

# ПРОФСОЮЗЫ

НӘМКАРЛАР ИТТИФАҚЛАРИ • ԱՐԿՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ • ПРАФСАЮЗЫ • ՅԵՐՊՅՅՅՅՈՒԿՆԵՐԻ • КӘСІПОДАҚТАР • КЕСИПТИК БИРЛИКТЕР  
SINDICATE • ПРОФСОЮЗЫ • ИТТИФОҚҲОИ КАСАБА • KÄRDEŞLER ARKALAŞYKLARY • КАСАБА УЮШМАЛАРИ • ПРОФСІЛКМ

**ФНПР: РЕШАТЬ ПРОБЛЕМЫ РАБОТНИКОВ-«СЕВЕРЯН»**

**АЗЕРБАЙДЖАН: ЕДИНЫМ ФРОНТОМ ПРОТИВ ПАНДЕМИИ**

**АРМЕНИЯ: ПРОФСОЮЗНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО УКРЕПЛЯЕТСЯ**

**БЕЛАРУСЬ: ТЕХНИЧЕСКАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА ДЕЙСТВУЕТ**

**КАЗАХСТАН: ТРЕБОВАНИЯ ЗАБАСТОВЩИКОВ УДОВЛЕТВОРЕНЫ**

**ТАДЖИКИСТАН: ЗАСЕДАНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО СОВЕТА ФНПТ**

**УЗБЕКИСТАН: ПРОФСОЮЗЫ НАГРАДИЛИ РАБОТНИКОВ СМИ**

**ПАНОРАМА**

**ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ**



Заседание Совета МКПЖ



МОТ: профсоюзы играют важную роль в преодолении кризиса



ФНПР: профсоюзный велопробег 2021

# В номере:

## ТЕМА НОМЕРА

Заседание Совета Международной конфедерации профсоюзов железнодорожников	3
--	---

## НОВОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

Новости	7
---------	---

## ПРАКТИКА. ОПЫТ. ПРОБЛЕМЫ

М. Машкенов. Вызовы времени и социальные инициативы	12
Н. Нурпеисов. Работа и жизнь в режиме «онлайн»	14
Предложения профсоюзов Молдовы в Государственную программу	16
Узбекистан: нестандартная занятость и вопросы социальной защиты	17

## РЫНОК ТРУДА

Формирование социально-трудовой обстановки в Российской Федерации и анализ социально-трудовых конфликтов в первом полугодии 2021 года	18
МОТ: профсоюзы играют важную роль в преодолении кризиса	21
Панорама	25
Юридические консультации	26

## ЛИЧНОСТЬ И ОБЩЕСТВО

«100 километров — потому что мы вместе». Профсоюзный велопробег	28
---	----

# Заседание Совета Международной конфедерации профсоюзов железнодорожников

Шестидесятое заседание Совета Международной конфедерации профсоюзов железнодорожников (МКПЖ) по приглашению профсоюза железнодорожников страны состоялось 11 августа 2021 года в Грузии в г. Боржоме.

После длительного перерыва было решено провести заседание в очной форме. В заседании участвовали делегации профсоюзов 9 стран — Азербайджана, Армении, Белоруссии, Грузии, Казахстана, Киргизии, России, Таджикистана, Украины, в видеорежиме участвовали профсоюзы Молдовы, Литвы, Узбекистана и Эстонии. На заседании также присутствовали представители профсоюза железнодорожников Чехии и Исполкома Европейской федерации транспортников (ЕФТ).

**З**аседание Совета вели председатель МКПЖ С.И. Черногаев и генеральный секретарь Г.Н. Косолапов.

В 2021 года в дистанционном формате на общей платформе Zoom МКПЖ было проведено 5 совещаний с членскими организациями, 7 образовательных вебинаров с Академией труда и социальных отношений для кадров и актива членских организаций, 2 вебинара совместно с Международной организацией труда.

Была рассмотрена текущая ситуация в деятельности МКПЖ, социально-экономическом положении трудящихся отрасли и действиях профсоюзов по преодолению влияния пандемии COVID-19 на трудовые отношения и занятость, обеспечение роста реальной заработной платы железнодорожников, итоги анализа отраслевых соглашений и коллективных договоров, заключенных членскими организациями МКПЖ.

Действуя в условиях карантина, большинство профсоюзов МКПЖ вели постоянный мониторинг ситуации, взаимодействовали с работодателями, обеспечивая внесение изменений в нормативную базу.

Многими работодателями, как и в профсоюзах, широко использовался дистанционный труд офисного персонала.

Как свидетельствуют данные, предоставленные МКПЖ Советом по железнодорожному транспорту государств — участников Содружества, показатели грузовой работы сети железных дорог региона за май–июнь 2021 года даже несколько превышают показатели 2019 года.

В апреле 2020 года Роспрофжелом подписаны с работодателями докумен-

ты по поддержке и сохранению персонала в железнодорожном транспорте и транспортном строительстве, внесены дополнения в коллективный договор ОАО «РЖД».

В Молдове вследствие карантина в марте 2020 года и январе в ЖДМ на 4 месяца объявлялся режим технического простоя. Образовалась задолженность по выплатам зарплаты. Были значительные нарушения в ГП «Железная дорога Молдовы» при объявлении и реализации режима вынужденного простоя.

Идет сокращение рабочих мест и уменьшение зарплаты в железнодорожном секторе Эстонии, против чего активно борется профсоюз.

На Белорусской ж. д. Дорпрофсоюз застраховал более 6,5 тыс. работников от коронавирусной инфекции с максимальной страховой выплатой около 5 тыс. долл. В Литве застрахованы все

работники и выплаты при заболевании составляют от 300 до 1 тыс. долл.

КАЗПРОФТРАНС неоднократно выносил на обсуждение с Компанией необходимость повышения зарплаты. Представители профсоюза совместно с КТЖ проводили изучение ситуации в регионах. В январе 2021 года зарплата была повышена на 10 %, но этого было явно не достаточно. В апреле с изменением системы оплаты для ряда категорий работников она была увеличена до 20 %, В июне также прошло повышение на 10 %.

В условиях пандемии на Кыргызской железной дороге из 5013 работающих 827 чел. пассажирского комплекса с марта 2020 года находятся на вынужденном простое с оплатой 100 % тарифной ставки и оклада, а не 2/3 как по закону. Грузооборот дороги увеличился на 57,2 % за счет снижения объемов перевозок автомобильным транспортом из-за ограничений в связи с COVID-19, что обусловлено отсутствием субсидирования убыточных пассажирских перевозок. С 1 июля увеличена заработная плата на 15 %.

Профсоюз железнодорожников и транспортных строителей Украины выступил против решения руководства УЗ о выведении работников пассажирского комплекса в отпуска без сохранения содержания после приостановки пассажирского сообщения. Благодаря его позиции решение было изменено, работники выведены на простой с оплатой 100 % тарифной ставки, оклада.





Работодателем в одностороннем порядке, без согласования с профсоюзом была введена отсрочка по выполнению отдельных норм коллективного договора, установлена 4-дневная рабочая неделя, как вынужденные временные меры при спаде грузовых и пассажирских перевозок. Но с ростом грузовых перевозок и возобновлением пассажирских, ограничения продолжали действовать, интенсивность труда возрастала, начались переработки без оплаты. Все привело к большой социальной напряженности в коллективе. По уровню оплаты труда железнодорожники за 3–4 года скатились с 3–5 места на 24–26 места по стране.

Профсоюз был вынужден провести 1,5-тысячную акцию протеста 17 февраля с. г. у здания Правительства страны, как единственного акционера УЗ, что стало ответом на социальное напряжение в коллективах из-за нарушений действующего Отраслевого соглашения. Среди требований: увеличение заработной платы не менее

чем на 25 %; отмена неполной рабочей недели, введенной с нарушением КЗоТ; прекращение неправомерного расторжения трудовых контрактов с рядом категорий работников. Большая часть требований профсоюза удовлетворена, освобожден от должности гендиректор компании из-за отсутствия диалога с профсоюзом.

Принятое решение о повышении заработной платы с 1 июня на 10 % не было выполнено. Профсоюзу пришлось обращаться во временную следственную комиссию Верховного Совета Украины, кабинет министров и все-таки принудить работодателя выполнить обязательство повышения зарплаты на 10 % задним числом.

Пандемия показала значительные преимущества дистанционной работы (гибкость занятости, удешевление рабочих мест, сокращение расходов на арендные платежи, электроэнергию и пр.), но вместе с тем и работники, и работодатели столкнулись с новыми вызовами; в ряде государств соот-

ветствующие изменения уже внесены в трудовые законодательства.

Практически всем профсоюзам МКПЖ удалось добиться принятия ряда новых дополнительных гарантий. В большинстве стран, благодаря усилиям профсоюзов, выплаты при вынужденном простое, при заболеваниях устанавливались выше предусмотренных законодательством.

По данным статистики, численность работников в национальных компаниях в 2019–20 гг. была достаточно стабильной: наибольшее уменьшение численности были в Азербайджане (–3,3 %), Молдове (–6,1 %), Украине (–3,5 %); отмечен рост работников в Кыргызстане (+0,5 %), Таджикистане (+5,1 %), Узбекистане (+4,5 %), Литве (+1,5 %).

Вместе с тем за 5 лет в среднем число занятых в отрасли уменьшилось на 14,4 %: наибольшее сокращение в Азербайджане (–23 %), Молдове (–34 %), Украине (–31 %), Литве (–29 %). Численность работающих возросла только на Узбекской ж. д. (+18 %).

По данным профсоюзов и ж. д. администраций, по итогам I кв. 2021 года средняя заработная плата железнодорожников (СЗЖ) выросла в национальных валютах в большинстве стран, кроме Армении и Грузии.

Уровень оплаты труда на 6 железных дорогах продолжает оставаться ниже средних зарплат в странах — Азербайджане, Белоруссии, Молдове, Таджикистане, Украине и Грузии. Особенно заметно снижение уровня оплаты труда на железных дорогах Украины, где в 2019 году отношение СЖЗ к номинальной составляла 119 %, а в 2021 году этот показатель снизился до 88 %.

В этой таблице приведены размеры зарплат «брутто» без учета удерживаемого подоходного налога. МКПЖ неоднократно отмечала, что пересчет в долл. США не позволяет проводить объективное сравнение размеров заработной платы между странами из-за различий в покупательной способности американских денег, уровне жизни и составе заработной платы, например, отчислений пенсионных и страховых взносов, разницы в налогообложении в странах. Было предложено сравнение проводить в условных денежных единицах паритета покупательной способности (ППС, Purchasing Power Standard, PPS), устраняющего различия в ценах в разных государствах.

В таблице приведены результаты сравнения СЗЖ-нетто после удержания налогов в странах применительно к величине СЗЖ и с учетом паритета покупательной способности (ППС), рассчитанного по данным Всемирного банка. Коэффициенты паритета покупательной способности также позволяют сравнивать стоимость жизни между разными странами. В постсоветском пространстве самая высокая стоимость жизни в странах Балтии, а, например, в Азербайджане стоимость жизни ниже в 4,233/1,604 = 2,64 раза, чем в Эстонии.



Город Боржоми, Грузия

## Среднемесячная зарплата железнодорожников (СЗЖ) в странах региона

Страны	СЗЖ, нац. валюте/долл. США		Соотношение СЗЖ и номинальной зарплаты в стране, %	
	2020 г.	I кв. 2021 г.	2020 г.	I кв. 2021 г.
Азербайджан	581 / 342	604 / 355	81	85
Армения	269 / 549	243 / 495	143	124
Белоруссия	1187 / 485	1287 / 499	98	96
Казахстан	208 <sup>*)</sup> / 504	233 <sup>*)</sup> / 555	99	100
Кыргызстан	29,9 <sup>*)</sup> / 333	31,4 <sup>*)</sup> / 371	141	163
Молдова	— / 243	—	60	—
Россия	61,8 <sup>*)</sup> / 859	64,0 <sup>*)</sup> / 860	122	120
Таджикистан	1317 / 128	1325 / 117	98	92
Украина	11,9 <sup>*)</sup> / 439	11,3 <sup>*)</sup> / 403	106	88
Грузия	1040 / 333	1011 / 306 <sup>*)</sup>	87	76
Литва	1748 / 1995	1845 / 2224	121	122
Эстония	1664 / 1897	1774 / 2138	115	120

<sup>\*)</sup> — в тысячах национальных валют.

Приведенные в таблице данные свидетельствуют и о значительных различиях в налоговых системах в странах региона. Налоги на среднюю зарплату железнодорожника начинаются от 13 % в России и Таджикистане и достигают 39,5 % в Литве, где с 2019 году налоги, которые платились работниками и работодателями, теперь объединили на стороне работника.

Результаты сравнения СЗЖ-нетто с учетом налоговых удержаний и паритета покупательной способности показывают, что самую высокую покупательную способность имеют зарплату железнодорожников в Эстонии (2743), Литве (2604), России (1904), затем в Белоруссии (1403), за ними с отставанием идут зарплату в Казахстане (1316), Азербайджане (1277), Украине (1009), Киргизии (908), Армении (878), и Грузии (644).

Закрывают рейтинг зарплат в Таджикистане (400).

Даже несмотря на применение ППС, делать вывод об объективности оценок оплаты труда по величинам средних зарплат достаточно сложно, поскольку средняя величина чувствительна к более высоким значениям, что дает ложное представление о типичном заработке. Поэтому сейчас в зарплатной статистике начинают применяться данные по медианной заработной плате, которая показывает результат более близкий к реальной экономической обстановке в определенной отрасли и по стране.

Медианная заработная плата — срединная зарплата, при которой половина (50 %) работников получает меньше этого уровня, а половина — больше. В США медианные данные по оплате труда анализируются наравне со сред-



ними для оценки благосостояния населения. Отношение медианной зарплате к средней обычно близко к 75 %. Иными словами, можно предположить, что заработная плата менеджмента как минимум на 25 % превышает среднюю зарплату для массовых профессий. Также важно учитывать, что средние и медианные показатели хорошо описывают центральную тенденцию статистических данных.

Для более объективного отражения уровня доходов работающих РОСПРОФЖЕЛ предложил ОАО «РЖД» рассчитывать в компании модальную зарплату — среднее значение зарплат, которую получают наибольшее число работников.

Также и КАЗПРОФТРАНС при своем обосновании требований повышения заработной платы по результатам WhatsApp — анкетирования железнодорожников Западного региона провел расчет модальной зарплате.

В опубликованных примерах расчетов по ряду компаний и регионов модальная зарплата близка к 50 % от средней.

Решением Совета было предложено членским организациям обратиться к железнодорожным администрациям о проведении экспериментальных расчетов всех трех видов показателей заработной платы.

По итогам обсуждения было предложено членским организациям уделять особое внимание предотвращению отступлений или ограничений

## Сравнение покупательных способностей зарплат железнодорожников в странах региона

Страны	СЗЖ-брутто, в долл. США	Ставка налогов на СЗЖ, %	СЗЖ-нетто, в долл. США	Коэфф. ППС	СЗЖ-нетто по ППС, расчетные долл.	Сравнение покуп. способ., %
Азербайджан	355	12+3=15	302	4,233	1277	47
Армения	464	23	357	2,457	878	32
Беларусь	495	13+1=14	425	3,295	1403	51
Казахстан	555	10+10+1=21	438	3,002	1316	48
Кыргызстан	371	10+10=20	278	3,060	908	33
Россия	860	12+3=15	860	2,546	1904	70
Таджикистан	117	13	117	3,928	400	16
Украина	403	13	403	3,110	1009	37
Грузия	306	18+1,5=19,5	306	2,629	644	24
Литва	2224	20	2224	1,935	2604	95
Эстония	2138	20+19,5=39,5	2138	1,604	2743	100

в соблюдении законных прав трудящихся и профсоюзов; реализации в отрасли эффективной занятости, исключения значительных сокращений в период.

Подчеркнута важность выполнения решения 5 Конгресса МКПЖ об индексации заработной платы выше уровня инфляции в ходе коллективных переговоров; противодействия передачи работ на аутсорсинг, привлечение сторонних организаций для выполнения услуг, если они могут быть выполнены основными работниками, влияют на безопасность движения.

На заседании был рассмотрен итоги анализа отраслевых соглашений и коллективных договоров, заключенных членскими организациями МКПЖ, который проведен по 29 категориям гарантий и охватывает отраслевые соглашения и коллективные договоры всех профсоюзов МКПЖ с национальными железнодорожными администрациями.

За прошедшее время после подобного анализа в 2014 год в проведении колдоговорной работы профсоюзов произошли определенные изменения. Так, в Кыргызстане, Литве и Украине коллективные договоры/соглашение заключаются не одним профсоюзом. Продлевается действие в Грузии коллективного договора с 2014 года, в Украине Соглашения с 2006 года. В Казахстане, Киргизии, Молдове действие коллективных договоров распространяется только на членов профсоюзов. На сети железных дорог региона только в Литве и России есть отраслевые объединения работодателей. Стало включаться отдельные разделы с гарантиями работающим в отрасли женщинам и молодежи, работникам предпенсионного возраста.

Среди основных тенденций коллективно-договорной работы профсоюзов МКПЖ следует выделить стремление к распространению только на членов профсоюза, либо распространение отдельных норм только на членов

профсоюза; заключение единого отраслевого соглашения/коллективного договора; преобладание нечетких формулировок по индексации заработной платы (только колдоговор РОСПРОФЖЕЛ с ОАО «РЖД» имеет четкий порядок индексации зарплаты); отсутствие гарантий индексации заработной платы выше уровня инфляции в соответствии с решением 5 Конгресса МКПЖ; отсутствие гарантий по увеличению доли условно-постоянной части заработной платы (тарифной ставки, оклада с доплатами) в структуре заработной платы; отсутствие гарантий по установлению минимальной тарифной ставки, оклада работника не ниже МРОТ, без включения в него выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

Была отмечена своевременность подготовки данного анализа, что позволит специалистам профсоюзов сопоставить уровни социальных гарантий национального документа с гарантиями и льготами на железных дорогах региона, использовать его для отстаивания своих предложений на переговорах с работодателями.

Советом принято решение о проведении профсоюзами МКПЖ совместно с Европейской федерацией транспортников обследования условий труда поездных бригад на железных дорогах регионов стран СНГ и ЕС.

Уникальность этого проекта в его интернациональном характере, равноправном сотрудничестве двух международных объединений профсоюзов. Проект анкеты был разработан МКПЖ совместно с членскими организациями, доработан рабочей группой ЕФТ по поездным бригадам, переведен на основные рабочие языки и адаптирован к проведению опроса на платформе SurveyMonkey. Анкета содержит 9 разделов и включает 152 вопроса.

МКПЖ намечается направить итоги опроса и соответствующие предло-

жения в Совет по железнодорожному транспорту государств — участников Содружества для рассмотрения в профильной комиссии Совета, подготовке соответствующего соглашения или отдельного решения.

Интересные дискуссии развернулись по итогам анализа численности профсоюзов МКПЖ за 1994–2020 годы и профсоюзных стратегиях повышения устойчивости организаций, подходах к дистанционному обучению актива и руководителей профсоюзов в рамках МКПЖ.

Всеми участниками была выражена искренняя благодарность грузинским коллегам за прекрасную организацию заседания Совета МКПЖ, радушный прием и высокое гостеприимство.

Проведение очного заседания Совета еще раз показало авторитет и влияние МКПЖ, высокую оценку важности реальной совместной работы в рамках Конфедерации членскими организациями, узы дружбы, связывающие коллег. Представительные делегации профсоюзов посчитали важным приехать на заседание, несмотря на многочисленные «ковидные» ограничения и неудобства, отсутствие нормальной логистики, чтобы прервать полугодовой дистанционный формат общения и лично обсудить волнующие проблемы.

Особую важность именно очной встрече придавала предстоящая смена руководства в Конфедерации. С одной стороны, всеми двигало желание выразить искреннюю признательность Н. Никифорову за 17 лет совместной работы, его вклад в дело интеграции МКПЖ в международное движение транспортников. С другой стороны, глубокий символический смысл имело именно публичное избрание С. Черногаева новым председателем Конфедерации, с миссией представлять более 2 млн тружеников железных дорог из профсоюзов 14 стран региона, продолжать накопленные традиции взаимодействия профсоюзов.

В связи с личным заявлением и постановлением Президиума РОСПРОФЖЕЛ и Устава МКПЖ, Совет прекратил полномочия председателя и члена Совета Международной конфедерации профсоюзов железнодорожников Н. А. Никифорова.

За большой вклад в развитие Международной конфедерации профсоюзов железнодорожников, сотрудничества между профсоюзами и достижения в области социально-экономической и правовой защиты железнодорожников Н. А. Никифорова награжден Дипломом МКПЖ.

Совет МКПЖ подтвердил полномочия председателя Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей С. И. Черногаева как члена Совета и избрал его председателем Международной конфедерации профсоюзов железнодорожников.

**Генеральный секретарь МКПЖ  
Г. Н. Косолапов**



Город Боржоми, Грузия

## РОССИЯ



### В РОССИЙСКОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

Стороны РТК поддержали проект постановления Правительства РФ, которым утверждается Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданами, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Участники заседания также поддержали продление до 31 декабря 2021 временных правил регистрации граждан в целях поиска работы и в качестве безработных.

Вместе с тем профсоюзы отметили, что повышение уровня жизни населения и сокращение бедности невозможно без ускоренного роста минимальных гарантий по заработной плате. В связи с этим профсоюзы предложили ежегодно увеличивать соотношение минимального размера оплаты труда и медианной заработной платы. Также было высказано несогласие с законопроектом, связанным с уменьшением контрольных функций инспекции труда, не соответствующим Конвенции МОТ № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле.

Профсоюзной критике был подвергнут проект «Единого плана по достижению национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 года», предполагающий также разработку программ на перспективу до 2030 года. По этому документу ФНПР подготовила свои предложения.

Профсоюзы предлагают законодательно закрепить обязанность работодателей осуществлять ежегодную индексацию заработной платы работникам (в том числе, если этот работник — пенсионер) в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Обязательная ежегодная индексация заработной платы должна производиться для всех категорий трудящихся, независимо от формы собственности организации-работодателя.

Предложено: исключить из налогооблагаемой базы суммы, равные МРОТ; развивать прогрессивную шкалу налогообложения; предусмотреть ежегодное увеличение соотношений величины прожиточного минимума населения и величины медианного среднедушевого дохода, а также МРОТ и медианной заработной платы (при недопустимости включения в МРОТ компенсационных и стимулирующих выплат, установления оклада ниже МРОТ); установить финансирование реабилитации переболевших коронавирусом работников за счёт бюджетных средств, а также рассмотреть вопрос о развитии систем оздоровительного отдыха в РФ, как взрослого, так и детского.

По мнению ФНПР, заявленное в проекте Единого плана увеличения численности самозанятых граждан не должно осуществляться за счёт сокращения численности работающих по трудовому договору. Профсоюзы неоднократно указывали на проблемы правового регулирования самозанятых, в частности изъятие данного вида трудовой деятельности из системы государственного страхования. Значительный рост численности самозанятых без обеспечения их основополагающими трудовыми и социальными правами несёт в себе серьёзные социальные риски.

Что касается «качественного миграционного прироста за счёт высококвалифицированных иностранных работников», то, по мнению профсоюзной стороны, его невозможно обеспечить без существенного повышения уровня дохода и заработной плат в России по сравнению с другими странами, которые могут привлекать высококвалифицированные трудовые кадры.

На предыдущем заседании РТК выяснилось, что в бюджете Пенсионного фонда не предусматривается индексация пенсий работающим гражданам.

В связи с этим возмущился глава Росуглепрофа Иван Мохначук:

«Если мы не закладываем индексацию пенсий работающим пенсионерам, то такой бюджет принят быть не может. В соответствии с новыми поправками к Конституции, 75-й статьей, всем пенсионерам РФ должна быть проиндексирована пенсия. Получается, что все граждане РФ равны в обязанности уплачивать страховые взносы, а как получать возмещение, то мы разные?»

Председатель ФНПР Михаил Шмаков предложил внести в решение по этому вопросу следующее дополнение: «Проработать вопрос необходимого финансового обеспечения для индексации пенсии работающих пенсионеров».

«Если этого не будет заложено сразу, то никакие воззвания ни к президенту, ни к премьеру не приведут

к принятию такого решения. Просто скажут, что это не заложено в бюджете ПФР...», — отметил М. Шмаков. Координатор стороны работодателей в РТК Александр Шохин с ним согласился.

В связи с резким ростом заболевания COVID-19 ФНПР совместно с Российским союзом промышленников и предпринимателей обратились на заседании РТК к правительству с призывом принять решение об обязательной вакцинации от коронавируса всего взрослого населения, кроме граждан, имеющих противопоказания к прививке против COVID-19. ФНПР и РСПП призвали трудящихся сделать прививку, чтобы эффективно трудиться и обезопасить своих близких и родных, а работодателей призвали использовать имеющиеся у них возможности для вакцинации работников.

### ГЕНСОВЕТ РАССМОТРИТ ПРОБЛЕМЫ РАБОТНИКОВ-«СЕВЕРЯН»

Исполком ФНПР заслушал доклад председателя Постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по защите социально-экономических прав трудящихся районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, Председателя Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Александра Корчагина, посвященный текущему социально-экономическому положению работников на Севере. По итогам доклада было принято решение провести в IV квартале 2021 года Генсовет ФНПР, посвященный вопросам «северов».

Была создана рабочая группа ФНПР по подготовке материалов к заседанию Генерального Совета.

### ВОПРОС НЕОБХОДИМО ДОРАБОТАТЬ

На очередном заседании Совета стратегическому развитию и планированию при рассмотрении вопроса о возможном объединении Пенсионного фонда и Фонда социального страхования Председатель ФНПР М. Шмаков отметил, что данный вопрос необходимо доработать.

«Нельзя механически сливать Фонды, так как у них разные основы деятельности. Необходимо еще доработать [этот вопрос], чтобы слияние точно не повлияло на их деятельность и те услуги, которые граждане получают через эти Фонды», — подчеркнул он. В числе вопросов требующих дальнейшей проработки — формы организации трудового процесса

самозанятых. Информация о предложениях профсоюзов по этому и другим вопросам направлена в Совет. Президент В. Путин, комментируя выступление М. Шмакова, обратил внимание на то, что решение по возможному объединению Пенсионного фонда России и Фонда социального страхования будет приниматься в диалоге с социальными партнерами, в том числе профсоюзами.

## АРМЕНИЯ



### ПАНДЕМИИ НАПЕРЕКОР

В Конфедерации профсоюзов Армении состоялась встреча с делегацией Белорусского профессионального союза банковских и финансовых работников, прибывшей в рамках сотрудничества с Отраслевым республиканским союзом профсоюзных организаций работников банков и финансово-кредитных учреждений Армении.

Заместитель председателя КПА Б. М. Харатян ознакомил гостей с деятельностью Конфедерации профсоюзов Армении.

Председатель Белорусского профессионального союза банковских и финансовых работников А. Л. Лихтарович рассказал об истории отраслевого союза, отметив, что в 2019 году отмечалось его столетие. За последние 10 лет численность членов союза возросла в 10 раз — от 5 тыс. до 55 тыс. членов, объединяя членов профсоюза всех банков и финансовых учреждений республики. Сообщил о международной деятельности союза, о сотрудничестве со многими странами мира, особенно отметив тесные и дружественные связи с коллегами из Армении и Молдовы. Были также освещены интересные и продуктивные встречи, состоявшиеся в период пребывания делегации в стране с руководством Ассоциации банков Армении и Центробанка Армении, с отдельными банками.

Сообщено о награждении председателя Отраслевого республиканского союза профсоюзных организаций работников банков и финансово-кредитных учреждений Армении Л. С. Акопяна юбилейной медалью «115 лет проф-

союзам Беларуси» за многолетнюю, добросовестную работу и укрепление международных связей.

## БЕЛАРУСЬ



### ПРОТИВ САНКЦИЙ

Площадкой, которая объединила тех, кто не желает молчать и готов отстаивать свою позицию, стала Федерация профсоюзов Беларуси. На интернет-портале национального профцентра собраны тысячи мнений людей о санкционной политике Запада. Все они объединены в более чем 30-часовой видеоролик, который направлен политикам стран Евросоюза.

Для людей очевидно, что санкции ЕС и США в первую очередь ударят по их зарплатам, пенсиям, пособиям. Подобные дискриминационные меры абсолютно незаконны и нарушают одно из основополагающих прав человека — право на труд. Белорусы готовы защищать это право. Об этом они говорят с друзьями, в трудовых коллективах, в семьях, высказывают свою позицию в социальных сетях.

«Оставьте нас в покое! Дайте возможность спокойно работать!» — таков лейтмотив этого протеста.

### ТЕХНИЧЕСКАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА УПОЛНОМОЧЕНА ЗАЯВИТЬ...

Ни одно обращение на «горячую линию» ФПБ о тех или иных нарушениях трудового законодательства не остается без внимания.

Как отметили в технической инспекции труда ФПБ, ст. 135 Трудового кодекса Республики Беларусь и ст. 29 Закона об охране труда регулирует вопрос установления для некоторых категорий работников дополнительных специальных перерывов в течение рабочего дня, к их числу относятся и те, кто занят на погрузочно-разгрузочных работах. Причем такие перерывы предоставляются наряду (а не вместо!) с перерывом для отдыха и питания в течение рабочего дня и включаются в рабочее время.

«Оптимальная длительность одного перерыва на отдых составляет для работников большинства массовых профессий 5–10 минут. При меньшей длительности недостаточно восстанавливается работоспособность, а при слишком длинных перерывах нарушается рабочая усталость. Работники не вправе использовать такой вид перерыва по своему усмотрению (отлучаться с работы)», — подчеркнули в Технической инспекции труда ФПБ.

Лето 2021 года запомнится белорусам своими температурными рекордами. В связи с летним зноем и по иным причинам нарушений трудового законодательства Техническая инспекция труда, Федерация профсоюзов Беларуси усилили контроль за ситуацией на рабочих местах.

Специалисты технической инспекции совместно с профсоюзным активом проводят проверки и мониторинги по вопросам соблюдения норм техники безопасности на рабочих местах на предприятиях и в организациях страны. Организована работа «горячей линии» ФПБ в столице, во всех отраслевых, областных и Минском городском объединении профсоюзов.

## АЗЕРБАЙДЖАН



### САТТАР МЕХБАЛИЕВ О МЕРАХ ПО БОРЬБЕ С КОРОНАВИРУСОМ

Председатель Конфедерации профсоюзов Азербайджана (КПА), депутат Милли Меджлиса Саттар Мехбалиев дал оценку развитию ситуации с пандемией в стране и в мире.

Он отметил, что «с того дня, как коронавирус распространился среди людей, все государства начали принимать превентивные меры. Наша страна также стала одним из первых государств, вступивших в борьбу с этой бедой. Наряду с другими государствами, международные структуры с интересом следили за шагами, предпринимаемыми Азербайджаном в этой области. За короткое время превентивные меры, предпринятые нашим государством, стали примером для других стран мира и получили высокую оценку международных организаций», — подчеркнул председатель Конфедерации.



Заявив, что одной из важнейших целей нашего государства является здоровье людей, Президент Ильхам Алиев поручил планомерно и систематически принимать меры для предотвращения распространения заболевания, снижения уровня заражения, защиты здоровья граждан. В этой области были приняты важные решения. Был ограничен въезд и выезд из страны, приостановлена деятельность всех учебных заведений, перенесены массовые мероприятия, спортивные соревнования.

Также был введен карантинный режим, предусматривающий ограничения, установлены особые правила поведения. Кроме того, в стране был ликвидирован дефицит масок и лекарств, увеличено количество лабораторий, организованы поставки тестов, созданы больницы модульного типа, приглашен медицинский персонал из-за рубежа, увеличены расходы на здравоохранение. Все эти меры, осуществляемые под руководством господина Президента, были высоко оценены мировыми государствами, а также международными организациями и стали примером для подражания», — напомнил С. Мехбалиев. По его словам, снижение негативного воздействия пандемии на экономическую жизнь страны было в центре внимания г-на Президента: «С этой целью был подготовлен план мероприятий, и для его реализации были мобилизованы бюджетные средства и создано финансовое обеспечение. Во время пандемии меры государственной поддержки «занятости и социального обеспечения» охватили 4 млн 800 тысяч человек. 600 тысячам безработных, в том числе потерявшим доход в период особого карантинного режима, обеспечена единовременная выплата в размере 190 манатов прожиточного минимума.

В целом для финансирования мероприятий, связанных с уменьшением негативного воздействия пандемии на национальную экономику, макроэкономическую стабильность, вопросы занятости, субъекты предпринимательства, за счет государственного бюджета на 2020 год и других источников оказана поддержка экономике в общей сложности на сумму около 2,5 млрд манатов. Проводя анализ, мы видим, что Азербайджан применил все возможные меры, которые могут быть приняты в условиях пандемии. Азербайджан, признанный на международной арене ответственным и надежным партнером, оказал помощь более 30 странам для поддержки международной борьбы с пандемией. Также в ВОЗ был внесен добровольный финансовый вклад в размере 10 млн долл. США. Все это показывает гуманистический характер нашей страны среди государств мира», — добавил председатель КПА.

«Чтобы добиться формирования иммунитета в организме против инфекции, защитить его от болезни, ог-

раничить передачу инфекции, а главное — избежать летального исхода — наша страна стала одним из первых государств, получивших вакцины против коронавируса, а с 18 января этого года был дан старт вакцинации населения страны. Таким образом, Азербайджан стал первой страной, начавшей вакцинацию на Южном Кавказе, и уже было использовано 2 млн доз вакцины. Это также означает 20 % населения. Очевидно, что под руководством Президента Ильхама Алиева наше государство, успешно применив все возможные варианты для защиты здоровья наших граждан, стало образцовой страной.

## КЫРГЫЗСТАН



### СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ И ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА ТЕКСТИЛЬЩИКОВ КЫРГЫЗСТАНА

Республиканский комитет профсоюза работников текстильной, легкой, бумажной и смежных отраслей экономики, промышленности и сферы услуг Кыргызской Республики провёл для председателей первичных профсоюзных организаций отрасли семинар по обсуждению Стратегии развития и Плана действий отраслевого профсоюза на 2021–2023 годы.

Со вступительным словом выступила председатель РК профсоюза А. Жаркынбаева и предоставила слово для выступления эксперту МОТ З. Сыдыковой

З. Сыдыкова рассказала о проведенном анализе текущей ситуации в текстильной и легкой промышленности в Кыргызстане, предоставила данные анонимного опроса, проведенного среди швей в разных организациях.

По состоянию на конец апреля 2020 года многие швейные фабрики из-за закрытия границ утратили доступ к основным импортируемым материалам из КНР (например, к тканям, фурнитуре и т. д.), и это стало причиной снижения производства швейной и текстильной продукции на 13 %.

По данным Национального статистического комитета Кыргызской Республики, по итогам 2019 года в сфере легкой промышленности занято 46,4 тыс. человек без учёта индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность на патентной основе. Но по экспертным оценкам отрасль обеспечивает работой от 300 до 400 тыс. человек, что составляет примерно 15–17 % трудоспособного населения страны.

В результате пандемии COVID-19 произошло резкое сокращение числа работников легкой промышленности, в том числе и швейной отрасли. Многие цеха были вынуждены закрыться на период от 2-х до 6-ти и более месяцев в результате вводимых карантинных мер, закрытия границ с Китаем (нехватки сырья и фурнитуры), а также сокращением числа заказов на экспорт.

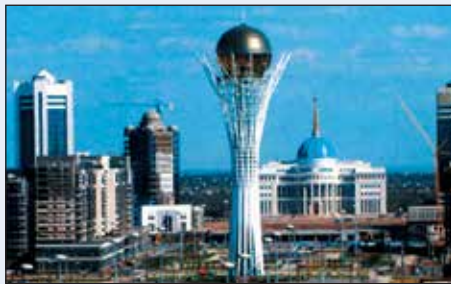
Анкетирование работников сектора выявило, что в случае возникновения трудностей на рабочем месте и нарушения социально-трудовых прав большинство респондентов (43,1 %) не обращаются ни к кому. Лишь пятая часть респондентов (21,9 %) обращаются в профсоюзы, а 17,5 % респондентов, при этом часть из них являются членами профсоюзов, ответили, что не знают, куда необходимо обращаться.

По видеосвязи в семинаре принял участие главный специалист по деятельности трудящихся Бюро МОТ в Москве Г. Александрия. Он рассказал о текущей ситуации в текстильной и швейной отраслях в мире. Он отметил, что семинар по обсуждению Стратегии и Плана действий проводится своевременно, так как пандемия нанесла ощутимый ущерб всем работникам, особенно в текстильной отрасли, и в соответствии с принятым Планом действий профсоюзы внесут свой вклад в её восстановление.

На семинаре была также обсуждена тема коррупции, рассмотрены виды коррупции и кейсы (случаи, конкретные примеры) в трудовых отношениях. В групповой работе был проработан вопрос «Как противостоять коррупции на рабочих местах?», а также разработаны предложения для коллективных договоров и антикоррупционных политик и План работы профсоюза в вопросах противодействия коррупции и дискриминации в трудовых отношениях.

При рассмотрении гендерных вопросов была предоставлена информация о Конвенции МОТ № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, принятая в 2019 году. Участники семинара, работая в группах, подготовили предложения по защите трудящихся от дискриминации и домогательств на рабочих местах для внесения в коллективные договоры.

**КАЗАХСТАН**



**МЕЖДУНАРОДНЫЙ КРУГЛЫЙ  
СТОЛ ПО ВОПРОСАМ ОПЛАТЫ  
ТРУДА**

Федерация профсоюзов Республики Казахстан в сотрудничестве с Международной организацией труда провела в формате видеоконференции международный круглый стол на тему: «Система оплаты труда в Республике Казахстан: вызовы и перспективы совершенствования».

В работе круглого стола приняли участие 74 человека, включая представителей четырех международных организаций: МОТ, МКП, ВЕРС, ВКП, а также германского Фонда им. Ф. Эберта, национальных объединений профсоюзов и отраслевых профсоюзов, работодателей, научного сообщества.

Было отмечено, что стремление некоторых работодателей получить конкурентные преимущества за счёт использования дешевой рабочей силы является несостоятельным, не имеющим перспективы — «экономика дешёвого работника — прямой путь к её деградации». Если в стране в ближайшие годы значительно не повысится уровень оплаты труда и реальные доходы населения, то низкий платежеспособный спрос на внутреннем рынке станет препятствием для экономического роста. Проблема регулирования заработной платы и других вопросов социальной сферы приобретает характер общегосударственной задачи, требующей скорейшего разрешения.

Был представлен международный взгляд на стандарты МОТ по оплате труда. Заместитель Генерального секретаря ВКП Наталья Подшибякина рассказала о состоянии заработной платы в независимых государствах региона в 2020 году, особо обратив внимание на уровень минимальной заработной платы, прожиточного минимума и методики их определения в странах региона, значительное расхождение трудящихся по уровню оплаты труда.

По мнению зарубежных коллег, залог успеха на переговорах по зарплате заключается в активности профсоюзов в вопросах установления минимальной заработной платы, коллективных переговорах по тарифным ставкам.

**ТРЕБОВАНИЯ ЗАБАСТОВЩИКОВ  
УДОВЛЕТВОРИЛИ**

600 сотрудников нефтесервисной компании «КЕЗБИ» в Жанаозене объявляли забастовку, требуя повысить зарплату, пересмотреть тарифную сетку, привести технику в порядок, выплачивать оклад за праздничные дни и компенсацию за вредную работу. Всего в требованиях 12 пунктов. О забастовке за 8 дней до ее начала рабочие предупредили акимат, инспекцию труда и работодателя, но никакого ответа не последовало.

Стало известно, что после создания в «КЕЗБИ» профсоюзной организации в 2019 году (она входит в отраслевой профсоюз «Ынтымак»), работодатель начал негативно относиться к членам профсоюза: одному из профсоюзных лидеров — Болату Сатыбалдиеву — не позволяют сдать технический экзамен и преследуют. Рабочие требуют прекратить антипрофсоюзное отношение к людям.

В основном требования бастующих были удовлетворены.

**МОЛДОВА**



**НОВЫЙ МИНИСТР ТРУДА  
МОЛДОВЫ ВСТРЕТИЛСЯ  
С РУКОВОДСТВОМ НКПМ**

Вскоре после инаугурации, 10 августа, новый министр труда и социальной защиты Молдовы Марчел Спэтарь принял участие во встрече с руководством Национальной конфедерации профсоюзов, членами Конфедерального комитета и руководителями департаментов профцентра, сообщает сайт НКПМ.

Центром дискуссий стал достойный труд, как стратегическая цель обоих социальных партнеров. В ходе переговоров обсуждался широкий круг проблем. В их числе — текущая ситуация на рынке труда и проблемы работников во время пандемии и экономического кризиса, трудовые отно-

шения, теневая экономика, стимулирование роста минимальной заработной платы в государственном и частном секторе. Затронуты роль профсоюзов в рамках трехсторонней комиссии, коллективные переговоры на отраслевом уровне, интегрированная система инспекции труда, социальная защита, социальное партнерство, коммуникационная стратегия и рамки межведомственного сотрудничества, поправки к Трудовому кодексу.

Во время этого своего первого визита в качестве министра труда и социальной защиты Марчел Спэтарь представил приоритеты Правительства в области труда и социальной защиты и предложения по совершенствованию политики и законодательства в этой области. К ним, по его мнению, относятся повышение пенсий, совершенствование механизма повышения минимальной заработной платы в экономике — как в государственном, так и в частном секторах — борьба с уклонением от уплаты налогов при выплате заработной платы, повышение производительности труда, привлечение инвесторов для создания новых рабочих мест, создание инструментов защиты права работников, цифровизация социальных услуг, оказываемых населению.

Министр подчеркнул, что считает важным правильно и в полной мере информировать работников об их правах, чтобы они имели возможность их защищать. Посредством коллективных переговоров работников следует последовательно продвигать по службе, привлекать к процессу принятия решений, создавать комфортные условия труда, соблюдать право на информацию, консультации и социальную справедливость.

Олег Будза, председатель НКПМ, приветствовал тот факт, что новый министр свой первый визит совершил в профсоюзы, имеющие с министерством общую сферу деятельности. В своем выступлении он акцентировал свое внимание на нескольких направлениях: создание новых рабочих мест с достойной заработной платой для мотивации работников оставаться в стране и способствовать росту экономики, оплата труда, улучшение социального диалога на трёхстороннем уровне, борьба с неформальной экономикой, обеспечение гарантий работникам посредством эффективных коллективных переговоров, поправки в Трудовой кодекс и специализированные суды по индивидуальным и коллективным трудовым спорам, соблюдение международных трудовых норм.

Профсоюзы призвали к созданию единой системы регистрации трудовых отношений путем создания реестра работников. В ходе обсуждения акцент был сделан на необходимости его создания в кратчайшие сроки, что является одной из прерогатив министра.

Как сообщил министр труда и социальной защиты, он прежде работал генеральным директором консалтинговой компании в области защиты работников Syndex Romania. Он активно участвовал в исследованиях в Республике Молдова, Румынии и Европейском союзе относительно положения работников, квалифицированно разбирается в рынке труда, отношениях между компанией и сотрудниками, социальном диалоге, трудовом законодательстве и т. д.

«Я очень хорошо знаю, что такое профсоюзная работа, и надеюсь, что социальное партнёрство будет действенным», — добавил М. Спэтарь.

## ТАДЖИКИСТАН



### ЗАСЕДАНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО СОВЕТА ФНПТ

На очередном заседании Генерального совета были подведены итоги работы профсоюзов страны в первом полугодии 2021 года, рассмотрены вопросы профсоюзного образования и координационных советов профсоюзов.

Была отмечена многообразная деятельность профсоюзов республики в период первого полугодия нынешнего года, в том числе по реализации пунктов Генерального соглашения, уровню социального партнёрства и работе с работодателями в организациях и предприятиях независимо от форм собственности, контролю задолженности по заработной плате. Около половины организаций, предприятий, учреждений (15376) заключили коллективные договоры и зарегистрировали их в Агентствах труда и занятости республики. Заключено 24 республиканских отраслевых соглашений, кампания по заключению коллективных договоров и соглашений продолжается.

Председатель Федерации М. Нематзода напомнил о важном политическом событии — 30-летию Государственной независимости — профсоюзы должны приложить максимум усилий для достойной встречи этой знаменательной даты, внести посильный

вклад в дело мира и стабильности в стране. Председатель ФНПТ определил задачи на III квартал текущего года.

Генеральным советом принят план работы на второе полугодие, утверждены мероприятия по охвату профобучением профсоюзного актива и работников. Внесены изменения и дополнения в Положение о городских и районных координационных Советах профсоюзов. Проблема состоит в том, что в районных и городских координационных советах профсоюзов не имеется печати, и они не могут на своём уровне принимать региональные соглашения. Было принято решение наделить их полномочиями по изготовлению печатей для утверждения региональных тарифных соглашений, чтобы принцип трипартизма в полной мере был реализован и на местном уровне.

## УЗБЕКИСТАН



### НАГРАЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПЕЧАТИ И СРЕДСТВ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

По случаю Дня работников печати и средств массовой информации в Федерации профсоюзов Узбекистана состоялось награждение группы работников этой сферы. Торжественное мероприятие провёл председатель Федерации профсоюзов Кудратулла Рафиков.

«С первых дней своего президентства глава государства Шавкат Миромонович Мирзиёев объявил одним из своих приоритетов создание широких возможностей для СМИ, обеспечение свободы слова», — сказал К. Рафиков. Сегодня повседневная деятельность руководителей всех рангов находится в фокусе внимания журналистов. Увеличение количества аналитических и критических материалов в публикациях, основанных на глубоком анализе, служит развитию общества».

Журналисты, кинооператоры, техники и блогеры, работающие в этой сфере и освещающие работу профсоюзов, получили награды Федерации.

## УКРАИНА



### ПРОФСОЮЗЫ ДЕЛЯТСЯ ОПЫТОМ БОРЬБЫ

Делегация Объединения профсоюзов Грузии во главе с его председателем, президентом Всеевропейского регионального совета (ВЕРС) МКП Ираклием Петриашвили приняла участие в конференции «Трудовые права и путь европейского развития», которая проходила с 29 июня по 2 июля в Доме профсоюзов в Киеве.

Перед началом конференции состоялась встреча председателя Федерации профсоюзов Украины Григория Осового с делегацией грузинских профсоюзов, которая прошла в тёплой, дружественной и одновременно деловой атмосфере.

Открывая конференцию, председатель ФПУ Григорий Осовой подчеркнул, что Федерация профсоюзов Украины всегда бережно относилась к отношениям с Объединением профсоюзов Грузии и трудящимися Грузии. «Наша солидарность выдержала испытание временем, и нынешний ваш приезд является ещё одним ярким тому подтверждением», — сказал он. — Украина и украинские профсоюзы сегодня повторяют путь, которым совсем недавно прошли Грузия и грузинские профсоюзы, связанный с противостоянием либерализму...

Сегодняшняя конференция — это хороший повод не только для того, чтобы оглянуться на наше прошлое и по справедливости оценить его, но и заглянуть в будущее, которое потребует от нас активизации нашей борьбы за права и интересы людей труда», — отметил председатель ФПУ. Ираклий Петриашвили дал высокую оценку позиции и действиям Федерации профсоюзов Украины, её руководства в деле защиты конституционных, трудовых, социальных прав работников, отстаивании этих прав и интересов на всех уровнях социального диалога, использовании при этом всего арсенала мер воздействия на власть и работодателей с целью достижения социальной справедливости.

# Вызовы времени и социальные инициативы



**Мурат МАШКЕНОВ,**  
**Генеральный секретарь**  
**Казахстанской Конфедерации труда**

**И**так, подписано новое Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями профсоюзов и республиканскими объединениями работодателей на 2021–2023 годы. Новый документ определил несколько важных направлений, в рамках которых будет вестись совместная работа. Если мы посмотрим на весь процесс разработки и подписания Генерального соглашения ретроспективно, то, на мой взгляд, можно выделить несколько ключевых моментов.

Казахстанская Конфедерация труда сразу поддержала объявленный Президентом новый экономический курс, базирующийся на 7 принципах, в том числе таких как справедливое распределение благ и обязанностей, развитие человеческого капитала и инвестиции в образование нового типа, принятие государством обоснованных решений и ответственность за них перед обществом. Для профсоюзов важным моментом в Послании стал вопрос о необходимости новой парадигмы

социальной политики республики с поручением Правительству разработать Социальный кодекс страны.

В Послании подчеркивалось, что социальное благополучие граждан — это главный приоритет. В связи с этим были намечены реформы по обеспечению граждан доступным жильем, доступным и качественным образованием с разработкой Концепции непрерывного образования.

Конфедерация труда также поддержала инициативу о введении прогрессивной шкалы налогообложения.

Сразу после выхода Послания мы включились в работу по его реализации.

Мы всегда активно принимали участие в работе Республиканской трехсторонней комиссии по социальному

партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений. Мы внесли предложение о необходимости реформирования этой комиссии вплоть до разработки нового закона «О социальном партнерстве» и разработки нового «Положения о Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству между Правительством и республиканскими объединениями работников и работодателей», чтобы полнее учитывались интересы государства, работодателей и работников. Это должно было способствовать экономической и социальной стабильности.

Во-вторых, свои коррективы в нашу работу внесла пандемия коронавируса. Эта глобальная трагедия стала поводом, чтобы задуматься о самых разных аспектах социальной политики.



Пандемия наглядно показала, каким хрупким является наш привычный мир, и насколько уязвимыми становятся все наши социальные гарантии в эпоху кризиса.

Охватившая весь мир пандемия унесла жизни сотен тысяч людей нашей планеты. Она вскрыла массу проблем в системе здравоохранения, как на государственном уровне, так и на мировом. В их числе: нехватка медицинского оборудования, средств защиты, лекарств.

Особую озабоченность вызвала острейшая проблема нехватки медицинских работников — врачей, среднего медицинского персонала для решения задач в реализации противоэпидемиологических мероприятий.

Нам предстояло извлечь уроки из этих испытаний, подготовить свои обоснованные предложения для руководства страны, особенно в вопросах условий оплаты труда и государствен-



ного страхования медицинских работников, которые профсоюзами до этого многократно ставились, но не решались годами.

В-третьих, наше активное участие в работе Республиканской трехсторонней комиссии было еще связано и с тем, что за последние годы Казахская Конфедерация труда значительно окрепла организационно и стала пользоваться авторитетом как внутри страны, так и за ее пределами. Никто уже не может говорить с нами свысока, отмечая с порога любые наши инициативы.

В настоящее время в состав Конфедерации труда входят 10 республиканских отраслевых профсоюзов и три территориальных объединения с общей численностью более 800 тысяч членов профсоюзов, и она продолжает динамично развиваться.

Фактически Конфедерация труда является вторым республиканским Объединением профсоюзов Казахстана по численности своих членов.

При этом следует отметить, что в состав наших членских организаций входит большинство горнодобывающих и металлургических пред-

приятий корпорации «Казахмыс» (более 60 тысяч членов); энергетической отрасли — Акционерной компании «KEGOC»; Актауский международный морской торговый порт; авиакомпания «Эйр Астана»; предприятия автоэлектротранспорта и дорожного хозяйства; учреждения сферы образования и науки. Только одно Территориальное объединение профсоюзов «Алматинский союз профсоюзов» объединяет более 200 тысяч членов профсоюза Алматы и Алматинской области. Более того, с 12 апреля 2019 года, Казахская конфедерация труда стала членом Международного объединения профсоюзов «Всеобщая конфедерация профсоюзов», став единственным представителем от профсоюзов Казахстана (Федерация профсоюзов Казахстана вышла из состава ВКП в 2018 году).

Членство в Объединении профсоюзов независимых государств СНГ со статусом официального представителя профсоюзов Казахстана в ВКП предоставило Казахстанской конфедерации профсоюзов юридические права и реальную практическую возможность активизировать свою международную деятельность. Как известно, Всеобщая

конфедерация профсоюзов представлена в Межпарламентской Ассамблее государств — участников СНГ и Совете глав государств СНГ с правом совещательного голоса. Эти три фактора — Послание Президента, борьба с пандемией и авторитет ККТ — позволили нам с самого начала работы по подготовке трехстороннего соглашения занять активные позиции по самым разным вопросам. Наши представители сделали все от них зависящее, чтобы избежать формального подхода. Мы сразу поставили в качестве своей цели принятие работоспособного Генерального соглашения, которое стало бы фундаментом для развития социального диалога на всех уровнях.

В новом Генеральном соглашении прямо стоит вопрос о повышении роли профсоюзов в защите трудовых и социально-экономических прав работников.

Для выполнения положений раздела «Достойные условия и оплата труда» правительство начнет работу по ратификации Конвенции Международной организации труда № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учётом развивающихся стран». В I квартале 2021 года будет создана рабочая группа с утверждением плана работы по проведению консультаций. В число обсуждаемых вопросов войдет и ежегодная индексация заработной платы.

Уже был дан ряд конкретных поручений центральным государственным и местным исполнительным органам, в том числе:

- организовать комплексный анализ мер, реализуемых работодателями Казахстана по оптимизации штатов и условий оплаты труда;
- проработать вопрос по внедрению единых стандартов оплаты труда;
- активизировать работу отраслевых трехсторонних комиссий.

Основой социальной политики на предстоящие годы можно назвать совместную разработку проекта Социального кодекса и вопросов модернизации модели социальной политики. При этом в процессе повышения стандартов и норм социального обеспечения должны учитываться рекомендации Международной организации труда.

Среди конкретных обязательств обозначено рассмотрение вопроса увеличения предельного значения социального пособия по временной нетрудоспособности и реформирование системы обязательного страхования работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых обязанностей.

В общем, можно сделать вывод, что уникальностью нового Генерального соглашения является его конкретика, четкие экономические показатели и новые обязательства, которые стороны приняли на себя. Теперь от всех нас зависит, как положения Генерального соглашения будут реализованы на практике. Впереди много работы, но мы помним, что «дорогу осилит идущий», и готовы ответить на любой вызов времени.



# Работа и жизнь в режиме «онлайн»



**Нурлан НУРПЕИСОВ,**  
директор департамента  
ОО «КАЗПРОФТРАНС»

Недавно попалась цитата популярного современного польского писателя Януша Леона Вишневского: «Интернет, он не сближает. Это скопление одиночества. Мы вроде вместе, но каждый один. Иллюзия общения, иллюзия дружбы, иллюзия жизни...» И вот какие мысли навеяли эти слова.

Пандемия коронавируса разделила нашу жизнь на «до» и «после». Многие переболели, потеряли родных и близких, и столкнулись с трудностями в профессиональной деятельности. Для того чтобы минимизировать риск распространения COVID-19, большинство компаний по всему миру переходят на удаленный режим работы.

В это непростое время профсоюзы по всему миру активно участвуют в разработке мер по социальной защите, сохранению рабочих мест и заработной платы работников. Наш отраслевой профсоюз с начала пандемии, продолжая непрерывно выполнять свою основную функцию, оказывает правовую помощь железнодорожникам, обеспечивая их средствами индивидуальной защиты, а семьи социально уязвимых работников — продуктами из корзин.

Весной 2020 года работникам АО «Национальная компания „Қазақстан темір жолы“» за вынужденный простой не по вине работодателя и работника произведены выплаты в размере 50 % от средней заработной платы. Оплата больничных листов железнодорожников, перенесших

COVID-19, производится со 100%-ным возмещением.

В соответствии с рекомендациями Всемирной организации здравоохранения с прошлого года штатные работники Центрального Совета, филиалов, а также освобожденные председатели профкомов профсоюза переведены на дистанционную форму работы.

Работодатели уже научились жить в условиях пандемии, разрабатывая планы действий по мере изменения динамики эпидемиологической ситуации.

Противодействие пандемии COVID-19 стало своего рода экспериментом по масштабному переходу на удаленный режим работы. Анализируя плюсы и минусы удаленной работы, могу сказать, что она больше подходит уже состоявшимся профессионалам, которым не требуется внешняя поддержка. Ведь наличие необходимой специальности и компьютерных навыков далеко не гарантия успешной работы из дома.

При дистанционной форме труда работодатели теряют рычаги контроля и эффективного управления сотрудниками. Специалисты утверждают, что в таком виде занятости нет организационной среды, регламентированного и контролируемого рабочего режима дня, поэтому очень важна самодисциплина и профессионализм самого сотрудника. Если человек привык работать в команде, у него могут возникнуть трудности при изолированной работе вне социальной среды. Зачастую снижается оперативность выполнения заказов или заданий из-за элементарно технических неполадок со связью и оргтехникой.

Есть, безусловно, и плюсы. Главный плюс — сокращение физических контактов и предупреждение распространения опасной вирусной инфекции среди коллектива, а также уменьшение риска заражения в общественном транспорте. Ну, а дополнительные бонусы, по мнению психологов — это отсутствие стрессов, характерных для трудовой деятельности в офисе, возможность провести больше времени с семьей, желание организовать свое рабочее место с комфортом, возможность регулярного правильного питания. Если рационально распределить занятость в режиме онлайн в течение рабочего дня, то в перерывах можно успеть сделать что-то по дому, почитать интересную книгу и даже заняться спортом. Работа дома ощутимо экономит средства на поездках, обедах и других сопутствующих расходах.

Говоря о плюсах для работодателя, могу назвать экономию средств на содержание офиса, оборудовании рабочих мест, обеспечении

их техникой и канцелярскими принадлежностями. И еще, очень важно: сохраняется здоровье сотрудников.

Однако при всех видимых преимуществах за время работы в таком режиме стали хорошо видны и недостатки «удаленки». Работа в дистанционном режиме имеет специфику, с которой придется считаться. Помимо трудностей, о которых я говорил выше, стирается грань рабочего и личного времени, что при большой нагрузке несет опасность для физического и психического состояния работника. Не у всех при работе дома есть возможность организовать свое рабочее место, при этом имеется риск отвлечения внимания на какие-то домашние потребности.

Отдельного внимания и обсуждения заслуживают онлайн-конференции, которые, уже можно сказать, прочно вошли в нашу жизнь. Мы стали проводить в Zoom или на других платформах большее количество времени. По мнению психологов, длительное нахождение в одной позе, сидя перед экраном монитора, высокая психологическая нагрузка, а также вследствие долгого контакта глаза в глаза — вызывают сильное утомление. Специалисты придумали специальное название этому явлению — «зум-усталость».

Большинство видеоплатформ предусматривает, что во время общения с другими участниками видеоконференций вы постоянно видите самого себя, это не только ненормально, но и создает психологические проблемы. Также монитор искажает размер лиц у участников видеоконференции, делая их неестественно крупными. Нарушается ваше личное пространство, глаза и мозг перегружаются, через несколько часов нахождения в Zoom ваша нервная система перегружается.

Во время работы в онлайн-режиме важно соблюдать этику деловой переписки, а это не всегда удается. Многие любят пересылать друг другу красочные открытки и видео, практикуя это и в деловых чатах. То же касается и излишне частого употребления различных смайликов. Практики говорят, что все это отвлекает от выполнения поставленных задач, а у некоторых сотрудников вызывает даже раздражение. Поэтому важно не перегружать собеседников лишним визуалом.

Многим не нравится получать голосовые сообщения, в то время как другие их активно используют. Голосовые сообщения экономят время того, кто их записывает, однако получателю зачастую удобнее просто прочитать текст.

Я не против интернет-общения, но я за совокупность реального и виртуального. Новыми технологиями нужно пользоваться, но делать это разумно. Например, можно обсудить и о чем-то договориться с коллегой



по инету и сойтись на том, что при личной встрече окончательно все решится, когда можно будет посмотреть друг другу, что называется, в глаза.

Встает закономерный вопрос: заменит ли виртуальное общение реальное? Возможно. Хорошо ли это? Мое мнение — Нет, и не только мое. Человек — существо социальное, общение — составной элемент многих видов его деятельности. Большинство мнений сходятся в одном: без реального эмоционально окрашенного общения мы не можем развиваться и становиться личностью, человеком, индивидуальностью, реально оценивать себя по отношению к окружающим. В сети мы общаемся не с людьми, а с их образами, зачастую приукрашенными. Реальное общение сложнее, где выше риски обид и конфликтов, не всегда есть шанс на ошибку и возможность быть неидеальным, самим собой, но оно гораздо интереснее и полезнее, и даже приятнее. Конечно, если не будет ограничений по карантину, связанному с пандемией.

С 1 июля 2021 года в Казахстане внесены поправки в Трудовой кодекс, которые касаются формата дистанционной работы. Хорошо, что в сложившихся обстоятельствах государство идет навстречу работающему населению и старается всячески его поддерживать на законодательном уровне. Новые поправки затронули особенности режима работы в дистанционном режиме, оплаты труда, компенсации за расходы работника на электроэнергию и другое. Считаю их более чем оправданными и необходимыми.

Дистанционная и комбинированная работа теперь внедрена законодательно. Их отличие в том, что при дистанционном формате локация выполнения работы не указывается в трудовом договоре. Поэтому сотрудник может беспрепятственно менять место жительства. Конечно, он обязан находиться на связи в течение рабочего времени. При комбинированном формате работа ведется как в офисе, так и из дома. И в том и в другом случае трудовая деятельность свыше установленных норм должна оплачиваться сверхурочно, согласно Кодексу.

Кроме того, работодатель обязан обеспечить сотрудников оборудованием, средствами связи и другими ресурсами. Он также платит за их установку и обслуживание. А если работник

будет использовать свою технику и Интернет, то он должен получить компенсацию. А если работник получит травму — как будет расценена такая травма: как производственная или бытовая? Однозначно, все это нужно предварительно обсудить с работодателем. К слову, для перехода на дистанционную работу не требуется подписывать новый трудовой договор, достаточно внесения изменений и дополнений в действующий.

И все же удаленный режим работы, введенный на предприятиях для противодействия пандемии — мера временная. Когда ситуация изменится, можно будет возобновить работу в обычном режиме.

Одним из первых и пока существенных шагов в этом направлении является выработка коллективного иммунитета к COVID-19.

Желание вернуться в привычный режим труда, а также сохранить свое здоровье и уберечь окружающих от заражения инфекцией ставит перед каждым из нас выбор — делать прививку или нет. На мой взгляд, в сложившейся эпидемиологической обстановке вакцинация является единственной эффективной мерой профилактики заражения COVID-19.

Я и все мои близкие вакцинировались при первой же возможности. Я привился, имеющейся на тот момент, вакциной «Спутник V» российского производства. Из побочных эффектов у меня были, как и предупреждалось, легкое недомогание и озноб, болезненность в месте прививки. Но все эти симптомы прошли на вторые сутки.

Во всем мире сам факт вакцинации населения — это вполне привычная ситуация: с самого детства мы прививаемся от различных заболеваний и вирусов. Благодаря сознательности каждого из нас мы обеспечим безопасность своим близким и сможем, наконец, увидеть родных и коллег не на экране смартфона, а вживую, сможем окончательно вернуться к обычному режиму работы и жизни. Для меня и моих коллег по профсоюзу это немаловажно. Живое общение — одна из главных составляющих нашей повседневной работы.

В период пандемии каждый из нас может внести свой вклад в борьбу с COVID-19, соблюдая эпидемиологические требования и придерживаясь правил здорового образа жизни. Я не случайно назвал происходящее борьбой. Да это борьба и мы уже в нее включились, и отступить нельзя. Пока имеется один прием выиграть эту борьбу — всеобщая вакцинация.



Еще одним важным и благородным делом каждого из нас в это непростое время может стать донорство. Сейчас медицинским учреждениям как никогда нужна донорская кровь. Во время пандемии доноров крови стало меньше, несмотря на то, что донорская кровь по-прежнему нужна. Ее недостаток лишает надежды людей с множеством заболеваний. По себе знаю: сдавать кровь безопасно — так же, как и получать ее. Даже во время пандемии.

Анализируя сложившуюся ситуацию, я выработал для себя несколько важных и, в то же время простых правил и хочу ими поделиться.

**Первое.** Ограничьте просмотр новостей. На нас льется непрерывный поток тревожных известий о жертвах и последствиях пандемии, причем информация не всегда достоверна и зачастую носит фейковый характер. Остерегайтесь слухов, мифов и горблогеров. Сейчас много негативной информации идет от так называемых «антиваксеров». Просто отключитесь от этого потока. Вся важная и проверенная информация о коронавирусе должна поступать от официальных источников.

**Второе.** Больше бывайте на свежем воздухе — это способствует укреплению иммунитета, поднимает настроение, позволяет отвлечься от плохих мыслей. И наиболее приемлемым, на мой взгляд, является ходьба. У меня есть собачка, хочешь — не хочешь, а два раза в день надо выводить ее на прогулку. И мы гуляем с Симбой по набережной, благо, она рядом.

**Третье.** Не забывайте пить достаточно жидкости. Гидратация очень важна для организма, чтобы повысить его сопротивляемость инфекциям.

**Четвертое.** Запланируйте на период ограничений что-то приятное и важное, чтобы сохранить вкус к жизни: например, сериал или книги, на которые вечно не хватало времени, или звонок другу юности, с которым вы давно не общались. Можно просматривать старые (семейные) фотографии, дающие приятные воспоминания.

И последнее, всем известное: соблюдайте дистанцию, избегайте мест большого скопления людей и контактов с ними.

И пусть нынешняя пандемия со временем тоже станет иллюзией...



# Предложения профсоюзов Молдовы в Государственную программу



**Экономическое развитие Республики Молдова должно быть достигнуто путем разработки четкой политики с приоритетом секторам экономики, обладающим экономической устойчивостью и эффективностью, начиная с необходимого внутреннего потенциала и ресурсов для развития.**

**В** то же время, экономическое развитие должно поддерживать социальную политику, цель которой — обеспечить достойный уровень жизни.

Эти тезисы содержатся в пакете предложений Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы для Государственной программы.

После парламентских выборов НКПМ обращается с публичным призывом к политическим партиям и властным государственным органам совместными усилиями способствовать преодолению сложной социально-экономической ситуации в стране, вызванной пандемией, и улучшению жизни людей.

Профсоюзы считают, что только путем проведения последовательной и сбалансированной политики можно будет возродить экономику страны, обеспечив достойные условия жизни для работников страны и членов их семей. «Беспрецедентный пандемический кризис затронул всю страну, повысив уязвимость населения и снизив экономическую активность, и, к сожалению, его последствия все ещё ощущаются, а для экономического и социального восстановления страны, как никогда, необходимы срочные меры, а также для построения прочного экономического процветания», — говорится в Обращении.

«Признавая желание и полную приверженность политических партий, которые имеют доступ к будущему Законодательному собранию, улучшить жизнь в Республике Молдова, мы призываем вас внести свой вклад в восстановление экономики страны и обеспечение достойного труда путём содействия включению предложений НКПМ в Программу будущего Правительства и План действий по ее реализации, в целях повышения прав и социально-экономических и трудовых гарантий работников и их реализации», — также отражается в Обращении.

НКПМ считает целесообразным включить в Программу деятельности нового Правительства отдельный раздел, озаглавленный «Труд, политика в области заработной платы, охрана труда, социальная защита и социальный диалог». При этом профсоюзы считают необходимым обеспечить соблюдение положений ст. 371 Соглашения об ассоциации Молдова — ЕС, в котором оговаривается необходимость сохранения существующих уровней защиты.

Конфедерация выступает за разработку и принятие Национальной стратегии по борьбе с такими явлениями,

как «незаявленный труд» и выплата заработной платы «в конверте», разработку и продвижение эффективных политик поддержки отечественных производителей, принятие мер по созданию новых рабочих мест, не допуская ущемления прав и гарантий работников государственных предприятий, которые следуют или будут следовать процессу реформ, обеспечивая предоставление доступных и качественных социальных услуг населению.

НКПМ утверждает, что важным элементом развития общества является поддержание и продвижение диалога и социального партнерства в процессе разработки и продвижения проектов документов, направленных на социально-экономические, трудовые и другие вопросы, касающиеся жизни трудящихся и населения в целом. Таким образом, НКПМ предлагает реформировать структуру Правительства путем разделения некоторых министерств, которые включают сложные области деятельности, создания Министерства труда и социальной защиты, чтобы обеспечить консолидацию деятельности по регулированию вопросов труда, в соответствии с Конвенцией МОТ № 150 о регулировании вопросов труда.

В области социального партнерства предлагается укрепить потенциал Национальной комиссии по коллективным консультациям и переговорам, усилить роль социальных партнеров, оптимизировать работу комиссий по консультациям и коллективным переговорам на отраслевом уровне.

Что касается борьбы с пандемией и восстановлением экономики, НКПМ подчеркивает, что профилактика заболеваний и смягчение последствий должны быть приоритетными направлениями действий. В этом смысле необходимо в срочном порядке разработать и принять эффективные механизмы социально-экономической защиты населения и восстановления экономики для смягчения последствий пандемии COVID-19. Другие меры включают активизацию процесса вакцинации против COVID-19 и обеспечение свободного и открытого доступа населения к безопасным и безвредным вакцинам, расширение списка компенсируемых лекарств для лечения COVID-19 дома и постковидной реабилитации в домашних условиях.

В области гарантий заработной платы, НКПМ предлагает установить единую минимальную заработную плату в стране в размере 50–60 % от средней заработной платы в экономике, в соответствии

с рекомендациями Европейской социальной хартии, чтобы обеспечить соблюдение принципа равной оплаты за труд равной ценности, в том числе между мужчинами и женщинами. Другое предложение касается продолжения улучшения и усовершенствования положений Закона № 270/2018 о единой системе оплаты труда в бюджетной сфере, в том числе путём установления единого опорного значения для заработной платы работников бюджетной сферы.

НКПМ подчеркивает, что одна из основных задач государства — гарантировать социальную защиту лиц в связи с производством рисков, влияющих на качество жизни населения. В этом смысле необходимо создание государственных фондов социального страхования по видам застрахованных социальных рисков; предоставление из государственного бюджета ежемесячного пособия по уходу за ребенком в возрасте до 2 лет не только незастрахованным лицам, но и застрахованным; установление минимального размера пенсии на уровне прожиточного минимума и совершенствование механизма индексации пенсий и других социальных пособий.

В области трудового права НКПМ предлагает продолжить в трехстороннем формате процесс совершенствования Трудового кодекса и его увязки с международными трудовыми стандартами (директивами ЕС, конвенциями Международной организации труда и т. д.); создание внесудебных механизмов разрешения индивидуальных трудовых споров; создание специализированных комиссий в области трудового права; инициирование процедур ратификации новых международных трудовых норм (Конвенции МОТ № 102, 149, 168, 173, 177 и другие); создание гарантийного фонда по выплате заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя.

НКПМ вновь повторяет, что здоровье работников является одним из приоритетных вопросов и важным компонентом кадрового потенциала, а способ организации работы с учетом охраны труда и техники безопасности способствует достижению достойных условий труда и максимизирует производительность труда работников. В области охраны труда НКПМ предлагает привести законодательство в области безопасности и гигиены труда в соответствии с директивами ЕС и конвенциями МОТ; анализ существующей нормативной базы в области инспекции труда с целью обеспечения соответствия положениям международных актов, ратифицированных Республикой Молдова; разработка национальной политики в области безопасности и гигиены труда и соответствующего плана действий. ■

**Соб. информ.**



# Узбекистан: нестандартная занятость и вопросы социальной защиты

В настоящее время на рынке труда Узбекистана, наряду с неформальной занятостью, получили распространение новые виды нестандартной занятости, такие как неполная занятость, самозанятость, сезонная, временная, дистанционная занятость, фриланс и другие.

**Н**естандартная занятость представляет собой отношения занятости, отличные от традиционных трудовых отношений между работником и работодателем. Она предполагает наличие нетипичных условий труда в рамках выполнения трудового договора. При этом на работников нестандартной занятости должно распространяться трудовое законодательство. Но на практике нестандартно занятые работники зачастую не имеют доступа к таким базовым трудовым правам, как право на социальное страхование, право на получение пособий по временной нетрудоспособности, право на трудовой и социальные отпуска, охрану и безопасность труда.

По данным профсоюзного мониторинга, подавляющее большинство сезонных работников и 83,5 % дистанционных работников не были включены в систему социального страхования и обязательного страхования гражданской ответственности работодателя, не были наделены правами на получение пособий по временной нетрудоспособности, а также по беременности и родам. Такое положение было характерно и для 45 % временных работников.

При этом почти все работники с неполной занятостью охвачены и системой социального страхования, и страхованием гражданской ответственности работодателя, и правом на получение пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам.

Большинство нестандартно занятых работников не могут в полной мере воспользоваться и льготами по коллективному договору своих организаций. Так, например, дистанционным работникам и надомникам не положены выплаты в счет компенсаций на проезд и питание, а также повышенная оплата за работу в выходные и праздничные дни и в сверхурочное время.



Профсоюзы Узбекистана выступают за уточнение правового статуса нестандартно занятых работников и их социальную защиту. В Стратегических направлениях деятельности Федерации профсоюзов Узбекистана на 2021–2025 годы, определено: «Учитывая то, что нестандартные формы занятости могут внести определенный вклад в рост уровня общей занятости населения за счёт повышения гибкости рынка труда, Федерация и ее членские организации будут добиваться распространения на нестандартно занятых работников системы социальной защиты и социального страхования».



В Узбекистане наиболее крупным сегментом нестандартной занятости является сезонная занятость сборщиков хлопка. Федерация профсоюзов Узбекистана совместно с Торгово-промышленной палатой и Национальной ассоциацией негосударственных некоммерческих организаций ежегодно проводит мониторинг недопущения детского и принудительного труда в период сбора хлопка.

Сезон сбора хлопка урожая 2020 года проходил на фоне отмены государственного заказа на производство хлопка-сырца, усиления санитарно-гигиенических требований из-за пандемии COVID-19, повсеместного развития кластерного производства, повышения минимальных ставок за килограмм собранного хлопка и (впервые) приоритета индивидуально-договорных отношений между сборщиками и работодателями.

Также Кабинет Министров одобрил предложение Федерации профсоюзов о привлечении сборщиков хлопка временное членство в профсоюзе работников Агропромышленного комплекса.

В период подготовки к хлопкоуборочному сезону Федерация профсоюзов выявила ряд пробелов в нормативном



сопровождении процесса сбора хлопка в вопросах охраны и безопасности труда, а также в вопросах реализации прав сборщиков на объединение и на ведение коллективных переговоров.

Поэтому по инициативе профсоюзов было создано заседание Республиканской трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам, которая утвердила образцы документов, необходимых для вступления сборщиков во временное членство профсоюза.

Кроме того, в утвержденных Трёхсторонней комиссией Рекомендациях был приведен образец отрядного коллективного договора, а также определены минимальные санитарно-гигиенические требования к организации хлопкоуборочных работ, включающие также меры по недопущению распространения коронавируса.

Реализация рекомендаций Трёхсторонней комиссии, хотя и привела к некоторому росту издержек работодателей, но предотвратило всплеск заболеваемости COVID-19 у сборщиков хлопка, в результате чего работники получили доход, а фермеры и кластеры — свою прибыль.

За весь сезон сбора хлопка из 1 882 760 сборщиков во временное профсоюзное членство было привлечено 1 123 314 человек, или 60 %.

В недавно опубликованном кратком исследовании Международной организации труда «Социальный диалог спустя год после вспышки пандемии COVID-19: основные результаты» (Research Brief «Social dialogue one year after the outbreak of COVID-19 pandemic: Spotlight on outcomes») опыт Узбекистана был отмечен в качестве положительного примера социального диалога, направленного на повышение безопасности и гигиены труда, реализацию права на свободу объединений и борьбу с практикой принудительного труда в хлопковой индустрии.

Системная работа по защите прав и интересов сборщиков хлопка профсоюзами продолжена и в нынешнем сезоне и, по мере роста активности работников, налажены коллективные переговоры об оплате и условиях труда. ■

Соб. информ.

# Формирование социально-трудовой обстановки в Российской Федерации и анализ социально-трудовых конфликтов в первом полугодии 2021 года

В течение первого полугодия 2021 года социально-трудовая обстановка в Российской Федерации и конфликтный потенциал в трудовой сфере, как и в предыдущем году, формировались под влиянием развития пандемии COVID-19 и нестабильной мировой и внутренней экономической конъюнктуры.

В 37 субъектах РФ органы государственной власти (ОГВ) приняли решение ввести обязательную вакцинацию работников отдельных профессий, много контактирующих с другими людьми (сферы здравоохранения, образования, общепита и др.), в Республике Бурятия введен локдаун. В руководстве страны обратили внимание на то, что сотрудников, которые не вакцинировались, можно отстранить от работы, но увольнения по этому основанию запрещены. Работодателям рекомендовано отправить на удаленный режим работы не менее 30 % сотрудников. В течение первого полугодия российская экономика испытывала серьезное инфляционное давление и отклонилась от целевых прогнозных показателей в 4 % (инфляция превысила 6,2 %), что, в том числе, вело к падению покупательской способности заработных плат работников.

Количество официально зарегистрированных безработных в течение первого полугодия устойчиво снижалось, и ситуация на рынке труда стабилизировалась. В службах занятости безработными зарегистрировано менее 1,3 млн человек, в том числе 0,79 млн человек получают пособие по безработице. Численность увольняемых работников стабильно превышала количество принятых на работу. В стране зарегистрировано, как самозанятые, около 2,6 млн россиян (прирост около 5 тыс. человек в неделю, в аналогичном периоде 2020 года — 1,4 млн человек). По данным Министерства труда РФ, удаленно работают около 3 млн человек (4 % от занятых экономической деятельностью). В первую пятерку регионов, с наибольшим количеством работников на удаленном режиме, входят Москва, Санкт-Петербург, Московская, Свердловская и Новосибирская области.

Среднемесячная начисленная заработная плата продолжала расти и к окончанию наблюдаемого периода составляет 56 614 рублей (по сравнению с аналогичным периодом 2020 года увеличилась на +14,8 %). Однако следует отметить, что за время пандемии медианная зарплата в стране снизилась на -7,8 % и достигла уровня 30 457 рублей (годом ранее — 33 022 рублей), реальные доходы населения снизились на -3 %, при этом Росстат сообщил, что уровень бедности в стране снизился на -6 % (17,8 млн человек получают доход ниже прожиточного минимума, 2020 год — 18,8 млн человек) и стал минимальным за предыдущие пять лет. Снижению уровня бедности способствовали беспрецедентные антикризисные меры поддержки населения со стороны государства в период пандемии и компенсационные социальные выплаты (на +5,9 % больше, чем в 2019 году). По сравнению с аналогичным периодом прошлого года количество предприятий, в отношении которых были возбуждены дела о несостоятельности, снизилось на -14 %;

В сложившихся условиях социально-трудовой обстановки Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов (НМЦ «ТК») в первом полугодии зарегистрировал 72 СТК (2019 год — 84 СТК, 2020 год — 94 СТК). Наибольшее количество СТК в наблюдаемом периоде протекало в Приволжском — 17 (24 %), Сибирском — 17 (24 %) и Дальневосточном — 14 (19 %) федеральных округах. В ходе СТК зарегистрировано 57 событий, указывающих на публичные акции протеста работников по защите трудовых прав (2019 год — 62, 2020 год — 67).

В стране из-за продолжающихся ограничительных противоэпидемиологических мер действует запрет на проведение общественных массовых мероприятий, а также вмешались и другие факторы и причины, которые заметно снизили протестную активность работников и профсоюзов. Сокращения и увольнения персонала, невыплаты и снижение уровня заработных плат и дополнительных выплат работникам,



стали главными драйверами конфликтного потенциала в трудовой сфере и рисками для многих россиян.

Наиболее конфликтным регионом стала Свердловская область (УФО) — 6 СТК. Территориальная диверсификация, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, снизилась на –30%. К числу регионов, в которых регистрировалось более трех СТК в наблюдаемом периоде, за последние годы, также можно отнести Кемеровскую область-Кузбасс (СФО), Челябинскую область (УФО). В «красной зоне» — высокого уровня напряженности» постоянно находятся четыре субъекта РФ: Санкт-Петербург, Свердловская область, Новосибирская область и Пермский край по причине регистрируемых новых и продолжающихся СТК высокого уровня интенсивности противостоят между работниками и работодателями по широкому кругу проблем в трудовых отношениях. Более четырех месяцев в «красной зоне» находились Удмуртская Республика, Калужская область, Нижегородская область, Приморский край, Республика Башкортостан, Саратовская область; около трех месяцев — Забайкальский край, Иркутская область, Кемеровская область-Кузбасс, Республика Дагестан, Челябинская область.

Следует отметить, что только пять субъектов РФ — Карачаево-Черкесская Республика, Магаданская область, Ненецкий автономный округ, Чеченская Республика, Республика Тыва, Чукотский автономный округ, регулярно находятся в «зеленой зоне — благоприятной социально-трудовой обстановки».

В отраслевом разрезе производственной и непроизводственной сфер экономической деятельности наиболее конфликтными стали: Обрабатывающие производства (17 СТК, 24%), Здравоохранение (11 СТК, 15%), Транспорт (8 СТК, 11%) и Строительство (7 СТК, 10%). Большие градообразующие и системообразующие предприятия российской экономики, при финансовой поддержке государства в сложной эпидемиологической обстановке, прошли 2020 год без масштабных потрясений в трудовой сфере, и в наступившем году сохранили производства и трудовые коллективы.

Главными драйверами конфликтности на современном этапе стали сокращения (увольнения) работников из-за ухудшающегося экономического положения предприятий, которые не смогли восстановиться в течение прошлого года после снятия ряда ограничений и продолжают испытывать серьезные затруднения в производственной деятельности, а также продолжающиеся нарушения трудового законодательства со стороны многих работодателей по своевременной оплате труда работников, отсутствие индексаций заработной платы, изменения графиков и продолжительности рабочего времени, ухудшающие условия труда.

Конфликтный потенциал в отрасли Здравоохранения (самая конфликтная

в 2020 году) значительно снизился. Большая часть СТК в медицине в этом году связана с продолжающейся оптимизацией учреждений, в результате которой многие работники теряют работу; проведением организационно-штатных мероприятий с переводом сотрудников на нижестоящие должности с понижением заработной платы; передачей части функций медорганизаций аутсорсинговым компаниям, которые нанимают работников по договорам ГПХ или в статусе самозанятых, что не может обеспечить работникам соблюдение и обеспечение защиты трудовых прав и социальных гарантий.

Основными причинами возникновения СТК в первом полугодии 2021 года определены: невыплаты заработной платы работникам (46,1%), сокращение работников (29,0%) и нарушения условий труда (26,0%).

Текущий год показал, что работодатели продолжают нередко использовать деструктивные действия, чтобы уклониться от исполнения своих обязательств, как стороны социального партнёрства: затягивают ведение коллективных переговоров, отказываются присоединяться к отраслевым (тарифным) соглашениям, создают «карманные профсоюзы» для заключения с ними выгодных администрации коллективных договоров, открыто запугивают профсоюзных лидеров и препятствуют их деятельности, под угрозой сокращения принуждают работников к выходу из профсоюзов и др.

В развитии 59 СТК (83% от общего числа СТК) (2019 год — 78 СТК (93%), 2020 год — 79 СТК (84%)) работники и профсоюзы с целью защиты нарушенных трудовых прав и достижения выдвинутых к работодателям требований применяли активные формы протеста и общественно наблюдаемые действия (акции). Следует отметить, что сформировавшаяся в течение последних лет тактика действий работников и профсоюзов в ходе СТК — использование общественных протестных действий или угроза их начала, широкое использование СМИ и Интернета, социальных сетей, для освещения реализации намерений и организационно-мобилизационных мероприятий, как эффективному способу защиты трудовых прав и достижения поставленных целей, а также привлечение внимания общественных институтов и властей к проблемам работников, эффективно применяется и в 2021 году.

Гарантируемое ст. 37 Конституции РФ право работников на забастовку, как возможности разрешения коллективного трудового спора или регулирования СТК остается, по-прежнему, одной из главных форм защиты трудовых прав. Неорганизованные работники и (или) трудовые коллективы, при активной поддержке профсоюзов, для достижения своих целей в наблюдаемом периоде 9 раз угрожали начать забастовку и 17 раз объявляли состоящие забастовки. В то же время Росстат в первом полугодии зафиксировал одну



забастовку с участием 1 человека. Наиболее резонансными забастовками 2021 года, по данным НМЦ «ТК», стали:

— акция протеста работников одного из крупнейших предприятий агропромышленного комплекса Челябинской области ООО «Агрокомплекс «Чурилово» по причине долгов по заработной плате; забастовка работников ПАО «Хабаровский завод имени А.М. Горького» (ДФО, Хабаровский край) по причине долгов по заработной плате; забастовка на красноярском оборонном заводе «Красмаш» (СФО, Красноярский край) по причине снижения оплаты труда работников.

В 34 СТК (32%) интересы и трудовые права работников активно защищали профсоюзные организации различных уровней и профцентров: первичные организации предприятий (учреждений) принимали участие в 18 СТК (25%); территориальные (региональные) и отраслевые объединения профсоюзов — 20 СТК (28%). В течение пандемического периода продолжает расти доля СТК, инициированных неорганизованными работниками, и снижается доля СТК с участием профсоюзов. В текущем году в развитии 2 СТК (2020 год — 6 СТК), для более эффективной защиты трудовых прав, работники приняли решения и создали первичные профсоюзные организации для участия в переговорах с работодателями и выдвижения единых требований от всех работников: АО «Анжеро-Судженское погрузочно-транспортное управление» (СФО, Кемеровская область-Кузбасс), ООО «ТПО «Нижне-Волжская Студия Кинохроники» (ПФО, Саратовская область).

НМЦ «Трудовые конфликты» продолжает мониторинг социально-трудовой обстановки в моногородах Российской Федерации, перечень которых утвержден Правительством РФ (Постановление от 29 июля 2014 года № 709 (<http://www.pravo.gov.ru>))\* . В первом полугодии 2021 года в данных муниципальных образованиях зарегистрировано 11 СТК (15% от общего числа СТК) на предприятиях 10 моногородов в 4 федеральных округах (3 СТК — в моногородах 1-й категории, 3 СТК — в моногородах 2-й категории, 5 СТК — в моногородах 3-й категории).

В 2021 году в урегулирование пяти резонансных СТК вмешались ОГВ федерального уровня, включая Президента РФ: АО «Шахта «Алексиевская» (СФО, Кемеровская область-Кузбасс, невыплата заработной платы бывшим



сотрудникам), ПАО «Тяжстанкогидропресс» (СФО, Новосибирская область, ликвидация одного из крупнейших в РФ производителей металлорежущих станков и гидравлических прессов), ОАО «Медногорский медно-серный комбинат» (ПФО, Оренбургская область, нарушение условий труда — гибель работника на рабочем месте), ООО «ЕвроСибОйл» (ЮФО, Республика Калмыкия, долги по заработной плате), ГУ «Забайкалпожспас» (ДФО, Забайкальский край, низкий уровень оплаты труда).

Анализ итогов, урегулированных в первом полугодии СТК, показывает, что при включении ОГВ и надзорных ведомств, конфликты разрешаются более результативно для работников. 78 % СТК завершились полным или частичным удовлетворением требований работников, а без участия ОГВ — только 45 %.

В наблюдаемом периоде урегулированы и завершились 59 СТК (13 СТК продолжают). 36 % СТК завершились полным удовлетворением требований работников, 32 % СТК — частичным удовлетворением требований, в 32 % СТК работникам было отказано от удовлетворения выдвигаемых требований. В течение трех последних лет устойчиво растет, как доля СТК завершившихся отказом в удовлетворении требований работников, так и доля СТК, в которых работники защитили трудовые права и добились положительного результата.

Страна второй год функционирует в условиях частичных ограничений и запретов, как в экономике, так и в общественной жизни. Учитывая сложность эпидемиологической ситуации, которая оказывает заметное влияние на формирование социально-трудовой обстановки в стране, структурном и содержательном анализе СТК, можно сделать следующий краткосрочный прогноз развития социально-трудовых отношений на второе полугодие:

— ситуация на рынке труда сохранится стабильной, и умеренно продолжит снижаться уровень безработицы, который фиксируется на протяжении первого полугодия. В руководстве страны на данном этапе исключили риски введения локдауна, который может скачкообразно увеличить численность сокращаемых и увольняемых работников. Рынок труда будет поддержан восстановительным трендом в экономике и ростом промышленного производства и ВВП, а также активным участием Правительства РФ в реализации мероприятий по поддержке МСБ (на 2021 год дополнительно выделяется 80 млрд рублей). Возможно к окончанию года и достижение допандемических показателей по уровню безработицы (4,9 %);

— следует ожидать, что во втором полугодии численность увольняемых работников с предприятий (учреждений), как и в начале года, будет превышать количество принятых на работу, так как большинство предприятий продолжают испытывать серьезные финансовые затруднения, и количество банкротств предприятий продолжает увеличиваться, численность СТК на ликвидируемых производствах умеренно вырастет;

— новая экономическая реальность будет способствовать дальнейшему увеличению численности работников с неполной занятостью (работающих удаленно), которая к окончанию первого полугодия составляет около 4 млн человек;

— численность сотрудников предприятий, работающих по договорам ГПХ (в наблюдаемом периоде около 0,9 млн человек), а также самозанятых (по данным ФНС в июне около 2,6 млн человек) продолжит увеличиваться, что будет создавать дополнительный конфликтный потенциал в социально-трудовой сфере в силу слабой защищенности трудовых прав данной категории работников;

— с целью минимизации экономических потерь и поддержания (восстановления) производственной деятельности, работодатели продолжат сокращения и увольнения персонала, а невыплаты и снижение уровня оплаты труда работников станут главным источником возникновения новых СТК на предприятиях реального сектора экономики;

— высокий уровень напряженности социально-трудовых отношений будет поддержан в отраслях обрабатывающих производств и на транспорте, и стабильным в ранее наиболее конфликтной отрасли здравоохранения;

— длительность СТК и вовлеченность работников в протесты начнет умеренно расти с наступлением IV квартала, когда наступает период окончания действия коллективных договоров на многих предприятиях и профсоюзы включаются в переговорные процессы по заключению новых, что вызывает противодействие и отторжение у части работодателей, и протестная активность работников начинает возрастать;

— высокая активность и оперативное вмешательство ОГВ и надзорных ведомств позволит сохранять соблюдение законности в трудовой сфере и обеспечить не высокую продолжительность большинства СТК по праву;

— около трети, из урегулированных СТК, как и раньше будут завершаться лишь частичным разрешением противоречий, при заметной доле отказов;

— доля СТК по праву продолжит увеличиваться, и акции протеста работников будут связаны с прямыми нарушениями трудового законодательства из-за невыплат заработной платы, изменений режимов и графиков рабочего времени, отсутствием премирования и доплат за переработки;

— высокий протестный потенциал будет поддерживаться в ПФО и СФО, низкий — сохранится в ЮФО и СКФО;

— следует принять во внимание, что в стране стартовал новый политический цикл, связанный с очередными выборами в Государственную Думу РФ и региональными выборами в органы власти в субъектах РФ, которые состоятся осенью текущего года. Ожидаем политизации протестной активности и возникновения СТК, в основу которых ляжет влияние сил, участвующих в выборах.

**По материалам Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов**



# МОТ: профсоюзы играют важную роль в преодолении кризиса

## Трудовая миграция в мире выросла

По данным, приведенным в последнем докладе МОТ, за период с 2017 по 2019 год численность международных мигрантов выросла со 164 до 169 млн.

Почти на 2 %, или на 3,2 млн, увеличилась с 2017 года и доля молодых мигрантов (в возрасте от 15 до 24 лет). В 2019 году их насчитывалось 16,8 млн.

В докладе «Глобальные оценки международной трудовой миграции: результаты и методика» (ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology) отмечается, что в 2019 году международные трудовые мигранты составляли почти 5 % всех трудовых ресурсов, будучи неотъемлемой частью мировой экономики.

В то же время многие трудовые мигранты нередко трудятся на временной, неформальной, лишенной гарантий основе, а значит, подвергаются повышенному риску с точки зрения безопасности, потери работы, ухудшения условий труда. Кризис, связанный с пандемией COVID-19, лишь усугубил для них эти риски, в особенности для трудовых мигрантов-женщин, которые непропорционально часто заняты низкооплачиваемым и неквалифицированным трудом, не имея при этом возможности в полной мере воспользоваться социальной защитой или получить необходимую поддержку.

«Пандемия выявила всю нестабильность положения трудовых мигрантов, — говорит директор Департамента условий труда и равенства МОТ Мануэла Томеи (Manuela Tomei). — Как правило, они первые кандидаты на увольнение, им трудно получить доступ к лечению, на них не распространяются принимаемые на национальном уровне меры противодействия COVID-19».

Страны с высоким уровнем доходов остаются основным направлением трудовой миграции.

Более двух третей международных трудовых мигрантов сосредоточено в странах с высоким уровнем доходов. Из 169 млн международных трудовых мигрантов 63,8 млн (37,7 %) работают в Европе и Центральной Азии. Еще 43,3 млн (25,6 %) — на Американском континенте. Таким образом, на Европу, Центральную Азию и Американский континент в совокупности приходится 63,3 % всех трудовых мигрантов.

Арабские государства и Азиатско-Тихоокеанский регион принимают примерно по 24 млн трудовых мигрантов, что в совокупности составляет 28,5 % всех трудовых мигрантов. В Африке трудовых мигрантов насчитывается 13,7 млн, то есть 8,1 % от их общей численности.

Большинство трудовых мигрантов, 99 млн, составляют мужчины, женщин насчитывается 70 млн.

Женщины в качестве трудовых мигрантов сталкиваются с более серьезными препятствиями социально-экономического характера и чаще мигрируют в роли сопровождающих членов семьи и не с целью поиска работы. При трудоустройстве они нередко сталкиваются с гендерной дискриминацией и отсутствием связей, что затрудняет сочетание трудовой и семейной жизни в чужой стране.

В поисках работы мигрирует все больше молодежи. Ее доля среди международных трудовых мигрантов за период с 2017 по 2019 годы выросла с 8,3 до 10,0 %. Скорее всего, этот рост связан с высоким уровнем безработицы среди молодежи во многих развивающихся странах. Подавляющее же большинство трудовых мигрантов (86,5 %) по-прежнему составляют люди основного трудоспособного возраста (25–64 года).

Во многих регионах трудовые мигранты составляют значительную часть рабочей силы, внося существенный

вклад в социально-экономическое развитие стран пребывания и выполняя основную работу в таких важных секторах, как здравоохранение, транспорт, сфера услуг, сельское хозяйство и пищевая промышленность.

По приведенным в докладе данным, 66,2 % трудовых мигрантов занято в сфере услуг, 26,7 % — в промышленности, 7,1 % — в сельском хозяйстве. При этом, однако, между отраслями существуют значительные различия гендерного плана: в сфере услуг женщин среди трудовых мигрантов больше, чем в других секторах, — отчасти это объясняется растущим спросом на работников сферы ухода, в том числе в здравоохранении и домашней работе. В промышленности же выше доля мужчин-мигрантов.

«Политика в области трудовой миграции не может быть эффективной без качественных статистических данных, — говорит главный статистик МОТ, директор Департамента статистики Рафаэль Диес де Медина (Rafael Diez de Medina). — В этом докладе даются обоснованные оценки, построенные на надежных методах и данных из взаимодополняющих источников. Для стран мира это может стать подспорьем в поисках ответных мер на изменения в предложении и спросе на рабочую силу, способствовать инновациям, обеспечению устойчивого развития, передаче и совершенствованию навыков».



## Профсоюзы играют важную роль в восстановлении после COVID-19



В новом выпуске международного журнала по трудовым исследованиям исследуются стратегии, помогающие работникам и их организациям формировать политику реагирования на COVID-19 и защищать социальную справедливость и права трудящихся.

В документе «COVID-19 и восстановление: роль профсоюзов в формировании лучшего будущего» говорится, что профсоюзы отстаивали свои позиции и помогли лучше защитить рабочих и их рабочие места во всем мире. И это несмотря на разрушительное воздействие кризиса на рабочих и их семьи, резкий рост нарушений прав профсоюзов, потерю членов и враждебное отношение к профсоюзам в некоторых странах.

В журнале подчеркивается, что профсоюзы срочно нуждаются

в разработке новых стратегий для решения проблем восстановления занятости, укрепления систем безопасности и гигиены труда и достижения всеобщей социальной защиты для всех, гендерного равенства, цифровизации и справедливого перехода к экологически устойчивому экономическому развитию. При решении этих проблем пандемия COVID-19 может стать возможностью для дальнейшей активизации профсоюзов.

«Пандемия COVID-19 наглядно продемонстрировала, что проблемы, которые были подчеркнуты два года назад в Декларации столетия МОТ, по-прежнему актуальны на протяжении всего нынешнего кризиса. Не может быть социальной справедливости и достойной работы для всех без ориентированной на человека дорожной

карты и укрепления институтов в сфере труда, в частности организаций трудящихся. Таким образом, принятие на 109-й сессии Международной конференции труда в этом году Глобального призыва к действиям по ориентированному на человека восстановлению COVID-19 подтверждает это видение Декларации столетия и неотлагательность ее реализации», — сказала Мария Елена Андре, директор МОТ АСТРАВ.

В этом году в Международном журнале трудовых исследований подчеркивается важность социального диалога как средства увеличения членства в профсоюзах и внесения вклада в эффективную разработку и реализацию надежной и всеобъемлющей стратегии восстановления.

Данные журнала показывают, что социальный диалог, используемый для достижения консенсуса между работниками и работодателями, способствовал увеличению числа членов профсоюзов на 26 % в целом. Во всем мире 83 % профсоюзов начали социальный диалог в ответ на пандемию, причем около 89 % участвовали в трехсторонних консультациях. В журнале говорится, что организации работников должны и дальше взаимодействовать с правительствами и организациями работодателей на каждом этапе разработки и реализации ответных на COVID-19 мер политики.

Журнал призывает как к внутристрановой, так и к трансграничной солидарности, также к незамедлительным действиям для ускорения процесса всеобъемлющего, устойчивого и стабильного выхода из кризиса.

## Подтверждена решимость ликвидировать последствия кризиса

Генеральный директор Международной организации труда (МОТ) Гай Райдер высоко оценил поддержку, высказанную — Бразилии, России, Индии, Китая и Южной Африки — Глобальному призыву МОТ к действиям в целях ориентированного на интересы человека восстановления после кризиса, вызванного пандемией COVID-19. С этим призывом выступили участники прошедшей в июне Международной конференции труда.

Охарактеризовав принятое министрами совместное заявление как «конкретное подтверждение решимости ликвидировать последствия кризиса», глава МОТ подчеркнул, что в Глобальном призыве «изложена комплексная, построенная на основополагающих принципах и правах в сфере труда программа действий, призванная обеспечить всеобъемлющее и устойчивое восстановление.

Такой подход совершенно необходим. Если нам не удастся преодолеть неравенство, усугубившееся в период кризиса, мы рискуем столкнуться с его долгосрочными последствиями в экономическом и социальном плане».

Глобальный призыв к действиям в целях ориентированного на интересы человека восстановления был едино-

гласно принят государствами-членами МОТ на Международной конференции труда в июне 2021 года.

В совместном заявлении министров труда и занятости, опубликованном по итогам их совещания, состоявшегося в режиме онлайн 15 июля 2021 года, выражена глубокая обеспокоенность негативными последствиями пандемии

в сфере безработицы, нехватки достойных рабочих мест и неравенства. Участники встречи выразили твердую решимость не только восстановить, но и укрепить экономику своих стран, инклюзивные рынки труда и системы социальной защиты.

В документе выделены четыре основных элемента преодоления последствий пандемии в области труда и занятости. Это продвижение соглашений между странами БРИКС в области социального обеспечения, перевод рынков труда на формальную основу, повышение экономиче-



ской активности женщин и роли работников цифровых платформ и «экономике случайных заработков».

Гай Райдер высоко оценил готовность министров углублять сотрудничество в области социального обеспечения и содействовать заключению соответствующих соглашений между странами-

участницами. «Это может стать крайне важным шагом для миллионов работников, которые в поисках работы отправляются в другие страны», — сказал он.

Генеральный директор МОТ приветствовал также обещание министров содействовать улучшению положения женщин в составе трудовых ресурсов

и ускорению перехода работников неформальной экономики в формальную. «Если мы действительно хотим решить эти проблемы, — подчеркнул он, — нам необходимы конкретные решения и действия. Самого по себе экономического восстановления здесь недостаточно».

## Преодолевать кризис, исходя, прежде всего, из интересов людей

Итоговая декларация состоявшегося в Италии совещания министров труда и занятости Группы двадцати перекликается с принятым на июньской сессии Международной конференции труда 2021 года Глобальным призывом к действиям, обеспечивающим ориентированное на человека восстановление после пандемии COVID-19.

Международная организация труда (МОТ) высоко оценила подтверждение странами Группы двадцати приверженности последовательному и ориентированному на человека подходу к восстановлению после вызванного пандемией COVID-19 кризиса. Цель такого подхода — обеспечение социальной справедливости и достойного труда для всех.

Декларация, принятая министрами труда и занятости стран Группы двадцати по результатам однодневного совещания в Катании (Италия), перекликается с положениями утвержденного на июньской сессии Международной конференции труда (МКТ) «Глобальный призыв к действиям в целях ориентированного на человека восстановления». В нем изложены меры, которые должны обеспечить ориентированное на человека восстановление после вызванного пандемией COVID-19 кризиса и предотвратить долгосрочные пагубные последствия для экономики и общества.

Выступая перед министрами труда и занятости стран Группы двадцати, Генеральный директор МОТ Гай Райдер высоко оценил подтвержденную ими приверженность такому восстановлению экономики, которое было бы ориентировано на интересы людей и носило бы инклюзивный, стабильный и устойчивый характер. Он отметил активизацию усилий, прилагаемых странами Группы двадцати для создания большего количества качественных и оплачиваемых на равной основе рабочих мест для женщин, регулирования удаленных форм труда и труда на цифровых платформах, обеспечения адекватной социальной защиты и безопасных и здоровых условий труда для всех.

Глава МОТ подчеркнул важность прочных систем социальной защиты и усиления координации политики в области труда и социальной защиты с тем, чтобы защитить работников в период кризиса и помочь им вернуться к работе.

«По некоторым секторам экономики и группам населения кризис ударил



особенно сильно. Речь, в частности, о женщинах, молодежи и людях, занятых в неформальной экономике, — сказал он. — Это те категории, которые сейчас испытывают наибольшие затруднения и больше остальных рискуют оказаться брошенными на произвол судьбы в ближайшие месяцы и годы».

Гай Райдер назвал катастрофические последствия пандемии COVID-19, которые привели в странах Группы двадцати к сокращению занятости, эквивалентному потере 161 млн рабочих мест на условиях полного рабочего времени. Кризис, который переживает сегодня сфера труда, сказал он, вчетверо тяжелее того, что был вызван финансовым кризисом 2008–2009 годов.

Восстановление экономики в последние месяцы, отметил Генеральный директор, носило неравномерный и неустойчивый характер. Особенно трудно этот процесс протекает в развивающихся странах.

«Если не предпринять целенаправленных действий, в результате пандемии COVID-19 мы получим сферу труда, в которой будет больше неравенства и несправедливости, меньше стабильности, инклюзивности и в конечном итоге устойчивости. Но мы можем все изменить. Кризис показал нам, что давно сложившиеся параметры политики и механизмы работы сегодня могут быть изменены в такой степени, которая прежде казалась немислимой».

Правительства, работодатели и работники, заявил глава МОТ, должны заниматься восстановлением, исходя из того, что будущее сферы труда не предопределено заранее.

Он также подчеркнул необходимость повышения качества рабочих мест для женщин. Это жизненно необходимо для решения задачи, поставленной на саммите Группы двадцати в Брисбене: сократить на 25 % разрыв между женщинами и мужчинами в составе трудовых ресурсов к 2025 году.

Выступая на презентации совместного доклада МОТ и ОЭСР «Проблемы женщин в сфере труда в странах Группы двадцати», Г. Райдер сообщил министрам, что женщины вдвое чаще мужчин оказываются на низкооплачиваемых работах, чаще бывают заняты неформально и на временных контрактах. При этом женщины несут на себе основной груз неоплачиваемой работы, прежде всего в связи с тем, что на них ложатся домашние обязанности.

Программа преобразований в целях гендерного равенства требует наращивания инвестиций в экономику ухода, стратегии в области занятости с упором на интересы женщин, обеспечения всеобщего доступа к всеобъемлющей и адекватной социальной защите и равной оплаты за труд равной ценности, подчеркнул Г. Райдер. Он также призвал страны мира ратифицировать Конвенцию 2019 года об искоренении насилия и домогательств (№ 190), отметив, что в период пандемии эта проблема обострилась.

Выступая на совместном заседании министров образования и труда и занятости стран Группы двадцати, посвященном проблеме перехода от учебы к работе, Генеральный директор МОТ подчеркнул необходимость проведения согласованной политики в области



образования, занятости и в социальной сфере.

По последним оценкам МОТ, в 2020 году уровень занятости среди молодежи в мире снизился на 8,7 %, в то время как для лиц старшего возраста этот показатель составил 3,7 %. В странах Группы двадцати уровень занятости молодежи в 2020 году снизился на 11 %, что почти в четыре раза превышает этот показатель у лиц старшего возраста, сказал Г. Райдер, добавив, что среди молодых женщин эти негативные тенденции проявляются еще заметнее.

«Масштаб потенциальных проблем пугает. Нынешнему молодому поколе-

нию может быть нанесен ущерб на долгие годы, а кризис, связанный с пандемией COVID-19, затронет не одно поколение», — сказал он.

По словам Генерального директора МОТ, страны мира должны обеспечить молодым людям возможность развивать их навыки и по завершении образования и профессиональной подготовки находить достойную работу. Он привел в пример «План действий Группы двадцати в отношении молодежи на период до 2025 года», предусматривающий активизацию усилий стран Группы двадцати, направленных на сокращение числа молодых женщин и мужчин, которые не работают, не по-

лучают образования и не проходят профессиональной подготовки.

Многие из вопросов, поднятых Генеральным директором МОТ в ходе двух министерских совещаний, в которых он принял участие, нашли отражение в принятых в Катании двух декларациях министров Группы двадцати. В обоих документах подчеркивается важность эффективного социального диалога и необходимость принимать во внимание соответствующие документы и заявления МОТ, касающиеся минимальных уровней социальной защиты, основополагающих принципов и прав в сфере труда и будущего сферы труда.

## Таджикистан. Трехсторонний социальный диалог в действии

Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии выступило с инициативой, направленной на повышение роли социального диалога и Национального трехстороннего комитета в разработке и продвижении комплексной политики в сфере занятости и социальной защиты с учетом гендерных факторов.

В условиях пандемии, которая сказывается на здоровье людей, их доходах и уровне жизни, насущной необходимостью становится поиск возможностей для обеспечения комплексного и доступного характера социальной защиты. Добиться этого можно за счет социального диалога и расширения возможностей Национального трехстороннего комитета и его партнеров в области развития в реализации принципов, изложенных в Рекомендации 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (202) и Конвенции 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102).

Цель серии вебинаров, на которых в трехстороннем формате обсуждаются соответствующие Конвенции и Рекомендации МОТ, — расширение воз-

можностей ведения на национальном уровне конструктивного социального диалога, призванного способствовать комплексному подходу к политике в области занятости и социальной защиты в Таджикистане. На каждом вебинаре участникам рассказывают о тех или иных международных трудовых нормах, предлагая им определить, каким образом положения конвенций МОТ, касающихся сферы занятости и социальной защиты, создают основу для социального диалога.

Вебинар открыла специалист МОТ по социальной защите Ясмينا Папа (Jasmina Para). Она подчеркнула, что эффективная система социальной защиты — основным элементом социального согласия в стране и ее устойчивого экономического развития. Специалист по политике в сфере социальной защиты Крум Марков (Kroum Markov) ознакомил участников вебинара с основополагающими принципами и гарантиями в сфере социального обеспечения, закрепленными в Конвенции МОТ № 102. Страны вправе приступить к рассмотрению вопроса о ратификации Конвен-

ции, если они в состоянии обеспечить не менее трех из девяти социальных гарантий, включающих медицинское обслуживание, пособие по болезни, пособие по старости, пособие по безработице, пособие в связи с несчастным случаем на производстве, пособие по беременности и родам, пособие по инвалидности, пособие по потере кормильца и семейное пособие. По крайней мере, одна из таких трех гарантий должна носить долгосрочный характер, в то время как две другие могут быть реализованы в определенный период времени. Участники и представители МОТ обсудили ряд вопросов, касающихся фактического включения гарантий, предусмотренных Конвенцией МОТ, в национальные стратегические программы и бюджетные механизмы.

Закрывая вебинар, первый заместитель министра труда, миграции и занятости Таджикистана Нурулло Махмадуллозода (Nurullo Mahmaddullozoda) рассказал о том, что представляемое им министерство возглавляет программу страхования по безработице и координирует работу по определению минимальной потребительской корзины, и оба эти направления могут стать предметом дальнейшего изучения с учетом новой социально-экономической ситуации. Первый заместитель министра подчеркнул необходимость обеспечить более тесное взаимодействие между министерством и агентством по социальной защите, в особенности на местном уровне. Министерство здравоохранения и социальной защиты населения разработало законопроект, предусматривающий расширение сферы охвата основной программы социальной защиты в целях сокращения масштабов бедности.

Темой следующего вебинара, запланированного на середину июля, станет Рекомендация 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (№ 204), ее применение в Таджикистане на данный момент и необходимые для ее реализации дополнительные меры.





## Создается Комиссия СНГ по защите прав граждан

Исполнительный комитет СНГ провел заседание экспертной группы по вопросу создания и деятельности Комиссии по правам человека СНГ — представители Исполнительного комитета СНГ и стран Содружества обсудили в формате видеоконференции ряд приоритетных задач, связанных с практической стороной запуска работы Комиссии по правам человека.

При этом на подготовительном этапе был изучен международный опыт. Стороны предложили новой структуре выполнять такую функцию, как рассмотрение докладов государств о выполнении правозащитных обязательств.

Отмечено, что для обеспечения полноценного функционирования комиссии необходимо внести ряд изменений в Конвенцию Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека, принятой 26 мая 1995 года. Данные шаги будут способствовать поддержанию авторитета организации, укреплению сотрудничества в области гражданских прав и избежать политизации право человеческой проблематики.

В завершении совещания, участники выразили заинтересованность развивать кооперацию по защите свобод граждан и наметили следующее заседание экспертов на 10 сентября 2021 года в Минске.

## Первый союзный образовательный проект «Летний университет»

Двенадцать университетов из семи федеральных округов России — от Калининграда до Владивостока — открыли этим летом свои двери для белорусских студентов. Первый масштабный образовательный проект «Летний университет», который реализуется в рамках Союзного государства Министерством образования и науки РФ и был рассчитан пока на две недели. За ярким шоу открытия наблюдали онлайн из 12 городов России и — живую из Пскова — репортеры «СОЮЗа».

Проект вызвал большой интерес среди белорусских университетов — на 675 мест было более тысячи трехсот желающих со всех регионов Беларуси, со всех вузов — от крупных федеральных до отраслевых.

Помимо Пскова белорусских студентов приняли вузы Владивостока, Калининграда, Казани, Москвы, Смоленска и Сочи. Больше всего студентов пригласили к себе Московский государственный университет пищевых производств и Смоленский государственный университет. Они открыли двери для 70 человек. В первом участники изучали инженерные науки, где получили возможность пройти практику в инновационных лабораториях

и научно-исследовательских центрах. Смоленский государственный университет же предложил пройти обучение по программам «Дизайн» и «История».

Сибирский федеральный университет (направление «Менеджмент»), помимо образовательных мероприятий, подготовил и насыщенную культурную программу, например, прогулки на теплоходе и городское фото-ралли. А студенты, которые обучались в Южном федеральном университете инженерным наукам, приняли участие в деловой игре «Форсайт технологий».

## 4-11 сентября в Казани проходят первые Игры стран-членов СНГ

В преддверии Игр глава Татарстана Рустам Минниханов отметил, что состязания позволят создать эффективную площадку для общения народов государств — участников Содружества.

В соревнованиях примут участие примерно 1,5 тысячи спортсменов. Возрастная категория атлетов — от 14 до 23 лет. Они будут бороться за 184 комплекта наград в 16 видах спорта.

Логотипом Игр стала жар-птица, а официальным талисманом — барс. В этой же стилистике организаторы турнира сделали памятные сувениры и медали. При проведении состязаний власти задействовали 11 спортивных сооружений. Гости проживают в Деревне Универсиады. Решены все рабочие вопросы, включая обеспечение безопасности и соблюдение санитарно-эпидемиологических требований на период Игр.

Соревнования дадут возможность повысить культурно-спортивный потенциал государств и получить эффективную площадку для развития международного диалога.

## Минтруда Таджикистана сообщил о росте средней заработной платы

Министерство труда, миграции и занятости населения Таджикистана опубликовало данные, согласно которым размер средней заработной платы по стране за первое полугодие вырос на 9% по сравнению с показателями за прошлый год.

Отмечено, что оплата труда по стране в среднем достигает 1492,5 сомони (131 доллара), при этом больше всех, по состоянию на 1 июня 2021 года, зарабатывают столичные жители и сотрудники иностранных компаний и представительств.

Так, в Душанбе размер средней заработной платы составляет 2205,4 сомони (более 194 долларов). Работающие на зарубежных фирмах в среднем зарабатывают до 10 780,2 сомони (948,5 доллара).

Меньше всех на текущий момент получают работники в сфере сельского хозяйства. Их зарплаты достигают 630 сомони или свыше 55 долларов. Не лучшая ситуация складывается в области здравоохранения. Там зарплаты составляют в среднем 1014,6 сомони (свыше 89 долларов).

## В Армении планируют построить многофункциональный горнолыжный курорт

Проект предусматривает строительство канатной дороги для лыжников в рамках восстановления экономики страны, развития туризма в стране и обеспечения разнообразия для населения.

Правительство утвердило представленную ЗАО «Myler Mountain Resort» инвестиционную программу, которая реализована в Арагацотнской области.

Было отмечено, что в строительстве горного комплекса будет задействовано около 250 строителей, а после реализации программы будет создано около 1500 основных рабочих мест со средней заработной платой 180 000 драмов.

Будет построена бугельная канатная дорога для лыжников, причем, по мнению правительства, расценки на «канатку» должны снизиться с учетом роста конкуренции.

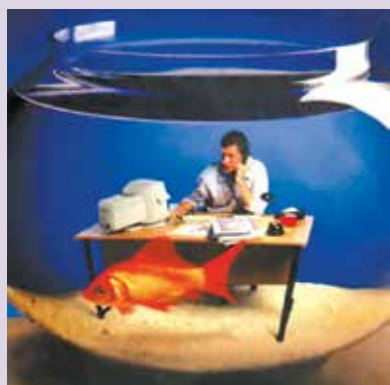
Согласно оценкам министерства экономики, в основном горнолыжные курорты Армении посещают российские и иранские туристы.

## Развивается экономическое и инвестиционное сотрудничество

Глава правительства Киргизии Улукбек Марипов в ходе обсуждения с послом Кореи Ли Вон Чже вопросов дальнейшего развития двустороннего сотрудничества в экономической и инвестиционной сфере отметил, что между странами имеется значительный потенциал для расширения торгово-экономических отношений, в том числе добавив, что Киргизию в последнее время стали более активно посещать корейские предприниматели и интересоваться инвестированием в отечественную экономику. При этом Марипов высоко оценил принятое решение корейской компании Korea Telecom по реализации проектов в Киргизии. Он отметил также, что власти прилагают все усилия для обеспечения хороших условий для иностранных инвесторов и бизнеса в целом.

Кроме того, Глава правительства обратился с просьбой оказать содействие увеличению образовательных квот для граждан Киргизии в ведущих корейских вузах, а также решению вопросов, связанных с въездом граждан Киргизии в Республику Корея. ■

## ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ



### О налоговых вычетах

По данным Центра по подготовке налоговых консультантов при РСОНОУ, можно обойтись без стояния в очереди в налоговую инспекцию, чтобы подать декларацию. Она может быть отправлена по почте, обязательно с описью вложения. Это удобно для тех, кто проживает не по месту своей прописки, ведь декларация должна подаваться в налоговую инспекцию именно там. Подходит это и для тех, кто опаздывает с подачей документов: датой предоставления декларации в налоговую инспекцию считается дата ее отправки по почте.

Если вы случайно допустили неточности в декларации, то необходимо подать в налоговую инспекцию уточненную версию. В любом случае, специально занижать стоимость имущества нельзя. Налоговая инспекция может проверить достоверность декларации. Величина штрафа составляет 20 % от недоплаченной суммы. А за уклонение от уплаты налогов в крупном размере можно понести и уголовное наказание.

Для подачи декларации и получения вычетов необходимо сразу собрать для налоговой инспекции необходимые документы.

В первую очередь потребуется оригинал справки по форме 2-НДФЛ, который вы можете получить по месту работы. Кроме того, необходимы копии документов, подтверждающих произведенные расходы.

Если вы оплачиваете лечение родственника, оформлять всю документацию

надо на свое имя. Кроме того, вычет предоставляется, только если вы платили за лечение супруга, своих родителей или детей в возрасте до 18 лет.

Законодательством не запрещено получение сразу двух вычетов — социального и имущественного.

Документы на получение вычетов можно оформлять в течение 3-х лет после произведенных расходов, однако по социальным вычетам остаток по неистраченным ежегодным лимитам на следующий год не переносится. Поэтому начать надо с оформления социального вычета, а потом уже разбираться с имущественным вычетом, остаток которого может быть перенесен на следующие налоговые периоды до полного использования.

Согласно налоговому кодексу, налоговые органы вправе провести 3-месячную камеральную налоговую проверку поданной декларации. Затем налогоплательщик может подать письменное заявление на возврат налога, и в течение одного месяца он должен быть возвращен.

По данным консалтинговой компании ООО «Финансовый эксперт», законодательно установлено право на получение налогового имущественного вычета при покупке недвижимости при условии, что у гражданина Российской Федерации есть уплаченный НДФЛ в бюджет.

Основной имущественный вычет составляет 2 млн руб., а также вычет на проценты по ипотечному кредиту — 3 млн руб. То есть в общей сложности налогоплательщик может вернуть 650 тыс. руб. (260 тыс. руб. + 390 тыс. руб.), то есть 13 % от 2 млн и 3 млн соответственно.

Как получить имущественный вычет? Заполнить налоговую декларацию по форме 3-НДФЛ. Получить справку из бухгалтерии по месту работы о суммах начисленных и удержанных налогов за соответствующий год по форме 2-НДФЛ. Подготовить копии документов, подтверждающих право на жилье. Подготовить копии платёжных документов, подтверждающих расходы налогоплательщика при приобретении имущества, свидетельствующих об уплате процентов по целевому кредитному договору или договору займа, ипотечному договору и др.

Предоставить в налоговый орган по месту жительства заполненную налоговую декларацию с копиями документов, подтверждающих фактические

расходы и право на получение вычета при приобретении имущества.

При подаче в налоговый орган копий документов, подтверждающих право на вычет, необходимо иметь при себе их оригиналы для проверки налоговым инспектором.

Имущественный налоговый вычет можно получить и до окончания налогового периода при обращении к работодателю, предварительно подтвердив это право в налоговом органе.

По данным проекта Ваши финансы.рф о социальном налоговом вычете по расходам на лечение и (или) приобретение медикаментов, вычет предоставляется налогоплательщику, оплатившему за счёт собственных средств:

- услуги по своему лечению;
- услуги по лечению супруга (супруги), своих родителей и (или) своих детей в возрасте до 18 лет;
- медикаменты, назначенные налогоплательщику или его супругу (супруге), родителям и (или) детям в возрасте до 18 лет лечащим врачом и приобретённые за счёт собственных средств.

Максимальная сумма, с которой можно получить вычет, — 120 000 руб. в год в совокупности с другими расходами гражданина — на обучение, уплаты взносов на накопительную часть трудовой пенсии, добровольное пенсионное страхование и негосударственное пенсионное обеспечение. При этом размер вычета на лечение не ограничивается какими-либо пределами и предоставляется в полной сумме, если налогоплательщиком были потрачены денежные средства на оплату дорогостоящих медицинских услуг. Более подробно изучить порядок предоставления социального налогового вычета по расходам на лечение и приобретение медикаментов можно в п. 3 ст. 219 НК РФ.

### О возврате переплаченного налога

По данным Палаты налоговых консультантов, если вы переплатили налог на доходы физлиц (НДФЛ), который исчисляется и удерживается по месту работы, то достаточно подать заявление о его возврате в бухгалтерию, и деньги вернут. Правда, в какой срок, Налоговым кодексом не установлено. Каким образом это делается. Излишнюю уплату налога могут учесть при следующей выдаче заработной платы.

Но через организацию невозможно вернуть НДФЛ, если вам были предоставлены социальные и имущественные налоговые вычеты (при покупке квартиры, машины, при оплате за обучение, за лечение и т. д.). В таком случае надо написать заявление о возврате излишне уплаченного в налоговую инспекцию по месту жительства. Этот запрос можно подать в течение трех лет со дня уплаты указанной суммы. Вопрос о возврате рассматривается в течение 10 дней, после чего вам должны в письменном виде сообщить о решении. И уже через месяц после получения заявления, соглас-

### КАК ПОЛУЧИТЬ ВЫЧЕТ ЗА ЛЕЧЕНИЕ?

- 1 Заполнить налоговую декларацию по форме 3-НДФЛ по окончании года, в котором была произведена оплата лечения и (или) приобретены медикаменты.
- 2 Получить справку из бухгалтерии по месту работы о суммах начисленных и удержанных налогов по форме 2-НДФЛ.
- 3 Подготовить копии документов, подтверждающих степень родства с лицом, за которое было оплачено лечение или приобретение медикаментов.
- 4 Подготовить комплект документов, подтверждающих право на получение налогового вычета по расходам на оплату лечения, состоящий из копий документов: договоров с медучреждениями, чеков и др.
- 5 Предоставить в налоговый орган заполненную декларацию с копиями документов.

- 6 При подаче копий документов необходимо иметь при себе их оригиналы для проверки налоговым инспектором.
- 7 Платёжные документы должны быть оформлены на лицо, с которым заключён договор на лечение, а не на лицо, за которое производилась оплата лечения.
- 8 Социальный налоговый вычет можно получить и до окончания налогового периода при обращении к работодателю, предварительно подтвердив это право в налоговом органе.

По данным ФНС

но п. 6 ст. 78 Налогового кодекса, вам должны вернуть излишек.

Срок возврата денег зависит от момента получения заявления, поэтому, когда будете передавать его в налоговый орган, сделайте копию и попросите в налоговой отметить на бумаге дату принятия. Если месячный срок возврата нарушен, налоговый орган на сумму невозвращенного налога должен начислить проценты исходя из действующей ставки рефинансирования (в настоящее время — это 10,25 %).

Так же можно вернуть, например, переплаченный транспортный налог. Кроме того, излишне уплаченные сборы могут быть направлены в счет будущих платежей по этому же налогу. Для этого тоже надо написать заявление в налоговый орган.

## ТРУДОВОЕ ПРАВО



### О стимулирующих выплатах

Речь о доплатах и надбавках стимулирующего характера, премиях и иных поощрительных выплатах и основаниях их установления.

Надо различать стимулирующие и поощрительные выплаты: первые стимулируют заинтересованность работника в эффективности работы всей организации или предприятия, вторые — поощряют работников за эффективность работы всей организации или предприятия по итогам месяца, квартала, года.

Стимулирование и поощрение работников предусмотрено ТК РФ. Так, работодатель поощряет добросовестно исполняющих трудовые обязанности работников (ст. 191 ТК РФ): объявляет благодарность; премирует; награждает ценным подарком, почетной грамотой; представляет к званию лучшего по профессии (перечень закрытый). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам. Другие виды поощрений за труд определяют коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, уставами, положениями о дисциплине. А стимулирующие и поощрительные выплаты — коллективными

договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 135 ТК РФ).

Исходя из положений статей 135 и 191, работодатель обязан:

- поощрять работников; устанавливать иные виды поощрений коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка;

- устанавливать системы оплаты труда, в том числе системы доплат и надбавок стимулирующего характера, премирования;

- устанавливать системы стимулирования и поощрения коллективным договором, соглашениями (если они не установлены локальными нормативными актами).

Стимулирующие и поощрительные выплаты не следует устанавливать за высокое качество работы, высокую квалификацию, повышенную сложность работы, ответственность работника, поскольку от этих факторов зависит вознаграждение за труд и они должны включаться в оклад. Стимулирующие и поощрительные выплаты могут устанавливаться за высокую организацию труда; наставничество; рацпредложения; помощь другим работникам, влекущую повышение эффективности организации; инициативность; творческое отношение к трудовой функции; новизну подходов к выполнению поставленной задачи.

### Об отстранении от работы и действиях профсоюзов

Закон определяет случаи, когда работодатель вправе отстранить работника от исполнения обусловленных трудовым договором обязанностей. Тем не менее и в этих случаях профсоюз не должен оставаться в стороне.

В Трудовом кодексе РФ предусмотрены случаи, когда работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к ней) работника (ст. 76 ТК РФ):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с Федеральным законодательством (ФЗ) и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой

невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, а также если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях он обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором:

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ.

Работодатель должен отстранить от работы или не допускать к ней работника на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к ней, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими ФЗ.

В период отстранения от работы (недопущения к ней) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными ФЗ. В случаях отстранения от работы работника, который не по своей вине не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медосмотр, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Действия профсоюзов по защите прав работника при отстранении его от работы, как правило, таковы.

Следует проинформировать работников, в каких случаях работодатель должен отстранить их от работы или не допустить к ней.

Есть случаи, когда отстранение от работы или недопущение к ней напрямую зависит от работодателя. Это относится к направлению на обучение в области охраны труда, на медицинское обследование или психиатрическое освидетельствование, предоставлению времени для получения специального права, необходимого для выполнения работы (ст. 76 ТК РФ) и др. При этом представителям профсоюзных организаций целесообразно обратиться к работодателю с просьбой осуществить необходимые действия, чтобы предотвратить отстранение от работы или недопущение к ней работников.

В коллективном договоре (соглашении) следует установить обязанность работодателя предлагать работнику вакансии, которые имеются у данного работодателя в других местностях, если действие специального права работника приостановлено (работник не может выполнять работу) на срок до двух месяцев, а вакансий у работодателя в данной местности нет (абз. 6 ч. 1 ст. 76 ТК РФ).

# «100 километров — потому что мы вместе»

Второй по счету любительский профсоюзный велопробег «100 км — потому что мы вместе», становящийся уже традиционным, состоялся 24 июля. В нем приняли участие 85 человек с разных концов России, представляющих отраслевые и территориальные профсоюзные объединения Чувашии, Татарстана, Красноярского края, Свердловской, Курганской, Волгоградской, Архангельской и Ростовской областей, а также гости из ближнего зарубежья — команда Республиканского совета профсоюза работников энергетики, нефти, газа и геологии Узбекистана.

Организаторами велопробега выступили Всероссийский «Электропрофсоюз», интерактивный телеканал «Профсоюз ТВ», отраслевые общероссийские профсоюзы, Федерации профсоюзов Чувашии и Татарстана.

Стартовал велопробег из райцентра Комсомольское Чувашской Республики, его маршрут пролегал по территории двух республик — Чувашии и Татарстана, завершившись в Буинском районе Республики Татарстана.

Сто километров — дистанция не сложная, но и не простая. Физические данные, тренированность, устойчивость к перегрузкам, опыт — те составляющие велосипедиста, которые помогут пройти ее без особых потерь. Отсутствие оных — сделает эти сто километров трудным марафоном. Для шоссейника-профессионала сто километров — это вопрос примерно

четырёх часов хорошего темпа. Что касается любителей, то есть среди них такие, которые с велосипеда не слезают с весны до осени (и могут отличить гревел от шоссера), а есть те, кто выезжает на велосипеде «погулять» от силы раз в неделю и так до конца и не разобрался с переключением скоростей. Сами понимаете, разница в их подготовке будет колоссальной. Но на то наш велопробег и любительски-профсоюз-



ный, что пройти его и найти себя в нем могут все. Профессионалы прокатятся в свое удовольствие по красивым местам и интересным трассам, а любители плюсом ко всему перечисленному проверят и оценят свои возможности, а также неминуемо будут мотивированы на более активные тренировки в дальнейшем. Особенно те из них, кто обессилел и сошел с дистанции. Случалось и такое, и для них на профсоюзном велопробега были машины сопровождения и даже медпомощь. Да, организация велопробега была серьезной, качественной, и это отметили все опрошенные автором этих строк участники. Встреча, размещение гостей накануне пробега, доставка к месту старта...

Кстати, многие участники, даже из других регионов, прибыли к месту старта со своими байками.

Кто не имел такой возможности, смогли арендовать хорошо подготовленные велосипеды прямо на месте. Колонну велосипедистов сопровождали машины технического и медицинского обеспечения, автомобили ГИБДД. На трассе были организованы остановки, питание.

Маршрут пролегал по красивым живописным местам Чувашии и Татарстана. Погода была вполне «вело-



сипедной»: изнуряющая жара, которая стояла последние недели над Центральной Россией, сменилась вполне комфортными 22–24 градусами и легкой облачностью, дождевые фронты, разгуливавшие в тот день в окрестных областях, трассу велопробега обошли стороной. Но временами велогонщиков одолевал встречный ветер. Его велосипедист хорошо начинает ощущать уже на скорости 10–15 км/ч, а с такой сред-

ней скоростью и шла колонна велопробега. При встречном ветре особенно хорошо ощущается разница конструкций «парусного» горного велосипеда (с его широким рулем и относительно низкой посадкой седла) и обтекаемого шоссе-ра или гревела (низко установленный узкий руль типа «бараньи» или «бычьи рога», высокая посадка седла, делающая профиль гонщика каплевидным). Для «горняков» при встречном ветре утешение одно: «зато калорий больше сожгу».

Другими важными аспектами, влияющими на КПД велогонщика, являются шины (зубастая горная резина «тяжелее», чем шоссейные слики, идет на ровной трассе гонки), правильный подбор звездочек и вес самого велосипеда (карбон и алюминий — наше все) ... Поля, леса, перелески, асфальт шоссе менялся на пересеченку, затяжные спуски — на не менее затяжные «тягины», а дорожный драйв — остановками для отдыха, восстановления сил и потерянных килокалорий.

Велопробег завершился торжественным финишем на живописном майдане под Буинском. Но лучше предоставим слово самим участникам пробега. Дамир Кузяев, реском «Электропрофсоюза» РТ ВЭП:

«Впечатления от пробега потрясающие, отличный маршрут, отличная организация. Трасса понравилась, были разные участки: и пересеченная местность, и шоссе. Красивые места, везде гостеприимно встречали. С погодой повезло. Двигаться в такой большой организованной колонне очень здорово. Эту традицию надо обязательно продолжать. Сто километров — много это или мало? В нашей команде было 17 человек, среди которых и девушки.





Многие из них сомневались, доедут ли до финиша. И знаете, все доехали! Я горжусь вами, ребята и девчата! Но в этом деле мы не новички: «Электропрофсоюз» Татарстана проводит велопробеги с 2012 года. Есть свой велолюб, свой чат, свои постоянные мероприятия, даже собственный конкурс проводим на лучший веломаршрут, планируем организовать велоквест на Лебяжьем озере. Так что здоровые спортивные традиции у нас сформировались».

Алексей Злобин и Светлана Селякова, профсоюзная организация группы «Илим», г. Коряжма Архангельской области:

«Нам вдвоем посчастливилось вырваться сюда на велопробег, чему мы очень рады. В нашей области тоже проводятся подобные велопробеги, но масштаб, конечно же, поменьше. Ездим в основном по грунтовкам и по трассам, проложенным лесозаготовительной техникой, а тут такие дороги! Вообще от организации это-

го пробега просто в восторге: выбор трассы, остановки, питание. Также очень понравились люди у вас в Татарстане: все улыбаются, тепло встречают нас на дороге, даже непривычно как-то. Погодные условия сегодня были идеальные, скорость движения задавалась машинами сопровождения и была подстроена под всех, поэтому мы совершенно не устали. К месту старта велопробега приехали на своем транспорте со своими велосипедами, а от Коряжмы до Канаша около тысячи километров. Сегодня после финиша уезжаем обратно. Организаторам пожелание одно: продолжать в том же духе, но можно менять локацию велопробега, выбирать другие маршруты».

Александр Земов и Сергей Дивисенко, профсоюзная организация завода имени Калинина, г. Екатеринбург: «Приехали сюда специально из-за велопробега. Мы вообще активные туристы, велосипедисты, но в подобном мероприятии участвуем впервые, и впервые на такой дистанции — 100 километров. До сих пор ездили не больше 70 км. Добирались до Канаша на поезде, велосипеды взяли в аренду уже на старте. Все организовано, не надо ни о чем беспокоиться. Трасса идеальная, шикарная погода, сопровождение, организаторы — просто молодцы. Было бы здорово, чтобы традиция таких велопробегов продолжалась и охватывала другие регионы. Пусть проведение этого велопробега станет своеобразной эстафетной палочкой между профсоюзными объединениями регионов всей страны. Думаю, и Екатеринбург готов принять и организовать такой пробег».

Рамиль Шигапов, профсоюзная организация Буинских электрических сетей, г. Буинск, Татарстан, «Электропрофсоюз» РТ ВЭП:

«Сам я не профессиональный спортсмен, но велосипед люблю, езжу с удовольствием. В таком велопробеге участвую первый раз, все понравилось, хочу обязательно участвовать еще! Оценка организаторам — „пять“ по пятибалльной системе. Отличный маршрут и с погодой сегодня повезло. Надеюсь, что практика таких профсоюзных велопробегов будет развиваться и расширяться».

Сергей Драндров, главный редактор «Профсоюз ТВ»:

«Мы все-таки прошли эту дистанцию, было тяжело, особенно последний трудный участок, когда все почувствовали сильный встречный ветер, но отстающих у нас не было. Думаю, одному пройти такую дистанцию было бы крайне тяжело. Конечно, я не имею в виду наших профессионалов, наших „маршалов“, которые — и все это заметили — прямо-таки по-отечески следили за всеми, помогали. Спасибо им за это. В этом и заключается идеология нашего мероприятия — потому что мы вместе! Вместе мы сильнее и можем делать невозможные вещи. Спасибо еще раз всем!»





Александр Мурушкин, заместитель председателя Общественной организации «Всероссийский «Электропрофсоюз»:

«Знаю, что все сильно устали. Общался с ребятами, с которыми мы проходили эту дистанцию в прошлом году. Сказали, что объективно в этот раз было ехать сложнее. Несмотря на то что жары такой не было, было меньше перерывов, был ветерок, не всем эта дистанция далась в полном объеме. Тем не менее все большие молодцы, всем была дана возможность себя проверить и все это сделали. Надеюсь вновь увидиться со всеми на велопробеге через год, надеюсь, что количество участников увеличится».

Марат Гафаров, заместитель председателя Федерации профсоюзов Республики Татарстан:

«Для меня большая честь находиться здесь и участвовать в этом мероприятии. Хочу выказать слова благодарности организаторам этого потрясающего мероприятия, которое дает заряд энергии на целый год. Также огромное спасибо Исполкому Буинского муниципального района, Отделению ГИБДД отдела МВД России по Буинскому району, нашим медикам, техническим службам и, конечно же, всем-всем участникам велопробега. Мы сделали это! Надеюсь, что наша прекрасная Чувашия и наш прекрасный Татарстан через год будут ждать нас всех на очередном велопробеге!»

На финише участников велопробега встретили хлебом-солью и традиционным татарским чак-чаком, татарскими и чувашскими народными песнями. На торжественном построении велосипедистов приветствовали заместитель руководителя Исполкома Буинского муниципального района РТ Альберт Валиуллов, главный редактор «Профсоюз ТВ» Сергей Драндров, заместитель председателя Общественной организации «Всероссийский «Электропрофсоюз» Александр Мурушкин, председатель Республиканского Совета профсоюза работников энергетике, нефти, газа и геологии Узбекистана Шухрат Курбанов, заместитель председателя Федерации профсоюзов Республики Татарстан Марат Гафаров, руководители ряда отраслевых объединений профсоюзов России. Здесь же состоялось торжественное вручение памятных медалей профсоюзного велопробега «100 км — потому что мы вместе».

Соб. информ.

# ПРОФСОЮЗЫ

Ежемесячный международный  
информационно-аналитический журнал.  
Выходит с сентября 1917 г. № 9 (1564), 2021 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,  
Павел ЛИСОВСКИЙ, Виталий ПОПОВ

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  
Мира Осмоналиева E-mail: m.osmonalieva@mail.ru



**Республика Молдова,**  
Кишинев, 2012, ул. 31 Августа, 129,  
Мариан Татьяна Тел. (8-10-373) 22-266-509  
E-mail: press@cns.m.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 Шохурбон 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 23.08.2021  
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» ОБЪЯВЛЯЕТ ПОДПИСКУ НА ПЕРВОЕ ПОЛУГОДИЕ 2022 ГОДА

Подписаться на журналы и библиотечки издательства «Профиздат»  
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 «Библиотечка профсоюзного актива и предпринимателей»

Выходит 2 раза в месяц

Индекс в каталоге «Почта России» — ПП420

## «БИБЛИОТЕКА КЛАССИКИ»

**Январь:** М. Цветаева, А. Белый, И. В. Гете, А. Блок, И. Северянин, Н. Рубцов

**Февраль:** Л. Толстой «Отец Сергей», Доде «Тартарен из Тараскона», Ж. Верн «Дети капитана Гранта» 2 т., Уайльд «Портрет Дориана Грея», Л. Андреев «Избранное»

**Март:** Булгаков «Собачье сердце», Ильф и Петров «Золотой теленок», Ф. Достоевский «Игрок», Бронте «Джейн Эйр», Дж. Боккаччо «Декамерон» 2 т.

**Апрель:** Г. Гейне, Н. Гумилев, О. Хаям, Н. Заболоцкий, А. К. Толстой, А. Кольцов

**Май:** А. Дюма «Королева Марго» 2 т., Н. Гоголь «Тарас Бульба», Гете «Фауст», Куприн «Гранатовый браслет», Ф. Достоевский «Преступление и наказание»

**Июнь:** Ф. Достоевский «Братья Карамазовы» 3 т., Ж. Санд «Консуэло» 2 т., И. Лажечников «Ледяной дом»

Выходит 6 раз в месяц

Индекс в каталоге «Почта России» — ПР795

## БИБЛИОТЕКА МАЛЫША»

**Январь:** Д. Свифт «Путешествия Гулливера», Г. Х. Андерсен «Снежная королева», Э. Гофман «Щелкунчик»

**Февраль:** С. Аксаков «Аленький цветочек», «Волшебные сказки», Братья Гримм «Бременские музыканты»

**Март:** Мамин-Сибиряк «Аленушкины сказки», Братья Гримм «Мальчик-с-пальчик», «Финист — Ясный сокол»

**Апрель:** Русские сказки, Пушкин «Сказка о царе Салтане», «Любимые сказки»

**Май:** Пушкин «Сказка о золотом петушке», Сказки братьев Гримм, Сказки Ш. Перро.

**Июнь:** Г. Х. Андерсен «Дюймовочка», Погорельский «Черная курица», Сказки для самых маленьких

Выходит 3 раза в месяц

Индекс в каталоге «Почта России» — ПР793

Также оформить подписку на все издания  
можно в альтернативных агентствах:

«Урал-Пресс», «Екатеринбург-ОПТ», «Прессинформ», «Руспресса».

Более подробная информация на сайте: [www.profizdat.ru](http://www.profizdat.ru)