Важно

**Усилить роль профсоюза**

**На одном из ежемесячных совещаний руководителей членских организаций Пермского крайсовпрофа, проходившем в штаб-квартире профсоюзов Прикамья, обсуждались результаты социологического исследования «Социальное партнерство в сфере трудовых отношений».**

В совещании участвовали гости – ученые Пермского государственного национального исследовательского университета: заведующая кафедрой социологии, кандидат исторических наук, доцент **Елена Плотникова**, директор Центра социального партнерства и социологических исследований ПГНИУ, доцент кафедры социологии **Юлия Маркова,** социолог Центра социального партнерства и социологических исследований, ассистент кафедры социологии ПГНИУ **Анастасия Шляпина.**

Сотрудничество профобъединения и ученых кафедры социологии ПГНИУ продолжается с конца 1990-х годов. Оно начиналось в рамках грантов Российского гуманитарного научного фонда и Российского фонда фундаментальных исследований. Тогда был создан Центр социологических исследований ПГУ, который в 2004 году переименован в Центр социального партнерства и социологических исследований ПГНИУ. Кстати, в начале 2000-х годов подобные центры были созданы еще в трех регионах.

О том, как проходило исследование и каковы его результаты, рассказывает Елена Плотникова:

- Социологическое исследование проводилось в феврале-апреле 2022 года методом формализованного онлайн-опроса среди работников предприятий Пермского края. Перед нами стояло несколько целей.

Во-первых, определить **роль профсоюзов в регулировании трудовых отношений** в организациях.

Исторически роль профсоюзов зависела от их влияния. Влияние же зависит от трех факторов – от охвата профсоюзным членством, от активности рядовых членов и от экономического цикла. Сегодня общемировая тенденция – спад по всем трем показателям. Влияние профсоюзов ослабевает. Профсоюзы исчезают либо находят место в сложившейся системе управления трудом. Функции администрирования социальных услуг и правовой защиты нельзя недооценивать. В итоге внутри предприятий и учреждений у работников нет и не будет другой организации, в которой их голос будет влиять на состав или решения руководства, кроме профсоюза.

В целом работу профсоюзной организации работники, участвующие в опросе, оценивают на 7 баллов из 10 возможных. Участники опроса выразили доверие сотрудникам профкомов – 82 процента.

Во-вторых, мы преследовали цель выявить **отношение работников к коллективному договору.**

Здесь сказывается та же тенденция: если работники пассивны в подаче, сборе и обсуждении предложений в колдоговор, документ будет содержать мало условий, улучшающих положение работников относительно гарантий закона или решений администрации. Ни лидеры профсоюза, ни работодатель, ни государство здесь не смогут изменить ситуацию. Отношение к колдоговорной работе на разных предприятиях разное; зависит оно от отношения работников к профсоюзу, от отношения администрации к работникам и профкому.

Результаты опроса таковы: потребность в коллективном договоре высказали 88 процентов опрошенных. Свыше половины респондентов указали, что они не участвуют в разработке колдоговора (62 процента), То есть принимают участие в этих процессах всего 38 процентов. Что касается мнения всех опрошенных о выполнении коллективного договора в полном объеме и большей его части, определенно на эту тему высказались 75 процентов. Но 20 процентов затруднились ответить на вопрос о выполнении обязательств по колдоговору. Данные показатели являются одним из свидетельств того, что часть сотрудников не обладает информацией о значении коллективного договора в организации.

В-третьих, исследование преследовало задачу указать **механизмы по повышению роли** профсоюзной организации. Здесь есть три пути.

Первый – активизировать молодежь для вступления в члены профсоюза. По ее мнению, защита трудовых прав зависит от самих работников, а от профсоюзов – в меньшей степени.

При ответе на причины нежелания являться членом профсоюза молодые люди чаще выбирали среди прочих причин непонимание цели существования профсоюза.

Второй – активизировать рядовых членов и низовых организаторов, взывать к работодателю, что предполагает развитие корпоративной солидарности. По результатам исследования корпоративная солидарность способна оказывать положительное влияние на формирование доверительного отношения к профсоюзу со стороны работников.

Третий – формирование доверительных отношений между профсоюзом и работниками: отслеживать выполнение обязательств по коллективному договору, использовать разные каналы информирования сотрудников о проведенной работе по выполнению коллективного договора и решению трудовых конфликтов, представлять эту информацию в разных формах, например, в социальных сетях.

Для повышения роли профсоюза, руководителям профсоюзных организаций следует **показать** **работодателям**, что выполнение обязательств коллективного договора, повышение корпоративной солидарности и организационного доверия может положительно повлиять на удовлетворенность сотрудников работой в организации.

**Записал Алексей МАМОНТОВ**