

УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ В ЗЕРКАЛЕ СОЦИОЛОГИИ

ФГБОУ ВО "МПГУ":
Сергей Юрьевич Иванов, доцент
Дарья Вячеславовна Иванова, доцент

ОУП ВО "АТиСО":
Андрей Сергеевич Иванов, главный специалист

В статье рассматриваются вопросы защиты трудовых прав и законных интересов работников в условиях финансово-экономического кризиса. В основу статьи положены результаты проведенного под руководством и при непосредственном участии авторов межрегионального социологического исследования, посвященного анализу коллективного договора в системе регулирования социально-трудовых отношений. Особое значение придается механизмам реализации переговорного процесса и повышения роли профсоюзов как института гражданского общества; даются практические рекомендации по совершенствованию профсоюзной работы.

The article considers the questions of protection of labor rights and legitimate interests of workers in the financial and economic crisis. The article is based on the results of the conducted under the guidance and direct participation of the authors of inter-regional sociological research devoted to the analysis of the collective agreement in the system of regulation of social-labor relations. Special importance is given to the implementation mechanisms of the negotiation process and enhancing the role of trade unions as Institute of a civil society, practical recommendations to improve trade Union work.

Ключевые слова: профсоюз, переговоры, социальное партнерство, рынок труда, социальная защита, социально-трудовые отношения, коллективный договор, социально-трудовая сфера.

Keywords: trade Union, bargaining, social partnership, labour market, social protection, labour relations, collective agreement, social insurance.

Мировой финансово-экономический кризис обострил многие проблемы в различных сферах российской экономики, в том числе и в социально-трудовой сфере. Пытаясь сохранить уровень доходов предприятия (организации) работодатели стремятся сэкономить на издержках, т.е. на оплате труда, при этом увеличивают интенсивность труда, урезают социальные выплаты работникам. Более того, нестабильная экономическая конъюнктура заставляет многие компании отказываться от индексации оплаты труда, сокращать численность работающих, снижать расходы на обеспечение безопасных условий труда.

В этой связи особый интерес представляет анализ участие российских профсоюзов в защите трудовых прав и законных интересов работников.

Памятник профсоюзному лидеру Джими Ларкину в Дублине



Среди основных показателей такого участия - способность профсоюзов как института гражданского общества оказывать помощь работникам в решении вопросов социально-трудовой сферы. Частота обращения работников в первичную профсоюзную организацию - важный показатель работы профсоюзов, их востребованности, наконец, уровня доверия им со стороны работников.

Интерес представляют результаты проведенного Центром социологических исследований ИПД "АТиСО" (2015-2016 гг.) межрегионального исследования "Коллективный договор в системе регулирования социально-трудовых отношений". Исследование охватывало 65 субъектов РФ, 2061 городов и населенных пунктов всех восьми федеральных окру-

гов Российской Федерации. Объем выборки составил 3150 респондентов. В качестве респондентов в опросе участвовали работники, состоящие и не состоящие в профсоюзе (руководители различных уровней, специалисты, ИТР, а также рабочие различного уровня квалификации), профсоюзные лидеры и профсоюзные работники.

В ходе исследования было выявлено, что целый ряд вопросов социально-трудовой сферы работники все же решают самостоятельно, а в некоторых случаях непосредственно обращаются в профсоюзные организации. Взаимодействие работников с профсоюзной организацией может складываться по самым различным направлениям, значимость которых для работников может варьироваться в достаточно широких пределах.

Данные межрегионального исследования показывают, что приблизительно каждый второй работник, так или иначе, сталкивался с нарушением своих трудовых прав и законных интересов. При этом лишь некоторые из работников не надеются на свои силы и обращаются в профсоюз (табл. 1). Заметим, что частота этих обращений за более длительный период мониторинговых исследований варьируется.

Из представленных данных мы видим, что больше половины респондентов за последний год не обращались к профсоюзной организации по вопросам защиты своих трудовых прав (64,2 %). Лишь каждый третий респондент (35,2 %) заявил о том, что он обращался за последний год в профсоюзную организацию по вопросам защиты своих трудовых прав и законных интересов.

В целом же по выборке можно также зафиксировать, что уровень готовности работников к обращению в профсоюз все же умеренный. Значимая доля работников рассматривает профсоюз как организацию, способствующую разрешению конфликтных ситуаций.

Во многом складывающаяся ситуация обусловливается тем,

Таблица 1

Обращение работников за последний год в профсоюзные организации по вопросам защиты своих трудовых прав, %						
Оценочные позиции	Социальный статус					Всего
	Рабочий	Служащий	ИТР	Руководитель организации, подразделения	Учащийся, студент	
1. Да	43,7	36,4	33,8	37,4	29,3	35,2
2. Нет	54,8	63,4	65,6	62,6	73,2	64,2
3. Не помню	1,4	0,2	0,6	-	-	0,6

как профсоюзный актив реагирует на проблемы работников. Нельзя исключать того факта, что многие профсоюзные организации достаточно эффективно решают задачи по защите трудовых прав и законных интересов работников. Однако имеется известная доля профсоюзных организаций, которые все же самоустраняются от взаимодействия с представителями трудового коллектива.

Стоит отметить, что для многочисленных социально-профессиональных и социально-демографических групп работников потребность в помощи со стороны профсоюзной организации разная, так же как и мотивировка обращения.

Распределение ответов респондентов в зависимости от социального статуса показывает, что чаще всего о возникающих нарушениях в социально-трудовой сфере, по которым приходится обращаться в профсоюз, заявляют рабочие, специалисты и руководители среднего уровня управления (табл. 1). И все же в данном контексте доминирующие позиции занимают рабочие (43,7 %).

Напротив, представители молодежи (учащиеся и студенты) чаще указывали на то, что они не обращались за помощью к профсоюзной организации (73,2 %). В определенной степени данную позицию можно объяснить низкой степенью их информированности о деятельности профсоюзной организации, а также отсутствием убежденности, что вопрос будет рассмотрен профсоюзным комитетом.

Интенсивность обращений по целевым группам зависит как от объективных, так и от субъективных обстоятельств. Не последнюю роль играет социальный климат в рабочих группах, наконец, позиция, которую занимает администрация предприятий по отношению к членам профсоюза, хотя бы по тому, что члены профсоюза могут реагировать живо на отношение к их проблемам, либо проявлять равнодушие, либо вовсе быть в оппозиции.

От прямых вопросов "частоты обращения" в профсоюз теперь перейдем к оценке качества взаимодействия работников с профсоюзом, его позиционирования. Существует множество критериев оценки такого взаимодействия (надежность, разнообразие решаемых проблем, оперативность, удобство и т.д.).

Очевидно и то, что степень удовлетворенности профсоюзной работой зависит от того, насколько полно профсоюзные лидеры и актив реагируют на социальные проблемы коллектива, а также реализуются ли потребности конкретного работника. Результаты опроса также подтверждают, что при внимательном отношении к проблемам, с которыми обращается человек труда, увеличивается уровень лояльности работников по отношению к профкому. Следовательно, увеличивается доля тех, кто чувствует поддержку профсоюза.

В целом же, согласно данным нашего исследования, количество постоянных "необращенцев" из числа работников за более длительный период исследований (5 лет) фиксируется на относительно стабильном уровне. Во многом такая ситуация является следствием укоренившегося личностного стереотипа "спасения утопающих дело рук самих утопающих".

По каким же наиболее значимым вопросам работники предпочитают обращаться в профсоюз и что они ожидают от него получить? Распределение ответов представлено в табл. 2.

Как выясняется, в массовом сознании еще стойко сохраняется традиционное представление о "патерналистской" роли профсоюзов. У опрошенных отчетливо прослеживается доми-

Памятник первому инженеру в Харькове



нанта на материальные ценности, связанные с получением определенных благ и преимуществ от профсоюзного членства.

Исходя из результатов опроса, примерно каждый третий респондент обращался в профсоюзный комитет по вопросам получения материальной помощи (1 место - 33,3 %). Далее по степени упоминания респонденты выделяли вопросы оплаты труда (15,1 % - 2 место) и социальной защиты (14,1 % - 3 место). Меньше всего обращались в профком по вопросам молодежной политики, получения нормативно-правовой помощи и др. Вполне правомерно, что вероятность решения указанных вопросов зависит от конкретной целевой группы и непосредственным образом влияет на степень удовлетворенности работой профсоюзного комитета.

Распределение ответов в зависимости от социально-демографических характеристик имеет также определенную специфику. Чаще, чем в целом по выборке, по вопросам материальной помощи обращались респонденты средней возрастной группы от 40 до 60 лет. Наиболее часто, чем другие социальные группы, по вопросам социальной защиты обращались в профсоюз лица старшей возрастной группы - от 60 лет и старше, а также студенты и учащиеся. Респонденты младшей возрастной группы 18-23 года чаще указывают на то, что обращаются в профсоюз по другим вопросам. Примечательно, что с увеличением возраста растет доля тех, кто чаще всего обращает внимание на мероприятия по охране труда.

Молодежь, как можно заметить, в большей степени, чем другие группы, актуализировала свою потребность в социальной и материальной поддержке. Рабочие наиболее часто связывают обращение в профсоюз с получением материальной помощи. В условиях нестабильной ситуации, задержки выплаты заработной платы наиболее остро вопросы справедливой оплаты труда поднимаются представителями разнополярных групп - рабочими и руководителями. Меньшую активность здесь проявляют ИТР. И, тем не менее, для многих профсоюзных организаций вопросы по определению фиксированной доли оплаты труда в ВДС (валовой добавленной стоимости) являются приоритетными. Проблема здесь намного шире и видится в профсоюзной солидарности и включенности трудового коллектива в решение проблем социально-трудовой сферы.

В целом же подтверждается тенденция, что в современных условиях для профсоюзов по-прежнему актуализируется потребность в дальнейшем развитии коллективно договорной кампании

Таблица 2

Вопросы социально-трудовой сферы, по которым работникам пришлось обращаться в профсоюзный комитет, %													
Оценочные позиции	Возраст, лет						Социальный статус						Всего
	18-23	24-30	31-39	40-50	51-60	Старше 60	Рабочий	Служащий	ИТР	Руководитель организации, подразделения	Учащийся, студент	Другое	
1. Оплата труда	4,8	8,4	14,4	17,1	18,1	17,5	17,1	15,2	12,9	17,4	14,3	12,5	15,1
2. Материальная помощь	23,8	32,4	32,2	35,5	33,9	31,4	38,7	32,8	34,9	26,2	14,3	37,5	33,3
3. Охрана труда	2,4	5,7	8,8	11,6	14,5	14,7	9,8	11,0	10,5	15,2	-	12,5	11,3
4. Социальная защита	9,5	7,5	15,8	15,3	14,5	17,0	15,3	13,8	13,7	16,0	28,6	18,8	14,1
5. Другое	4,8	0,5	0,5	0,8	0,4	0,5	0,4	1,0	0,7	0,2	-	-	1,3
6. Не обращался	54,7	45,4	28,4	19,6	18,6	18,9	18,7	26,2	27,2	24,9	42,9	18,8	24,9



по наиболее проблемным вопросам в сфере роста заработной платы в соответствии с ростом потребительских цен, ее сбалансированной дифференциации по профессиональным группам работников. В то же время на предприятиях, где отсутствуют сильные профсоюзы, фиксируется существенное наступление работодателей на трудовые права и законные интересы работников, свертывание переговорного процесса.

Характерной чертой современного рынка труда является нарастающий дефицит высококвалифицированных специалистов при сохраняющемся избытке рабочей силы. В то же время "цена безработицы" определяется не только объемами компенсационных выплат, но и издержками работодателей на переподготовку рабочей силы, финансированием региональных программ занятости, наличием вакантных рабочих мест. К сожалению, социальные инвестиции бизнеса в развитие персонала носят сегодня усеченный характер.

Очевидно, что работодатель прибегает к тактике жесткого планирования и расширению круга обязанностей действующих работников при тотальной оптимизации расходов на персонал [1].

В этой связи возрастает роль механизмов социального партнерства. Реализация положений соглашений и коллективных договоров и включение работодателями повышенных обязательств способствуют повышению уровня жизни работников, решению задач в области социального развития, уменьшает уровень социальной напряженности, обеспечивает формирование благоприятной социальной инфраструктуры, создает необходимые условия для совершенствования социально-трудовых отношений.

Наряду с вышеизложенным проследим то, как работники оценивают реализацию и значимость отдельных положений коллективного договора. Распределение ответов представлено в табл. 3.

В топ-3 чаще всего реализуемых основных положений коллективного договора входят:

- рабочее время и время отдыха (1 место);
- условия и охрана труда работников (2);
- контроль за выполнением коллективного договора (3).

Напротив, аутсайдерами по степени реализации (антирейтинг) выступают следующие положения:

- частичная или полная оплата питания работников (17);
- участие работников в управлении производством (16);
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен (15).

В антирейтинге отдельно выделены ряд факторов, которые обуславливаются сильной зависимостью коллективного договора от финансового благополучия компаний. Более того, работники обеспокоены низкой степенью реализуемости положений по расходам организации на социальную защиту, в том числе обязательные отчисления и выплаты по статьям, связанным с оздоровлением и отдыхом работников и членов их семей (11 место), переобучением (13), а также иными дополнительными льготами и гарантиями (12).

Очевидно, что низкий уровень прожиточного минимума (ПМ) является одним из факторов, который оказывает сдерживающее влияние не только на общий уровень оплаты труда, но и на размеры выплачиваемых социальных трансфертов. Дополнительные затраты организаций в пользу работников остаются крайне низкими. Согласно данным статистики за 2016 г., доля оплаты труда в валовой добавленной стоимости (ВДС) предприятий составляет всего лишь 46,8 %, тогда как в ряде развитых стран 51...52 %.

В этой связи справедливым требованием профсоюзов на переговорах является требование о повышении гарантированной доли оплаты труда в ВДС с учетом справедливого распределения доходов.

Особо следует выделить, что, несмотря на гарантированные в ТК РФ формы производственной демократии, вопрос об участии работников в управлении предприятием все еще остается открытым. Навязываемая сегодня бизнесом идеология "индустриальной демократии" теряет свою привлекательность. Обнищание населения не единственный порок либеральной модели организации труда.

Эффективность реализации принятых в коллективных договорах и соглашениях обязательств по соблюдению принципов достойного труда обеспечивается не только "доброй волей" работодателя, но и действенными формами профсоюзного контроля и социальной сплоченности.

В условиях финансово-экономической нестабильности перед профсоюзной стороной стоят также задачи по разработке мер, способствующих созданию новых и сохранению действующих рабочих мест, особенно в территориях с напряженной ситуацией на рынке труда, межтерриториальному взаимодействию по вопро-

Таблица 3

Оценка реализации отдельных положений коллективного договора в целом по РФ, баллы			
Положения / Степень реализации	Степень реализации положений коллективного договора*	Степень значимости положения*	Рейтинг
1. Рабочее время и время отдыха	4,24	4,53	1
2. Условия и охрана труда работников	4,12	4,62	2
3. Контроль за выполнением коллективного договора	4,14	4,52	3
4. Выплата пособий, компенсаций	4,07	4,55	4
5. Гарантии деятельности профсоюза в организации	4,14	4,47	5
6. Формы, системы и размер оплаты труда	3,88	4,63	6
7. Нормирование труда	3,95	4,47	7
8. Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа	4,09	4,25	8
9. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением	4,17	4,16	9
10. Экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве	3,95	4,39	10
11. Оздоровление и отдых работников и членов их семей	3,77	4,37	11
12. Дополнительные льготы и гарантии работникам	3,71	4,36	12
13. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников	3,75	4,16	13
14. Работа с молодежью	3,73	4,02	14
15. Механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен	2,96	4,34	15
16. Участие работников в управлении производством	3,19	3,82	16
17. Частичная или полная оплата питания работников	2,79	3,57	17

* Используется пятибалльная шкала, где 1 - минимальный балл, 5 - максимальный балл. Рейтинг рассчитывается на основе учета степени реализации и степени значимости отдельных положений коллективного договора

сам подготовки мобильных кадров для отраслей экономики, недопущению превышения номинального уровня общей безработицы в регионах. Особый вопрос связан с инициированием программ получения непрерывного образования, с учетом быстро изменяющихся потребностей рынка труда, возрождением института наставничества для профессиональной подготовки молодежи [2].

Потребности общества состоят в формировании профсоюзными организациями единой консолидированной позиции в отстаивании трудовых прав и законных интересов работников, реализации согласованных действий по социальной защите человека труда

Интересно отметить, что участники опроса по-разному оценивают помощь, которую оказывают профсоюзные организации, представляющие какой-либо конкретный уровень профсоюзной структуры. В определенной степени данное утверждение подтверждается результатами опроса (табл. 4).

Наибольшее количество позитивных оценок набирает первичная профсоюзная организация (баланс оценок 69,4 %).

Распределение показывает, что с повышением оцениваемого уровня профсоюзной структуры уменьшается число тех, кто может оценить оказываемую профсоюзной организацией помощь. В таблице также зафиксировано, что для наемных работников приоритет отводится локальному уровню - первичной профсоюзной организации. Очевидно, что оценка помощи оргструктур профсоюзов в рамках системы социально-трудовых отношений возрастает при включении в заключаемые соглашения дополнительных обязательств и распространении их влияния на как можно большее количество организаций.

В целом же участники опроса удовлетворены помощью со стороны профсоюзных оргструктур. Так, чаще всего на "отлично" респонденты оценивали помощь, которую оказывала первичная профсоюзная организация (64,1 %), несколько меньше оценивается ими помощь, оказываемая со стороны территориальных и региональных организаций профсоюза (56,1 %).

Средняя оценка по пятибалльной шкале помощи, которую оказала первичная профсоюзная организация - 4,5 балла; территориальная/региональная организация - 4,4 балла. Несколько ниже оценивается помощь общероссийского профсоюза - 3,6 балла.

В то же время настораживает высокая доля членов профсоюза, которые затруднились с оценкой. Так, приблизительно каждый второй респондент затруднился оценить помощь, которую оказал общероссийский профсоюз (51,5 %). Схожая ситуация фиксируется в отношении республиканского, областного, краевого объединения профсоюзов (44,7 %). Несомненно, многие трудности профсоюзных организаций связаны с тем, что в ряде случаев размывается институт социального доверия и социальной сплоченности, упускаются вопросы информирования работников о деятельности организационных структур профсоюзов.

Таким образом, вполне очевидно, что сегодня фиксируется определенное неравенство структурных отношений между профсоюзными организациями различного уровня [3]. В решении нуждается проблема оптимизации межорганизационного взаимодействия в фокусе предоставления помощи работникам, как на федеральном, так и региональном, и территориальном уровнях. Во многом это обусловлено отсутствием у ряда профсоюзных оргструктур спланированной коммуникационной политики, которая могла бы охватить как можно больший численный состав работников. Очевидно, что коммуникации первичной профсоюзной организации не должны ограничиваться взаимодействием только с обкомом профсоюза. В свете сказанного,



особое внимание следует уделить структурному взаимодействию в системе "общероссийских профсоюз - первичная организация - член профсоюза".

Литература

1. Рынок труда России -<http://hrdocs.ru/novosti/ryinok-truda-itogi-2015/>
2. Буданова М.А. Конкурентоспособность образования и востребованность выпускников вузов на рынке труда // Управление мегаполисом - 2015. - № 6 (48). - С. 7-14.
3. Богачева И.Ю. Территориальные организации профсоюзов: состояние, проблемы организационного укрепления (информационно-аналитический материал).- М.: ИИЦ "АТиСО", 2016.

Связь с автором: enwalker@bk.ru



Таблица 4

Оценка помощи, которую оказала профсоюзная организация							
Оценочные позиции	Всего, баллы*						Средняя оценка
	0	1	2	3	4	5	
1. Первичная профсоюзная организация	2,9	1,8	2,1	6,2	22,9	64,1	4,5
2. Территориальная / региональная организация профсоюза	16,8	3,4	2,5	4,0	17,2	56,1	4,4
3. Республиканское, областное, краевое объединение профсоюзов	44,7	6,3	5,0	3,8	9,1	31,1	4,0
4. Общероссийский профсоюз	51,5	8,3	3,8	5,3	11,3	19,9	3,6

* Используется пятибалльная шкала, где 1 - минимальный балл, 5 - максимальный балл; "0" - затрудняюсь ответить

