

ПРОФСОЮЗЫ

HƏMKARLAR İTTİFAQLARI • ԱՐԿՄՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ • ПРАФСАЮЗЫ • ՅԵՐՊՅԱՅՑՊՈՒՅՈՒՆԻՑԻ • КӘСІПОДАҚТАР • КЕСІПТИК БІРЛІКТЕР
SINDICATE • ПРОФСОЮЗЫ • ИТТИФОҚҲОИ ҚАСАБА • KÄRDEŞLER ARKALAŞYKLARY • ҚАСАБА УЮШМАЛАРИ • ПРОФСІЛКИ

**РОССИЯ:
ПРЕДЛОЖЕНИЯ
ФНПР ПО РАЗВИТИЮ
ЗАНЯТОСТИ
МОЛОДЕЖИ**

**БЕЛАРУСЬ:
ПОВЫШАТЬ
ПРАВОВУЮ
ГРАМОТНОСТЬ
РАБОТНИКОВ**

**ГРУЗИЯ: ЗАСЕДАНИЕ
ТРЕХСТОРОННЕЙ
КОМИССИИ**

**КЫРГЫЗСТАН:
«ПАРЛАМЕНТСКАЯ
ТЯЖБА»
ПРОДОЛЖАЕТСЯ**

**МОЛДОВА:
МИНИМАЛЬНАЯ
ЗАРПЛАТА БУДЕТ
ПЕРЕСМОТРЕНА**

**УЗБЕКИСТАН:
ОБСУЖДАЮТСЯ
АКТУАЛЬНЫЕ
ВОПРОСЫ СФЕРЫ
ТРУДА**

ПАНОРАМА

**ЮРИДИЧЕСКИЕ
КОНСУЛЬТАЦИИ**



Перспективы
занятости
и социальной
защиты в мире

16 апреля
2022 года —
30 лет Всеобщей
конфедерации
профсоюзов



Масленица идет!

В номере:

ТЕМА НОМЕРА

Перспективы занятости и социальной защиты в мире. Тенденции 2022	3
--	---

НОВОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

Новости профсоюзного движения	8
-------------------------------	---

ПРАКТИКА. ОПЫТ. ПРОБЛЕМЫ

О правоприменительной практике по дистанционной работе в ряде стран СНГ	14
---	----

РЫНОК ТРУДА

Панорама	20
Юридические консультации	22

ЛИЧНОСТЬ И ОБЩЕСТВО

30 лет Всеобщей конфедерации профсоюзов. Хроника	24
---	----

<i>С. Россинская</i> Масленица идет, блин да мёд несет!	30
---	----



Перспективы занятости и социальной защиты в мире. Тенденции 2022

Доклад Международной организации труда

В условиях продолжающейся пандемии мировые рынки труда стараются преодолеть ее последствия

2021 год — второй, который мировая экономика прожила под знаком пандемии COVID-19, сделавшей невозможным полное и сбалансированное восстановление рынков труда. Темпы восстановления экономической активности во многом зависели оттого, насколько успешно удавалось сдерживать распространение вируса, поэтому характер восстановления варьируется от региона к региону и от отрасли к отрасли. Вместе с тем каждая новая вспышка заболевания создает новые проблемы. Многие успехи в плане обеспечения достойного труда, достигнутые до пандемии, оказались серьезно подорванными, а существовавший и ранее дефицит достойного труда снижает шансы на устойчивое восстановление во многих регионах.

С тех пор как МОТ в последний раз выступала с прогнозами в этой области, перспективы мирового рынка труда ухудшились; в ближайшие годы для большинства стран мира возвращение к докризисным показателям представляется труднодостижимой целью. Исходя из последних прогнозов экономического роста, МОТ предполагает, что в 2022 г. общий объем рабочего времени в мире с поправкой на рост населения будет по-прежнему почти на 2 % уступать показателю, зафиксированному до пандемии, что соответствует потере 52 миллио-



нов рабочих мест на условиях полной занятости (при 48-часовой рабочей неделе). Число безработных в мире, согласно прогнозам, составит 207 миллионов, что превышает показатель 2019 г. примерно на 21 миллион. Это существенно более пессимистичный прогноз по сравнению с опубликованным в июне 2021 г. предыдущим выпуском «Перспектив занятости и социальной защиты в мире», где сокращение объема рабочего времени в 2022 г. по сравнению с IV кварталом 2019 г. прогнозировалось в размере менее 1 %.

Характер восстановления в разных регионах, странах и отраслях заметно различается. С момента начала восстановления динамика роста заня-

тости в странах с низким и средним уровнем дохода существенно уступает той, что наблюдается в более богатых странах, что во многом связано с более низкими темпами вакцинации и более жесткими бюджетно-финансовыми условиями в развивающихся странах. Особенно серьезные последствия испытали на себе те развивающиеся страны, где еще до пандемии наблюдалась более высокая степень неравенства и большой разброс в условиях труда при недостаточно развитой системе социальной защиты.

В целом по всем регионам, будь то Африка, Американский континент, арабские государства, Азиатско-Тихоокеанский регион, Европа и Центральная Азия, основные показатели рынка труда на докризисный уровень пока не вернулись. Прогнозы до 2023 г. для всех регионов состоят в том, что полное восстановление по-прежнему останется труднодостижимой целью. Ближе всех к ней, как предполагается, подойдут европейский и тихоокеанский регионы, в то время как наиболее негативными выглядят перспективы Латинской Америки и Карибского бассейна, а также Юго-Восточной Азии. Во многих регионах восстановление рынка труда угрожает серьезный риск экономического спада, вызванного продолжающимся воздействием пандемии. Кроме того, пандемия приводит к изменениям в самой структуре рынков труда, и для возвращения нанесенного ею ущерба просто вернуться на докризисный уровень может оказаться недостаточно.





Потрясения, структурные проблемы, новые риски: пандемия подрывает возможности обеспечения достойного труда

Глубинные структурные проблемы и диспропорции усиливают и затягивают пагубное воздействие кризиса. Во многих развивающихся странах эффективность некоторых политических инструментов снижается из-за преобладания неформальных отношений в экономике: у неформальных предприятий меньше возможностей для получения по официальным каналам кредитов или государственной поддержки в связи с пандемией COVID-19. Соответственно, в этих странах и помощь реже доходит до тех, кто в ней нуждается, и неравенство растет. При этом на малых предприятиях наблюдается более существенное сокращение занятости и продолжительности рабочего времени, чем на крупных.

Развивающимся странам, зависящим от экспорта трудоемкой продукции и сырья, особенно непросто приспособиться к неустойчивому спросу, вызванному изменениями в эконо-

мическом росте в связи с пандемией. Страны, зависящие от туризма, серьезно страдают от закрытия границ и соответствующей потери доходов. Сокращение занятости и продолжительности рабочего времени привело к снижению доходов.

В развивающихся странах, где отсутствуют всеобъемлющие системы социальной защиты, способные обеспечить стабильность доходов населения за счет соответствующих льгот и пособий, это усугубило финансовые проблемы и без того экономически уязвимых домохозяйств, что, в свою очередь, привело к нарастающим последствиям для состояния здоровья и питания людей. Пандемия ввергла в нищету миллионы детей. Согласно последним оценкам, в 2020 г. за чертой бедности (при доходе ниже 1,90 доллара США по паритету покупательской способности в день) оказалось еще 30 миллионов взрослых, не имеющих оплачиваемой работы. Помимо этого, на 8 миллионов возросло число работающих бедняков — тех, кому их заработка не хватает, чтобы вместе со своими семьями

удержаться выше черты бедности. Неравномерное восстановление мировой экономики уже приводит к долгосрочному «эффекту домино», создавая хроническую неопределенность и нестабильность, способную подорвать этот процесс. Колебания рыночного спроса, все большее распространение интерактивных услуг, стремительно растущие торговые издержки и связанные с пандемией изменения в предложении рабочей силы — все это приводит к возникновению проблем с производством, не позволяя вернуться к тем условиям, которые существовали на рынке труда до пандемии.

Серьезные затяжные потрясения, которые испытывают производственно-сбытовые цепочки, порождают деловую атмосферу, полную неуверенности, и могут привести к изменению географической конфигурации производства с существенными последствиями для занятости. Рост цен на потребительские товары и предметы первой необходимости в условиях, когда рынки труда далеко не восстановлены, приводит к существенному снижению располагаемого дохода и усугубляет издержки кризиса. Забегая вперед, тем, кто определяет политику на макроэкономическом уровне, предстоит непростой выбор, который будет иметь серьезные побочные последствия в международном плане. Первые же опасения по поводу роста инфляции приведут к многочисленным призывам к ужесточению опережающими темпами денежно-кредитной и финансово-бюджетной политики. При этом, учитывая неравномерный характер восстановления, такое ужесточение особенно серьезно скажется на положении домохозяйств с низкими доходами, а значит, повышенного внимания потребует поддержание надлежащего уровня социальной защиты.

Восстановление докризисного уровня спроса на рабочую силу может потребовать времени, что замедлит рост занятости и продолжительности рабочего времени. В 2021 г. вялое и неравномерное восстановление продолжительности рабочего времени удержало трудовые доходы на низком уровне. Замещение дохода большинства работников в мире обеспечивалось в недостаточном объеме или не обеспечивалось вовсе, вынуждая домохозяйства тратить сбережения. Последствия этого особенно остро ощущаются в развивающихся странах, где доля экономически уязвимого населения выше, а пакеты мер экономического стимулирования скромнее. Возникшие в связи с этим потери доходов привели к еще большему снижению совокупного спроса, создав своего рода порочный круг, что лишний раз подтверждает необходимость проведения согласованной политики, направленной на ускоренное восстановление рынка труда, преодоление диспропорций и возвращение мировой экономики на путь устойчивого развития.



Восстановление рынка труда: неравномерное и неполноценное

По прогнозу МОТ, в результате связанных с кризисом потрясений на рынке труда в 2022 г. недобор рабочего времени составит эквивалент 52 миллионов рабочих мест на условиях полной занятости. Это существенно меньше, чем в 2021 г., когда с поправкой на прирост населения недобор рабочего времени по сравнению с IV кварталом 2019 г. составил эквивалент 125 миллионов рабочих мест на условиях полной занятости (при 48-часовой рабочей неделе), но все равно очень много. На 2022 год доля занятых в составе населения прогнозируется в размере 55,9 % — это на 1,4 процентных пункта меньше, чем в 2019 г.

Многие из тех, кто прекратил трудовую деятельность, так к ней и не вернулись, так что последствия кризиса в сфере занятости уровень безработицы отражает не в полной мере. По прогнозам, мировая доля экономически активного населения, которая в период с 2019 по 2020 год снизилась почти на 2 процентных пункта, в 2022 г. восстановится лишь отчасти и составит 59,3 %, что примерно на 1 процентный пункт меньше показателя 2019 г. Предполагается, что мировой уровень безработицы как минимум до 2023 г. останется выше показателя 2019 г. В 2022 г., согласно прогнозам, общее число безработных сократится на 7 миллионов и составит 207 миллионов — для сравнения, в 2019 г. их насчитывалось 186 миллионов.

Быстрее всего рынок труда восстанавливается в странах с высоким уровнем дохода. На них приходится около половины общемирового сокращения занятости в период с 2020 по 2022 год, притом что их трудовые ресурсы составляют лишь порядка одной пятой мировых. Напротив, в наиболее тяжелом положении с началом пандемии оказались страны с уровнем дохода ниже среднего, и восстановление там происходит медленнее всего. Внутри стран восстановление также идет неравномерно. Как ожидается, несоразмерно тяжелые последствия пандемии на занятость женщин в течение ближайших лет будут постепенно преодолеваются, но в этой области все равно сохранится ощутимый разрыв.

Эта диспропорция носит наиболее явный характер в странах с уровнем дохода выше среднего, где в 2022 г. доля работающих женщин, согласно прогнозам, будет на 1,8 процентного пункта ниже, чем в 2019 г., в то время как у мужчин этот показатель составит лишь 1,6 процентного пункта — притом что изначально уровень занятости среди женщин на 16 процентных пунктов ниже, чем среди мужчин.

Во многих странах школы, вузы и учреждения профессиональной подготовки надолго прекращали работу. Это не могло не сказаться на результатах учебы, что, в свою очередь, приведет к долгосрочным нарастающим послед-



ствиям для сферы занятости и дальнейшего обучения и подготовки молодых людей, особенно тех, у кого нет или почти нет возможностей обучаться в интерактивном режиме. Кроме того, уровень неформальной занятости по-прежнему отстает от докризисного на 8 %. До кризиса наблюдалась тенденция к сокращению самозанятости и семейного труда, для которых зачастую характерны неблагоприятные условия труда. В 2020 г. их масштабы выросли, и в 2021 г., как предполагается, эта тенденция сохранилась. Результатом пандемии стали экономические перемены, которые могут приобрести структурный характер и иметь долгосрочные последствия для рынков труда. Слияние ряда макроэкономических тенденций не позволяет с уверенностью определить, носит ли сокращение продолжительности рабочего времени, занятости и экономической активности временный характер, или пандемия приводит к ускорению более структурного оттока людей с рынка труда либо трудосберегающих преобразований — каждый из этих вариантов требует своего порядка действий.

Пандемия приводит к углублению неравенства в разных его формах, от обострения гендерного неравенства до расширения «цифровой пропасти». Изменения в структуре трудовых отношений — такие как обращение к неформальной самозанятости как источнику заработка, распространение удаленной работы, всевозможные варианты временной занятости — все это чревато ухудшением условий труда.

Временная работа: «амортизатор» времен экономической нестабильности

До пандемии доля временной занятости в общей структуре занятости постепенно росла, хотя процесс этот в разных отраслях и странах шел

по-разному. Временная занятость носит в целом структурный характер и во многом обусловлена отраслевой и профессиональной структурой рынка труда; вместе с тем в кризисные времена она может играть роль своего рода амортизатора, поскольку работодатели сокращают использование временных работников. В более длительной перспективе за счет того влияния, которое временная занятость оказывает на сохранение рабочих мест, профессиональную подготовку и внедрение инноваций, она может приводить к снижению долгосрочной производительности предприятий.

Негативно временная работа сказывается и на самих работниках, поскольку сопряжена с отсутствием гарантий занятости и доходов, а также недостаточной социальной защитой. Уровень временной занятости в странах с низким и средним доходом (на них приходится чуть больше трети всего объема занятости) выше, чем в странах с высоким доходом (15 %). Но характер временной занятости в развитых и развивающихся странах неодинаков.

Во-первых, хотя она и может служить отправной точкой для получения более постоянной работы или гибким стратегическим инструментом выхода на рынок труда и закрепления там, временные работники не имеют ни гарантий занятости, ни регулярных доходов и не всегда соответствуют критериям, дающим право на социальную защиту или защиту занятости. С другой стороны, в развивающихся странах временная работа зачастую носит неформальный характер, при котором работники имеют минимальный доступ к системам социальной защиты и защиты занятости или не имеют его вовсе.

На ранней стадии пандемии временные работники теряли работу чаще остальных, но с тех пор в большинстве стран временных рабочих мест прибавилось. В результате совокупного



воздействия этих двух тенденций число временных работников в целом на протяжении пандемии оставалось стабильным. Тенденции, выведенные на основании ограниченных данных, имеющихся в наличии, не слишком отличаются от докризисных времен, для которых был характерен хронический отток временных работников. Стоит, однако, отметить, что более четверти тех, кто в первой половине 2021 г. трудился на временной основе (в странах, по которым имеются соответствующие данные), до этого временной работой не занимались, и это лишний раз говорит о царившей в то время глубокой экономической нестабильности и связанной с ней незащищенностью занятости.

На ранних этапах пандемии в странах, где для рынков труда характерна двойственность, неформальная занятость не выполняла своей традиционной антикризисной функции поглощения работников, выведенных из формальной экономики. Во многих таких странах работники, занятые неформально, чаще чем оформленные официально, теряли работу или переживали периоды вынужденного бездействия из-за локдаунов и других подобных мер. По мере восстановления экономической активности заметное оживление наблюдалось и в сфере неформальной занятости, особенно самостоятельной, и многие неформально занятые работники вернулись к трудовой деятельности.

Чтобы избежать долговременного ущерба, нужна комплексная, ориентированная на интересы человека, стратегическая программа действий

На Международной конференции труда, прошедшей в июне 2021 г., представители 187 государств — членов МОТ обсудили стратегию реагирования на кризис на мировом, региональном и национальном уровне. По итогам дискуссии они приняли резолюцию «Глобальный призыв к действиям в целях ориентированного на человека восстановления после кризиса COVID-19, которое носит инклюзивный, стабильный и устойчивый характер», подчеркнув необходимость всеобъемлющего восстановления на основе ускоренной реализации положений Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда.

Это означает такое восстановление экономики, которое обеспечит преодоление системного и структурного неравенства и решение других долгосрочных социальных и экономических проблем — таких как изменение климата, — существовавших еще до пандемии. Необходимые условия обеспечения подобной жизнестойкости — многосторонние усилия и всеобщая солидарность, в том числе и в отношении доступа к вакцинации, реструктуризации задолженностей, содействия переходу к экологически чистой экономике. Если решить эти серьезные политические проблемы не удастся, мы упустим еще один шанс направить мировое развитие на более справедливый и устойчивый путь.

Чтобы обеспечить восстановление, ориентированное на интересы человека, необходимо действовать по четырем основным направлениям: обеспечить всеохватный экономический рост и развитие, защиту всех работников, всеобщую социальную защиту и социальный диалог. Каждое из них имеет ключевое значение. На протяжении всего восстановительного периода макроэкономические меры не должны сводиться к выполнению антикри-

зисных функций и простому восстановлению докризисных показателей: это не поможет преодолеть дефицит достойного труда и не сделает страны мира менее уязвимыми перед лицом будущих кризисов. Бюджетно-финансовая политика должна быть направлена не только на сохранение рабочих мест, доходов населения и занятости, но и на решение проблем структурного характера и устранение глубинных причин дефицита достойного труда в мире. В зависимости от проблем и приоритетов каждой страны это требует комплекса бюджетно-финансовых мер, призванных обеспечить широкое создание продуктивных рабочих мест. Подспорьем в решении этой задачи должны стать стратегии промышленного развития, развитие профессиональной подготовки, активная политика в отношении рынка труда (в том числе направленная на преодоление «цифровой пропасти»), а также стабильное инвестирование в обеспечение всеобщей социальной защиты.

Инициативная макроэкономическая политика приобрела еще большее значение в связи с тем, что сочетание пандемии с современными технологическими и прочими так называемыми мегатенденциями грозит нарастанием неравенства между странами и внутри них. Чтобы расширить и гарантировать защиту всем работникам, необходимо обеспечить основополагающие трудовые права, охрану труда, провести необходимые преобразования, направленные на обеспечение гендерного равенства. Пандемия выявила уязвимость многих категорий работников — в том числе работников служб жизнеобеспечения, работников неформальной экономики, самозанятых и временных работников, трудовых мигрантов, работников цифровых платформ и тех, кто занят неквалифицированным трудом. В условиях кризиса они нередко сталкиваются с серьезным риском потерять здоровье и работу, притом что многие из них не охвачены социальной защитой. Задачей первостепенной важности должно оставаться устранение пробелов в области социальной защиты и обеспечение всеобщего доступа к всеобъемлющей, адекватной и стабильной социальной защите.

Поиск источников справедливого и устойчивого финансирования таких систем во времена ограниченных бюджетных возможностей требует многосторонних действий, дополняющих мобилизацию ресурсов на национальном уровне. Важнейшую роль в преодолении последствий пандемии играет социальный диалог: многие меры и шаги, призванные ограничить потери рабочих мест, были выработаны в ходе трехсторонних дискуссий. В восстановительный период социальный диалог сохранит ключевое значение для поиска решений, которые отвечали бы интересам как предприятий, так и работников, и имели бы позитивные последствия в макроэкономическом





плане. Чтобы социальный диалог мог играть такую роль, необходимо укреплять потенциал государственных органов, организаций работодателей и работников в плане участия в этом процессе. Содействие социальной справедливости и достойному труду является задачей Международной организации труда — учреждения системы ООН, отвечающего за сферу труда. Мы объединяем усилия правительств, работодателей и работников в целях обеспечения ориентированного на человека подхода к будущему сферы труда за счет создания рабочих мест, соблюдения трудовых прав, социальной защиты и социального диалога.

Кризис производственно-сбытовых цепочек грозит катастрофой, предупреждают автотранспортные организации

Компании, занимающиеся автомобильными перевозками, и представители работников призывают правительства обратить внимание на проблемы в сфере труда, рост цен на горючее и ограничения, водимые в отрасли из-за пандемии. Это необходимо, чтобы покончить с текучестью водительских кадров и не допустить сбоев в работе производственно-сбытовых цепочек.

Вслед за первыми признаками восстановления от последствий пандемии COVID-19 глобальные производственно-сбытовые цепочки вновь оказались под угрозой из-за беспрецедентного кризиса. Автотранспортные организации играющие важнейшую роль в работе глобальных цепочек, обращаются к правительствам за поддержкой, призванной спасти их от банкротства и восстановить стабильность всей системы транспорта.

Заметный рост спроса, сохраняющиеся ограничения, введенные в связи с пандемией COVID-19, нехватка водителей и резкое повышение цен на горючее создали ситуацию, близкую к катастрофе, предупреждает Международный союз автомобильного транспорта (МСАТ), мировое объединение автотранспортных организаций, в которое входит 3,5 млн транспортных компаний. Это может усугубить сбои в работе производственно-сбытовых цепочек перед самым началом праздничного периода, и эти сбои будут продолжаться значительную часть 2022 г.

«Автотранспортная отрасль, в особенности водители грузовиков, играют и будут, несомненно, играть в дальнейшем огромную роль в поддержании экономики в рабочем состоянии, — говорит Генеральный директор Международной организации труда (МОТ) Гай Райдер. — Правительства, со своей стороны, должны позаботиться о том, чтобы обеспечить работникам отрасли достойные условия труда, необходимые для продолжения нормальной работы производственно-сбытовых цепочек».

«Чтобы эффективно преодолеть кризис, правительствам, организациям работников и работодателям, а также всем, кто участвует в производственно-сбытовых цепочках, связанных с автотранспортом, — грузоотправителям, грузополучателям, покупателям транспортных услуг, посредникам, — требуется объединить усилия. Необходимо признать и принять во внимание важнейшую роль, которую играют работники отрасли — это в том числе касается органов здравоохранения и пограничного контроля, борющихся против распространения пандемии», — подчеркнул глава МОТ.

В ноябре МСАТ выступил с «Чрезвычайным обращением» к правительствам стран мира, призвав их принять срочные меры для преодоления кризиса производственно-сбытовых цепочек. «Чтобы избежать задержек поставок и дефицита товаров в конце текущего и в следующем году, правительства должны действовать без промедления», — заявил генеральный секретарь МСАТ Умберто де Претто (Umberto de Pretto).

Озабоченность сложившейся ситуацией выразил и глава Совета по грузовым перевозкам МСАТ Асли Чалик (Asli Çalik). «В регионе, где я живу и который расположен на перекрестке евроазиатских и мировых торговых путей, проблемы, связанные со сбоями в работе производственно-сбытовых цепочек, возникают каждый день, — отметил он. — То же самое происходит и в большинстве других стран. Логистические компании делают все, что могут, но чтобы движение товаров продолжалось, необходимы и усилия государственных органов».

«Мировые лидеры забыли о работниках транспорта, но те все равно продолжают обеспечивать работу производственно-сбытовых цепочек

и передвижение людей, — подчеркнул Стивен Коттон (Stephen Cotton), генеральный секретарь Международной федерации работников транспорта (МФТ), представляющей 19 миллионов работников. — Они трудятся, невзирая на закрытие границ, невозможность вернуться домой, отсутствие доступа к медицинской помощи, карантинные ограничения и полную неопределенность, причина которой — в некомпетентности государственных властей. Честно говоря, у них уже нет сил все это терпеть».

В сентябре в адрес ООН было направлено совместное открытое письмо, в котором прозвучало требование безотлагательно восстановить свободу передвижения для работников транспорта. Подписи под ним поставили Международный союз автомобильного транспорта (МСАТ), Международная ассоциация воздушного транспорта (ИАТА), Международная палата судоходства и Международная федерация работников транспорта (МФТ).

Ряд аспектов кризиса в сфере автомобильных перевозок могут быть преодолены с помощью правовых актов МОТ. Так, разработанные МОТ «Руководящие принципы содействия достойному труду и дорожной безопасности в транспортном секторе» служат трехсторонним участникам МОТ и другим участникам автомобильных перевозок (грузоотправителям, грузополучателям, посредникам, покупателям транспортных услуг) надежной основой для решения ряда наиболее актуальных проблем отрасли.

Они включают согласованные на международном уровне и утвержденные в 2019 г. работниками, работодателями и правительствами нормативные принципы, касающиеся расчета устойчивых платежей; привлечения и удержания персонала, многообразия, репутации отрасли; повышения профессионального уровня и формализации трудовых отношений; охраны труда; лицензирования и предоставления социальных услуг.

В июне 2021 г. МОТ выступила с Глобальным призывом к действиям в целях ориентированного на человека восстановления после пандемии COVID-19, в котором выдвинут ряд мер, призванных обеспечить инвестиции в людей, их профессиональные навыки, здоровье и социальную защиту.

ВКП



ЗАЯВЛЕНИЕ ВСЕОБЩЕЙ КОНФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ

11 января 2022 г. Всеобщая конфедерация профсоюзов приняла Заявление, в котором говорится, что ВКП «с большой тревогой и обеспокоенностью воспринимает информацию о трагических событиях последних дней в Республике Казахстан».

ВКП резко осуждает акты насилия и бесчинств деструктивных сил, которые для реализации корыстных и преступных целей воспользовались законными выступлениями людей в защиту своих социальных прав и жизненных интересов.

Выражаем искреннее соболезнование родным и близким погибших в ходе столкновений сотрудников правоохранительных органов и мирных граждан, желаем скорейшего выздоровления всем пострадавшим.

ВКП поддерживает заявление наших коллег из национального профцентра страны — Республиканского объединения профсоюзов «Казахстанская Конфедерация Труда», разделяет их принципиальные оценки глубинных первопричин, которые вывели широкие массы на акции протеста.

ВКП с пониманием относится к усилиям и мерам властей Казахстана по пресечению беспорядков, быстрейшему налаживанию нормальной жизни. Важную роль в этом процессе играет оперативная помощь со стороны ОДКБ. Вместе с тем особо подчеркиваем настоятельную необходимость при наведении порядка и последующем расследовании событий четко разделять тех, кто воспользовался своим правом на мирную демонстрацию или оказался случайно вовлеченным в уличный водоворот, и лиц, умышленно совершавших насильственные действия.

ВКП надеется, что новый состав Правительства Республики Казахстан внимательно изучит и должным образом отреагирует на все конструктивные требования и предложения профсоюзов.

Считаем, безусловно, необходимым, чтобы представительные национальные профсоюзы, как важная структура гражданского общества, были привлечены к участию в разработке назревших ре-

форм и внесли свой вклад в преодоление возникших проблем.

Убеждены, что профсоюзы должны быть активными участниками продуктивного социального диалога с властями и предпринимательским сообществом для своевременного разрешения возможных конфликтных ситуаций.

Всеобщая конфедерация профсоюзов призывает свои членские организации оказать всю возможную помощь и поддержку братским профсоюзам Казахстана в этот час испытаний.

Желаем многонациональному народу Казахстана быстрейшего преодоления трудностей и возвращения на путь поступательного развития».

РОССИЯ



В РОССИЙСКОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

На очередном заседании РТК Координатор профсоюзной стороны, Председатель ФНПР Михаил Шмаков предложил отозвать из Госдумы проект федерального закона, связанного с применением пониженного тарифа страхового взноса для российских организаций, для его обсуждения в РТК в связи с тем, что проект был внесен в Госдуму в обход РТК, что явилось (в который раз!) нарушением действующего законодательства.

В результате дискуссии сторон было принято решение о рассмотрении вопроса в рабочем порядке в течение января 2022 г. и об информировании руководства страны о неоднократных «минфинновских» нарушениях установленного Трудовым кодексом РФ порядка прохождения документов через Российскую трехстороннюю комиссию.

При рассмотрении проектов постановлений Правительства РФ о господдержке предпринимателей при трудоустройстве безработных граждан и о мероприятиях по организации профобучения и дополнительного профобразования отдельных категорий граждан, выделение бюджетных субсидий на эти цели, профсоюзная сторона обратила внимание членов комиссии на то, что в программах предполагается участие мо-

лодежи только до 30 лет, хотя согласно Закону о молодежной политике в РФ молодежью считаются граждане до 35 лет. А также предложила сохранить государственные преференции для всех нуждающихся в трудоустройстве.

Профсоюзная сторона, согласовывая проект Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, отметила, что «в нарушение Генерального соглашения Единые рекомендации в очередной раз принимаются после утверждения Закона о федеральном бюджете на 2022 год и на плановый период». Предложила распространить действие Единых рекомендаций на жилищно-коммунальных работников.

Кроме этого, Михаил Шмаков выступил с предложениями: запросить в Госдуме РФ для рассмотрения в рамках РТК проект федерального закона, который ранее профсоюзы не поддержали, так как в нем для сферы судостроения предусматривается разделение функции работодателя между судовладельцем и третьим лицом; Минтруду подготовить разъяснение в связи с решением о предоставлении работникам двух оплачиваемых рабочих дней для проведения вакцинации; прояснить причину откладывания Министерством финансов РФ рассмотрения новой редакции Бюджетного кодекса РФ на длительный срок (проект внесен в Правительство РФ в феврале 2021 г., но отложен до декабря 2022 г.).

В связи с одобренными на данном заседании РТК документами следует иметь в виду, что на 2022 год продлеваются программы: поддержки работодателей в целях субсидирования заработной платы трудоустроенных работников (3 МРОТ в течение 6 месяцев на 1 работника); действующий механизм социальной выплаты медицинским и иным работникам, занятых с ковидными больными.

VII ВСЕРОССИЙСКИЙ ФОРУМ «НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ РОССИИ»

В работе форума приняли участие представители федеральных и региональных органов исполнительной власти, крупного бизнеса, общероссийских объединений работодателей и советов по профессиональным квалификациям, образовательных и экспертных организаций. Все мероприятие собрало более 5000 человек из разных регионов России.

«Важно, что в нынешнем году, во многом благодаря эффективному взаимодействию государства, бизнеса и гражданского общества — была официально одобрена Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 г., ее основные цели и приоритеты», — отметил в обращении к участ-

никам форума Президент РФ Владимир Путин.

Участники онлайн-марафона обсудили вопросы, актуальные для сферы профессиональной подготовки специалистов рабочих профессий и региональные программы, нацеленные на решение дефицита кадров.

Председатель ФНПР Михаил Шмаков в своем обращении к собравшимся, в частности, сказал, что «связь между квалификацией работника и его заработной платой закреплена в Трудовом кодексе и зафиксирована в Стратегии по развитию национальной системы квалификаций, однако в настоящее время она не находит достаточного отражения в плане нормотворческой работы по развитию национальной системы квалификаций. Подобные задачи необходимо добавлять в планы», — подчеркнул он.

Форум прошел под эгидой Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, при поддержке Министерства труда и социальной защиты РФ. Организатором выступило Национальное агентство развития квалификаций. По итогам мероприятий форума будет подготовлена Резолюция форума, которая будет направлена руководству страны, в федеральные и региональные органы власти.

ПРОГРАММА СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

ФНПР приняла активное участие в разработке программы, реализация которой рассчитана до 2030 г. и предусматривает предоставление субсидий работодателям за трудоустройство молодых людей, содействие порядку формирования и распределения контрольных цифр приема в колледжи и вузы. Были собраны и проанализированы предложения членских организаций и Молодежного совета ФНПР.

Профсоюзы настояли, чтобы границы возраста участников проекта были расширены — в итоге программа распространяется на группу молодежи до 35 лет включительно, а формулировку о волонтерстве как о первом опыте занятости исключили. Как не раз подчеркивали профсоюзы, волонтеры, с точки зрения Закона о занятости, не могут являться «занятыми», так как они не получают оплату за свой добровольный труд. Профсоюзы сочли, что производственная практика официально не должна считаться первым рабочим местом, так как это может снизить гарантии молодых специалистов, на данный момент Трудовой кодекс РФ содержит описание стажировок, которые можно проходить по срочному оплачиваемому трудовому договору. В результате обсуждения с соцпартнерами, этот вопрос также был урегулирован — была исключена формулировка о производственной практике как о первом рабочем месте. В пункт о стажировках включили предложения ФНПР по поддержке про-

грамм наставничества. Нашло отражение предложение ФНПР о включении в образовательный процесс обучения основам трудовых отношений.

IX СЪЕЗД ГМПР

Делегаты почти единогласно признали работу Центрального совета Горно-металлургического профсоюза России за истекшую пятилетку удовлетворительной и внесли ряд поправок в устав организации. Они обсудили и утвердили программу действий ГМПР на 2022–2026 гг. В частности, профсоюз будет добиваться, чтобы средняя зарплата по горно-металлургическому комплексу была не ниже 90 тыс. рублей, а минимальная зарплата для всех работников отрасли была не меньше двух прожиточных минимумов.

Алексей Безымянных избран председателем ГМПР на следующие пять лет. Заместителями председателя профсоюза избраны Андрей Шведов и Светлана Боева. При этом у председателя ГМПР Алексея Безымянных в ближайшем будущем может появиться и третий заместитель — под развитие определенных профсоюзных проектов.

СЪЕЗД РОСПРОФПРОМА

Российский профсоюз работников промышленности (Роспрофпром) провел очередной отчетно-выборный съезд, на котором большинство делегатов (73 человека) проголосовали за переизбрание на должность председателя организации Андрея Чекменева.

На съезде отмечалось, что после объединения в 2017 г. трех профсоюзов в один стали общими не только достижения, но и — в первую очередь — проблемы. Так, работа велась в условиях банкротства и ликвидации ряда предприятий, структурных преобразований и реструктуризации предприятий, сокращения численности работающих и, профсоюзное членство за истекший период упало на 4,6 %, а профзаболевания выявляются зачастую только перед неизбежной уже инвалидностью. Больше 70 % несчастных случаев за отчетный период произошло «по причинам организационного характера и человеческого фактора». Но профсоюз усиленно работает над укреплением своей юридической службы и усилением надзора в сфере охраны труда. По-прежнему остается множество предприятий, не охваченных профсоюзными организациями. В связи с этим в профсоюзе считают основной задачей — это поднять всех людей на предприятиях промышленности, где нет профсоюзных организаций.

ШАХТЕРЫ — НА ОСОБОМ СЧЕТУ

В угольной отрасли, особенно в том, что касается обеспечения безопасности, необходимо повышать роль профсоюзов.

Об этом заявил Президент РФ Владимир Путин на совещании о ситуации в угольной отрасли Кузбасса: профсоюзы могли бы определять аудиторские компании, которые будут проверять шахты на безопасность, чтобы сделать аудит независимым.

Кроме того, он предложил изменить систему оплаты труда шахтеров. Речь идет об условно-постоянной составляющей в структуре зарплаты шахтеров. Не должно быть привязки оплаты труда шахтеров к количеству добытого сырья, поскольку это создает экономический стимул пренебрегать требованиями безопасности. Следует исключить из условно-постоянной составляющей (70 % зарплаты) зависящие от выработки выплаты.

АЗЕРБАЙДЖАН



ЗАСЕДАНИЕ ИСПОЛКОМА КПА ПРОШЛО В ОНЛАЙН-ФОРМАТЕ

Повестка заседания Исполкома 28 декабря 2021 г. включала вопросы «Об отчетных и выборных собраниях в организациях — членах КПА», «Роль профсоюзов в защите трудовых прав работников», а также организационные вопросы.

С основным докладом «Роль профсоюзов в защите трудовых прав трудящихся» выступил председатель Конфедерации профсоюзов Азербайджана Саттар Мехталиев.

Председатель КПА подчеркнул, что защита трудовых и социальных прав работников является одним из приоритетов экономической политики государства: «Для реализации этой политики были приняты и успешно реализованы различные программы, стратегии, концепции.

Профсоюзы также приняли стратегию содействия устойчивому развитию. Дорожная карта была определена для пяти выбранных целей, отражающих ближайшие цели профсоюзов.

К ним относятся:

— искоренение бедности (искоренение всех форм бедности повсюду);

— хорошее здоровье и благополучие (обеспечение здоровой жизни и улучшение благосостояния всех, независимо от возраста);

— качественное образование (обеспечение инклюзивного и качественного образования для всех и непрерывное обучение);

— гендерное равенство (достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех девочек и женщин); — достойная работа и экономический рост (устойчивый, инклюзивный и устойчивый экономический рост, содействие полной и производительной занятости и достойной работе для всех).

С. Мехбалиев далее отметил, что во время пандемии 114724 малообеспеченных семей были обеспечены продуктами питания и материальной помощью на сумму 4833163 маната, а 117203 человека получили финансовую помощь на 8261340 манатов со стороны КПА и членских организаций.

568775 защитных средств — перчатки, маски, дезинфицирующие средства были приобретены и распределены по предприятиям и организациям. На эти цели потрачено 1593002 маната.

Фонду поддержки борьбы с коронавирусом и Совету профсоюзов Нахичеванской Автономной Республики выделено 632672 маната, а Общественному объединению регионального развития Фонда Гейдара Алиева — 705000 манатов.

Активное участие КПА в совершенствовании трудового законодательства положительно сказывается на регулировании социально-трудовых отношений.

В зоне особого внимания профсоюзов — вопросы охраны и создания нормальных условий труда. К этому обязывает ситуация: 2019–2020 гг. в результате несчастных случаев на предприятиях и организациях КПА пострадали 230 человек, а 55 погибли. За 9 месяцев 2021 г. погибли на производстве 14 человек.

За 2019–2020 гг. ход и итоги проделанной работы в области охраны труда были обсуждены на 187 заседаниях, где определены направления их деятельности в этой сфере на ближайший период. На некоторых предприятиях проверки профсоюзов выявили условия труда, не соответствующие санитарно-гигиеническим нормам, и 1573 рабочих были отстранены от работы. Кроме того, 330 человек получили дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных условиях труда, 86 человек — сокращенный рабочий день, 568 человек — бесплатное лечебно-профилактическое питание, 774 человека — молоко или продукты-заменители.

На рабочих местах адаптировано под требования санитарных норм и правил 804 гардеробных, 1248 душевых, 1503 помещения для мытья рук и 25 женских комнат личной гигиены, смонтировано 3580 жилых санитарных комнат. В соответствии с требованиями нормативно-правовых актов 1387 рабочих были обеспечены специальной одеждой, 983 рабочих — специальной обувью, 598 рабочих — другими средствами индивидуальной защиты, 984 рабочих места приведено в соответствие с требованиями стандартов безопасности.

В результате исследования было установлено, что за последние три года с работниками на территориях, обслуживаемых организациями — членами КПА, было заключено 90693 срочных и 253278 бессрочных трудовых договоров.

Из информации, полученной из многих республиканских комитетов, ясно, что на некоторых предприятиях предпочтение отдается срочному трудовому договору, а не бессрочному договору. В отраслевых профсоюзах в 2019 г. заключено 33802 срочных трудовых договора, в 2020 г. — 24621, а за 9 месяцев 2021 г. — уже 90693 срочных трудовых договора. Соответственно, одновременно падает число заключенных бессрочных трудовых договоров. При заключении с работниками срочных трудовых договоров профсоюзы должны быть более активными, после окончания контракта вопрос о предоставлении этим лицам статуса безработных должен быть поднят перед соответствующими органами, их права должны быть защищены.

С. Мехбалиев далее сообщил, что за последние три года работодатели подали в профсоюзы 4249 заявлений, из которых на 3635 заявления профсоюзы дали согласие на расторжение трудового договора. За это время членами профсоюзов было подано 110 исков. Из них 55 жалоб касались восстановления на работе и нарушения трудовых прав, а 51 жалоба на решение профсоюзов, ни одна из которых не была поддержана судом. 88 индивидуальных трудовых споров рассматривались Комиссиями по индивидуальному трудовому спору, созданными при профсоюзных организациях, действующих на предприятиях.

С. Мехбалиев также подчеркнул, что все обращения в профсоюзы должны быть тщательно расследованы, все поднятые вопросы должны решаться своевременно в соответствии с законом. В ходе заседания были обсуждены другие вопросы повестки дня, приняты соответствующие решения.

БЕЛАРУСЬ



ПРОФСОЮЗНЫЕ ЮРИСТЫ РАСШИРИЛИ РАБОТУ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРАВОВОЙ ГРАМОТНОСТИ РАБОТНИКОВ

В 2021 г. были созданы рабочие группы по проведению дней правового просвещения и правовой культуры на предприятиях и недель правовых знаний в учреждениях образования. В их состав также вошли адвокаты, нотариусы, ра-

ботники госорганов, представители других общественных объединений.

Начальник Главного управления юридической работы и правового обеспечения аппарата Совета ФПБ Марина Лазарь отметила, что мероприятия в таком формате состоялись в каждой области и в Минске. Профсоюзные специалисты выступали с лекциями о выполнении норм коллективных договоров, привлечении к материальной и дисциплинарной ответственности; рассказывали о новшествах Трудового кодекса; приводили примеры из практики судебной защиты работников. Вопрос мог задать каждый желающий.

Налажена и системная работа с молодыми специалистами. В частности, Белорусский профсоюз работников здравоохранения подготовил сборник «Права и гарантии молодым специалистам, 2021 год», а Белорусский профсоюз работников строительства и промышленности строительных материалов — брошюры для первичек отрасли.

ГРУЗИЯ



В ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ ПО СОЦИАЛЬНОМУ ПАРТНЕРСТВУ

На очередном заседании Комиссии рассмотрели: список отраслей с особым режимом работы, список тяжелых, вредных и опасных работ с высоким риском; участие бизнеса и профсоюзов в процессе поддержки вакцинации; проблемные вопросы, связанные с коллективными переговорами/посредничеством; профсоюзную инициативу по минимальной заработной плате и другие.

Была проведена презентация исследования, проведенного Ассоциацией работодателей Грузии «О взгляде работодателей на внесение изменений в Трудовой кодекс».

По инициативе профсоюзов структура «ООН-женщины» подготовила доклад о влиянии Конвенции №183 МОТ об охране материнства и Конвенции №189 о достойном труде на положение домашних работников.

Профсоюзы заявили на заседании, что на большинстве предприятий, где профсоюзы пытались избежать крайних форм протеста посредством конструктивного диалога и использования право-

вых механизмов (коллективные переговоры, посредничество), это не удалось, потому что работодатели отказались от контактов.

Ряд компаний (Nitrogen Ltd., Batumi International Container Terminal Ltd., ООО «Боржоми», АО «Цкали Маргебели», ООО «Гулистан» и др.) открыто заявили, что не будут вести переговоры с профсоюзами и будут пытаться напрямую общаться с сотрудниками. К сожалению, такое отношение часто поощряется государственными чиновниками (губернаторами, мэрами, депутатами, назначенными государством посредниками и т. д.), которые, по словам работодателя, призывают сотрудников к переговорам без профсоюзов.

Поэтому Трехсторонняя комиссия приняла рекомендацию:

— Практика профсоюзной дискриминации и коллективных трудовых споров должна обсуждаться в формате Трехсторонней комиссии, основной функцией которой является развитие социального партнерства, а также содействие социальному диалогу между работниками, работодателями и правительством Грузии на всех уровнях.

— Государство вместе с социальными партнерами должно принять меры для повышения осведомленности государственных служащих об основных стандартах МОТ, включая важность социального диалога.

— Государство с привлечением социальных партнеров должно принимать меры для поощрения социального диалога на всех уровнях (региональном, городском и т. д.).

Профсоюзы подняли вопрос о минимальной заработной плате, которая уже более 20 лет составляет всего 20 лари в месяц, и государство никогда не пересматривало ее размер, несмотря на неоднократные инициативы профсоюзов. Профсоюзы подробно рассмотрели ситуацию с политикой заработной платы в стране в этом отношении и в целом и сделали следующие предложения:

1. Парламент Грузии ратифицирует Конвенцию Международной организации труда №131 1970 г.

2. Внести изменения в Органический закон Грузии о Трудовом кодексе Грузии и добавить определение минимальной заработной платы.

3. При определении размера минимальной заработной платы необходимо учитывать ее соотношение со средней заработной платой по стране и устанавливать не менее 30 % от средней заработной платы.

4. Размер минимальной заработной платы должен устанавливаться как почасово, так и ежемесячно, чтобы не сокращать количество рабочих мест с неполной занятостью.

5. Органический закон Грузии должен определить механизм ежегодного пересмотра минимальной заработной платы в Трудовом кодексе Грузии. Обязанность ежегодно пересматривать минимальную заработную плату должна быть возложена на Трехстороннюю комиссию

социального партнерства, которая разработает рекомендации и представит их премьер-министру. Премьер-министр будет обязан ежегодно устанавливать минимальную заработную плату с учетом рекомендаций Трехсторонней комиссии социального партнерства.

6. Контроль за выплатой минимальной заработной платы осуществляет Инспекция труда.

КАЗАХСТАН



ОБРАЩЕНИЕ КАЗАХСТАНСКОЙ КОНФЕДЕРАЦИИ ТРУДА

Генеральный секретарь Казахской конфедерации труда профсоюзов Мурат Машкенов направил Президенту Республики Казахстан Касым-Жомарт Токаеву Обращение, в котором выразил поддержку усилиям по стабилизации положения в республике и одновременно поставил вопрос о необходимости срочного решения ряда острых социально-трудовых проблем.

В Обращении говорится:

«Глубокоуважаемый Касым-Жомарт Кемелевич!

Республиканское объединение профсоюзов „Казахстанская Конфедерация Труда“ (далее — Конфедерация) выражает искренние соболезнования семьям погибших в результате трагических событий от рук бандитов и террористов. Конфедерация, выступая за сохранение стабильности и мира, решительно осуждает деструктивные силы, стремящиеся нанести ущерб стране и внести раскол в обществе.

В нынешнее трудное для страны время, когда общество должно консолидироваться вокруг Президента страны, Конфедерация, один из многочисленных институтов гражданского общества (насчитывающий в своих рядах около 1 миллиона членов), считает своим долгом поддержать Вас — Главу Государства.

Мы готовы работать с социальными партнерами для преодоления возникших проблем, и внести свой вклад в разработку и осуществление социально-экономических реформ.

Одной из причин возникших проблем является бездействие социального блока прежнего правительства, прежде всего в части реализации Генерального соглашения на 2021–2023 гг. Даже частичное осуществление ряда ключевых положений и пунктов данного правового акта

национального уровня снизило бы остроту проблем и дало бы народу надежду на улучшение уровня жизни.

Конфедерация вносила в правительство конкретные предложения по ключевым вопросам, в частности, по:

— подготовке к ратификации Конвенции МОТ №131 «Об установлении минимальной заработной платы»;

— реформированию республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социально-трудовых отношений, которая не справилась со своей уставной деятельностью;

— разработке закона о социальном партнерстве, необходимость в которой актуализировалась предельно максимально;

— унификации системы оплаты труда в Республике Казахстан;

— созданию государственной комиссии с учетом представителей профсоюзов для комплексного изучения причин отсутствия достойных условий труда на промышленных предприятиях Казахстана, а также несоответствия международным стандартам условий труда на многонациональных предприятиях.

К сожалению, должной реакции не последовало и наши усилия оказались безрезультатными. Просим поручить новому составу Правительства Республики Казахстан внимательно изучить предложения Конфедерации и приступить к их заинтересованному обсуждению с социальными партнерами.

Глубокоуважаемый Касым-Жомарт Кемелевич, Конфедерация уверена, что эффективное решение вопросов, поднимаемых трудящимися, в значительной степени зависят от зрелости профессиональных союзов, имеющих широкий мандат по защите прав и интересов человека труда, и заявляет о своей полной готовности к активному сотрудничеству со всеми прогрессивными институтами нашего общества».

КЫРГЫЗСТАН



«ПАРЛАМЕНТСКАЯ ТЯЖБА» ПРОДОЛЖАЕТСЯ

Президент Кыргызстана Садыр Жапаров в третий раз вернул в Жогорку Кенеш (парламент) законопроект «О профсоюзах». Документ был принят депутатами

ми кулуарно и направлен на подписание президенту вновь в сыром виде, с нарушением норм Конституции и Конвенций МОТ №87 и №98.

Ранее Международная конфедерация профсоюзов и ее членские организации призывали главу Киргизии наложить вето на законопроект. В частности, обращения к Жапарову направили руководители Федерации независимых профсоюзов России и Конфедерации труда России. Президент Садыр Жапаров дважды возвращал закон о профсоюзах в парламент — в мае и августе 2021 г.

При этом в состав согласительной комиссии должны были включить представителей кабинета министров, профсоюзов и объединений (ассоциаций) работодателей. Но этого сделано не было...

МОЛДОВА



МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В РЕАЛЬНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ БУДЕТ ПЕРЕСМОТРЕНА

По настоянию Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы Министерство труда и социальной защиты подготовило Постановление Правительства о внесении изменений в Постановление Правительства 2010 г. о гарантированной минимальной заработной плате в реальном секторе, которое предусматривает пересмотр ее размера.

С 1 февраля 2022 г. минимальная сумма будет установлена в размере 20,71 леев в час, или 3500 леев в месяц из расчета на полный рабочий график, в среднем 169 часов в месяц для всех предприятий, организаций, учреждений с финансовой автономией, независимо от типа собственности и организационно-правовой формы.

Важно отметить, что в июле 2021 г. Национальная конфедерация работодателей Республики Молдова и Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы подписали Меморандум, согласно которому согласились установить новую гарантированную минимальную заработную плату в реальном секторе, а как следствие, совместное обращение было направлено Правительству.

Это повышение оправдано необходимостью обеспечить постоянное увеличение гарантированной минимальной заработной платы для поддержания покупательной способности заработной платы и обеспечения равных условий в региональной и международной конкуренции в использовании рабочей силы.

Эта тема также обсуждалась на заседании Национальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам 22 декабря 2021 г. В итоге после консультаций и обсуждений между представителями Правительства, Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы и Национальной конфедерации работодателей Республика Молдова достигнута единая позиция социальных партнеров о целесообразности установления с 1 февраля 2022 г. минимальной суммы в размере 3500 леев.

27 декабря 2021 г. профцентр и Конфедерация предпринимателей направили обращение премьер-министру Республики Молдова Наталье Гаврилицэ с просьбой внести поправки в Постановление Правительства №165 от 2010 г., чтобы установить минимальную гарантированную заработную плату в реальном секторе в размере 3500 леев, начиная с 1 февраля 2022 г.

УКРАИНА



В СОВЕТЕ ФПУ

Задачи Федерации профсоюзов Украины на 2022 год по усилению защиты экономических, трудовых и социальных прав и интересов членов профсоюзов обсудил Совет ФПУ на заседании в Киеве.

Отмечалось, что социально-экономическая ситуация в Украине характеризовалась сверхмедленным восстановлением экономики, высоким уровнем инфляции, сохранением показателей наличия теневой экономики. Следствием этих процессов стало дальнейший уход в тень и сокращение деятельности предприятий, ускорение автоматизации бизнес-процессов и ликвидация рабочих мест, а также повышение уровня безработицы.

Поручено: инициировать рассмотрение СПО профсоюзов вопроса дальнейшего взаимодействия с другими всеукраинскими профобъединениями относительно солидарных действий и мето-

дов борьбы с продвижением антитрудовых и антипрофсоюзных властей.

Обсужден и принят ряд постановлений по выполнению мероприятий по реализации Стратегии деятельности Федерации профсоюзов Украины на 2021–2026 гг. «Время действий и качественных изменений», внесены некоторые технические правки в Устав ФПУ, решены бюджетные вопросы. Члены Совета решительно осудили попытки Правительства по отчуждению имущественного комплекса профсоюзов.

В ПРЕЗИДИУМЕ ФПУ

Рассмотрен вопрос о проведении заседания Совета ФПУ, состоялась дискуссия вокруг проектов постановлений: «О задачах ФПУ на 2022 год по усилению защиты экономических, трудовых и социальных интересов членов профсоюзов в условиях трансформационных изменений на рынке труда и реформировании законодательства по вопросам социально-трудовых отношений»; «О ситуации в имущественном комплексе ФПУ и состоянии корпоративного управления и развития активов ФПУ» и «О состоянии выполнения мер по реализации Стратегии деятельности ФПУ на 2021–2026 гг. «Время действий и качественных изменений».

Был рассмотрен ряд других вопросов.

УЗБЕКИСТАН



КРУГЛЫЙ СТОЛ «АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ В СФЕРЕ ТРУДА»

В соответствии с Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах», а также Генеральным соглашением по социально-экономическим вопросам между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Федерацией профсоюзов Узбекистана и Конфедерацией работодателей Узбекистана 27 декабря 2021 г. организован круглый стол в формате на тему: «Актуальные вопросы в сфере труда».

Для участия в работе круглого стола в Центральной студии были приглашены представители Законодательной палаты и Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, Кабинета Министров, министерств и ведомств, Торгово-промышлен-

ной палаты, Конфедерации работодателей, негосударственных некоммерческих организаций, республиканских советов отраслевых профсоюзов, а также обеспечено подключение местных студий Каракалпакского и областных объединений профсоюзных организаций.

На круглом столе было особо подчеркнуто, что в последние годы, как и во всех сферах жизни государства и общества, в сфере труда происходит много важных изменений.

Имплементация в законодательство и практику пяти конвенций и протокола Международной организации труда, введение в действие Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» значительно усилили роль профсоюзов в решении актуальных задач общества и государства.

Как и в прежние годы, в нынешнем году получил свое разрешение ряд проблем, поднимаемых на протяжении долгих лет широкими слоями трудящихся, что является свидетельством действенности и необратимости кардинальных реформ, проводимых по инициативе главы государства.

Среди факторов, благоприятно влияющих на сферу труда, отмечены упрощение ведения предпринимательской деятельности, отсутствие проблем в выдаче банками денежных средств на заработную плату, расширение масштабов самозанятости, либерализация налогового и пенсионного законодательства, внедрение гибких форм трудовых отношений.

В результате развития секторов экономики реальные валовые доходы населения увеличились на 28 % по сравнению с 2016 г. Среднемесячная номинальная заработная плата по сравнению с 2016 г. выросла в более чем в два раза.

В последние годы в Узбекистане проводятся значительные реформы по усилению социальной защиты. В стране создана система решения социальных проблем: внедрены в практику методы работы на основе таких инструментов, как «Железная тетрадь», «Женская тетрадь», «Молодежная тетрадь». Внедряется единый реестр социальной защиты, разработана Национальная стратегия социальной защиты.

В ходе круглого стола состоялся обмен мнениями о состоянии финанси-

рования заработной платы, социальной защиты и охраны труда в бюджетных организациях, обеспечения занятости и совершенствования трудовых отношений, охраны здоровья работников.

Были подняты вопросы охраны труда, аттестации рабочих мест, обеспечения работников специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты, медицинских осмотров, соблюдения трудовых прав работников, выплаты пособий по беременности и родам, нормированию труда, соблюдению норм рабочего времени и времени отдыха.

На мероприятии отмечалось, что необходимо уделять больше внимания переходу от неформальной к формальной экономике, усилению социальной защиты нестандартно занятых граждан, принятию мер по недопущению задолженности по заработной плате.

В завершение мероприятия была достигнута договоренность о сотрудничестве между профсоюзами, государственными органами и работодателями по разрешению проблемных вопросов в сфере труда. ■

Памяти Степана Алексеевича Шалаева

18 января 2022 г. на 94-м году жизни скорпостижно ушел из жизни видный профсоюзный и государственный деятель, председатель Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов, персональный пенсионер Степан Алексеевич Шалаев.

Степан Алексеевич Шалаев родился 5 января 1929 г. в селе Морд-Поляны Ширингушского района Мордовской АССР. В 1951 г. окончил Московский лесотехнический институт. Далее шли годы работы по специальности и неуклонного профессионального роста в лесной промышленности.

В 1963 г. судьба С.А. Шалаева делает крутой поворот. Его избирают председателем Центрального комитета профсоюза рабочих лесной, бумажной и деревообрабатывающей промышленности. На этом посту С.А. Шалаев проработал до 1968 г., когда был избран секретарем Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов (ВЦСПС).

В ВЦСПС С.А. Шалаев вел один из самых ответственных участков — вопросы государственного социального страхования, огромным бюджетом которого тогда управляли советские профсоюзы. Он внес весомый вклад в организацию санаторно-курортного лечения и отдыха трудящихся, расширение сети профсоюзных здравниц, применения передовых методов диагностики и лечения заболеваний.

В 1980 г. решением Правительства Союза С.А. Шалаев назначается министром лесной, целлюлозно-бумажной



и деревообрабатывающей промышленности СССР и работает в этой должности до 1982 г., когда его вновь призвали в профсоюзы.

С 1982 по 1990 г. С.А. Шалаев — председатель ВЦСПС. Он пользовался непререкаемым авторитетом в профсоюзной среде в стране и за рубежом, умел уважительно, но твердо организовать продуктивную работу большого коллектива, наладить диалог с иностранными партнерами. Был принципиален и настойчив в постановке и отстаивании перед высшим руководством страны назревших проблем регулирования социально-трудовых отношений, защиты интересов простых тружеников.

С.А. Шалаев избирался депутатом Верховного Совета СССР 10–11 созывов, затем народным депутатом СССР. В течение 10 лет

являлся членом Президиума Верховного Совета СССР.

В 1990 г. Степан Алексеевич покинул пост председателя ВЦСПС. Но его творческий потенциал и богатый опыт еще долгие годы приносили большую пользу профдвижению.

За многолетний и добросовестный труд С.А. Шалаев был удостоен высоких государственных наград: трех орденов Трудового Красного Знамени, двух орденов «Знак Почета», медалей.

Светлая память о Степане Алексеевиче Шалаеве навсегда сохранится в сердцах его соратников, товарищей и друзей.

О правоприменительной практике по дистанционной работе в ряде стран СНГ

По материалам Консультативного Совета по труду, занятости и социальной защите населения государств — участников СНГ

Азербайджанская Республика

Подготовлен проект Закона Азербайджанской Республики «О внесении изменений в Трудовой кодекс Азербайджанской Республики», согласно которому предлагается дополнить пункт 3 частью 9–2 нижеследующего содержания:

«Удаленная работа (работа на расстоянии) — форма выполнения трудовых функций посредством электронных, программно-технических, телекоммуникационных средств, выполняемая в месте, расположенном за пределами рабочего места работодателя, приемлемом для выполнения трудовых функций (на дому, в гостинице и др. местах)».

Республика Армения

В Республике Армения положения о дистанционной работе были предусмотрены с мая 2020 г., в частности в апреле 2020 г. Трудовой кодекс РА (далее — Кодекс) был дополнен статьей 106.1, которой регулируется дистанционная работа, выполняемая в период предотвращения стихийных бедствий, технологических аварий, эпидемий, несчастных случаев, пожаров и других чрезвычайных ситуаций или в период немедленного устранения их последствий.

Так, было определено:

«Дистанционная работа — это работа, выполняемая с нерабочего места в период предотвращения или немедленного устранения стихийных бедствий, технологических катастроф, эпидемий, несчастных случаев, пожаров и других чрезвычайных ситуаций,

в случае, если невозможно обеспечить выполнение такой работы на рабочем месте».

Дистанционная работа по смыслу части 1 статьи 105 Кодекса не считается сменой места работы или сменой иного значимого условия работы. В вышеназванных случаях, при невозможности продолжить работу, предусмотренную трудовым договором, в том числе дистанционно, по желанию работника работодатель предоставляет ему ежегодный отпуск при наличии неиспользованного ежегодного отпуска. Кодекс был так же дополнен статьей 187.1, согласно части 3 которой, при дистанционной работе заработная плата сотрудника сохраняется полностью.

Республика Беларусь

Среди приоритетных направлений политики занятости, содержащихся в Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г., указана необходимость повышения гибкости рынка труда посредством активизации процесса создания высокопроизводительных рабочих мест, развития гибких и нестандартных форм занятости населения.

Изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее — ТК РБ), вступившие в силу в 2020 г., расширили перечень гибких форм занятости, **предусмотрев дистанционную работу** (глава 25¹ ТК РБ).

Согласно статье 307¹ ТК РБ, дистанционной работой считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий.

Отличительной особенностью данной формы трудовых отношений является то, что наниматель не создает работнику рабочее место, к примеру, непосредственно в офисе или другом помещении. В связи с этим в трудовом договоре обя-

зательно должно быть указано, что работа является дистанционной.

В целом на дистанционных работников распространяются общие нормы законодательства о труде (в том числе о предоставлении отпусков, направлении в командировки, применении дисциплинарных взысканий и прочее) с учетом особенностей, установленных главой 25¹ ТК РБ.

Также на указанную категорию работников распространяется глава 16 ТК РБ «Охрана труда» и Закон РБ от 23 июня 2008 г. №356-З «Об охране труда». Наниматель обязан ознакомить работника, выполняющего дистанционную работу, с требованиями по охране труда при работе с оборудованием и средствами, предоставленными или рекомендованными нанимателем. Кроме того, наниматель не освобожден от обязательного страхования работников от несчастных случаев на производстве. Однако в условиях выполнения работы вне стационарного рабочего места фактическое обеспечение и контроль за охраной труда ложится на работника.

Заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается только при личном присутствии такого работника. Дополнительные соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, могут заключаться путем обмена электронными документами либо при личном присутствии работника. Местом заключения трудового договора, а также дополнительных соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора является место нахождения нанимателя. В трудовом договоре обязательно указывается, что работа является дистанционной.

Условия обмена между нанимателем и работником, выполняющим дистанционную работу, электронными документами или сообщениями в электронном виде (в том числе СМС-сообщениями, файлами и записями), содержащими письменные задания, иную информацию для исполнения трудовых обязанностей, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, уведомления, приказы и иные документы нанимателя, свя-



занные с изменением и прекращением трудового договора, определяются трудовым договором.

Способы и периодичность рабочих контактов работника, выполняющего дистанционную работу, с нанимателем также определяются трудовым договором.

Режим рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего дистанционную работу, устанавливается по согласованию с нанимателем трудовым договором либо определяется работником самостоятельно, что указывается в трудовом договоре. Организация учета рабочего времени и времени отдыха, необходимость предоставления перерывов в течение рабочего дня определяются трудовым договором.

В целях изучения практики применения дистанционной работы НИИ тру-

да Министерства труда и социальной защиты проведен выборочный социологический опрос организаций.

В опросе приняли участие 290 организаций.

Организации-респонденты по размеру (численности работников) распределены в выборке относительно равномерно: малые (16–100 человек) составили 34,1 %, средние (101–250 человек) — 36,6 %, крупные (более 250 человек) — 29,3 %. Организации государственной формы собственности составили большинство — 65,6 %.

Опрос позволил оценить масштабы распространенности применения дистанционной работы среди белорусских организаций в 2020 г. — 37,9 % (110 организаций). Соответственно 62,1 % организаций (180 организаций) не имели такой практики.

Применение дистанционной работы во многом обусловлено спецификой видов экономической деятельности (ВЭД) и спецификой деятельности организаций. Наиболее широкое распространение дистанционная работа получила в таких ВЭД, как информация и связь (100 %); финансовая и страховая деятельность (83,3 %); снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом (66,7 %); творчество, спорт, развлечения и отдых (57,1 %); профессиональная, научная и техническая деятельность (51,3 %).

Наименее распространен или вовсе отсутствует опыт применения дистанционной работы в таких ВЭД, как горнодобывающая промышленность; водоснабжение, сбор, обработка и удаление отходов, деятельность по ликвидации загрязнений; деятельность в сфере

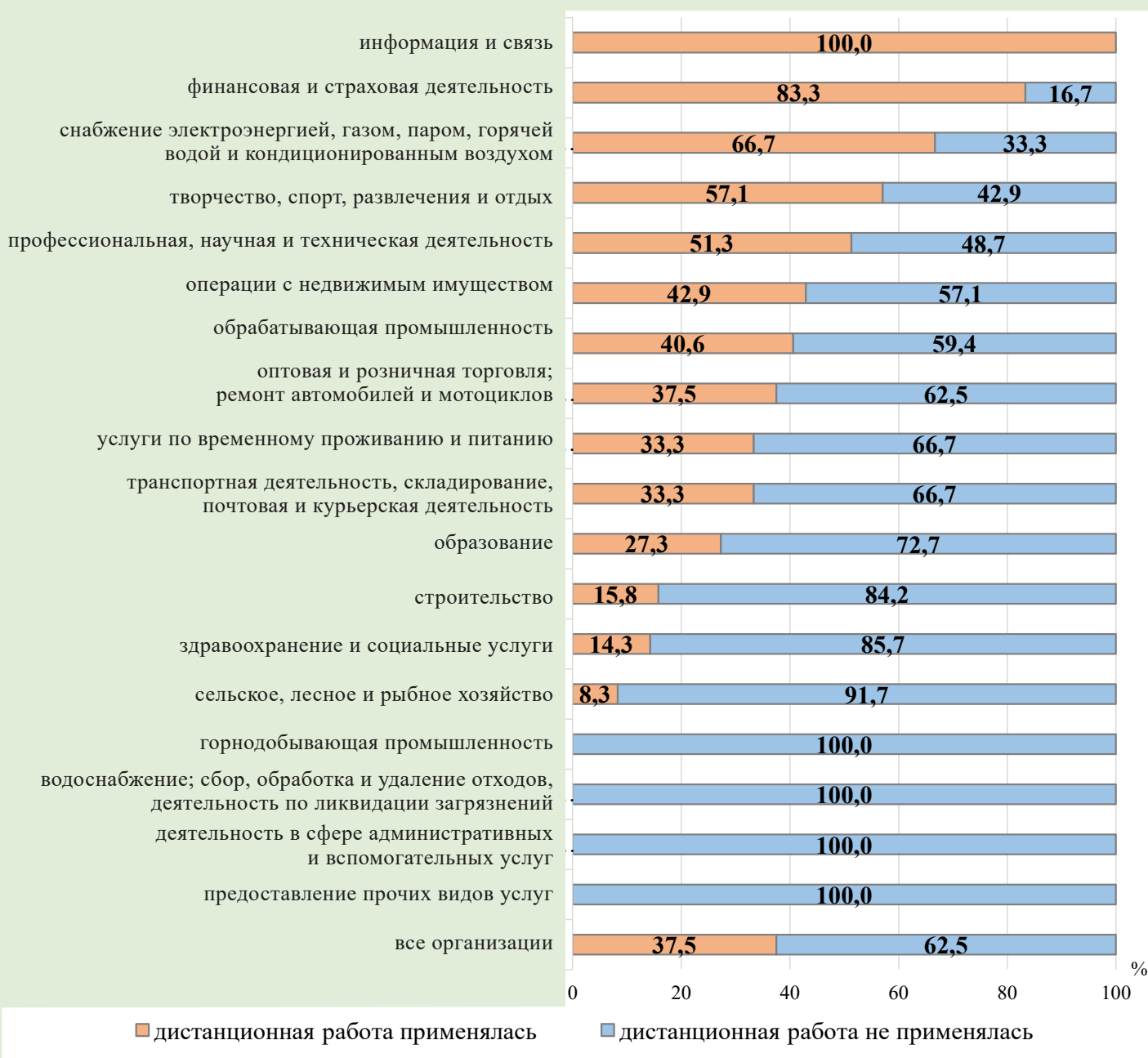


Рис. 1. Применение дистанционной работы в организациях-респондентах в 2020 г. по ВЭД, %

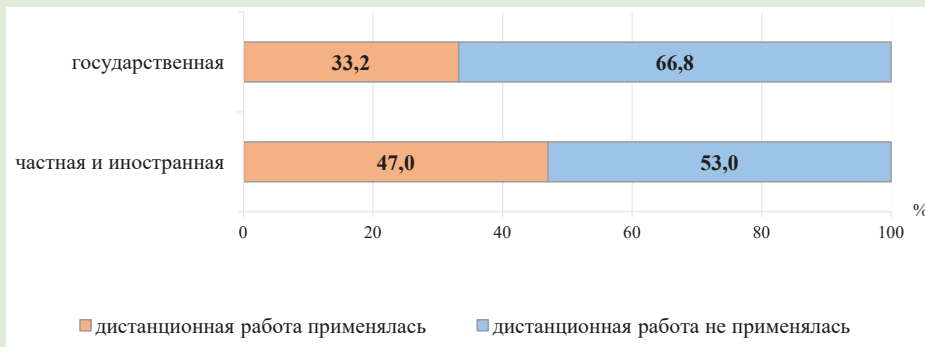


Рис. 2. Применение дистанционной работы в организациях-респондентах в зависимости от их формы собственности, %

административных и вспомогательных услуг; предоставление прочих видов услуг (0 % — отсутствует по данным ВЭД); сельское, лесное и рыбное хозяйство (8,3 %); здравоохранение и социальные услуги (14,3 %); строительство (15,8 %); образование (27,3 %) (см. рис. 1).

Как показал анализ, **реже всего дистанционная работа применялась в организациях государственной формы собственности (33,2 %)** (рис. 2). Соответственно, применение дистанционной работы в организациях частной и иностранной формы собственности заметно выше — 47 %.

Данные опроса показывают, что **более широкими возможностями применения дистанционной работы обладают средние и крупные организации (34,9 и 56,5 % соответственно)**. Это может быть связано с наличием в них штата административно-управленческого персонала, возможности применения дистанционной работы среди которого значимо выше, чем среди основного персонала отдельных ВЭД (рис. 3). Меньшие объемы практического применения дистанционной работы характерны для малых организаций с численностью работников 16–100 человек. Тем не менее каждая четвертая малая организация в 2020 г. имела опыт применения дистанционной работы (25,3 %).

Причины применения дистанционной работы

Применение дистанционной работы в 2020 г. преимущественно было

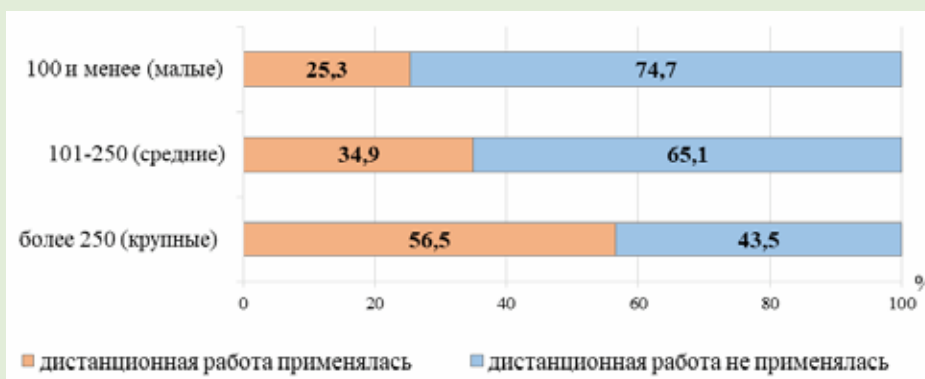


Рис. 3. Применение дистанционной работы в организациях-респондентах в 2020 г. по численности работников, % в зависимости от их формы собственности, %

обусловлено пандемией COVID-19 — **76,4 % организаций-респондентов, применявших дистанционную работу** (рис. 4). Совокупно **29 % общего числа организаций применяли дистанционную работу вынужденно в связи с пандемией**.

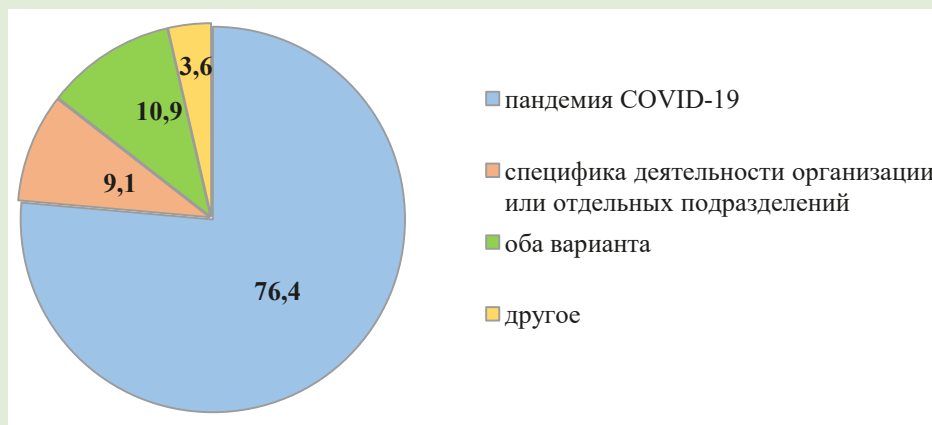


Рис. 4. Причины применения дистанционной работы в организациях-респондентах в 2020 г., %

Практика применения дистанционной работы вне контекста пандемии COVID-19 (в связи со спецификой деятельности организации, ее отдельных подразделений или работников, либо по другим причинам) менее распространена — 12,7 % организаций, применявших дистанционную работу, или 4,8 % общего числа организаций.

Еще 10,9 % организаций, применявших дистанционную работу, или 4,1 % общего числа организаций

отметили, что на это повлияли совокупно пандемия и специфика деятельности.

Оценочные масштабы распространности дистанционной работы без учета влияния пандемии COVID-19 составляют всего 8,9 %. Однако пандемия вовлекла в использование дистанционной работы еще 29 % организаций, повысив общий уровень до 37,9 %. Таким образом, **ключевым драйвером использования дистанционной работы в организациях в 2020 г. являлся эпидемиологический фактор**, который более чем в 3 раза повысил востребованность данной формы организации труда.

Наиболее весомое влияние пандемия COVID-19, как единственная причина применения дистанционной работы, оказала в таких ВЭД, как сельское, лесное и рыбное хозяйство (100 %); финансовая и страховая деятельность (100 %); операции с недвижимым иму-

ществом (100 %); здравоохранение и социальные услуги (100 %); творчество, спорт, развлечения и отдых (87,5 %); оптовая и розничная торговля (83,3 %); информация и связь (80 %) (см. рис. 5).

Специфика работы организации как причина использования дистанционной работы (как единственная причина, так и наряду с актуальностью в связи с COVID-19) более распространена в таких ВЭД, как услуги по временному проживанию и питанию (50 %), обрабатывающая промышленность (25 %), профессиональная, научная и техническая деятельность (25 %), транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность (25 %), образование (23,8 %).

Инициатор применения дистанционной работы

Большая часть организаций-респондентов (70 %) применяли дистанционную работу по совместной инициативе нанимателя и работника. В качестве инициатора дистанционной работы чаще выступали работники (20,9 %), чем наниматели (9,1 %) (рис. 6).

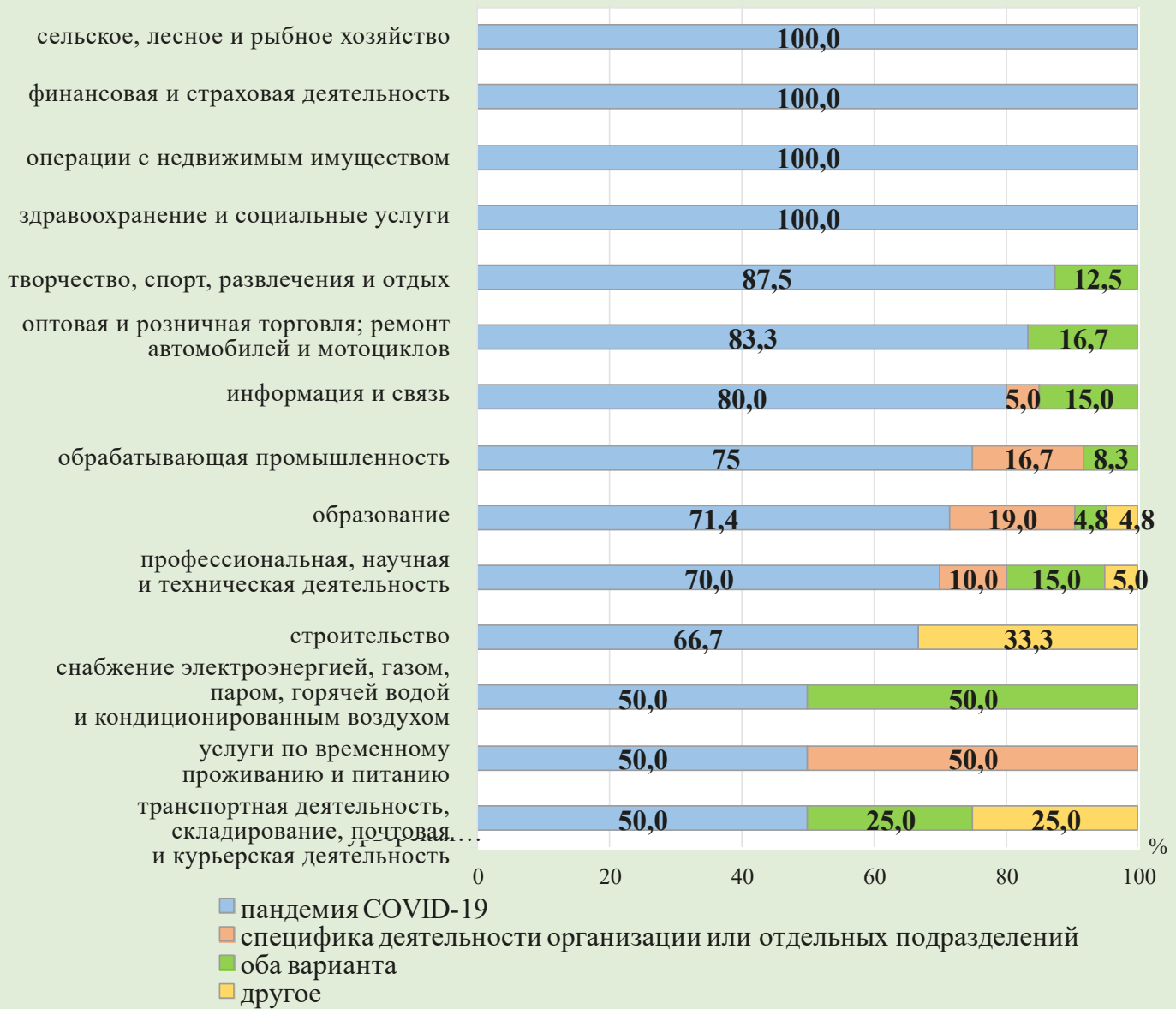


Рис. 5. Причины применения дистанционной работы в организациях-респондентах по ВЭД, %

Введение дистанционной работы происходило до пандемии COVID-19 с ориентацией на дистанционную работу как постоянную форму организации труда. При этом эпидемиологическая ситуация, вызванная пандемией, повы-

сила актуальность модификации трудового договора с внедрением в него периодов дистанционной работы, которые были непрерывными или смешанными (чередование с работой на стационарном рабочем месте).

Наиболее востребованными формами в 2020 г. являлись чередование дистанционной работы с работой на стационарном рабочем месте по неделям или месяцам; кратковременный разовый переход на дистанционную работу продолжительностью до 3 месяцев; а также долговременная дистанционная работа свыше 6 месяцев, актуальная для тех ВЭД и организаций, в которых возможно практически полностью перевести штат на дистанционную форму работы.

Опрос показал, что **переход на временную дистанционную работу либо использование дистанционной работы на постоянных условиях не влекут снижения уровня заработной платы работников**. Это отметили 98,2 % организаций-респондентов, применявших дистанционную работу в 2020 г. Только 1,8 % (2 организации) отметили, что для дистанционных работников была установлена более низкая заработная плата по сравнению с работниками тех же должностей на стационарном рабочем месте.

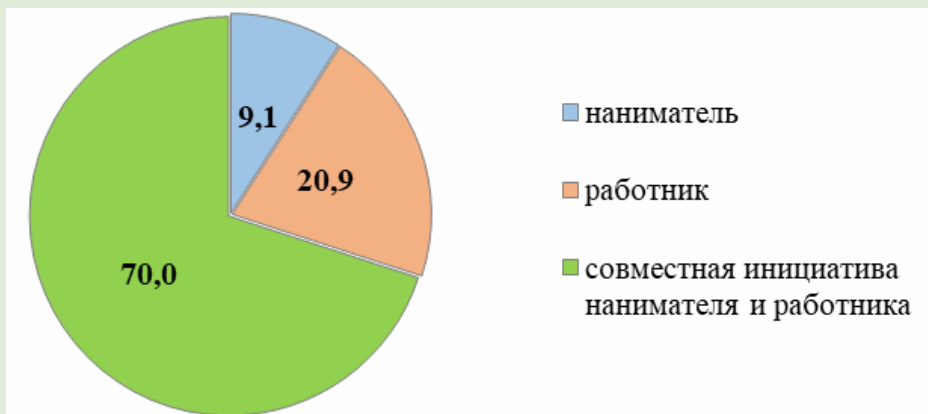


Рис. 6. Инициатор применения дистанционной работы в организациях-респондентах, %

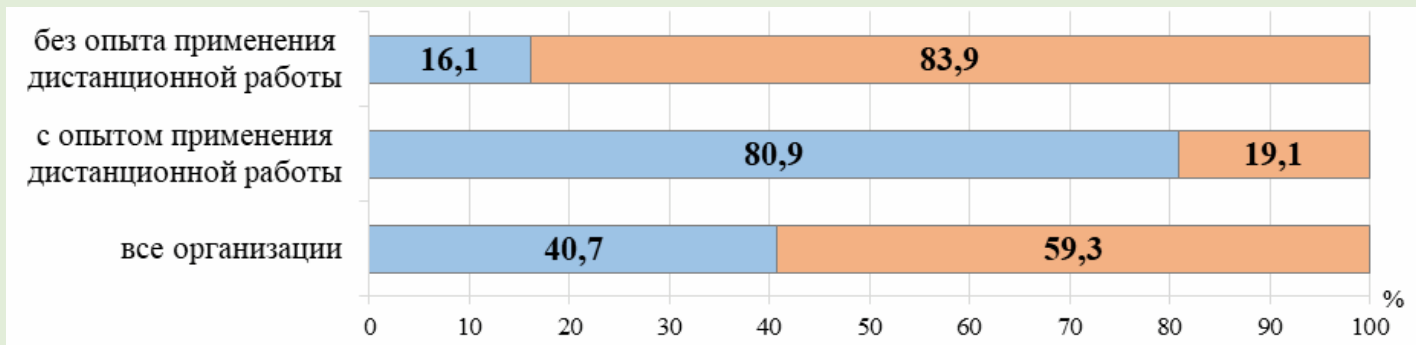


Рис. 7. Наличие в организациях-респондентах потребности в комбинированной организации труда в течение рабочей недели, %

Более половины организаций (59,1 %) частично или полностью обеспечивают дистанционных работников техникой для организации рабочего процесса удаленно. Тем не менее доля тех, кто не предоставляет дистанционным работникам технику и другое оборудование, также достаточно высока — 40,9 %. Чаще обеспечение оборудованием предоставляется в организациях частной и иностранной формы собственности (78,7 % обеспечивают полностью или частично), чем в организациях государственной формы собственности (44,4 %). Статистически значимых различий по ВЭД не наблюдается.

Компенсация работникам расходов, связанных с использованием ими личной техники и оборудования для дистанционной работы, является редким случаем среди организаций-респондентов — только 2,7 % организаций компенсируют расходы полностью, еще 12,8 % — частично. Остальные 84,5 % организаций, применяющих дистанционную работу, компенсации работникам затрат или расходов не осуществляют.

Наиболее популярные дополнительные условия, закрепленные в трудовом договоре, контракте или дополнительном соглашении дистанционного работника, устанавливают процедуру обмена рабочими документами между нанимателем и работником (87,3 %), режим рабочего времени, отдыха (63,6 %), порядок и сроки отчетности о проделанной работе (60,9 %), способы и периодичность контактов (57,3 %). По существу, эти условия нацелены на соблюдение интересов нанимателя по сохранению эффективности рабочих процессов.

Потребность организаций в комбинированной организации труда в течение рабочей недели (чередование дистанционной работы и работы на стационарном рабочем месте)

Каждая пятая организация-респондент (22,1 %) выразила потребность в комбинированной организации труда в течение рабочей недели, создающей возможность комбинировать дистанционную работу и работу на стационарном рабочем месте.

Следует отметить, что в организациях, имеющих опыт применения дистан-

ционной работы, потребность в комбинированной организации труда заметно выше — 37,3 %, то есть у каждой третьей организации (рис. 7).

Намерения организаций-респондентов применять дистанционную работу в ближайшие два года (2021–2022 гг.)

Как показал анализ, при сохранении неблагоприятной эпидемиологической ситуации масштабы применения дистанционной работы могут несколько увеличиться. Так, ее планируют применять в ближайшие два года 40,7 % организаций (в 2020 г. применяли 37,9 %) (рис. 8).

При этом среди организаций, применявших в 2020 г. дистанционную работу, намерение на ее дальнейшее использование значительно выше — 80,9 % организаций. Но даже среди организаций, не применявших дистанционную работу, 16,1 % намереваются использовать ее в дальнейшем.

При улучшении эпидемиологической ситуации в ближайшие два года применение дистанционной работы может сократиться по сравнению с 2020 г. 23,5 % организаций планируют использовать дистанционную работу даже при улучшении эпидемиологической ситуации (фактически применяют 37,9 % организаций), в том числе 13,1 % организаций — в меньшем объеме, 6,9 % — в таком же объеме, 3,5 % — в большем объеме. Среди организаций, которые уже имеют опыт применения дистанционной работы, значительно выше доля планирующих продолжить ее использование в организации — 52,7 %, в том числе 31,8 % собирается сократить чи-

сленность дистанционных работников, 15,5 % — сохранить на том же уровне, 5,5 % — увеличить (рис. 9).

В целях совершенствования законодательства по вопросам дистанционной работы предполагается дополнить ТК РБ нормами, которые урегулируют возможность выполнения дистанционной работы на временной основе в течение определенного срока, а также периодически с чередованием периодов выполнения работы дистанционно и на рабочем месте в организации.

Республика Казахстан

1 июля 2021 г. в Казахстане принят Закон «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс РК (далее — Кодекс) по вопросам совершенствования правового регулирования дистанционной работы» (далее — Закон), в частности:

- регламентирован порядок оформления направления на дистанционную работу работников, осуществляющих служебные (должностные) обязанности без заключения трудового договора (госслужащие, судьи и др.);

- упрощен порядок перевода работников с обычного режима работы на дистанционную работу;

- регламентирован порядок направления дистанционных работников в командировку;

- предусмотрена норма о закреплении в трудовом договоре четкого определения рабочего времени, в течение которого работник должен находиться в режиме доступности для связи с работодателем;

- предусмотрено по соглашению сторон применение режима гибкого рабочего времени, в течение которого



Рис. 8. Планы организаций-респондентов на применение дистанционной работы в ближайшие два года в случае сохранения неблагоприятной эпидемиологической ситуации, %

работник вправе по своему усмотрению выполнять трудовые обязанности и другие;

— закреплены права работодателя заключать договор о защите конфиденциальной информации, учитывая, что отдельные работники при дистанционной работе, работают с конфиденциальными документами;

— предусмотрена возможность использования смешанного режима работы, при котором чередуется дистанционная и обычная работа с учетом специфики деятельности.

Вопросы дистанционной работы регламентированы в ст. 138 Кодекса.

Дистанционная работа устанавливается как при заключении трудового договора, так и в течение срока действия трудового договора с внесением соответствующих изменений и дополнений в трудовой договор.

Для работников, осуществляющих служебные (*должностные*) обязанности без заключения трудового договора, труд которых регулируется Кодексом с особенностями, предусмотренными специальными законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами, в том числе состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных и правоохранительных органов, государственных служащих, порядок и сроки дистанционной работы, обеспечение необходимыми для выполнения трудовых обязанностей оборудованием, объектами информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации, услугами связи и иными средствами, возмещение расходов определяются актом работодателя.

По инициативе работника или работодателя по соглашению сторон может устанавливаться дистанционная работа или комбинированная дистанционная работа.

При дистанционной работе вопросы обеспечения безопасности и охраны труда, в том числе расследование несчастных случаев регламентированы разделом 4 Кодекса и регулируются на общих основаниях.

Кроме того, в настоящее время функционирует Единая система учета трудового договора, где предусмотрен функционал учета дистанционных работников.

Кыргызская Республика

В настоящее время, в связи со сложившейся ситуацией во всем мире, связанная с пандемией COVID-19 возникла острая необходимость в регулировании удаленного труда различных категорий работников.

В связи с чем Министерством здравоохранения и социального развития Кыргызской Республики был разработан проект Закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Кыргызской Республики». Указанный проект Закона устанавливает возможность юридиче-

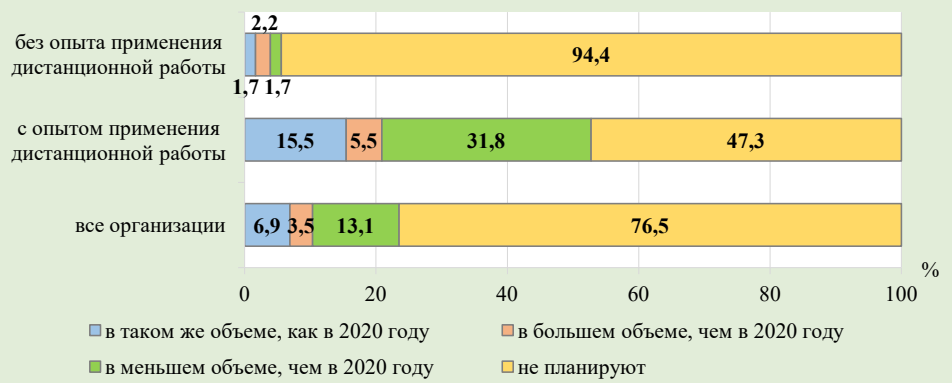


Рис 9. Планы организаций-респондентов на применение дистанционной работы в ближайшие два года в случае улучшения эпидемиологической ситуации, %

ски закрепить отношения работодатели с работниками находящихся на дистанционной работе.

На сегодняшний день ведется работа по согласованию разногласий проекта Закона с министерствами и ведомствами Кыргызской Республики. С целью дальнейшего продвижения по итогам согласования проект Закона будет направлен в Правительство Кыргызской Республики на утверждение.

Российская Федерация

В Российской Федерации на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — Кодекс).

В соответствии со ст. 312.7 Кодекса работодатель исполняет, в том числе обязанности, предусмотренные абз. 17 ч. 2 ст. 212 Кодекса (обеспечивает расследование и учет в установленном Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), в целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве установлен статьями 227–230.1 Кодекса и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. №73.

Сбор и формирование статистических данных в области условий и охраны труда осуществляется Федеральной службой государственной статистики,

Федеральной службой по труду и занятости и Фондом социального страхования Российской Федерации.

Указанными органами не предусмотрено формирование статистических данных в области условий и охраны труда по дистанционным работникам или дистанционной (удаленной) работе.

Одновременно отмечается следующее. При реализации в России государственной политики в сфере охраны труда обеспечение безопасности труда на производстве сохраняет свое приоритетное положение. В последнее 10-летие (2011–2020 гг.) сохраняется устойчивая тенденция к снижению уровня производственного травматизма. Так, в 2020 г.:

— общее количество несчастных случаев на производстве сократилось в 2,1 раза по сравнению с 2011 г. (с 61 047 случаев в 2011 г. до 28 700 случаев в 2020 г.) и на 19,1 % — по сравнению с 2019 г. (35 492 случая);

— количество несчастных случаев с тяжелыми последствиями (групповых несчастных случаев, несчастных случаев с тяжелым и смертельным исходом) снизилось в 2,1 раза по сравнению с 2011 г. (с 10 923 случаев в 2011 г. до 5 171 случая в 2020 г.) и на 11,8 % — по сравнению с 2019 г. (5 860 случаев);

— количество погибших в результате несчастных случаев на производстве работников сократилось в 2,2 раза по сравнению с 2011 г. (с 3 220 человек в 2011 г. до 1 476 человек в 2020 г.) и на 8,5 % — по сравнению с 2019 г. (1 613 человек).

В 2020 г. количество погибших в результате несчастных случаев на производстве работников оставалось на высоком уровне в следующих группах видов экономической деятельности:

— в строительстве (334 человек, или 22,6 % от общего количества погибших на производстве в 2020 г.);

— в обрабатывающих производствах (242 человек, или 16,4 %);

— в транспортировке и хранении (190 человек, или 12,9 %);

— в сельском, лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыболовстве (185 человек, или 12,5 %);

— в добыче полезных ископаемых (124 человек, или 8,4 %).

Что изменится на рынке труда за 10 лет

Уже в ближайшие годы работодатели могут столкнуться с дефицитом рабочей силы. Причем как с качественным, так и с количественным.

Возрастная структура занятого населения меняется. Из-за демографического провала 1990-х годов будет ощущаться нехватка молодых работников, у работодателей вырастет спрос на возрастных сотрудников. Например, по прогнозам ВНИИ труда, к 2030 г. почти каждый второй занятый будет относиться к возрастной группе 45+.

По прогнозам Министерства труда и занятости РФ, к 2030 г. сразу после окончания вуза или колледжа смогут трудоустроиться не менее 92 % молодых людей. Это станет возможным, в том числе благодаря долгосрочной программе содействия занятости молодежи. В числе вызовов, которые влияют на рынок труда — технологическая трансформация, перенастройка управленческих процессов, автоматизация труда. Около 70 % сотрудников столкнутся с необходимостью обновления знаний.

Во ВНИИ труда обращают внимание, что появятся новые профессии. Прежде всего их следует ожидать в интенсивно развивающихся отраслях, таких как нанотехнологии, ИКТ, электроэнергетика, ракетно-космическая промышленность, медицина, АПК.

В Институте экономики, математики и информационных технологий РАНХиГС уверены, что самыми

востребованными будут инженеры-DevOps — это специалисты по коммуникации между разработчиками программ и техподдержкой. В то же время сохранится высокий спрос на работников в индустрии гостеприимства и развлечений, социальной сфере, что связано с увеличением продолжительности жизни населения и ростом числа пожилых граждан, а также в строительстве, здравоохранении, образовании и науке.

В Президентской академии выделяют несколько тенденций на рынке труда, которые стали следствием пандемии и сохранятся в ближайшие годы. Например, снижение численности внешних мигрантов, из-за чего уже высвободилось много рабочих мест, а также увеличение числа граждан, работающих дистанционно.

По данным исследований трудовых предпочтений работников, которые проводит ВНИИ труда, удаленно предпочитают трудиться люди, занятые в сфере ИТ, образования и науки, управления и администрирования, в банковской и страховой сферах. Еще одним драйвером развития удаленной занятости станет рост числа самозанятых. Ожидается, что к 2030 г. их число составит 11–12 млн человек. Сегодня чаще всего самозанятые выбирают для себя платформенную занятость (когда онлайн-платформа выступает посредником между поставщиками услуг и потребителями), а их средний доход составляет 60 тыс. руб., говорится в исследовании «YouDo Бизнес» и «Яндекс.Про».

Строительство, нужное людям

В восточной части Таджикистана на деньги правительства Китая будут проложены участки дороги Душанбе-Кульма. Соответствующее соглашение между кабинетами министров государств было подписано 18 октября на заседании нижней палаты парламента.



В документе указано, что китайская сторона направит 800 млн юаней (около 125 млн долларов) для мобилизации делегации китайских экспертов, которые в дальнейшем подготовят проект технико-экономического обоснования соответствующего строительства.

Документ подразумевает направление средств на прокладку ключевых участков второй очереди автомобильной дороги Душанбе — Кульма, участка Калаи-Хумб — Ванч. При этом длина последней указанной части трассы составит 80 километров.

Министерство транспорта Таджикистана подсчитало, что общая стоимость проекта реконструкции дороги Душанбе — Кульма составляет 228 миллионов долларов. Важно отметить, что деньги со стороны Пекина будут предоставлены на безвозмездной основе в виде гранта.

Президент Азербайджана Ильхам Алиев посетил поселок Гадрут и село Туг Ходжавендского района. В ходе визита глава государства заложил в поселке Гадрут фундамент новой мечети, ознакомился со строительными работами на дорогах Гадрут — Джебраил — Шукюрбейли, Туг — Гадрут и Физули — Гадрут, заложил фундамент новой 35-киловольтной подстанции «Гадрут».

Сообщается, что высота минарета новой мечети, которая будет построена для местного населения в поселке Гадрут, составит 26 метров. Одновременно в мечети смогут молиться 250 человек, на втором этаже предусмотрена молитвенная комната для женщин. При создании фасада здания будут использованы специальные элементы узора.

Автодорога Шукюрбейли — Джебраил — Гадрут проходит через территорию Ходжавендского, Физулинского и Джебраильского районов. Автомобильная дорога охватит около 20 населенных пунк-

Новому времени — новые профессии



ктов указанных районов, включая поселок Гадрут и город Джебраил.

Также Алиев заложил фундамент новой узловой подстанции «Гадрут». Тем самым стратегические объекты, расположенные в этом поселке, будут обеспечены электроэнергией.

Саммит ЕАЭС

На очередном заочном саммите отмечено, что в 2021 г. товарооборот между странами Союза превысил показатель доковидного 2019 г., продолжается совершенствование общего законодательства. Борьба с коронавирусом стимулирует наши страны к более тесному партнерству в сфере медицины.

Лидеры приняли пакет поправок к договору о ЕАЭС, а также документы по развитию единого рынка услуг и соглашение по электронным навигационным пломбам — они позволяют отслеживать трансграничные перевозки, гарантируют сохранность товаров и упрощают процедуры на границе. Это делает более привлекательными транспортные маршруты для транзита между Европой и Азиатско-Тихоокеанским регионом.

Президент России предложил шире внедрить механизм маркировки товаров и поддержал идею белорусского коллеги расширить взаимовыгодную промышленную кооперацию — это ускорит импортозамещение. Президент Беларуси предложил вопросы создания общих рынков газа, нефти и нефтепродуктов в ближайшее время обсудить очно. Почетный председатель Высшего Евразийского экономического совета Нурсултан Назарбаев заявил, что ЕАЭС может реализовать программу импортозамещения по большинству ввозимых товаров, а также заметил, что Азербайджан мог бы стать страной-наблюдателем и предложить провести экономический форум с ЕС, ШОС и турецкими странами под названием «Большая Евразия». А премьер-министр Армении предложил использовать опыт его страны для реализации мегапроектов в сфере цифровых технологий и еще — увеличить долю национальных валют в расчетах внутри ЕАЭС, к этому же призывал и президент Киргизии.

Страны СНГ создали совместную систему связи вооруженных сил

Система создана для обмена информацией и координации взаимодействия между армиями стран Содружества, следует из текста соответствующего соглашения, согласно которому соглашение вступило в силу для России с 28 ноября 2021 г., при этом оно остается открытым для вступления любого государства — участника СНГ.

Помимо России на сегодняшний день к нему присоединились Армения, Белорус-

сия, Казахстан, Киргизия и Таджикистан. Предполагается, что основными задачами данной системы станут предоставление услуг связи и обмен информации между ВС стран-участниц соглашения, взаимодействие в военной сфере, приведение к совместимости национальных систем связи и спецсвязи стран Содружества.

Игры стран СНГ в 2023 г. пройдут в Беларуси, в 2025 г. — в Азербайджане

Решение об этом принял Совет по физической культуре и спорту участников Соглашения о сотрудничестве в области физической культуры и спорта государств — участников СНГ, определивший места проведения Вторых и Третьих Игр стран СНГ.



В заседании Совета, которое состоялось в формате видеоконференции, приняли участие представители Беларуси, Азербайджана, Армении, Казахстана, Кыргызстана, России, Таджикистана, Узбекистана и Исполнительного комитета СНГ. Они обсудили актуальные вопросы спортивного сотрудничества на площадке Содружества. В частности, рассмотрен вопрос о проведении чемпионатов, первенств и кубков СНГ по отдельным видам спорта.

«В настоящее время существует практика проведения в государствах СНГ спортивных соревнований под эгидой Содружества, но отсутствует единый порядок предоставления права проведения таких соревнований, требований к их организаторам и условиям проведения. На заседании решено поручить рабочей группе по подготовке до 1 июня 2022 г. проект положения о чемпионатах (первенствах, кубках) СНГ по видам спорта», — подчеркивает Исполком.

Первые Игры стран СНГ состоялись в 2021 г. в Казани.

Юбилейные Дельфийские игры СНГ завершит Telegram-гала-концерт

Подведены итоги по всем номинациям Пятнадцатых молодежных Дельфий-

ских игр государств — участников СНГ, проходивших 7–10 декабря 2021 г.

Организацию и проведение Игр осуществляет Национальный Дельфийский совет России при поддержке Исполнительного комитета Содружества Независимых Государств, Межпарламентской Ассамблеи государств — участников Содружества Независимых Государств, Совета по культурному сотрудничеству государств — участников Содружества Независимых Государств, Совета по делам молодежи государств — участников Содружества Независимых Государств, во взаимодействии с Федеральным агентством по делам Содружества Независимых Государств, соотечественников, проживающих за рубежом, и по международному гуманитарному сотрудничеству. Игры проводятся под патронатом Международного Дельфийского комитета.

В юбилейных Пятнадцатых молодежных Дельфийских играх государств — участников СНГ принимают участие представители девяти стран Содружества: Азербайджанской Республики, Республики Армения, Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики, Республики Молдова, Российской Федерации, Республики Таджикистан и Республики Узбекистан. В состав делегаций стран вошли 729 человек, председателями и членами жюри стали 45 видных деятелей искусств СНГ.

Соревнования прошли по 10 номинациям: фортепиано, скрипка, академическое, народное и эстрадное пение, народный и современный танец, цирковое искусство, народные и духовые инструменты, — с разделением на возрастные группы. Всего было разыграно 27 комплектов наград. По результатам состязаний представители каждой из стран стали победителями, призерами или обладателями дипломов Дельфийских игр Содружества.



К старту Игр видеохостинг YouTube запустил ретроспективный показ фильмов о Дельфийских играх, прошедших к настоящему моменту. Открыл ретроспективу фильм о Первых молодежных Дельфийских играх государств — участников СНГ, состоявшихся в 2002 г. в Брянске (Российская Федерация). Завершит Пятнадцатые игры Содружества Telegram-гала-концерт в канале Дельфийских игр.

О бангкокских правилах для женщин

Верховный Суд России выпустил специальный обзор, как применяются нормы международного права в нашей практике. В документе высокая инстанция особо акцентировала внимание на том, что матерей и беременных женщин необходимо по возможности беречь от тюрьмы.

Если мама совершила преступление, надо постараться подобрать ей такое наказание, чтобы решетка и колючая проволока не разлучили женщину с ребенком.

«Принятые резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 65/229 от 21 декабря 2010 г. Правила Организации Объединенных Наций, касающиеся обращения с женщинами-заключенными и мер наказания для женщин-правонарушителей, не связанных с лишением свободы (Бангкокские правила), рекомендуют по мере возможности и целесообразности отдавать предпочтение наказанию беременных женщин и женщин с детьми на иждивении, не связанному с лишением свободы», — сказано в документе Верховного Суда России.

В обзоре приведено дело жительницы Тульской области, осужденной на три года колонии общего режима за растрату. Поначалу женщине дали отсрочку, но потом апелляционная инстанция это отменила, и осужденную отправили в колонию. Это было неправильное решение, на что указала кассация. Дело было поручено пересмотреть.

Суд обратил внимание, что вопрос о лишении свободы следует рассмотреть, если преступление является тяжким или насильственным, или если женщина представляет постоянную опасность для общества. В тех же случаях, когда это возможно, мама должна остаться дома вместе с ребенком.

По данным на ноябрь 2021 г., в тюрьмах находятся более 38,8 тысячи женщин. Большинство из них уже осуждены и отбывают срок. Часть находится в следственных изоляторах. Но лишение свободы женщины — крайняя мера. Из всех сидящих 28 тысяч 873 женщины находились в колониях, а 9948 — в следственных изоляторах. «При женских колониях имеется 13 домов ребенка, в которых проживает 335 детей», — сообщают во ФСИН.

Напомним, дети до трех лет могут находиться в домах ребенка при колонии. После того как ребенок становится старше, он должен куда-то уехать. Или к родственникам, или в детский дом.

В некоторых домах ребенка разрешено совместное проживание. То есть мама не приходит в гости к своему малышу, а живет вместе с ним постоянно. Почти как дома, но все-таки за решеткой. Надо ли говорить, что обычный домашний режим в любом случае предпочтительнее для матери и ребенка.

«В РФ продолжена работа, направленная на гуманизацию уголовного законодательства и правоприменительной практики», — отметил не так давно председатель Верховного Суда России Вячеслав Лебедев, выступая на заседании Совета судей. Он сообщил, что в целом лишение свободы назначается 29 % осужденных.

О проблеме выплаты алиментов

Эта проблема — одна из самых острых и болезненных. Поэтому разъяснения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ по этому вопросу наверняка окажутся полезны многим гражданам, так как затронутый аспект уплаты алиментов явно касается многих.

К примеру, прошло время, и женщина случайно узнала, что ее бывший муж зарабатывал в то время, когда платил алименты, гораздо больше, чем утверждал. Гражданка обратилась к судебным приставам, и они подняли размер алиментов. Но экс-супруг с таким поворотом дела категорически не согласился и решил обжаловать такое решение. По заверениям мужчины, его жена сама несколько лет назад признала долг погашенным, о чем у него имеется ее письмо. Местные суды с подобным аргументом согласились. А вот у Верховного Суда РФ оказались совсем другие взгляды на пересчет алиментов.

А теперь — о подробностях этой истории. Спор начался в Пермском крае, в городе Березники, а продолжился в Московской области. В Березниках местная жительница обратилась в судебный участок с заявлением, в котором требовала взыскать алименты со своего бывшего мужа. Суд удовлетворил эти требования и постановил взыскать четверть заработка экс-супруга на содержание их дочери. Сумма начислялась начиная с 8 апреля 2004 г. и должна была выплачиваться до совершеннолетия ребёнка. Но деньги на ребенка шли лишь на бумаге. Регулярно отец не платил. Через шесть лет приставы на основании судебного решения возбудили исполнительное производство. Они взыскали с мужчины 2 миллиона рублей, которые бывший муж в итоге и выплатил бывшей жене. Через три года женщина направила приставам письмо, где написала, что никаких долгов у бывшего супруга перед ней нет и он за все расплатился сполна.

Казалось, история закрыта ко всеобщему удовлетворению. Но прошло еще четыре года, и гражданка вновь обратилась к приставам с жалобой. На этот раз в своем заявлении она требовала проверить, насколько достоверны те сведения о местах работы и заработке, которые предоставил в суд ее супруг. Мол, у нее есть сомнения в том, что эти сведения были достоверными. Приставы проверили и выяснили — женщина-то права. Сведения о заработках, представленные суду ее бывшим мужем, оказались, мягко говоря, неполными.

Оказалось, что доходы мужчины в то время действительно были выше, чем та сумма, с которой он выплачивал алименты. Тогда приставы взяли и пересчитали сумму и выяснили, что за прошедшие девять лет мужчина должен был заплатить своему ребенку алиментов еще на 5 миллионов рублей. Однако экс-супруг с таким перерасчетом не согласился и подал в Подольский городской суд Московской области административный иск.

Оказалось, что доходы бывшего мужа были выше, чем та сумма, с которой он выплачивал алименты.

Он решил оспорить сумму в 5 миллионов рублей и просил суд признать незаконными постановления о расчете задолженности по алиментам. А его долг признать погашенным. В обоснование своих требований он представил суду то самое письмо бывшей супруги, которое она когда-то направляла приставам и в котором она подтверждала, что бывший муж все долги по алиментам заплатил и долгов перед ребенком у него нет. Эти аргументы выслушал Подольский городской суд и признал незаконным начисления задолженности за пять лет, которые сделали приставы при перерасчете. Кроме того, суд согласился с доводами истца о том, что заявление его бывшей жены подтверждает отсутствие долга. Апелляция — Московский областной суд — оставила это решение без изменений. Так же поступил потом и Первый кассационный суд. Вот тогда проигравшая женщина и обратилась в Верховный Суд РФ. И там, изучив дело, не согласились с позицией коллег. По мнению Верховного Суда, апелляция и кассационный суд не учли требование выяснить место работы и доходы бывшего супруга, которые его бывшая жена направляла приставам. Нижестоящие инстанции также не стали учитывать расчеты, которые произвели приставы, и доказательства того, что мужчина получал доход выше той суммы, с которой платил алименты. В конечном итоге Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда РФ с аргументами гражданки полностью согласилась. Она отменила решения нижестоящих инстанций. Дело теперь должны будут рассмотреть заново и апелляционный, и кассационный суды. Но — уже в новых составах.

ТРУДОВОЕ ПРАВО



О наказании за задержку зарплаты (как только человек приступил к работе, работодатель обязан в течение трех дней оформить договор)

Пленум Верховного Суда России подготовил проект постановления,

детально прописывающий, как наказывать работодателей за нарушение прав сотрудников. Например: задержку зарплаты.

В документе особо разъясняется, как доказать, что человек работал на предприятии, если с ним официально не заключили договор. Так бывает, что работодатель предпочитает использовать работника «втемную», чтобы не платить «лишних» налогов. Да и в целом, чтобы не давать человеку каких-то социальных гарантий.

Однако Верховный Суд России напомнил: официально трудоустроить сотрудника — это не прихоть, а официальная обязанность работодателя.

Верховный Суд РФ дополнительно обращает внимание судов на то, что трудовой договор между работником и работодателем считается заключенным с момента, когда работник приступил к работе по поручению работодателя или его уполномоченного представителя. И именно с этого момента у работодателя есть три дня для оформления трудового договора.

В проекте приводится примерный перечень доказательств, которые могут подтвердить, что человек действительно работал на начальника: это могут быть объяснения лица, в отношении которого ведется производство по делу, показания лица, фактически допущенного к работе, и свидетелей.

Также может приниматься в качестве доказательства, например, пропуск, оформленный гражданину. Примут суды и письменные подтверждения, скажем: журнал регистрации прихода-ухода работников на работу, графики работы (сменности), журнал вводного инструктажа об ознакомлении работника с техникой безопасности, ведомости выдачи денежных средств и т. п. Можно принести в суд, допустим, накладные, путевые листы, счета-фактуры, акты, которые заполнял или подписывал человек, якобы «никогда не работавший на предприятии». Должна приниматься судами в качестве доказательств также переписка сторон, в том числе по электронной почте, материалы фото- и киносъемки, звуко- и видеозаписи.

Кроме того, Верховный Суд РФ указал, что административная ответственность по указанной части статьи наступает и тогда, когда заработная плата не выплачивается работнику, с которым трудовой договор не заключался или заключен ненадлежащим образом. Иными словами, нельзя задерживать зарплату даже тому, кого официально не оформили. Если такое случится, начальника накажут и за задержки выплат, и за не оформление человека.

«Государство особо защищает право граждан на своевременную оплату труда. В случае задержек выплаты заработной платы, пенсий, иных установленных законом выплат, а также при частичной их выплате граждане

могут обратиться за помощью в органы прокуратуры, профсоюзные органы, Государственную инспекцию труда или в суд», — подчеркнул председатель правления Ассоциации юристов России Владимир Груздев.

Трудовая инспекция обязана сохранять конфиденциальность сведений о заявителе, если он попросит об этом в своем заявлении.

«Быть или не быть» справедливости в актерском труде

Профсоюзы и актеры выступили против подготовленного Минтрудом законопроекта, фактически приравняющего оплату времени, когда творческие работники не участвуют в создании и исполнении произведений или не выступают, к оплате периода простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Предлагаемый законопроектом подход в Общероссийском профсоюзе работников культуры охарактеризовали как незаконный и несправедливый, а также противоречащий смыслу постановления КС РФ от 06.10.2021 №43-П. Напомним, в этом случае Конституционный Суд принял решение в пользу солистки Государственного театра оперы и балета Удмуртской Республики Людмилы Мининой: недопустимо произвольно сокращать зарплаты артистам, не занятым в творческом процессе.

КС РФ указывает, что даже при простое по причинам, не зависящим от работодателя и работника, когда трудовые обязанности работником вообще не выполняются, ему выплачивается не меньше 2/3 тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя (ч. 2 ст. 157 ТК РФ). А оплата периода не участия в творческом процессе или не выступления творческого работника не может быть применима как оплата лиц, вынужденно приостановивших работу вследствие простоя, поскольку они не задействованы в театрально-постановочном процессе (и чаще всего по независящим от них причинам) и по факту продолжают исполнять отдельные трудовые обязанности — от встреч со зрителями до занятий тренажем.

Наконец, КС РФ указывает: ч. 5 ст. 157 ТК РФ «не предполагает произвольного снижения размера оплаты труда творческих работников за время, в течение которого они не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают». Но проект федерального закона, по сути, вступает в противоречие с постановлением Конституционного Суда.

При обсуждении законопроекта в комитете Госдумы по культуре председатель Общероссийского профсоюза работников культуры Светла-

на Цыганова выразила несогласие с предлагаемым размером оплаты периода, когда творческие работники не участвуют в создании произведений или не выступают. Профсоюз считает справедливым установление оплаты такого периода в размере не меньше средней зарплаты творческого работника, рассчитанной пропорционально «времени неучастия». Кроме того предлагается не дополнять ст. 157 ТК РФ частью 6, а также исключить часть 5 и ввести в ТК РФ новую норму — 157.1. В статье предлагается сформулировать, что если творческие работники «в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, но не ниже средней заработной платы, рассчитанной пропорционально времени, в течение которого творческие работники не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают». Председатель Московской территориальной организации профсоюза Лидия Фомина говорит, что ситуация, когда актерам не дают играть в спектаклях и платят 2/3 от оклада, в столичных театрах не редкость: «для остальных категорий работников в нашей стране, если простой происходит по вине работодателя, происходит выплата 2/3 от средней зарплаты. А вот для творческих работников, согласно статье 157 ТК РФ, это время можно и не оплачивать, если это не прописано в коллективном договоре, трудовом договоре или локальном акте». И работодатели не раз высказывали это в судах. Конституционный Суд РФ верно отметил, что в законодательстве необходимо установить такие нормы, которые — с учетом специфики творческой деятельности — предоставляли бы творческому работнику действенные гарантии защиты от одностороннего, произвольного изменения работодателем условий трудового договора. Речь идет об оплате труда при отсутствии или снижении репертуарной востребованности конкретного артиста, повлекшем уменьшение объема исполняемых им трудовых (то есть должностных) обязанностей, причем не по его вине. Иначе мы потеряем театры, куда будут приходиться непрофессиональные художественные руководители и режиссеры. С теми артистами, которые понимают, что происходит, знают свою профессию и более квалифицированы, они справиться не смогут и будут их отстранять от работы. Уже сегодня в театр пойти куда — в Москве их осталось несколько, остальные практически уничтожены. А эта норма позволяет непрофессиональным руководителям избавляться от профессиональной труппы. ■

30 лет Всеобщей конфедерации профсоюзов. Хроника

1992 год

16 апреля
Образована Всеобщая конфедерация профсоюзов.

1993 год

27 апреля
На заседании Исполкома ВКП одобрена Позиция профсоюзов в отношении приватизации объектов социальной инфраструктуры, находящихся на балансе предприятий.

23–24 июня
Проведена Международная профсоюзная конференция по конверсии военного производства.

22 сентября
Состоялся II конгресс Всеобщей конфедерации профсоюзов.

1994 год

19 января
Принята Программа действий профсоюзов по укреплению интеграционных процессов и содействию созданию Экономического союза независимых государств.

15 апреля
Заключено Соглашение правительств стран СНГ о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов, разработанное с участием ВКП.

17–19 октября
В ВКП проведена встреча трудовых династий из государств — участников СНГ (г. Москва).

28 октября
V Межпарламентская Ассамблея государств — участников СНГ приняла разработанную ВКП Хартию социальных прав и гарантий граждан независимых государств.

1995 год

10 марта
ВКП предоставлен статус наблюдателя в Межгосударственном экономическом комитете Экономического союза.

13 мая
Межпарламентская Ассамблея государств — участников СНГ приняла разработанные ВКП Основные положения комплексной системы социального обеспечения.

26 июня
Обращение ВКП к главам государств и главам правительств стран СНГ по безотлагательному решению важнейших социальных проблем: зарплаты и занятости.





22 сентября
ВКП получает статус неправительственной организации, ассоциированной при Департаменте общественной информации ООН.

18 октября
На заседании исполкома ВКП Объединение профсоюзов Грузии принято во Всеобщую конфедерацию профсоюзов.

1996 год

17 февраля
Председатель ВКП обратился к парламентариям стран Содружества участникам седьмого пленарного заседания Межпарламентской Ассамблеи государств — участников СНГ с призывом принять безотлагательные меры по обеспечению выплаты заработной платы трудящимся.

28 февраля
ВКП предоставлен статус наблюдателя в Совете по культурному сотрудничеству государств — участников СНГ.

1–7 июня
Первый Международный фестиваль художественного творчества народов СНГ, организованный ВКП, Межпарламентской Ассамблеей, Федерацией независимых профсоюзов России и Федерацией профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области (г. Санкт-Петербург).

1997 год

6 июня
Межгосударственный экономический комитет одобрил разработанный ВКП проект Соглашения государств — участников СНГ по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств — участников Содружества.

18 сентября
Состоялся III конгресс Всеобщей конфедерации профсоюзов.

1998 год

26 мая
ВКП получила специальный консультативный статус при Экономическом и Социальном совете ООН.

22 декабря
ВКП предоставлен статус наблюдателя в Совете по сотрудничеству в области образования государств — участников Содружества Независимых Государств.

1999 год

2 апреля
Совет глав государств СНГ поддержал предложение ВКП и Координационного совета Содружества (Союза) организаций ветеранов независимых государств, одобренное МПА СНГ, и принял решение отметить 9 мая 2000 г. — День

Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг. как праздник государств СНГ.

2000 год

9–10 февраля

Консультативный совет по труду, миграции и социальной защите населения государств — участников СНГ одобрил проект Конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей — граждан государств СНГ и проект Программы мероприятий по формированию общего рынка труда государств — участников СНГ, в разработке которых принимала участие ВКП.

2002 год

12 сентября

В Москве прошел IV съезд Всеобщей конфедерации профсоюзов (ВКП).

2003 год

24 декабря

Заключение соглашения о сотрудничестве ВКП с Межгосударственной телерадиокомпанией СНГ «Мир», которым предусмотрены взаимные обязательства по более полному освещению деятельности профсоюзов Содружества.

2004 год

26 марта

V (внеочередной) съезд Всеобщей конфедерации профсоюзов (г. Москва).

3 ноября

Заседание Совета Всеобщей конфедерации профсоюзов (г. Москва).

В состав ВКП принята новая членская организация — Конфедерация профсоюзов Азербайджана.

2005 год

15 апреля

Выездное заседание Исполкома Всеобщей конфедерации профсоюзов (г. Санкт-Петербург, Таврический дворец — штаб-квартира Межпарламентской Ассамблеи государств — участников Содружества Независимых Государств).

2006 год

14–15 апреля

Международная научно-практическая конференция ВКП «О состоянии и проблемах профсоюзного движения в странах СНГ».

2007 год

3 апреля

Заседание круглого стола «Пенсионерам стран СНГ — достойные условия жизни!», организованным ВКП и Координационным советом Международного союза «Содружество общественных организаций ветеранов (пенсионеров) независимых государств».

14 сентября

В Москве во Дворце труда прошел VI съезд Всеобщей конфедерации профсоюзов.





22 ноября
Участие представителя ВКП в заседании Совета глав правительств Содружества Независимых Государств (г. Ашхабад).

2008 год

8 апреля
Заседание Совета ВКП (Москва). В члены ВКП приняты: Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы и Международное объединение профсоюзов работников радиоэлектронной промышленности.

14–16 октября
Международная встреча молодых профсоюзных лидеров стран СНГ (Московский).

2009 год

20 ноября
Участие представителя ВКП в заседании Совета глав правительств Содружества Независимых Государств (г. Ялта).

2012 год

16 апреля
Международная научно-практическая конференция, посвященная 20-летию образования ВКП. Заседание Исполкома ВКП (г. Москва).

12 сентября
VII съезд Всеобщей конфедерации профсоюзов.

2013 год

25 октября
Участие представителя ВКП в заседании Совета глав государств Содружества Независимых Государства (г. Минск).

2014 год

10 апреля
Международная научно-практическая конференция «За достойный труд и социальную справедливость».

22 октября
Заседание Исполкома ВКП (г. Баку).

22 октября
Заседание Молодежного совета ВКП (г. Баку).

2015 год

Проведение членскими организациями ВКП торжественных мероприятий, посвященных 70-летию Дня Победы советского народа в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг. Встречи с участниками войны, тружениками тыла — профработниками.

2016 год

6–8 апреля
Выездное заседание Комиссии ВКП по вопросам охраны труда, экологии, здоровья и социального обеспечения трудящихся, посвященное 30-летию со дня катастрофы на Чернобыльской АЭС (г. Гомель).

2 июля

Совместное заседание Молодежного совета ВКП и Молодежного совета Федерации профсоюзов Беларуси. Подписание соглашения о сотрудничестве между Молодежным советом ФПБ и Молодежным советом ВКП (г. Минск).

2017 год

14 апреля

Торжественное заседание Совета ВКП, посвященное 25-летию образования Всеобщей конфедерации профсоюзов.

12 сентября

VIII съезд Всеобщей конфедерации профсоюзов.

2018 год

5 февраля

V съезд Конфедерации профсоюзов Азербайджана.

13–16 февраля

Международный профсоюзный форум молодых связистов «Молодежь и труд будущего».

24 декабря

В ВКП принята Федерация профсоюзов Узбекистана.

2019 год

11 апреля

ВКП приняла Заявление в связи со 100-летием Международной организации труда.

12 апреля

В ВКП принята Казахстанская конфедерация труда.

20 мая

X съезд Федерации независимых профсоюзов России.

2020 год

Участие членских организаций в праздновании 75-й годовщины Победы советского народа в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг.

26 августа

XXII съезд Федерации независимых профсоюзов Таджикистана.

2021 год

2 апреля

Заявление Исполкома ВКП в связи с 30-летием образования Содружества Независимых Государств.

7 октября

XIV съезд Объединения профессиональных союзов Грузии.

2022 год

16 апреля

30-летие образования Всеобщей конфедерации профсоюзов.



Масленица идет, блин да мёд несет!

История праздника Масленицы, традиции,
обряды и рецепт выпечки блинов

Масленица — праздник, сохранившийся на Руси с языческих (дохристианских) времен. Это озорное и веселое прощание с зимой и встреча весны, несущей оживление в природе и солнечное тепло. Главные традиционные атрибуты народного празднования Масленицы в России — блины и гулянья. В 2022 г. масленичная неделя пройдет с 28 февраля по 6 марта.

Масленица получила свое название от того, что в этот период времени — последнюю неделю перед Великим постом разрешается употребление в пищу сливочного масла, молочных продуктов и рыбы. В православном (русском) церковном календаре этот период называется Сырной седмицей — неделей (седмица), следующей за мясопустной седмицей. В ее продолжение устав предписывает воздерживаться от мяса (но не прочих скоромных продуктов), причем обычный пост в среду и пятницу отменяется; в среду и пятницу

Сырной седмицы не совершается литургия.

В православной церкви считается, что смысл Сырной седмицы — примирение с ближними, прощение обид, подготовка к Великому посту — время, которое нужно посвятить доброму общению с ближними, родными, друзьями, благотворению.

Масленица — это, прежде всего, обильная и сытная пища. Поэтому нет ничего зазорного в том, чтобы в это время полакомиться, отведать самых разнообразных блюд и не отказывать себе ни в чем. В традиционном быту всегда



считалось, что человек, плохо и скучно проведший масленичную неделю, будет неудачлив в течение всего года.

*Безудержное масленичное
чревоугодие и веселье
рассматриваются
как магическое предвестие
будущего благополучия,
цветания и успеха
во всех деловых, домашних
и хозяйственных
начинаниях.*



К. Е. Маковский. Народное гулянье во время Масленицы на Адмиралтейской площади в Петербурге, 1869

Даже блины, неперменный атрибут Масленицы, имели ритуальное значение: круглые, румяные, горячие, они являлись собой символ Солнца, которое всё ярче разгоралось, удлиняя дни. Проходили века, менялась жизнь, с принятием на Руси христианства появились новые церковные праздники, но широкая Масленица продолжала жить. Ее встречали и провожали с той же неустойчивой удалью, что и в языческие времена.

Самый известный сегодня славянский праздник — Масленица, один из самых прекрасных и необычных праздников для православных верующих, о ее традициях знают и взрослые, и дети.

Начало Масленицы колеблется от 3 февраля (т. е. 21 января по старому стилю) до 14 марта (1 марта по старому стилю). Дата начала Масленицы каждый год меняется в зависимости от того, когда начинается Великий пост.

Масленица — это недельный праздник, праздник-обряд с хороводами, песнями, плясками, играми, а самое главное — с обрядом славословия, кормления и сжигания самодельного чучела Зимы. Детям рассказывают о ритуальном значении масленичных закличек и игр, разъясняют, почему нужно сжигать Масленицу, заманивать солнце блинами, славить Весну, просить доброго урожая.

Масленицу в народе всегда любили и ласково называли «касаточка», «сахарные уста», «целовальница», «честная Масленица», «веселая, перепелочка», «приберуха», «объедуха», «ясочка». И по сей день сохраняются поговорки «не всё коту масленица, «не житье, а Масленица». А еще: «Масленица семь дней гуляет», «Масленица идет, блин да мед несет», «Масленицу провожаем, света, солнца ожидаем». Одним словом, это — самый веселый, народный и сытный праздник.

Масленичная неделя

В народе каждый день Масленицы имеет свое название. Вся неделя делится на два периода: Узкую Масленицу и Широкую Масленицу. Узкая Масленица — первые три дня: понедельник, вторник и среда, Широкая Масленица — это последние четыре дня: четверг, пятница, суббота и воскресенье.

В первые три дня можно было заниматься хозяйственными работами, а с четверга все работы прекращались, и начиналась Широкая Масленица.



Понедельник — встреча. Начало Узкой Масленицы. Утром свекор со свекровью отправляли невестку на день к отцу и матери, вечером сами приходили к сватам в гости. Обговаривали время и место гуляний, определяли состав гостей. К этому дню достраивали горы, качели, балаганы. Начинали печь блины. Первый блин отдавали малоимущим на помин усопших.

В понедельник из соломы, старой одежды и других подручных материалов сооружали чучело Масленицы, которое насаживали на кол и возили в санях по улицам.

Вторник — заигрыш. В этот день происходили смотрины невест. Все масленичные обряды, по сути, сводились к сватовству, для того чтобы после Великого поста, на Красную горку, сыграть свадьбу. С утра молодые люди приглашали кататься с гор, поесть блинов. Звали родных и знакомых. Для зазывания Масленицы про-

износили слова: «У нас горы снежные готовы и блины напечены — просим жаловать!»

Среда — лакомка. В этот день зять приходил к теще на блины, которые она сама готовила. В этот день теща демонстрировала расположение к мужу своей дочери. Кроме зятя, теща приглашала и других гостей.

Четверг — разгуляй (разгул, широкий разгул, перелом, широкий четверг). С этого дня начиналась Широкая Масленица, хозяйственные работы прекращались, празднования разворачивались во всю ширь. Народ предавался всевозможным потехам, устраивались катания на лошадях, кулачные бои, различные соревнования, которые завершались шумными пирушками. Главное действие в четверг — штурм и дальнейший захват снежного городка. Смысл широкого четверга, как и всей Масленицы, — выплеск накопившейся за зиму негативной энергии и разрешение различных конфликтов между людьми.

Пятница — тещины вечерки. В этот день с ответным визитом теща приходила в гости к зятю. Блины в этот день пекла дочь — жена зятя. Теща приходила в гости со своими родственниками и подругами. Зять должен был продемонстрировать свое расположение к теще и ее близким.

Суббота — золовкины посиделки. Молодые невестки приглашали в гости к себе золовок (сестер мужа). Невбракная невестка должна была подарить золовке какой-нибудь подарок.

Воскресенье — проводы, или целовальник, прощенный день, так как последний день Масленицы — Прощеное воскресенье. В храмах на вечернем богослужении совершается чин прощения (настоятель просит прощения у других клириков и прихожан). Затем и все верующие, кланяясь друг другу, просят прощения и в ответ на просьбу произносят



С. Л. Кожин. Проводы Масленицы на Руси



«Бог простит». Начинают совершать великопостные службы. В этот день ходили в баню. Остатки праздничной еды сжигали, посуду тщательно мыли. В конце праздника торжественно сжигали чучело Масленицы, полученный пепел рассыпали по полям.

Кружевные блины

А попробуйте вы среди ночи
Выпекать кружевные блины!
С пылу-жару хрустящие очень
И при этом — нежны и вкусны.
Щедрой сдобой — сливочно масло!..
Со сметаной и красной икрой
Да начинками разными: мясо,
Шампиньоны, творог с курагой...
Сладкий чай манит вас. Ароматы!
Здесь душица, лимон и чабрец...
Заходите! Мы всем будем рады!
Всех с весною! Полета сердец!

(Нина Рябинина,
тольяттинская поэтесса)



Блины хороши только свежие и горячие. Тем, кто не очень любит мыть посуду, можно посоветовать печь «блины из бутылки». Предлагаю мой фирменный «ленивый» рецепт.

Берем бутылку и через воронку засыпаем-заливаем все блинные ингредиенты. Потом несколько минут бутылку встряхиваем — поверьте, тесто получается ничем не хуже, чем взбитое венчиком в кастрюле. А можно вообще оставить ее на какое-то время в покое: комки сами растворятся. Потом в тесто добавляем подсолнечное масло, горячую сковородку слегка смазываем кусочком сала на вилке, из горлышка бутылки тесто наливаем дозированно. Остатки ставим в дверцу холодильника до следующего приема.

Не пропустите проводы русской зимы!

Светлана РОССИНСКАЯ,
Тольятти

ПРОФСОЮЗЫ

Ежемесячный международный
информационно-аналитический журнал.
Выходит с сентября 1917 г. № 2 (1569), 2022 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



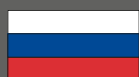
Республика Казахстан
Алматы, ул. Курмангазы, 48-а.
Шубин Денис Тел.: 8-727 -261-68-02



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



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



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



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



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

Журнал зарегистрирован в Комитете РФ по печати, регистр. № 016919
Подписано в печать 26.01.2022
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»

ПРОДОЛЖАЕТСЯ ПОДПИСКА 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. Хайям, 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