

## **Роль профсоюзов в решении вопросов трудовой занятости**

Для Федерации профсоюзов Красноярского края одним из основных направлений деятельности остаются вопросы создания достойных и безопасных рабочих мест; обеспечения занятости населения; усиления государственного контроля за рынком труда, исключая теневые трудовые отношения, как источника недобросовестной конкуренции на рынке труда.

Продолжающиеся структурные преобразования в организациях края сопровождаются оптимизацией производства за счет сокращения расходов на рабочую силу. Так, сменили формы собственности многие муниципальные предприятия ЖКХ, автомобильного транспорта и дорожного хозяйства.

Подготовка квалифицированных кадров остаётся главной задачей власти, бизнеса и профсоюзов.

Продолжается работа по развитию взаимодействия с органами исполнительной власти и работодателями края. На заседаниях координационного комитета содействия занятости населения края, членами которого являются представители ФПКК, ежегодно обсуждаются вопросы реализации государственной программы «Содействие занятости населения»; для снижения напряженности на рынке труда принимались решения по временному трудоустройству безработных граждан.

Совместными усилиями агентства труда и занятости населения Красноярского края, профсоюзов и работодателей удалось:

сократить количество высвобожденных работников из организаций края (в 2024 году было высвобождено 2,5 тысячи работников, в то время как в 2020 году - 4,8 тысячи человек);

численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше в среднем за 2024 год составила 1 455,7 тыс. человек, в сравнении с 2023 годом увеличилась на 24,0 тыс. человек, но уменьшилась на 5,1 тыс. человек по сравнению с 2020 годом;

уровень зарегистрированной безработицы к концу 2024 года составил 0,5% к численности рабочей силы (в РФ – 0,6%, в СФО – 0,7%);

удалось сохранить в муниципальной собственности г. Красноярска МП «Гортранс»;

сумели не допустить банкротства АО «ЭВРЗ».

Благодаря эффективному диалогу Красноярской краевой организации Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» и «СГК» удалось приостановить сокращение численности персонала теплоэлектростанций, урегулировать вопрос установления механизма индексации заработной платы.

По инициативе профсоюзов вопросы трудовой занятости нашли отражение в краевом трёхстороннем соглашении по регулированию социально-трудовых отношений, территориальных трехсторонних и отраслевых соглашениях, коллективных договорах, предусматривающих компенсации и гарантии высвобождаемым работникам.

Так, краевое трехстороннее соглашение включает в себя обязательства сторон по проведению консультаций в вопросах занятости высвобождаемых работников в случае предстоящего увольнения (в том числе массового). По итогам консультаций предложено заключать соглашения, предусматривающие мероприятия, направленные на содействие занятости населения, что позволит нивелировать последствия высвобождения работников. В результате в 2024 году коэффициент напряженности (отношение численности незанятых граждан к количеству заявленных вакансий) составил 0,2 единицы, в то время как в 2020 году он был равен 0,8.

Специальная военная операция потребовала обеспечить бесперебойную работу базовых отраслей экономики и оборонно-промышленного комплекса. В результате работы агентства труда и занятости населения края, профсоюзов и работодателей в 2024 году замещено 6,2 тыс. свободных рабочих мест на предприятиях оборонно-промышленного комплекса Красноярского края.

Для повышения мотивации к трудоустройству, агентством труда и занятости населения Красноярского края совместно с министерством образования Красноярского края и первичными профсоюзными организациями организованы профориентационные туры на предприятия оборонно-промышленного комплекса для учащихся и выпускников образовательных организаций высшего и профессионального образования, реализующих программы обучения для предприятий ОПК.

В рамках реализации государственной программы «Наставничество» ряд организаций внесли в коллективные договоры положения о закреплении наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы и их материальном стимулировании.

Отраслевые организации профсоюзов разрабатывали программы по адаптации и наставничеству. Например, отраслевым Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений работников краевых государственных учреждений между министерством здравоохранения Красноярского края и краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ предусмотрено формирование и обучение резерва из числа молодых работников на руководящие должности, закрепление наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в учреждении, рассмотрение возможности материального стимулирования наставников.

Работникам Среднесибирского управления по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды за стажировку молодых специалистов по специальности «техник» и «синоптик» производится доплата. В АО «НПП «Радиосвязь» действует «Положение о молодом специалисте» и «Положение о наставничестве». Коллективным договором предусмотрена программа по включению в управленческий кадровый резерв молодых сотрудников. Это позволяет им повышать квалификацию по своему направлению и развивать управленческие компетенции. В 2023 году повысили квалификацию 35 специалистов, в 2024 году – еще 62 человека. Это не только повышает

уровень вовлеченности, но и помогает молодым людям почувствовать свою значимость и влияние на жизнь предприятия.

Внутренними локальными актами ООО КЗЛМК «Маяк», ООО «Комбинат «Волна» закреплено наставничество и адаптация в коллективе молодых работников.

Коллективный договор ОАО «РЖД» закрепляет развитие и поощрение наставничества с целью ускоренной адаптации вновь принятых и неопытных работников на рабочих местах.

В организациях ЖКХ действует положение о наставничестве, которое учитывается при разработке и заключении коллективных договоров.

Большинство промышленных предприятий имеют возможность предоставлять места для прохождения производственной практики студентам колледжей, техникумов и вузов. В связи с этим Федерация профсоюзов Красноярского края считает, что вопрос предоставления гарантированного первого рабочего места выпускникам, получившим первое профессиональное образование необходимо закрепить на законодательном уровне. Это поможет решить проблему трудоустройства молодежи. ФПКК неоднократно заявляла об этом на заседаниях Управляющего совета по развитию независимой системы квалификаций. Профсоюзы обозначали свою позицию и на форуме «Национальная система квалификаций – драйвер формирования трудовых ресурсов» в части взаимодействия организаций и профессиональных образовательных учреждений в подготовке рабочих кадров, оценке уровня квалификации выпускников профессиональных образовательных организаций.

Кроме того, в Красноярском крае создана мощная научно-образовательная база для развития научно-технической деятельности. Крупнейшими центрами образования и науки среди высших учебных заведений являются СФУ и СибГУ им. М.Ф. Решетнёва, которые осуществляют подготовку кадров для базовых отраслей экономики и наукоемких производств.

Представители ФПКК входят в состав регионального молодежного клуба «#Работа» при КГКУ «Центр занятости населения города Красноярска». Клуб создан для объединения молодых людей с целью развития карьеры, самореализации и нетворкинга. На заседаниях рассматриваются темы, актуальные для молодежной аудитории: «Цифровые технологии в сфере занятости населения», «Самопрезентация и личный брендинг», «Карьерное планирование», «Волонтер – это звучит гордо». На каждом мероприятии отводится время «правовой пятиминутке», в ходе которой волонтеры службы занятости – студенты юридического техникума – информируют аудиторию об исторических аспектах развития трудовых отношений, особенностях трудоустройства несовершеннолетних граждан и других.

Появление на рынке труда новых профессий, изменение квалификационных требований по отдельным профессиям, появление новых компетенций по существующим профессиям влечет за собой и изменение справочника работ и профессий. Рынок труда не может быть неизменным и

профсоюзы отслеживали соответствие профессии работника и профессионального стандарта, старались не допустить переименование профессии под «новомодные» веяния рынка труда, что могло бы повлечь снижение или отмену класса вредности и не позволило работнику досрочно уйти на пенсию.

Нехватка квалифицированных кадров усугубляется ещё и расширением самозанятости, платформенной занятости, которые «перетягивают» трудовые ресурсы в сферу неформальной занятости.

Вопросы трудовой занятости населения профсоюзы регулярно рассматривают на заседаниях краевой и Красноярской городской трехсторонних комиссий, Совете ФПКК.

Кроме того, представители ФПКК входят в состав рабочей группы межведомственной комиссии Красноярского края по противодействию нелегальной занятости, на заседаниях которой рассматриваются вопросы неформальной занятости, перевода работников на неполное рабочее время, выплату заработной платы работникам меньше МРОТ и другие. Представители ФПКК, членских организаций принимают участие в различных комиссиях при Правительстве края, агентстве труда и занятости населения, где обсуждаются вопросы развития рынка труда, обеспечения отраслей экономики квалифицированными кадрами. По итогам работы городской и районных межведомственных комиссий по обеспечению прав граждан на вознаграждение за труд г. Красноярска только в 2024 году заслушаны представители 1295 организаций, выплачивающих заработную плату ниже МРОТ. Результатом работы стало увеличение фонда оплаты труда работникам, а оценочное дополнительное поступление подоходного налога в бюджет края составило 94,4 млн. рублей.

С проблемами безработицы тесно связаны спрос и предложения рабочей силы. Рабочая миграция подпитывает теневую экономику и не решает проблему недостатка квалифицированной рабочей силы в реальной экономике. По этим вопросам профсоюзы края активно работают в составе краевой межведомственной комиссии по привлечению и использованию иностранной рабочей силы, решая вопросы замещения имеющихся рабочих мест жителями края. Ежегодно профсоюзами согласовываются проекты постановлений о доле иностранных работников, привлекаемых в отрасли экономики края, а также профсоюзы высказывают свои предложения по заявкам работодателей, привлекающих иностранных работников в организации.

Для повышения престижа рабочих специальностей ежегодно проводятся отраслевые конкурсы профессионального мастерства "Лучший по профессии" в отраслях автомобильного, железнодорожного транспорта, строительства, связи, торговли, жизнеобеспечения, здравоохранения и других.

Например, в отрасли автомобильного транспорта проводятся конкурсы профессионального мастерства среди водителей, слесарей, кондукторов в МП КПАТП №5 и МП КПАТП №7; в организациях ЖКХ: МП г. Красноярска

«МУК «Правобережная», МП г. Красноярск «Гортранс»); в Красноярском колледже сферы услуг и предпринимательства конкурс молодых дизайнеров одежды и парикмахерского искусства «Сибирский стиль».

В угольной отрасли проводятся конкурсы и соревнования по профессиям, а также мероприятия по мотивации основного персонала. В ООО «Аэропорт «Емельяново» - среди авиатехников инженерно-авиационной службы, в службе пассажирских перевозок, в отделе досмотра службы авиационной безопасности и среди работников перронного контроля.

Представители ФПКК ежегодно участвуют в ярмарках трудоустройства, проводимых агентством труда и занятости населения края.

Коллективные договоры многих организаций внебюджетного сектора экономики содержат положения, направленные на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение качества продукции. В некоторых организациях разработаны и действуют положения по стимулированию работников к повышению качества продукции (АО «Восток-Сибпромтранс», АО «Красмаш», АО НПП «Радиосвязь», ОАО «Информационные спутниковые системы имени академика М.Ф. Решетнева», ПО «ЭХЗ» и другие).

В соответствии с вступившим с 1 января 2024 года в силу законом «О занятости населения в Российской Федерации» профсоюзы, как одна из сторон социального партнерства, участвуют в разработке и обсуждении нормативных правовых актов, подготовке и реализации госпрограмм в сфере занятости и, кроме того, участвуют во внедрении дополнительных инструментов защиты граждан от безработицы в соответствии с новыми реалиями рынка труда.