

ПРОФСОЮЗЫ

HƏMKARLAR İTTİFAQLARI • ԱՐԿՄԻԻԹՅՈՒՆՆԵՐ • ПРАФСАЮЗЫ • ՅԵՐՊՅՅՑՅՈՒԿՆԵՐ • КӘСІПОДАҚТАР • КЕСИПТИК БИРЛИКТЕР
SINDICATE • ПРОФСОЮЗЫ • ИТТИФОҚҲОИ КАСАБА • KÄRDEŞLER ARKALAŞYKLARY • КАСАБА УЮШМАЛАРИ • ПРОФСІЛКМ

**РОССИЯ:
В ГЕНЕРАЛЬНОМ
СОВЕТЕ ФНПР**

**АЗЕРБАЙДЖАН:
СОЛИДАРНОСТЬ
С ФРАНЦУЗСКИМИ
ПРОФСОЮЗАМИ**

**АРМЕНИЯ: ОХРАНА
ТРУДА РАБОТНИКОВ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

**БЕЛАРУСЬ: ТРУД
ПЕДАГОГА ДОЛЖЕН
БЫТЬ ОЦЕНЕН
ПО ДОСТОИНСТВУ**

**КЫРГЫЗСТАН:
НЕФОРМАЛЬНАЯ
ЗАНЯТОСТЬ
НА РЫНКЕ ТРУДА**

**ТАДЖИКИСТАН:
ПТУ ВНИМАНИЕ
ПРОФСОЮЗОВ**

**УЗБЕКИСТАН:
НАЧАТО
СТРОИТЕЛЬСТВО
ПРОФСОЮЗНОГО
САНАТОРИЯ**

О платформенной
занятости
и самозанятости



О ратификации
и соблюдении
конвенций МОТ

II Игры стран СНГ
пройдут в Беларуси
с 4 по 14 августа



В номере:

ТЕМА НОМЕРА

О платформенной занятости
и самозанятости 3

НОВОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

Новости 9

ПРАКТИКА. ОПЫТ. ПРОБЛЕМЫ

Шмаков М.В.

О совершенствовании систем
оплаты труда и социальной политики
в современных условиях 19

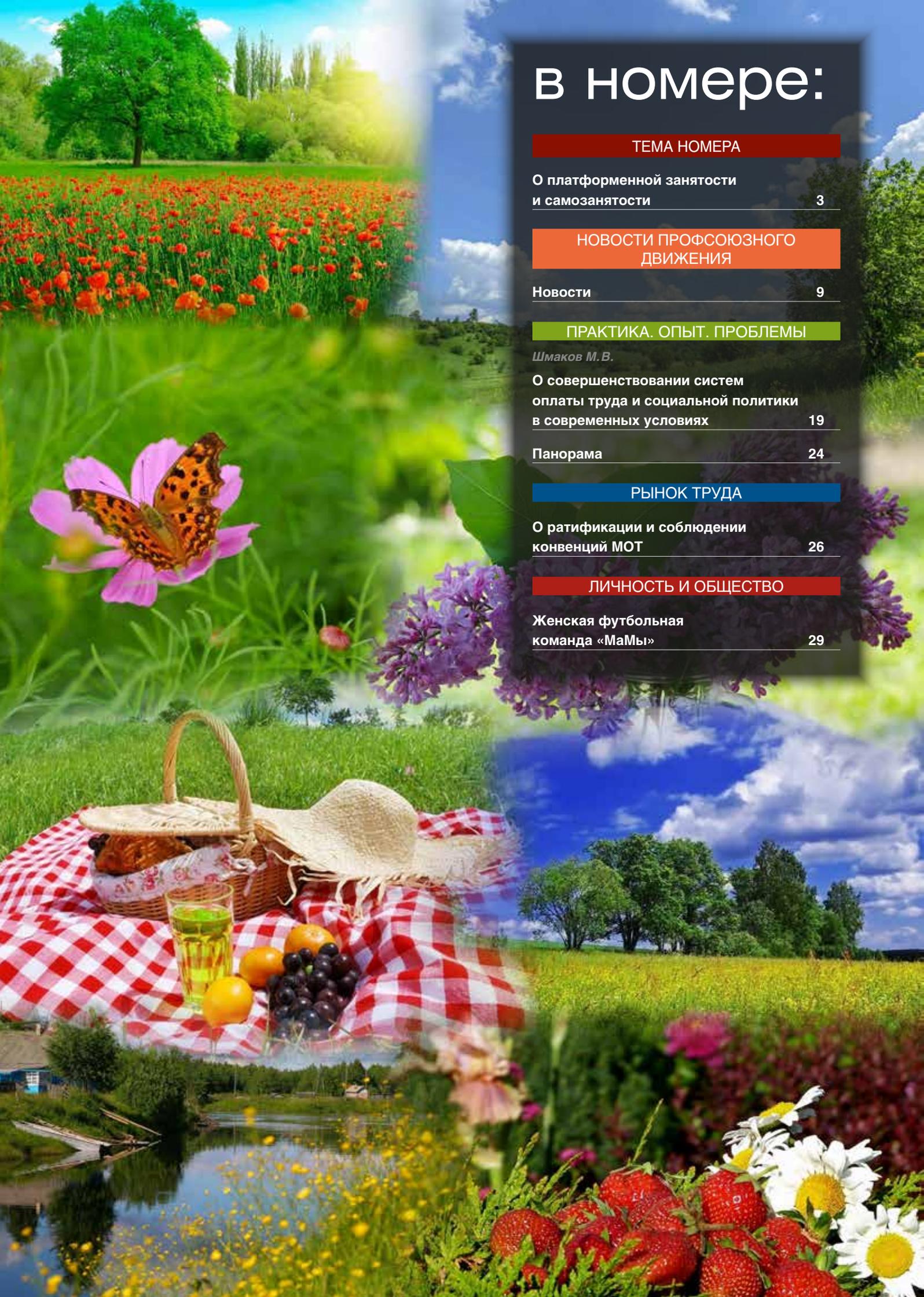
Панорама 24

РЫНОК ТРУДА

О ратификации и соблюдении
конвенций МОТ 26

ЛИЧНОСТЬ И ОБЩЕСТВО

Женская футбольная
команда «МаМы» 29



О платформенной занятости и самозанятости

Наиболее универсальное определение платформенной занятости — это форма занятости, при которой организации или отдельные лица используют цифровую платформу для доступа к другим организациям или частным лицам для решения конкретных проблем или для предоставления определенных услуг в обмен на оплату. Сводя предприятия и клиентов с работниками, платформы трансформируют трудовые процессы.

Цифровые платформы имеют большое разнообразие организационных форм. Международная организация труда (МОТ) классифицирует цифровые платформы по двум основным типам:

Тип 1 — веб-платформы (базирующиеся в сети — web based platforms). Такие платформы выступают площадкой для сведения заказчиков и исполнителей для выполнения оплачиваемой работы удаленно.

Работники онлайн-платформ на основе веб-технологий выполняют трудовые задания дистанционно или в удаленном режиме. К ним могут относиться выполнение переводов, оказание юридических, финансовых и патентных услуг, медицинские консультации, проектирование и разработка программного обеспечения, решение сложных задач программирования и анализа данных в установленные сроки, выполнение краткосрочных заданий, таких как аннотирование изображений, цензура контента или расшифровка видео.

Тип 2 — транзакционные сервисы (платформы, базирующиеся на местности — location based platforms) — организация труда в определенной локации.

Работники платформ на основе геолокации выполняют задания собственными силами в определенных физических местах; они включают в себя услуги такси, доставку на дом и бытовое обслуживание (например, сантехнические и электромонтажные работы), домашнюю работу и услуги по уходу.

Для платформ характерны два типа трудовых отношений: одних работников платформа нанимает напрямую (внутренняя занятость), другие получают работу с ее помощью (внешняя занятость). При этом платформы на основе геолокации нанимают намного больше работников, чем платформы на основе веб-технологий.

Условия занятости в разных типах платформ разные. И если в первом случае платформы являются в основном только посредниками, то во втором случае они осуществ-

ляют полный цикл взаимодействия между контрагентами, включая расчеты, установление тарифов и даже контроль. Этот способ управления радикально отличается от традиционного управления людскими ресурсами.

Следует также отметить, что организация труда в платформах позволяет операторам платформ оказывать услуги без необходимости нести производственные расходы и затраты на внешнезанятый персонал. Данные расходы ложатся, как правило, на плечи самозанятых работников или индивидуальных предпринимателей.

Как показало изучение, сегодня люди, работая как платформенные работники, используют три варианта легального оформления — заключение трудового договора (включая внешнюю занятость), гражданско-правового договора (ИП, физические и юридические лица) и гражданско-правового договора как самозанятые. Среди платформенных работников основную часть составляют самозанятые. В России, например, их более 50 %.

Трудовой договор заключается не только с офисными работниками, но в ряде платформ и с трудящимися, работающими с механизмами, в опасных условиях труда. Так, в интернет-магазине Wildberries работники погрузчиков на складах оформлены по трудовому договору, а сортировщики посылок, как правило, самозанятые. Ряд работников оформлены как индивидуальные предприниматели. Но есть и гражданско-правовые договора с юридическими лицами на выполнение определенных работ и услуг (во многих случаях действует принцип аутсорсинга).

Что касается самозанятых, то в национальных законодательствах многих стран пока отсутствует четкое определение статуса самозанятого. В большинстве государств региона статус самозанятого определяется выбором физического лица использовать специальный налоговый режим и следовать ряду ограничений. Общим для самозанятых является запрет на использо-



вание наемного труда, упрощенный порядок получения статуса, определение верхней границы годового дохода для сохранения налогового режима, отсутствие обязанности вести налоговый учет.

В Казахстане, например, в рамках Социального и Трудового кодексов проводится работа по закреплению в правовом поле гибких форм занятости. В Социальном кодексе определен статус платформенных работников, их режим работы, трудовые права; упрощен механизм оплаты налогов, пенсионных и социальных отчислений.

Широкое обсуждение развернуто по вопросу регулирования платформенной занятости и самозанятости в России. В парламенте обсуждается новая редакция Закона «О занятости населения в РФ», которая вводит нормы, закрепляющие понятия самозанятости и платформенной занятости. Права и обязанности этих категорий занятых будут прописаны отдельно.

Несмотря на то что платформенные работники и самозанятые не тождественные понятия, но процессы, связанные с распространением этих форм занятости, включая влияние на рынок труда, преимущества и риски этих форм занятости, возможные формы регулирования во многом идентичны.

Количество цифровых платформ в мире постоянно растет. По оценкам МОТ, их общее количество на январь 2021 г. достигало 777, увеличившись за предшествующие 10 лет в пять раз. Около половины из них (49 %) оперируют в сфере доставки, 36 % являются веб-платформами, чуть менее 14 % — сервисы такси. По прогнозам международ-

ной McKinsey, к 2025 г. на цифровые экосистемы придется до 30 % глобального ВВП, а их доля в мировой экономике увеличится до 30 %.

Цифровые платформы уверенно проникают и в экономику стран региона, приобретая все большую популярность. Достаточно большое количество цифровых платформ работает в России, самые известные среди них: YouDO, Avito.ru, «Яндекс.Такси», «Яндекс.Услуги», Uber, Delivery Club, Gett, Ozon. Платформы «Яндекс.Такси», «Яндекс.Еда» работают в Армении, Беларуси, Грузии, Кыргызстане, России, Узбекистане, Украине. Популярна в Беларуси, Казахстане, России платформа «Профи», предоставляющая доступ к очень широкому спектру услуг.

Можно говорить не только о кратном росте платформенной экономики в денежном объеме, но и об увеличении численности вовлеченного в нее населения. Всего в мире, по оценкам ОЭСР, доля трудоспособного населения, занятого в работе цифровых платформ, в среднем составляет 0,5–2 %. Среди мировых лидеров по этому показателю — Китай, где доля занятых на платформах предположительно достигает 15 % от всей рабочей силы.

По данным исследований в России 14,7 % граждан в возрасте 18–72 лет имели опыт платформенной занятости, при этом подавляющее большинство — в формате эпизодических или регулярных подработок. Среди работающих 2,4 % тех, кто указывает занятость на платформах как основную работу. Всего же в России по оценкам экспертов количество платформенных занятых может достигать от 7 до 15,5 млн чел. (из них

в качестве основной занятости — 1,7 млн чел.). В Казахстане количество занятых на платформах оценивается на уровне более 500 тыс. чел. и постоянно растет (на онлайн-платформах Яндекс, Uber, Вольт, Glovo). В Беларуси платформенная занятость составляет, по разным оценкам, от 0,4 до 1 % занятых.

В Азербайджане число участников государственной программы «Самозанятость» превысило 16 тыс. чел. В Казахстане по официальной статистике 2,1 млн чел. самозанятых. На сегодняшний день, по данным Федеральной налоговой службы, в России насчитывается 6,5 млн самозанятых (с перспективой роста к 2030 г. до 10–11 млн чел.). По данным Государственного налогового комитета Узбекистана, на 1 июня 2022 г. численность зарегистрированных в качестве самозанятых составила 1,72 млн чел., увеличившись с начала года почти на 50 %.

С появлением цифровых сервисов и облачной инфраструктуры стало возможным развивать новые бизнес-модели. Бизнес-модель цифровых платформ характеризуется тремя отличительными чертами.

Первая — это применение алгоритмического управления производственными процессами и показателями. Этот способ управления приводит к отходу от традиционного управления людскими ресурсами.

Вторая черта — это организация труда, позволяющая операторам платформ оказывать услуги без необходимости вкладывать средства и нести производственные расходы на внешнюю занятость. Основные фонды обеспечивают сами работники.

Третья черта — это создание высоко сегментированного рынка труда, состоящего из двух категорий работников: ограниченного числа сотрудников самих платформ (внутренняя занятость) и огромного числа внешних работников, получающих работу с их помощью (внешняя занятость). Если с первыми платформы устанавливают трудовые отношения, то последние в большинстве своем считаются «самозанятыми» или «независимыми подрядчиками».

Такая модель позволяет операторам платформ получать доход и оказывать услуги за счет передачи



работникам рисков и расходов, связанных с основными фондами и производством.

Многие эксперты отмечают, что платформенная занятость и самозанятость за счет увеличения гибкости рынка труда открывают новые возможности для экономического роста и создания рабочих мест. Платформенная занятость и самозанятость позволяют также вывести доходы ряда сегментов экономики из тени и создать источник дополнительных налоговых поступлений. Создаются условия для преодоления дефицита потребительского спроса на местных рынках, обеспечивается занятость и доход без необходимости переезда.

При этом нельзя не замечать, что платформы вытесняют традиционные трудовые отношения с их устоявшимися гарантиями социальных прав трудящихся, приводят к уменьшению числа наемных работников. В связи с этим серьезной проблемой является расширение неустойчивой занятости.

При этом следует отметить, что сам характер труда самозанятых накладывает определенные ограничения на его содержание и, соответственно, на сферы его приложения. Самозанятость не востребована на производствах с иерархическими системами организации труда с большим количеством участников, обладающих разнообразными компетенциями и сложными технологическими процессами, где применяется дорогостоящее оборудование. Однако ряд государств региона сделали ставку на значительное расширение числа самозанятых и стимулируют этот процесс. А руководители отдельных даже крупных предприятий «подталкивают» занятый у них наемный персонал переоформляться в самозанятые, сокращая свои расходы на отчисления в фонды социального страхования и обеспечения.

Некоторые цифровые платформы, используя массивы данных и конкурентное ценообразование, выступают конкурентами предприятий традиционных секторов. Платформы на основе геолокации — например, услуг такси — сломали традиционные бизнес-модели в транспортно-сфере тем, что стали использовать массивы данных и ал-



Платформа в торговле

горитмы для подбора пассажиров и водителей в реальном времени.

Цифровые платформы адаптируют практику ведения бизнеса к условиям цифровой среды. В ряде стран региона это закреплено в пользовательских соглашениях, которые каждая платформа разрабатывает в одностороннем порядке и которые регулируют взаимодействие пользователей (как работников, так и клиентов) с платформой и между собой. Они содержат условия об эксклюзивности и охватывают такие вопросы, как приемка и отклонение работы, деактивация учетной записи, урегулирование споров, сбор и использование данных.

Кроме этого, нельзя не замечать, что с увеличением самозанятости сокращается и количество предприятий малого и среднего бизнеса, работники которых во многих случаях трансформируются в самозанятых.

Востребованность новых форм занятости на рынке труда среди работников обусловлена определенными преимуществами. Прежде всего это возможность для дополнительного заработка как на эпизодической, так и регулярной основе. Благодаря низким барьерам входа, не требующим вложений, доступа к широкой аудитории заказчиков и возможности дистанционного предоставления услуги расширяются возможности трудоустройства целых групп населения, не имеющих возможности работать традиционно, в том числе уязвимых категорий граждан, (таких как молодежь без опыта работы, лица предпенсионного и пенсионного возрастов, матери с детьми, лица с ограниченными возможностями здоровья).

Кроме того, платформенная занятость позволяет сохранить автономность и свободу в выборе рабочего графика и объема собственной работы, а также расширить географию трудоустройства и трудовую мобильность (работа без переездов либо «цифровое кочевничество»).

Однако, несмотря на определенную привлекательность, новые формы занятости несут в себе и серьезные риски.

Наиболее острым вопросом сегодня является защита прав внешнезанятых на платформах. Трудящиеся на них подвергаются наиболее серьезным формам эксплуатации при отсутствии обеспечения базовых трудовых прав. При этом данный формат трудовых отношений в большей степени отвечает признакам трудовых отношений и охватывает миллионы трудящихся. Хотя многие вопросы решить затруднительно (например, охрану труда).

Если взять платформы такси и доставки, то там работа платформенных работников является главным источником дохода для соответственно 84 и 90 % опрошенных работников этих секторов. При этом одна из главных причин трудоустройства их на платформах — это свободный график, позволяющий сочетать работу с личной жизнью.

Между тем результаты проведенного МОТ опроса показывают, что продолжительность рабочего времени на платформах может быть совершенно разной. При этом работники онлайн-платформ на основе веб-технологий тратят значительное время, работая бесплатно. Кроме этого, следует отметить не-

предсказуемый график и неурочное время работы. При том, что платформы позиционируют себя как организации с гибкими условиями и свободным графиком работы, проведенные опросы показывают, что возможности выбора графика фактически ограничены. На это указали 63 % респондентов в Китае и 31 % в Украине.

У большинства работников секторов такси и доставки длинный рабочий день и высокая интенсивность труда. Значительная их часть (соответственно, 41 и 38 %) трудится семь дней в неделю. Примерно 28 % опрошенных водителей такси три или четыре дня в неделю работают свыше 12 часов, а половина курьеров — свыше 10 часов. С помощью игрофикации платформы создают возможности увеличить доход или получить бонусы, что побуждает работников трудиться дольше. Это приводит к высокой интенсивности труда.

Сильно размываются преимущества платформенной занятости, когда она является основным или единственным источником дохода. Обеспечение относительно устойчивого уровня дохода, превышающего минимальные потребности, требует постоянной работы в объеме, превышающем стандартную рабочую неделю. Нестабильность и непредсказуемость заработка, отсутствие минимального уровня стоимости услуг могут увеличивать сегмент низкооплачиваемой занятости, провоцировать избыточно интенсивную занятость, переутомление, несоблюдение режима труда и отдыха, риски для здоровья.

Не признавая платформенных занятых своими работниками (за исключением внутреннего персонала), платформы не склонны заботиться о них. Бизнес-модели предполагают вложение больших инвестиций в технологии и привлечение клиентов, но не в оплату труда работников или улучшение условий их труда. Как правило, они не предусматривают стандартных затрат на персонал: минимальная оплата труда, оплата отпуска и больничных, страховка, оплата переработок и простоев, затраты на обучение и развитие, перекладывая эти затраты на самого работника или общество.

Более того, по данным МОТ, в платформенной экономике велика доля неоплачиваемого труда, собственных затрат работника, которые не компенсируются и не оплачиваются платформой. Зачастую работник должен сам себя обеспечивать средствами производства, за свой счет осваивать смежные профессии и повышать квалификацию — все то, что ложится на плечи работодателя в традиционных формах занятости.

Ограниченный доступ к основным социальным гарантиям, отсутствие отпусков и больничных создаёт высокие риски неблагоприятного исхода в случае временной нетрудоспособности и по завершению трудовой карьеры.

Анализ показал, что во многих случаях платформенным работникам и самозанятым предоставлено право добровольно страховаться от потери заработка в случае заболевания, несчастного случая на производстве, наступления старости и другим социальным рискам. В отдельных государствах делаются отчисления в социальные фонды из общего налога на доходы самозанятых.

Так, в Казахстане единый совокупный платеж, выплачиваемый самозанятыми, включает четыре вида платежа и распределяется в следующих пропорциях: 10 % — индивидуальный подоходный налог, 20 % — социальные отчисления, 30 % — обязательные пенсионные взносы, 40 % — отчисления на обязательное медицинское страхование.

Однако новый Социальный кодекс Республики Казахстан, который вступит в силу летом 2023 г., предусматривает обязательное социальное страхование физических лиц, получающих доходы по заключенным с налоговыми агентами (платформами) договорам гражданско-правового характера. Плательщиками социальных отчислений за физических лиц по договорам ГПХ определены налоговые агенты, без удержания из дохода физического лица.

В Узбекистане социальный налог, уплачиваемый самозанятым раз в год, полностью направляется во внебюджетный Пенсионный фонд, на основании чего учитыва-

ется трудовой стаж и исчисляется пенсия.

В России 37 % налога на профессиональный доход подлежит к зачислению в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

В Беларуси введенный с января 2023 г. специальный налоговый режим для самозанятых включает обязательные страховые взносы в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения страны. Тем самым будет формироваться будущая пенсия плательщиков.

Учитывая низкий уровень заработной платы большинства самозанятых и незначительный размер налога, установленный для этой категории во всех государствах региона, отчисления в социальные фонды малы или их вообще нет.

Проблема социального и пенсионного обеспечения платформенных занятых характерна для многих стран мира. Как правило, в большинстве стран отсутствует специальный порядок предоставления им государством социальных и пенсионных гарантий. У таких занятых есть право на базовое медицинское обеспечение и базовую пенсию, а также в большинстве случаев право на получение выплат по беременности, родам и уходу за ребенком. При этом отсутствует право на получение выплат в связи с травматизмом, а также чаще всего отсутствует возможность претендовать на больничный и пособие по безработице. В дополнение к государственному страховому обеспечению в ряде стран платформы предлагают программы частного страхования, где платформы софинансируют расходы платформенных занятых на страховые продукты. Также распространена возможность осуществления платформенными занятыми добровольных страховых взносов в государственные фонды.

Все эти риски становятся почвой для конфликтов между платформами и работниками. К тому же ни юридически, ни практически не действует система коллективных переговоров между платформой и ее работниками.

В этой связи особое значение имеет правовое регулирование деятельности как платформенных заня-

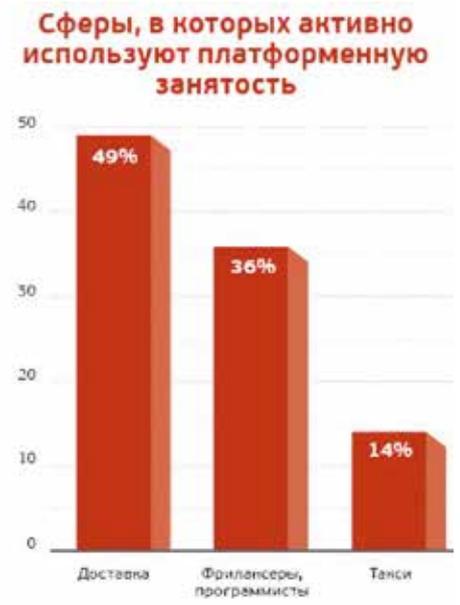
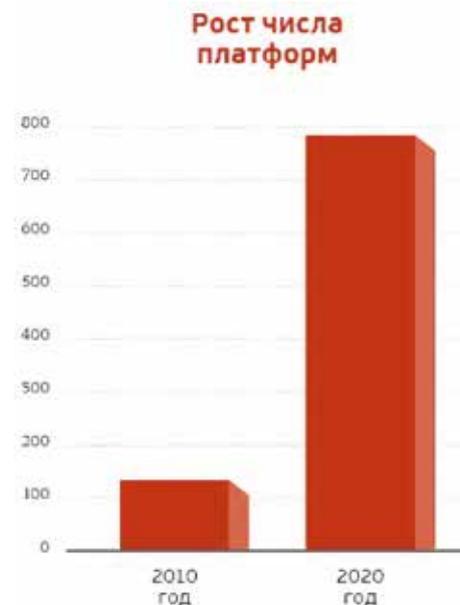
тых, так и самозанятых лиц, четкая формализация их статуса, обеспечение трудовых и социальных прав и гарантий.

При этом самозанятые, в том числе использующие цифровые платформы, фактически лишены возможности объединяться в профсоюзы, чтобы представлять и защищать свои права и интересы. Также весьма сложно определить социального партнера — работодателя, так как агрегаторы платформ таковыми себя не позиционируют.

Почти никому на сегодняшний день не удалось создать более или менее внятные правила регулирования платформенной занятости. Возникают споры относительно правовой природы отношений, складывающихся между платформенными занятыми и платформами. Их квалифицируют в качестве трудовых или гражданско-правовых. При этом если регулирование трудовых отношений и отношений, возникающих на основании договоров найма, оказания услуг, подряда и других договоров, сложилось и представляет достаточно стройную систему, то регулирование отношений, возникающих между самозанятыми лицами и платформой, а также правовое положение самозанятых лиц находится на этапе становления.

Во многих странах решение о статусе платформенного занятого отдается на откуп судебной практики, которая каждый раз исходит из обстоятельств конкретного дела: от статуса независимого подрядчика до статуса наемного работника платформы или режисера клиента платформы.

Если анализировать судебную практику, то картина неоднозначна, а решения инстанций даже внутри одной страны нередко противоречат друг другу. Так, суд в Пекине при рассмотрении спора между водителями и платформой EDJand пришел к выводу, что водитель является независимым подрядчиком и должен сам нести ответственность за ДТП. А в Шанхае в аналогичном процессе было принято противоположное решение: водителей признали сотрудниками EDJand, а компании предписали возместить ущерб



третьим сторонам, нанесенный во время аварии.

При этом все-таки судебные прецеденты в мире нередко заканчиваются признанием за работником основных прав, свойственных наемной занятости.

В отдельных государствах (Испания, провинции КНР — Пекин, Чэнду, Чжэцзян) законодательно закрепляется презумпция трудовых отношений для отдельной категории платформенных занятых или для платформенных занятых, в отношении которых платформой реализуется контроль.

В 2022 г. Европейский парламент подавляющим большинством голосов потребовал, чтобы ЕС обеспечил людям, работающим в приложениях для совместного использования транспортных средств и доставки еды, надлежащий отпуск, медицинское обслуживание и защищенные права. Европейской комиссией был предложен набор мер для улучшения условий труда в рамках платформенной занятости и поддержания стабильного роста цифровых платформ в ЕС. При этом приоритетным регуляторным решением относительно квалификации правового статуса платформенного занятого явилось введение опровержимой презумпции трудовых отношений и перекладывание бремени доказывания обратного на цифровые платформы.

Проект Директивы «Об улучшении условий труда в рамках платформенной занятости» (одобрен

Европарламентом в июне 2022 г.) направлен на защиту трудящихся, выполняющих работу через онлайн-платформы. Защитная функция трудящихся поставлена в качестве приоритетной по сравнению с экономическими соображениями развития платформенной занятости. Директива направлена на определение корректного статуса занятости при привлечении платформенного труда (квалификация отношений в виде трудовых или гражданско-правовых), а также обеспечение прозрачности, добросовестности и подконтрольности алгоритмического управления платформенного труда.

Представляется, что при формировании подхода к регулированию новых видов занятости необходим гибкий подход

Избыточное регулирование может привести к нивелированию преимуществ платформ и снижению привлекательности этого сегмента экономики. Отсутствие регулирования условий труда и благосостояния работников целиком передаст их в ведение цифровых платформ — частных бизнес-структур, главная цель которых получение прибыли и которые фактически станут регуляторами рынков труда. Оптимальным представляется подход, который позволяет платформам развиваться, одновременно снижая риски эксплуатации работников платформ, предоставляя им необходимую свободу действий, права и гарантии.

На сегодняшний день можно выделить два ключевых вопроса правового регулирования платформенной занятости и самозанятости: статус отношений платформы и занятых, четкое определение понятий «платформенный занятый», «самозанятый» и социальная защита работников этих форм занятости.

1. Идет дискуссия как классифицировать отношения между платформами и платформенными занятыми — считать их трудовыми или гражданско-правовыми, а по сути, признать ли платформу работодателем. Разброс мнений велик — от законодательного закрепления исключительно гражданско-правового статуса отношений и добровольного страхования рисков до автоматического признания их трудовыми.

Учитывая наличие двух типов цифровых платформ и разные условия занятости на них, видимо, целесообразно сохранить два вида правоотношений: трудовые и гражданско-правовые.

Причем на платформах на основе геолокации законодательно закрепить применение трудовых договоров при оформлении самозанятых на работу. Это связано с непосредственными признаками наличия трудовых отношений, где работник попадает в определенную зависимость от платформы и отчетливо проявляются эти признаки.

То есть распространить на самозанятых и платформенных работников гарантии трудового законодательства. Поскольку отсутствие гарантий по минимальной оплате труда, продолжительности рабочего дня, безопасным условиям труда и другим вопросам может увеличивать долю низкооплачиваемой занятости или провоцировать избыточно интенсивную занятость, чреватую переутомлением и рисками для здоровья, что будет означать отход от внедрения принципов достойного труда.

Необходимо ввести законодательное запрещение использования самозанятых без трудового договора на работах с опасными (вредны-

ПАССАЖИРСКИЕ ПЕРЕВОЗКИ

Адамовка - Орск - Оренбург
Оренбург - Орск - Адамовка

ТАКСИ

ЕЖЕДНЕВНО



+7 (909)-615-1088 (бесплатно)
+7 (922)-806-0937 (вайтфон)
+7 (987)-793-5036 (мтс)

ВЛАДИМИР

Водители со стажем вождения более 20 лет
Комфортные новые автомобили

ми) условиями труда, а также на работах, связанных с профессиональным риском (строительство, транспорт и т. п.) или ввести перечень разрешенных видов деятельности.

2. Необходимо ввести механизм, обеспечивающий гарантии платформенным работникам и самозанятым по пенсионному обеспечению, медицинскому страхованию, страхованию по безработице, оплате больничных листов и др. Отсутствие у работников новых форм занятости права на социальную защиту и государственные гарантии ведет к росту социальной напряженности, риску падения реальных располагаемых доходов населения и расширения масштабов бедности, а также к существенному снижению поступлений в государственные внебюджетные фонды и снижению поступлений в государственный бюджет.

Учитывая низкий уровень доходов большинства платформенных работников и самозанятых, предложение о добровольном страховании социальных рисков со стороны таких работников практически не будет реализовано, и вопрос обеспечения прав на социальные гарантии не будет решен.

3. Кроме этого, в законодательстве о платформенных занятых и самозанятых необходимо зафиксировать права указанных работников на объединение, создание или вступление в профсоюз и ведение коллективных переговоров. Эти переговоры могли бы вестись по таким вопросам, как: минимальная заработная плата, справедливые системы рейтингов, порядок разрешения споров и разумная продолжительность рабочего времени, независимо от того, к какой категории они отнесены в договоре.

В соответствии с принципами свободы объединения, провозглашенными МОТ, все трудящиеся должны иметь право на создание организаций по своему выбору и на вступление в таковые. Таким образом, критерий для определения лиц, обладающих этим правом, не основан на наличии отношений найма, которые зачастую

отсутствуют, как бывает, например, при работе в сельском хозяйстве, в условиях самозанятости или у лиц свободных профессий, которые тем не менее пользуются правом на создание организации.

В случае вступления платформенных работников и самозанятых в действующие профсоюзы с тем, чтобы они представляли их интересы перед цифровыми платформами, органами власти и самоуправления, оказывали им поддержку в других вопросах, отнесенных к компетенции профсоюзов, необходимо решить вопросы о членстве самозанятых в действующих профсоюзах, юридических основаниях и организационных началах такого взаимодействия.

В механизме регулирования платформенной занятости необходимо учитывать три типа взаимодействий: взаимодействие между платформой и работником, взаимодействие между регулятором и платформой и взаимодействие между регулятором и работником. Это, в свою очередь, требует модернизации и расширения системы социального партнерства за счет включения в нее в качестве субъектов (сторон) как владельцев (операторов) платформ, так и работников платформ.

В целом регулирование платформенной занятости и самозанятости должно привести к решению вопроса доступа к традиционным гарантиям, которые позволят защищать здоровье и благополучие вовлеченных в платформенную экономику специалистов, развивать и реализовывать их человеческий потенциал.

**По материалам заседания
Исполкома ВКП
6 апреля 2023 г.**

СНГ



В ПОСТОЯННОЙ КОМИССИИ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ И ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА МПА

В Санкт-Петербурге, в Таврическом дворце состоялось заседание Постоянной комиссии по социальной политике и правам человека, в котором приняли участие заместитель Генерального секретаря Всеобщей конфедерации профсоюзов Валерий Юрьев и руководитель Департамента ВКП по вопросам охраны труда, здоровья и социального обеспечения трудящихся Ольга Крикунова.

Комиссия одобрила проект модельного закона «О страховании ответственности субъектов медицинской деятельности за причинение вреда пациенту». Положения закона позволят урегулировать споры в случаях, связанных с причинением вреда жизни и здоровью пациента. Кроме того, существенная роль отводится профессиональным объединениям медицинских работников, которые также должны участвовать в оценке соответствующих вопросов.

Рассмотрены проекты: Рекомендаций по оценке условий труда на рабочих местах в странах СНГ и Рекомендаций о требованиях к осуществлению контроля (надзора) за соблюдением законодательства об охране труда в СНГ.

Вопросы оказания помощи гражданам старшего поколения и их семьям затронул в своем выступлении заместитель Генерального секретаря ВКП Валерий Юрьев. Не всегда пенсионеры получают достойную материальную поддержку, качественное социальное и медицинское обслуживание — эти проблемы требуют обсуждения на международном уровне. В рамках МПА СНГ Всеобщая конфедерация профсоюзов предлагает выступить разработчиком Рекомен-

даций «Основные направления государственной политики в отношении граждан старшего поколения в государствах — участниках СНГ». Реализация документа позволит улучшить качество жизни не только пожилых людей, но и всего общества.

Члены комиссии поддержали это предложение ВКП.

Кроме этого, заслушали информацию об итогах VII Санкт-Петербургского международного форума труда, особо отметив проходившую в рамках форума конференцию «Регулирование международных миграционных процессов на территории государств — участников СНГ». По этой теме прошло обсуждение необходимости создания условий труда, которые будут привлекательны как для работодателей, так и для трудящихся, выделив при этом вопросы юридического сопровождения и медицинского освидетельствования трудящихся-мигрантов.

На заседании были рассмотрены деятельность Экспертного совета по здравоохранению при МПА СНГ, перспективы создания законодательной базы, регламентирующей оказание медицинской помощи гражданам СНГ, создания Международной экспертной академической рабочей группы по развитию национальных доказательных баз в здравоохранении, биоэтики и биобезопасности государств — участников СНГ.

Были заслушаны доклады: о глобальных катастрофах, в частности о пандемии COVID-19; о взаимодействии государств — участников СНГ в сфере формирования общего рынка труда, содействия занятости населения и регулирования трудовой миграции.

ВКП



МОДЕЛЬНЫЙ ЗАКОН О ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ — ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАДЕЖНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ

ВКП направила в Постоянную комиссию МПА СНГ по экономике и финансам письмо по вопросу о разработке проекта модельного закона МПА СНГ «О платформенной занятости».

В письме излагается позиция Всеобщей конфедерации профсоюзов по проекту модельного закона МПА СНГ «О платформенной занятости» и вносятся предложения, исходя из итогов рассмотрения данного вопроса на заседании Исполкома ВКП 6 апреля 2023 г.

«Актуальность регулирования платформенной занятости обусловлена массой нерешенных вопросов в этой сфере, приводящим к ущемлению прав занятых, чреватых конфликтами, судебными разбирательствами и ростом социального напряжения. Быстро растущий сегмент рынка труда через цифровые платформы — это сектор, обладающий большим протестным потенциалом, активизация которого крайне нежелательна в современных условиях», — говорится в письме ВКП.

СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ. ИННОВАЦИОННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

В Минске три дня работал белорусско-российский профсоюзный форум «Современные вызовы в социально-трудовой сфере. Инновационные инструменты деятельности профсоюзов», собравший представителей отраслевых профсоюзов двух стран. Участники обсудили широкий спектр вопросов, касающихся современных вызовов в социально-трудовой сфере и экономике, обменялись опытом, определили дальнейшие задачи.

В работе форума принял участие и выступил заместитель Генерального секретаря ВКП Валерий Юрьев. В своем выступлении он рассказал о социально-экономической ситуации

в государствах, где действуют членские организации ВКП, и позиции профсоюзов, положения в профсоюзном движении региона.

В условиях внешних ограничений и необоснованных экономических санкций профсоюзы двух стран считают необходимым разработать меры, направленные на усиление роли коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. ФПБ и Ассоциация профессиональных союзов базовых отраслей промышленности и строительства Российской Федерации также выразили готовность продолжить обмен опытом работы по защите прав и законных интересов трудящихся. Итоговым документом определены ключевые направления дальнейшей совместной деятельности. Особый акцент сделан на необходимости единства и сплоченности, оказания взаимной поддержки на международной арене. Время показало, что тесное сотрудничество между двумя странами, которое есть сегодня, позволяет противостоять любым вызовам. Беларусь и Россия многого достигли в сфере интеграции в различных отраслях экономики, что позволило сохранить их независимость и суверенитет. Ряд проектов реализуется в рамках Союзного государства. Его социально-экономическому развитию и перспективам на форуме было уделено отдельное внимание.

О том, что уже достигнуто и ближайших целях рассказала руководитель представительства Постоянного комитета Союзного государства в Минске Марианна Щёткина. Экономические санкции дали новый импульс развитию кооперационных связей. В результате — взаимодействие двух стран в этой сфере вышло на более высокий уровень. За 2022 г. создано 9 новых совместных сборочных производств, открыто 15 торговых объектов на территории Беларуси и России. Прежде всего работа ведется по тем отраслям промышленности, которые влияют на развитие регионов. Союзные программы, а их 28, сегодня реализованы на 74 %, полностью выполнены — 8. Они являются основной для дальнейшей разработки отраслевых проектов в части создания новых технологий и продвижения товаров. В успешности воплощения в жизнь перспективных планов, по мнению государственного деятеля, велика роль профсоюзов.

В СОВЕТЕ МОП «ЭЛЕКТРОПРОФСОЮЗ»

В режиме видеоконференции состоялось очередное заседание Совета Международного объединения профессиональных союзов «Электропрофсоюз». В заседании приняли участие представители членских организаций из Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана, России и Таджикистана. Вёл заседание председатель МОП «Электропрофсоюз» В.И. Бондарев.

Был рассмотрен вопрос: «О социально-экономической ситуации в государствах СНГ и отраслях электроэнергетики, электротехнической и топливной промышленности и действиях отраслевых профсоюзов по защите социально-экономических прав и интересов своих членов».

В ходе его обсуждения выступили все представители членских организаций, присутствовавшие на заседании. Они проинформировали о социально-экономической ситуации в своих странах, о положении дел в отраслях электроэнергетики, электротехнической и топливной промышленности, о работе профсоюзных организаций по защите интересов наёмных работников, рассказали о проблемах в отношениях с работодателями.

Было отмечено, что основным инструментом социального диалога являются коллективные договоры и отраслевые тарифные соглашения, через которые обеспечиваются те или иные гарантии работникам предприятий и организаций.

Участники заседания Совета особо остановились на обеспечении общественного контроля профсоюзов за состоянием охраны труда на рабочих местах. По результатам обсуждения принято постановление.

Рассмотрен ряд текущих вопросов.

РАБОЧАЯ ВСТРЕЧА ПО ГУМАНИТАРНЫМ ВОПРОСАМ

3 мая 2023 г. посредством видеоконференции состоялась рабочая встреча заместителя Генерального секретаря ВКП Владимира Соловьева и заместителя Председателя Федерации профсоюзов Узбекистана Махмадалиева Бахтиера по вопросам проведения в Узбекистане первого Международного фестиваля художественного творче-

ства народов Евразии «За мир и дружбу», размещения санаторно-курортных учреждений профцентра на портале «Курорты Евразии», издания Устава ВКП на узбекском языке. Во встрече приняли участие руководитель Департамента ВКП по гуманитарному сотрудничеству Сергей Морозов, заместитель руководителя Департамента ВКП по работе с членскими организациями Юлия Хмелева, первый заместитель генерального директора информационно-издательского дома «Профиздат» Владимир Бельянинов, председатель Узбекского республиканского совета профсоюза работников культуры, спорта и туризма Шухрат Дехконов, сотрудники аппарата Федерации профсоюзов Узбекистана и работники санаторно-курортного управления ФПУЗ. В части проведения фестиваля художественного творчества народов Евразии «За мир и дружбу» сторонами был согласован проект программы проведения фестиваля и отмечена важность организационной и информационной поддержки фестиваля со стороны Исполкома СНГ. На встрече отмечалась важность запуска портала «Курорты Евразии», который позволит обобщать информацию о свободных путевках и турах в санаторно-курортные и туристические учреждения национальных профцентров и предлагать лучшие варианты для планирующих свой отдых и лечение членам профсоюза из разных стран. Предложение по переводу устава ВКП на национальные языки в Узбекистане нашло полную поддержку. В рамках поднятого вопроса дополнительно была обсуждена возможность совместного издания литературы ИД «Профиздат», участия в книжных ярмарках и выставках в Узбекистане.

В МКП РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ОБСУДИЛИ ТЕКУЩИЕ ВОПРОСЫ

Под председательством президента МКПРЗ, председателя Профсоюза работников здравоохранения РФ А.И. Домникова в дистанционном формате состоялась рабочая встреча с руководителями членских организаций, в работе которой приняли участие главы отраслевых профсоюзов Азербайджана, Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана, Узбекистана и генеральный секретарь МКПРЗ Г.А. Щербаков.

А.И. Домников проинформировал об участии МКП, как членской организации, в деятельности ВКП.

Участниками совещания поддержаны инициатива Федерации профсоюзов Беларуси о проведении 26 июня — 2 июля 2023 г. Международного молодёжного форума «ТЕМП — Трудом Едина Молодежь Профсоюзов» и предложение Федерации профсоюзов Узбекистана о проведении в Ташкенте с 6 по 10 ноября 2023 г. первого Международного фестиваля художественного творчества народов Евразии «За мир и дружбу». Руководителям членских организаций предложено принять участие в этих мероприятиях.

Об открытии и расширении работы официального канала «МКПРЗ-info» в мессенджере Телеграмм рассказал генеральный секретарь МКПРЗ Г.А. Щербаков. Было подчеркнуто, что данный канал создан с целью развития информационного взаимодействия и расширения возможностей информированности профсоюзного актива и членов профсоюзов организаций о деятельности и позиции отраслевых профсоюзов по различным вопросам профсоюзной жизни. Началом этому должно служить расширение круга подписчиков и активное участие членских организаций в наполнении канала свежей актуальной информацией по вопросам профсоюзной деятельности.

Президент МКПРЗ А.И. Домников и председатель Белорусского профсоюза работников здравоохранения В.Д. Шило проинформировали участников о подготовке и проведении заседаний Исполкома МКПРЗ и круглого стола в г. Минске. В повестку заседания включены вопросы о наставничестве, уставной работы, а также защиты прав медицинских работников.

РОССИЯ



В РОССИЙСКОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

На очередном заседании РТК при рассмотрении постановления Правительства РФ о правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов Координатор профсоюзной стороны, Председатель ФНПР Михаил Шмаков предложил «Минтруду России подготовить проект порядка установления тождественности наименований профессий, содержащихся в ЕТКС, ЕКС и профессиональных стандартах, в котором предусмотреть обязанности работодателей по сохранению уровня заработной платы и повышению квалификации работников». Так же, по мнению профсоюзной стороны, в представленных для рассмотрения Правилах не учтено предложение об обязательном подтверждении поддержки проекта профстандарта профсоюзами при его внесении в Минтруд.

Кроме этого, профсоюзная сторона при обсуждении вопросов повестки заседания внесла дополнения в решение Комиссии:

- по проектам указа Президента РФ и постановления Правительства РФ, касающихся передачи с 1 сентября 2023 г. функции по лицензированию трудоустройства граждан РФ за ее пределами от МВД России Роструду, — «предложить Минтруду России направить в секретариат Комиссии информацию о подготовке нормативных правовых актов по передаче полномочий по лицензированию и контролю за деятельностью по трудоустройству граждан РФ за пределами территории РФ»;

- по проекту об актуарной деятельности Фонда пенсионного и социального страхования РФ — «сторона Комиссии, представляющая общероссийские объединения профсоюзов, отмечает отсутствие независимой объективной актуарной оценки деятельности фонда».

По проекту об исполнении бюджета Пенсионного фонда РФ за 2022 г. Михаил Шмаков отметил, что «коэффициент замещения пенсий утраченного заработка в 2021 г. составил 33 %, в 2022 г. — 31 %. Подобные показатели — не столько следствие низкой динамики роста заработных плат и сохранения большого количе-

ства застрахованных, получающих заработную плату ниже среднего уровня, сколько следствие манипуляций с пенсионными баллами. Также не решен вопрос индексации пенсий работающим пенсионерам».

По проекту об исполнении бюджета Федерального фонда обязательного медицинского страхования за 2022 г. профсоюзный лидер заявил, что «не представлены обоснованные данные о численности застрахованных работающего населения, за которых уплачены страховые взносы, которые являются базовыми показателями при формировании бюджетов». По замечанию Шмакова, отсутствием статистических данных о количестве застрахованных граждан отличаются отчеты и других социальных фондов, что негативно отражается на качестве анализа и принятии необходимых мер в последующем.

В заключительной части заседания РТК, в «разном», Михаил Шмаков обратил внимание членов комиссии:

- на информацию о предложениях по либерализации цен на газ на внутреннем рынке;

- на ситуацию, связанную с реализацией федеральной программы реформирования региональных служб занятости (на примере Ставропольского края);

- на обезличенную информацию Роструда о ликвидации долгов по заработной плате, что затрудняет необходимую работу по устранению проблемы;

- на проблему с доплатами к пенсиям членам летных экипажей воздушных судов.

Состоялось взаимное поздравление сторон РТК с наступающими Первомаем и Днем Победы.

В ГЕНЕРАЛЬНОМ СОВЕТЕ ФНПР

В Санкт-Петербурге состоялось заседание Генсовета ФНПР, на котором обсудили совершенствование систем оплаты труда и социальной политики в современных условиях. Среди приоритетных тем в повестке заседания — перспективы укрепления и развития социального партнёрства, механизмы решения социально-экономических проблем в рамках нового Генерального соглашения,

ход выполнения Плана практических действий по реализации решений X и XI съездов ФНПР. В работе заседания приняла участие заместитель Генерального секретаря Всеобщей конфедерации профсоюзов Наталья Подшибякина.

Открывая своё выступление, Председатель ФНПР Михаил Шмаков отметил, что профсоюзы поддерживают действия Президента РФ Владимира Путина по защите интересов страны, обеспечению безопасности народа России и жителей освобождённых территорий и направляют свои усилия на эффективную трансформацию экономики под нужды оборонного комплекса, оказывают помощь семьям воинов, защищающих интересы государства.

По мнению лидера профсоюзов страны, предложениям ФНПР соответствуют правительственные меры в 2022 г. по смягчению денежно-кредитной политики, льготному кредитованию предприятий, инвестированию в производство, позволившие стабилизировать социально-экономическую ситуацию в стране в сложный период санкционного давления и проведения специальной военной операции. Своевременно была произведена индексация заработной платы и пенсий, увеличены социальные пособия для семей с детьми, отрегулированы потребительские цены на ряд товаров — все это помогло поддержать внутренний потребительский спрос. Дважды в течение года был увеличен минимальный размер оплаты труда. Согласно поручению Президента Российской Федерации, МРОТ в 2023 г. должен расти выше темпов роста инфляции и роста среднемесячной заработной платы.

Вместе с тем Михаил Шмаков указал на недостаточность принятых мер.

«За последние 10 лет реальная заработная плата выросла всего на 22 %. Рост заработной платы происходит, главным образом, за счет работников — путем расширения практики совмещения, совместительства, сверхурочной работы и работы в выходные дни. При этом низкий уровень оплаты труда привел к существенному дефициту квалифицированной рабочей силы, что является серьезной угрозой национальной безопасности... В государственном оборонном заказе до сих пор не учитываются возросшие затраты

на персонал, в том числе на профессиональное обучение работников. Следует отметить, что ни в одном стратегическом или программном документе Российской Федерации не установлены целевые показатели по повышению уровня оплаты труда. В условиях отсутствия системного государственного регулирования заработной платы реализация органами государственной власти всех уровней разнонаправленных инициатив приводит к разбалансировке экономики России и ухудшению положения работников. Так, одновременно с повышением МРОТ снижается дифференциация в размерах заработной платы работников различной квалификации. До сих пор не реализовано постановление Конституционного Суда РФ, согласно которому федеральный законодатель правомочен при совершенствовании законодательства в сфере оплаты труда установить тарифную ставку (оклад) первого разряда не ниже МРОТ. Методика установления прожиточного минимума не обеспечивает повышение его реального содержания. Все больше граждан трудится в сегменте низкоквалифицированного труда в качестве самозанятых, платформенных занятых. Предпринимаются попытки отмены районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, установленных нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. Исключается ряд доплат и надбавок из систем оплаты труда работников бюджетной сферы новых субъектов Российской Федерации. Всё это приводит к стагнации системы социальных гарантий трудящихся, нарушению принципа равной оплаты за равный труд», — подчеркнул Председатель ФНПР.

Заместитель Председателя Правительства РФ Татьяна Голикова в видеообращении рассказала о расширении государственных мер поддержки рынка труда, индексации социальных выплат за 2022 г., нововведениях в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024–2026 гг.

Министр труда и социальной защиты РФ Антон Котяков, выступая по видеоконференцсвязи, отметил

значимость конструктивного диалога между правительством и профсоюзами. Как он подчеркнул, снижение уровня безработицы стало возможным в том числе благодаря тем мерам, которые обсуждались социальными партнерами.

Депутат Госдумы от профсоюзов, зампред ФНПР Андрей Исаев рассказал о задачах, которые профсоюзное движение может поставить в текущей ситуации. «Именно мы, как профсоюзное движение, должны взять на себя основную миссию: <...> стать <...> основным каналом между людьми и властью, по которому может разрешаться возникшее противоречие», — заявил он.

Зампред ФНПР Нина Кузьмина выступила с докладами о проекте концепции Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на очередной период и о выполнении в 2022 г. обязательств Генсоглашения на 2021–2023 гг. Она предложила определить период нового Генсоглашения на срок в три года (2024–2026 гг.), а с учетом преемственности в решении задач социально-экономического развития Российской Федерации взять за основу структуру Генерального соглашения на 2021–2023 гг.: Нина Кузьмина озвучила приоритетные цели нового соглашения: рост благосостояния населения; развитие человеческого потенциала; внедрение принципов достойного труда; повышение эффективности государственного управления; распространение социального партнерства на всех трудящихся.

Были приняты развернутые постановления по основным вопросам повестки заседания.

В ИСПОЛКОМЕ ФНПР

На площадке Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов состоялось очередное заседание Исполкома ФНПР. Рассматривался ряд актуальных вопросов.

Зампред ФНПР **Давид Кришталь** рассказал о сводной статистической отчетности за 2022 г. в членских организациях ФНПР. Было отмечено, что на сегодня в профсоюзах, входя-

щих в ФНПР, состоит 19,2 млн чел. Число первичных профсоюзных организаций — 134,5 тыс., профсоюзного актива — 1,4 млн чел. Молодёжь составляет 32 % от общего числа членов профсоюзов, женщины — 60 %. Приняты в профсоюзы — 1,43 млн чел., в том числе молодёжи до 35 лет — 755 тыс. Всеми формами профсоюзного обучения было охвачено 608 тыс. чел.

На заседании был рассмотрен вопрос о работе Технической инспекции труда профсоюзов в 2022 г. Давид Кришталь сообщил, что количество технических инспекторов труда увеличилось с 588 в 2021 г. до 659 чел. в 2022 г. За отчетный период ими проведено более 20 тыс. проверок соблюдения работодателями требований охраны труда, в том числе выполнения обязательств по коллективным договорам и соглашениям. При этом выявлено более 32 тыс. нарушений, предъявлено свыше 811 требований к работодателям о приостановке работ. Увеличилось количество исковых заявлений, рассмотренных в судах с участием технических инспекторов труда с 49 в 2021 г. до 64 в 2022 г., 73 % из которых разрешены в пользу работников.

В то же время наблюдался рост производственного травматизма: общее количество несчастных случаев возросло с 5491 в 2021 г. до 5563 случаев в 2022 г., в том числе количество групповых случаев увеличилось на 9,7 % (до 381), случаев с тяжелым исходом — на 2,7 % (до 3913).

Не снижается количество обращений членов профсоюзов (11 тыс.) в связи с нарушением их прав в области охраны труда, что на 16 % больше, чем в предыдущий период.

По представленным на заседание Исполкома проектам приняты решения, определяющие необходимые действия профсоюзов.

БЕЗРАБОТНЫЕ УЧАТСЯ НОВЫМ ПРОФЕССИЯМ

Безработные россияне, которые по объективным причинам не завершили профессиональное переобучение в рамках нацпроекта «Демография», смогут переобучиться повторно и бесплатно.

Записаться на обучение можно на портале «Работа России». Кроме безработных или находящихся под риском увольнения участниками программы могут стать неработающие матери детей дошкольного возраста, соискатели в возрасте 50 лет и старше, отдельные категории соискателей в возрасте до 35 лет включительно. По данным Минтруда РФ, за четыре года более 600 тыс. чел. смогли бесплатно получить новую профессию.

Программа переобучения организована на базе 116 российских вузов, в 2022 г. было разработано более 40 новых программ в рамках федерального проекта «Содействие занятости» нацпроекта «Демография». Самыми популярными направлениями стали: «дата-аналитик», «тестировщик ПО», «кадровое обеспечение бизнеса», «психолог-консультант» и «графический дизайнер».

ГЛАВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КОМИ — ОТТОК ТРУДОСПОСОБНОГО НАСЕЛЕНИЯ И НИЗКАЯ ЗАРПЛАТА

Об этом говорилось на заседании совета Федерации профсоюзов Республики Коми.

По прогнозам, численность населения республики будет сокращаться дальше — из-за снижения рождаемости, старения населения, переселения в другие регионы. Одна из причин оттока населения — низкая оплата труда. Сокращение доходов с начала года наблюдается в лесоводстве (лесном хозяйстве), социальном обеспечении, нефтедобыче, органах местного и государственного управления. Данная ситуация идет вразрез с положением Трудового кодекса о том, что труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, должен оплачиваться в повышенном размере.

Было подчеркнуто, что очевидным шагом должно стать законодательное закрепление определения МРОТ как величины, не включающей стимулирующие и компенсационные выплаты. Говорилось также о необходимости снижения сроков выхода на пенсию по старости для лиц, ведущих свою трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

ПРОФСОЮЗНАЯ МОЛОДЕЖЬ НАБИРАЕТСЯ ЗНАНИЙ И ДЕЛИТСЯ ОПЫТОМ

Насыщенная программа Всероссийского семинара-совещания по вопросам молодёжной политики, прошедшего в Москве, была посвящена обмену опытом работы и реализации различных молодёжных профсоюзных проектов, в том числе с привлечением грантов, разработке методических материалов и учебных программ.

В своём выступлении на семинаре Председатель ФНПР Михаил Шмаков рассказал о направлениях работы на современном этапе и роли молодёжи в профсоюзной деятельности.

«На сегодняшний день треть членов профсоюзов приходится на молодёжь до 35 лет. Однако этот показатель может и должен расти. Это одна из основных задач, стоящих перед профсоюзами страны сегодня... Я рекомендую председателям профсоюзных организаций избирать молодых и энергичных представителей из числа профсоюзной молодёжи. Это существенно поможет профсоюзам в их дальнейшем развитии», — подчеркнул М. Шмаков.

На семинаре прошли презентация проекта «Стратрезерв — 2023» и дискуссия по вопросу законодательства в сфере труда молодёжи и молодёжной политики и технологии влияния профсоюзов на это законодательство; встречи с руководителем аппарата Комитета по молодёжной политике Госдумы Юрием Лескиным, председателем Российского союза сельской молодёжи Дмитрием Пекуровским и руководителем Департамента ключевых проектов АНО «Россия — страна возможностей» Юрием Чупахиным.

Елена Шульга, бизнес-тренер центра «Специалист» при МГТУ им. Н.Э. Баумана провела тренинг по подготовке тренеров по современным методам и формам обучения. Эти знания крайне актуальны для участников семинара в связи с подготовкой ими региональных и отраслевых молодёжных мероприятий.

По итогам форума подготовлены проекты методики оценки эффективности работы с молодёжью в членских организациях ФНПР, типовых

учебных программ для членов молодёжных советов и штатных специалистов, отвечающих за работу с молодёжью. Разработан также проект плана участия профсоюзов в реализации поручений Президента РФ, данных им в декабре по итогам Госсовета, посвященного молодёжной политике.

Заместитель Председателя ФНПР Александр Шершуков вручил участникам семинара-совещания сертификаты, подтверждающие обучение по программе «Организация работы с молодёжью в профсоюзах», соответствующей III уровню профсоюзного образования ФНПР.

АЗЕРБАЙДЖАН



МЕРОПРИЯТИЯ В СВЯЗИ С ГОДОМ ГЕЙДАРА АЛИЕВА

Очередная зональная конференция, посвящённая 100-летию со дня рождения общенационального лидера, прошла в городе Шеки. Тема конференции, организованной в Шекинском центре Гейдара Алиева, носила название «Этап Гейдара Алиева в развитии профсоюзов».

На мероприятии присутствовали: заместитель председателя Республиканского комитета Свободного профсоюза работников образования Мирза Джафарзаде, начальник организационного отдела Эмиль Рустамов, заместитель главы исполнительной власти города Шеки Зарина Джавадова, заместитель директора Шеки-Закатальского районного управления образования, руководители соседних райкомов профсоюза, профсоюзный актив.

Участники конференции возложили цветы к памятнику общенациональному лидеру, установленному перед Центром Гейдара Алиева в городе Шеки.

Мирза Джафарзаде рассказал о роли общенационального лидера Гейдара Алиева в развитии профсоюзов в Азербайджане. Он отметил, что постоянное развитие всех составляющих общественно-политической сферы в стране, в том числе после института профсоюзов, связано с именем и дальновидными действиями общенационального лидера Гейдара Алиева. Сегодня идеи Гейдара Алиева в этой области успешно продолжает хранитель его духовного и политического наследия Президент Республики Ильхам Алиев.

С докладами и сообщениями на конференции выступили руководители органов местной власти и профсоюзов, ученые и специалисты.

СОЛИДАРНОСТЬ С ФРАНЦУЗСКИМИ ПРОФСОЮЗАМИ

«Мы выражаем солидарность с французскими профсоюзами, выступающими против увеличения пенсионного возраста. Нынешняя реформа пенсионной системы — это прямое наступление на благосостояние работников и их семей, — говорится в Заявлении Конфедерации профсоюзов Азербайджана. — В эпоху большого неравенства и жилищного кризиса такая реформа неприемлема, так как может привести к новым социально-экономическим проблемам в стране и обществе».

«Мы требуем от французского правительства прекратить насилие, применяемое к людям на улицах и коллегам, защищающим права рабочих».

Правительство должно сесть за стол переговоров, чтобы прийти к общему знаменателю с организациями профсоюзов, отмечается в Заявлении.

В ПРОФСОЮЗЕ ОБНОВИЛОСЬ РУКОВОДСТВО

На VI Пленуме Республиканского комитета профсоюза работников транспорта, связи и высоких технологий Азербайджана. В повестку дня пленума был включён организационный вопрос.

По итогам голосования Мушфиг Амиров избран председателем

Республиканского комитета профсоюза, а Рашад Сафаров — заместителем председателя.

Председатель Конфедерации профсоюзов Азербайджана, депутат Милли Меджлиса Саттар Мехбалиев, принявший участие в заседании, пожелал новому руководству успехов в дальнейшей работе, высказал ряд рекомендаций, в том числе по устранению имеющихся недостатков.

Председатель КПА заявил, что необходимо усилить работу в направлении регулирования трудовых отношений, налаживания конструктивных контактов между руководителями предприятий и работниками, устранения возможных конфликтов, защиты трудовых прав и законных интересов работников, организации свободного времени.

Саттар Мехбалиев также обратил особое внимание на соблюдение условий подписанного коллективного договора, осуществление контроля и регулярных обсуждений, а также правильное использование собранных членских взносов.

КОНФЕРЕНЦИЯ НА ТЕМУ «ОХРАНА ТРУДА В СФЕРЕ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА»

Министерство сельского хозяйства и Объединённый профсоюзный комитет учреждения совместно провели конференцию на тему «Охрана труда в сфере сельского хозяйства».

Конференция была посвящена охране труда на государственных и частных предприятиях, работающих в агропромышленном комплексе.

Выступившие на мероприятии заместитель председателя Агентства аграрных услуг Анар Азимов, координатор Международной организации труда в Азербайджане Яшар Гамзаев и председатель Объединённого профсоюза Фуад Мамедов рассказали об охране и безопасности труда и необходимости создания достойных условий труда.

Констатировано, что необходимо усилить контрольно-профилактические мероприятия, направленные на обеспечение безопасности труда на рабочих местах, и провести практическую работу по обеспечению высокого уровня охраны труда на предприятиях.

В рамках конференции прошли панельные заседания и дискуссии.

В завершение за образцовую деятельность в области охраны труда были награждены Агентство аграрных услуг, Шамахинский виноградарский плодopитомнический комбинат, Хлопкопроизводственное предприятие «П-Агро».

АРМЕНИЯ



ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Семинар на тему «Охрана труда как основополагающее право работников здравоохранения», совместно организованный Республиканским профсоюзом работников здравоохранения Армении и МОТ, в Цахкадзоре.

Целью встречи, проходившей в форме дискуссии, было укрепление социального партнерства, повышение уровня информированности работников здравоохранения о международных нормах охраны труда.

«Недавно перечень основополагающих конвенций МОТ пополнился еще двумя актами — конвенциями №№ 155 и 187, — отметила в своем выступлении председатель Конфедерации профсоюзов Армении Элен Манасерян (Elen Manaseryan). — И хотя Армения эти конвенции не ратифицировала, наша страна все равно обязана отчитываться в выполнении установленных ими требований».

Опытом европейских профсоюзов в обеспечении здоровых и безопасных условий труда поделился специалист по вопросам здравоохранения и социального обеспечения Европейской федерации профсоюзов государственных служащих Адам Рогалевский (Adam

Rogalewski). Он рассказал участникам семинара о практической и лоббистской деятельности европейских профсоюзов.

Участники встречи подчеркнули важность анализа ситуации с охраной труда в Армении и выработки соответствующих решений в законодательной сфере. МОТ, со своей стороны, выразила готовность к продолжению сотрудничества и оказанию содействия в дальнейшем проведении подобных встреч.

БЕЛАРУСЬ



ТРУД ПЕДАГОГА ДОЛЖЕН БЫТЬ ОЦЕНЕН ПО ДОСТОИНСТВУ

Уровень оплаты труда педагогов — один из самых насущных вопросов, отметила председатель Минской городской организации Белорусского профсоюза работников образования и науки Лариса Волкова, темпы роста все еще далеки от идеальных. Среднестатистический работник отрасли получает 51,3 % от среднемесячной зарплаты по городу Минску. Профсоюзы будут ходатайствовать перед Министерством труда и социальной защиты о последовательном увеличении размера базовой ставки до уровня минимальной зарплаты. Это позволит увеличить зарплаты работникам образования и сократить количество тех работников, которым требуется выплачивать надбавки за характер труда.

«Также необходимо ходатайствовать перед Министерством о внесении изменений и дополнений в постановление правительства „Об оплате труда работников бюджетных организаций“, чтобы увеличить тарифные разряды по должностям секретаря, бухгалтера и инспектора по кадрам», — сказала Л. Волкова.

КУРСЫ МОЛОДЕЖНОГО ПРОФАКТИВА ПРОДОЛЖАЮТСЯ В НОВОМ ФОРМАТЕ

Молодые активисты Белорусского профессионального союза работников государственных и других учреждений в свой «выездной день» отправились на экскурсию по Белорусскому протезно-ортопедическому восстановительному центру.

Предприятие занимается не только специализированной помощью людям с ограниченными возможностями, но и производством ортопедической одежды, инвалидных кресел и других необходимых для таких пациентов вещей. О его работе рассказал генеральный директор предприятия Владимир Калевич.

С участниками молодежных курсов поговорил и председатель республиканского профсоюза работников государственных и других учреждений Сергей Потапенко.

В рамках обучения молодежного актива молодежь профсоюза Белэнерготопгаз посетила предприятия отрасли. Насыщенные содержанием встречи прошли и у молодых аграриев и медиков.

КЫРГЫЗСТАН



НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Согласно данным Национального статистического комитета, в 2021 г. доля ненаблюдаемой экономики, включая скрытую и неформальную экономику, составляла в среднем 21 % к ВВП, по состоянию на 2021 г., 66,5 % работников были заняты на неформальном рынке труда.

В большей мере неофициально без заключения трудовых договоров и обязательных отчислений работни-

ки трудятся в сфере строительства, торговли, общественного питания, транспорта, сельского хозяйства, коммунально-бытового обслуживания и других отраслей.

Неформально занятые работники юридически незащищены, в любой момент могут потерять работу, в случае нарушений прав или травм на производстве могут остаться без защиты и возмещения вреда, а также в будущем лишены возможности получать достойную пенсию.

Международной консалтинговой компанией «Девелопмент Песвей» было проведено исследование всех показателей неформальной занятости в Кыргызской Республике в рамках проекта МОТ «Переход от неформальной к формальной занятости».

И все направления переложены в Национальную программу по переходу из неформальной в формальную экономику.

В настоящее время создана межведомственная рабочая группа по этому направлению. Был проведен опрос неформальных работников усилиями отраслевых профсоюзных организаций.

Результаты опроса будут использованы отраслевыми профсоюзами для расширения охвата их деятельности среди трудящихся и проведения эффективного органайзинга.

МОЛДОВА



ПРОФСОЮЗЫ ПОДДЕРЖАЛИ СИСТЕМУ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ

В ходе встречи членов НКПМ с генеральным директором Национальной кассы социального страхования Республики Молдова Еленой Цыбыр-

нэ стороны рассмотрели широкий спектр тем, связанных с необходимостью внесения ряда изменений в законодательство, касающихся системы социального страхования, в том числе изменения механизма предоставления застрахованным путевок на санаторно-курортное лечение.

Председатель НКПМ Игорь Зубку оценил сотрудничество между двумя учреждениями как стратегическое партнерство, чрезвычайно важное для всего общества.

Были затронуты темы, связанные с распределением средств на санаторно-курортное лечение, как рассчитывается сумма на такое лечение, получена информация об основных критериях распределения средств на профилактику заболеваний и оздоровление, возможность получения санаторно-курортного лечения для застрахованных.

Профсоюзных руководителей интересовали вопросы, связанные с системой социального страхования, индексацией пенсий. Разговор коснулся также сокращения страхового стажа, необходимого для выхода на пенсию на льготных условиях для работников, проработавших в особых условиях труда, и для женщин, родивших и воспитавших до 8 лет пять и более детей.

Профсоюзы выступают за пересмотр Закона от 2004 г. о пособиях по временной нетрудоспособности и других пособиях по социальному обеспечению, ускорение процесса пересмотра пенсий по старости, установленных/пересмотренных после 2019 г.

ПРОГРАММА БОРЬБЫ С НАСИЛИЕМ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН И СЕМЕЙНЫМ НАСИЛИЕМ

Министерство труда и социальной защиты населения начало общественные консультации в расширенном составе по Национальной программе предотвращения и борьбы с насилием в отношении женщин и семейным насилием в Республике Молдова на 2023–2027 гг.

Анжела Отеан, заместитель председателя Женской комиссии Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы, генеральный секретарь Федерации «SINDLEX», приняла участие в этом мероприятии.

Программа, подлежащая согласованию, является продолжением

Национальной стратегии по предотвращению и борьбе с насилием в отношении женщин и домашним насилием на 2018–2022 гг. и направлена на решение этих проблем в соответствии со Стамбульской конвенцией.

Общественные консультации организованы в партнерстве со Структурой ООН по вопросам гендерного равенства и расширения экономических прав и возможностей женщин («ООН-женщины» в Молдове), представительством Совета Европы в Кишинэу, Фондом ООН в области народонаселения и Женским юридическим центром.

УЗБЕКИСТАН



НУЖЕН ВСЕОБЩИЙ ДОСТУП К КАЧЕСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ

Профсоюзы страны содействуют всеобщему доступу к качественной социальной защите, способствуя приведению национальных законов в соответствии со стандартами МОТ, с помощью таких инструментов, как Конвенция № 102 о минимальных нормах социального обеспечения и Рекомендация № 202 о минимальных уровнях социальной защиты.

Данная Рекомендация МОТ является краеугольным камнем для достижения цели по обеспечению безопасности и защиты уровня жизни людей, находящихся в состоянии болезни, безработицы, инвалидности, в пожилом возрасте, или не имеющих возможности работать, когда им приходится ухаживать за младенцами или больными членами семьи.

Федерация профсоюзов Узбекистана поддерживает усилия прави-

тельства по построению комплексной архитектуры системы социальной защиты путем:

— реализации национальной стратегии социальной защиты до 2030 г. с сопровождающим ее трехлетним планом действий и определением необходимого фискального пространства для улучшения системы и финансирования социальной защиты;

— разработки и пилотирования схем оценки инвалидности и предоставления социальных услуг, соответствующих международным стандартам.

В качестве дополнительного инструмента для борьбы с безработицей в 2017 г. был создан Фонд общественных работ для привлечения безработных лиц к оплачиваемым общественным работам. В период до 2021 г. усилиями Фонда трудоустроено более 1 млн безработных с выделением 1,5 трлн сумов из государственного бюджета. В целях усиления поддержки временно занятых лиц, не охваченных активными мерами на рынке труда, с января 2021 г. размер базовых пособий по безработице увеличен в 3,2 раза.

Федерация профсоюзов проводит определенную работу в сфере усиления социальной защиты населения. Осуществляется регулярный мониторинг оказания поддержки малообеспеченным семьям, работникам пенсионного возраста, лицам с инвалидностью, работающим женщинам и молодежи через коллективные договоры. Профсоюзы совместно с Министерством занятости и сокращения бедности проводят работу по поддержке женщин, попавших в трудную жизненную ситуацию на основе системы «Женской тетради», благодаря чему в рамках трех её этапов всесторонней помощью воспользовались более полтора миллиона соотечественниц.

Эффективные коллективные переговоры могут гарантировать, что работники создадут положительную обратную связь в экономике по мере роста платежеспособного спроса на товары и услуги.

БУДЕТ СОЗДАНА СПЕЦИАЛЬНАЯ ПРОГРАММА ДЛЯ 6 КЛАСТЕРОВ

В Федерации профсоюзов Узбекистана прошла встреча с директо-

ром по стандартам и гарантиям организации «Better Cotton» («Лучше хлопок») Челси Райнхардт.

Обсуждены темы повышения осведомленности трудящихся о деятельности профсоюзов в хлопкоуборочный период, типы контрактации сборщиков, наличие эффективной системы обратной связи.

Было рассмотрено предложение Федерации профсоюзов Узбекистана о создании специальной программы для 6 кластеров, в которых проводит свой мониторинг Better cotton. Данная программа заключается в обучении представителей кластеров национальным и международным стандартам в области охраны труда, а также в повышении осведомленности о действующем трудовом законодательстве, Трудовом кодексе в новой редакции, а также в практической помощи в решении разного рода вопросов, связанных с социально-трудовыми отношениями.

НАЧАТО СТРОИТЕЛЬСТВО НОВОГО СОВРЕМЕННОГО ПРОФСОЮЗНОГО САНАТОРИЯ

В ходе визита Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева в Республику Каракалпакстан была поставлена задача по возведению Федерацией профсоюзов Узбекистана нового современного санатория в Бозатауском районе.

Федерация профсоюзов качественно и в срок реализовала поручение Президента, начав строительство нового современного санатория «Бозатау», соответствующего требованиям международных стандартов.

Бозатау один из самых живописных уголков Узбекистана. Особенности и привлекательность региона заключается в необычайной красоте природы, где леса высятся над равнинами, насыщая воздух кислородом, а прелестные картины нетронутого ландшафта представляют взору потрясающий вид.

Здесь в скором времени Федерацией профсоюзов и будет возведен новый современный санаторий со всеми удобствами. Для этого на территории аула «Эркиндарё» выделен участок в 7,2 гектара. Местность находится на въезде в административный центр региона,

который, кстати, тоже существенно изменился за последние 5–6 лет.

Проект, разработанный Федерацией профсоюзов Узбекистана, воплощает в себе современность и уникальный колорит каракалпакской культуры.

Санаторий рассчитан на 200 мест. Ежегодно здесь можно предоставлять оздоровительные услуги 6 тыс. чел. Санаторий будет работать в направлении оздоровления больных с заболеваниями органов пищеварения, урологических и гинекологическими, неврологическими, эндокринологическими, в том числе сахарным диабетом. Планируется создание отделений для водных и грязевых процедур, получения минеральных ванн, специальных кабинетов для проведения традиционной физио-, озон- и лазеротерапии, также современного бассейна, турецкой и финской саун, кроме того, здесь будет современная лаборатория, построят холлы для отдыха. Запуск комплекса санаторного типа позволит создать и новые рабочие места для 100 местных жителей.

В шестиэтажном санатории кроме процедурных кабинетов будут спальня корпуса, отдельные корпуса для сотрудников, столовая, коттеджи в виде юрт, библиотека, центр культуры, тренажерные залы. Строительные работы будут завершены в первой половине следующего года.

ТАДЖИКИСТАН



В ОБЩЕСТВЕННОЙ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ ТРАДИЦИЙ И ПРАЗДНИКОВ

В Федерации независимых профсоюзов Таджикистана состоялось

заседание Общественной комиссии по регулированию традиций, праздников и обрядов. В работе приняли участие сотрудники центрального аппарата Федерации и отраслевых комитетов.

Речь шла о разъяснении сути требований принятого в 2007 г. с последующими изменениями и уточнениями Закона «О регулировании традиций, праздников и обрядов в Республике Таджикистан». В нем дается перечень официальных праздников. В их числе — Новый год, День матери, День Победы, День единства, День независимости Таджикистана, День принятия Конституции, праздники Рамадан и Курбан. Обычно порядок проведения торжеств в дни официальных праздников определяется решением Правительства республики.

Одной из причин принятия данного закона состояла в том, что с возникновением религиозных течений экстремистского характера и расширением вредной пропаганды посредством интернет-порталов в стране усилились тенденции преклонения и подражание чужим, угроза языку, культуре, особенно национальным обычаям и обрядам. Ряд обычаев и традиций из-за больших расходов приобретали негативный характер в обществе, причиняет ущерб малоимущим семьям и становится причиной расточительства.

ПРОФТЕХОБРАЗОВАНИЕ В ЗОНЕ ВНИМАНИЯ ПРОФСОЮЗОВ

Председатель Федерации независимых профсоюзов Таджикистана Маликшо Нематзода принял эксперта Европейского союза по профессиональному образованию и обучению Данило Анищенко.

В ходе встречи были рассмотрены вопросы двустороннего сотрудничества, обсуждена Программа технической помощи Европейского союза Министерству труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан в рамках проекта «Партнёрство государственного и частного сектора в сфере профессионально-технического образования». Особое внимание было уделено роли профсоюзов в этом контексте.

МКП



ВАЖНОЕ КАДРОВОЕ РЕШЕНИЕ

Как сообщает сайт Международной конфедерации профсоюзов, бельгийский профсоюзный деятель Люк Триангл (Luc Triangle) был назначен исполняющим обязанности генерального секретаря МКП с 1 мая с. г.

Люк Триангл занимал пост генерального секретаря международного профсоюзного объединения IndustriALL Europe. Назначение было произведено под руководством Президента МКП Акико Гоно после консультаций с заместителями президента МКП и одобрения членами Генерального совета МКП.

Люк Триангл будет занимать этот пост вплоть до внеочередного Всемирного конгресса МКП, который состоится в конце сентября этого года и на котором будет избран генеральный секретарь.

Профсоюзная деятельность Люка началась в 1982 г. в организации молодых рабочих Бельгийской конфедерации профсоюзов ACV-CSC. С 1984 по 2011 г. он работал над множеством различных проектов в ACV-CSC, включая поддержку молодых рабочих, директор учебного центра, а также европейскую и международную работу. В 2011 г. Люк был избран генеральным секретарем Европейской федерации профсоюзов текстиля, одежды и кожи (ETUF-TCL). Он был избран заместителем генерального секретаря Европейского объединения профсоюзов IndustriAll в 2012 г., а затем генеральным секретарем в 2016 г. с переизбранием в 2021 г.

ВЫСТУПИЛА ПРОФСОЮЗНАЯ СТОРОНА «ГРУППЫ ДВАДЦАТИ» — LABOUR 20 (L20)

В то время как трудящиеся во всем мире сталкиваются с тяжелой экономической и социальной ситуацией, организация, говорится в Заявлении, Labour 20 (L20) призывает к быстрым

мерам для решения самых насущных проблем: низкой заработной платы в период высокой инфляции, потребности в миллионах новых качественных рабочих мест и доступа к социальной защите и общественным услугам.

На мировой рынок труда серьезно повлияли макроэкономические решения, такие как ужесточение денежно-кредитной политики, снижение заработной платы и жесткая экономия. Сотни миллионов людей не имеют работы, миллиарды работают в неформальном секторе, и, по оценкам, 214 млн чел. имеют работу такого низкого качества, что их заработная плата недостаточна для того, чтобы вырваться из крайней нищеты.

Министры труда G20 ранее брали на себя обязательства в отношении доли труда в доходах, принципов справедливой заработной платы и прав работников, но выполнение этих обязательств шло медленно.

В рамках председательства Индии в G20 министры сосредоточатся на распространении социальной защиты на работников платформ, улучшении финансирования систем социальной защиты и устранении глобальных пробелов в навыках.

Для решения этих и лежащих в их основе проблем L20 призывает министров труда G20:

- Выступать за фискальную и денежно-кредитную политику, обеспечивающую справедливый переход и устраняющую огромные пробелы в инвестициях в государственные услуги, социальную защиту и инфраструктуру.
- Обеспечить, чтобы все работники, включая работников платформ, пользовались основополагающими принципами и правами МОТ в сфере труда и имели доступ к социальной защите в соответствии с Конвенцией МОТ № 102 о социальном обеспечении и Рекомендацией № 202 о минимальных уровнях социальной защиты.

- Призвать к расширению базы взносов в системы социальной защиты с помощью стратегий легализации занятости, ликвидации уклонения от уплаты налогов, прогрессивного налогообложения и глобального фонда социальной защиты для беднейших стран.

L20 призывает министров обсудить и скоординировать политику и финансирование для справедливого перехода к углеродно-нейтральной экономике с созданием качественных рабочих мест в сфере возобновляемых источников энергии, восстановления экосистем и общественной зеленой инфраструктуры и услуг.

О совершенствовании систем оплаты труда и социальной политики в современных условиях

Доклад Председателя ФНПР Михаила Шмакова
на Генеральном Совете ФНПР 11 апреля 2023 г.

Доходы работников, их рабочее место, социальная политика государства — всегда находятся в фокусе нашей деятельности. Но это обычные темы в, мягко говоря, необычное время. Сегодня наша страна находится в крайне сложной ситуации: внешние санкции, ведущаяся специальная военная операция, попытки расшатать внутривластную обстановку, в том числе с применением методов террора.

Возможна ли реализация планов, которые ставят перед собой враги России? Скажу прямо — возможна, если страна будет расколота изнутри, если будет проводиться неправильная экономическая и социальная политика, если будут нарушаться законы и Конституция. Поэтому «обычные профсоюзные темы» сегодня имеют статус особо важных.

Напомню, что в феврале 1917 г. Российская империя преодолела и снарядный голод, и трудности логистики. Однако она пала в результате заговора части элиты, который лег на почву социальных трудностей в тылу. Сегодня задача и профсоюзов, и органов власти всех уровней на всех площадках социального партнерства обеспечить рост доходов граждан, о чем неоднократно говорил и Президент РФ В. В. Путин.

Причем в первую очередь — работающих граждан, живущих на зарплату и вносящих реальный вклад в реальную экономику. Давайте проанализируем, какая ситуация сейчас с доходами, с зарплатами и их составляющими и чего нам еще предстоит добиваться.

Национальные цели развития Российской Федерации на период

до 2030 г., определенные Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474, не утратили своей актуальности в современных условиях. Более того, задачи обеспечения здоровья и благополучия населения, безопасности и качества жизни, возможностей для самореализации и развития граждан, условий для достойного и эффективного труда, ускорения цифровой трансформации экономики и управления получили новый смысл на фоне экономического давления Запада.

В марте Росстат сообщил, что в целом в 2022 г. доходы ниже границы бедности имели 15,3 млн россиян, или 10,5 % населения. Это минимальное значение числа малоимущих граждан с начала 90-х годов. Это сокращение бедности связано с ростом социальных выплат. Расходы бюджета на поддержку семей с детьми в России в текущем году составят 2,5 трлн руб. Например, единое пособие, которое с 1 января 2023 г. предоставляется нуждающимся женщинам от периода беременности до достижения ребенком 17 лет, охватит порядка 10 млн граждан. Увеличение социальных выплат семьям с детьми — это хорошее решение, но оно явно недостаточно для достижения целевого показателя — для снижения уровня бедности в два раза по сравнению с 2017 г., и здесь есть еще над чем работать.

Проблема бедности в России имеет свои причины, главная из которых — хроническая низкая стоимость труда. Профсоюзы неоднократно обращали внимание Правительства России на этот факт. Тем не менее ни в одном стратеги-

ческом или программном документе Российской Федерации, ни в одном федеральном проекте не установлены целевые показатели по повышению уровня оплаты труда. Странно, что при ориентации на цифровые параметры, которые определяют буквально все желаемые ориентиры для государственной политики по всем направлениям работы, отсутствуют только целевые показатели по росту оплаты труда. Какая странная случайность...

В рамках национальной цели «Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство» предусмотрено «обеспечение темпа устойчивого роста доходов населения и уровня пенсионного обеспечения не ниже инфляции». Подчеркиваю: не устойчивый рост заработной платы, а доходы населения и пенсии.

Приведем еще два примера. В Сводной стратегии развития обрабатывающей промышленности Российской Федерации до 2024 г. и на период до 2035 г., утвержденной Правительством РФ в 2020 г., указано, что заработная плата работников, занятых в промышленности, близка к средней по экономике, но значительно отличается в зависимости от отрасли и места расположения производства. Поставлена задача по обеспечению устойчивого роста реальных доходов граждан и снижению в 2 раза уровня бедности за счет роста производительности труда и занятости в промышленности. То есть такой рост должен осуществляться за счет более интенсивного труда, однако эту интенсивность, по нашему мнению, необходимо обеспечить за счет автоматизации труда, внедрения

робототехники, совершенствование логистики, а не мотивации через более активное внедрение сдельных форм оплаты труда, снижение расценок и повышение сверхурочных.

В «Сводной стратегии развития...», кстати, упоминается, что «оборонно-промышленный комплекс традиционно характеризуется более высокими заработными платами в силу специфики деятельности и требуемых компетенций человеческого капитала». Но сегодня мы наблюдаем дефицит кадров в ОПК, возникший именно из-за низкой заработной платы в отрасли. Яркое тому подтверждение — вакансии на портале «Работа в России». На предприятиях ОПК рабочим и инженерам предлагается заработная плата в 20–30 тыс. руб.

Другой пример — жилищно-коммунальное хозяйство. Низкий уровень оплаты труда в ЖКХ много лет является причиной нехватки кадров в отрасли. Однако в Стратегии развития строительной отрасли и ЖКХ на период до 2030 г. указана лишь задача учета в стоимости строительства реальной заработной платы строителей. Нет ни слова о повышении оплаты труда работников ЖКХ. Правительство уже давно упорно избегает постановки задач и четких показателей в области заработной платы, ограничиваясь повышением минимального размера оплаты труда. Ссылаясь на рыночный характер отношений в сфере труда, государство ждет, что рынок сам отрегулирует стоимость рабочей силы.

В 2008 г. Правительством России была утверждена Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. Концепция предусматривала «высокие стандарты благосостояния человека» и обеспечение доходов и качества жизни россиян к 2020 г. на уровне развитых экономик. При этом использован «обобщающий показатель уровня жизни» — ВВП на душу населения по паритету покупательной способности. Он, согласно Концепции, должен был увеличиться с 13,9 тыс. долларов США в 2007 г. до более чем 30 тыс. долларов США в 2020 г.

Не уровень доходов населения, а ВВП в расчете на одного челове-

ка должен был свидетельствовать об уровне жизни. Концепция предусматривала еще на первом этапе (до 2012 г.) выход минимальной заработной платы на уровень прожиточного минимума. На втором этапе (до 2020 г.) планировалось установление минимального размера оплаты труда на уровне восстановительного потребительского бюджета, превышающего прожиточный минимум трудоспособного населения в 2–2,2 раза.

Основными факторами борьбы с бедностью и улучшения благосостояния населения в Концепции были названы высокие темпы экономического роста и, прежде всего, создание эффективных рабочих мест и рост заработной платы. За 12 лет, пока шла реализация Концепции, модель государственного управления в России претерпела множество изменений. Например, активно внедрялись цифровые технологии и стремительно развивались государственные услуги в цифровом формате. Появился проектный подход к формированию документов стратегического развития. И мало усилий по установлению взаимосвязи между ними!

Но, самое главное, в действующих документах стратегического развития не учтен самый важный фактор — человек труда. Тот, без кого невозможно обеспечить «увеличение занятости и производительности труда». Рост благосостояния российских граждан в целом рассматривается как опосредованный результат инвестиций в экономику, модернизации производства, улучшения институциональных условий и прочих факторов.

За последние 10 лет реальная заработная плата выросла всего на 22 %, при этом наиболее значительное увеличение реальной заработной платы происходило тогда, когда вопросам оплаты труда уделялось внимание главой государства. То есть при прямом регулировании данной сферы, например, в рамках «майских указов» или при повышении МРОТ. По мнению российских профсоюзов, именно отсутствие системного подхода в области оплаты труда является основной причиной неудовлетворительной реализации стратегий социально-экономического развития. Низкая стоимость

труда приводит к долгосрочным негативным последствиям, затрагивающим не только уровень и качество жизни населения, но ставит под угрозу достижение целей восстановления экономического роста. Например, низкая заработная плата и, как следствие, ограничение потребления качественных продуктов питания, доступа к медицинским услугам, приводят к неполному восстановлению рабочей силы.

Для расширенного воспроизводства рабочей силы необходимо более существенное повышение рождаемости. «Родительский капитал» — полезная мера поддержки, но она не будет стимулировать к рождению большего числа детей, если заработок родителей не позволит их обеспечить. Для поддержки рождаемости необходимо повышение качества жизни работников и их семей.

Первая и самая сложная проблема — это обеспечение жильем. Глава государства в своем Послании Федеральному Собранию дал поручение обеспечить работников ОПК доступным арендным жильем. Эту меру целесообразно распространить на весь производственный сектор. Доступное жилье — это условие для привлечения молодых кадров в производство. Для закрепления работников на промышленных предприятиях нужны другие решения, например льготная ипотека по примеру «дальневосточной» или «ипотеки для айти-специалистов».

Очевидно, что даже льготная ипотека будет доступней, если работающие члены семьи получают достойную зарплату. Заработная плата является основным источником дохода для большинства граждан в нашей стране и во всем мире. В России насчитывается более 67 млн наемных работников. Это около 93 % занятых. Именно через активную государственную политику в области оплаты труда можно обеспечить реальное существенное сокращение бедности и сплочение общества.

Еще во времена СССР существовала единая целостная система оплаты труда, которая охватывала все отрасли экономики. Единая система оплаты труда обеспечивала экономическую взаимосвязь



между производством, трудовыми ресурсами и потреблением. В соответствии с принятыми планами осуществлялось распределение природных и трудовых ресурсов. Рассчитывалось количество рабочих мест и потребность в работниках определенных профессий и уровня квалификации. На уровне предприятий разработка систем оплаты и стимулирования труда осуществлялась на основе научной организации труда. Единая тарифная система состояла из квалификационных справочников, классификаторов, единой тарифной сетки, тарифных разрядов, тарифных коэффициентов, тарифных ставок заработной платы, дифференцированных в зависимости от квалификации работников и сложности работ. Кстати, квалификационные и тарифно-квалификационные характеристики утверждались Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС. Работа по профессии или должности дифференцировалась по тарифным разрядам: чем сложнее работа и выше уровень необходимой квалификации работника, тем выше разряд.

С 90-х годов и до 2008 г. эта система была постепенно демонтирована под предлогом перехода на рыночную экономику. К сожалению, лучшая система оплаты труда не была предложена.

Результатом отсутствия четкой государственной политики в области оплаты труда стало то, что самый низкий уровень заработной платы в экономике демонстрирует государственный сектор, в том числе бюджетный. Сложилась ситуация, когда рост зарплаты в госсекторе в реальности больше зависит от волевых решений главы государства, нежели от существующей там системы оплаты труда.

ФНПР считает необходимым установить единые принципы систем оплаты труда, как в государственном, так и в частном секторе экономики, которые бы обеспечивали конкурентную заработную плату и приток в них квалифицированных кадров. Профсоюзы предлагают закрепить основные принципы систем оплаты труда.

Первое. Размер вознаграждения за труд не может быть ниже МРОТ, который должен обеспечивать достойный уровень жизни и хотя бы

простое воспроизводство рабочей силы.

Второе. Размер зарплаты должен зависеть от квалификации работника и сложности труда.

Третье. Тарифная ставка и оклад должны устанавливаться по принципу равной оплаты за труд равной ценности.

Четвертое. Труд в условиях, отклоняющихся от нормальных (климатические условия, условия труда), должен оплачиваться в размере, позволяющем восстановить здоровье работника сверх тарифной ставки или оклада.

Пятое. Стимулирующие и поощрительные выплаты должны мотивировать и поощрять, а не дотягивать зарплату до МРОТ или целевых показателей. Такие единые принципы могут быть установлены в рамках Концепции совершенствования систем оплаты труда, утвержденной нормативным правовым актом Правительства России. По мнению профсоюзов, государство может и должно регулировать то, что полностью финансирует за счет собственных средств.

Государственное регулирование заработной платы не только

не помешает, но и, наоборот, стимулирует конкуренцию и развитие частного сектора.

Повышение уровня заработной платы низкооплачиваемых работников зависит от величины минимального размера оплаты труда. Из-за сложной ситуации в прошлом году МРОТ был повышен дважды, в сумме почти на 20 %. С начала текущего года МРОТ проиндексирован на 6,3 %, а с 1 января 2024 г. минимальный размер оплаты труда вырастет на 18,5 % и составит 19 242 руб. (опять-таки за счет волевого решения президента).

Несмотря на позитивные изменения в политике установления МРОТ, он до сих пор существенно недооценен, а методика его определения ничем не обоснована. В 2021 г. МРОТ стал устанавливаться в соотношении с медианной заработной платой. При этом выбранное соотношение — 42 % — значительно ниже соотношения МРОТ и медианной заработной платы в иных развитых и развивающихся странах. ФНПР предлагала постепенно увеличивать данное соотношение, что и произошло, но только по указанию Президента России.

Ключевым же недостатком данной методики установления МРОТ было отсутствие «защитной нормы», обеспечивающей неснижение его покупательной способности. В результате Правительство России было вынуждено приостановить до 2025 г. установление МРОТ в соотношении с медианной заработной платой. В настоящее время МРОТ составляет 46 % от медианной заработной платы, по данным Пенсионного фонда. Профсоюзы убеждены, что МРОТ должен быть повышен как минимум до величины минимального потребительского бюджета, удовлетворяющего основные материальные и духовные потребности трудящегося.

ФНПР обновила методику расчета величины минимального потребительского бюджета (МПБ). За основу был взят МПБ, разработанный профсоюзами с участием научного сообщества в 2011 г. В потребительской корзине объемы потребления продуктов питания были приведены в соответствие с рекомендациями Минздрава, оптимизированы расходы на туризм, а также

изменены количество и сроки износа ряда товаров.

Многие годы занижение МРОТ оправдывалось отсутствием бюджетных средств на повышение заработной платы бюджетникам. Однако это в конечном счете приводит только к росту бюджетных расходов. Работники, получающие крайне низкую заработную плату, создают нагрузку на бюджетную систему, получая социальные пособия и компенсации расходов на коммунальные услуги.

Через уровень оплаты труда в государственных и муниципальных организациях государство, как работодатель, рыночными методами влияет на стоимость труда в экономике. Современные системы оплаты труда работников бюджетной сферы решают только одну задачу: при очередном повышении МРОТ остаться в пределах прежнего объема бюджетных ассигнований. На тех же принципах решается задача повышения уровня заработной платы «указным» категориям работников.

Неоправданно высокая межрегиональная дифференциация в уровне оплаты труда работников бюджетной сферы за равной по интенсивности и качеству труд консервирует диспропорции в развитии регионов России. Для определения целевых индикаторов повышения средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы сегодня применяется методика расчета «среднего дохода от трудовой деятельности». Этот подход привел к существенному отставанию темпов роста заработной платы бюджетников от внебюджетного сектора, и этот разрыв только увеличивается. Невершенство систем оплаты труда в бюджетной сфере создает условия для необоснованного неравенства оплаты труда при одинаковой нагрузке, чем демотивирует работников, повышает риски коррупции и неэффективного использования бюджетных средств. Не на все категории работников бюджетной сферы распространяется действие майских указов Президента о повышении заработной платы.

В ФНПР все чаще поступают обращения об отсутствии финансовых средств для выплаты заработ-

ной платы работникам даже в величине МРОТ. Для решения данных проблем и требуется системное государственное регулирование заработной платы.

В 2020 г. правительство совместно с профсоюзами приступило к разработке требований к системам оплаты труда работников бюджетной сферы. Профсоюзу работников здравоохранения удалось договориться с профильным министерством об установлении минимальных окладов не ниже МРОТ. Были произведены расчеты по всем параметрам системы оплаты труда медицинских работников. Аprobация новых систем была запланирована на 2022 г. Однако правительство отложило работу по приведению в порядок систем оплаты труда работников здравоохранения до 2025 г.

Еще более неопределенная ситуация с разработкой требований к системам оплаты труда работников образования и культуры. В данных отраслях до сих пор не принято решение о проведении пилотного проекта по новым системам оплаты труда.

Следует отметить, что в новых субъектах Российской Федерации — Донецкой и Луганской Народных Республиках, Херсонской и Запорожской областях — сохранились единые тарифные сетки. Системы оплаты труда работников бюджетной сферы данных территорий, до вхождения в состав России, обеспечивали автоматическое повышение заработной платы при увеличении МРОТ. Данный принцип обеспечивал дифференциацию заработной платы между работниками различного уровня квалификации. Однако Правительство России, ссылаясь на высокий российский МРОТ, собирается исключить ряд соответствующих надбавок. На это нам указали коллеги из Федерации профсоюзов Донецкой Народной Республики.

ФНПР убеждена, что нельзя ломать основополагающие справедливые принципы, на которых базировались данные системы оплаты труда. Мы призываем обеспечить полноценный социальный диалог правительства с профсоюзами новых российских регионов и ФНПР в целом с целью учета справедливых предложений.

Важной частью государственного регулирования оплаты труда является установление районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за труд в районах со сложными климатическими условиями. В настоящее время труд работников в районах Крайнего Севера сильно недооценен. Заработная плата в «северных» регионах сопоставима с оплатой труда в регионах с меньшими климатическими нагрузками. Например, средняя заработная плата за 2022 г. в Приморском, Хабаровском краях и Амурской области составила от 62 до 66 тыс. руб., а, например, в Московской области — 70 тыс. руб. В результате наблюдается отток трудоспособного населения из этих регионов.

Вместо увеличения заработной платы работников для сохранения кадрового потенциала Севера правительство отменяет с 1 сентября 2025 г. действие всех актов СССР об установлении районных коэффициентов и процентных надбавок. При этом акт правительства, который должен их заменить, до сих пор не представлен для обсуждения с социальными партнерами. Более того, правительство в 2011 г. отменило постановление Совета Министров РСФСР, в соответствии с которым регионы, по согласованию с профсоюзами, устанавливали собственные районные коэффициенты.

Данные коэффициенты распространялись не только на государственный сектор, но и на частный. Большинство региональных коэффициентов продолжают действовать, однако в ряде регионов обсуждается вопрос о включении коэффициентов в оклады. Это является нарушением как Трудового кодекса, так и постановления Конституционного Суда 2017 г. о не включении районных коэффициентов в МРОТ.

Профсоюзы настаивают на сохранении действия всех районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате для всех категорий работников до принятия соответствующего согласованного правительственного акта!

По мнению ФНПР, системы оплаты труда как в государственном секторе, так и негосударст-



венном секторе экономики должны устанавливаться в отраслевых соглашениях, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства. Благодаря нашим общим усилиям, мы выстроили многоуровневую систему социального партнерства на федеральном, отраслевом, региональном и местном уровнях. Однако в настоящее время подходы к установлению систем оплаты труда отражены лишь в отдельных отраслевых соглашениях.

Поскольку Исполкомом ФНПР 2023 г. объявлен Годом укрепления и развития социального партнерства, предлагаем особое внимание уделить вопросам совершенствования систем оплаты труда. В этой связи приоритетным направлением должно стать обеспечение учета договоренностей социальных партнеров в рамках отраслевых соглашений и коллективных договоров при формировании цен государственного оборонного заказа и установления регулируемых государством тарифов.

Действующий порядок определения состава затрат, включаемых в цену продукции, поставляемой в рамках государственного оборонного заказа, не учитывает положения коллективных договоров и отраслевых соглашений, касающиеся вопросов оплаты труда и социального обеспечения работников. Государство как работодатель уже приняло на себя определенные коллективными договорами и отраслевыми соглашениями обязательства, но не выполняет

их из-за недоработок в системе планирования.

Профсоюзы настаивают на учете при формировании цены продукции, поставляемой по государственному оборонному заказу, положений отраслевого соглашения и коллективного договора.

Профсоюзы считают, что сегодня наш общий долг — поддержать семью каждого участника специальной военной операции. Поэтому мы обязаны инициировать дополнение коллективных договоров и соглашений положениями о мерах поддержки членов семей мобилизованных работников. Кстати, на недавнем съезде РСПП я говорил о необходимости объединения всех работодателей в одном объединении. Готов повторить это предложение. У нас, конечно, демократическое государство. Но это не отменяет действие, например, Уголовного или Административного кодекса для всех граждан. Точно такими же — обязательными и распространенными на всех работодателей — должны стать нормы заключенных договоров и соглашений между ответственными сторонами социального партнерства.

Можно сказать короче: низкие зарплаты — угроза для Российского государства. Работникам страны нужна достойная, прозрачная и справедливая оплата за честный труд. И защита их прав со стороны правительства и государства! В наших силах добиться этого вместе!

(Публикуется в сокращении.)

КАК МОЖЕТ ИЗМЕНИТЬСЯ РЫНОК ТРУДА В БЛИЖАЙШИЕ ПЯТЬ ЛЕТ

Согласно исследованию Всемирного экономического форума (ВЭФ), искусственный интеллект может сильно изменить рынок труда в ближайшие пять лет. Профессии, связанные с развитием технологии искусственного интеллекта (ИИ), станут самыми востребованными в ближайшие пять лет, говорится в отчете ВЭФ.

Взрыв интереса к искусственному интеллекту в последние месяцы благодаря появлению таких инструментов, как ChatGPT и Midjourney, вызвал обеспокоенность по поводу того, как эта технологическая революция повлияет на рынок труда.

Всемирный экономический форум представил доклад «Будущее работы», в котором подробно описано, какие профессии будут наиболее востребованы в ближайшие пять лет, а какие — под угрозой исчезновения.

Неудивительно, что специалисты по искусственному интеллекту и машинному обучению возглавили список самых востребованных профессий. За ними следуют специалисты по устойчивому развитию, бизнес-аналитики и эксперты в сфере информационной безопасности.

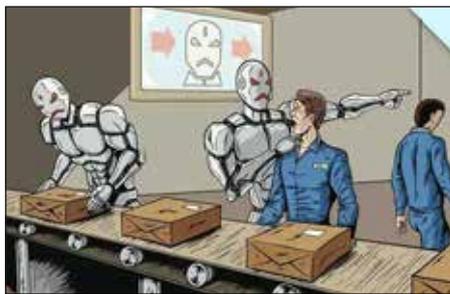
По другую сторону — банковские клерки, работники почтовой службы и кассиры.

Вот **десять наиболее и наименее перспективных профессий, согласно ВЭФ.**

1. Специалисты по искусственному интеллекту и машинному обучению.
2. Менеджеры по устойчивому развитию.
3. Бизнес-аналитики.
4. Эксперты в сфере информационной безопасности.
5. Специалисты в области финтех.
6. Дата-аналитики и дата-инженеры.
7. Специалисты по робототехнике.
8. Инженеры по электротехнологиям.
9. Операторы сельскохозяйственного оборудования.
10. Специалисты по цифровой трансформации.

Самые быстро сокращающиеся рабочие места.

1. Банковские клерки и смежные профессии.
2. Сотрудники почтовой



3. Кассиры.
4. Операторы ввода данных.
5. Секретари.
6. Клерки по учету материалов и складскому учету.
7. Бухгалтеры.
8. Законодатели и чиновники.
9. Учетчики-статистики, финансовые и страховые работники.
10. Коммивояжеры и смежные профессии.

Отчет ВЭФ «Будущее работы» основан на данных опроса крупнейших работодателей мира. Исследователи выясняли ожидания работодателей на ближайшие пять лет. В опросе приняли участие 803 компании, в которых в совокупности занято более 11 млн работников, охватывающие 27 отраслей и 45 экономик из всех регионов мира.

В отчете подробно рассказывается, что по прогнозам работодателей будет создано 69 млн новых рабочих мест, но еще больше — 83 млн — исчезнет. Это двухпроцентное снижение занятости, или 14 млн рабочих мест. В отчете это сокращение объясняется экономическими проблемами, включая высокую инфляцию, замедление экономического роста и дефицит предложения.

С точки зрения абсолютных потерь рабочих мест в наибольшей степени пострадают операторы ввода данных — в течение пяти лет ожидается потеря 8 млн рабочих мест, за ними следуют секретари и бухгалтеры. На эти три профессии в совокупности приходится более половины ожидаемого сокращения рабочих мест, отмечается в докладе «Будущее работы 2023».

В то же время прогрессирующее внедрение технологий и растущая цифровизация вызовут наибольшие изменения на рынке труда и станут положительным фактором для создания новых рабочих мест. Более

3/4 опрошенных компаний планируют внедрять технологии больших данных, облачных вычислений и искусственного интеллекта в ближайшие пять лет.

Но технологическая революция также является виновницей многочисленных ожидаемых потерь. В качестве услуги, которая все чаще приводит к закрытию банковских отделений, выделяется онлайн-банкинг, а банковские клерки в ближайшие пять лет могут рассчитывать на 40-процентное сокращение их числа.

Автоматизация, сенсорные технологии и онлайн-услуги снижают потребность в сотрудниках почтовой службы, кассирах и операторах ввода данных — число занятых в этих профессиях, как ожидается, сократится более чем на треть.

«В 2023 г. преобразования на рынке труда, вызванные технологическими прорывами, такими как наступление эры искусственного интеллекта, усугубляются экономическими и геополитическими потрясениями, а также растущим социальным и экологическим давлением», — пишет в предисловии к докладу управляющий директор Всемирного экономического форума Саадия Захиди.

II ИГРЫ СТРАН СНГ ПРОЙДУТ В БЕЛАРУСИ С 4 ПО 14 АВГУСТА

Информагентство БЕЛТА запустило новый проект «Игры Содружества». Подготовительная работа



шла очень активно: журналисты, фотокорреспонденты, видеооператоры собирали интересный контент, связанный с подготовкой и проведением в Беларуси II Игр стран СНГ.

Работает официальный сайт Игр. По данным редакции визуальной информации агентства, проект «Игры Содружества» носит конвергентный характер, выполняя сразу несколько важных задач. Во-первых, он несет важную социальную направленность — популяризация массовых видов спорта, пропаганда здорового образа жизни через конкретные примеры — достижения любимых спортсменов. Во-вторых, проект, выходя за рамки исключительно спортивной журналистики, помогает проанализировать, насколько правильным шагом было в свое время сделать акцент на развитии спортивной инфраструктуры в регионах. Здесь — рассказы о спортсменах, тренерах, о тех, кто обеспечивает надежное функционирование спортивных арен, про каждый вид спорта с самых разных ракурсов, чтобы информация была интересна не только спортивной аудитории, а для всех. Спорт и все, что с ним связано, — это всегда интересно.

Вся актуальная информация об Играх агрегируется на электронной платформе <http://games2023.belta.by/>, в мультимедийный проект интегрированы разные форматы представления информации: видео, фотографии, текст. Для удобства пользования интерфейсом материалы разбиты на блоки: новости, интервью, фотогалерея. Эксклюзивные развернутые репортажи об объектах Игр и видах спорта с уникальными архивными фотографиями представлены в лонгридах, которые будут выходить еженедельно до самого запуска масштабного спортивного форума. Ежедневно проект пополняется оперативной тематической информацией.

В дни II Игр стран СНГ проект будет дополнен самой оперативной информацией с мест соревнований, будет много эксклюзивных репортажей и интервью.

БОЛЬШОЙ АЛТАЙ — ТЮРКСКОЕ НАСЛЕДИЕ

Презентация программы летних экспедиций Международного Научно-образовательного центра алтаистики и тюркологии (НОЦ) «Большой Алтай» прошла в Алтайском госуниверситете. В ней приняли участие эксперты центра из России, Казахстана и Кыргызстана, а также председатель международного экспертного совета центра, научный руководитель Института археологии и этнографии Сибирского отделения РАН, академик Анатолий Деревянко.

В 2023 г. при поддержке Минобрнауки РФ запланированы четыре международные экспедиции — три археологических в России и Казахстане и одна этнографическая в Киргизии.

С 3 по 21 июля в Чарышском районе Алтайского края пройдет международная археологическая экспедиция по исследованию тюркских памятников Северного Алтая «Большой Алтай — тюркское наследие: Сентелек-2023» с участием археологов Алтайского и Кемеровского госуниверситетов, Института археологии и этнографии СО РАН, Института истории материальной культуры РАН, Торайгырова университета Республики Казахстан, Института археологии им. Х. Маргулана Республики Казахстан, Кыргызско-Турецкого университета «Манас» Республики Кыргызстан. Ученые из трех стран проведут раскопки средневековых тюркских курганов в долине реки Сентелек на могильнике Балчикова Грива-3, расположенном к северо-востоку от знаменитого «Царского кургана». Эти курганы были зачищены в 2000 г. известным новосибирским археологом Петром Шульгой. Здесь был найден небольшой комплекс предметов, который достаточно хорошо идентифицируется с тюркской культурой. В этом году планируется раскопать три кургана.

Следующая международная археологическая экспедиция «Большой Алтай — тюркское наследие: Семиярка-2023» пройдет в Павлодарской области Республики Казахстан с 25 июля по 5 августа с участием

специалистов Алтайского и Кемеровского госуниверситетов, а также Торайгырова университета Республики Казахстан.

Российские и казахстанские археологи будут работать в урочище Аккаин горного массива Калмаккырган, где предположительно находились поселения древних тюрков-металлургов, а также в окрестностях села Майское, где расположено несколько тюркских курганов и около 20 культовых объектов тюркского времени, обнаруженных учеными НОЦ «Большой Алтай» в прошлом году. Здесь когда-то располагалась стационарная зимовка ранних тюрков. В ходе экспедиции учеными и экспертами будут проводиться работы по музеефикации и фотографированию найденных объектов с целью их дальнейшего учета, включения в каталоги и создания 3D-моделей.

Еще одна международная археологическая экспедиция «Большой Алтай — тюркское наследие: Кош-Агач-2023» пройдет в Кош-Агачском районе Республики Алтай с 14 по 27 августа с участием ученых Алтайского и Кемеровского госуниверситетов, Института археологии и этнографии СО РАН, Торайгырова университета Республики Казахстан, Кыргызско-Турецкого университета «Манас» Республики Кыргызстан.

С 1 по 10 июля этнографы будут работать в Чаткальском районе Джалал-Абадской области Кыргызстана. Это труднодоступный район в отрогах Тянь-Шаня, где живут кыргызы, сохранившие архаический быт и древние скотоводческие традиции. В задачи экспедиции входят изучение и фиксация форм традиционного хозяйствования, обрядов, постройки жилищ, приготовления пищи, народных промыслов, а также сопоставление этнокультурных особенностей кыргызов с другими тюркскими народами — узбеками и алтайцами.



О ратификации и соблюдении конвенций МОТ в Содружестве Независимых Государств

Давая общую оценку ратификации конвенций МОТ, в том числе 11 приоритетных, странами нашего региона, следует отметить, что этот процесс в силу разных причин замедлил свою динамику.

11 конвенций МОТ, рекомендованных к ратификации МПА СНГ

- К97 о трудящихся-мигрантах**
- К102 о минимальных нормах социального обеспечения**
- К117 об основных целях и нормах социальной политики**
- К131 об установлении минимальной заработной платы**
- К132 (пересмотренная) об оплачиваемых отпусках**
- К135 о защите прав представителей трудящихся на предприятиях и предоставляемых им возможностях**
- К144 о трёхсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм**
- К154 о содействии коллективным переговорам**
- К168 о содействии занятости и защите от безработицы**
- К173 о защите прав трудящихся в случае несостоятельности предпринимателя**
- К183 о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства**

№ 173 «О защите прав работников в случае неплатежеспособности предпринимателя» в Азербайджане был принят и действует Закон «О несостоятельности и банкротстве». Азербайджан планирует ратифицировать Конвенцию № 168, а новый Закон «О страховании от безработицы» значительно способствует решению данного вопроса.

Армения

Из списка 11 конвенций, предложенных к ратификации ВКП, Армения ратифицировала 7. Не ратифицированы следующие конвенции: №№ 102, 117, 168, 183.

Министерство труда и социальных вопросов Республики Армения разработало проект постановления Правительства, опираясь на статью Конвенции № 117. Данным проектом устанавливается порядок возмещения ущерба за счет средств государственного бюджета лицам, получившим увечье или профессиональное заболевание при исполнении ими трудовых обязанностей.

От национальных профцентров поступила дополнительная информация о ратификации и соблюдении конвенций МОТ и участии профсоюзов путем включения данного вопроса в Генеральные соглашения, его обсуждения в рамках социального диалога, постановки вопроса непосредственно перед руководителями законодательных органов, а также в ходе массовых профсоюзных мероприятий.

Азербайджан

В Азербайджанской Республике ратифицированы 6 из 11 рекомендованных конвенций. Конвенция № 102 хоть и не была ратифицирована, но пункт с предложением ратифицировать эту Конвенцию периодически включается в Генеральные соглашения. Также оно нашло отражение в проекте

«Страновой программы достойного труда на 2022–2026 годы». В соответствии с Конвенцией

ТАБЛИЦА РАТИФИКАЦИИ 11-ТИ КОНВЕНЦИЙ МОТ

Страна	№ конвенции и дата ратификации										
	К-97	К-102	К-117	К-131	К-132	К-135	К-144	К-154	К-168	К-173	К-183
Азербайджан				11.03.1993	20.05.2016	12.08.1993	12.08.1993	12.08.1993			29.10.2010
Армения	27.01.2006			29.04.2005	27.01.2006	29.07.1994	29.04.2005	29.04.2005		18.05.2005	
Беларусь					13.02.2020		15.09.1993	08.09.1997			10.02.2004
Грузия			21.10.1997				08.05.2018				
Казахстан						13.12.2000	13.12.2000				13.06.2012
Кыргызстан	10.09.2008			12.01.2007			12.01.2007	22.12.2003			
Молдова	12.12.2005		12.08.1996	23.03.2000	27.01.1998	12.08.1996	12.08.1996	14.02.1997			28.08.2006
Россия		26.02.2019			06.09.2010	06.09.2010	18.12.2014	06.09.2010		20.08.2012	
Таджикистан	10.04.2007						23.01.2014				
Узбекистан						15.12.1997	13.08.2019	15.12.1997			

Беларусь

По состоянию на 20 февраля 2023 г. Республикой Беларусь ратифицировано 4 из 11 конвенций, рекомендованных к ратификации и поддержанных Межпарламентской Ассамблеей государств — участников СНГ.

Республикой Беларусь ратифицированы и с 13 февраля 2021 г. вступили в силу Конвенция № 132 «Об оплачиваемых отпусках» и Конвенция № 176 «О безопасности и гигиене труда на шахтах».

Грузия

— ратифицировано 2 из 11

Казахстан

— ратифицировано 3

Кыргызстан

Из списка 11 конвенций МОТ, содержащихся в обращении ВКП, ратифицированы 4: №№ 97, 131, 144 и 154.

В целях выполнения Конвенции № 97 о трудящихся-мигрантах ФПК заключила Договоры о сотрудничестве с Федерацией профсоюзов Республики Казахстан и Федерацией независимых профсоюзов Таджикистана, готовится проект Соглашения о взаимном сотрудничестве с Федерацией Независимых Профсоюзов России.



Россия

— ратифицировано 6

31 марта 2021 г. было подписано Генеральное соглашение на 2021–2023 гг. Для обсуждения и возможной ратификации в указанный период были выбраны 12 конвенций, в том числе 5 конвенций МОТ, входящих в список 11.

По предложению ФНПР, эксперты Минтруда РФ ежегодно проводят мониторинг и делают анализ относительно возможности и сроков ратификации конвенций МОТ, указанных в Приложении № 4 к Генсоглашению.

Характеризуя невозможность ратификации конвенций МОТ № 128 и 157, Минтруд ссылается на необходимость длительного времени для анализа выполнения обязательств, взятых РФ при ратификации Конвенции № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения», в целях выявления возможных правовых коллизий и пробелов правового регулирования на основании итогов мониторинга и анализа выполнения указанных обязательств.

В то же время необходимо отметить, что на основании замечаний МОТ за последние годы были внесены десятки поправок в законодательство РФ по защите прав трудящихся. За это время только в Трудовом кодексе РФ для усиления роли социального партнерства на всех уровнях были внесены изменения в более чем 40 статей.

Конвенция № 102 не ратифицирована, но в национальном законодательстве предусмотрены некоторые положения в рамках этой Конвенции.

С 2019 г. Министерством труда, социального обеспечения и миграции КР ведется работа по разработке проекта закона о ратификации Конвенции МОТ № 183 «Об охране материнства». В Генеральное соглашение по социально-трудовым вопросам на 2022–2024 гг. был включен пункт о проведении анализа социально-экономической ситуации в республике с целью ратификации этой Конвенции.

Молдова

— ратифицировано 8



РАТИФИКАЦИЯ 11-ТИ КОНВЕНЦИЙ В СТРАНАХ

СТРАНА	РАТИФИЦИРОВАНО
Азербайджан	6
Армения	7
Беларусь	4
Грузия	2
Казахстан	3
Кыргызстан	4
Молдова	8
Россия	6
Таджикистан	2
Узбекистан	3

Таджикистан

— 2

Узбекистан

Из представленного Списка 11 конвенций МОТ Узбекистаном ратифицированы Конвенции №№ 135, 144 и 154.

По инициативе ФПУз принято постановление Кабинета Министров «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам». 16 декабря 2022 г. подписано Генеральное коллективное соглашение по социально-экономическим вопросам на 2023–2025 гг.

В настоящее время подготовлена к ратификации Конвенция № 183 об охране материнства. Нормы Конвенции № 132 об оплачиваемых отпусках имплементированы в Трудовой кодекс. Что касается Конвенции № 97 о трудящихся мигрантах, ФПУз считает преждевременной ратификацию этой Конвенции, поскольку она не ратифицирована странами, принимающими мигрантов: Россией, Казахстаном и др. В Стратегии социальной защиты населения Республики Узбекистан отражено намерение ратифицировать Конвенцию № 102.

В адрес Всеобщей конфедерацией профсоюзов был направлен подготовленный на основе доклада Комитета экспертов МОТ анали-



Штаб-квартира МОТ

тический материал о соблюдении и случаях нарушения конвенций МОТ в странах нашего региона. Учитывая большой объем документа, ограничимся лишь случаями нарушений восьми основополагающих конвенций МОТ, которые разбиты на четыре категории:

1. Конвенции о профсоюзных правах и свободах
 Конвенция № 87 — Беларусь, Грузия, Казахстан, Кыргызстан
 Конвенция № 98 — Грузия, Казахстан, Молдова
2. Конвенции о принудительном труде
 Конвенция № 29 — Азербайджан

Конвенция № 105 — Азербайджан

3. Конвенции о дискриминации в области труда

Конвенция № 100 — Таджикистан
 Конвенция № 111 — Таджикистан, Узбекистан

4. Конвенции о защите детского труда

Конвенция № 138 — Азербайджан, Армения
 Конвенция № 182 — Нет

Таким образом, практически во всех странах, где действуют членские организации ВКП, отмечены случаи нарушения основополагающих конвенций МОТ, что является для нас очень тревожным сигналом и требует от профсоюзов усилить их участие в процессе не только ратификации, но и в контроле за выполнением конвенций МОТ.

Наши ближайшие задачи:

- не ослаблять усилий по ратификации и соблюдению конвенций;
- действовать целесообразно обстановке в стране или отрасли;
- полнее использовать имеющиеся предпосылки для ратификации;
- учитывать опыт борьбы с последствиями пандемии и санкций;
- укреплять взаимодействие в рамках ВКП по ратификации и соблюдению конвенций;
- сотрудничать с МБТ в Женеве и бюро в Москве;
- продолжать сотрудничество с МПА СНГ.

**По материалам заседания
 Исполкома ВКП
 6 апреля 2023 г.**





Женская футбольная команда «МаМы»



Фото слева направо: Ольга Семёнова, Анна Пименова, Оксана Александрова, Наталья Белоусова, Елена Астахова, Сергей Леонидович Воропаев, Елена Нечаева, Ольга Овчинникова, Анастасия Норец, Малика Черкашина, Татьяна Пулькинова, Наталья Ляпунцова

Ольга Овчинникова, капитан команды, с детства мечтала играть в футбол. Но во времена ее детства женщины не играли в эту игру в Москве. Прошли годы и, однажды, она увидела объявление о наборе в футбольную команду многодетных мам. Обрадовалась и одновременно разволновалась, подумав: вряд ли возьмут из-за неспортивного возраста. Но Ольге повезло, её приняли. В команде среди молодых женщин, имевших опыт тренировок, она была самая старшая.

Название команды «МаМы» родилось само собой: играют мамы так и назовем. Существует же мнение «как назовешься, так и полетишь», да и пусть о нас узнают другие. И узнали, и «полетели»...

С апреля 2019 г. команда начала свои тренировки. В турнирах играют многодетные мамы и мамы особенных детей, а тренироваться с ними приходят и их старшие дочери. Многие из мам в прошлом занимались разными видами спорта, но футбол стал главным в их спортивной жизни и только благодаря целеустремленности и постоянным тренировкам, они стали хорошими игроками.

В команде три бабушки — молодые и энергичные. Ольга Семёнова — мама троих детей, мастер спорта по фехтованию. Татьяна Пулькинова — мама четверых де-

тей, мастер спорта по тхэквандо, (1 дан, чёрный пояс), 1 гып (коричневый пояс) по киокушинкай каратэ, 1-й взрослый разряд по акробатике. И Ольга Овчинникова — мама четверых детей: два сына и две дочки, и все четверо занимаются спортом. Ребята — Арсений и Феодор — тренируются в футбольных школах «Спартак» и «Буревестник». Ольга мастер спорта по фехтованию, чемпион первенства города Москвы среди ветеранов — апрель 2022 г., призёр первенства города Москвы — октябрь 2022 г., призёр кубка России по фехтованию среди ветеранов 2023 г., призёр первенства мира среди парикмахеров в Италии — апрель 2019 г., руководитель салона красоты. На конкурсе красоты футбольных мам познакомилась с шестикратным чемпионом первенства России по футболу Александром Филимоновым. В настоящее время он регулярно проводит с ней индивидуальные тренировки для вратарей. Его профессиональный подход очень стимулирует и помогает ей верить в себя.

Для всех мам футбол это движение, а движение — жизнь. На подмогу мамулям пришли три старшие дочери и стали полноправными членами команды: Анна Рогачёва, спортсменка-универсалка, старшая в многодетной семье из пятерых детей; Анна Белоусова — поступила на бюджет в МГУ,

лучший бомбардир турнира; Анастасия Норец — мама одного малыша, звезда командных видов спорта, следователь.

Значение спорта — футбола в жизни многодетных мам и мам особенных детей не переоценимо! Очевидно, чтобы не болели дети, прежде всего, должны быть здоровы родители. «Когда мы выходим на поле, за нас болеют все, даже противники, — говорит Ольга. — Мы осознаем, что являемся примером молодому поколению. Много детей, много радости, и это не помеха, вести спортивный образ жизни! Футбол — это поддержание не только физического здоровья, но и психического, что особенно важно для женщин, занятых бытом и постоянным беспокойством о здоровье собственных детей. Футбол и занятия спортом формируют эмоциональную устойчивость, укрепляют нервную систему, закаляют характер, являются источником дополнительных сил и энергии, которые „футбольные“ мамы снова и снова вкладывают в семью и детей — наивысшую ценность человека».

С большим уважением и даже пиететом мамочки отзываются о своем тренере Сергее Леонидовиче Воропаеве, профессионале своего дела. Благодаря ему и ответственному отношению участниц к тренировкам уровень команды очень быстро растёт.

Первый год тренировки, при любой погоде, в том числе и зимой, проходили в парке под открытым небом. Когда команда начала принимать участие в футбольных турнирах, ещё не было такого количества футбольных команд мам, как сейчас. МаМы участвовали в соревнованиях, где играли девочки почти в два раза моложе их и тренировавшиеся с детства в этом виде спорта. Но, не смотря на это, практически на каждом турнире МаМы занимали призовые места! Игроки команды всегда были и есть среди лучших игроков турнира. О них не раз писали в газетах и показывали по ТВ.

О каждой маме команды можно писать отдельную историю, они удивительные и интересные личности. Наталья Белоусова мама шестерых детей, имеет почётный орден Славы,



мастер спорта международного класса по софтболу, руководитель семейного детского сада. Её старшая дочь Анна Белоусова студентка, младшие дети школьники — отличники. Все они регулярно занимаются спортом.

Малика Черкашина, спортсменка-универсалка, репетитор по английскому языку, мама троих детей, пришла на тренировку, когда её младшей дочери было около трёх месяцев. Ольга Овчинникова рассказала о ней старшей дочери Анастасии Норец и она последовала примеру Малики, взяла годовалого Ванечку и пришла на свою первую тренировку.

К сожалению, так сложились обстоятельства, что 9 февраля 2022 г. команда лишилась социальной тренировочной базы на стадионе «Спартак» на Ярославской улице. Наталья Николаевна Карпович, из региональной общественной организации «Объединение многодетных семей города Москвы», вопреки тому, что многодетные семьи — главная ценность России, и видимо, руководствуясь своими особыми убеждениями, позволила себе отправить этих мамочек «в свободное плавание». И пришлось им искать новую базу в Северо-Восточном округе — Свиблово — территориально всех устраивал, несмотря на то, что члены команды живут в разных районах города.

Обратились к депутату Государственной Думы партии «Единая Россия» заведующему филиала «Радуга — Свиблово» ГБУ «СДЦ „Кентавр“» Дмитрию Александровичу Куприянову и заместителю заведующего филиала по спортивному направлению Михаилу Александровичу Ходыкину с просьбой выделить команде тренировочную базу в виде крытого манежа. Его предоставили в марте прошлого года

на взаимовыгодных условиях: команда закрывает мероприятия стадиона, участвует в их окружных соревнованиях и различных досуговых мероприятиях. Тренировки проходят утром три раза в неделю по два часа, в несезонное время играют в крытом манеже, а летние игры на открытом поле стадиона.

У команды четкие ориентиры, нацеленные на аудиторию многодетных мам, их дочерей, мам воспитывающих детей инвалидов, да и просто мам и членов их семей.

Задачи тоже определили масштабные: развитие спорта среди мам; поддержание активности и спортивного образа жизни с серьезным подходом к тренировкам. Амбициозную имеют цель — выйти на региональный и международный уровень. Раскрывают и реализуют способности женщин, девушек, мам и даже бабушек в мире любительского спорта. Меняют себя и свою реальность, образ жизни в лучшую сторону. Чувствуют свою значимость и новые возможности. Привлекают к себе мам с разными физическими

данными и, тренируясь, чувствуют себя членами большой дружной команды. Становятся более открытыми, активными и позитивными.

Играя в футбол, мамочки привлекают своих детей, сами являются наилучшим примером здорового образа жизни, формируют здоровый дух нации в целом. Нет большей радости для мам команды, когда рядом с ними во всех мероприятиях их дети. Беря пример с мамы, ребенок забывает про гаджеты и с удовольствием участвует во всех спортивных играх.

Ольга Овчинникова, вратарь команды, рассказала, что лично для неё большим доказательством их здорового образа жизни стало то, что её зять вышел на поле играть с ними, который, как многие мужчины не очень уважал женский футбол. И сейчас он не только играет в командах мам и пап, но и с удовольствием выезжает на все турниры.

Побед одержанных в турнирах уже столько, что перечислять их достаточно долго. Но самая главная победа над собой, когда надо встать рано утром, а можно поспать в тёплой постели, прийти на тренировку и быть примером для детей. Лучшего образца для подражания не может быть. Кредо команды: «Здоровая мама — здоровая семья — здоровое общество!!!» Им часто задают вопрос: как многодетная мама может себе это позволить? Они отвечают просто: отводим детей в сады и школы и бежим на поле. В выходные дни уже стало традицией с ними на поле выходят не только женские команды, но и дети, и папы, а после радостных игр все участвуют в чаепитии со своим самоваром.

Количество мероприятий, в которых участвовали мамы, не пересчи-





тать. Помимо футбольных турниров принимали участие в окружных соревнованиях по стрельбе, теннису, городкам, дартсу, волейболу, плаванию, лыжам и даже в конкурсе красоты. И везде они в призёрах.

Пожелаем этой удивительной команде больших успехов и новых побед на всех жизненных фронтах. А читателям присоединиться к здоровому, спортивному образу жизни и не лениться ради своего здоровья и здоровья своих любимых, помня, что в здоровом теле здоровый дух!

Знакомьтесь с другими членами команды МаМы:

Оксана Александрова — мама троих детей, имеет 1-й взрослый по волейболу, теннису, провизор. Она одна из самых необыкновенно талантливых и энергичных мам команды. Нашла базу для тренировок на стадионе «Свиблово» и неоднократно организовывала сборы команды для подготовки к турнирам.

Наталья Ключникова — мама троих детей, мастер спорта Международного класса по софтбоулу, спортивный реабилитолог, медсестра в клинике нервных болезней.

Наталья Ляпунцова — мама троих детей, спортсменка-универсалка, педагог по физкультуре и спорту.

Елена Нечаева — мама троих детей, 3 дан по оперативному каратэ, 1 дан по каратэ-до, тренер по каратэ.

Маргарита Абакумова — мама двоих детей, спортсменка-универсалка, воспитывает ребенка инвалида.

Анна Пименова — мама троих детей, спортсменка-универсалка, лыжные гонки.

Юлия Зиатдинова — мама двоих детей, магистр юриспруденции.

Дарья Бессонова — мама одного мальчика, преподаватель физической культуры.

Марина Ганьшина

ПРОФСОЮЗЫ

Ежемесячный международный
информационно-аналитический журнал.
Выходит с сентября 1917 г. № 6 (1585), 2023 г.

Учредитель: Всеобщая конфедерация профсоюзов
Издатель: Информационно-издательский дом «Профиздат»

Главный редактор Владимир СОЛОВЬЕВ

Редакционный совет: *ЮРЬЕВ В. С.* (председатель),
КОСОЛАПОВ Г. Н. (зам. председателя),
АНТОНЦЕВ М. И., КАРНЮШИН В. П., КОРНЕЕВ В. О.,
СОЛОВЬЕВ В. Н., ЧЕБОТАРЕВ П. А.

Редакторы: Галина БОГДАНОВА,
Виталий ПОПОВ, Екатерина ВОЛКОВА

Дизайн и верстка: Павел КОЛОКОЛЬНИКОВ
Корректор: Ирина РЯЗАНОВА

Отдел реализации
Марина ЦЫГАНОВА. Тел.: 8 (499) 128-05-64

Корреспондентские пункты журнала:



Азербайджанская Республика
Баку, Гянджляр мейдан, 3
Джафаров Гасан Шахгусейн оглы Тел.: (8-10-994-12) 492-40-49



Республика Армения
Ереван, ул. В. Саркисяна, 26/3
Тониян Ирина Яковлевна Тел.: (8-10-374) 52-05-90



Республика Беларусь
Минск, 220126, пр-т Машерова, 21
Манкевич Елена Николаевна Тел.: (8-10-375-17) 203-86-62



Грузия
Тбилиси, 0186, пр-кт Важа-Пшавела, 1/43
Гедеванишвили Тамара Тел.: (8-10-995-322) 38-29-95



Республика Казахстан
Алматы, ул. Курмангазы, 48-а.
Шубин Денис Тел.: 8-727 -261-68-02



Киргизская Республика
Бишкек, 720032, пр. Чуй, 207
Осмоналиева Мира E-mail: m.osmonaliev@mail.ru



Республика Молдова,
Кишинев, 2012, ул. 31 Августа, 129,
Мариан Татьяна Тел. (8-10-373) 22-266-509
E-mail: press@cnsmd.md



Российская Федерация
Москва, 119119, Ленинский пр-кт, 42
Попов Виталий Андреевич Тел.: (8-495) 938-77-02



Республика Таджикистан
Душанбе, 734012, пр. Рудаки, 20
Зсанов Шокурбон Тел.: (8-10-992-372) 21-20-01



Республика Узбекистан,
100029, г. Ташкент, ул. Бухара, 24
Урманбекова Мухаббат Давронбековна Тел. 8-10-371-256-52-79

Журнал зарегистрирован в Комитете РФ по печати, регистр. № 016919

Подписано в печать 27.05.2023

Отпечатано в типографии «Перфектум»

Адрес: г. Чебоксары, ул. К. Маркса, д. 52.

Тел.: (8352) 32-05-01, 32-05-02, 32-05-03.

Адрес редакции: 117630, Российская Федерация, Москва,

ул. Обручева, 27, корп. 8

Телефон: 8 (495) 333-35-29

<http://www.profizdat.ru>; e-mail: profizdat@profizdat.ru

16+

ИНФОРМАЦИОННО-ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ «ПРОФИЗДАТ» ПРОДОЛЖАЕТ ПОДПИСКУ НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2023 ГОДА

Подписаться на журналы и библиотечки издательства можно с любого месяца

Журнал

«ПРОФСОЮЗЫ»

Выходит ежемесячно

Индекс в каталоге «Почта России» — ПР769

Журнал

«ПРОФКОМ И ОХРАНА ТРУДА»

Выходит ежемесячно

Индекс в каталоге «Почта России» — ПР784

Журнал

«СПРАВОЧНИК ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФКОМА»

Выходит 2 раза в месяц

Индекс в каталоге «Почта России» — ПР759

Журнал

«ВЕСТНИК ПРОФСОЮЗОВ»

Выходит раз в 3 месяца

Индекс в каталоге «Урал-Пресс» — 013556

Журнал

«ИНЖЕНЕР»

Выходит ежемесячно

Индекс в каталоге «Почта России» — ПН988

«БИБЛИОТЕКА КЛАССИКИ»

Июль: Тютчев, Волошин, Байрон, Баратынский, К. Романов, Кольцов

Август: Боккаччо «Декамерон» 2 т., Уайльд «Портрет Дориана Грея», Андреев «Избранное», Дойл «Записки о Шерлоке Холмсе», Бронте «Грозовой перевал»

Сентябрь: Бальзак «Евгения Гранде», Ильф и Петров «Золотой теленок», Достоевский «Преступление и наказание», Беляев «Голова профессора Доуэля», Замятин «Мы», Булгаков «Мастер и Маргарита»

Октябрь: Маяковский, Есенин, Лермонтов, Гете, Гейне, Хаям

Ноябрь: Дюма «Три мушкетера» 2 т., Кафка «Замок», Мопассан «Милый друг», Лажечников «Ледяной дом», Лесков «Очарованный странник»

Декабрь: Достоевский «Братья Карамазовы» 3 т., Дефо «Робинзон Крузо», Шелли «Франкенштейн», Толстой «Гиперболоид инженера Гарина»

Выходит 6 раз в месяц

Индекс в каталоге «Почта России» — ПР795

«БИБЛИОТЕКА МАЛЫША»

Июль: «Финист — Ясный сокол», Мамин-Сибиряк «Аленушкины сказки», Братья Grimm «Мальчик-с-пальчик»

Август: Пушкин «Сказка о царе Салтане», Аксаков «Аленький цветочек», «Любимые сказки»

Сентябрь: «Али-Баба и сорок разбойников», Свифт «Путешествия Гулливера», Пушкин «Сказка о золотом Петушке»

Октябрь: Андерсен «Дюймовочка», Погорельский «Черная курица», Сказки для самых маленьких

Ноябрь: Сборник «Сказки Деда Мороза», «Волшебные сказки», Братья Grimm «Бременские музыканты»

Декабрь: Андерсен «Снежная королева», сборник «С Новым годом», Гофман «Щелкунчик и мышиный король»

Выходит 3 раза в месяц

Индекс в каталоге «Почта России» — ПР793

Оформить подписку на издания можно по каталогу «Почта России»
и в альтернативных агентствах:

«Урал-Пресс», «Прессинформ», «Руспресса»,
и «Коммуникационное агентство Криэйтив Сервис Бэнд».

Более подробная информация на сайте: www.profizdat.ru