



Общественная организация Межрегиональное Санкт-Петербурга
и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов
«ЛЕНИНГРАДСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ»
(ЛФП)

ИНФОРМАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

пл. Труда, 4, комн. 95, Санкт-Петербург, Россия, 190098, тел. 312-2431, факс 315-0177, E-mail: media@lfp.spb.ru

Дайджест профсоюзных СМИ по социально-экономической тематике и о трудовых отношениях с 8 по 14 ноября 2021 года

Понедельник, 8 ноября

Сайт ЛФП

Профсоюзному ДК «Выборгский» 94 года

7 ноября исполнилось 94 года со дня открытия ДК «Выборгский». Председатель Ленинградской федерации профсоюзов Владимир Дербин поздравил руководство и коллектив дворца с праздничной датой.

"От имени Ленинградской Федерации Профсоюзов и от себя лично сердечно поздравляю коллектив Дворца культуры с 94-й годовщиной со дня его открытия. Выборгский ДК – один из флагманов культурно-просветительской работы нашего города. Он хорошо известен и как знаменитая театральная и концертная площадка, и как центр развития художественной самодеятельности и любительских объединений.

Надеюсь, что под руководством генерального директора Юрия Барановского профсоюзный Дворец культуры, преодолевая вызовы времени, будет продолжать развиваться и удовлетворять культурные потребности горожан, совершенствовать современные формы организации досуга.

Новых вам успехов и достижений, крепкого здоровья, оптимизма, вдохновения, осуществления творческих планов и только добрых перемен!"

Председатель Ленинградской федерации профсоюзов Владимир Дербин.

[Сайт ЛФП](#)

Газета «Солидарность»

УКРАИНСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАТИЛСЯ В КАБМИН В СВЯЗИ С ОТСТРАНЕНИЕМ УЧИТЕЛЕЙ ОТ РАБОТЫ

Центральный комитет профсоюза работников образования и науки Украины обратился в кабинет министров Украины, Министерство здравоохранения и Министерство образования и науки в связи с отстранением от работы сотрудников учебных заведений, сообщает сайт Федерации профсоюзов Украины. Дело в том, что с 8 ноября все учителя, которые не сделали хотя бы одну прививку от COVID-19, не допускаются к работе. Отстраненным учителям не выплачивается зарплата и не начисляется стаж. При этом из дома им работать также запрещено. Исключение возможно только для переболевших или имеющих медотвод от прививки при предоставлении соответствующего документа. Предполагается, что обязанности отстраненных от работы будут выполнять вакцинированные коллеги с соответствующей доплатой. Вернуться к работе можно будет только

сделав прививку от ковида.

Профсоюзы обращают внимание на то, что работников нужно предупреждать об изменении условий труда не позднее, чем за два месяца до введения таких изменений (согласно статье 32 Кодекса законов о труде). Таким образом, по оценке профсоюзов, введение обязательной вакцинации работников и отстранение их от работы противоречат статье Кодекса законов о труде.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

БАШКИРСКИХ МЕДИКОВ БУДУТ ВОЗИТЬ ПО ЛЬГОТНОЙ ЦЕНЕ

Один из частных пассажирских перевозчиков Уфы предоставил льготы медикам на поездки по городу, чтобы выразить им благодарность за нелегкий труд. Так индивидуальный предприниматель Виктор Искалин откликнулся на призыв республиканского профсоюза работников здравоохранения к перевозчикам – поддержать медицинских работников, сотрудников инфекционных госпиталей, скорой помощи, участковых служб и рассмотреть возможность бесплатного или льготного их проезда до места работы и обратно.

«Дело ведь не в деньгах. Мы считаем, что медиков, которые сейчас трудятся в тяжелейших условиях, борются со страшной болезнью, поддержать жизненно важно. И если мы можем сделать это, то почему бы и нет», — прокомментировал Виктор Искалин.

Профсоюз договорился с перевозчиком, что с 4 октября сотрудники больниц и поликлиник Уфы смогут перемещаться на автобусах № 272 и 298 на льготных условиях. Для этого достаточно будет предъявить документ, подтверждающий, что человек работает в государственном медицинском учреждении, а также членский профсоюзный билет.

Профсоюз предлагает и другим перевозчикам поддержать медработников. Кроме того, если кто-то хочет стать автоволонтером и помогать медикам во время обслуживания вызовов, то можно обращаться на горячую линию профсоюза: 8-987-045-24-88.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

Вторник, 9 ноября

Сайт ЛФП

Профессионалы Выборгского АПК встретились на конкурсе

От их профессионализма зависит увеличение продуктивности животных, а в конечном итоге – экономическая эффективность того или иного животноводческого хозяйства. Традиционный конкурс техников-биологов Выборгского района Ленинградской области прошел на базе СПК «Поляны». В состав жюри конкурса вошла председатель районной территориальной организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ Галина Нестерова, а победу на конкурсе одержала член профсоюза техник-биолог СПК "Поляны" Елена Янковская.

Отметим, что состязания, ставшие традиционными, проводятся уже не одно десятилетие и не прекращались даже в самые трудные годы. "Мы проводим конкурс в целях повышения квалификации техников-биологов, поскольку результатом их работы является рост рождаемости и повышение продуктивности животных. Такие конкурсы способствуют росту профессионализма. Наша задача - удерживать достигнутые показатели и двигаться дальше", — сказала, открывая конкурс, председатель жюри, начальник отдела аграрной политики администрации муниципального образования «Выборгский район» Елена Мерзликина. Глава муниципального образования «Поляны» Василий Козлов, приветствуя участниц, отметил большую роль техников-биологов в современном сельском хозяйстве, выразив уверенность в их высокой квалификации.

«Этот конкурс стал традиционным для животноводов Выборгского района, мы его проводим уже 34-й раз. В этом году из-за эпидемии конкурс три раза переносили, и мы очень рады, что он все-таки состоялся. Профсоюз всегда принимает участие в его организации – готовит подарки для победителей-членов профсоюза и для руководителей хозяйств, на базе которых проводится конкурс. Я, как представитель профсоюза в жюри, постоянно участвую в подведении итогов», — рассказывает

председатель Выборгской территориальной (районной) организации Ленинградской территориальной (областной) организации профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ Галина Нестерова.

Профлидер выборгских аграриев с удовлетворением отмечает, что победитель нынешнего конкурса Елена Янковская состоит в профсоюзе, а в СПК «Поляны» активно работает первичная профсоюзная организация.

Конкурс профессионалов АПК состоял из трех этапов. На первом этапе строгие судьи проверяли теоретические знания. Техникам-биологам могли, к примеру, предложить вопрос о том, какой спирт применяется для дезинфекции инструментов или какое действие оказывают различные гормоны. Второй этап проходил в лаборатории, где проверялась жизнеспособность биоматериала. Во время третьего, практического этапа оценивались правильность анализа и техника выполнения. В конкурсе приняли участие шесть техников-биологов, представлявших различные хозяйства Выборгского района. Организаторы неслучайно выбрали местом проведения конкурса СПК «Поляны» – один из лидеров Выборгского АПК, получивший в этом году статус племенного завода по разведению голштинской породы крупного рогатого скота. В хозяйстве высокий уровень механизации труда, достойные зарплаты. И победителем конкурса профессионалов стала представитель именно этого предприятия. Второе место заняла Татьяна Кокоева из ООО «Сельхозпредприятие «Смена», а «бронза» досталась технику-биологу СПК «Рябовский» Елене Кокуниной. В этих хозяйствах тоже действуют первичные профсоюзные организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ.

[Сайт ЛФП](#)

Путешествие с профсоюзом

Поездку в Торжок, Ржев, Вышний Волочек, Осташков и на Селигер провела в праздничные дни для членов профсоюза Территориальная организация Общероссийского профсоюза образования Калининского района Санкт-Петербурга. В течение четырех дней работники образования смогли прикоснуться к истории древней Руси, насладиться красотой природы. Участники поездки отметили прекрасную организацию поездки, интересные и содержательные экскурсии, отличную возможность пообщаться с коллегами в неформальной обстановке.

[Сайт ЛФП](#)

Газета «Солидарность»

БОНУСЫ ИЛИ ЗАПРЕТЫ ЛУЧШЕ СТИМУЛИРУЮТ ВАКЦИНАЦИЮ ОТ COVID-19?

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) представила новую стратегию, согласно которой до конца 2021 года должно быть вакцинировано от коронавируса 40% населения в каждой стране, а к середине 2022 года – 70%. Однако темпы вакцинации в разных странах сильно отличаются: где-то она достигла 80 и даже 90%, а где-то ничтожно мала. Власти государств, понимая важность достижения коллективного иммунитета от COVID-19, вводят ограничения для непривитых граждан и стимулирующие бонусы для тех, кто вакцинировался. «Солидарность» на примере отдельных государств посмотрела, как влияют эти меры на темпы вакцинации.

Белоруссия

Вакцинировано 29,5% (учитываются привитые первой дозой вакцины).

Бонусы: На отдельных предприятиях вакцинированным сотрудникам дают дополнительный выходной и материальную помощь. Суммы выплат и другие виды компенсаций зависят от возможностей конкретного предприятия: где-то работникам приплачивают 29 белорусских рублей, а где-то – более 300 (примерно 120 долларов). Иногда могут дать бонус выходными. Министр здравоохранения Беларуси Дмитрий Пиневиц отмечал, что большинство белорусских граждан понимают важность вакцинирования от коронавируса, и материально стимулировать их к этому нет необходимости.

Запреты: В отдельных городах и областях начали вводить ограничения для невакцинированных. Однако после критики со стороны президента Лукашенко местные власти и Минздрав опубликовали «правки» в «антиковидные» ограничения. Минздрав отменил обязательный масочный режим в

общественных местах и транспорте. Мингорисполком отменил решение об обязательной вакцинации для курьеров и водителей такси и маршруток, а также соцработников, которые посещают одиноких пожилых людей и людей с инвалидностью. Бобруйский горисполком убрал ограничение для невакцинированных: запрет на вход в развлекательные заведения и заведения общепита без сертификата о вакцинации в ночное время с 23:00 до 08:00.

Сербия

Вакцинировано 36,4%.

Бонусы: Граждане Сербии, которые привились от COVID-19 хотя бы первой дозой вакцины до 31 мая, могли получить от государства по 3000 сербских динаров (примерно 2200 рублей).

Запреты: Госсотрудники, которые заболели коронавирусом, так и не пройдя вакцинацию, не могут рассчитывать на оплачиваемый больничный. После 22 часов в кафе и рестораны можно будет попасть только при наличии ковид-пропуска.

Россия

Вакцинировано 39,7%.

Бонусы: Лотереи среди вакцинированных. Программа правительства, розыгрыш призов по 100 тысяч рублей, московская программа – розыгрыш квартир. Для пожилых жителей Москвы работает программа «Миллион призов»: подарочную карту или сертификат можно использовать для покупки товаров или оплаты услуг в магазинах, аптеках, ресторанах и кафе партнеров акции. Различные акции и розыгрыши квартир, машин и других ценных призов проводятся в регионах. Правительство предложило давать двухдневный выходной с сохранением зарплаты вакцинировавшимся.

Запреты: Распространение COVID-free-зон, куда можно попасть только при подтверждении QR-кода, обязательная вакцинация для работников ряда сфер – медицина, образование, сфера услуг.

Отстранение от работы не привившихся сотрудников, занятых в этих областях. В период самоизоляции для людей пожилого возраста не действуют льготные проездные на общественный транспорт, за исключением вакцинированных.

США Вакцинировано 67,4%.

Бонусы: В нескольких американских штатах проводят лотереи. В Нью-Йорке можно выиграть 5 млн долларов США, в Огайо объявят пять победителей, каждый из которых получит по 1 млн долларов, а жители Мэриленда смогут выиграть от 40 тысяч до 400 тысяч долларов. Белый дом стимулирует вакцинацию выдачей бесплатных билетов на спортивные мероприятия, подарочных карт, денег. Для ускорения вакцинации задействовали даже приложения для знакомств. Так, вакцинированные пользователи Tinder могут получить бесплатные «суперлайки», а Bumble и Badoo подарят доступ к функциям «Центр внимания» (Spotlight) и «суперсвайп» (функции, дающие возможность высказать особую заинтересованность в пользователе). В штате Вашингтон совершеннолетним американцам бесплатно выдают самокрутки с марихуаной, вино или коктейль.

Запреты: 9 сентября президент США Джо Байден объявил, что все федеральные госслужащие, работники медицинских учреждений, получающих деньги от государства, а также сотрудники крупных компаний обязаны сделать прививку от COVID-19. Речь идет примерно о 100 млн американцев, то есть о двух третях всех занятых в стране. Если раньше госслужащие могли вместо прививки делать ПЦР-тест раз в неделю, то теперь такой возможности нет. В случае, если они откажутся от прививки, им грозит увольнение. Министерство труда США потребует, чтобы все частные предприятия, где работает 100 и больше человек, обязали своих сотрудников вакцинироваться или предъявлять ПЦР-тест не реже одного раза в неделю. Кто не будет соблюдать новые правила, столкнется с большими штрафами.

Италия

Вакцинировано 77,3%. Бонусы: Само получение «зеленого сертификата» Green Pass, который дает право посещать кафе, рестораны и любые другие мероприятия, проводящиеся в закрытых помещениях, а также путешествовать по Шенгену и странам, признающим сертификат. Запреты: В сентябре Италия стала первой страной в Европе, где всех работников частных компаний и государственных структур обяжут получить Green Pass. За работу без него предусмотрен штраф в 1500

евро. Время «вынужденного прогула» не оплачивается. Помимо запрета на посещение рабочего места ограничения касаются общественного транспорта и доступа в различные учреждения.

Куба

Вакцинировано 88,4%.

Бонусы: Никаких специальных бонусов. Четкая организация процесса вакцинации, сознательность населения, а также наличие развитой системы здравоохранения на местах (например, медпункты и семейные доктора есть практически во всех населенных пунктах страны). Найти кого-либо из местных жителей, кто бы выступал против прививки, практически нереально.

Запреты: Прививка добровольная, но общественная организация Комитет защиты революции составляет списки тех, кто планирует прививаться. Отказываться от участия в таких мероприятиях на Кубе не принято. Куба первой в мире одобрила экстренную вакцинацию детей в возрасте от 2 до 18 лет национальными вакцинами Abdala и Soberana-02. Компания по вакцинации детей от 12 лет началась 3 сентября.

ОАЭ Вакцинировано 98,4%.

Бонусы: Специальных бонусов нет. Медики пользуются безусловным авторитетом среди населения. Вакцинацию поддержали также религиозные лидеры, чье мнение важно для людей.

Запреты: Лимит на количество посетителей в ресторанах, музеях, других общественных местах для невакцинированных. Министерство здравоохранения и профилактики ОАЭ одобрило экстренное применение вакцины для профилактики коронавируса у детей в возрасте от 5 до 11 лет.

Вывод:

Бонусы и ограничения влияют на темпы вакцинации в странах, но не являются решающими факторами. Так, в России, Сербии и Белоруссии при абсолютно разном подходе к введению ограничительных мер и мер стимулирования довольно близкий процент вакцинированных. Разница в 8-10% в пользу Сербии и России, наверное, это и есть фактор неких ограничительных мер для невакцинированных работников, а также мер по пропаганде и стимулированию вакцинации.

Отметим, что принудительные меры, как то обязательная вакцинация для работников, введенная в Италии, «работают», как правило, лучше мер поощрительных. Между тем в странах – лидерах по охвату вакцинированных (Кубе и ОАЭ) людей не стимулируют делать прививки призами, лотереями или введением жестких ограничений. Основная причина приближающейся к 100-процентной вакцинации – сознательность населения, доверие к системе здравоохранения и лидерам – будь то политическим или религиозным. Ну, и дополнительный процент добавляется за счет того, что в ОАЭ и Кубе одобрена и идет вакцинация детей и подростков.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

В ДУМЕ ЗАЯВИЛИ О НЕОБХОДИМОСТИ ПОДНЯТЬ МРОТ ДО 20 ТЫСЯЧ РУБЛЕЙ

Глава думского комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов Ярослав Нилов (ЛДПР) заявил о необходимости повысить минимальный размер оплаты труда до 20 тысяч рублей в месяц. Заявление прозвучало в ходе беседы с изданием URA.RU.

«Для определения прожиточного минимума используется специальная методика. Определяется медианный доход граждан и используется соотношение 44,2%. Соответственно, надо менять соотношение в сторону увеличения и обеспечивать реальный доход граждан. На наш взгляд, прожиточный минимум должен быть не менее 20 тысяч рублей», — напомнил Нилов позицию своей фракции, высказываемую уже не в первый раз в течение последнего года.

Как писала «Солидарность» в ноябре прошлого года, правительство в лице Минтруда решило изменить методику расчета МРОТ и прожиточного минимума – об этой новой методике и напоминает Ярослав Нилов. При обсуждении соответствующего закона Федерация независимых профсоюзов России предлагала ряд поправок. Среди инициатив – подготовить на правительственном уровне предложения по поэтапному увеличению соотношения МРОТ и медианной зарплаты. Кроме того, профсоюзы предлагали Министерству труда совместно разработать методику исчисления минимального (восстановительного) потребительского бюджета. Также ФНПР считает необходимым вместе с представителями Минтруда проводить ежегодный аналитический расчет прожиточного

минимума трудоспособного населения на основе действующей на данный момент потребительской корзины.

[Подробнее в Центральной профсоюзной газете «Солидарность»](#)

Среда, 10 ноября

Сайт ЛФП

Ленинградская область продлила ограничения

В Ленинградской области продлен запрет на работу ночных клубов, дискотек и концертов, а также – проведение массовых мероприятий, введенный с 30-го октября. Соответствующие изменения в постановление правительства 47-го региона подписал губернатор Александр Дрозденко. Изменения внесены также в распределение районов. В «красную зону» перешли Подпорожский и Лодейнопольский районы.

Справка: Сегодня распределение районов Ленинградской области по зонам выглядит следующим образом:

- В «красной» зоне Бокситогорский, Гатчинский, Тихвинский, Сланцевский, Всеволожский, Сосновый Бор, Киришский, Выборгский, Подпорожский, Лодейнопольский районы.
- В «желтой» зоне – Кировский, Ломоносовский, Тосненский, Волосовский, Лужский, Приозерский, Кингисеппский и Волховский районы.

По материалам пресс-службы правительства Ленинградской области.

[Сайт ЛФП](#)

Награда – учителю здоровья и профлидеру

Наградой за победу в конкурсе «Учитель здоровья Калининского района Санкт-Петербурга», организованном Информационно-методическим центром Калининского района, отмечена инструктор по физической культуре детского сада № 43, председатель первичной профсоюзной организации Дина Васильева. Окончив ГАФК им. Лесгафта, она несколько лет проработала учителем физкультуры в школе, а 2003 году перешла в детский сад, в котором трудится и сегодня. Она не только занимается физкультурой с детьми в зале или на улице, но и проводит занятия по плаванию для детей астматиков, аллергиков, больных целиакией, а также – часто болеющих детей. Свою работу она совмещает с активным участием в профсоюзной жизни, многие годы возглавляя первичную профсоюзную организацию.

Дина Васильева входит в состав районного комитета профсоюза. Напомним, что в 2019 году «первичка» ГБДОУ № 43 стала победителем смотра-конкурса «Лучшая первичная профсоюзная организация Санкт-Петербурга среди ДОУ».

[Сайт ЛФП](#)

Власть, профсоюзы и промышленники: вместе преодолеем кадровый голод

Сегодня в КВЦ «Экспофорум», на площадке IV Петербургского международного инновационного форума состоялось совместное заседание президиумов Общественной организации и Регионального объединения работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга» (СПП). В его работе принял участие председатель Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП) Владимир Дербин. Основной вопрос повестки дня: «О ходе реализации Концепции развития промышленной политики Санкт-Петербурга до 2025 года, утвержденной в апреле текущего года на Промышленном Совете Санкт-Петербурга». А центральной темой обсуждения стали пути преодоления кадрового голода в промышленности Северной столицы. Решение этой проблемы, по мнению участников заседания, будет возможно только при консолидации всех сторон социального партнерства города: властей, профсоюзов и работодателей.

Открывая заседание, президент Союза промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга Анатолий Турчак отметил, что сегодня петербургская промышленность не просто справилась с

вызовами периода пандемии, но и наращивает производство. Так, индекс промышленного производства за 9 месяцев 2021-го составил 107,3% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Это выше, чем в среднем по России, где аналогичный показатель составляет 104,7%. В числе особо развивающихся отраслей Анатолий Турчак назвал фармацевтику, оптику, автомобилестроение и другие, уточнив, что доля Санкт-Петербурга в отечественном машиностроении оставляет более 11%. Особенно он отметил работу такого важного для Петербурга кластера, как судостроение, которое сегодня уверенно и стабильно выполняет государственный оборонный заказ. Председатель Комитета по промышленной политике, инновациям и торговле Санкт-Петербурга Кирилл Соловейчик заострил внимание не только на росте промышленного производства в городе, но и таких трендов, как увеличение объема отгруженной продукции, рост количества занятых на промышленных предприятиях и рост инвестиций в промышленность.

Он также подчеркнул, что благодаря поддержке городских властей увеличиваются объемы Фонда развития промышленности Санкт-Петербурга, из которого городские предприятия получают субсидии на свое развитие и поддержку. Если в 2019 году размер фонда составлял 1,65 млрд рублей, то по прогнозам на 2022 год — 4,15 млрд рублей.

По словам Кирилла Соловейчика, в прошлом году фонд был увеличен на 1 млрд рублей, в этом году планируется рост его финансирования еще на 500 млн рублей. В настоящее время объем составляет 3,15 млрд рублей.

В числе основных задач, стоящих в 2022 году перед городскими властями и петербургской промышленностью, Кирилл Соловейчик назвал три основных тренда. Первый — стимулирование спроса на промышленную продукцию. Второй — пожалуй, наиболее важный — стимулирование спроса на кадры. Он с сожалением констатировал, что сейчас в городе наблюдается дефицит квалифицированных кадров в промышленности. В его преодолении, по мнению Соловейчика, участие должны принять самые разные структуры. В их числе профильные комитеты петербургского правительства, учреждения общего, высшего и среднего специального образования, а также сами предприятия. Третий тренд — это развитие инновационных технологий и повышение уровня взаимодействия между разработчиками программного обеспечения и предприятиями.

Тему подготовки кадров развил в своем выступлении председатель Комитета по труду и занятости населения (КТЗН) Санкт-Петербурга Дмитрий Чернейко. Он подчеркнул, что сегодня решить кадровую проблему невозможно без повышения производительности труда, переподготовки специалистов и их обучения новым компетенциям. Это, по словам чиновника, особенно актуально, в связи с решением федерального правительства о сокращении труда мигрантов в России и, соответственно, открытием вакансий в целом ряде отраслей, в первую очередь, строительстве. Особо уязвимой категорией на рынке труда в современных условиях Дмитрий Чернейко назвал работников в возрасте 45+. «С одной стороны, им остается еще 20 лет до пенсии, а с другой — за это время они должны освоить массу новых компетенций», — сказал он.

В настоящее время, по словам главы КТЗН, уже предприняты шаги по преодолению кадрового голода в промышленности Петербурга — путем опережающего обучения и множества других программ содействия занятости населения.

Выступившие в прениях по докладу члены СПП СПб поддержали высказанные ранее предложения, обратив внимание на важность опережающего обучения, постоянной переподготовки кадров и получения вчерашними школьниками востребованных профессий — благодаря сотрудничеству промпредприятий и профильных вузов города. Выступающие также говорили о необходимости повышения престижа рабочих профессий, в том числе, и при поддержке СМИ.

Комментируя итоги заседания, председатель ЛФП Владимир Дербин отметил: «Для нас, профсоюзов, из тем повестки дня главной и принципиальной стал анализ ситуации с кадрами на рынке труда. Был поставлен ребром вопрос о том, что мигрантов, которых уже не будет так много как раньше — следует замещать коренным населением. Делать это нужно путем переподготовки, повышения квалификации, обучения наших работников. Председатель КТЗН Дмитрий Чернейко высказался очень емко по этому вопросу. Подчеркну, что эту работу необходимо вести вместе с профсоюзами, в

частности, вместе с первичками промпредприятий. Так что мы — профсоюзы — будем вовлечены в этот процесс полностью».

[Сайт ЛФП](#)

Сайт ФНПР

Рекомендации работодателям по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха

Приняты Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений 29 октября 2021 года

В связи с необходимостью принятия мер по проведению вакцинации работников от коронавирусной инфекции (COVID-19) рекомендуем работодателям предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах мероприятия по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), двух оплачиваемых выходных дней. Согласно статье 5 Трудового кодекса Российской Федерации регулирование трудовых отношений осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе локальными нормативными актами работодателя. Трудовым законодательством работодателю предоставлены широкие возможности для самостоятельного регулирования вопросов организации труда работников. Исходя из положений статей 8, 22, 41 Трудового кодекса Российской Федерации повышенные или дополнительные гарантии и компенсации, в том числе по предоставлению оплачиваемых выходных дней работникам, проходящим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19), могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя. Наряду с рекомендуемым предоставлением двух оплачиваемых выходных дней отмечается возможность их присоединения к очередному отпуску, а также осуществления дополнительных выплат, оплаты проезда, питания и иных мероприятий. Органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации рекомендуется во взаимодействии со сторонами социального партнерства, в том числе в рамках региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, учитывать настоящие рекомендации по вопросам вакцинации работников от коронавирусной инфекции (COVID-19) в субъектах Российской Федерации.

[Сайт ФНПР](#)

Объем платформенной экономики в Море к 2023 году вырастет до 455 млрд долларов, её двигатель – поколение Z

По сравнению с 2018 годом прирост составит 123,2%, такие данные приводятся в докладе РГГУ «Платформенная занятость как инструмент трудовой социализации представителей поколения Z».

При этом, большую часть в структуре платформенной экономики сохраняют транспорт и доставка – 264,4 млрд долларов. Порядка 143,6 млрд долларов составит платформенный заработок на аренде собственности, 29,8 млрд долларов – товары ручной работа, бытовые, другие услуги, а 17,4 млрд долларов – за профессиональными услугами. При этом, каждый сектор платформенной экономики возрастет, от 1,8 до 2,3 раз.

Аналитики РГГУ выделяют следующие характеристики платформенной занятости, которые останутся трендообразующими к 2023 году:

- Оплачиваемая работа организуется через онлайн-платформу;
- В этом участвуют три стороны: онлайн-платформа, клиент и работник;
- Цель состоит в том, чтобы выполнять конкретные задачи (предоставлять услуги) или решать конкретные проблемы;
- Работы выполняются по контракту;
- Задания разбиты на задачи;

-Услуги предоставляются по запросу.

Стоит отметить, что фокус исследования РГГУ направлен на изучение поколения Z, которое родилось и выросло в цифровую эпоху, с 1997 года. «В то время как миллениалы считались «цифровыми пионерами», которые стали свидетелями взрыва технологий и социальных сетей, поколение Z родилось в мире пиковых технологических инноваций, где информация была немедленно доступна, а социальные сети становились все более распространенными», – приводится такое определение в исследовании.

По мнению авторов, платформенная занятость в наибольшей степени подходит поколению Z не только из-за технологического фактора. Так, в понятии гибкости труда для данного поколения входят два направления, которым всецело отвечает именно платформенная занятость – гибкость рабочего места (возможность работать там, где хочет работник) и гибкость рабочего графика (возможность установления и соблюдения собственного рабочего графика).

[Подробнее на сайте ФНПР](#)

Газета «Площадь труда»

«Императорский фарфоровый» делает ставку на людей

Освоить новые компетенции если предприятие успешно идет путем инноваций, или же получить новую востребованную профессию, если риск подпасть под сокращение становится реальностью.

Сделать то и другое, а значит — быть защищенным на рынке труда помогает программа опережающего обучения. Ее уже не первый год реализует Служба занятости Санкт-Петербурга. То как это работает и чего позволяет достичь мы увидим на примере «Императорского фарфорового завода», одного из известных на весь мир петербургских брендов. Наше путешествие на ИФЗ было организовано Петербургским пресс-центром ТАСС.

Но сначала о самом опережающем обучении... Оно, как одна из многочисленных мер по поддержке занятости горожан, также может рассматриваться, как предмет партнерского диалога, который Ленинградская Федерация профсоюзов (ЛФП) ведет с исполнительной властью Северной столицы, а также с Союзом промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга. Подчеркнем, при этом, что создание системы подготовки и повышения квалификации персонала заявлено в Трехстороннем соглашении как одно из приоритетных.

В общем и целом

По словам директора Центра занятости населения Санкт-Петербурга Юлии Гороховой, благодаря программе опережающего обучения, люди получают новые компетенции, в соответствии с актуальными потребностями работодателя. Особенно важно, что программа помогает тем, кому грозит сокращение.

«Мы переобучаем таких работников, и они либо продолжают работу на старом месте, либо переходят на новое предприятие, в зависимости от конкретной ситуации. Программа также поддерживает все, что касается модернизации, изменений, перестройки в самой организации», — говорит Юлия Горохова.

Директор Центра занятости подчеркивает, что программа реагирует на индивидуальную ситуацию на каждом предприятии с его специфическими запросами.

«Мы изучаем каждый запрос, подбираем экспертов и образовательную организацию. Так формируется заказ, и работники обучаются как с отрывом от производства так и без», — констатирует она.

По словам Юлии Гороховой, клиентами программы опережающего обучения сегодня являются как крупные, так и мелкие компании: от РЖД до отдельного ЖКС. Наиболее актуальными у работодателей направлениями обучения стали внедрение бережливого производства и повышение производительности труда.

Как сообщают в Комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга (КТЗН), программа опережающего обучения реализуется в нашем городе с 2013 года. С 2015 года опережающее обучение стало частью Государственной программы «Содействие занятости населения в Санкт-

Петербурге». В программе могут участвовать как работодатели, развивающие свои предприятия, так и те, чьи предприятия переживают кризис. Все что нужно — просто обратиться в Службу занятости. По словам начальника отдела развития человеческого капитала КТЗН Людмилы Колдуновой, пандемия сделала эту программу еще более востребованной. «Ежегодно до 1000 работников охватываем», — говорит Людмила Колдунова.

На конкретном примере

Вот и на ИФЗ только в этом году опережающее обучение прошли уже 160 человек. «Это программы для линейного менеджмента, руководителей технических производственных подразделений. Цель обучения — повышение управленческих компетенций, качества управления технологическими процессами, увеличение эффективности производства и взаимодействия со смежными службами. Для технологов также была своя программа — по контролю качества и бережливому производству. Сейчас опережающее обучение проходят руководители среднего звена. Оно направлено на укрепление их взаимодействия, а также понимание сути тех технологических изменений, что идут на предприятии», — говорит заместитель генерального директора и директор по персоналу ИФЗ Елена Пекедова.

Отдельно скажем и о наставничестве, которое активно развивается на ИФЗ. Опытные фарфористы, призванные передать свои знания и навыки молодым, тоже прошли опережающее обучение по программе «Эффективный наставник на современном производстве».

«Своих фарфористов мы растим сами, как и руководителей», — отметила Елена Пекедова, добавив, что и топ-менеджеры прошли в этом году обучение, чтобы стать экспертами бережливого производства.

Наряду с этим в рамках опережающего обучения на ИФЗ внедряют и лучшие практики ИТ. «Мы проводим автоматизацию не только производства но и всех остальных процессов», — продолжает она.

Елена Пекедова: «Опережающее обучение в 2019 году позволило нам сохранить и удержать персонал, который повысил свою квалификацию и получил новые компетенции. Завод избежал возможных сокращений, связанных с технологическими изменениями. Программа также повышает лояльность и вовлечение работника в производственные процессы. Прошедшие в этом году обучение сотрудники подготовили 8 проектов по развитию производства. Благодаря опережающему обучению, мы смогли внедрить на предприятии стандарты «TWI» (Training Within Industry) — система обучения персонала на производстве через действие».

Большое преимущество программы в том, что занятия можно вести без отрыва от производства прямо на территории завода. Один из тех, кто уже прошел курс такого обучения по программе бережливого производства — начальник цеха костяного фарфора Александр Кочин.

«Мы составляли матрицу, которая позволяла нам видеть все слабые моменты в процессе работы с тем, чтобы избежать их», — пояснил он. Понятие «бережливое производство», по словам Александр Кочина, «Это не только сохранение времени и ресурсов, но прежде всего людей».

Аналогично смотрит на это и Елена Пекедова. В интервью «Площади Труда» она еще раз подчеркнула: «Опережающее обучение — это польза и для бизнеса, и для работника, который сможет выполнять задачи, поставленные бизнесом, в том числе и те, которые будут стоять перед предприятием и через год, и через два года».

Вместе с профсоюзом

И здесь — как отметила наша собеседница — важно не ошибиться, направляя того или иного работника на обучение по конкретной программе. Для этого администрации важно занять мнение профсоюза.

«Когда мы речь идет о развитии каждого человека и его возможности занять управленческую должность, мы всегда советовались с профсоюзом и его лидером, к сожалению, недавно ушедшей от нас Ларисой Комягиной. В таком ключе мы продолжим работу и с новым профсоюзным лидером,

который будет избран в скором времени», — сказала Елена Пекедова.

Высокий уровень социального партнерства на ИФЗ подтверждает и председатель Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Российского профсоюза работников промышленности Алексей Вышегородцев.

«Хорошее социальное партнерство на «Императорском фарфоровом заводе — это исторически сложившейся факт. Вместе с администрацией профсоюз пережил там много трудных и радостных моментов. Результатом стало сплочение. Профсоюз всегда помогал сберечь трудовой коллектив, заключая коллективный договор с весомым пакетом социальных гарантий. Взаимодействие профсоюза и работодателя на ИФЗ — хороший пример для многих. Уверен, что такие отношения сохранятся и далее с новым председателем первички», — сказал профсоюзный лидер.

Поэтому неслучайно и участие предприятия в программе опережающего обучения, уверен Алексей Вышегородцев.

«Оно востребовано на тех предприятиях, которые заинтересованы сохранить и развивать свои коллективы. Она позволяет избежать сокращений, когда индустрия 4.0 диктует свои условия. Это опять же пример того, какой должна быть современная кадровая политика», — считает Алексей Вышегородцев.

[Газета «Площадь Труда»](#)

Выявить, предупредить, реабилитировать

Широкий спектр вопросов, связанных с профессиональными заболеваниями, их выявлением, профилактикой, реабилитацией работников был рассмотрен во время Всероссийской недели охраны труда, прошедшей в Сочи в первых числах сентября этого года. В обсуждениях в рамках нескольких тематических сессий приняли участие представители профсоюзов, работодателей, Фонда социального страхования РФ, ведущие врачи-профпатологи. Своими впечатлениями с корреспондентом «Площади Труда» поделилась главный технический инспектор труда ЛФП Татьяна Пентешина, принявшая участие в форуме.

Во время сессии «Изменения в организации медицинских осмотров. Вопросы и ответы» участники обсудили вопросы, связанные с переходом к новому основополагающему документу, регламентирующему фактически все аспекты профилактических медицинских осмотров – Приказу Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

Модератором сессии выступил доктор медицинских наук, профессор, член-корреспондент РАН, директор ФГБНУ «НИИ медицины труда имени академика Н. Ф. Измерова», главный внештатный специалист профпатолог Министерства здравоохранения РФ Игорь Бухтияров.

Новый документ: есть вопросы

«Одной из главных проблем профилактики и лечения профзаболеваний была и остается плохая выявляемость, не позволяющая даже оценить масштабы проблемы. Данные официальной статистики, согласно которым в течение года на всей территории России выявляется всего несколько тысяч случаев профзаболеваний, не отражают реальную ситуацию. Эту тему неизменно поднимали во время нескольких сессий, посвященных вопросам профессиональной заболеваемости», — отметила главный технический инспектор ЛФП.

«Если говорить о приказе в целом — это, безусловно, один из немногих сделанных шагов для улучшения выявляемости профзаболеваний. Однако есть и серьезные вопросы», — сказала она: «Так, в документе оказались «забыты» социальные работники, для которых ранее профосмотр был обязательным».

Некоторые участники заседания предлагали рассматривать соцработников, как работников сферы жизнеобеспечения, для которых обязательные осмотры сохранены. Однако, как отметила Татьяна

Пентешина, такая трактовка все же является достаточно спорной, и работодатель рискует быть привлеченным к ответственности за нецелевое использование средств.

Она также обратила внимание на то, что в прежнем документе (Приказе №302 Н) медосмотр был обязательным для сотрудников, проводящих за компьютером более половины рабочего времени. Новый же документ предусматривает осмотр лишь при выполнении работ с оптическими приборами (более 50% времени смены) или при превышении электрического и магнитного поля промышленной частоты (50 Гц) и электромагнитного поля широкополосного спектра частот.

Более того, в действующих с 1 марта 2021 года гигиенических нормативах (СанПиН 1.2.3685-21) отсутствует такой класс электромагнитных полей, как электрические и магнитные поля (ЭМП) диапазона частот 5 Гц — 400 кГц на рабочих местах с ПЭВМ. Ранее гигиенические нормативы для ЭМП данного диапазона частот (с поддиапазонами 5 Гц — 2 кГц и 2 кГц — 400 кГц) присутствовали в двух санитарных правилах — в СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы» и в СанПиН 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах».

Первый документ отменен с 1 января 2021 года постановлением Правительства РФ № 1631 от 8 октября 2020 года, а второй утратил силу с 1 марта 2021 года постановлением Главного санитарного врача РФ № 2 от 28 января 2021 года. Было упоминание о таких типах электромагнитных полей и в других гигиенических документах (например, в СанПиН 2.5.2/2.2.4.1989-06, в СП 2.2.2.1327-03), но все эти документы по состоянию на настоящий момент также отменены в рамках «регуляторной гильотины».

«В целом такой подход обоснован – техника ушла далеко вперед, и электромагнитное излучение у современных компьютеров и ноутбуков, используемых в офисах, действительно фактически отсутствует. Но все же есть и другие факторы, которые остаются неучтенными, среди них усталость зрения, нервной системы у работника, постоянно смотрящего в монитор», – отмечает Татьяна Пентешина.

Она обращает внимание на то, что новый приказ устанавливает обязательный медицинский осмотр лишь для работников, работающих во вредных и опасных условиях.

Но ведь даже если условия труда соответствуют нормам, человек может подвергаться воздействию вредных факторов (таких, как химические воздействия, шум), которые имеют накапливающий эффект и могут проявиться через годы в виде аллергии, повышенной утомляемости и других заболеваний, которые, в результате, будут трактоваться как общие заболевания.

«Я считаю, что роль, обязанность профсоюза – договориться с работодателем о том, чтобы работники, испытывающие воздействие вредных факторов – особенно, имеющих накапливающий эффект – проходили профосмотры. Договоренность можно закрепить в коллективном договоре», – отмечает главный технический инспектор труда ЛФП.

И еще один вопрос, который пока остается без ответа. В соответствии с новым приказом, профилактический осмотр должны проходить не только медики, но и все сотрудники медицинских учреждений. Между тем, необходимое дополнительное финансирование медицинских учреждений в бюджете не предусмотрено.

Привлечь профсоюзы к расследованию

Участники сессии обсудили и проект постановления Правительства «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональной заболеваемости». Главный технический инспектор труда ЛФП отметила, что документ нуждается в серьезных доработках. К примеру, необходимо уточнить, конкретизировать пункт об участии профсоюзов в расследовании профзаболеваний.

«В действующем Положении, многие пункты которого фактически перешли в проект, также предусмотрено участие профсоюзов, однако на практике профсоюзы принимают участие в расследованиях крайне редко», – отметила Татьяна Пентешина.

Она напомнила, что в сентябре этого года заместитель председателя ФНПР Давид Кришталь призвал профсоюзы рассмотреть и обсудить проект постановления. Технической инспекцией труда ЛФП были подготовлены предложения и дополнения, касающиеся, в частности, участия профсоюзов в

расследовании профзаболеваний.

Эксперимент признан успешным

Очень интересным, информативным было мероприятие, проведенное Фондом социального страхования РФ «Современные подходы по предупреждению профессиональной заболеваемости. Взгляд государства, работодателей, страховщиков и врачей», во время которого участникам рассказали об эксперименте, проходящем на федеральном уровне под управлением ФСС. В проекте участвуют ОАО «Российские железные дороги», ПАО «ГМК «Норильский никель», различные металлургические предприятия, авиакомпании. Выявить группы риска и сохранить людей в профессии – такую задачу ставят перед собой организации-участники, каждая из которых реализует на своей площадке новейшие методы профилактической медицины.

«К примеру, РЖД и авиакомпании представили интересную программу, ориентированную на профилактику сенсорной тугоухости, вызванной профессиональной спецификой, о которой рассказала начальник Центральной дирекции здравоохранения РЖД Елена Жидкова. Были и другие интересные проекты. Участники совещания положительно оценили проводимый эксперимент, отметив необходимость расширить его, включив новые предприятия и сферы деятельности», – отмечает Татьяна Пентешина.

В своих выступлениях участники предположили, что при успешном развитии эксперимента через 2-3 года статистика по профзаболеваемости резко увеличится – но вовсе не из-за роста заболеваемости, а потому, что значительно возрастет выявляемость заболеваний, показатели станут ближе к реалиям. Однако принять участие в эксперименте могут только крупные предприятия, имеющие свои медицинские центры и готовые взять на себя значительную часть расходов.

Опыт Малайзии может пригодиться

Во время сессии «Современные подходы по предупреждению профессиональной заболеваемости. Взгляд государства, работодателя, страховщика и врачей» модератором которой выступил заместитель председателя Фонда социального страхования РФ Сергей Алещенко, участники с интересом познакомились с зарубежным опытом.

Так, руководитель Управления международных отношений Германского общества обязательного страхования от несчастных случаев (DGUV) Грегор Кемпер рассказал о том, что в Германии работник вместо выплат по инвалидности получает выплаты на реабилитацию и восстановление, а система профилактики профзаболеваний ориентирована на сохранение человека в профессии или, при необходимости – на возвращение в профессию.

Интересным оказался и опыт Малайзии, о котором подробно рассказал генеральный директор Организации социального страхования Министерства трудовых ресурсов Малайзии (PERKESO) Мохаммед Азман Азиз Мохаммед. По его словам, система профилактики включает три стадии: первичная – профилактика на рабочем месте; работа при отсутствии сотрудника по болезни; ситуация, когда длительное лечение не помогает, и наступает инвалидность.

Упор в Малайзии делается на первую стадию – ведь чем раньше будет выявлено заболевание, тем больше вероятность, что третьей стадии удастся избежать! Законодательство также гарантирует переобучение работника, ставшего инвалидом в результате профзаболевания. Гость из Малайзии выразил уверенность в том, что многое из опыта его страны может найти применение в России. На выставке, разместившейся в одном из залов, участники могли ознакомиться с техникой, призванной помочь в борьбе с профзаболеваниями. Неизменное внимание привлекал автоматизированный комплекс для прохождения водителями предрейсового контроля, где каждый желающий мог пройти в течение нескольких минут соответствующее обследование.

Был здесь представлен и комплекс, позволяющий автоматизировать проведение профосмотров и раннее выявление многих заболеваний. «Однако это оборудование скорее можно назвать техникой завтрашнего дня. Сегодня очень мало предприятий, которые могут приобрести эти комплексы и нет достаточной нормативной базы для легитимного использования новых технологий», – констатирует Татьяна Пентешина.

[Газета «Площадь Труда»](#)

Газета «Солидарность»

На двух конях сидеть стратегии не хватит

Инициатива создания локальных профсоюзов из неработающих

Десять лет назад британский профсоюз Unite решил создавать локальные организации из неработающих людей. Взносы - чисто символические, зато активность и энергия значительно выше. Было ли это признанием слабости промышленного профсоюза, или ответом на системные перемены в обществе и экономике, или переосмыслением сути и цели существования профсоюза как такового? «Солидарность» предлагает разобраться в этих вопросах с помощью экономиста Джейн Холгейт из Англии, а также оценить, насколько вообще успешным оказался проект создания Сообществ Unite из неработающих людей.

ЖРЕБИЙ БРОШЕН

В декабре 2011 года профсоюз Unite анонсировал новый проект под названием Unite Community (UC - Сообщество Unite). Профсоюз объявил, что будет набирать в свои ряды неработающих. Идея была в том, что эти «члены сообщества», как значилось в пресс-релизах, будут развиваться как «общественные активисты, объединяющие по всей их местности людей, которые почувствовали себя разочарованными, исключенными из политики, с целью гарантировать, что эти люди тоже имеют голос во время экономических потрясений и социальных изменений». Unite - крупнейший в Великобритании профсоюз частного сектора, в его рядах - около 1,4 млн человек. Фактически этой инициативой Unite признал: его способность воздействовать на внешние условия существования самого профсоюза и его членов значительно снизилась за последние 30 - 40 лет. И особенно - после финансового кризиса 2008 года. Кроме того, в эти же сроки наблюдается и весомое сокращение профчленства. Во многих случаях даже коллективные действия не могут что-то изменить. Этот профсоюз имеет связи с Лейбористской партией и является одним из ее крупнейших доноров. Однако он, как и многие другие профсоюзы, был разочарован правительствами страны 1997 - 2010 годов, которые оказались неспособны лоббировать интересы рабочего класса. Поэтому 2010 - 2011 годы, когда лейбористы потеряли власть, а Лен МакКласки стал генеральным секретарем профсоюза (до августа 2021 года), оказались переломными для Unite: его риторика и действия стали более радикальными и воинственными. Одним из проявлений нового стиля стал проект UC. Членство в Сообществе открыто для всех неработающих: безработных, нетрудоспособных, опекунов, пенсионеров, студентов. Иными словами - для всех тех, у кого обычно нет возможности вступить в профсоюз. Членство в UC было намеренно сделано необременительным - 50 пенсов в неделю (для сравнения, в Великобритании МРОТ в час в 2021 году - 8,91 фунта стерлингов, в 2012 году - 6,19 фунта стерлингов). Участники UC имеют хотя и большинство, но не все преимущества членства в промышленном профсоюзе. Сообщество группируется по географическому признаку, и когда число членов достигает 50, эта группа может организовать в местное отделение профсоюза. На этом этапе новое отделение получает 500 фунтов стерлингов от головного офиса Unite - в помощь и для проведения местных кампаний. Спустя шесть лет после начала инициативы поставленной цели в 25 тыс. членов достичь не удалось: UC составляли 15 тыс. человек, и было создано 106 местных отделений.

НЕУГОМОННЫЙ МЛАДШИЙ БРАТ

Подавляющее большинство вопросов, поднимавшихся на местном уровне, было связано с получением пособий. Это - условия и размер пособия по инвалидности; санкции, налагаемые в отношении пособий (например, за опоздание на прием в службу социального обеспечения); «налог на спальню» (сокращение субсидирования аренды для жильцов муниципальных квартир, имеющих свободную комнату) и т.п. Группы поддержки, тренинги и консультации, созданные под эгидой UC, отстаивали интересы тех, кто подвергся санкциям, создавали продовольственные банки для бедных, организовывали кампании по этическим (конкурентным, экологичным, с достойной оплатой труда работников) закупкам, проводили мероприятия по борьбе с домашним насилием. В итоге члены UC помогли обрести пособия и льготы тем, кто ранее не претендовал на это или не решался отстаивать

свои права в суде, помогли людям остаться в своих домах, когда тех обязывали платить неподъемный для них “налог на спальню”. И все же деятельность филиалов УС была направлена не только на решение общественных проблем; они провели ряд промышленных кампаний. Например, Сообщества Unite сыграли важную роль в освещении проблемы контрактов с нулевым часом (когда работодатель не обязан предоставлять работнику какое-то определенное число рабочих часов в единицу времени). В частности, их целью стала компания Sports Direct (с декабря 2019 - Fraser's Group plc), активно использующая эту, как ее называют профсоюзы, “форму эксплуатации”. Члены УС провели скоординированные действия в 40 магазинах компании. В итоге представители работников смогли принять участие в ежегодном собрании акционеров, чтобы задать вопросы. А основатель компании Майк Эшли предстал перед парламентским комитетом и вынужден давать объяснения по поводу условий труда в его компании (в новости об этом газета The Guardian заявила, что это было результатом их журналистского расследования). Кроме того, члены УС оказали поддержку промышленным отделениям Unite, посещая пикеты и проводя сбор пожертвований для бастующих работников. Связь между местными Сообществами и промышленными отделениями профсоюза задумывалась изначально. Поощрялась финансовая поддержка Сообществ отраслевыми филиалами профсоюза. В то же время отделения УС - новые, поэтому активные действующие силы состоят из людей, не обремененных привычкой к традиционным и во многом бюрократическим способам ведения дел профсоюзов. Сообщества Unite привнесли живость в действия профсоюза, и многие рядовые члены его промышленной ветви увидели возможность извлечь уроки из этой деятельности. Члены УС сильно отличаются от членов промышленных профсоюзов своей активностью и готовностью к действиям. Об этом члены промышленных отделений Unite говорили в интервью Джейн Холгейт, профессору бизнес-школы университета города Лидса. Специалист по трудовым отношениям, работе и занятости, органайзингу и профсоюзам, Холгейт исследовала опыт организации профсоюзных сообществ из неработающих членов. Она поставила в своей работе, опубликованной в академическом журнале “Экономическая и промышленная демократия”, ряд вопросов, важных для осмысления текущего состояния профсоюзного движения, его идеологии и целей.

НЕЛЮБОВНЫЙ ТРЕУГОЛЬНИК

В научной литературе о трудовых отношениях вопрос “для чего организуются профсоюзы?” рассматривается редко, хотя он ключевой для понимания профсоюзной стратегии влияния. Холгейт исходит из того, что профсоюзы находят себя в треугольнике между рынком (в борьбе за справедливую оплату труда), классом (в классовой борьбе) и обществом (совместное с другими общественными организациями построение гражданского общества и социальной справедливости). Ни один профсоюз не тяготеет только к одному направлению - напротив, сочетание всех трех элементов в силу истории, идеологии, культуры и политики профсоюза придает ему особую идентичность. Из идентичности (общих интересов работников) и идеологии (поддерживаемых ценностей) вытекают цели. Холгейт пишет, что до 2011 года Unite можно было поместить между “рынком” и “классом”, однако инициатива УС указывает на дрейф от “рынка” в сторону оси “класс - общество”. Стратегия Unite оценивается как признание потери власти и слабость в борьбе с эксплуатацией в рамках традиционных для профсоюзов коллективных переговоров и забастовок. По сути, это смещение акцента с внешнего воздействия на работодателей и государство, где влияние уменьшилось, на внутреннее, где профсоюз стремится восстановить отношения в своей среде и за своими пределами на уровне рядовых членов общества, экономически, политически и социально близких рабочему классу. Это не означает переориентации Unite на исключительно внутреннюю мобилизацию - действия в отношении работодателей и государства не были отброшены. Но инициатива УС может указывать на переосмысление целей профсоюзов в контексте нынешнего политического и экономического климата Великобритании для создания политической оппозиции за пределами рабочих мест.

ИНИЦИАТИВА СВЕРХУ ДЛЯ ИНИЦИАТИВЫ СНИЗУ

Члены промышленных отделений Unite находятся с профсоюзом в транзакционных отношениях. Им

предоставляется страховка на случай проблем на работе, они знают, кто будет представлять их интересы на переговорах, а профсоюз располагает их доверием. В результате таких отношений большинство членов профсоюза не играет в его деятельности никакой роли, хотя, как показано выше, члены УС более пассионарны, чем основной состав. Почему так? Потому что члены промышленной ветви Unite делегируют все активистам и переговорщикам, а у не обремененных работой членов УС больше времени на активизм. Возможно, срабатывает и “синдром неопита”. Бюрократические структуры Unite противодействуют инновациям и стратегической организации на уровне местного сообщества. Промышленные филиалы могут финансово поддерживать филиалы УС или отдельных членов, но это односторонние отношения, и, как правило, между членами Сообщества и промышленной части профсоюза нет “братства”. Две формы членства полностью разделены: “Если вы являетесь членом Unite Industrial, вы входите в отраслевую ветвь, вы не входите в ветвь Сообщества Unite. ...Они [профсоюз] не любят смешивать эти два понятия”, - сказал один из информантов Джейн Холгейт. Unite ясно дал понять, что членство в УС открыто только для тех, “кто не работает по найму, а также для тех, кто не ищет работу”, как записано в правилах профсоюза. То есть если безработному члену Unite удастся найти работу, то он, скорее всего, перестанет быть членом УС. Если это будет организованное рабочее место, его членство автоматически перейдет в промышленную ветвь, а если нет - он останется без защиты. А профсоюз останется без активного члена. Это, разумеется, создает порядок: работающие члены профсоюза оказываются в правильном промышленном отделении, платят соответствующие взносы, имеют одинаковые с другими коллегами права и льготы. Но также это вскрывает конкурирующие приоритеты, которые мешают Unite найти свое место между классом, рынком и обществом. Двойное членство могло бы позволить активным членам профсоюза реализоваться на обоих поприщах, было бы желание. Отсутствие такой возможности налагает организационные и структурные ограничения на демократическое функционирование профсоюза. Координаторы УС говорили, что хотели бы снять ограничения на то, кто может заседать в “региональных комитетах активистов”, и превратить эти комитеты в форумы местных активистов, не ограниченные лишь промышленной ветвью профсоюза, но - увы. Несмотря на то, что идея создания УС исходила от высшего руководства Unite, фактический облик Сообществ был оставлен на усмотрение младшего персонала. Это лишь с первого взгляда похоже на демократизацию, поскольку для того, чтобы инициатива действительно была такой, общую стратегию и направленность, повседневную деятельность и бюрократические основы работы профсоюза надо было привести в соответствие с демократическим преобразованием “снизу”, а этого сделано не было. Как пишет Холгейт, при разработке УС не было уделено внимания неизбежно возникшей проблеме конкурирующих интересов и почти не рассматривался вопрос, как Unite должен способствовать совместным действиям членов двух различных ветвей. Что примечательно, среди руководства Unite разных уровней Холгейт не удалось выделить единого мнения относительно ценности инициативы УС. Нет там и понимания стратегического потенциала Сообществ: нет свидетельств какого-либо организационного обучения сотрудников и членов УС, нет и разъяснения им того, что может значить стратегия организации УС в рамках обновленного видения профсоюза Unite.

ПРОФСОЮЗ ДЛЯ БЕЗРАБОТНЫХ

Есть склонность профсоюзов к консервативным тактикам и моделям поведения даже в изменяющихся обстоятельствах. Вкупе с бюрократической и структурной косностью это сыграло свою роль и в развитии (а точнее, отсутствии такового) инициативы УС. Как считает Холгейт, для развития необходим процесс внутренней трансформации, подкрепленный образованием и обучением. А также - возможность изменить мнение рядовых членов, активистов и сотрудников, чтобы ценности и идеи, провозглашенные в концепции профсоюза, были теми, к которым может присоединиться большинство людей. Но Сообщества на данный момент - не более чем дополнение к основному органу профсоюза. То есть к крылу политических активистов, где кампании по организации УС проводятся отдельно от более пассивной промышленной ветви профсоюза. Очевидно, что с началом проекта Сообществ в Unite произошло смещение фокуса внимания в сторону людей, которые не

работают. Вместе с тем эти представители наиболее уязвимых слоев общества недовольны последствиями социально-экономической политики британского правительства. Это должно было переориентировать цели профсоюза, раз уж Unite создал для неработающих пространство для организации и приложения их ресурсов и активности. Но сознательной институциональной переоценки не произошло. Сообщества Unite - и вообще широкое общество за пределами рабочего места - рассматриваются как активная среда, где профсоюз имеет потенциал для расширения членства. Это попытка расширить и сферу влияния профсоюза, и зону его ответственности, чтобы он мог стать организацией рабочего класса в целом, включая не только трудоустроенных, но и остальных членов сообщества. К сожалению, неорганизованные рабочие места остались не у дел. Важно то, что переориентация от рынка в сторону класса и общества может быть верным решением в условиях все более фрагментированного рынка труда. Потому что гиг-экономика и платформенная занятость все более размывают и трансформируют значение того, что значит быть наемным сотрудником и иметь рабочее место.

[Подробнее в Центральной профсоюзной газете «Солидарность»](#)

Нет времени объяснять, снимайте противогазы

Минтруд пытается лишить российских работников противогазов и респираторов

За два часа до заседания рабочей группы РТК Минтруд прислал профсоюзам свежую версию своего приказа “Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств”. Документ размером в две тысячи страниц. Даже беглое его прочтение показало, что из норм исчезли некоторые профессии, а также некоторые СИЗ, например противогазы и респираторы. Против - все: профсоюзы, работодатели, Минпромторг, производители... А Минтруд настаивает: надо принимать, а то у них планы горят.

САМ СЕБЕ РИСК

Департамент охраны труда и экологии ФНПР бьет тревогу: в результате деятельности Минтруда в ближайшее время есть опасность оставить часть работников без средств индивидуальной защиты.

- История большая и длинная. Когда мы разрабатывали изменения в 10-й раздел ТК, которые вступают в силу 1 марта следующего года, Минтруд активно разрабатывал тему новых правил выдачи СИЗ на основании риск-ориентированного подхода. Сегодня работник получает СИЗ в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, которыми определен минимальный набор для него, его профессии и вида работ. И все это прекрасно работает. Минтруд же стал выдвигать следующую инициативу. Все переходим на риск-ориентированный подход, и у работодателя появляется обязанность выявлять опасности и оценивать риски, он обязан самостоятельно провести эту работу. И уже исходя из этого он обеспечивает работников СИЗ, - рассказывает глава департамента охраны труда и экологии ФНПР Алексей Безюков.

- А эта обязанность выявлять риски и опасности как возложена? Как проведение спецоценки? Мы все помним, сколько сложностей возникло, и многим профсоюзам пришлось судиться.

- Да. Работодатель может самостоятельно провести эту работу, может нанять для этого организацию. Но, по сути, у него появляется возможность “не замечать” опасностей и тем самым экономить на СИЗ. Ни методик, ни инструментов оценки Минтруд не разработал. Все отдано на откуп работодателю. Надзора за ним по этим вопросам практически нет. Предложенные нормы выдачи СИЗ по выявленным работодателем опасностям снижают гарантии работников на обеспечение средствами защиты и на безопасность работника в целом.

- СОУТ уже показала, к чему приводит этот подход.

- Именно. А теперь эту тропинку протоптали - и топчут ее дальше. Там, конечно, прописано, что проводить оценку рисков надо вместе с профсоюзом и при участии трудового коллектива. Но не на каждом предприятии есть профсоюз. А желание сэкономить есть у каждого работодателя, - отмечает Безюков. - И, кроме новых правил обеспечения средствами индивидуальной защиты, Минтруд теперь еще и список самих СИЗ решил сократить.

ПОДПИСЫВАЙТЕ НЕ ГЛЯДЯ

- У нас на данный момент около 60 типовых отраслевых норм (ТОН), которые регулируют выдачу

средств индивидуальной защиты, - продолжает он. - Система была отработана еще в советские времена и отлично работает. Но внезапно Минтруд ставит на обсуждение вопрос о своем приказе “Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств”. Мы предполагали, что единые типовые нормы будут некоей компиляцией всех имеющихся норм. И в таком ракурсе они нас не сильно беспокоили. Ну да, будет единый, громоздкий документ, в котором трудно ориентироваться, но в целом возражений не было. Впрочем, реальный документ ввел профсоюзы в состояние шока. В первую очередь оттого, что его практически невозможно было прочитать, говорит профсоюзный эксперт: - Оцените сами. Нам отправили за три дня до обсуждения в рабочей группе документ в 2500 страниц в формате TIF, то есть просто фото страниц. Как можно проработать за это время серьезный документ? Его и прочитать не успеешь. Дальше - больше. За два часа до заседания рабочей группы прислали новую версию - уже на 2000 страниц. Но уже в формате PDF, то есть хотя бы поиск работает. Но что было на 500 страницах, которые исчезли? Невозможно так работать.

ОБНАРУЖЕНЫ СЮРПРИЗЫ

К слову, добавляет Алексей Безюков, за последний месяц было пять заседаний рабочих групп РТК, и там рассматривался 21 документ. То есть фактически Минтруд поставил стороны социального партнерства в ситуацию, когда им нужно подписать документ не глядя. Но профсоюзы, конечно, к такой “работе” не готовы: - Мы только заглянули внутрь - и поняли, что часть профессий изъята. Зато появились новые профессии. У нас же сегодня классификатор профессий и профстандарты могут называть профессии по-разному. Нет в документе профессии - значит, работникам СИЗ теперь не положены? А дальше - еще больше. В списке СИЗ мы не увидели противогазов и респираторов. Каков масштаб проблемы? За последние три года произведено около 2,5 млн противогазов и респираторов. То есть спрос на эти изделия высокий, система давно отлажена. Приказ Минтруда может ее разрушить. - Самый основной аргумент Минтруда сводится к тому, что противогазы и респираторы не упомянуты в Техническом регламенте таможенного союза (ТР ТС 019/2011), - поясняет Безюков. - Мол, это международный документ, мы гармонизируемся с международным правом. Поэтому никаких противогазов и респираторов. При этом, конечно же, есть и другие СИЗ, которые есть в единых типовых нормах, но которых нет в техническом регламенте. Например, валенки и портянки. Но валенки и портянки попали в единые типовые нормы, а противогазы и респираторы - нет. По словам Безюкова, в стремлении сохранить противогазы сейчас, как ни удивительно, объединились все: и работодатели, и профсоюзы, и даже некоторые представители власти. Против только одна организация - Минтруд.

[Подробнее в Центральной профсоюзной газете «Солидарность»](#)

Командное ополчение

Как и почему происходит травля на работе

Служба исследований HeadHunter (hh.ru) в апреле 2021 года провела опрос на тему конфликтов и травли на работе. Выяснилось, что 68% респондентов когда-либо сталкивались с жестокими проявлениями по отношению к себе со стороны начальства или коллег. При этом 11% сталкивались с травлей только со стороны коллег, 44% - только со стороны начальства, 13% - с обеих сторон. Почему возникает травля? Кто может стать ее жертвой? И что делать, если вы подвергаетесь нападкам коллег? На эти и другие вопросы отвечает аналитический психолог Марина Байдюк.

Травля в коллективе называется моббингом (англ. mob - толпа). Но распознать его непросто. Как правило, об этом предпочитают не говорить ни жертвы, ни преследователи. Признания в том, что столкнулся с травлей, чаще всего встречаются на анонимных форумах, где жертвы моббинга просят совета.

ВОПРОС ИЕРАРХИИ

Сообщение на форуме: “Шутить про мои килограммы тетеньки начали почти с порога, поначалу робко, потом все изоощреннее. Я по привычке реагировала спокойно, ибо ничего нового не услышала, оригинальными они не были. Но дальше пошел какой-то абсурд! В коллективе утро не начинается без “поугорать” надо мной. <...> По ощущениям - я будто попала к злым, тупым школьникам! Как и во

всякой людской группе есть свой лидер, так и здесь есть женщина, к мнению которой прислушиваются и вторят ей. Вот, собственно, она отчего-то не может смотреть на меня без слез и считает, что нужно и можно зло шутить. <...> Как подумаю, что в понедельник опять туда, меня охватывает какая-то беспомощность, что ли...”

- Марина, почему возникает травля в рабочем коллективе? Казалось бы, все - взрослые люди и должны понимать, что происходит.

- Травля возникает, когда речь идет о власти, иерархии. Много, наверное, и личных непроработанных проблем. Чаще всего человек вообще не осознает, что делает, но ему нужно как-то проявить, отыграть свою власть. Еще причина - у людей есть бессознательный страх оказаться самим в позиции жертвы, и они, чтобы не стать такой жертвой, бессознательно отыгрывают власть. Такой способ защиты. Но все индивидуально. У кого-то - чувство зависти к более успешному коллеге, возможно, личная неприязнь. Причин для моббинга много.

- По сути, это, как в детстве, желание самоутвердиться?

- Да, это все про иерархию. Если человек уверен в себе и есть внутренняя уверенность - он не будет этим заниматься, не будет присоединяться к травле. Кстати, у подростков это явно проявляется: у них нет устойчивой позиции и нет устойчивой, сформированной идентичности, на которую они могут опираться в случае конфликта. Поэтому, чтобы не оказаться самим в слабой позиции, они присоединяются к зачинщику травли - лидеру. Думаю, во взрослом коллективе такая же ситуация.

- В каком коллективе может возникнуть моббинг? Зависит ли это от сферы деятельности

? - Мне кажется, в каком угодно, вне зависимости от сферы. И неважно, устоявшийся это коллектив или нет. Вообще, даже в мире животных, в природе, тоже есть своя иерархия, у каждого свое место. Поэтому она проявляется в любом коллективе, даже в детском саду, даже на детской площадке: есть ребенок-лидер, более сильный, он начинает толкать всех детей и т. д.

ПСИХОЛОГИЯ ЖЕРТВЫ

- Кто может стать жертвой моббинга?

- В первую очередь - новички, которые приходят в сложившийся коллектив, где уже сформировались отношения. Коллектив может не принять человека просто потому, что он новичок. Ведь человек, который проявляет инаковость, уже представляет угрозу, и от него надо избавиться. А если говорить про новый коллектив, то там обязательно найдется лидер, за которым все пойдут. Это вообще в любом коллективе, в любой обстановке. Незнакомые друг с другом люди идут в поход - и уже в этом коллективе появляется лидер, который всех за собой поведет. Кто-то пойдет за ним, кто-то будет нейтральным, и кто-то обязательно станет жертвой. В группе риска и те, кто пытается понравиться шефу или как-то налаживать с ним отношения. Коллективу это может не нравиться, и кто-то может уйти в личные травмы. Например, сотрудник подумает: “Ага, а я так не могу, а я тоже хочу нравиться шефу” - и затаит обиду, злость на коллегу, будет пытаться его задеть. Или наоборот - доносят начальству: “Он ушел с работы на час раньше, когда вас не было!” - тем самым стараясь быть ближе к начальнику, иметь свои выгоды.

- Есть мнение, что жертва подсознательно уже является жертвой. Это человек более слабый, с низкой самооценкой, или комплексует по какому-то поводу, и поэтому именно его выбирают в качестве объекта для травли. Это правда?

- Да, правда. К уверенному в себе человеку не будут лезть, потому что он даст отпор. Им нужен тот, кто не сможет ответить. И тогда над ним можно спокойно проявлять власть, он ничего не сделает.

- Что делать, если ты стал объектом травли?

- Здесь важно рефлексировать и спросить себя: “Почему со мной это происходит?” Это первое. А второе - важно понять: “Если я все еще нахожусь в этом коллективе, почему я продолжаю это терпеть?” С этим сложно, потому что вряд ли люди сидят и размышляют на эту тему, скорее всего - они просто находятся в этом, боясь, например, потерять работу: “Лучше я буду терпеть, а куда же я пойду?” Здесь нужно работать над собой: почему мы вообще продолжаем терпеть, находиться с теми людьми или в том коллективе, где нам плохо, где нас унижают. Иначе, если человек просто уйдет и устроится на новую работу, ситуация может повториться. Вероятно, это какие-то личные травмы,

личные сценарии, которые проигрывает человек. Сценарий жертвы, например. Жертва будет терпеть. Ведь если не терпеть, то она уже и не жертва. А если важно поддерживать идентичность жертвы, то мы постоянно будем притягивать эти ситуации и попадать в них, будем искать таких людей, которые нас будут обижать, - потому что нам надо поддерживать этот образ жертвы. Нужно рефлексировать и разбираться с собой. Хорошо, если получится дать отпор. Но для этого нужна сила духа. А если жертва травли просто терпит, тем самым она только подогревает азарт обидчиков.

[Подробнее в Центральной профсоюзной газете «Солидарность»](#)

Цвет работы: бирюзовый

Почему компании переходят на самоуправление

Мы привыкли, что в любой компании есть начальники и исполнители, однако в последние годы появляются так называемые “бирюзовые” компании. Там шефов нет вообще, а сотрудники сами организуют свою работу! Звучит фантастически и вызывает скепсис? Меж тем в мире и в России есть некоторое количество организаций, которые так работают, причем вполне успешно и прибыльно. Рассказываем на примере одной из таких компаний - Oil Energy, - как все организовано, а также удалось ли там убраться конфликт между трудом и капиталом. На фото: основатель Oil Energy Дмитрий Зацепин

ЧТО ТАКОЕ “БИРЮЗОВАЯ” КОМПАНИЯ

Термин “бирюзовая” компания” уже стал самостоятельным и в просторечье означает самоуправляемую организацию, где сотрудники имеют свободу принятия решений. Впервые же термин возник в теории эволюционного личностного и организационного развития “спиральная динамика”. Она была разработана в США Кристофером Кованом и Доном Бэком на основе работ Клера Грейвза. Грейвз же пытался объяснить, почему люди по-разному реагируют на события и обладают разной мотивацией. На основе исследования поведения и мотивов более чем 50 тыс. человек был сделан вывод, что любая живая система (человек, общество, компания или страна) проходит примерно одни и те же уровни развития. Причем цели и приоритеты зависят от того, на каком этапе находится живая система. Сам Грейвз сформулировал восемь уровней развития. Если привести в пример стартап, то есть недавно созданную компанию, то сначала он просто пытается выжить, получить первые деньги, свести концы с концами (“бежевый” уровень). Если это удалось, то стартап начинает нанимать людей, создает свою команду - зачастую это будут родственники или друзья руководителя (“фиолетовый” уровень). Затем наступает время побороться за место на рынке и занять более выгодное положение (“красный” уровень). Если это удалось, и компания превратилась в империю в своем сегменте, то она сталкивается с необходимостью выстраивать дисциплину, внутрикорпоративный порядок (“синий” уровень). Кстати, по статистическим данным, именно на “синем” уровне сегодня функционирует большинство компаний в России.

На “оранжевом” уровне просыпается желание прогресса и повышения эффективности. У сотрудников растет индивидуальная мотивация, они привыкают быть первыми, хотят роста и личной карьеры. Если удастся успешно пройти этот этап (а управлять такими сотрудниками руководителю сложнее, чем на “синем” уровне), то компания переходит на “зеленый” уровень, где формируется ее главная миссия. Именно тогда у всех работников появляется четкое осознание того, ради чего они трудятся (и это не деньги), проявляется искренняя социальная ориентированность. Следующий уровень - “бирюзовый”. В такой компании сотрудники мотивированны, компетентны, самодостаточны, не нуждаются во внешнем оценивании и похвале. Они находят оптимальный подход в каждой конкретной ситуации, и вполне способны к самоуправлению. Цвета на самом деле ничего не означают, их ввели позже просто для удобства. А вот попасть на следующий уровень, не пройдя предыдущий, по мнению ученых, невозможно. Хотя многие пытаются. Что человек, что компания проходят поэтапно все уровни, при этом на каком-то могут и застрять навсегда.

ПРИМЕРЫ “БИРЮЗОВЫХ” КОМПАНИЙ

На “бирюзовый” уровень пытаются переходить разные компании. Не последнюю роль в популяризации идеи сыграл Герман Греф, который в 2016 году директивно перевел на “бирюзовую”

модель ряд отделений Сбербанка: без начальников и KPI, зато с “заботой о клиентах”. Сейчас в России “бирюзовый” метод пробуют в разной степени “ВкусВилл”, “Фабрика окон”, “Аскона”, Mindbox и некоторые другие. Далеко не у всех это получается. Тот же Греф в декабре 2018 года во время прямой линии с сотрудниками признался, что первый проект по внедрению “бирюзового” управления провалился - продажи в пилотных офисах упали более чем вдвое. Но Сбербанк не отказался от идеи самоуправления. Правда, новые практики здесь больше не называют “бирюзовыми”, разве что по привычке. Большинство компаний используют лишь какие-то элементы “бирюзы”. Полностью перешли на эти принципы единицы. А уж успешных примеров еще меньше. В России такой пример - компания Oil Energy, которую основал Дмитрий Зацепин.

“А”-СПРАВКА

Oil Energy основана Дмитрием Зацепиным в 2010 году. Компания производит разные материалы для нефтегазовой отрасли, у нее четыре офиса в пяти городах России. Основное производство - в городе Березовский, недалеко от Екатеринбурга. В 2020 году выручка составила 1,34 млрд рублей, а прибыль выросла на 61%. В компании работает около ста человек. На самоуправление по методологии “Социократия 3.0” Oil Energy перешла в 2018 году.

- Мы сами того не понимаем, но сейчас мы закладываем системы, которые разительно отличаются от тех, что закладывались 170 - 200 лет тому назад, - рассказывает Зацепин о решении сделать Oil Energy “бирюзовой” компанией. - Если 200 лет назад ты родился в семье крепостного крестьянина, то знал, что есть боярин, и ты ему должен оброк. Сейчас вместо этой системы закладывается другая: есть начальник, есть подчиненные. Но и она уже намного гибче, чем была в начале XX века, в эпоху появления профсоюзов. Мы постоянно эволюционируем. 160 лет назад никто не знал, что такое демократия, не было ни одного государства в Европе, управляемого по демократическим принципам. Сейчас все знают, что это такое. Если сейчас очень мало людей знает, что такое “бирюзовая” организация, социократия, то, возможно, лет через 150 лет все будут знать об этом. Это следующая ступень развития, я вижу это и поэтому этим занимаюсь.

КАК ВСЕ РАБОТАЕТ ЮРИДИЧЕСКИ

- Самоуправление с формой собственности может быть никак не связано, но мы решили их связать, - поясняет устройство Oil Energy Дмитрий Зацепин. - Мы соединили самоуправление и организацию, которая принадлежит самой себе. Компании, которые принадлежат сами себе, существуют уже 137 лет. Первой из них была Zeiss - крупный производитель оптики. Она принадлежит себе 137 лет. Помимо Zeiss еще есть ряд крупных известных компаний, принадлежащих сами себе: супермаркеты “Глобус”, часовая компания Rolex, фирма Bosch. Что это значит? Их голосующие акции не торгуются на бирже. То есть никто не может купить право управлять этой компанией. Но во всех этих компаниях - иерархические системы управления. Как поясняет Зацепин, проблема таких систем в том, что доли компании принадлежат конкретным людям и остаются у них, даже если человек перестает там работать. Такой формы собственности, чтобы право управлять компанией было только у сотрудников, и они теряли бы его, как только увольняются, нет почти нигде в мире. В том числе в России. Поэтому в Oil Energy придумали свою схему: - Мы зарегистрировали межрегиональный профсоюз, и я продал с рассрочкой в 30 лет 90% всех принадлежащих мне обществ с ограниченной ответственностью этому профсоюзу. Таким образом, профсоюз стал собственником, а им самим управляют все сотрудники, поскольку все они члены этого профсоюза. То есть пока ты работаешь в компании - ты ее собственник, можешь ею управлять. Но как только перестаешь в ней работать, уже не можешь управлять. Акции не наследуются, - пояснил Зацепин. Высший орган в профсоюзе - собрание всех его членов. Они выбирают председателя профсоюза и Совет. Председатель должен быть по закону, но в Oil Energy у него урезанные функции. Основная же власть у Совета. Причем занятость в Совете - не единственная и даже не основная работа его членов. В любой момент их могут отозвать из Совета их же товарищи, заменить другими. Юридически в профсоюзе работает только один человек - председатель. При этом профсоюз владеет несколькими обществами с ограниченной ответственностью, в каждом из которых есть свой генеральный директор. И, опять же юридически, одно из этих обществ - официальное место работы для сотрудников, а его гендиректор - формальный

работодатель. - Но роль генеральных директоров этих обществ у нас очень ограниченная, - говорит Зацепин. - Фактически у них единственное отличие от обычного сотрудника - право вето на решения, которые могут для него повлечь какую-то юридическую ответственность. По факту, он вице-председатель. На вопрос, каким образом он сам получает прибыль, Дмитрий отвечает так: - У Oil Energy два соучредителя. У меня было 95%, у моего партнера - 5%. Когда мы переходили на новую схему работы, то договорились, что размываем наши доли в десять раз, то есть у меня становится 9,5%, у него - полпроцента. Остальное продаем профсоюзу. Сейчас у меня нет никакой должности, я просто основатель всех обществ с ограниченной ответственностью. Но я получаю свои дивиденды. И люди получают дивиденды. Точнее, мы для себя это так называем - "дивиденды", но по российскому закону это не так, юридически наши люди не могут получать дивиденды, поэтому эти деньги приходят им в виде премий. Зацепин объясняет, что вся организация управляется так называемыми кругами (объединениями сотрудников), и каждый круг получает 20% от прибыли компании. Так, если за квартал они заработали миллион рублей, то помимо своих зарплат на круг они получают еще 200 тысяч рублей, которые поделят меж собой. Ничего не заработали - никакой премии не будет. Убыток, если такой случится, перенесется дальше, на следующий квартал. "Все как в семье, как в жизни", - поясняет Дмитрий.

[Подробнее в Центральной профсоюзной газете «Солидарность»](#)

НОВЫЙ ПРОЛЕТАРИАТ И ПРОФСОЮЗ XXI ВЕКА

Александр Шершуков, главный редактор

За последние 20 лет в России в структуре занятости работников произошли существенные изменения. Началось все с того, что большие коллективы, на основе которых во время промышленной революции XIX века возникли и существовали весь XX век профсоюзы, начали дробиться и уменьшаться в размерах. На это вначале повлиял аутсорсинг, выделение сервисных служб, отдельных бизнес-процессов в автономные единицы, и позже - процесс автоматизации производства. Хотя запугивание россиян внедрением роботов опередило собственно роботизацию, можно наблюдать уменьшение числа занятых и в традиционном производстве. Кроме того, явный спрос на рабочую силу в производственных отраслях относится в первую очередь к прошедшим профессиональную подготовку, высококлассным специалистам, а не к специалистам низкой квалификации. В последние пять лет и особенно в период пандемии взрывообразно растет платформенная занятость, а также стимулируемый правительством процесс оформления работников как самозанятых.

Миллионы людей, таким образом, либо переходят, либо начинают свою трудовую деятельность в секторах экономики, которые не охвачены профсоюзами. Можно продолжать спорить с противниками профсоюзов об эффективности нашей деятельности. Но суть заключается в том, что профсоюзное поле сейчас сокращается за счет изменений в экономике и структуре занятости. Даже там, где успешно работают существующие отраслевые профсоюзы, они охватывают меньшее количество работников просто в силу того, что самих работников в этих секторах становится меньше. Исключение - бюджетный сектор, но через непродолжительное время платформы придут и в него - или уже приходят - с аналогичными последствиями.

Это не означает, что в таких новых секторах взаимоотношения "труд - капитал" и распределение прибыли организованы более справедливо. Несмотря на демагогию о "гибком графике" и "свободе трудовых отношениях", вопрос власти на производстве и вопрос денег решаются здесь точно так же, а кое-где и вовсе откатываясь к середине XIX века.

И хотя трудовое законодательство и социальные институты более развиты, чем век-полтора назад, мы имеем дело, по сути, с возникшим многомиллионным новым пролетариатом, чьи трудовые права не защищены должным образом. А учитывая перетекание работников в новые сектора и сокращение секторов традиционных, для профсоюзов вопрос юнионизации нового пролетариата - это не вопрос обсуждения новых технологий. Это вопрос собственного будущего. Вопрос его наличия у профсоюзов и их развития - либо стагнации и уменьшения. Готовы ли нынешние отраслевые профсоюзы работать с платформенными работниками, самозанятыми или аутсорсерами из своего сектора? Пока что максимум - это аутсорсеры, причем в компаниях, которые выделились из состава больших

предприятий. Самозанятые и платформенные работники в России сегодня - это люди без профсоюзов, но которые должны быть в профсоюзах. Проблема включения этих людей в профсоюзную орбиту состоит из трех элементов: структурный (кто из профсоюзов с ними должен работать?), коммуникационный (как поддерживать контакт?) и управленческий (как работать с этой аудиторией?). Структурные проблемы сводятся к тому, готов ли работать с ними наиболее близкий по отраслевой принадлежности профсоюз - или необходимо создавать отдельную организацию? Пока проблему "нового пролетариата" пытаются решать в зависимости от внезапного появления и развития конкретных новых профессий. Грубо говоря, растет число курьеров, служб доставки - и профсоюзы начинают задумываться, как включить эту профессию в число "союзных". Однако, как мне кажется, оценивать нужно не профессию, пытаюсь подогнать ее под существующий профсоюз или срочно делая под нее новую структуру. На каждый чих новой технологической революции не наздравствуешься. Предположим, что через относительно недолгое время на смену таксистам (для которых сегодня пытаются создать профструктуру) придут роботы-водители. А люди, только что занимавшиеся извозом, будут вынуждены овладевать новой, более востребованной профессией. И что? Закрывать один профсоюз - открывать другой? Почему бизнесмен может сегодня работать и управлять компанией, которая производит удобрения, а завтра - компанией, занимающейся IT? Да, есть специфика (и для специфики нужно ограниченное количество профессионалов, которые в ней разбираются). Но принципы организации работы (производство, продажи, издержки, коммуникация, управление, офис) примерно одни и те же. Возможно, правильнее пытаться создать профсоюзную инфраструктуру, которая сможет адаптироваться под меняющийся рынок профессий, а не "впихивать невпихуемое" - "новое вино" постоянно меняющихся профессий в привычный профсоюзный шаблон работы? Но это вопрос открытый. Вопрос коммуникации - самый простой. Для платформенных работников, самозанятых и даже аутсорсеров нужны профсоюзные платформы. Это означает как минимум мобильное приложение с набором "коммуникация/сервис". Сейчас небольшие группы политических активистов пытаются создавать протопрофсоюзные организации, базируясь на конфликте и проговаривая мантры про активистские профсоюзы. Собственно, попытки создания с нуля профсоюзов курьеров, или таксистов, или дальнобойщиков, или мигрантов как раз и относятся к так называемым активистским профсоюзам. Их специфика - акцент на самоорганизации работников и их совместных действиях. В принципе, в этом нет ничего плохого. Дело только в том, что профсоюз, исключая сервисную составляющую, живет в постоянном надрыве. А люди так жить и работать не могут. Кроме пафоса и митингов им нужно спокойствие, постоянная поддержка, которую они ощущают, способность "прислониться" к большой организации (заслониться). То есть сервисная инфраструктура. Предоставить ее могут не бунтари, а специалисты. Другой вопрос - не просто специалисты, работающие в стилистике профсоюзных аппаратов XX века, а специалисты, работающие по канонам современных бизнес-структур. То есть - 24/7, удаленная быстрая коммуникация с обратной связью, современные управленческие инструменты, адаптированные под профсоюзную работу. Создание такой профсоюзной инфраструктуры требует ресурсов. И я совсем не уверен, что у отдельного отраслевого профсоюза будет достаточно финансов и специалистов. Однако, повторюсь, ее создание и использование для юнионизации нового пролетариата для профсоюзов - вопрос выживания и перспективного развития. Либо мы сейчас "договоримся и скинемся по рублю" на будущее, либо... Альтернатива - это превращение профсоюзов в гильдии, объединяющие высококлассных специалистов и защищающие их права. Другое дело, что таких специалистов будет все меньше. А за стенами этих гильдий останется море разлитое атомизированных работников, которым будут рассказывать об их уникальности и открывающихся возможностях. Но - без реальной способности защитить справедливые результаты своего труда. Мяч на нашей стороне.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

МИНЗДРАВ ПОДДЕРЖАЛ ПРЕДЛОЖЕНИЕ ПРОФСОЮЗА ВЕРНУТЬ МЕДИКАМ ЛЬГОТНЫЙ СТАЖ

В ответе на обращение профсоюза работников здравоохранения РФ Минздрав сообщил, что разделяет позицию по поводу продления льготного порядка формирования пенсионного стажа для тех, кто работает с больными COVID-19, сообщается на сайте профорганизации.

Министерство уточнило, что неоднократно доказывало необходимость льготного стажа для медработников Минтруду России, а также обращалось с этим предложением к заместителю председателя правительства Татьяне Голиковой.

По ее поручению Минтруд, Минфин и Минздрав сейчас дополнительно прорабатывают вопрос досрочного назначения пенсии с учетом предусмотренных медработникам гарантий, а также ухудшения ситуации с коронавирусом. В ближайшее время министерства представят итоговый доклад в правительство. Напомним, до 30 сентября 2020 года действовало постановление правительства, по которому один день работы с больными COVID-19 засчитывался медикам как два дня. Сейчас льгота отменена, однако в профсоюзе не видят для этого оснований, ведь ковид никуда не ушел, и медики продолжают работать в таком же режиме, что и раньше.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

В ПРОФСОЮЗЕ НАДЕЮТСЯ НА ПЕРЕМЕНЫ В МХАТЕ ИМ. ГОРЬКОГО С ПРИХОДОМ НОВОГО ДИРЕКТОРА

Новый гендиректор МХАТа им. М. Горького Владимир Кехман заявил, что собирается проводить масштабное сокращение штата административных работников, сообщает НТВ.

- Я буду проводить жесточайшие сокращения, потому что во МХАТе полностью нарушен баланс между творческим и управленческим коллективами, - заявил Кехман.

В качестве примера он привел пиар-отдел, где работают 27 человек, на содержание отдела уходит 2,3 млн рублей, выручка от продаж билетов составляет 20 млн рублей.

Владимира Кехмана назначили генеральным директором МХАТ им. Горького 27 октября. Вместе с этим он остался художественным руководителем Михайловского театра. Он успел пообщаться с почетным президентом театра Татьяной Дорониной и выразил надежду, что она посетит МХАТ.

Директор заявил в беседе с «Известиями», что Доронину предали, и хотя он не являлся источником этого конфликта, уверен: ему нужно разрешить разногласия. По словам Кехмана, одной из главных задач на посту является необходимость «успокоить коллектив и привести его к творческой работе». 1 ноября 2021 года бывший художественный руководитель МХАТ им. Горького Эдуард Бояков сообщил, что увольняется.

Председатель Московской городской территориальной организации Российского профсоюза работников культуры Лидия Фомина сообщила, что творческий коллектив и профсоюзная организация театра с воодушевлением восприняли заявленные новым генеральным директором планы.

[Подробнее в Центральной профсоюзной газете «Солидарность»](#)

Четверг, 11 ноября

Сайт ЛФП

Работодателям рассказали о профсоюзе

В Санкт-Петербурге завершилась организованная Общероссийским профсоюзом образования управленческая стажировка «Ресурсы корпоративной культуры образовательной организации в достижении высоких образовательных результатов учащихся», в которой приняли участие директора учебных заведений и руководители департаментов образования из различных регионов России. За четыре дня участники стажировки узнали об основных направлениях работы профсоюза, задачах, над решением которых он работает, познакомились с опытом работы Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского профсоюза образования. Так первый заместитель председателя Межрегиональной организации Иван Кайнов подробно рассказал о правовой поддержке педагогов в условиях все чаще возникающих конфликтов с отдельными представителями родительского сообщества.

Сильная первичная профсоюзная организация полезна не только ее членам, но и администрации образовательной организации – это убедительно доказал эксперт аппарата Общероссийского

профсоюза образования Раис Загидуллин. Не менее интересен был для участников и опыт работы петербургских школ, которым поделились их директора. Так, Ирина Витте, директор Лицея №214, рассказала коллегам о поиске точек роста для образовательной организации. Опыт решения другой проблемы представила Ирина Салыгина, заместитель директора по инновационной деятельности ИМЦ Центрального района Санкт-Петербурга, продемонстрировав, как можно оказать комплексную организационно-методическую поддержку учреждению с низкими образовательными результатами. О том, как правильно развивать любовь к истории своей страны, рассказал Дмитрий Ефимов, директор Гимназии №209 «Павловская гимназия».

[Сайт ЛФП](#)

Пищевиков наградили за здоровую рабочую среду

Вчера в городском центре медицинской профилактики Санкт-Петербурга наградили победителей конкурса на лучшие корпоративные программы «Здоровая рабочая среда» - среди предприятий Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Его организаторы — «Центр общественного здоровья» Ленинградской области и «Центр медицинской профилактики» Санкт-Петербурга. Как рассказала Алла Глинко - председатель Санкт-Петербургской городской организации профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ, которая объединяет работников пищевой и перерабатывающей промышленности Северной столицы, в число победителей и призеров вошли два предприятия этой отрасли города на Неве, где действуют профсоюзные первички - ООО «Фацер» (1 место) и ОАО «Каравай» (3 место).

Они награждены дипломами и кубками от организаторов, а также Благодарственными письмами и цветами от городской организации профсоюза, которые профсоюзным лидерам и представителям работодателя вручила на церемонии Алла Глинко.

Она отметила, что конкурс нацелен на распространение лучшего опыта сохранения здоровья работников, и в ООО «Фацер» и в ОАО «Каравай» здоровью коллективов уделяется большое внимание. «На обоих предприятиях есть специальные программы по поддержанию здоровья и профилактике профессиональной заболеваемости, хорошо поставлена спортивная работа. И самое главное, что на этих предприятиях работодатель с профсоюзом - одна команда, создают благоприятные условия для своих сотрудников.

Также отмечу, что эти производства, выпускающие жизненно необходимую продукцию, не останавливали свою деятельность ни на один день - даже во время всеобщего локдауна весной прошлого года. И для того, чтобы не допустить массового заражения сотрудников, руководством совместно с профсоюзными организациями были приняты беспрецедентные меры по соблюдению противоэпидемических требований: разработан и реализован соответствующий план мероприятий, приобретены маски, перчатки, дезсредства и многое другое», - подчеркнула профлидер.

«Учитывая, что в конкурсе участвовали более 50 предприятий различных форм собственности, это весомая победа наших пищевиков», - резюмировала Алла Глинко.

По сообщению Санкт-Петербургской городской организации профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ.

[Сайт ЛФП](#)

Пятница, 12 ноября

Сайт ЛФП

Профсоюз водников в регионе — от частного к общему

Совместную рабочую поездку по предприятиям Вологодской области, входящих в структуру Волго-Балтийского водного пути совершили недавно представители Северо-Западной Территориальной организации Общественной организации — Профсоюз работников водного транспорта (СЗТО ПРВТ) РФ и Федерального бюджетного учреждения (ФБУ) «Администрация «Волго-Балт». Социальные партнеры познакомились с текущим положением дел в сфере социально-трудовых отношений и

условиями труда на объектах водного транспорта в Шекснинском, Череповецком и Вытегорском районах. Профсоюзную сторону в поездке представляли: председатель СЗТО ПРВТ Елена Свешникова и лидер первичной профсоюзной организации «Волго-Балта» Евгений Овсянников.

Со стороны работодателя в поездке приняли участие: заместитель руководителя ФБУ Администрация «Волго-Балта» Дмитрий Глушаков и начальник службы персонала и трудовых отношений предприятия Юлия Кунихина.

Так, в самом молодом и компактном — Шекснинском районе гидросооружений и судоходства (РГСиС) — где сегодня работают около 160 человек (большинство из которых представляют трудовые династии), разговор с работниками шел о перспективах дальнейшего развития предприятия в целом, о проблемах, связанных с повышением заработной платы и порядке получения стимулирующих выплат. Кроме того, большое внимание было уделено вопросам укрепления профсоюзной организации и мотивации работников к вступлению в профсоюз, что, по словам Елены Свешниковой, находит полное взаимопонимание у работодателя.

При посещении Череповецкого РГСиС была поднята тема высокой изношенности судов. Так, к примеру, танкеры-бункеровщики не строились уже более 20 лет, а средний возраст тех, что эксплуатируются сегодня на предприятии, составляет 40 лет. Стоит отметить, что танкеры-бункеровщики для российских рек не строились более 20 лет. «Это обстоятельство отнюдь не способствует созданию оптимальных условий труда», — замечает Елена Свешникова.

Наряду с этим, профлидер отметила успехи профсоюзной первички Череповецкого РГСиС под руководством Татьяны Громовой. «Она активно ведет пропаганду профсоюзных идей, в результате чего мы видим здесь заметное увеличение количества работников — членов профсоюза», — отметила Елена Свешникова.

Как сообщила далее лидер СЗТО ПРВТ, в Вытегорском РГСиС профсоюзная первичка, возглавляемая Андреем Чекулаевым, также играет большую роль в успешной работе предприятия. Здесь на встрече с работниками разговор также шел о повышении заработной платы, охране труда и организации культурно-массовых мероприятий.

«Все три встречи с работниками принесли нам неоценимую пользу и, несомненно, помогут нам в дальнейшей работе, как для развития социального партнерства с Администрацией «Волго-Балта», так и для более тесного сплочения профсоюзных первичек филиалов «Волго-Балта» вокруг объединенного профсоюзного комитета первичных профсоюзных организаций всех филиалов предприятия. Это, в свою очередь, позволит профсоюзу проводить единую хорошо скоординированную политику на местах в интересах работников», — подводит итоги Елена Свешникова.

Отметим, что после своего избрания на пост председателя СЗТО ПРВТ в феврале этого года, Елена Свешникова лично знакомится с работой профсоюзных первичек, входящих в Северо-Западную территориальную организацию профсоюза. Выявленные в таких командировках на встречах с трудовыми коллективами проблемы становятся предметом партнерского диалога профлидеров с работодателями, что позволяет добиваться конкретных решений в пользу водников нашего региона.

По материалам СЗТО ПРВТ.

[Сайт ЛФП](#)

Профсоюзный флешмоб за возвращение льготного стажа

В профсоюзном флешмобе, требующем возвращения льготного стажа медикам, оказывающим помощь больным новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) приняли активное участие медработники города и области. Акция была запущена Профсоюзом работников здравоохранения РФ с целью выразить несогласие врачей, среднего и младшего медперсонала, а также других работников здравоохранения отменой действия Постановления Правительства Российской Федерации от 06.08.2020 № 1191 «О порядке исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пунктами 1, 2 и 20 части 1 статьи 30 Федерального закона "О страховых пенсиях", медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь пациентам с новой коронавирусной инфекцией COVID-19 и подозрением на

новую коронавирусную инфекцию COVID-19».

Данное постановление, как напомнила заместитель председателя Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации профсоюза работников здравоохранения РФ и руководитель профсоюзного Оперативного штаба по контролю и мониторингу ситуации с коронавирусной инфекцией Людмила Гольдина, действовало до конца сентября 2020 года. «Каждый день работы медика с больными новой инфекцией засчитывался им за два», - пояснила профлидер. Людмила Гольдина отметила, что позиция профсоюза остается неизменной. «С отменой данной гарантии мы категорически несогласны! Эпидемия продолжается, нагрузки на медперсонал по-прежнему очень большие и людям, работающим в таких условиях, необходимо вернуть право на досрочную пенсию», — подчеркнула она.

Ранее сообщалось, что все обращения Профсоюза работников здравоохранения в Министерство здравоохранения РФ, в Министерство труда и социальной защиты населения РФ, а также вице-премьеру федерального правительства Татьяне Голиковой и, наконец, президенту РФ Владимиру Путину пока не принесли желаемого результата.

«Труд медиков неocenим во все времена, но в условиях пандемии это работа, как на войне. И как же было нам неприятно узнать, что профильный комитет Государственной Думы РФ по охране здоровья отклонил вот уже два законопроекта, которые касались введения дополнительных гарантий для медработников, работающих с COVID-19, в том числе и о дополнительном отпуске для них. Лишь недавно было заявлено о поддержке нашего обращения Минздравом страны», — продолжает Людмила Гольдина.

В такой ситуации, как пояснила зампред территориальной организации профсоюза, профсоюзом и было принято решение провести флешмоб с требованием возратить медикам утраченную льготу по исчислению трудового стажа.

Для участия во флешмобе было необходимо записать короткое видео до 10 — 12 секунд с текстом такого содержания:

Я (мы) поддерживаю(ем) обращение Профсоюза работников здравоохранения в адрес Президента и Правительства Российской Федерации о льготном пенсионном стаже для тех, кто работает с коронавирусными больными потому что это (один из вариантов):

справедливо в отношении охраны труда работников здравоохранения;

усилит социальные гарантии для работников здравоохранения;

защитит работников здравоохранения от повышенной нагрузки;

улучшит качество жизни медицинских работников;

остановит отток медицинских кадров из медицинских организаций;

улучшит кадровую ситуацию в системе здравоохранения;

повысит привлекательность труда в отрасли здравоохранения;

поможет остановить пандемию COVID-19;

будет препятствовать распространению новой коронавирусной инфекции;

повысит авторитет работников отрасли здравоохранения;

поднимет престиж профессии врача.

Я настаиваю на возвращении льготного порядка формирования пенсионного стажа для тех, кто работает с больными COVID-19 и на закреплении этого порядка на Федеральном законодательном уровне.

Записанный ролик следовало прислать в Центральный комитет профсоюза до 12 ноября.

На фото вы видите стоп-кадры видеозаписей председателей первичных профорганизаций: СПб ГБУЗ «Введенская больница» - медсестры Анны Рубежовой и ГКУЗ «Ленинградский областной психоневрологический диспансер» - медицинского психолога Маргариты Макеевой.

По мнению Людмилы Гольдиной, время для проведения флешмоба выбрано правильно. «В данный момент, как нам известно, Минтруд, Минфин и Минздрав дополнительно прорабатывают этот вопрос. В ближайшее время они должны представить итоговый доклад в правительство», — говорит она.

Профлидер также заявляет о продолжении борьбы за возвращении данной льготы. «Мы не опускаем руки. Будем бороться за справедливость! Ведь, это наша задача!», — резюмировала Людмила Гольдина.

[Сайт ЛФП](#)

Газета «Площадь труда»

«Мазутная конституция», «Машина времени», «Бери и Делай!» — что обсуждали на профсоюзном форуме

«Площадь Труда» продолжает публиковать материалы о прошедшем в Сочи III Всероссийском интеллект-форуме «Профсоюзы. XXI век. Идеи и практики», в котором принимали участие представители Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП). На сей раз на страницах газеты своими впечатлениями поделился начальник управления социального партнерства ЛФП Алексей Панферов: — Я впервые участвовал в таком масштабном профсоюзном мероприятии. Впечатлений много, но главный итог — форум дает возможность познакомиться с коллегами из других регионов — а в Сочи приехали более двухсот человек — руководители отраслевых профсоюзов и их членских организаций, территориальных объединений профсоюзов, первичек, профактив — и их опытом работы, приобрести новые знания, скажем так, «расширить свои профсоюзные горизонты», узнать интересные профсоюзные практики, — отметил он.

— А что запомнилось больше всего?

— Прикладная составляющая форума — площадка «ПДПС — постоянно действующее профсоюзное совещание — «Бери и Делай!» . Наши коллеги рассказывали об акциях, мероприятиях, которые, действительно, «выстрелили» и принесли реальную пользу. Пожалуй, самые яркие, представленные на форуме — Челябинской областной организации Горно-металлургического профсоюза России (ГМПР). Тема выступления Владимира Ревенку, заместителя председателя организации, так и звучала — «Как превращать профсоюзные акции в медиасобытия федерального масштаба».

Он напомнил о прогремевшей в прошлом году на всю страну акции «Жизнь на минималках». Суть ее заключалась в том, что 14 жителей нескольких городов Южного Урала, члены ГМПР, решили попробовать питаться в месяц на сумму немногим более четырех тысяч рублей — тогдашнюю стоимость продуктовой части потребительской корзины. До финиша эксперимента дошли только четверо. Остальным пришлось «сойти с маршрута» из-за невозможности — при таком скудном питании — работать во вредных и опасных условиях (напомню, что участники акции — горняки и металлурги) и возникших проблем со здоровьем. Акция тогда вызвала большой общественный резонанс, буквально «взорвала» соцсети, о ней рассказали многие региональные и федеральные СМИ.

А благодаря акции «Почти как в офисе», которую челябинские горняки и металлурги начали, а поддержали профсоюзы всей страны, и в итоге она стала общероссийской, Госдума не приняла ряд поправок в X раздел Трудового Кодекса — «Охрана труда», ухудшающих положение работников. Также заинтересовал опыт работы в социальных сетях Федерации профсоюзов Свердловской области, который представил лидер свердловских профсоюзов Андрей Ветлужских. В роли «эсэмэмщиков» там выступают профактивисты, так называемый, «профсоюзный спецназ».

— Ну а кроме интересных практик что еще почерпнули для себя?

— Однозначно продуктивным было участие в работе площадки «Мазутная конституция» — названной так в честь первого в России отраслевого соглашения, которое после забастовок работников было заключено в нефтяной промышленности в начале прошлого века. Обсуждалась тема эффективных коллективных переговоров. Выступали и профсоюзные лидеры, и представители работодателя.

Шел разговор о том, как найти разумный компромисс в переговорах. Конечно, не обошли стороной такую тему, как заключение колдоговоров и Отраслевых соглашений в период пандемии. И если в некоторых отраслях реального сектора профсоюзы, по признанию их руководителей, столкнулись с нежеланием работодателей расширять гарантии для работников, более того, бизнес даже предлагал

сократить ранее действовавшие социальные пакеты, ссылаясь на тяжелую экономическую ситуацию, то в медицине, по словам председателя профсоюза работников здравоохранения РФ Анатолия Домникова, ситуация обратная. Он рассказал, что переговоры шли, в основном, достаточно легко, ведь сегодня и власти (а именно они — основной работодатель в сфере здравоохранения), и общество прекрасно понимают, что медики, которые трудятся в тяжелейших условиях, нуждаются в дополнительных льготах и гарантиях.

А вот Аркадий Замосковский, президент Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики — Ассоциация «ЭРА России» даже, можно сказать, разоткровенничался и рассказал о тех уловках, которые могут использовать работодатели для затягивания переговоров, пользуясь пробелами в законодательстве. Эти откровения господина Замосковского однозначно пригодятся в профсоюзной работе — чтобы более грамотно выстраивать стратегию переговоров и быть готовым к различным ухищрениям работодателей.

Практические предложения: какие изменения необходимы в профсоюзах, чтобы действительно защищать права работников в новых условиях, когда все больше распространяются незащищенная, удаленная, платформенная занятость прозвучали на площадке «Машина времени».

Сергиус Гловацкас, заведующий сектором Европы и Центральной Азии бюро Международной организации труда (МОТ) по деятельности трудящихся (АКТРАВ) и Рафаэль Пильс, специалист по работе с трудящимися АКТРАВ/МОТ представили исследование АКТРАВ/МОТ «Профсоюзы на распутье».

Его авторы делают акцент на том, что трудовые отношения в XXI веке характеризуются «новой нестабильностью труда», что оказало серьезное влияние на мировое профсоюзное движение. В этих условиях профсоюзы оказались перед лицом двух главных проблем: первая — цифровая экономика, которая глобально трансформирует трудовые отношения и вторая — социальное расслоение работников на тех, у кого есть стабильная и хорошо оплачиваемая работа и тех у кого, наоборот, работа нестабильна, низкооплачиваема, случайна или вообще нет работы.

Исследователи МОТ сделали вывод, что привлекать в профсоюзы новых членов в сложившейся ситуации на рынке труда все сложнее и нужно действовать по-другому. А вот как именно действовать — свою точку зрения высказали спикеры площадки — кроме Гловацкаса и Пильса ими были заместитель председателя ФНПР, главный редактор центральной профсоюзной газеты «Солидарность» Александр Шершуков и президент Конфедерации труда России Борис Кравченко.

Среди тех предложений, что запомнились — постоянно быть на связи с членами профсоюза — буквально в режиме 24/7, сделать особый упор на обучение профсоюзного актива, в том числе, переговорным технологиям, и другие.

— И главный итог...

— Уверен, что все услышанное и увиденное пригодится в профсоюзной работе.

[Газета «Площадь Труда»](#)

Газета «Солидарность»

Нюансы паритета

Что думают спикеры интеллект-форума об эффективности коллективных переговоров «Солидарность» продолжает рассказывать о дискуссиях, которые разворачивались на III Всероссийском интеллект-форуме «Профсоюзы. XXI век. Идеи и практики» (21 - 22 октября, Сочи). Одна из тем, вызвавших самый живой отклик участников форума, стала предметом обсуждения на площадке «Мазутная конституция».

На площадке «Мазутная конституция» профсоюзного интеллект-форума обсуждались эффективные коллективные переговоры. Очевидно, что результатом таких переговоров становится эффективное соглашение между работодателями и представителями работников. Название же площадки отсылает к первому в России, можно сказать, отраслевому соглашению, вошедшему в историю как «мазутная конституция». Оно было заключено в начале прошлого века в нефтяной промышленности. Важная деталь: к его подписанию магнатов вынудила масштабная стачка рабочих, с сожжением больше двух

сотен нефтяных вышек. То есть такие вот были “коллективные переговоры” - и с их эффективностью трудно не согласиться.

На интеллект-форуме XXI века к поджогам никто, конечно, не призывал. Но разногласия между сторонами социального партнерства на площадке “Мазутная конституция” обнаружились явственно.

ОТТЕНКИ СЕРОГО

Первому слово гостеприимно предоставили как раз социальному партнеру - президенту Энергетической работодательской ассоциации России (Ассоциация “ЭРА России”) Аркадию Замосковному. Вооружившись презентацией (единственный из выступавших - отмечаем это отдельно, поскольку и зал был очарован, и сам спикер горд) и оговорившись, что выступает от себя лично, а не от организации, Замосковный развернул эту альтернативную картину мира, с альтернативным же подходом к переговорам. И даже с альтернативным языком, в котором дружелюбное “визави” предпочтительнее слова “оппонент”.

Как “визави” профсоюзов, выступавший предпочел бы, чтобы переговоры строились в модном нынче бизнес-формате win-win, когда никто ни с кем не спорит, не конфликтует. - Если вдуматься, переговоры могут быть эффективны тогда и только тогда, когда партнеры думают не о том, как решать собственную проблему, а пытаются решить проблемы и задачи своих визави, - убеждал работодатель. На это реплику подал ведущий площадки, главред газеты “Солидарность” и зампред ФНПР Александр Шершук: - Эта позиция, когда отрицаются объективные критерии, когда нас убеждают, что черное - не совсем черное, там же есть что-то и светлое... называется моральный релятивизм. Это тоже моя личная точка зрения, а не организации, но я не хочу смотреть на блокаду Ленинграда со стороны фашистов. Но вернемся к выступавшему Аркадию Замосковному. По его мнению, “беспроблемная” стратегия win-win может быть реализована и в “паритете обязательств сторон”. То есть когда работодатель и профсоюзная организация дают друг другу обязательства на равных. - Когда одна сторона только “дай”, а вторая только “бери и контролируй”, - это, конечно же, никакое не партнерство! - обижался оратор на неравенство классов. Были замечания и в реалистическом русле: например, президент “ЭРА России” высказался против ограничения длительности переговоров по заключению отраслевых соглашений (сейчас это всего три месяца). А также за то, чтобы обе стороны выходили на социальный диалог с выстроенной внутренней иерархией и четкой общей позицией.

НАШ “ОТВЕТ ЧЕМБЕРЛЕНУ”

- Со стратегией win-win Аркадий Замосковный плеснул бензина в костер классовой борьбы, - заметил Шершук. - Ведь как появилась “мазутная конституция”? С ее подписанием выиграли все. Одни получили договор, другие - возможность продолжать бизнес, потому что им перестали жечь вышки. Win-win.

Дальше микрофон перешел к непосредственному социальному “визави” Замосковного - председателю Всероссийского “Электропрофсоюза” Юрию Офицерову.

- Со стороны все это [выступление представителя работодателей] красиво и привлекательно для аудитории, которая не посвящена в детали наших коллективных переговоров, - начал Офицеров. - Наши работодатели-энергетики выглядят пушистыми и беленькими, а их президент - проникнутым всеми аспектами ведения переговоров. В отличие от нас - злых и до конца не понимающих всех мук работодателя. Но это все не совсем так, если говорить очень дипломатично.

В настоящее время в электроэнергетической отрасли идут переговоры по заключению отраслевого тарифного соглашения. И профсоюзный лидер поведал о перипетиях, сопровождающих эти переговоры. По его словам, ничего подобного не было за всю историю ведения коллективных переговоров. Пакет профсоюзных предложений остается без ответа стороны работодателей (по крайней мере на момент проведения форума). Ситуация осложняется еще и тем, что в отрасли представлено два объединения работодателей. И если президент одного из них при всех прочих условиях выступает на профсоюзном интеллект-форуме, то второе объединение, представляющее теплогенерирующий комплекс, в диалоге практически не участвует. Высказался Юрий Офицеров также насчет “паритета обязательств” и того, как это происходит на практике: - Вы не поверите, но в

ряде наших колдоговоров присутствуют нормы и обязательства представителей первичных профсоюзных структур о выполнении в обязательном порядке тех или иных функций в пользу работодателя. Это все исходит из централизованного подхода, в частности Ассоциации “ЭРА России”, к заключению колдоговоров. Типовой колдоговор спущен в структуры электроэнергетического комплекса, и там шаг вправо, шаг влево - извините, почти расстрел. И это называется паритетом обязательств и равноправием сторон.

[Подробнее в Центральной профсоюзной газете «Солидарность»](#)

Воскресенье, 14 ноября

Газета «Солидарность»

Кадры - за кадром

Пора протянуть руку специалистам по охране труда

Безопасность на производстве во многом зависит от специалиста по охране труда, и он может нести уголовную ответственность за несчастные случаи с работниками. При этом работодатель прямым текстом может заявить, что уволит специалиста, если тот будет “посягать” на его кошелек и отстаивать интересы коллектива. Наконец, каким бы крупным ни было предприятие, закон допускает, чтобы работодатель нанимал всего одного специалиста по охране труда, возлагал на него дополнительные функции - и все это за скромную, согласно профессиональному стандарту, зарплату.

В соответствии со ст. 209 ТК РФ охрана труда - это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. С миру по нитке - голому рубашка. Так и здесь: взяли по “лоскутку” из поименованных выше мероприятий, и получилась усеченная система охраны труда. Почему - усеченная?

Любая система не может полноценно и эффективно функционировать без кадров, финансов и материально-технического обеспечения. Но эти позиции почему-то оказались в числе “иных мероприятий”, хотя в реальности они являются главенствующими.

ВСЕ В РУКАХ РАБОТОДАТЕЛЯ П

розвучавшая в 1935 году фраза Сталина “Кадры решают все!” до сих пор актуальна. Надо объективно признать, что главная шестеренка в механизме охраны труда, особенно на уровне предприятия, - специалист по охране труда. Он - тот “кадр”, стараниями которого вся система приводится в движение. Многие вопросы охраны труда решаются успешно именно там, где он на своем месте, с должным уровнем подготовки, организационными способностями и ответственным отношением к делу. Из статьи 223 ТК РФ следует, что если у работодателя на производстве занято больше 50 человек, он должен ввести в штат должность специалиста по охране труда или создать такую службу. Практика показывает, что во многих случаях, когда штат существенно превышает 50 человек, всю работу по этому направлению ведет один специалист по охране труда. И никто не вправе заставить работодателя создать службу охраны труда. Согласно этой статье ТК численность работников и структура службы охраны труда, ее подчиненность определяются работодателем с учетом рекомендаций Минтруда России (от 08.02.2000 № 14). А из рекомендаций следует, что служба охраны труда должна подчиняться непосредственно руководителю организации или, по его поручению, одному из его заместителей. К документу с правовым статусом рекомендаций работодатель может в равной степени как прислушаться, так и проигнорировать его. В условиях рыночных отношений все руководители, в том числе бюджетных структур, экономят средства. Поэтому службы охраны труда создаются на крупных и реже на средних предприятиях. Но даже там их штатная численность усечена в сравнении с нормами, приведенными в рекомендациях Минтруда. Сегодня на работодателя смотрят как на икону. Он - отец-кормилец работников, особенно в частных и акционерных организациях. Вся полнота власти в его руках. Работодатель определяет, нужна ли ему служба охраны труда или достаточно одного специалиста. И с таким порядком Минтруд согласен,

ссылаясь на ст. 22 ТК и на постановление № 2 пленума Верховного суда РФ “О применении судами РФ Трудового кодекса РФ” от 17.03.2004.

НАГРУЗКА РАСТЕТ, ПОРА ПОДУМАТЬ И О ЗАРПЛАТЕ

В приватной беседе один из специалистов по охране труда поведал грустную историю. Работодатель, принимая его в свою фирму, поставил оригинальное условие: “Твоя основная обязанность - защищать меня от государственной инспекции труда, других органов надзора, прокуратуры, профсоюза и так далее. Если ты будешь защищать права работников, а это значит, посягать на мой кошелек, то мы с тобой быстро расстанемся”. Надо признать, что специалисту по охране труда сложно защищать права и интересы работников, не вызывая раздражения работодателя. Да, не все руководители так открыто выражают мнение и тем более игнорируют законные интересы работников в сфере условий и охраны труда. Но недобросовестные работодатели бывают, и не надо закрывать на это глаза. Конечно, не все такие, есть и социально ответственные. Причем многие из них стали ответственными благодаря влиянию специалистов по охране труда. Так сложилось, что нередко работодатели, не зная специфику работы в сфере охраны труда, считают, будто у соответствующего специалиста нет достаточной нагрузки. А то, что он выполняет свои обязанности, предусмотренные ст. 212 ТК РФ, во многих случаях остается без внимания, за кадром. Как следствие, на специалистов по охране труда часто возлагают дополнительные обязанности по смежным направлениям. Тут и защита от терроризма, и экологическая, промышленная и пожарная безопасность, и электробезопасность, и гражданская оборона... Никто не может запретить работодателю делать это, по трудовому законодательству - он в своем праве. А специалист по охране труда, на которого возлагают дополнительные обязанности, может только соглашаться. Или “брать шинель, идти домой”, хотя при нынешнем уровне безработицы, тем более в моногородах и периферийных регионах, такое себе позволить может далеко не каждый.

ОБЕСЦЕНИВАЮЩИЕ СТАНДАРТЫ

На этом фоне нельзя обойти молчанием ситуацию с профессиональными стандартами. Первый стандарт “Специалист по охране труда” был введен в действие приказом Минтруда России от 08.08.14 № 524н. Он определял широкий круг обязанностей, требования к образованию и стажу работы. Позже Минтруд вносил в стандарт изменения приказами от 05.04.2016 и 12.12.2016. Как результат - число обязанностей и трудовых функций возросло. Затем приказом Минтруда от 22.04.2021 № 274н был введен новый профстандарт “Специалист по охране труда”, который начал применяться с 01.09.2021. Он в очередной раз добавил трудовых функций - с учетом требований рынка труда и изменений в производственно-экономических отношениях. При этом, в соответствии с новым стандартом, уровень (подуровень) квалификации специалиста по охране труда - шестой, начальника службы охраны труда - седьмой и в отдельных случаях в больших структурах - восьмой. Это предопределяет уровень оплаты труда, который во многих случаях ниже, чем у специалистов в других сферах деятельности. Специалисту по охране труда надо много знать, вести большой документооборот, выполнять значительный объем работы - за весьма скромную зарплату. Получается как-то не очень понятно.

НА МЕСТЕ КРАЙНЕГО

Отметим еще один интересный момент. Статья 143 Уголовного кодекса РФ говорит, что за нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, предусмотрена уголовная ответственность. Уточнения вносит часть 4 постановления пленума ВС РФ от 29.11.2018 № 41 “О судебной практике по уголовным делам о нарушениях требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных или иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов”. А именно, “субъектами данного преступления могут быть руководители организаций, их заместители, главные специалисты, руководители структурных подразделений организаций, специалисты службы охраны труда и иные лица, на которых в установленном законом порядке (в том числе в силу их служебного положения или по специальному распоряжению) возложены обязанности по обеспечению соблюдения требований охраны труда”. То есть специалист по охране труда может оказаться в числе

виновных в несчастном случае. Всем понятно, что его обвинить будет гораздо проще, чем признать вину работодателя.

* * *

Основная нагрузка в деле охраны труда работников ложится на соответствующих специалистов. Однако до сих пор у них нет ни официального профессионального праздника, ни ведомственной награды, которой бы они удостоивались за свой труд. Не говоря уж о скромной зарплате. Престиж и авторитет этой профессии необходимо поднимать, причем существенно. От этого интересы дела, работодатели и работники только выиграют.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)