития культурно - досугового учреждения, характеризуется переходом от критики существующего положения к конструктивным решениям.

Нами было проведено исследование, целью которого было - изучить особенности организации досуговой деятельности молодежи.



Объектом исследования стали учащиеся десятых классов, в возрасте от 14 до 17 лет. Из них 25 женского пола и 19 мужского.

Структура свободного времени нынешней молодёжи в основном состоит из общения с друзьями (26%), прогулок (21%) и проведения времени в интернете (16%). Также, большая часть респондентов не смотрят телевизор и проводят более трёх часов за компьютером, используя его в основном для общения. Большой интерес у молодёжи вызывает кинотеатр, чем театр или музей, но и есть и такие молодые люди, которые вообще не посещают данные заведения. В итоге оказалось, что значимая часть опрошенных хотела бы изменить форму своего досуга (46%) и чуть меньшая часть довольна им (35%).

На основе проведенного исследования можно предложить следующие меры по улучшению управления досуговой деятельности молодежи:

1. Развивать и расширять спортивную культуру, ведь спорт – залог здоровья.

2. Уделять огромное внимание культурной политике молодежи и, в частности, досуговой деятельности: дискотекам, кружкам, секциям, культурно-досуговым программам, любительским объединениям.

3. Досугу должно уделяться огромное внимание со стороны государства.

4. Инициатива, творчество, энтузиазм, талант, целеустремленность должны приветствоваться и поощряться как на федеральном, так и на региональном и местном уровне.

5. В молодежи должны пропагандироваться активность, решительность, движение, а не инфантилизм.

И огромную роль в этом направлении могут играть профсоюзные организации.

## Список литературы

1. Аргайл, М. Психология счастья [Текст] / М. Аргайл.- 2-е изд. - СПб.: Питер, 2003. - 271 с.
2. Вишняк, А.И. Культура молодежного досуга [Текст]: монография / А.И. Вишняк, В.И. Тарасенко. - Киев: Высшая школа, 2009.-210с.
3. Григорьев, С.И. Социальная работа с молодежью: основные направления и современные формы: [Текст] учеб.пособие / С.И. Григорьев, Л.Г. Гусякова, С.Н. Павлов. – М.: КНОРУС, 2011. – 216 с.
4. Грушин, Б. Творческий потенциал свободного времени[Текст] / Б. Грушин. - М: Профиздат, 2007.-167с.
5. Фатов, А. Проблемы досуговой деятельности молодежи и пути их преодоления [Текст] / А. Фатов // Закон и право. - 2006. - № 10. - С. 85-87.

## ДЕТСКИЙ ТРУД И ЗАКОН

Богачева Е. А.

*Сибирский Федеральный Университет*

*Научный руководитель Кравцов Дмитрий Иванович, к.ф.н.*

*Аннотация: в статье рассматривается проблема детского труда и недостаточное его закрепление на законодательном уровне, и участие профсоюзов в решении данной проблемы.*

В современном мире проблема детского труда актуальна, так как он существует во всем мире. Опыт показал, что детский труд наносит серьезный, иногда непоправимый вред физическому и психо-социальному развитию ребенка: привлечение детей к труду ухудшает их перспективы в плане получения образования, что в свою очередь влияет на дальнейшее трудоустройство, также детский труд оказывает негативное воздействие на

развитие человеческих ресурсов и общее социально-экономическое развитие страны [5].

Существует несколько определений детского труда. Например, детский труд- наёмный труд малолетних, т. е. лиц, не достигших возраста трудовой дееспособности. Словарь по правам человека объясняет: «Детский труд — работа, выполняемая детьми. Как считают специалисты МОТ, детский труд – это работа, отнимающая у детей детство, лишаящая их интеллектуального потенциала и человеческого достоинства; детский труд наносит вред физическому и умственному развитию.

По МОТ основная причина детского труда – бедность [3]. Способы решения этой проблемы очевидны. Необходимо обеспечить условия для того, чтобы все дети имели возможность ходить в школу; необходимы системы социальной защиты, оказывающие поддержку незащищённым семьям, особенно в периоды кризисов; а так же необходимо обеспечивать возможности достойного труда для взрослых. Эти меры в сочетании с применением законов, защищающих права детей обеспечивают реальное продвижение вперёд. И еще одним помощником является профсоюз – это добровольное общественное объединение людей, связанных общими интересами по роду их деятельности. Объединения создаются с целью представительства и защиты прав работников в трудовых отношениях, в данном случае несовершеннолетних. На сегодняшний день деятельность профсоюза довольно активна, например, Первичная Профсоюзная Организация в Сибирском Федеральном Университете проводит обширную политику, проявляющуюся в знакомстве студентами нормативных документов; интеллектуальных квизов на знание определенного базиса документации и различных тренингов, за что в свою очередь студенты СФУ очень благодарны..

В новом докладе международной организации труда, озаглавленном «Оценка прогресса в борьбе с детским трудом – глобальные оценочные данные и тенденции в 2000 – 2012 годах» указывается, что с 2000 года число

работающих детей в мире сократилось на треть – с 248 млн до 168 млн [4]. Однако даже таких быстрых темпов снижения численности недостаточно для достижения цели полного отказа к 2016 году от наихудших форм детского труда – цели, которые совместно сформулировали страны при содействии МОТ. На данный момент эти цели находятся под угрозой.

Наибольшая абсолютная численность работающих детей зафиксирована в странах Тихоокеанского региона (почти 78 млн. человек), однако страны Африки к югу от Сахары остаются регионами, где наблюдается самый высокий показатель числа работающих детей в процентном соотношении к общей численности населения – более 21 %. С 2000 года детский труд среди девочек снизился на 40 %, среди мальчиков – на 25 %. Наибольшее число работающих детей по-прежнему занято в сельском хозяйстве (98млн, или 59%), однако значительная доля детей трудится также в сфере услуг(54 млн) и на производстве (12 млн) [2].

Международным пактом от 16. 12. 1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» определено, что государство должно установить возрастные пределы, ниже которых пользование платным детским трудом запрещается и карается законом, поэтому одним из ограничений при приеме на работу является возраст гражданина [6]. В общем случае трудовой договор допускается заключать с лицами, достигшими 16 лет (ч. 1 ст. 63 ТК РФ), однако при соблюдении определенных правил можно принять на работу и более молодых работников [6].

<b>Возраст</b>	<b>№ п/п</b>	<b>Обязательные условия заключения договора</b>	<b>Законодательная норма</b>
Моложе 14 лет	1	Могут привлекать только кинематографические, театральные и концертные организации и цирки	Часть 4 ст. 63 ТК РФ, Перечень творческих профессий, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007
	2	Получено согласие на заключение трудового договора с подростком одного из родителей (попечителя) и	

		органа опеки и попечительства	N 252
	3	Дети, подростки привлекаются для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба для их здоровья и нравственного развития	
От 14-15 лет	1	Легкий труд, не причиняющий вреда здоровью и не нарушающий процесс обучения несовершеннолетнего	Часть 3 ст. 63 ТК РФ
	2	Получено согласие на заключение трудового договора с несовершеннолетним лицом одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства	
	3	Трудовой договор заключают только для выполнения работ в свободное от учебы время	
От 15-16 лет	1	Легкий труд, не причиняющий вреда здоровью	Часть 2 ст. 63 ТК РФ и п. 6 ст. 19 Закона РФ от 10.07.1992 N 3266-1
	2	Уже получено общее образование, при этом: подросток продолжает заочно, очно-заочно, дистанционно учиться по основной общеобразовательной программе образования; подросток оставил общеобразовательное учреждение	

Таблица 1. Условия для заключения трудового договора с лицами, не достигшими 16 лет.

До достижения 18 лет запрещено: принимать на работу с вредными и (или) опасными условиями труда; направлять в служебные командировки; привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и

нерабочие дни; принимать на работу, выполнение которой может причинить вред здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес; работа в ночных клубах; производство, торговля спиртными напитками, табачными и наркотическими изделиями) [6].

Также лица в возрасте до 18 лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру, который осуществляется за счет средств работодателя; и несовершеннолетнему обязаны предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав [6].

В настоящее же время в России труд несовершеннолетних в лучшем случае используется недостаточно активно. Это происходит из-за сложности законодательного регулирования процедуры найма несовершеннолетних на работу, большого количества ограничений при трудоустройстве несовершеннолетних. Однако есть и свои плюсы в найме несовершеннолетних на работу: компания, не боящаяся ответственности, умеющая отстаивать свои права, должна вызывать доверие со стороны контрагентов и клиентов при ведении бизнеса; также работодатель может выбрать себе потенциальных сотрудников.

Организация занятости подростков - сложная и многоплановая проблема, носящая межведомственный характер. Она находится на стыке интересов целого ряда структур - службы занятости, образовательных учреждений и органов управления образованием, органов местного самоуправления, предприятий, общественных организаций (профсоюз) [2].

Для обеспечения занятости подростков необходимо применять специфические технологии, как правило, базирующиеся на субсидированных формах занятости и устанавливать социальное партнерство.

К основным технологиям организации занятости можно отнести подростковые производства, создаваемые на базе образовательных учреждений; трудовые отряды, лагеря отдыха; группы (бригады) трудоустраиваемых непосредственно в образовательных учреждениях; подготовку подростков к предпринимательской деятельности.

Подростковые производства - мини-цеха по производству продуктов питания, учебное полиграфическое производство, социальный магазин, молодежный бизнес инкубатор. На все эти предприятия могут трудоустраиваться в свободное от учебы время подростки, поэтому эта технология приводит к минимизации негативных последствий совмещения учебы с работой: обеспечивается реальная защита трудовых прав подростков. Более того, занятость на таких производствах обычно соответствует профилю обучения, что является, пожалуй, оптимальным вариантом совмещения учебы с работой.

Мы предлагаем апробировать подростковые производства в Красноярске, тем более на сегодняшний день существует пример, истинно доказывающий эффективность такого производства – это межшкольное учебно-производственное объединение "Полюс», находящиеся в Москве. Оно включает в себя общеобразовательную школу, учебно-производственный комбинат и блок дополнительного образования. Производственная деятельность ведется по нескольким направлениям, основные из которых: мебельное производство, швейное производство, роспись по дереву. Рабочими местами обеспечены 275 учащихся. Представляет интерес механизм взаимодействия "Полюса" с органами местного самоуправления и образования. Речь идет о помощи со стороны этих структур в получении материалов и предоставлении заказов. Потребителями таких видов продукции, как мебель и детская одежда,

являются образовательные учреждения. Тем самым в рамках городской системы образования начинает формироваться своеобразное "натуральное хозяйство", обеспечивающее и загрузку подросткового производства, и экономию бюджетных средств [2].

Таким образом, необходимо обязать государственные органы консультировать потенциальных работодателей по вопросам трудоустройства несовершеннолетних, а при наличии каких-либо недочетов в их работе первой реакцией государственных органов должно быть желание помочь работодателю наладить процесс трудоустройства несовершеннолетних. Именно в этом направлении профсоюзные организации на предприятиях смогли бы обеспечить консультирование и взаимодействие между работодателем и подростком.

Кроме того, со стороны государства должны быть дополнительно разработаны меры поощрения работодателей за трудоустройство несовершеннолетних, в том числе для таких компаний возможны определенные налоговые послабления. В итоге хотелось бы видеть результаты трудоустройства несовершеннолетних, где работодатель берет на заметку несовершеннолетнего гражданина, трудоустраивает его и "ведет" не один год, вкладывая в развитие ребенка свои денежные средства, с целью в дальнейшем получить подготовленного профессионала в конкретной области.

При трудоустройстве несовершеннолетнего на работу существует множество ограничений, касающихся и работника и работодателя, но с этой задачей поможет справиться профсоюз, отстаивающий права обеих сторон. И именно профсоюз является той точкой опорой, которая сможет установить социальное партнерство между участниками производственного процесса, то есть работодателя и работника, в данном случае лица, не достигнувшего 18 лет.



## Список литературы

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 n 197//статья 7-22
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» // [Электронный ресурс]. - Консультант плюс: <http://www.consultant.ru..>
3. Агабекян Р.Л., Авагян Г.Л. Современные теории занятости: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям. - М.: ЮНИТИ (UNITY), 2009. - 189 с.
4. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ, 2008. - 407 с.
5. Ершова Е.А. Трудоустройство несовершеннолетних в РФ // Трудовое право.- 2006. -№5. -С 28.
6. Кашепов А.В. Экономика и занятость: Монография. - М.: ИМЭИ, 1999. - 233 с.

## МАФИЯ – ПРОФСОЮЗ

Аргасанов Ю.О.

*Красноярский филиал ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»*

*Аннотация: Мафия, религия и профсоюзы - вечны! Этот тезис знаком многим. Но что стоит за ним кроме обычного риторического сопоставления? Может ли быть так, что у двоих из этой троицы есть давние связи? Такие вопросы возникали у меня в голове и, наконец-то я решил разобраться в них.*

Многие слышали, что в некоторых странах, особенно в Соединённых Штатах Америки, профсоюз и мафия воспринимаются едва ли не как две стороны одной медали. Это действительно так. Но что же так тесно могло связать и переплести интересы криминалитета и рабочего класса?

Мафиозные связи с профсоюзами начались в 1920-е годы, когда в США был введен "сухой закон", который привел к беспрецедентному росту силы и влияния организованной преступности. Одним из первых гангстеров, который выяснил, что профсоюзы могут быть полезны для криминальных синдикатов был нью-йоркский рэкетир Арнольд Ротштейн. Известные лидеры мафии Лепке Бухалтер и Джейкоб Шапиро укрепили связи между профсоюзами и криминальными группами в 1930-е и 1940-е годы. Ведь у профсоюза есть деньги, которые можно захватить. Профсоюз — это социальная сила, которую можно эффективно использовать в интересах мафии.

Во время Второй Мировой Войны, государство поощряло подобную деятельность "крестных отцов" мафии, которые гарантировали строгий контроль за поведением и производительностью рабочих, даже если этот контроль не всегда проводился легальными методами. ФБР начало охоту на мафию в 1950-е годы. Но к тому времени многие профсоюзы уже находились под полным контролем криминала. Особая комиссия Сената США пришла к выводу, что организованные преступные группы контролируют профсоюзы, действующие в отельном бизнесе, хлебопекарной промышленности, производстве алкогольных напитков, транспорте, текстильной промышленности, строительстве, мясной промышленности. В 1957 году в США прошел крупнейший судебный процесс над 58 боссами мафии - больше трети из них назвали своей профессией "арбитр отношений с профсоюзами".

В 1960 - 1970ые годы Сенат США провел три крупных расследования о связях мафии и профсоюзов. В частности, было обнаружено, что мафия правит бал в крупнейших профсоюзах США, таких как Международное Братство Водителей Грузовиков и Международный Профсоюз Сотрудников Отелей и Ресторанов. Правоохранительные органы попытались декриминализировать эти структуры, но успеха не добились. В 1986 году Президентский Совет по Организованной Преступности подтвердил, что

мафия продолжает сохранять влияние на оба этих профсоюза, а также контролирует Ассоциацию Независимых Рабочих и Международный Профсоюз Трудящихся Северной Америки.

В конце 1980-ых годов, агенты ФБР тайно записали заявление "крестного отца" семьи Гамбино, одной из самых влиятельных криминальных групп в стране, который в кругу соратников заявил: "наша работа - контролирование профсоюзов". Профсоюзный рэкет до сих пор является одним из главных источников дохода криминальных групп.

Традиционно мафия особо активно развивается в крупных городах, однако рэкет наиболее процветает в промышленных мегаполисах, где влиятельны профсоюзы - в Нью-Йорке, Чикаго, Детройте и Филадельфии.

Есть три главных способа заработать на контроле за профсоюзом: заключить льготный контракт (в американском политическом жаргоне используется термин *sweetheart contract* - "контракт любящих сердец"), использовать финансовые фонды профсоюза и "страховать" предпринимателей от забастовки.

Льготный контракт заключается между работодателем и коррумпированными представителями профсоюзов, которые соглашаются подписать контракт, который заведомо не отвечает интересам рядовых членов профсоюза. Такая сделка очень выгодна для работодателя. Дав взятку профсоюзному боссу, он может платить своим рабочим более низкие зарплаты, не спешить улучшать условия труда. Профсоюзный лидер действует под контролем криминальной группы, которая забирает себе большую часть взятки, взамен добиваясь того, чтобы рядовые члены профсоюза не протестовали.

Все контракты, которые заключают члены профсоюза со своими работодателями, содержат положения о ряде льгот, например, медицинскую страховку, пенсионные отчисления, страхование жизни и т.д. Профсоюзы

создают свои пенсионные и медицинские фонды, где накапливают деньги и самостоятельно управляют ими. Эти фонды пользуются льготным режимом налогообложения, и часто в них накапливаются огромные суммы. В Америке существуют приблизительно 75 тыс. профсоюзов, и многие из них имеют, как минимум, два подобных фонда. Например, в середине 1980-х годов, Международное Братство Водителей Грузовиков контролировало более 1 тыс. фондов, с балансом более чем \$9 млрд.

В большинстве случаев этими средствами располагаются честно и ответственно, поэтому члены профсоюзов могут получать причитающиеся им льготы гарантированно и быстро. Однако когда организованная криминальная группа контролирует профсоюз, она может злоупотреблять этими деньгами: например, просто воровать их или делать рискованные инвестиции, которые приносят прибыль преступным синдикатам, а не членам профсоюза. Например, криминальные группы приобрели много игорных домов в Лас-Вегасе, используя средства профсоюзных фондов. Обычно профсоюзные средства направляются на спекуляции недвижимостью, так как эти деньги относительно легко спрятать от налоговых органов.

Криминальные группы также вымогают деньги у работодателей, "страхуя" их от забастовок. Руководитель профсоюза требует постоянных выплат от компании и взамен гарантирует, что работа не будет прервана забастовками, даже если у рабочих есть какие-то легитимные поводы для недовольства. До сегодняшнего дня, считаются фактически невозможным получить бетон для строительных проектов в Нью-Йорке, если строительная фирма не заплатит представителям профсоюза специальный налог в размере 2% стоимости проекта, который, как считается, идет в казну местных криминальных групп.

Правительство США давно борется с криминальным влиянием в профсоюзах. Так, в 1970-е годы был принят специальный закон под

названием RICO - Закон по Борьбе с Влиянием Рэкетиров и Коррупцированными Организациями, который предназначался для борьбы с организациями, которые находятся под контролем мафии.

Этот закон запрещает вести бизнес со структурами, которые занимаются вымогательством или имеют связи с людьми, которые занимаются рэкетом. Закон RICO оказался очень эффективным инструментом против криминального влияния в профсоюзах: правоохранительные органы имеют возможность очищать всю коррумпированную организацию, вместо того, чтобы привлекать к ответственности отдельных людей, для которых криминалитету легко можно найти замену. В начале 1990-х годов, в этот закон были внесены дополнения, и ныне он может быть использован для борьбы с нетрадиционными для США преступными сообществами - например "русскими" и "китайскими".

Между тем существуют прецеденты попыток использования сотрудников для достижения далёких от защиты их прав целей и в России. Например, с такой проблемой столкнулись руководители нескольких уральских предприятий. Автозавод «Урал», Чебаркульский крановый завод и «Мечел».

Межрегиональный межотраслевой профсоюз «Содружество» был создан в декабре 2011 г., количество членов профсоюза не разглашается, на сегодняшний день действуют ячейки на нескольких десятках предприятий Челябинской области. Руководители профсоюза – люди с неоднозначным опытом взаимоотношений с уголовным кодексом и с прошлым, связанным не столько с защитой прав трудящихся, сколько со сферой предпринимательства.

Впервые организация проявила себя в апреле 2012 г. на миасском автозаводе «Урал», где создана первичная ячейка профсоюза, в которую вошли пять человек. Представители профсоюза активно критиковали

руководителей предприятия, вменяя им в вину участие в создании коррупционных схем на заводе. Руководство автозавода подало в суд на профсоюз и выиграло дело о клевете.

В дальнейшем действия профсоюза продолжали оставаться в русле конфронтации и использования любых поводов не столько для решения проблем, сколько для их громкого обострения.

Если беспристрастно посмотреть на профсоюз, то можно убедиться, что, в зависимости от угла зрения, он представляет собой как организацию, созданную для защиты прав работников, так и группировку, обладающую законным правом создавать проблемы любому предприятию. Равно как и скальпель хирурга, созданный спасать жизни, может стать орудием убийства, так и любая первичка может стать опасным оружием в нечистых руках. Воспрепятствовать этому может лишь честное соблюдение уставов и общегражданская добропорядочность всех членов профсоюза, а, в особенности, профсоюзных активистов и лидеров. Именно при таких условиях мы сможем гарантировать свою организацию от повторения североамериканских ошибок, исправить которые в случае их допущения будет ох как не просто.

### **Список литературы**

1. Валерий Дорофеев статья «Уральским активам Дерипаски и Зюзина грозят уголовники» <http://ura.ru/content/chel/09-08-2012/articles/1036258268.html>
2. Михаэль Дорфман статья «Последний бой профсоюзов США» <http://www.sensusnovus.ru/analytics/2011/02/20/5557.html>
3. Роберт Федорович Иванов «Мафия в США» <http://coollib.net/b/222262>
4. Сергей Полонский статья «Профсоюзы помогают итальянской мафии зарабатывать миллионы, выплачиваемые из кармана налогоплательщиков» <http://www.runyweb.com/articles/city/ny-news/cushy-low-show-jobs-for-mafia-kin-and-friends-pay-400k-a-year.html>
5. <http://профсоюз74.пф/index.php/deyatelnost/17-stranitsy-sajta>

## ПРОФСОЮЗЫ КРАСНОЯРЬЯ В ГОДЫ ВОВ

Гурулев С. А.,

*Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО»*

*Аннотация: в данной статье раскрывается вклад профсоюзов в победе великой отечественной войны и призван пробудить патриотизм и гордость за соотечественников, которые всеми силами пытались одержать победу в этой нелегкой войне, которые боролись за будущее, наше с вами будущее, которое закладывалось не только на полях сражений, но и в тылу.*

Годы войны давно миновали, но они навсегда останутся в памяти народа. Почтим память героев, не только проливавших свою кровь на поле сражений, но трудящимся не жалея себя в тылу.

Красноярск стал местом эвакуации 42 предприятий и организаций из 22 городов Советского Союза. В суровые военные годы сибирский провинциальный город превратился в настоящий промышленный центр, основная продукция которого предназначалась для фронта. Много крупных заводов Красноярска – родом из европейской части страны: Сибтяжмаш, завод комбайнов, завод радиосвязи... Красноярский мединститут тоже образовался путем слияния эвакуированных медицинских вузов из Ленинграда и Воронежа. На военные рельсы перешел старейший завод города – паровозовагоноремонтный (ПВРЗ, ныне известный как ЭВРЗ). Начатое в 1930-х годах строительство бумажного комбината (теперешнего ЦБК) также было использовано на оборонные нужды. В предназначенных для производства бумаги цехах изготавливался порох, а сами помещения прежнего Бумстроя были переданы в ведомство химкомбината. Постановление о постройке химкомбината «Енисей» было принято в 1941 году.

В годы Великой Отечественной войны профсоюзы машиностроителей делали все возможное для победы над врагом. Машиностроители, как и

работники многих других отраслей проявляли массовый трудовой героизм, осваивая в небывало короткие сроки новые мощности и продукцию.

Работали на победу и не за деньги, а за хлеб. Одним из героев, точнее героинь, трудового фронта в Красноярске была Евгения Павловна Мордовина (Жакова). Будучи молодой девушкой, ей приходилось работать (обрабатывать снаряды, каждый из которых весил по 27кг.) по двенадцать, а в дни «пересменка» и по восемнадцать часов в день! Работая одна на четырех станках, она выполняла норму на 400%!

Профсоюзом нефтяников тоже велась огромная работа по перебазированию в восточные районы предприятий, эвакуацию и размещение рабочих и служащих, он оказывал им помощь в обустройстве на новом месте жительства. Профсоюзный комитет стал во главе движения за бесперебойное обеспечение фронта горючими и смазочными материалами, принимал участие в решении вопросов производственного снабжения, культурно-бытового обслуживания рабочих и трудящихся, в обучении новых кадров, вставших на замену мобилизованным в армию, оказывал максимальную помощь семьям фронтовиков, а так же раненым, инвалидам.

Мужчины рвались на фронт, их место у станков занимали женщины и дети. Работали за продуктовые карточки. Работали, не считаясь со временем и со здоровьем – в сущности, только с перерывами на короткий отдых. Главная задача профсоюзов в военный период – та же, что и у всей страны – победить! Всё для фронта, всё для победы. В труде – как в бою. В честь фронтовых побед устраивались производственные вахты. Происходили соревнования бригад на право называться фронтовыми. Особый смысл приобрело стахановское движение.

Но профсоюзы занимались не только организацией трудовых соревнований. И в тяжелые пору находили возможности для обустройства быта. Например, Красмаш – в военные годы завод № 4 имени Ворошилова – строил жилье для работников, открывал ясли, вывозил детей на лето за город.



За годы войны профсоюзы организовали для фронта профессиональную подготовку медсестер и санинструкторов, создали более 200 госпиталей, открыли 150 детских домов, перечислили в Фонд обороны сотни миллионов рублей.

Победив в войне, советский народ вернулся к мирному труду, поднял из руин промышленность и сельское хозяйство, обеспечил стремительное развитие науки и культуры, заставил уважать страну в мировом сообществе.

В послевоенные годы активно воздействовали на различные стороны общественной и государственной жизни, отстаивая интересы трудящихся в специфических условиях встроенности их в государственную систему. Профсоюзы осуществляли контроль за деятельностью администрации предприятий в вопросах оплаты труда, охраны труда и здоровья, участвовали в планировании производства и социальной сферы, управляли средствами государственного социального страхования, организовывали соцсоревнования, активно способствовали развитию физкультуры, спорта, туризма, культуры, отдыха трудящихся и их детей, участвовали в строительстве и распределении жилья.

### **Список литературы**

1. СБОРНИК СТАТЕЙ Аспирантов, преподавателей и молодых ученых
2. Межвузовской научно-практической конференции «Актуальные проблемы профсоюзного движения России» 24 – апреля 2010 года
3. <http://gornovosti.ru/tema/krai-to-krai/krasnoyarsk-v-gody-velikoy-otechestvennoy-vony37796.htm>
4. [http://www.psj.ru/saver\\_magazins/detail.php?ID=6687](http://www.psj.ru/saver_magazins/detail.php?ID=6687)

## МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА И ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РЫБИНСКОМ РАЙОНЕ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

Севастьянов К.А.,

г. Заозерный, студент МПСУ

*Аннотация: молодежная политика профсоюзов активно влияет на развитие лидерских качеств молодых специалистов членов профсоюзных организаций. Молодежь активный продолжатель идей профсоюзного движения и от их действий во многом зависит сохранение и развитие национальной культуры, воспитание у молодежи бережного отношения к историческому и культурному наследию и, особенно в отдельно взятом регионе.*

Молодежь – предмет особого внимания государства и общества. Именно она является наиболее активной составляющей гражданского общества, молодые лучше приспособлены к внедрению инновационных проектов и технологий в различных сферах, молодежь определяет воспроизводство населения, развитие трудовых ресурсов и экономики страны в перспективе. Актуальность выработки новых теоретически обоснованных подходов, научного поиска путей совершенствования политики государства, проводимой в данной сфере, обусловлена необходимостью формирования объективных условий для реализации созидательного потенциала молодежи в структуре государства и общества.

Необходимо признать, что на современном этапе многие проблемы молодежи, молодежной политики все еще не стали предметом специального внимания и их решения социальными институтами общества. Вследствие данного обстоятельства достаточно востребованным является изучение состояния современной молодежной политики и профсоюзного движения – в т.ч. на муниципальном уровне, обобщение практики реализации приоритетных направлений в данной сфере. В этой ситуации особенно возрастает значимость практической деятельности органов МСУ по решению

острых социальных молодежных проблем на уровне муниципальных образований.

Еще одним свидетельством актуальности выбранной нами темы исследования является недостаточная разработанность в отечественной научной литературе вопросов теории и методологии молодежного движения, различных проблем молодежной политики, в том числе и критического осмысления опыта реализации молодежной политики. Практически всеми исследователями отмечается, что в стране ощущается нехватка литературы, в которой бы молодежная проблематика рассматривалась с разных сторон и с привлечением профсоюзного движения.

Молодежь необходимо оценивать как часть общества, несущую особую, незаменимую другими социальными группами функцию сохранения и развития страны, преемственности исторического и культурного наследия. Поскольку молодежь представляет собой сложную социовозрастную группу, должным образом необходимо разрабатывать и осуществлять ее государственную политику, направленную на оказание помощи в ее адаптации к новым рыночным условиям.

Социализации российской молодежи, ее полноценному включению в общественные процессы способствует особая отрасль социальной политики в России – государственная молодежная политика. Необходимость создания основы устойчивого экономического и духовного развития России, обеспечения достойной жизни населения, укрепления и развития генофонда, конкурентоспособности и национальной безопасности государства требуют реализации эффективной, целостной и последовательной государственной и муниципальной молодежной политики.

Формирование жизнеспособного подрастающего молодого поколения становится одной из главных стратегических задач развития страны. В этом смысле, молодежь - объект национально-государственных интересов, один из главных факторов обеспечения развития государства и общества.

Молодежная политика призвана обеспечить:

- стратегическую преемственность поколений, сохранение и развитие национальной культуры, воспитание у молодежи бережного отношения к историческому и культурному наследию народов России;
- становление патриотов России, граждан правового, демократического государства, способных к социализации в условиях гражданского общества;
- формирование культуры мира и межличностных отношений, неприятия силовых методов разрешения политических конфликтов внутри страны, готовности защищать ее от агрессии;
- разностороннее и своевременное развитие молодых людей, их творческих способностей, навыков самоорганизации, самореализации личности, умение отстаивать свои права, участвовать в деятельности общественных объединений;
- формирование у них целостного миропонимания и научного мировоззрения, развитие культуры межэтнических отношений;
- становление у молодых граждан положительной трудовой мотивации, высокой деловой активности, владения основными принципами профессионализации, навыков эффективного поведения на рынке труда;
- освоение молодыми людьми разнообразных социальных навыков и ролей, ответственности за собственное благосостояние и состояние общества, развитие культуры их социального поведения.

В сфере эффективности государственной и муниципальной молодежной политики основным противоречием предстает замедленность позитивных изменений положения большинства молодых россиян. Сегодня молодые люди более уверены в том, что могут следовать своим убеждениям и свободно высказывать свои взгляды, и практически не уверены в возможности влияния на принятие социально значимых научных решений, получения качественного образования, трудоустройства по специальности, получения судебной защиты, реализации творческих способностей.

Государственная и муниципальная молодежная политика должна быть сориентирована на поддержку и реализации гражданских инициатив, участие

в профсоюзных движениях, участие в общественно значимой и социально полезной деятельности в сочетании с необходимыми мерами социальной защиты, содействия адаптации и современным социально-экономическим условиям, корректным взаимодействием в случае проявления отклоняющегося поведения.

Помимо федеральной целевой программы «Молодежь России», в г. Заозерный, входящем в состав Рыбинского муниципального района. действует муниципальная программа Рыбинского района «Молодежь Рыбинского района в XXI веке» на 2014-2016 годы, утвержденная главой администрации района 15.10.2013 г. с поправками от 15.11.2013 г.

Цель программы: Создание условий для развития потенциала молодежи и его реализации в интересах развития Рыбинского района.

Задачи программы:

- создание условий успешной социализации и эффективной самореализации молодежи Рыбинского района;
- создание условий для дальнейшего развития и совершенствования системы патриотического воспитания.

В процессе реализации ФЦП имеют место следующие проблемы:

- социально-гражданского развития молодежи;
- деловой и трудовой активности молодежи;
- формирования условий и социальной среды, обеспечивающих полноценную самореализацию молодежи.

Предлагаемый нами проект **«Молодежь, молодежная политика и профсоюзное движение в Рыбинском районе»** на 2014-2016 годы предполагает создание условий для активного проявления молодежью своих личных и творческих качеств, позитивной самореализации посредством выработки и осуществления социально значимых идей и молодежных проектов.

Реализация проекта позволит создать муниципальную молодежную политику, содержанием которой станет равноправное взаимодействие

муниципальной власти, профсоюзов и молодежного районного сообщества, направленного на социально-экономическое и культурное развитие.

Реализация проекта «Молодежь, молодежная политика и профсоюзное движение в Рыбинском районе» предполагает три этапа.

Первый этап — интеграция молодежи в социально-экономические отношения - предполагает решение вопросов профессиональной ориентации молодежи, ее трудоустройства, занятости, благосостояния.

Второй этап — интеграция молодежи в социокультурные отношения - предполагает решение вопросов воспитания молодежи, ее информированности, физического, духовного и нравственного здоровья молодого поколения, профилактики асоциального поведения.

Третий этап — интеграция молодежи в общественно-политические отношения и профсоюзные движения - предполагает решение вопросов участия молодежи в общественных организациях, органах власти, в электоральных процессах и контактах.

Ожидаемые конечные результаты:

- появление эффективных механизмов включения молодежи в процессы социально-экономического, общественно-политического и культурного развития района;
- повышение деловой, предпринимательской, творческой и спортивной активности молодежи;
- повышение уровня самоорганизации и самоуправления молодежи в жизни общества;
- сокращение негативных (общественно-опасных) проявлений в молодежной среде, таких как преступность, наркомания, алкогольный экстремизм.

Выполнение направлений молодежной политики позволит усилить мотивацию молодежного профсоюзного членства, способного активно претворять социально-экономическое и культурное развитие в Рыбинском районе.

## СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ, ЕЕ СТРУКТУРА, СВОЙСТВА И УРОВНИ

Литуновская А.С.

*ФГБОУ ВПО Сибирский государственный технологический университет  
Лесосибирский филиал, г. Лесосибирск, Россия*

*Научный руководитель – канд. филос. наук Чистов Р.С.*

*Аннотация: организационная культура выступает сложным организационным феноменом, сочетающим производственную, экономическую и социальную грани корпоративного предпринимательства, а также отражающим мотивационный механизм стратегической реализации инновационного потенциала организации, а организационная культура профсоюзного движения обладает рядом специфических особенностей.*

Организационная культура - это социальное явление, которое возникает на любом предприятии и является системой ценностей, убеждений, а также норм, ролей, правил, которые направляют деятельность организации (предприятия).

Организационная культура профсоюзного движения обладает рядом специфических черт, которые выделяют данную организацию среди остальных и являются, как правило, продуктом исторического развития организации. Этими специфическими чертами являются традиции, язык (сленг), лозунги, обычаи, - все то, что способствует передаче культурных ценностей, убеждений, норм и содержания ролей другим поколениям работников, приемы адаптации и сплачивания (интеграции) работников данного предприятия.

Можно сказать, что организационная культура является результатом многократного взаимодействия работников, их индивидуальных ценностей, убеждений, поиска приемлемых норм поведения, распределения ролей,

выработки приемов и методов взаимодействия (эффективной коммуникации). С одной стороны, организационная культура является продуктом человеческих отношений работников предприятия, связанных общей целью, - культура организации складывается из ценностей, убеждений, норм, ролей, установок людей, которые работают в данной организации. С другой стороны, культура находится над людьми - направляет и корректирует поведение людей в соответствии с общепринятыми нормами и ценностями. Таким образом, организационная культура, резюмируя вышесказанное - это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. Эти ценностные ориентации передаются индивидом через «символические» средства духовного и материального внутриорганизационного окружения.

По мнению Э.Х. Шейна, культура группы может быть определена как паттерн коллективных базовых ценностей и представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем [1].

Представления о ценностях отвечают на вопрос, что является важным для предприятия, в то время как убеждения, прежде всего, помогают понять, как должно функционировать предприятие, как надо управлять, как, короче говоря, быть преуспевающим. Непосредственно познаваемы лишь те фрагменты культуры предпринимательства, которые можно конкретно наблюдать на уровне поведения, т.е. значительная часть того, что относится к представлениям о ценностях, нормах, предложениям и фантазиям о самом себе и других и стоит за образами действий, остаётся в тени, является неосознанным или недоосознанным, но очень эффективным».



О.С. Причина определяет организационную культуру как «систему общепринятых в организации представлений и доходов к постановке дела, к формам отношений и к достижению результатов деятельности, которые отличают данную организацию от других». Она считает, что «Организационная культура выступает сложным организационным феноменом, сочетающим производственную, экономическую и социальную грани корпоративного предпринимательства, а также отражающим мотивационный механизм стратегической реализации инновационного потенциала данной корпорации». Также организационная культура рассматривается как «мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения организации и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечить преданность, облегчать общение» [2].

Деятельностная интерпретация организационной культуры звучит как: «... организационная культура ... - социальный механизм воспроизведения опыта, жизненно важного для успешного функционирования и развития организации». Под понятием социально-психологической культуры (работника) подразумевается характеристика способов реализации человеком своего потенциала и удовлетворения своих потребностей. Социально-психологическая культура человека позволяет судить об уровне психологической оптимальности его производственной, творческой, познавательной и коммуникативной деятельности. Она проявляется в восприятии и понимании человека человеком, в обращении и отношениях между людьми, в культуре и глубине психологического включения человека как в предметную, так и в коммуникативную деятельность, в психологической атмосфере, характеризующей состояние межличностных отношений, человеческих групп и общностей и т. д.

По мнению О.Е. Стекловой, «организационную культуру можно определить как систему надбиологических средств осуществления кооперированной человеческой деятельности, находящихся в распоряжении

одной организации, направленных на реализацию её целей. Система надбиологических средств осуществления кооперированной человеческой деятельности включает в себя ценности в качестве основных элементов, отражающих основные цели организации и ориентирующие деятельность работников в нужном направлении; нормы поведения, согласованные с ценностями; культурные формы, в которых проявляется уникальность совместного опыта и мышления членов данной организации, информационная система, позволяющая обеспечить необходимыми знаниями сотрудников» [2].

Таким образом, различные авторы рассматривают организационную культуру с различных точек зрения, не умаляя её важности в деле регулирования поведения работников предприятия, для эффективной жизнедеятельности организации. В связи с этим сформировался подход к управлению персоналом, который получил название организационно-культурного. Содержание организационной культуры определяется теми ценностями, которые составляют основу организационной культуры. К свойствам организационной культуры как феномена можно отнести:

1. Коллективность – культура не может быть произведена средствами изолированных друг от друга индивидов. Выработка организационной культуры является прерогативой коллектива, члены которого находятся в тесном регулярном взаимодействии;

2. Эмоциональность – организационная культура обладает огромной эмоциональной силой. Эмоциональная окраска культурных элементов придает им огромное значение в жизни социальной общности;

3. Историчность – выработка организационной культуры является процессом трудным и медленным, особенно на уровне тех допущений, которые представляются как само собой разумеющееся. «Сильная» организационная культура складывается тогда, когда организация постоянна и однородна по своему составу и существует в течение продолжительного периода времени;

4. Динамичность – несмотря на свою кажущуюся стабильность, организационная культура претерпевает изменения на протяжении всей истории существования организации. Культурные образцы, со временем утратив свою актуальность, либо полностью исчезают, либо принимают соответственно новым условиям форму [1].

Также необходимо упомянуть о структуре культуры. В понятие «культура» входят субъективные и объективные элементы. К субъективным элементам относятся:

1. Организационные ценности (экономические, политические, технологические, социальные и пр.), т.е. эмоционально привлекательные для людей свойства тех или иных процессов и явлений. Это позволяет им служить образцами социально одобряемого выбора, ориентирами поведения в жизненно значимых ситуациях. Система ценностей образует внутренний стержень культуры. Существуют следующие виды ценностей:

- а) ценности как общественный идеал (например, справедливость);
- б) объективированные ценности (четкость работы, качество);
- в) личные ценности.

К ценностям относятся в первую очередь цели, характер внутренних взаимоотношений, ориентированность поведения людей, исполнительность, новаторство, инициатива трудовая и профессиональная этика и пр. Согласно исследованиям, проводимым в западных фирмах, сегодня все меньшую роль играют такие ценности, как дисциплина, послушание, власть, и все большее – коллективизм, ориентация на потребителя, творчество, умение идти на компромиссы, служить обществу.

2. Ключевые ценности, будучи объединенными в систему, образуют философию организации. Она отвечает на вопрос, что является для нее самым важным. Философия отражает восприятие организацией себя и своего предназначения, главные направления деятельности, создает основу выработки подходов к управлению, упорядочивает деятельность персонала на основе общих принципов, облегчает освоение требований администрации,

формирует общие универсальные правила поведения.

3. Обряд – это стандартное, повторяющееся мероприятие, проводимое в определенное время и по специальному поводу. Наиболее широко распространены такие обряды, как чествование ветеранов, проводы на пенсию, посвящение в молодые рабочие.

4. Ритуал представляет собой совокупность специальных мероприятий (обрядов), оказывающих психологическое влияние на членов организации с целью укрепления преданности ей (работники многих японских компаний, например, начинают трудовой день с пения гимнов), усиление сплоченности, создания психологического комфорта, формирования необходимых ценностей и убеждений.

5. Легенды и мифы, которые представляют собой образно-словесное отражение в нужном свете и в закодированной форме истории организации, унаследованных ценностей, партнеров ее известных деятелей.

6. Обычаи есть форма социальной регуляции деятельности и отношений людей, воспринятая из прошлого и передающиеся членами организации из поколения в поколения без каких бы то ни было изменений.

7. Нормы (социальные стандарты, конкретные образцы поведения) и стиль поведения субъектов (отношение друг с другом, внешним окружением, осуществление управленческих действий и др.).

8. Лозунги, т.е. призывы, в краткой форме отражающие ее руководящие задачи, идеи. Сегодня в форме лозунга часто формулируется миссия организации.

9. Менталитет – образ мышления членов организации, определяемый традициями, ценностями, их осознанием, имеющий огромное влияние на их повседневное поведение и отношение к своим обязанностям.

К объективным элементам культуры относятся эмблема, символика, товарные знаки, цвета, униформа персонала, внешний вид производственных помещений, офисов и прочее.

Культура организации многоаспектна. Во-первых, она состоит из

локальных субкультур отдельных подразделений или социальных групп, существующих под «крышей» общей культуры. Они могут как бы конкретизировать и развивать последнюю, могут мирно существовать наряду с ней, а могут ей противоречить (так называемые контркультуры). Во-вторых, организационная культура включает субкультуры тех или иных направлений и форм деятельности (отношений). Правомерно, например, говорить о культуре предпринимательства, культуре управления, культуре делового общения, культуре проведения тех или иных мероприятий, культуре взаимоотношений.

Каждая из этих субкультур имеет свой набор элементов. Так, элементами управленческой культуры, обобщенно характеризующей уровень организации социально-экономической системы, являются: компетентность, профессионализм, навыки межличностного общения, способ организации производства, выполнения трудовых функций, технология управления и информационного обеспечения, делопроизводства, техника личной работы [3].

Иерархию организационной культуры можно представить, взяв за основу ее построения глубину проникновения в сознание личности каждого работника. Поэтому можно выделить два основных уровня:

1. Базовые представления о характере окружающего мира, реальности, времени, пространстве, человеческой природе, человеческой активности и взаимоотношениях людей. Это глубинные, подсознательные, скрытые предположения, чаще всего воспринимаемые на веру, которые трудно осознать даже самим членам организации. Верования определяют архетипы, то есть базовые способы поведения, которые формируются национальной культурой. Они раскрываются лишь в процессе специального анализа и носят в основном гипотетический характер.

2. Ценности и нормы, присущие членам организации. Они осознаются в большей степени, чем базовые предположения, и обычно работники компании могут сформулировать мысль, например, о том, какая работа и

какие работники ценятся в организации. Однако необходимо отметить, что часть норм и ценностей имеют наблюдаемый и декларируемый характер: они формулируются руководством в программных документах организации и доводятся до сведения всех сотрудников. Это — провозглашаемые нормы и ценности, например: «клиент всегда прав», «наша компания производит товары только высшего качества», «мы — за здоровый образ жизни, поэтому у нас никто не курит» и прочее [4].

Таким образом, организационная культура профсоюзного движения на современном этапе развития общества является одним из ключевых элементов достижения успеха организации, независимо от вида ее деятельности.

### **Список литературы**

1. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство [Текст]/ Шейн, Э. СПб.: Питер, 2007. – 214 с.
2. Камерон, К., Куинн, Р. Диагностика и изменение корпоративной культуры [Текст] / Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. - СПб: Питер, 2008 - 301 с.
3. Бусыгин, А.В. Организация: степень управляемости и качество управления [Текст] / Бусыгин А.В - М.: ЮНИТИ-ДАНА – 2002 - 265 с.
4. Тихомирова, О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка [Текст]/ О.Г. Тихомирова- СПб: Питер, 2008 – 148 с.

## **ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРОФСОЮЗОВ ГЕРМАНИИ**

Анциферова И.А., Саночкина И.С.

*Красноярский филиал ОУП ВПО «АТиСО»*

*Аннотация: в статье рассматривается опыт в практической деятельности профсоюзов Германии. С позиций современного времени рассмотрены наиболее используемые инструменты регулирования заработной платы, которые осуществляют профсоюзы Германии.*

Одной из главных тем, рассматриваемых в данной статье, является освещение практики деятельности профсоюзов Германии. Профсоюзы Германии успешно выполняют свои намеченные задачи, и многое решают для работников, вступивших в их ряды. Они прикладывают большое усилие в увеличении заработной платы и преодоления финансово-экономического кризиса, а так же мотивируют профсоюзное членство.

Крупнейшей конфедерацией профсоюзов в Федеративной Республике Германия является основанная в 1949 году ОНП- Объединение немецких профсоюзов (DGB- Deutscher Gewerkschaftsbund), причем восемь являющихся его членами профсоюзов на конец 2013 года представляли приблизительно 6,1млн. членов – это почти три четверти всех членов профсоюзов Германии. ОНП представляет общие интересы своих членских организаций в отношениях с субъектами принятия политических решений и ассоциациями на федеральном, земельном и местном уровнях, и отвечает за урегулирование споров между его членскими организациями. ОНП финансируется как конфедерация отдельных профсоюзов, являющихся его членами. Трудящиеся становятся членами не ОНП, а непосредственно тех профсоюзов, которые являются его членами. Свои взносы они платят только там. Позиция конфедерации в отношениях со своими членскими организациями является относительно слабой и, в основном, ограничивается представительскими функциями.

Основные политические направления определяются профсоюзами-членами ОНП. В переговорах с ассоциациями работодателей и предприятиями, в тарифной политике и в разрешении коллективных трудовых спорах ОНП, как правило, не принимает непосредственного участия, а выступает координатором при проведении широкомасштабных, поддерживаемых всеми союзами акций.

Анализируя практику деятельности профсоюзов Германии за последние годы, можно выделить, что имеются успехи, так как за период 2000-2013 года профсоюзы добились увеличения заработной платы в целом

на 27% по ведущим отраслям химической промышленности. Особо увеличился рост заработной платы в металлообрабатывающей и электротехнической отраслях примерно на 40%, в сфере публичной службы на 23%. С учетом роста цен, тарифные ставки заработной платы в 2013 году в реальном выражении превышали показатели 2008 года на 8,2%.

По сравнению с Объединенным профсоюзом работников сферы услуг Профсоюз работников металлообрабатывающей промышленности (IG Metall) причастен ежегодно лишь к очень немногим акциям за улучшение условий и оплаты труда. Акции за улучшение условий и оплаты труда на предприятиях происходят лишь эпизодически, а крупные конфликты в металлообрабатывающей и электротехнической промышленности ограничиваются, главным образом, большими волнами, так называемых предупредительных забастовок, которые происходят одновременно с переговорами о заключении тарифных договоров без проведения предварительного тайного голосования членов профсоюза о проведении забастовки. В различных формах, которые принимают забастовки отдельных профсоюзов, также отражается соответствующая структура отрасли. Так, например, Профсоюз работников металлообрабатывающей промышленности организует гораздо меньше отраслей, чем Объединенный профсоюз работников сферы услуг. Широкомасштабные предупредительные забастовки, которые происходят не только в металлообрабатывающей отрасли, но и в сфере публичной службы, и на которые соответствующие профсоюзы мобилизуют сотни тысяч своих членов, во многом определяют динамику числа забастовок. Численность бастующих особенно высока в те годы, когда конфликты по заключению новых тарифных договоров в сфере публичной службы совпадают по времени с аналогичными конфликтами в металлообрабатывающей отрасли, что отражает рисунок 1.



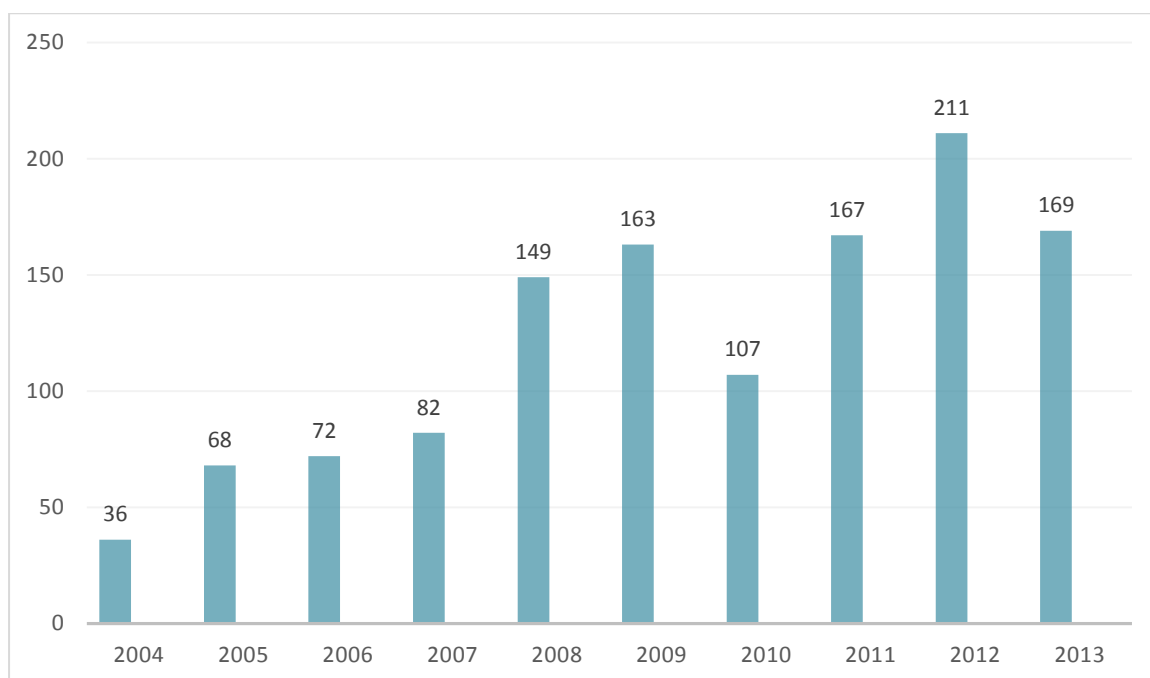


Рис. 1. Объединенный профсоюз работников сферы услуг: проводимые ежегодно акции за улучшение условий и оплаты труда 2004-2013 гг.

Федеративная Республика Германия имеет относительно ограничительное право на проведение акций за улучшение условий и оплаты труда. Индивидуального права на забастовку не существует. Юридически допустимыми являются исключительно такие забастовки, к которым призывают профсоюзы. Советы трудового коллектива эксплицитно не могут призывать к забастовкам. Забастовка может проводиться только в том случае, если целью её является заключение тарифного договора. Забастовки солидарности и стачки в поддержку допускаются при определенных условиях.

В течение срока действия тарифных договоров действует обязательство сторон тарифного договора разрешать споры мирным путём, то есть в это время нельзя бастовать ради решения проблем, которые регулируются этими тарифными соглашениями. Чиновники не имеют права на забастовку. Поэтому запрет на забастовку касается в Германии большинства учителей, служащих полиции, а также значительной части работников публичной администрации. Члены профсоюза, участвующие в забастовке и подвергнутые локауту, получают от своих профсоюзов

существенное, предназначенное для бастующих финансовое пособие что является важной частью профсоюзных услуг, связанных с членством. Например, Объединенный профсоюз работников сферы услуг платит за день забастовки при восьмичасовом рабочем времени в качестве пособия бастующим сумму, превышающую в 2,5 раза ежемесячный членский взнос.

Хотя частота забастовок за последние десять лет и возросла, но в Германии, по сравнению с другими странами, бастуют меньше. Так по оценкам Института экономических и социологических исследований за 2005-2012 годов на тысячу работников были потеряны около 16 рабочих дней в связи с проведением акций за улучшение условий и оплаты труда, что представлено на рис. 2.

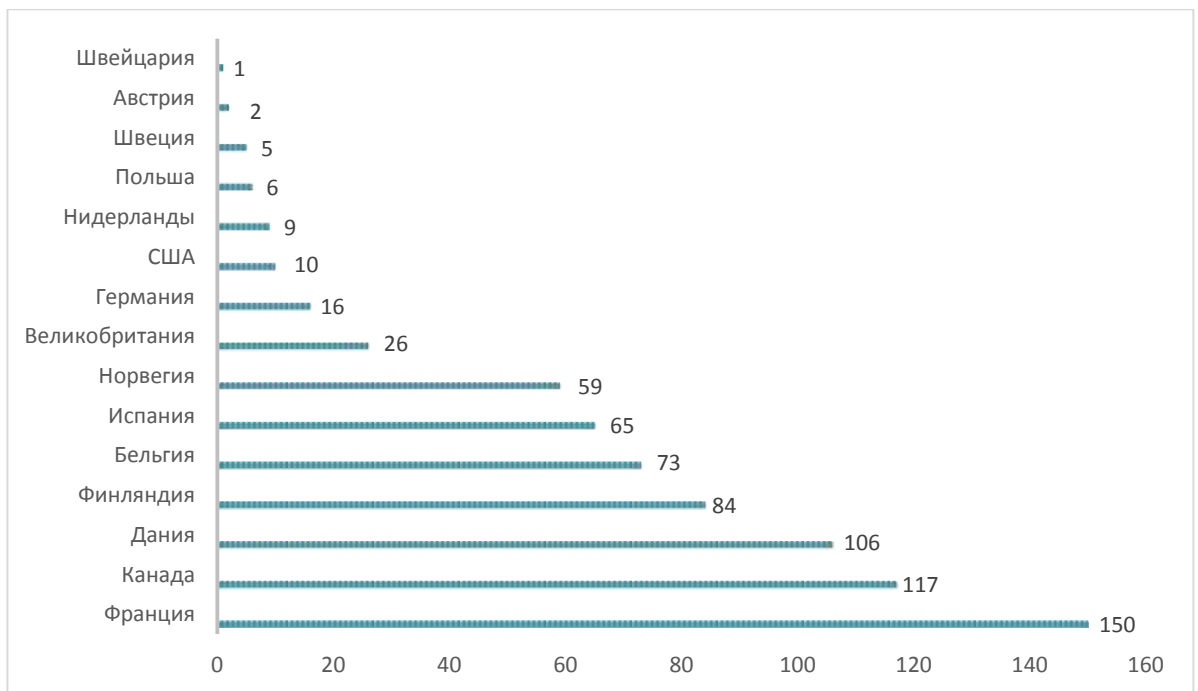


Рис. 2. Международное сравнение количества рабочих дней, потерянных в связи с проведением акций за улучшение условий оплаты труда, на тысячу работников (среднегодовой показатель 2005-2012 гг.)

Согласно официальной статистике Федерального агентства занятости, которая, является крайне неполной, потери были всего лишь четыре дня. Традиционно малое число забастовок в Германии в течение длительного времени обуславливается тем, что профсоюзы Федеративной республики Германии в большинстве своем никогда не были особо ориентированы на

забастовку, а предпочитали соглашение с предпринимателями на основе взаимного признания.

Объединение германских профсоюзов включает в себя 16 промышленных союзов соответствующей отрасли хозяйства (профсоюз металлообрабатывающей промышленности, профсоюз горнодобывающей промышленности, а также профсоюзы кожевенной, текстильной и швейной промышленности, деревообрабатывающей промышленности, торговли и страховых компаний и др.).

- Сегодня, посредством заключения тарифных соглашений, они несут ответственность за улучшение условий труда (зарплаты, рабочего времени, отпуска);

- При трудовых спорах и в борьбе за улучшение условий труда (суд по трудовым спорам, забастовка) они обеспечивают поддержку своим членам.

- В необходимых случаях они помогают своим членам деньгами.

Малочисленность и локальность действий - это главные признаки современных альтернативных профсоюзов, их формальная принадлежность к какой-либо из профсоюзных федераций не имеет ключевого значения.

В современных условиях профсоюзы Германии пытаются на высоком уровне, справедливо добиться того, чтобы всем людям хватило работы, которая обеспечивала бы достойную оплату труда и условия труда.

Современные профсоюзы России должны использовать опыт и зарубежную профсоюзную практику, чтобы выработать новые точки взаимосвязи, выстроить систему коммуникации для всех заинтересованных сторон и реализовать принцип социального партнерства.

### **Список литературы**

1. <https://ru.wikipedia.org/wiki>
2. <http://allrefs.net/c12/46mdb/>
3. [www.tarifarchiv.de](http://www.tarifarchiv.de)

**ДИСКРИМИНАЦИЯ ЖЕНЩИН НА РЫНКЕ ТРУДА**

Сидоренко А. А.,

*студентка СибГТУ**Научный руководитель: Кравцов Д. И.*

*Аннотация: в статье описываются проблемы трудоустройства и дискриминации женщин на рынке труда. Путем рассуждений и результатов исследований определен комплекс действий и мер при взаимодействии с профсоюзными организациями, направленных на решение данной проблемы.*

Изучение проблем гендерного неравенства, вопросами, связанными с положением женщин в обществе и в трудовой сфере в частности, лидеров профсоюзного движения, руководителей социальной адаптации, включая адаптацию женщин на рынке труда, вызвано, прежде всего, изменениями, происходящими в современной России. Российское общество вступило в новую стадию развития - информационную, которая не только ускорила, но и изменила ритм социальных отношений. Одновременно происходят кардинальные изменения, связанные с трансформацией общества, и адаптация всего населения, в частности женщин к новым информационным технологиям и стандартам жизни. На рынке труда России, как и большинства государств СНГ, наиболее уязвимыми являются женщины. К сожалению, многие женщины сталкиваются с явной несправедливостью в социально трудовой сфере, с алчностью и равнодушием работодателей, с их нежеланием следовать трудовому законодательству при использовании труда женщин. На фоне кризисного сокращения рабочих мест возрастает роль профсоюзов в поддержке женщин на рынке труда, утверждения стабильных и открытых трудовых отношений.

Женская безработица – один из наиболее распространенных видов безработицы, которая возникает в силу меньшей конкурентоспособности женщин на рынке труда: женщины несут с собой больший, чем мужчины, социальный груз (декретные отпуска, больничные по уходу за ребенком,

обеспеченность яслями, детдомами и т.п.). Принцип справедливости требует, чтобы мужчины и женщины имели равный доступ к работе по найму и к работе по семье. Государство с помощью профсоюзов должно применять ряд мер как административного, так и правового регулирования: квотирование рабочих мест для женщин, налоговое наказание и поощрение работодателей в целях увеличения женской занятости. Необходимо помнить, что дискриминация запрещена Конституцией (ст. 19 Ч. 2) и Трудовым кодексом Российской Федерации. С начала 2000х годов, когда в российском сообществе начались дискуссии о тендерном неравенстве, профсоюзы и другие общественные организации отмечали многочисленные факты дискриминации женщин при приеме на работу. Работодатели, как в частном, так и в государственном секторах, регулярно подчеркивают желаемый пол работника в объявлениях о вакансиях и используют информацию о семейных обстоятельствах, которую они требуют во время собеседований, чтобы отказать женщинам в работе. Объявления о наборе на рабочие специальности, связанные с физическими нагрузками, а также заявки на управленческие должности среднего и высшего звена ориентированы преимущественно на мужчин. Большинство "женских" вакансий относится к сектору услуг (обслуживающий персонал и помощники по хозяйству) и низкооплачиваемым исполнительным должностям типа секретарей и бухгалтеров. В такой ситуации женщины изначально отсекаются от самой попытки устроиться на многие должности, соответствующие их профессиональным навыкам и квалификации. Укоренившийся характер носит и дискриминация при проведении собеседования, которое для соискательниц может оказаться бестактным и унижительным. Работодатели без колебаний выясняют у женщин их возраст, семейное положение, состав семьи, семейные планы, а также место работы мужа. Впоследствии эти личные данные становятся основой для принятия решения. Так, молодым женщинам часто отказывают в приеме на работу под тем предлогом, что якобы в их возрасте самое время заводить детей. В еще

большей степени дискриминации при поиске работы подвергаются женщины с детьми дошкольного возраста и матери-одиночки. В последние несколько лет сомнения кадровиков стали вызывать девушки старше 25 лет. Это происходит потому, что за последние двадцать лет значительно увеличилось количество «гражданских» браков, в которых в настоящее время рождается около 30% детей. Особенно тяжело приходится замужним, но бездетным женщинам. Иногда рекрутеры даже не пытаются скрыть причину отказа. «Мне несколько раз отказывали в приеме на работу. Как только подсчитывают, что мне уже исполнилось 28 лет, и узнают о недавно заключенном браке, дальнейшие вопросы касаются исключительно деторождения. Говорят, вот сейчас мы вас возьмем, а вы через полгода уйдете в декрет. Иногда даже на собеседование не приглашают, когда узнают про возраст и семейное положение», – делится печальным опытом маркетолог Елена Шмелева. В значительной степени дискриминации при поиске работы подвергаются женщины с детьми дошкольного возраста и матери-одиночки. Это происходит не только потому, что ребенок часто болеет. Оказывается, все дело в льготах, положенных женщинам по закону. Например, ст. 261 ТК РФ запрещает работодателю увольнять по своей инициативе мать-одиночку, имеющую ребенка до 14 лет, а мамам детей младше полутора лет Трудовым кодексом запрещается устанавливать испытательный срок. Такую сотрудницу нельзя привлечь к сверхурочной работе или отправить в командировку, и она имеет право на режим неполного рабочего дня. Если одинокая мать воспитывает ребенка-инвалида, работодатель обязан ей предоставить четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Кроме того, она имеет право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для нее время. Неудивительно, что все эти ограничения устраивают далеко не каждого работодателя. Задача профсоюзов в этой ситуации информировать работников о том, что любые вопросы на тему возраста или количества детей

в соответствии с законом № 162-ФЗ «О внесении изменений в закон Российской Федерации « О занятости населения в РФ», запрещающий работодателям указывать в сообщениях о вакансиях дискриминационные требования». Конечно, закон вряд ли сразу прекратит трудовую дискриминацию, но в сознании работодателя необходимо закреплять понимание того, что знания, навыки и способности к выполнению нужной работы намного важнее формальных требований по полу, возрасту или семейному положению.

Кто должен проводить анализ таких проблем? Нам кажется, что результаты анализа гендерного равенства в одинаковой мере важны и для менеджмента компаний, и для профсоюзных лидеров. Однако профсоюз не сможет заниматься этим, если не будет иметь данных по зарплате, квалификации, движению рабочей силы, причин увольнений по подразделениям и в целом по предприятию. Поэтому эта работа может проводиться в тандеме и ее итоги должны закрепляться в важном документе – Коллективном договоре.

В России слабо развита правоприменительная практика в части привлечения работодателя к ответственности за допущенный факт дискриминации. Следует также знать, что, несмотря на попытки кадровых служб максимально ограничить прием женщин детородного возраста, закон на стороне соискательниц. За дискриминацию предусмотрена не только гражданская и административная ответственность – в некоторых случаях она может являться и уголовным преступлением. Однако это не означает, что при желании привлечь работодателя к ответственности будет легко. Главная проблема – сбор доказательств нарушения. В соответствии со статьей 64 ТК РФ у соискателя есть право потребовать от отдела кадров сообщить причину отказа в письменной форме, но, скорее всего, вам вряд ли ее честно укажут. Суды, в свою очередь, очень редко оказывают помощь в истребовании необходимых доказательств у работодателя-нарушителя. «В России слабо развита правоприменительная практика в части привлечения работодателя к

ответственности за допущенный факт дискриминации. Пострадавший должен не только подтвердить факты нарушения, но и доказать, что подобное не допускалось и в отношении других сотрудников. Иначе говоря, женщине нужно будет доказать, что мужчинам с такой же квалификацией, опытом и личными качествами, данный предприниматель в приеме на работу не отказывал», – разъясняет Сергей Саурин, юрист «Центра социально-трудовых прав». И все же положительные примеры имеются, а в некоторых ситуациях работодатель может понести отнюдь не формальное наказание. По словам Сергея Саурина, «в российской судебной практике встречаются случаи, когда удается доказать факт дискриминации. Так, в ходе одного из дел в пользу соискателя в качестве компенсации морального вреда было взыскано около 300 000 рублей». Как показывает российская действительность, «спасение утопающих – дело рук самих утопающих». Несмотря на то, что демографическая ситуация в нашей стране с каждым годом ухудшается, государство пока не в состоянии решить вопрос о значительном повышении пособия на ребенка, и, по данным Института гуманитарного развития мегаполиса, в России в настоящее время половина семей с двумя детьми живут за чертой бедности. Очевидно, что если и дальше трудовые права женщин будут ущемляться по «детскому» вопросу, это отразится и на количестве, и на общем уровне благосостояния граждан. Поэтому с дискриминацией при приеме на работу необходимо бороться.

Осознавая возможность дискриминации со стороны работодателей, представительницам прекрасного пола следует стремиться к получению хорошего образования и репутации высококлассного специалиста, а также регулярно повышать свою квалификацию. Кроме того, с помощью большого потока жалоб в трудовую инспекцию и обращений в суд можно свести на нет, попытки кадровиков выяснить, информацию, связанную с возрастом и воспитанием потомства. Перечисленные меры не только избавят женщину от униженной роли просителя, но и позволят ей выбирать место работы из



лучших вакансий. И здесь должна проявиться позиция профсоюзов, направленная на защиту законных прав женщин.

### **Список литературы**

1. <http://gidwomen.ru/2012/09/diskriminaciya-zhenshhin-na-rynke-truda/>
2. <http://xreferat.ru/60/4195-1-social-nye-problemy-zhenshin-na-rynke-truda.html>
3. <http://www.dslib.net/ekonom-sociologia/diskriminacija-zhenwin-na-rossijskom-rynke-truda.html>
4. <https://ru.wikipedia.org/wiki/%C4%E8%F1%EA%F0%E8%EC%E8%ED%E0%F6%E8%FF>
5. <http://www.demoscope.ru/weekly/2005/0219/tema05.php>

## **РАБОТЕ МОЛОДЕЖНОГО СОВЕТА ККООП «ФПКК» И МОЛОДЕЖНЫХ СТРУКТУР ЧЛЕНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В КРАЕ**

Коваленко А.В.,

председатель МС ККООП «ФПКК»

Молодежный совет Красноярского краевого объединения организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Красноярского края» в 2014 году отмечает 10-летие своей деятельности.

2014 год не изменил приоритетных направлений работы Молодежного совета ККООП «ФПКК» (далее МС ФПКК).

По данным статотчета ККООП «ФПКК» за 2013 год профсоюзы края насчитывают около 100 тыс. человек до 35 лет (51372 трудящихся, 44895 учащихся), что составляет 35,4 % общего охвата профчленства.

МС ФПКК является координатором работы практически всех молодежных структур профорганизаций. Что позволяет выстраивать работу в едином ключе, формировать и укреплять молодежные советы и комиссии,

повышать уровень профзнаний молодых активистов, формировать осознанное членство среди молодежи, повышать статус профсоюзов.

На сегодняшний день в состав МС ФПКК входит 16 представителей краевых, первичных организаций. Молодые профлидеры являются главными инициаторами проводимой работы с молодежью в отраслевых профсоюзах. Именно проведение внутренних мероприятий в последнее время стало основной задачей молодежных структур. Это способствует формированию работоспособной команды, выявлению новых лиц, осуществлению кадровой работы.

Молодые профсоюзные лидеры, председатели и заместители молодежных советов и комиссий профорганизаций играют важную роль в деятельности не только молодежной структуры, но и всей организации в целом.

Несмотря на положительные результаты по созданию и укреплению молодежных структур, ряд членских организаций ККООП «ФПКК» недостаточно работают с членами профсоюзов до 35 лет. Отсутствует, либо слабо налажена система обучения и подготовки кадрового резерва, прослеживается разовость проводимых мероприятий, а это ведет к непопулярности общественной и профсоюзной деятельности у молодежи. Слабое взаимодействие профорганизаций предприятий со студенческими организациями приводит к низкому охвату профчленства среди молодых специалистов, а высокая сменяемость профактивистов переводит деятельность молодежных структур на первоначальный уровень работы.

План работы МС ФПКК в 2014 году содержит комплексный подход ко всем мероприятиям и направлен на выявление, обучение и вовлечение молодежи в активную деятельность профсоюзной организации. Корректировка, мобильность и быстрое исправление слабых сторон деятельности позволяет справиться с трудностями развития молодежной политики в краевых организациях.

Основной задачей МС ФПКК становится проведение ряда мероприятий, направленных на обучение профактива из числа молодежи, а также проведение информационно-пропагандистской работы и идеологической деятельности.

Образовательная деятельность является сильной и результативной составляющей процесса воспитания и становления профсоюзного лидера. Четвертый год осуществляет свою работу самый популярный образовательный проект «Школа молодого профсоюзного лидера» (ШМПЛ) «Факультет работающей молодежи». ШМПЛ является наиболее эффективной формой обучения профактива. По окончании ШМПЛ слушателю вручается Свидетельство о повышении квалификации установленного образца. ШМПЛ имеет лицензию Министерства образования Красноярского края, а программа школы не раз становилась образцом и примером для многих региональных профобъединений ФНПР.

Ежегодно проводится трехдневный модуль по молодежной политике «Молодежный совет – стратегия роста», ориентированный на слушателей из разных городов и районов Красноярского края. Совместная работа МС ФПКК и Красноярского филиала ОУП ВО «АТиСО» приносит положительные результаты по обучению профактивистов и закладывает традиции по развитию профсоюзного движения в регионе.

Информационно-агитационная работа МС ФПКК является хорошим ресурсом по информированию позиции профсоюзов среди жителей края. В течение всего года силами молодежных структур проведена масса разноплановых агитационных мероприятий, которые были приурочены к крупным профсоюзным акциям как Первомайский молодежный блок «Организуйся», автопробег по центральным улицам города «Приходи на Первомай», вело-роллеро акция на о. Татышев, уличные акции «Газета в руки» и «На районе», Первомайские флеш-мобы и реп-площадки и т.д. Силами молодежных структур предприятий и организаций проводились внутренние акции и мероприятия, направленные на участие работников в

первомайских колоннах, распространялись агитационные материалы, информационные листовки.

Современный мир уже нельзя представить без информационных технологий и Интернет пространства. В 2014 году основным ресурсом мобильности МС ФПКК становится группа в социальной сети Интернета «Профсоюз 14/35». Группа становится полем для оперативной новостной ленты, актуальных дискуссий, проведения опросов и учета мнений, популяризации профсоюзов в современном масштабе, а также примером для освоения современных тенденций. На официальных сайтах профсоюзных организаций размещены молодежные вклады и страницы с материалами о деятельности молодежных структур. Активно создаются фото-видео работы, популяризирующие профсоюзы, многие работы участвуют в конкурсах, проводимых ЦПГ «Солидарность», ККООП «ФПКК» и ЦК отраслевых профсоюзов.

Но не всегда эта работа налажена на должном уровне. Еще отмечается устарелость информации, непрезентабельность интерфейсов, отсутствие современного подхода. Все это усложняет задачу по выстраиванию современного имиджа профсоюзов в массах, а особенно у молодого поколения. Это должна быть постоянная и комплексная работа.

Красноярское краевое объединение организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Красноярского края» и краевые организации профсоюзов проводят целенаправленную деятельность по защите социально-экономических интересов членов профсоюзов до 35 лет. В рамках этой деятельности действует Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений между администрацией г. Красноярска, ККООП «ФПКК» и краевыми объединениями работодателей на 2013-2015 годы. В данном соглашении включены пункты, касающиеся интересов молодежи г. Красноярска. Соглашение между Правительством Красноярского края, ККООП «ФПКК» и краевыми объединениями работодателей на 2014-2016 годы содержит ряд немаловажных пунктов, касающихся содействия

занятости, повышения уровня жизни, доплат и надбавок к заработной плате, безопасности условий труда для молодежи края.

Существует отрицательная практика бесконтрольности по выполнению ряда пунктов соглашений и договоров со стороны профорганизаций, а также социальных партнеров, работодателей. Имеет место быть малое представительство профсоюзной молодежи в комиссиях по заключению коллективного договора, а также в коллегиальных профсоюзных органах. В рамках работы краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений были рассмотрены вопросы о трудоустройстве выпускников образовательных учреждений, возрождении шефства организаций и предприятий над учебными учреждениями, организации прохождения производственной практики обучающихся, создании и развитии института наставничества, создании временных (сезонных) рабочих мест для студенчества, внедрении лучших практик работы по привлечению и закреплению на рабочих местах молодых специалистов и т.д.

В последнее время становится трудно разрешимым вопросом получение образования по заочной форме. Проблема в основном лежит в плоскости предоставления учебного отпуска работнику. В этой связи, совместно с правовым отделом ККООП «ФПКК» разработан методический материал о правоте действий со стороны работника и администрации согласно законам РФ.

Целенаправленную деятельность в плане реализации молодежной политики ведут краевые отраслевые профсоюзы работников связи, автомобильного транспорта, жизнеобеспечения, культуры. Молодые активисты этих профсоюзов являются активными участниками образовательных программ, организаторами акций, мероприятий МС ФПКК и своих молодежных структур.

С целью формирования положительного имиджа профсоюзов среди молодежи края, выстраивания диалога, информирования о своей

деятельности необходимо взаимодействовать с общественными объединениями и организациями Красноярского края.

ККООП «Федерация профсоюзов Красноярского края» считает главными целями молодежной политики привлечение молодежи к активной профсоюзной деятельности и осознанному профсоюзному членству, усиление роли и влияния профсоюзов, а также создание современного имиджа профсоюзов среди молодежи края.

Молодежный совет ФПКК и молодежные структуры профсоюзных организаций края проводят целенаправленную работу по укреплению профсоюзного актива молодыми людьми.

Воспитание и образование, информационно-идеологическая составляющая, современные формы и форматы проводимых мероприятий и акций, ответственность и дисциплина – это главный фундамент успешной деятельности по реализации молодежной политики края.

Несомненно, остаются «белые пятна» и недоработки в работе ряда профсоюзных организаций. Незаинтересованность и недальновидность профсоюзных лидеров в привлечении к деятельности молодых активистов способствует ослаблению роли профсоюза в трудовой и общественной жизни каждого человека.

Стремление улучшить жизнь, вырасти как личность, быть востребованным и нужным помогает профсоюзному активисту становиться лидером, а приверженность профсоюзному движению способно повлиять на действительность сегодняшней жизни.

## **ПРОФСОЮЗЫ: РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Сборник статей аспирантов, преподавателей и молодых ученых  
VI Региональной научно-практической конференции

Красноярский филиал  
Образовательного учреждения профсоюзов  
высшего образования  
«Академия труда и социальных отношений»

660017, г. Красноярск, ул. Марковского 81;  
тел. (391) 211-17-00; тел./факс: (391) 211-22-60;  
сайт: [www.kratiso.ru](http://www.kratiso.ru); e-mail: [akademy2002@yandex.ru](mailto:akademy2002@yandex.ru)

---

Подписано в печать 05.05.2015 г. Москва ИД АТиСО  
Объем: 7,4. п.л. 5.3 уч.п.л.; Тираж 100 экз.; Заказ №16.

---

