

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI  
MEHNAT VAZIRLIGI**

**RESPUBLIKA AHOLI BANDLIGI VA  
MEHNATNI MUHOFAZA QILISH  
ILMIY MARKAZI**

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**РЕСПУБЛИКАНСКИЙ НАУЧНЫЙ  
ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ И ОХРАНЫ  
ТРУДА**

**YANGILIKLAR  
BANDLIK. MEHNAT MUHOFAZASI. MIGRATSIA**



**НОВОСТИ  
ЗАНЯТОСТЬ. ОХРАНА ТРУДА. МИГРАЦИЯ**  
(с 1 по 15 мая 2017 года)

[www.mehnat.uz](http://www.mehnat.uz)

## **MUNDARIJA - ОГЛАВЛЕНИЕ**

### **О‘З‘БЕКISTONDAGI YANGILIKLAR. НОВОСТИ В УЗБЕКИСТАНЕ.....**

Об изменении продолжительности рабочего времени на 2017 год .....	3
Охрана труда - новые услуги .....	4
Мирзиёев янги қарори: ҳокимлар иш ҳақи аҳоли бандлик даражасига боғлиқ бўлади .....	9
Установлены конкретные меры обеспечения занятости населения, особенно выпускников профессиональных колледжей .....	12
Бандликка кўмаклашиш марказлари инсон манфаатлари хизматида .....	14
В Минтруда Узбекистана состоялась встреча с представителем российской ассоциации по правовому содействию трудовым мигрантам .....	15
Ўзбекистон Меҳнат вазири Япония делегацияси билан музокаралар ўтказди .....	16
Меҳнат ярмаркасида битирувчиларга кредитлар берилди ва иш билан таъминланди .....	18
Япония готова принять на работу медиков из Узбекистана .....	19
Мосгортранс не объявлял набор водителей в Узбекистане .....	20

### **HORIJ YANGILIKLARI. НОВОСТИ ЗА РУБЕЖОМ.....**

Максим Топилин: МРОТ будет единым по всей стране .....	21
Восстание машин на рынке труда .....	21
Эксперт прокомментировал прогноз о снижении числа трудоспособных россиян к 2020 году .....	25
За неделю снижение безработицы в РФ составило 0,6% .....	26
Охрана труда в Москве – 2017 .....	27
Сотрудник не вышел на работу. Что делать? .....	27
Министерства спорят об узаконивании правового статуса самозанятых граждан .....	31
Зарплатные ожидания выпускников .....	32
Владимир Путин пообещал помочь бюджетникам с надбавками .....	33
В России вырастет штраф за нарушение прав инвалидов при трудоустройстве .....	35
Нюансы оформления листка нетрудоспособности .....	36
Украинцам стали чаще задерживать зарплату .....	37
В Минобразовании предлагают увольнять учителей за антиукраинскую пропаганду.....	38
Украинскому бизнесу предложили новые схемы управления персоналом .....	39
Украинских строителей ждут на работу в Израиле .....	41
Средняя продолжительность безработицы в Беларуси снизилась до 3,8 месяца .....	42

Корпорация Nokia уволит часть сотрудников в Финляндии .....	43
Сколько платят за стажировку в Долине: рейтинг Glassdoor .....	43
Уровень занятости в Евросоюзе достиг рекордного показателя .....	44
Молодежь Франции ищет лидера, который поможет ей с работой .....	45
Рынок труда США меняется .....	47
Число заявок на пособие по безработице в США снизилось на 2 тыс. ....	47

**ОБ ИЗМЕНЕНИИ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ  
НА 2017 ГОД**

(<https://mehnat.uz>, 05.05.2017)

В соответствии с постановлением Президента Республики Узбекистан от 2 мая 2017 года №ПП-2942 «О переносе выходного дня с субботы 6 мая 2017 года на понедельник 8 мая 2017 года» и с учетом ранее принятого Распоряжения Президента Республики Узбекистан от 29 декабря 2016 года № РП-4772 «О переносе выходных дней в связи с празднованием Нового года» и постановления Президента Республики Узбекистан от 16 марта 2017 года №ПП-2839 «О переносе выходного дня с субботы 18 марта 2017 года на понедельник 20 марта 2017 года» в продолжительность рабочего времени на 2017 год, определенную Министерством труда Республики Узбекистан от 31 октября 2016 года № 02-05/3196, вносятся следующие изменения:

**Продолжительность рабочего времени при пятидневной (40 часовой) рабочей неделе составит:**

за январь - 168 часов; за март – 167 часов; за 1 квартал - 495 часов; за май – 176 часов; за 2 квартал – 504; за первое полугодие – 999 часов; за 9 месяцев – 1510 часов; за год -2021 часов.

**Продолжительность рабочего времени при шестидневной (40 часовой) рабочей недели составит:**

за январь - 167 часов; за март – 165 часов; за 1 квартал -492 часов; за май – 173 часов; за 2 квартал – 505; за первое полугодие –997 часов; за 9 месяцев – 1508 часов; за год - 2020 часа.

**Продолжительность рабочего времени при шестидневной (36 часовой) рабочей неделе составит:**

за январь -150 часов; за март – 148 часов; за 1 квартал - 442 часов; за май – 155 часов; за 2 квартал – 455; за первое полугодие –897 часов; за 9 месяцев – 1357 часов; за год - 1818 часа.

**Количество рабочих дней при пятидневной рабочей неделе составит:**

за январь - 21 день; за март – 21 день; за 1 квартал - 62 дня; за май – 22 день; за 2 квартал - 63 дня; за первое полугодие–125 дней; за 9 месяцев –189 дней; за год - 253 дня.

**Количество рабочих дней при шестидневной рабочей неделе составит:**

за январь – 25 дней; за март – 25 дней; за 1 квартал -74 дня; за май – 26 день; за 2 квартал - 76 дня; за первое полугодие –150 дней; за 9 месяцев –227 дней; за год - 304 дня.

## **ОХРАНА ТРУДА - НОВЫЕ УСЛУГИ**

(<https://mehnat.uz>, 06.05.2017)

Охрана труда является важной составляющей любого производства, определяя человека, как главную ценность, ведь его безопасность и хорошее здоровье позволяют сделать производственный процесс более четким, что повысит рентабельность самого предприятия.

В декабре 2016 года вступил в действие Закон Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции), объединивший в себя требования к организации работ по охране труда на предприятиях, а также требования по организации деятельности субъектов предпринимательства по оказанию услуг в области охраны труда.

В 27 апреле текущего года постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 246 «О дальнейшем развитии рынка услуг в области охраны труда» утверждены Положения:

- о порядке организации деятельности профессиональных участников рынка услуг в области охраны труда и ведения их единого реестра,

- о порядке проведения аудита системы управления охраной труда в организациях,

- о порядке переподготовки и повышения квалификации в сфере охраны труда,

- о порядке проведения государственной экспертизы условий труда.

Принятый нормативный документ направлен на обеспечение всех необходимых условий для развития деятельности профессиональных участников рынка услуг в области охраны труда.

Но кто же такие профессиональные участники рынка услуг в области охраны труда? Какие услуги они могут оказывать? И может ли физическое лицо оказывать услуги как профессиональный участник данного рынка?

В соответствии с Положением порядке организации деятельности профессиональных участников рынка услуг в области охраны труда и ведения их единого реестра профессиональные участники рынка услуг в области охраны труда – это юридические лица, оказывающие услуги в области охраны

труда на договорной основе, соответственно физическое лицо, осуществляющее свою деятельность на правах индивидуально трудовой деятельности оказывать услуги в области охраны труда как профессиональный участник не может.

Профессиональные участники рынка услуг в области охраны труда могут:

- осуществлять функции службы охраны труда в организациях;
- проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- осуществлять переподготовку и повышение квалификации специалистов по охране труда;
- проводить аудит охраны труда в организации.

Однако, чтобы быть профессиональным участником рынка услуг в области охраны труда и оказывать услуги на профессиональном уровне юридические лица должны отвечать определенным требованиям.

Если у юридического лица есть желание оказывать услуги по осуществлению функции службы охраны труда в организациях:

- работники организации непосредственно участвующие в процессе оказания услуг должны иметь квалификационный сертификат специалиста по охране труда, выдаваемый в установленном порядке Кабинетом Министров Республики Узбекистан, но при этом в штате организации число работников, имеющих квалификационный сертификат специалиста по охране труда не может быть менее трех;

- организация должна иметь в наличии справочную базу нормативно-правовых актов и нормативных документов в области технического регулирования по вопросам охраны труда, необходимых для оказания услуг в области охраны труда, перечень которых определяется Министерством труда Республики Узбекистан и размещается на его официальном веб-сайте.

Если у юридического лица есть желание оказывать услуги по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в организациях дополнительно к вышеперечисленным требованиям должны иметь в собственности, на праве хозяйственного ведения или оперативного управления либо на ином законном основании, лабораторию, предназначенную для измерения факторов производственной среды и трудового процесса, аккредитованную в установленном законодательством порядке (далее – аккредитованная испытательная лаборатория), по отношению к организации-заказчику, должны обладать отраслевой, ведомственной и финансовой независимостью.

Руководителем аккредитованной испытательной лаборатории, используемой профессиональными участниками рынка услуг в области охраны труда, может быть только лицо, имеющее квалификационный сертификат специалиста по охране труда.

Если у юридического лица есть желание оказывать услуги по переподготовке и повышению квалификации специалистов в области охраны труда: работники организации непосредственно участвующие в процессе оказания услуг должны иметь квалификационный сертификат специалиста по охране труда, выдаваемый в установленном порядке Кабинетом Министров Республики Узбекистан, но при этом в штате организации число работников, имеющих квалификационный сертификат специалиста по охране труда не может быть менее трех;

- иметь в наличии справочную базу нормативно-правовых актов и нормативных документов в области технического регулирования по вопросам охраны труда, необходимых для оказания услуг в области охраны труда, перечень которых определяется Министерством труда Республики Узбекистан и размещается на его официальном веб-сайте;

- обеспечить укомплектование преподавателями, имеющими квалификационный сертификат специалиста по охране труда, работающих в организации на штатной основе, количество которых должно составлять не менее 30 процентов от общего числа преподавателей;

- разрешения на осуществление соответствующей образовательной деятельности – для государственных образовательных учреждений;

- иметь лицензию на право осуществления соответствующей деятельности негосударственных образовательных учреждений – для негосударственных образовательных учреждений;

- осуществлять образовательный процесс по программам обучения, разработанным на основе учебно-тематических планов и учебных программ по охране труда, утвержденным Министерством труда Республики Узбекистан.

Работодатель обязаны обеспечивать прохождение курсов переподготовки и повышения квалификации работниками в соответствии с требованиями законодательства, с сохранением за ними среднего заработка на период обучения.

Необходимо отметить, что каждый работодатель выделяет на переподготовку и повышение квалификации работников в сфере охраны труда необходимые средства в размере, определяемом коллективным соглашением, коллективным договором и иным локальным нормативным актом. Работники не несут расходы на эти цели.

Так для какой категории работников повышение квалификации по охране труда является обязательным?

Повышение квалификации по охране труда является обязательным для: руководителей и специалистов служб охраны труда организаций, специалистов по охране труда;

работников профессиональных участников рынка услуг в области охраны труда, непосредственно задействованных в оказании услуг, а также для руководителя аккредитованной испытательной лаборатории, используемой профессиональными участниками рынка услуг в области охраны труда;

руководителей и специалистов организации, ответственных за обеспечение охраны труда, определяемых работодателем по согласованию со службой охраны труда и профессиональным союзом (или иным представительным органом работников). В формируемый перечень должностей в обязательном порядке включаются инженерно-технические работники организации, уполномоченные по охране труда, в том числе главный инженер, главный энергетик, главный механик, начальник цеха, а также мастера производств с вредными и опасными условиями труда;

государственных технических инспекторов и государственных экспертов по условиям труда, специалистов по охране труда профсоюзных организаций.

Руководители (или их заместители), а также работники организаций, на которых приказом работодателя возложены функции службы по охране труда, не имеющие высшего или среднего специального профессионального образования в технического направления, проходят переподготовку по охране труда.

Если у юридического лица есть желание оказывать услуги по проведению аудита системы управления охраной труда в организациях должны отвечать следующим требованиям:

- работники организации непосредственно участвующие в процессе оказания услуг должны иметь квалификационный сертификат специалиста по охране труда, выдаваемый в установленном порядке Кабинетом Министров Республики Узбекистан, но при этом в штате организации число работников, имеющих квалификационный сертификат специалиста по охране труда не может быть менее трех;

- иметь в наличии справочную базу нормативно-правовых актов и нормативных документов в области технического регулирования по вопросам охраны труда, необходимых для оказания услуг в области охраны труда, перечень которых определяется Министерством труда Республики Узбекистан и размещается на его официальном веб-сайте;



- по отношению к организации-заказчику, должны обладать отраслевой, ведомственной и финансовой независимостью.

Аудит системы управления охраной труда в организации проводится по решению работодателя и включает в себя:

определение соответствия системы управления охраной труда в организации требованиям нормативно-правовых актов и нормативных документов в области технического регулирования по вопросам охраны труда, а также коллективным соглашениям, коллективным договорам и иным локальным нормативным актам;

оценку качества функционирования системы управления охраной труда, эффективности проводимых мероприятий, направленных на предупреждение, снижение уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

разработку предложений и рекомендаций, направленных на устранение выявленных недостатков, предупреждение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Организации, в которых проведен аудит охраны труда и по его результатам устранены все выявленные недостатки (или не выявлены недостатки), в течение трех последующих лет не включаются в списки организаций, подлежащих плановой проверке, осуществляемой в целях проведения государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

Одним из главных требований для юридических лиц, имеющие желание оказывать услуги в области охраны труда – они должны быть включены в Единый реестр профессиональных участников рынка услуг в области охраны труда, ведение которого и мониторинг за деятельностью профессиональных участников рынка услуг в области охраны труда будет обеспечиваться Министерством труда Республики Узбекистан.

Также принятым постановлением Кабинета Министров определены порядок и требования по проведению государственной экспертизы условий труда в организациях.

Основной целью проведения Государственной экспертизы является оценка качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда и фактических условий труда работников.

Государственная экспертиза осуществляется государственными экспертами по условиям труда Министерства труда Республики Узбекистан на

основании обращений аттестующих организаций по итогам проведения аттестации рабочих мест по условиям труда – при оценке качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, работодателей, объединений работодателей, профессиональных союзов (иных уполномоченных работниками представительных органов), работников – при оценке правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и фактических условий труда на рабочем месте.

Государственная экспертиза может проводиться в случаях обращения органов государственного надзора и контроля, а также судов в Министерство труда и его территориальные подразделения.

Принятый нормативный документ позволит обеспечить вовлечения большого числа людей в систему охраны труда, поднять уровень знаний и профессионализма специалистов в области охраны труда.

Правильная организация охраны труда должна быть направлена не только на обеспечение безопасности трудового процесса, а и на профилактику заболеваний, организацию питания и отдыха работников, обеспечения их спецодеждой и средствами гигиены.

А правильно организованная система охраны труда дисциплинирует не только работодателя, но и самого работника и, как следствие, ведет к повышению производительности выполняемой работы и увеличению ее эффективности.

**МИРЗИЁЕВ ЯНГИ ҚАРОРИ: ҲОКИМЛАР ИШ ҲАҚИ АҲОЛИ БАНДЛИК  
ДАРАЖАСИГА БОҒЛИҚ БЎЛАДИ**  
(<http://yangiliklar.net/>, 09.05.2017)

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича олиб борилаётган ишлар натижадорлиги ва самарадорлигини оширишда маҳаллий ижро ҳокимияти ва иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларининг шахсий масъулиятини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори эълон қилинди. Ҳужжат матни ЎЗА томонидан келтирилган.

Қарорда айтилишича, янги иш ўринларини ташкил этиш, иқтисодиёт тармоқлари корхоналари ҳамда тадбиркорлик субъектлари фаолиятини ривожлантириш ва кенгайтиришда уларга амалий ёрдам кўрсатиш бўйича аниқ йўналтирилган ва тизимли ишлар олиб боришда маҳаллий ижро ҳокимияти ва

иқтисодий комплекс ҳудудий органлари раҳбарларининг шахсий масъулиятини кучайтириш, шу асосда банд бўлмаган аҳолини, айниқса, касб-ҳунар коллежлари битирувчиларини ишга жойлаштириш масалаларини ҳал қилиш мақсадида:

2017 йилнинг 1 июлидан бошлаб маҳаллий ижро ҳокимияти ва иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларини аҳоли бандлигини ошириш учун моддий рағбатлантириш ва шахсий масъулиятини кучайтириш тизимини жорий этилади, унга мувофиқ:

Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши раиси, вилоят, шаҳар ва туманлар ҳокимлари аҳоли бандлиги ўсишининг тасдиқланган ҳар чорак прогноз кўрсаткичлари (кейинги ўринларда – прогноз кўрсаткичлари) бажарилишини таъминлаган тақдирда уларга лавозим маошларининг 15 фоизи миқдорида мукофот тўланади, прогноз кўрсаткичлари бажарилиши таъминланмаган тақдирда лавозим маошларининг 15 фоизи миқдорида жарима шаклида интизомий жазо чоралари қўлланилади;

Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши раисининг, вилоят, шаҳар ва туманлар ҳокимларининг биринчи ўринбосарларига, иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларига прогноз кўрсаткичлари бажарилиши таъминланган тақдирда лавозим маошларининг 20 фоизи миқдорида мукофот тўланади, прогноз кўрсаткичлари бажарилиши таъминланмаган тақдирда лавозим маошларининг 20 фоизи миқдорида жарима солинади.

2018 йилдан бошлаб аҳоли бандлиги ўсишининг прогноз кўрсаткичлари республикаимиз ҳудудлари кесимида ҳар чорак бўйича тақсимланган ҳолда, тасдиқланган ҳудудий ва тармоқ ривожланиш дастурларига мувофиқ ташкил қилинадиган доимий иш ўринлари кўрсаткичларини инобатга олиб, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси томонидан тасдиқланадиган ҳар йилги Аҳоли бандлиги дастурига киритилади;

аҳоли бандлиги ўсишининг прогноз кўрсаткичлари шаҳар ва туманлар кесимида Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликлари томонидан тасдиқланадиган ҳар йилги аҳоли бандлиги манзилли ҳудудий дастурларига киритилади.

### **Қарор билан қуйидагилар белгиланди:**

маҳаллий ижро ҳокимияти органлари раҳбарлари ва уларнинг биринчи ўринбосарларига ҳамда иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларига мукофот ёки жарима ҳажмини белгилаш учун асос бўладиган аҳоли бандлиги ўсиши кўрсаткичларини аниқлашда банд аҳоли сонининг тасдиқланган прогноз кўрсаткичларига нисбатан ўзгариши ҳисобланади;

банд аҳоли сони Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўлаётган фуқаролар умумий сони асосида аниқланади;

маҳаллий ижро ҳокимияти органлари раҳбарлари ва уларнинг биринчи ўринбосарлари ҳамда иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларига мукофот бериш ва уларнинг ойлик маошидан жарима ундириш ҳар чорак прогноз кўрсаткичлари бажарилиши натижаларига кўра келгуси чорак давомида амалга оширилади.

Маҳаллий ижро ҳокимияти ва иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларини аҳоли бандлигини ошириш учун моддий рағбатлантириш ва шахсий масъулиятини кучайтириш чора-тадбирларини мувофиқлаштириш бўйича комиссия ташкил этилади.

Комиссия Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги, Давлат солиқ қўмитаси ва Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси томонидан прогноз кўрсаткичларининг ҳудудлар кесимида бажарилиши тўғрисида киритилган маълумотлар асосида Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши раиси, вилоятлар ва Тошкент шаҳри ҳокимлари ва уларнинг биринчи ўринбосарларига нисбатан уларни моддий рағбатлантириш ва шахсий масъулиятини кучайтириш чораларини қўллаш ҳақидаги масалани ҳар чорак якунлари бўйича кўриб чиқади;

аҳоли бандлиги прогноз кўрсаткичларини бажариш учун моддий рағбатлантириш ва шахсий масъулиятни кучайтириш тизимини такомиллаштириш бўйича чора-тадбирлар, шунингдек, иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларига нисбатан рағбатлантириш ва интизомий жазо қўллаш бўйича тегишли чоралар кўриш тўғрисида таклифлар киритади.

Комиссияга, зарур ҳолларда, Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги ва Меҳнат вазирлиги, маҳаллий ижро ҳокимияти органларининг прогноз кўрсаткичлари амалда бажарилиши динамикасида келиб чиққан ҳолда ишлаб чиққан асосланган таклифлари бўйича Ўзбекистон Республикаси ҳудудлари кесимида тасдиқланган 2017 йилнинг III ва IV чорагида аҳоли бандлиги ўсиш прогноз кўрсаткичларига ўзгартишлар киритиш ҳуқуқи берилди.

Лавозим маошларидан жарималар ундириш қуйидаги тартибда амалга оширилади:

Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши раиси, вилоятлар ва Тошкент шаҳри ҳокимлари ҳамда уларнинг биринчи ўринбосарларига –

Комиссиянинг тақдимномаси бўйича Вазирлар Маҳкамасининг қарори асосида;

шаҳар ва туман ҳокимлари ҳамда уларнинг биринчи ўринбосарларига – Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши раиси, вилоятлар ва Тошкент шаҳри ҳокимлари қарорлари асосида;

иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларига – иқтисодий комплекснинг республика органлари раҳбарлари қарорлари асосида.

Бундан ташқари, Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши раиси, вилоят, шаҳар ва туманлар ҳокимлари, уларнинг биринчи ўринбосарлари, иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарлари ўз иш фаолиятида иқтисодиёт тармоқлари корхоналари ҳамда тадбиркорлик субъектларига улар фаолиятини ривожлантириш ва кенгайтиришга тўсқинлик қилаётган муаммоларни, жумладан, жойларга чиққан ҳолда тизимли ҳал қилишда амалий ёрдам кўрсатиш, шу асосда банд бўлмаган аҳолини, айниқса, касб-ҳунар коллежлари битирувчиларини ишга жойлаштириш масалаларини ҳал қилишга қатъий ва сўзсиз риоя этади.

Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши раиси, вилоят, шаҳар ва туманлар ҳокимлари, уларнинг биринчи ўринбосарлари, шунингдек, иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарлари узлуксиз икки чорак давомида ёки йил давомида уч чоракда прогноз кўрсаткичлари бажарилмаганлиги тақдирда уларнинг аҳоли бандлигини таъминлаш борасидаги ишлари қониқарсиз, деб топилиши ва эгаллаб турган лавозимларига нолайиқлиги масаласи кўриб чиқилиши ҳақида огоҳлантирилади.

## **УСТАНОВЛЕННЫ КОНКРЕТНЫЕ МЕРЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ, ОСОБЕННО ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОЛЛЕДЖЕЙ**

*(<https://mehnat.uz>, 10.05.2017)*

6 мая 2017 года Президент Республики Узбекистан Ш.М.Мирзиёев утвердил постановление «О мерах по повышению персональной ответственности руководителей органов исполнительной власти на местах и территориальных органов экономического комплекса за результативность и эффективность проводимой работы по обеспечению занятости населения».

Согласно постановлению, с 1 июля т.г. вводится новая система материального стимулирования и усиления персональной ответственности

руководителей органов исполнительной власти на местах и руководителей территориальных органов экономического комплекса за обеспечение роста занятости населения.

Размер материального стимулирование для председателей Совета Министров Республики Каракалпакстан, хокимам областей, городов и районов 15 процентов, а для первых заместителей председателя Совета Министров Республики Каракалпакстан, хокимов областей, городов и районов, руководителям территориальных органов экономического комплекса выплачивается премия в размере 20 процентов от должностного оклада.

В случае необеспечения прогнозных параметров – применяются меры дисциплинарного взыскания в соответствующих размерах.

Необходимо отметить, что при невыполнении прогнозных показателей в течение двух кварталов подряд, либо трех кварталов в течение года проводимая работа по обеспечению занятости населения ответственных руководителей признается неудовлетворительной с рассмотрением вопроса об их несоответствии занимаемой должности.

Координировать деятельность руководителей органов исполнительной власти на местах и руководителей территориальных органов экономического комплекса по обеспечению занятости населения будет специально созданная Комиссия под председательством Премьер-министра Республики Узбекистан.

Комиссия по координации будет рассматривать по итогам каждого квартала сведений о выполнении прогнозных параметров обеспечения занятости населения в разрезе территорий на основании сведений Министерства труда, Государственного налогового комитета и внебюджетного Пенсионного фонда при Министерстве финансов Республики Узбекистан.

Также, данным постановлением утверждены прогнозные параметры роста занятости населения в разрезе территорий Республики Узбекистан на III и IV кварталы 2017 года.

Установлено что, начиная с 2018 года прогнозные параметры роста занятости населения утверждается Олий Мажлисом Республики Узбекистан в разрезе территорий с поквартальной разбивкой, прогнозные параметры обеспечения роста занятости в разрезе городов и районов устанавливаются в ежегодных территориальных адресных программах занятости населения, утверждаемых решениями Совета Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятов областей и г.Ташкента.

## БАНДЛИККА КЎМАКЛАШИШ МАРКАЗЛАРИ ИНСОН МАНФААТЛАРИ ХИЗМАТИДА

(<https://mehnat.uz>, 11.05.2017)

Меҳнат вазирлиги Андижон вилояти меҳнат бош бошқармаси Хўжаобод туман Бандликка кўмаклашиш марказига Ўзбекистон Республикаси Президентининг виртуал қабулхонаси орқали туман “Сувоқава” УКнинг собиқ ходимлари М.Ботирова ва Т.Турсуновалар лавозимларидан озод этилганларидан сўнг уларга меҳнат дафтарчалари кечиктириб берилганлиги юзасидан муурожаат қилишган эди.

Мазкур ҳолат юзасидан туман Бандликка кўмаклашиш маркази Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторлари томонидан тегишли ўрганишлар олиб борилди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 108-моддасида “Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши шарт” деб кўрсатиб ўтилганлигига қарамасдан М.Ботирова ва Т.Турсуноваларнинг аввалги иш жойларидаги корхона томонидан ушбу модда талабларига риоя қилинмаганлиги аниқланди.

Хусусан, фуқаро М.Ботирова билан меҳнат шартномаси 2015 йилнинг декабрь ойида бекор қилинган, лекин меҳнат дафтарчаси 2016 йилнинг август ойида топширилган.

Худди шундай, фуқаро Т.Турсунова 2015 йил март ойида эгаллаб турган лавозимидан озод этилган бўлиб, ходимга аввалги иш жойидан меҳнат дафтарчаси 2016 йил декабрь ойида топширилган.

Шунингдек, иш берувчи томонидан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 81-моддасида яъни “Иш берувчи меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилиш, бошқа доимий ишга ўтказиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги маълумотларни ёзиши шарт. Ходимнинг илтимосига кўра меҳнат дафтарчасига ўриндошлик асосида ишлаган ва вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврлар ҳақидаги ёзувлар киритилади. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (сабаблари) меҳнат дафтарчасига ёзилмайди” деб белгиланган нормаси бузилганлиги сабабли ўрганиш давомида Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторининг ёзма кўрсатмаси орқали фуқаро М.Ботированинг меҳнат дафтарчасига киритилган нотўғри ёзувлар бекор қилинди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси ва Адлия вазирлигида 1998 йил 29 январда 402-сон билан рўйхатга олинган “Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисидаги Йўриқнома”нинг 3.1-банди талабларидан келиб

чиқиб, меҳнат дафтарчаларини топшириш бўйича белгиланган муддат кечиктирилганлиги учун иш берувчи корхонадан мурожаат муаллифлари Т.Турсуновага 3,7 млн. сўм, М.Ботировага эса 1 млн. сўмга яқин иш ҳақлари Фуқаролик ишлари бўйича туманлараро судига даъво ариза киритиш йўли билан ундириб берилди.

Аниқланган қонунбузилиш ҳолатларига қайта йўл қўймаслик ва тегишли мансабдор шахсларга интизомий жавобгарлик чорасини қўллаш масаласини ҳал этиш мақсадида иш берувчига Давлат меҳнат ҳуқуқ инспектори томонидан тақдимнома киритилди.

“Фуқароларнинг ҳуқуқларини кафолатлаш, уларнинг ҳуқуқий маданиятини ошириш ва албатта инсон манфаатларига хизмат қилиш энг асосий вазифаларимиздан биридир” – дейди туман Бандликка кўмаклашиш маркази Давлат меҳнат ҳуқуқ инспектори Н.Мамасолиева.

### **В МИНТРУДА УЗБЕКИСТАНА СОСТОЯЛАСЬ ВСТРЕЧА С ПРЕДСТАВИТЕЛЕМ РОССИЙСКОЙ АССОЦИАЦИИ ПО ПРАВОВОМУ СОДЕЙСТВИЮ ТРУДОВЫМ МИГРАНТАМ**

*(<https://mehnat.uz>, 12.05.2017)*

11 мая 2017 года в Министерстве труда состоялась встреча с вице-президентом Российской Ассоциации по правовому содействию трудовым мигрантам Ю.Слуцкой.

На встрече приняли участие и.о. руководителя Агентства по вопросам внешней трудовой миграции Х.Асамов, ответственные сотрудники Министерства иностранных дел, Министерства внутренних дел, Министерства высшего и средне-специального образования, Министерства здравоохранения.

Министр труда Республики Узбекистан А.Абдухакимов отметил, что во время государственного визита Президента Республики Узбекистан Ш.М.Мирзиёева в Российскую Федерацию 4-5 апреля 2017 года было подписано ряд межгосударственных и межправительственных соглашений и договоров, среди которых «Соглашение между Правительством Республики Узбекистан и Правительством Российской Федерации об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации».

Министр труда подчеркнул, что в Соглашении зафиксированы главные принципы сотрудничества в сфере трудовой миграции и на сегодняшний день ведется активная работа по их реализации. В частности, сегодняшняя встреча



организована с целью налаживания надежных механизмов по защите прав и интересов трудовых мигрантов.

В ходе встречи вице-президент Ассоциации по правовому содействию трудовым мигрантам Ю.Слущкая ознакомила участников о деятельности Ассоциации и ее возможностях по организованному набору. Ассоциация готова в кратчайшие сроки трудоустроить по востребованным в России профессиям около 3000 работников строительных специальностей – каменщиков, бетонщиков, сварщиков, маляров, плиточников, слесарей, электриков, а также водителей автобусов, трамвая/троллейбуса, такси, грузового транспорта и др. Было отмечено, что в Ассоциации работают специалисты по правовой и информационной поддержке трудовых мигрантов, а также высококвалифицированные юристы для защиты их трудовых прав.

Также Ю.Слущкая информировала о планах открытия Центра в г.Фергане и помощи мигрантам в подготовке пакета документов для получения патента (сертификат о знании русского языка, медицинское освидетельствование, нотариальное заверение перевода паспорта, оформление полиса ДМС, дактилоскопия, ИНН, проверка на наличие запрета на въезд и другие), а также оказания информационно-правовой помощи трудовым мигрантам.

Согласно программе пребывания гостя запланированы встреча в Агентстве по вопросам внешней трудовой миграции, посещение ряда профессиональных колледжей в г.Ташкенте и Ферганской области.

## **ЎЗБЕКИСТОН МЕҲНАТ ВАЗИРИ ЯПОНИЯ ДЕЛЕГАЦИЯСИ БИЛАН МУЗОКАРАЛАР ЎТКАЗДИ**

*(<https://mehnat.uz>, 13.05.2017)*

2017 йил 13 май куни Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигида Чуо Сангё Шинко Уюшмаси директори жаноб Казуми Маэда, «Three Concier Co., Ltd.» Президенти жаноб Харуки Коминэ, «Kinunokai» ижтимоий таъминот Корпорацияси директори жаноб Масао Отани, «Medical Brain Co., Ltd.» Президенти жаноб Хироказу Кимура, «Wolf Arden» ижтимоий таъминот Корпорацияси бошқарувчиси жаноб Хидемичи Ота ва «PRIEM» ижтимоий таъминот Корпорацияси бошқарувчиси жаноб Татсуки Кимурадан иборат Япония делегацияси билан учрашув бўлиб ўтди.

Учрашувда Ташқи миграция масалалари агентлиги раҳбари в.б. Х.Асамов иштирок этди.

Учрашувда томонлар Япониянинг ижтимоий таъминот ташкилотлари бўйича йирик компанияларига Ўзбекистон фуқароларини танлаб олиш ва жалб қилиш, Фарғона вилоятида Японияда меҳнат фаолиятини олиб бориш учун кадрларни тайёрлаш марказини очиш ва Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги ва Япония компаниялари ўртасида Ўзбекистон фуқароларини Японияда меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун жалб қилиш бўйича Меморандум имзолаш масалалари муҳокама қилинди.

Музокара давомида Меҳнат вазири А.Абдухақимов Ўзбекистон ва Япония ўртасида ҳамкорликни янада чуқурлашишига хизмат қилувчи ишончли, очиқ ва ўзаро ҳурматга асосланган муносабатлар ўрнатилганлигини қайд этди.

Меҳнат вазири меҳмонларни вазирликнинг фаолияти, Ўзбекистон меҳнат бозорининг ривожланиши ва салоҳияти, икки давлат халқларининг менталитетидаги ўхшашлик, хусусан ўз малака ва тажрибасини ошириш истаги эканлигини билдирди.

Ўзбек томони Япония меҳнат бозорига малакали мутахассисларни таъминлашиб бериши, бунда Германия ва Туркия давлатлари иқтисодий сизиларли даражада ривожланишига хизмат қилган тажрибадан келиб чиқиш мумкинлигини билдирди.

Ўз навбатида Япония томони ушбу учрашув ташкил қилинганлиги учун миннатдорчилик бирдирди. Жаноб Казуми Маэда мезбонларни Япония меҳнат бозоридаги мавжуд эҳтиёж билан таништирди.

Бугунги кунда Япония меҳнат бозорида тиббиёт ходимларига эҳтиёж катта бўлиб, 2017 йил ноябрь ойигача ижтимоий таъминот муассасаларига 35 нафар ва 1 йил муддатда минг нафар Ўзбекистон фуқароларини иш билан таъминлаш учун жалб қилишга тайёр эканлигини билдирди.

Эслатиб ўтамиз, Япония томонининг кадрларга бўлган эҳтиёж даражаси – япон тили бўйича 4 даражадаги билимга эга ўрта ва кичик тиббиёт ходими.

Меҳнат вазири Ташқи миграция масасалари агентлигига қисқа муддатларда Японияда меҳнат фаолиятини олиб бориш учун номзодларни танлаб олиш ишларини бошлаш бўйича топшириқ берди.

Номзодларни танлаб олиш Япониянинг янги “Чет эл фуқаролари учун техник малака ошириш дастурини тегишлича амалга ошириш тўғрисида ва чет эл техник малака оширувчиларни ҳимоя қилишни таъминлаш тўғрисидаги Қонун”га мувофиқ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги тасарруфидаги Ташқи миграция масасалари агентлиги томонидан амалга оширилади.

Танловдан ўтган фуқаролар Ташқи миграция масасалари агентлиги ҳузуридаги Японияга кетаётган фуқароларни жўнаб кетишдан олдинги мослаштириш ва ўқитиш марказида ўқитилиб жорий йил ноябрь ойида Японияда меҳнат фаолиятларини бошлашади.

Япония делегацияси ташрифи дастури доирасида Тошкент шаҳрида бир қатор коллежлар ва “Саховат” қариялар уйига ташриф буюришади.

## **МЕҲНАТ ЯРМАРКАСИДА БИТИРУВЧИЛАРГА КРЕДИТЛАР БЕРИЛДИ ВА ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАНДИ**

*(<https://mehnat.uz>, 15.05.2017)*

Жорий йил 11 май куни Наманган вилояти ҳокимлиги, меҳнат бош бошқармаси ва вилоят прокуратураси ҳамкорлигида касб-ҳунар коллежи битирувчиларини ишга жойлаштириш ва ўз бизнесларини очишга кўмаклашиш мақсадида меҳнат ярмаркаси ўтказилди.

Ўтказилган ярмаркада 125 та ташкилот, корхона ва хўжалик юритувчи субъектлар ўзларидаги 707 та бўш иш ўринлари билан иштирок этдилар.

Шунингдек, ярмаркада саноат корхоналари, қурилиш ташкилотлари, муассаса ва хўжалик юритувчи субъектлар мини-технологиялари, бўш иш ўринлари ва ишлаб чиқараётган маҳсулотлари билан қатнашдилар.

Ташкил этилган ярмаркага иш ўрни аниқ бўлмаган битирувчилар жалб этилиб, уларнинг 84 нафарига ишга жойлашишлари учун йўлланмалар берилди, 49 нафари иш берувчилар билан меҳнат шартномалари, 58 нафар битирувчилар билан тўрт томонлама шартномалар имзоланди.

Қолаверса, тижорат банклари томонидан 17 нафар битирувчиларга 181,2 млн.сўм миқдорда кредит олиш ҳуқуқини берувчи сертификатлар берилиб, 16 нафар коллеж битирувчиларига йўналишлар бўйича 143,7 млн.сўм миқдорда кредит ҳужжатлари расмийлаштирилди.

Хусусан, Чортоқ педагогика ва хизмат кўрсатиш касб-ҳунар коллежи битирувчиси С.Мирзаевага чорвачилик йўналишида Микрокредитбанк Чортоқ филиали томонидан 10 млн. сўм, Косонсой тумани саноат ва транспорт коллежи битирувчиси И.Ортиқовга хизмат кўрсатиш (фотостудия ташкил этиш) йўналишида Микрокредитбанк Косонсой филиали томонидан 10 млн. сўм миқдорида кредит маблағлари ажратилди.

Ярмарка давомида бандликка кўмаклашиш марказлари масъул ходимлари томонидан 181 нафар битирувчиларга меҳнат қонунчилиги юзасидан, вилоятдаги 16 та тижорат банкларининг кредит бўлимлари

мутахассислари, Савдо-саноат палатаси масъул ходимлари томонидан эса битирувчиларни тадбиркорлик фаолиятлари, берилаётган имтиёзли кредитлар тўғрисида тушунтиришлар берилди.

## **ЯПОНИЯ ГОТОВА ПРИНЯТЬ НА РАБОТУ МЕДИКОВ ИЗ УЗБЕКИСТАНА**

*(<https://nuz.uz>, 15.05.2017)*

В Министерстве труда Республики Узбекистан состоялась встреча с японской делегацией в составе директора Ассоциации Чуо Сангё Шинко г-на Казуми Маэда, Президента «Three Concier Co., Ltd.» г-на Харуки Коминэ, директора Корпорации социального обеспечения «Kinunokai» г-на Масао Отани, Президента «Medical Brain Co., Ltd.» г-на Хироказу Кимура, менеджера Корпорации социального обеспечения «Wolf Arden» г-на Хидемичи Ота и менеджера Корпорации социального обеспечения «PRIEM» г-на Татсуки Кимура.

В ходе встречи стороны обсудили вопросы по набору и привлечению граждан Узбекистана в учреждения социального обеспечения крупных японских компаний, открытия в Ферганской области Центра по подготовке кадров в Японию и подписания Меморандума между Агентством по вопросам внешней трудовой миграции и японскими компаниями по привлечению граждан Узбекистана для осуществления трудовой деятельности в Японии.

Министр труда А.Абдухакимов подробно информировал гостей о деятельности министерства, развитии и потенциале рынка труда Узбекистана, схожести в менталитете двух народов, в том числе в желании расширить свои навыки и опыт.

Было отмечено, что узбекская сторона готова обеспечить рынок труда Японии необходимыми специалистами по опыту Германии и Турции в сфере трудовой миграции, который оказал значительное влияние в развитии экономики обеих стран.

В свою очередь, японская сторона выразила благодарность за организацию данной встречи. Г-н Казуми Маэда ознакомил узбекскую сторону о потребностях рынка труда Японии.

Так, на сегодняшний день в Японии существует потребность к специалистам медицинского персонала и до ноября 2017 года готовы привлечь для трудоустройства 35 граждан Узбекистана в учреждения социального обеспечения, а в течении года около 1 тыс., сообщает ИА "Жахон".

Напомним, что потребность кадрового уровня японской стороны – средний и младший медицинский персонал с знаниями японского языка на уровне 4.

Министр труда дал поручение Агентству по вопросам внешней трудовой миграции в кратчайшие сроки начать работу по набору кандидатов для трудовой миграции в Японию.

Отбор кандидатов будет осуществляться Агентством по вопросам внешней трудовой миграции при Министерстве труда Узбекистана в соответствии с новым японским «Законом о соответствующей реализации программы технической стажировки для иностранных граждан и об обеспечении защиты иностранных технических стажеров».

Граждане, прошедшие отбор, будут обучаться в Центре предвыездной адаптации и обучения технических стажеров, выезжающих в Японию при Агентстве по вопросам внешней трудовой миграции и с ноября месяца т.г. начнут свою деятельность в Японии.

### **МОСГОРТРАНС НЕ ОБЪЯВЛЯЛ НАБОР ВОДИТЕЛЕЙ В УЗБЕКИСТАНЕ**

*(<http://1news.uz/>, 15.05.2017)*

ГУП «Мосгортранс» не объявлял набор водителей в Узбекистане. Об этом ТАСС сообщили в пресс-службе компании.

Ранее в ряде СМИ появилась информация со ссылкой на Агентство по вопросам внешней трудовой миграции при Министерстве труда Узбекистана о наборе 1 тыс. водителей автобусов в Узбекистане для работы в Мосгортрансе. Отмечалось, что набор якобы осуществляется в рамках межправительственного соглашения, заключенного во время визита президента Узбекистана в Москву с 4 по 5 апреля 2017 года.

«Мосгортранс не объявлял набор водителей в Узбекистане. Мы в первый раз слышим о таком соглашении. Сегодня 50% водителей компании — жители столичного мегаполиса, еще около 40% представители субъектов РФ (остальные 10% — иностранцы — прим. ТАСС)», — сказал сотрудник пресс-службы.

Также, по его словам, число водителей-москвичей и жителей регионов России постоянно растет, вместе с этим доля водителей-иностранцев за последние три года упала более чем вдвое с 23% до 10%.

**МАКСИМ ТОПИЛИН: МРОТ БУДЕТ ЕДИНЫМ ПО ВСЕЙ СТРАНЕ**

(<https://rg.ru>, 03.05.2017)

"Региональной дифференциации минимального размера оплаты труда (МРОТ) при его повышении до прожиточного минимума не будет, - заявил журналистам глава Минтруда РФ Максим Топилин.

Это заявление было сделано в связи с поручением премьер-министра Дмитрия Медведева трем ведомствам - Минтруда, Минэкономки и Минфину подготовить к 20 мая проект закона о повышении минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения. "Минтруду России, Минфину России, Минэкономразвития России подготовить проект федерального закона о повышении минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения и внести его в правительство Российской Федерации", - говорится в перечне поручений.

Раньше министр Топилин заявлял, что повышение МРОТ должно происходить постепенно и взвешенно. "Если мы хотим привязать минимальный размер оплаты труда к прожиточному минимуму, существует несколько конструкций, но мы должны понимать, что здесь не должно быть резких движений. Это важно для всех и прежде всего - для работодателей". При этом в министерстве наиболее перспективным считали дифференциацию "минималки" в зависимости от региона, поскольку экономическая ситуация даже в соседних субъектах может существенно различаться.

Но теперь, по словам министра, в правительстве принято иное решение. "Мы взвешивали все плюсы и минусы, но решили оставить единый МРОТ", - сказал глава Минтруда.

**ВОССТАНИЕ МАШИН НА РЫНКЕ ТРУДА**

(<https://rg.ru>, 03.05.2017)

Через 10 - 20 лет на производстве будут трудиться умные машины. Что останется людям?

Китайская компания, специализирующаяся на доставке грузов, наняла на работу армию роботов для сортировки посылок. Тайваньский поставщик комплектующих для "яблочных" гаджетов заменил автоматами полсотни

тысяч фабричных рабочих. Дроны-доставщики, роботы-сварщики, строители с искусственным интеллектом...

Не потеряют ли рабочие специальности "человеческое лицо", каким будет завтрашний день "синих воротничков", что представляет собой их день сегодняшний - на эти и другие вопросы в интервью "Российской газете" ответил генеральный директор союза "Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров" (Ворлдскиллс Россия) Роберт Уразов.

### **Язык, 3D и карты**

**Какие рабочие специальности могут исчезнуть в ближайшие пару десятков лет?**

**Роберт Уразов:** Прогнозов много, но есть два супер-тренда - цифровизация и сетевизация. Через них, как через сито, пройдут все рабочие профессии. А непрошедшие вымрут.

Возьмем ремонтника, который ходит и вручную проверяет, где проржавели трубы. Это умирающая профессия. Сегодня уже есть роботы, которые двигаются внутри теплотрассы и проверяют уровень ее износа. А вся информация при помощи Wi-Fi передается на компьютер.

Но такому роботу нужен оператор - человек, который управляет движением машины. Так же и с токарями. То, что их с каждым годом нужно все меньше, факт. Зато все больше нужно специалистов, которые работают на станках с ЧПУ (числовое программное управление. - Прим. ред.). При этом производительность труда таких специалистов в десятки раз выше, чем у лучших токарей образца 1990-х.

*У токарей и фрезеровщиков зарплаты в три тысячи евро в России не редкость*

Преобладающими в цифровой экономике становятся навыки программировать сложные объекты. Если говорить о рабочем нового поколения, то он должен знать различные языки программирования, уметь строить 3D-модели, составлять технологические карты.

**А вообще есть ли будущее у "синих воротничков", учитывая, что роботы пекут хлеб, делают автомобили?**

**Роберт Уразов:** Очевидно да, просто понятие прикладного труда поменяется и рабочие специальности ждет перевоплощение: они будут совсем другими. Например, каменщик. 20 лет назад это был человек, вручную кладущий кирпич, а сейчас это оператор мобильного робота.

Человечество достаточно быстро приспосабливается к технологическим укладам. С одной стороны, создается новое качество жизни, с другой - рождаются новые виды деятельности.

Понятно, что программист - такой профессии уже нет. Это компетенция сквозная, каждый должен программировать. Но работать руками, создавать продукты нужно будет всегда. Конечно, к квалификации "синих воротничков" прежде всего с точки зрения их умственной деятельности будет все больше требований. Тех же роботов придется кому-то делать, а может, даже кормить и реабилитировать.

Футуристы, например, допускают, что искусственный интеллект начнет скучать. Необходимы будут люди, которые смогут выводить роботов из этого состояния, чтобы они были более эффективны.

### **Предъявите Skills-паспорт!**

**Наша система профессионального образования учитывает саму перспективу того, что скоро роботы будут внедряться повсеместно, или мы продолжаем готовить специалистов так, как делали это раньше?**

**Роберт Уразов:** Если посмотреть перечень профессий, по которым готовят в системе среднего профессионального образования, то окажется, что многие из них будут востребованы на горизонте максимум 5 лет.

Потом они неизбежно будут выпадать из спроса и людям придется переподготавливаться. Так что да, инерция системы профессионального образования сильна. Но если даже сейчас пойти по пути подготовки новых нормативных актов, придумывания стандартов и образовательных программ, утверждения экзаменов, то на раскрутку этого движка уйдет слишком много времени.

### **Что делать?**

**Роберт Уразов:** Если быстро напитывать новыми навыками преподавателя, он сможет быстро эти навыки передавать ученикам.

Поэтому нужно давать больше свободы в образовательных программах нашим учебным заведениям, но жестче контролировать результат. И главное, отказаться от существующей практики, когда учебные заведения сами оценивают своих студентов. В этом случае неизбежно возникает конфликт интересов.

### **Кто их должен оценивать?**

**Роберт Уразов:** Независимые судьи. К примеру, на демонстрационном экзамене по стандартам WorldSkills - пока он охватывает колледжи и техникумы в 26 регионах, но в перспективе распространится на всю страну - умения студентов оценивают сторонние эксперты.



Экзамен полностью основан на практике, то есть ребята показывают исключительно свое умение работать руками и головой. За прошедшую зимнюю сессию через него прошли больше двух тысяч студентов из 70 колледжей. В летнюю сессию колледжей, присоединившихся к нашему движению, будет уже около 300, через экзамен пройдут уже около 15 тысяч человек.

По результатам испытаний помимо государственного диплома студенты получают Skills-паспорта. Это своего рода профессиональный диагноз каждого выпускника: что он делать умеет, а что нет. Например, если речь идет о поваре, отдельно оценивается каждый из модулей - вкус блюда, скорость его приготовления, оформление. На данный момент Skills-паспорта уже признаны несколькими сообществами работодателей, а также Рострудом.

Ближе к 2019 году, когда Россия будет принимать мировой чемпионат по профессиональному мастерству WorldSkills Competition, мы планируем добиться международного признания таких паспортов. Это логично, ведь стандарты WorldSkills одинаковы во всех странах.

**А у наших зарплата больше**

**Не бойтесь, что начнется утечка рабочих рук из России?**

**Роберт Уразов:** Кто хотел, мог бы уехать и сейчас, но на самом деле практически никто не уезжает. Есть ограничения, в том числе языковые. Но главное, для основной массы обладателей рабочих специальностей наша страна, в отличие от многих других, предлагает гораздо больше возможностей для реализации.

**За гораздо меньшую зарплату.**

**Роберт Уразов:** Я бы с этим поспорил. Многие страны за вычетом коммунальных затрат и налогов предлагают зарплату меньше, чем у нас.

Если, к примеру, взять токарей, фрезеровщиков, то уровень зарплаты в три тысячи евро в России не редкость. Конечно, речь идет о заводах, которые изготавливают точное оборудование, где токари не просто токари, но еще и владеют навыками программирования.

*5 лет срок востребованности ряда профессий, по которым готовят в системе профобразования*

Но за рубежом даже таким специалистам, как правило, столько, сколько у нас, не платят. Зачастую на эти специальности там вообще стараются готовить трудовых мигрантов - индийцев или китайцев. Они хорошо говорят по-английски, способны делать работу качественно, но в силу своего статуса не претендуют на очень высокую зарплату.

**Если у наших рабочих такие зарплаты, почему так мало выпускников школ идут в колледжи, училища?**

**Роберт Уразов:** На самом деле немало. С набором на поварскую специальность никогда не было проблем, устойчиво высокий спрос на дизайнерские специальности.

В Ярославской области есть колледж, в котором училась одна из наших чемпионков Настя Ласаченко - победитель IV Национального чемпионата по стандартам WorldSkills в компетенции флористика, обладательница медальона за профессионализм на EuroSkills-2016. У них сейчас конкурс на флористов больше трех человек на место. То есть куча людей захотели пойти учиться, потому что перед глазами был понятный положительный пример.

Фразу про дефицит желающих получать рабочие специальности произносят часто. Но когда начинаешь смотреть выпуск и то, сколько людей запрашивают предприятия, цифры, как правило, не сходятся. Специалистов выпускается гораздо больше, чем нужно. Но при этом есть серьезный квалификационный дефицит. Если говорить о строительном секторе, то рынок может предложить либо мигрантов - низкоквалифицированную рабочую силу, либо выпускников колледжей, которые, увы, тоже не владеют современными технологиями.

Специалистов готовят на сильно устаревшем оборудовании - это реальный факт. Например, большая часть станочного парка в России - аналоговое оборудование. Но аналоговый тип был характерен до 1980-х годов, сейчас уже совсем другие реалии. Вот о чем нужно думать.

**У всех поголовно специалистов низкая квалификация?**

**Роберт Уразов:** Если взять сервисные профессии, все не так плохо. Мы достаточно устойчиво можем готовить неплохих ребят. С цифровыми профессиями возникают проблемы. Мы отстаем в этом блоке. Соответственно здесь нужно компетенцию добирать.

## **ЭКСПЕРТ ПРОКОММЕНТИРОВАЛ ПРОГНОЗ О СНИЖЕНИИ ЧИСЛА ТРУДОСПОСОБНЫХ РОССИЯН К 2020 ГОДУ**

*(<https://russian.rt.com>, 04.05.2017)*

Профессор кафедры управления человеческими ресурсами Высшей школы экономики Елена Варшавская в беседе с НСН прокомментировала подготовленный специалистами Внешэкономбанка макроэкономический прогноз на ближайшие три года, согласно которому к 2020 году число

пенсионеров увеличится с 43 млн до 45,7 млн, а численность трудоспособного населения в России снизится на 3 млн человек.

По мнению эксперта, сокращение численности жителей России трудоспособного возраста является угрозой экономическому развитию страны.

«С точки зрения макроэкономики, очень сложно ожидать роста экономики: фактически этого никогда не было на фоне снижения численности населения в трудоспособном возрасте. Это, кстати, одна из причин, почему предлагают повысить пенсионный возраст», — заявила Варшавская.

Ранее «Газета.Ру» писала, что, по прогнозам главы Центра стратегических разработок Алексея Кудрина, в ближайшие 15 лет численность трудоспособного населения в России сократится на 10 млн.

### **ЗА НЕДЕЛЮ СНИЖЕНИЕ БЕЗРАБОТИЦЫ В РФ СОСТАВИЛО 0,6%**

*(<http://www.finmarket.ru/news>, 10.05.2017)*

Минтруд России продолжает фиксировать снижение числа безработных в стране, за неделю с 26 апреля по 3 мая численность зарегистрированных безработных снизилась на 0,6%, сообщает пресс-служба ведомства.

По данным на 3 мая, число безработных составляет 876,62 тыс. человек, говорится в сообщении Минтруда, поступившем в "Интерфакс". В разрезе регионов снижение численности безработных произошло в 63 субъектах, наибольшее - в Курганской, Новосибирской, Сахалинской, Омской и Пензенской областях, Алтайском крае, Карачаево-Черкесской республике, а также в Тыве и Татарстане. Между тем в 21 регионе отмечен рост, в том числе в Ростовской области, в республиках Калмыкия, Адыгея, Ингушетия и в Ставропольском крае.

Кроме того, в Минтруде приводят статические данные, по состоянию на 3 мая, о суммарной численности работников, которые находились в простое, работали неполное рабочее время или были отправлены в отпуска по соглашению сторон. Этот показатель составил 166,8 тыс. человек. По состоянию на 3 мая количество вакансий, заявленных работодателями в органы службы занятости составило 1,4 млн единиц, говорится в сообщении.

Неделю назад Минтруд отчитался о снижении численности безработных за неделю с 19 по 26 апреля на 0,9% (881,88 тыс. человек).

## **ОХРАНА ТРУДА В МОСКВЕ – 2017** (<https://ohranatruda.ru/news>, 11.05.2017)

Очередной праздник охраны труда пройдёт в столице Российской Федерации, Москве, с 14 по 16 июня 2017-го года. Это мероприятие организовывается на ежегодной основе, и в этом году открывается восьмая выставка «Охрана труда в Москве – 2017». Выставка организовывается совместно с Департаментом труда и социальной защиты и Московским центром условий и охраны труда. Одним из опубликованных лозунгов выставки – «создание здоровых условий на рабочем месте» (вероятнее всего, под термином «здоровых» имелось в виду «безопасных»).

Традиционно, основной уклон мероприятия – демонстрация новейших средств индивидуальной защиты, которые с каждым годом всё более отвечают на запросы работодателей, которые обеспокоены безопасностью работников.

Помимо прочего, на четвёртом этаже второго павильона «Экспоцентра», будут проходить разнообразные «круглые столы» с представителями государственной власти, посвящённые правовым вопросам регулирования законодательства, касающегося охраны труда.

«Наша стратегия – это предупреждение и предотвращение нарушений. Уверен, что передовые технологии, которые будут продемонстрированы на выставке, помогут всем нам обогатить наши знания и применить их на практике» - сообщает руководитель Департамента труда и социальной защиты населения Москвы Владимир Петросян.

По предварительной информации, выставку посетят представители более чем двухсот организаций Москвы и Подмосковья, а также многочисленные представители из регионов.

### **СОТРУДНИК НЕ ВЫШЕЛ НА РАБОТУ. ЧТО ДЕЛАТЬ?**

(<https://ohranatruda.ru/news>, 11.05.2017)

Очень часто, по каким-либо неустановленным причинам, сотрудники не приходят на работу. При этом, не оповещая начальников о причине своей неявки. Что же делать, если сотрудник не вышел на работу? Об этом поговорим несколько подробнее.

Необходимо сразу разобраться, что есть «опоздание», «невыход на работу», «отсутствие работника на рабочем месте». Все эти термины раскрываются в трудовом законодательстве. Начнём с самого распространённого.

Опоздание – частая причина нервозности и недовольства начальства. Причин для опоздания сотрудников масса – автомобильная пробка, авария, стихийное бедствие, банальный сломавшийся будильник или не вовремя пришедшая электричка. В крупных компаниях ревностно следят за рабочим режимом – на контрольно-пропускных пунктах частенько стоят своеобразные валидаторы, которые собирают информацию о приходах-уходах сотрудниках в электронную базу данных. Однако опоздание – не наказуемое деяние сотрудника. Конечно, начальник может заставить сотрудника написать объяснительную, лишить премии. Но за разовое, или не систематическое опоздание, сотруднику ничего не грозит, кроме финансовых мер, и вот почему: согласно действующему законодательству, прогулом считается отсутствие сотрудника на рабочем месте от четырех и более часов подряд без предварительного предупреждения руководства. То есть сотрудник, ворвавшийся в офис через 3 часа 59 минут после начала рабочего дня – не прогульщик, а опоздавший. Однако следует отметить, что не всегда отсутствие сотрудника на рабочем месте – это прогул. Законодательство выделяет ряд случаев, когда сотрудник официально может не появляться в организации. Это

- время, проведенное на больничном;
- сдача экзаменов, защита диплома, магистерской и так далее;
- вызов сотрудника в суд или правоохранительные органы (ибо у этих служб существует мотивированное требование);
- форс-мажорные обстоятельства (стихийные бедствия, погодные условия и т.д.).

Стоит заострить внимание на последнем пункте – форс-мажорные обстоятельства. Работник, который любит поспать утром, может подумать, что если МЧС вечером прислало ему смску о том, что утром ожидается штормовое предупреждение, то утром можно не идти на работу – ведь форс-мажор. Однако судебная практика показывает, что форс-мажором обычно признают случаи, когда сотрудник пытался попасть на работу, но ввиду обстоятельств непреодолимой силы (затопленная переправа, снежный буран, падение на дорогу нескольких деревьев, заблокировавших выезд общественного транспорта) не смог. Также, если для жизни и здоровья сотрудника существует реальная угроза (затопление населённого пункта, пожары вблизи места работы и так далее). Прогулом не считается невыход работника на работу вследствие неисполнения работодателем своих обязанностей, в частности, невыплате заработной платы в течение 15 дней и более (но только при условии предварительного уведомления работодателя).

Тем не менее, если у сотрудника нет веской причины для отсутствия на работе, он не сдавал экзамены\не находился на вызове правоохранительных органов\не был на больничном, необходимо составлять соответствующие документы, а именно – акт об отсутствии сотрудника на рабочем месте. Чаще всего этот документ составляют юристы, кадровые сотрудники, секретари или начальник подразделения, в котором выявлен прогульщик. Но, как говорилось выше, частенько эта участь достаётся специалисту по охране труда.

Следует помнить, что для того, чтобы узаконить данный акт, необходима специально созданная комиссия из сторонних членов трудового коллектива – это могут быть совершенно любые специалисты и работники. Важно, чтобы помимо составителя документа, их было не меньше двух (в общей сложности, на документе должны стоять три подписи, или четыре, если его визирует директор).

Акт должен быть составлен не позднее, чем через месяц после зафиксированного случая отсутствия на работе. В противном случае, документ утрачивает юридическую силу за сроком давности.

Акт об отсутствии сотрудника на работе не является стандартным документом. Поэтому рекомендуется в приказе о создании комиссии утвердить собственные формы актов (о невыходе на работу, об отсутствии на рабочем месте). Если документы не были утверждены внутри организации – не беда, акт можно составлять в произвольной форме и даже от руки. Важно только то, чтобы в акте отражалась следующая информация – название предприятия, на котором зафиксирован прогул, состав комиссии и номер приказа, которым она была создана, объяснительная (если она есть) от работника, совершившего проступок.

Акт составляется в двух экземплярах, один экземпляр передаётся сотруднику-прогульщику любым доступным методом – наручно, почтой или телеграфом. Главное, чтобы были доказательства уведомления сотрудника (в противном случае работник может обжаловать решение о дисциплинарном взыскании в суде, подготовив какие-либо бумаги своего «вынужденного» опоздания).

Впрочем, если впоследствии сотрудник предоставит документы, подтверждающие уважительную причину его отсутствия на рабочем месте, акт не будет считаться доказательством вины сотрудника.

Но если сотрудник не опоздал на 4+ часа, а вовсе не выходит на работу в течение дня, двух, недели?..

В этом случае составляется Акт о невыходе на работу. Составляется он на каждый день отсутствия работника. Ведь вполне может оказаться, что

сотрудник попал в какую-нибудь серьёзную беду, и не может сообщить о своём состоянии (попал в аварию, похитили, лежит в реанимации и так далее). От акт об отсутствии на рабочем месте акт о невыходе на работу отличается тем, что фиксирует отсутствие сотрудника в тот момент, когда ещё не известно о причине отсутствия работника. Если причиной отсутствия стало какое-то личное происшествие сотрудника (распространённый пример – запой), то данные документы потребуются при бумажной процедуре вынесения дисциплинарного наказания\удержании заработной платы\увольнения.

Для кадрового делопроизводства, а также ведения табеля учёта рабочего времени, эти акты послужат основой для выставления кода «30» или НН в графе рабочего дня сотрудника. Также стоит отметить, что рекомендуется ежедневно отправлять акт о невыходе сотрудника на работу по месту жительства работника. Это мероприятие поможет разобраться, если дело дойдёт до судебного заседания.

По форме и составлению, акт о невыходе на работу идентичен акту об отсутствии на рабочем месте. Необходима специальная комиссия, состоящая из минимум трёх человек, подписи свидетелей, строка об уведомлении работника. Документ также составляется в двух экземплярах произвольной формы (если форма не была установлена ранее).

В дальнейшем, если сотрудник является на работу без объяснения своего отсутствия уважительной причиной, акты о невыходе на работу являются фактами, на основании которых необходимо запускать процедуру дисциплинарного наказания сотрудника, вплоть до увольнения.

Если сотрудник, по приходу на работу, предоставляет работодателю письменные доказательства об уважительных обстоятельствах своего отсутствия, то он освобождается от какой-либо ответственности и продолжает работать в прежнем графике.

Следует отметить, что за нарушения трудовой дисциплины, не подпадающие под наказания в виде дисциплинарной ответственности, также существует наказание, заключающееся в наложении денежного ограничения. Однако в этом вопросе необходимо помнить, что оклад – это неприкосновенная часть заработной платы, на которую работодатель не в силах наложить наказание (кроме случаев прогула или неисполнения своих трудовых обязанностей). Что же остаётся работодателю? Единственная законная мера воздействия – путём лишения премий. Премия – это не обязанность работодателя, а привилегия работника, которую необходимо заслужить. Зачастую в Государственную инспекцию труда приходят

жаловаться люди, которых работодатель по каким-то причинам лишил премии. Однако в этом случае и инспекторы труда, и законодательство на стороне работодателя – он волен давать премию в том объеме, котором посчитает нужным. Необходимо также помнить, что выплаты за сверхурочные, командировочные и иные виды работы – не являются премиальной частью зарплаты, и на них покуситься работодатель также не может. Поэтому необходимо крайне осторожно относиться к «удару по рублю», ведь в случае неправомерности наказания, суд предпишет выплатить удержанную часть, а Государственная инспекция труда наложит штраф по статье 5.27 Кодекса об административных правонарушениях, с максимальным штрафом до 50 000 рублей на юридическое лицо.

## **МИНИСТЕРСТВА СПОРЯТ ОБ УЗАКОНИВАНИИ ПРАВОВОГО СТАТУСА САМОЗАНЯТЫХ ГРАЖДАН**

*(<https://ohranatruda.ru/news>, 12.05.2017)*

Не утихают споры об урегулировании правового статуса самозанятых граждан. Ранее мы писали, что если вы подрабатываете репетитором – есть риск проводить отпуск только на территории России.

Для того чтобы прийти к согласованному решению Министерство юстиции провело совещание по этому вопросу.

При определении понятия «самозанятый гражданин» Минюст предлагает руководствоваться тремя критериями:

- физическое лицо единолично выполняет работы для других физических лиц и получает от этого систематическую прибыль;
- регистрация в качестве индивидуального предпринимателя отсутствует;
- не имеет наемных работников.

Данные критерии вскоре могут появиться в ФЗ «О занятости населения в РФ»

Минэкономразвития поддерживает эту позицию. Однако, планирует разработать процедуру регистрации физлиц в качестве самозанятых граждан путем подачи уведомления по упрощенной форме в госорганы. Минюст же хочет утвердить особенности регистрации самозанятых граждан в поправках к ФЗ "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей".

Минтруд не согласен с внесением изменений о самозанятых в закон о занятости. Данная категория граждан ближе к малому и среднему



предпринимательства, потому и утверждать поправки нужно именно к соответствующему федеральному закону. Либо разработать отдельный закон.

Министерство финансов не осталось в стороне от обсуждений и предложило уйти от формулировки «самозанятый гражданин». Чиновники поддерживают позицию Минюста в плане внесения особенностей регистрации этой категории физических лиц в ФЗ "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей".

По результатам совещания ведомства так и не пришли к единой позиции. Правда, согласились с тем, что будущие поправки в законодательстве по поводу самозанятости можно ожидать и в Налоговом и Трудовом кодексах.

### **ЗАРПЛАТНЫЕ ОЖИДАНИЯ ВЫПУСКНИКОВ**

(<https://ohranatruda.ru/news>, 12.05.2017)

«Требуйте невозможного и получите большее» - кажется, именно под таким девизом живут современные школьники. Они рассказали, на какие зарплаты рассчитывают после окончания своего обучения. Отличились в этом вопросе московские школьники – большинство из них уверено, что после того, как они закончат университет, то будут сразу же получать около 85 тысяч рублей, «чистыми». Примечательно, что чуть более взрослые москвичи – студенты ВУЗов – уже рассчитывают получать как минимум 50-60 тысяч рублей. И уж совсем картинка реальности складывается у выпускников – по усреднённым показателям, их зарплатные ожидания на первый год работы после университета исчисляются в районе 50 000 рублей.

В регионах дела обстоят несколько лучше. Например, школьники Кубани рассчитывают через пяток лет получать 50 тысяч, в то время как выпускники кубанских университетов мечтают о получке в 25-30 тысяч рублей. Челябинские школьники уверены, что смогут зарабатывать от 25 тысяч, в то время как выпускники надеяться найти работу за 20 тысяч рублей.

Особняком от школьников и студентов стоят молодые люди, выбравшие свою карьеру в армии и других силовых ведомствах. Эти ребята чётко знают, на каком этапе своего карьерного роста они будут получать определённую сумму денег.

К слову, среди самых озвучиваемых профессий, в которых надеются реализовать себя студенты и школьники, большинство – офисного характера. Примерно 80% московских выпускников видит свою работу в офисе, однако чем дальше от столицы, тем меньший процент опрошенных мечтает о

кабинетной работе. Например, в той же Кубани велик процент желающих стать врачом.

Интересно, что молодых людей, которые в будущем видят себя специалистами по охране труда, практически нет. С одной стороны это не плохо – существующие специалисты будут чувствовать себя более востребованными на рынке труда. Хотя, зарплата СОТа не сильно отвечает вызовам реальности – в регионах сложилась средняя заработная плата в 20-25 тысяч рублей, в столице – до 55-60 тысяч рублей. При этом такие суммы получают далеко не выпускники университетов, а уже сложившиеся специалисты, с багажом знаний и умений.

Остаётся пожелать нашим читателям удачи в поиске работы (если её пока нет), а также везения с заработной платой.

### **ВЛАДИМИР ПУТИН ПООБЕЩАЛ ПОМОЧЬ БЮДЖЕТНИКАМ С НАДБАВКАМИ**

**(<https://rg.ru>, 12.05.2017)**

Президент России Владимир Путин принял в Кремле лидера профсоюзов. У Михаила Шмакова накопился ряд вопросов, которые он хотел бы обсудить с главой государства. И даже в чем-то попросить помощи.

"Мы давно не виделись с вами, поэтому - с удовольствием", - отреагировал Владимир Путин.

"В частности, у нас произошло рассогласование во мнениях с Верховным Судом Российской Федерации в части включения в состав заработной платы компенсационных и стимулирующих выплат", - начал профсоюзный деятель. "Есть мнение Конституционного Суда, который утверждает, что заработная плата - это зарплата, а все остальные, скажем, "северные" надбавки и так далее, должны на эту заработную плату начисляться. Такое же было решение и в Верховном Суде России", - напомнил он.

"Но последние разъяснения и практика, которую применяет Верховный Суд, изменились. Поэтому коллегия по гражданским делам допускает, что все эти надбавки погружены внутрь заработной платы", - рассказал Шмаков. Это возмущает бюджетников. "Надо более точно это прописать в Трудовом кодексе", - считает глава ФНПР. Причем с инициативой было бы целесообразно выступить правительству, сказал он: "Потому что неоднократно предлагали подобный подход, но он под разными предлогами оставался без внимания".

"Нужно проработать и с Верховным Судом, и с Конституционным Судом посоветоваться", - прокомментировал президент и напомнил, что в Госдуме есть соответствующая комиссия. С ней тоже нужно поработать. "Давайте я такой импульс пошлю правительству", - сказал Путин.

"По факту, если предприятие нанимает работника, назначает ему заработную плату - такую, чтобы подогнать потом по льготам до соответствующего уровня. Оно само эту зарплату назначает, а потом считает уже чисто технически эти надбавки", - продолжил глава государства. "Но в том, что вы говорите, есть смысл, касающийся многих других составляющих материального благополучия граждан, поэтому, конечно, к этому нужно относиться очень бережно, очень осторожно. Проработаем это", - обещал он, согласившись, что в законе все должно быть четко прописано, чтобы не было различного трактования судами одной и той же ситуации.

"В последнее время это вызывает достаточно серьезное недовольство работников. Это было в Иркутской области, такие обращения в суды есть в Забайкальском крае, это сейчас распространено", - заметил Шмаков.

"Не думаю, что это наносит какой-то ущерб, но нервозность может вызывать. Или ущерб есть?" - спросил президент. Оказалось, есть. У тех, кто получает зарплату, близкую к МРОТ, в него погружают все надбавки. "Хотя в принципе минимальный размер оплаты труда - это минимальная заработная плата в нормальных условиях работы", - обратил внимание Шмаков. Президент, конечно же, согласился с таким утверждением. "А когда условия отличаются от нормальных, когда надо соответствующие компенсации платить, на заработную плату должен налагаться этот коэффициент", - добавил лидер профсоюзов.

"Позиция правительства, собственно, и моя заключается в том, что погружать в заработную плату эти надбавки нет никаких оснований. Давайте поговорим со всеми участниками этого процесса и наведем порядок в нормативном регулировании", - решил Путин.

"Вы знаете, что с 1 июля мы МРОТ повышаем до 7800?" - спросил президент. "Но это не решает проблему, к сожалению", - откровенно сказал Шмаков. "Да, потому что он пока не сравнивается с прожиточным минимумом", - согласился глава государства.

"Честно говоря, в относительных показателях он даже чуть уменьшается по сравнению с прежними временами, когда это составляло порядка 78 процентов от прожиточного минимума, - сравнил глава ФНПР. - Сегодня даже после повышения это будет на уровне не выше 76 процентов, к сожалению, потому что сама стоимость жизни растет".

"Плюс к этому, вы знаете, есть наши претензии к самой методике подсчета прожиточного минимума", - продолжил Шмаков. Она не учитывает особенностей последних лет, связанных с обязательными платежами граждан. В частности, с повышением налоговой нагрузки за счет перехода подсчета налога на недвижимость по кадастровой стоимости. Плюс относительный рост платных услуг в медицине, образовании, культуре. "Это через коэффициенты должно, конечно, входить в методику, но сегодня это полностью не отражено", - отметил профсоюзный лидер.

"Мы считаем, что более справедливая методика - это, конечно, методика минимального потребительского бюджета, - заявил Шмаков. - Это то, что реально необходимо для жизни, но по деньгам это не на проценты, а в разы выше, чем сегодняшней минимальный размер оплаты труда".

"Есть и другие предложения", - сказал президент и напомнил, что в правительстве обсуждается возможность повышения МРОТ сразу до прожиточного минимума.

"Совершенно верно, - кивнул Шмаков. - Но там неприемлемые условия для трудящихся, которые пока мы не можем согласовать".

"Да, знаю эту дискуссию, мы сейчас с вами туда погружаться не будем, - заметил Путин и поинтересовался: - Во всяком случае, работа в трехсторонней комиссии у вас идет?" "Да, конечно, трехсторонняя комиссия это активно обсуждает, но мы пока не нашли согласия", - пояснил собеседник.

## **В РОССИИ ВЫРАСТЕТ ШТРАФ ЗА НАРУШЕНИЕ ПРАВ ИНВАЛИДОВ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ** (<https://rg.ru>, 13.05.2017)

Правительство поддержало законопроект, увеличивающий штрафы за нарушение прав инвалидов при трудоустройстве.

Документ устанавливает административную ответственность компаний за не выделение рабочих мест для трудоустройства инвалидов, а также за отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты. Об этом говорится в официальном отзыве правительства на документ.

Законопроект, внесенный заксобранием Краснодарского края, за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства предусматривает штраф в размере 5-10 тысяч рублей для должностных лиц. Для юридических лиц штраф побольше - 30-50 тысяч рублей. При этом к ответственности

привлекать будут как конкретного человека, так и компанию. Наказание одного не освобождает от ответственности другого.

## **НЮАНСЫ ОФОРМЛЕНИЯ ЛИСТКА НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ**

*(<https://ohranatruda.ru/news>, 15.05.2017)*

Герой детского мультфильма Карлсон, к удивлению Малыша, любил болеть. Карлсону повезло – никто не запрашивал подтверждение его нездорового состояния. А ведь зрителям было ясно – никакой болезни у симулянта не было.

В реальной жизни человеку не так легко обойти закон и прикинуться «самым больным в мире человеком». Не каждый работодатель поверит на слова и позволит работнику прогулять работу по болезни без доказательств. По закону сотрудник должен предъявить листок нетрудоспособности, в разговорной речи - «больничный лист». Этот документ, подтверждает факт болезни, отпуска по беременности и родам, ухода за больным родственником. Необходим для начисления пособия по временной нетрудоспособности. Больничный лист выдаётся только медицинскими учреждениями. Хотя как раз тут возможны случаи его подделки: на территории страны найдется много недобросовестных людей, симулирующих болезнь и фирм, потворствующих их запросам.

Давайте разберемся, как выглядит правильно оформленный листок нетрудоспособности и как определить его недостоверность.

Каждый работающий человек имеет право на получение пособия по временной нетрудоспособности и пособия по беременности и родам на основании п. 5 ст. 13 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». Порядок выдачи листков нетрудоспособности прописан в приказе Минздравсоцразвития от 29 июня 2011 г. N 624н. Форма бланка утверждена приказом Минздравсоцразвития от 26 апреля 2011 г. N 347н.

Чтобы получить пособие по временной нетрудоспособности, работник должен предоставить листок нетрудоспособности не позднее полугода со дня его окончания. Иначе работодатель будет иметь законные основания не оплачивать больничный лист.

Как проверяется подлинность листка нетрудоспособности? Нужно визуально осмотреть предоставленный документ – его фактуру, цвет, наличие и рисунок водяного знака. Если по этим характеристикам есть отличие, то

надо задуматься о достоверности больничного листа. К тому же у Фонда социального страхования есть база для сверки листков нетрудоспособности со списком похищенных (утерянных) из медицинских учреждений бланков за период с 01.07.2011 по 31.03.2017.

В случае сомнений в определении подлинности больничного листа необходимо обратиться в территориальный орган ФСС по месту регистрации страхователя.

К слову, в некоторых случаях размер пособия по временной нетрудоспособности может быть снижен. Например, при нарушении работником режима лечения (пропуск процедур, приема лекарств, неявка на прием к врачу, отказ от постельного режима). Отметка об этом ставится лечащим врачом в больничном листе в виде соответствующего кода. В этом случае пособие по решению работодателя может снизиться до МРОТ со дня, когда было допущено нарушение и до конца болезни. Однако, если режим был нарушен по уважительной причине работник вправе оповестить об этом работодателя в письменном виде. Тогда на предприятии создается комиссия призванная решить пособие какого размера получит работник.

Для недопущения случаев предъявления поддельных больничных листов работодателю мед.организациям необходимо строго следить за сохранностью бланков листков нетрудоспособности. Бланки должны храниться в специальных помещениях, сейфах или в специально изготовленных шкафах, обитых оцинкованным железом, с надежными внутренними или навесными замками.

## **УКРАИНЦАМ СТАЛИ ЧАЩЕ ЗАДЕРЖИВАТЬ ЗАРПЛАТУ**

*(<http://ubr.ua/labor-market>, 05.05.2017)*

**Почти половина долга образована в Донецкой (27,7%) и Луганской (17,1%) областях.**

Задолженность по выплате заработной платы в Украине в марте 2017 года выросла на 3,7% по сравнению с февралем и на 1 апреля составила 2,07 миллиарда гривень, сообщила Государственная служба статистики.

По данным Госстата, с начала года задолженность по зарплате выросла на 15,7%, передает УНИАН.

По информации ведомства, задолженность перед работниками экономически активных предприятий в марте выросла на 8,5% – до 1,028 миллиарда гривень.

На начало апреля основная доля суммы задолженности экономически активных предприятий приходилась на промышленность (75,7%), профессиональную, научную и техническую деятельность (8,3%). При этом почти половина долга образована в Донецкой (27,7%) и Луганской (17,1%) областях.

Как сообщал УНИАН, задолженность по выплате заработной платы в Украине в декабре 2016 года уменьшилась на 10,6% по сравнению с ноябрем и на 1 января составила 1,79 миллиарда гривен.

### **В МИНОБРАЗОВАНИИ ПРЕДЛАГАЮТ УВОЛЬНЯТЬ УЧИТЕЛЕЙ ЗА АНТИУКРАИНСКУЮ ПРОПАГАНДУ**

*(<http://ubr.ua/labor-market>, 12.05.2017)*

В ведомстве полагают, что учитель в школе может проводить только государственническую политику, которая не противоречит Конституции

Министр образования Украины Лилия Гриневич заявила, что обратится в Минюст с просьбой четко прописать основания для увольнения учителей за антиукраинскую пропаганду в школе.

Об этом пишут Вести.

«Я обратилась в Минюст за разъяснением, можем ли мы сделать четкий перечень обязанностей каждого учителя и в одном из них определить, что учитель может проводить только государственническую политику, которая не противоречит Конституции. И если учитель начинает агитировать за «Новороссию», это значит, что он ведет деятельность, которая противоречит государственным основам и Конституции. Разумеется, должны быть доказательства, например, аудиозаписи, ведь просто слов ребенка недостаточно — может быть и клевета», — сказала Лилия Гриневич.

В школах подобную идею встретили настороженно. Учителя боятся, что для некоторых детей это превратится в игру «поймай препода-сепаратиста».

## УКРАИНСКОМУ БИЗНЕСУ ПРЕДЛОЖИЛИ НОВЫЕ СХЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

(<http://ubr.ua/labor-market>, 12.05.2017)

### Советы HR и руководителям

Холакратия — система, которая подразумевает устранение жесткой вертикали власти, децентрализацию, и возможность каждого сотрудника участвовать в управлении.

Понятие пришло в массы благодаря компании Zappos, где у персонала вместо должностей — роли, вместо департаментов — функциональные «кружки»/проектные команды.

Модель эффективна в США, однако все еще неприменима в Украине. Как изменить реалии и принесет ли это выгоды украинскому бизнесу? Это еще нужно анализировать.

### Предыстория

В 60-х годах производительность США в четыре раза превышала показатели стран бывшего СНГ. Изменить статистику не удастся до сих пор. И дело не в лени нашего человека, а скорее в сложившейся годами парадигме еще со времен СССР и еще малой истории украинского бизнеса.

Поясню: в Украине сотрудники продолжают относиться к работодателям как к капиталистам. А если и стараются удержаться на одном месте, то скорее из-за страха перемен, а не из-за преданности. В то время как в Японии уже сложившаяся традиция: если папа работал в Тойоте, значит и сын, вероятно, будет работать в Тойоте и будет предан, результативен и благодарен.

Только после второго поколения в Украине, возможно, начнутся изменения, и горизонталь управления станет возможной в широких массах.

### К — команда

Удержать клиента можно благодаря системе, которую я называю 4К. Качественными:

сервисом;  
услугам;  
сотрудниками;  
командной игрой.

Если в вашем бизнесе не будут внедрены эти пункты — скидки не помогут. Каждый из них реализуем лишь при условии сильной команды и преданного делу персонала.

Мы привыкли анализировать целевую аудиторию клиентов/потребителей. Однако у нас еще не вошло в привычку продумывать



заранее портрет сотрудников. Мы продолжаем выбирать их интуитивно или учитывая послужной список.

Вероятность, что вы у цели, будет гораздо выше, если сопоставить насколько совпадают ваши ценности. Что ваш потенциальный сотрудник любит, что читает, как часто сидит в сети, какие навыки преобладают. Какой он тип личности, его социальные компетенции, есть ли возрастные отличия с основным составом команды и т.п.

Команда должна быть укомплектована сильными игроками, которые будут вести за собой всех. Я руководствуюсь классификацией по Гладуэллу (применяется в маркетинге для характеристики Лидеров Мнений):

Коннекторы или Объединители — личности, обладающие особым даром заводить знакомства и объединять окружающих.

Эксперты или Знатоки не только объединяют людей, но и накапливают и перерабатывают информацию из разных сфер и областей знаний, чтобы впоследствии поделиться этой информацией с другими людьми. Они содержательно готовят «социальную эпидемию».

Продавцам отведена важная роль убеждать других людей. Они обладают высоким уровнем энергии и оптимизма, чтобы «заразить» идеей большое число людей, тем самым запустив «социальную эпидемию».

Холократия начинается с правильного построения мотивации и большой заинтересованности в проекте.

Ответственность сложно работает, когда речь о линейном персонале. Вы хотите, чтобы персонал усердно выполнял поставленные задачи? Значит, не используйте исключительно материальную мотивацию, она не дает внутреннего удовлетворения, должны быть заложены весомые нематериальные эффекты.

Зачастую сотрудник не понимает, насколько он воздействует на процессы, в чем ценность его работы, как он влияет на общий результат и финансовые показатели компании. В горизонтальной структуре необходимо определить, кто за что отвечает, и донести всем и каждому его роль и важность для компании и клиента.

Донесение информации до руководителя имеют не менее важные аспекты развития бизнеса.

Постоянно взаимодействие с руководителями, общение внутри коллектива — это будет давать те результаты, которые ожидает компания, руководитель либо собственник.

У — управление

В первую очередь нужно обращать внимание на людей, особенно, которые находятся в непосредственном подчинении. Второе — это контроль финансов. Контроль остальных участков работы зависит от того, какие специалисты находятся в тех или иных подразделениях.

Если руководители департаментов сильные, то достаточно раз в месяц или раз в квартал ставить понятные задачи, определять КРІ показатели выполнения поставленных задач и просто их контролировать.

Если таких людей нет, то этими участками необходимо управлять и контролировать самостоятельно, постоянно подбирая себе специалистов, которые посредством коучинга или обучения в процессе работы смогут самостоятельно обучать специалистов.

Ежедневно нужно уделять внимание непосредственно тем функциям и задачам, а возможно ролям, которые определены. Конечно же, если есть КРІ показатели выполнения задач, то они также должны быть под постоянным контролем.

#### **Выводы:**

Для горизонтального управления необходимо длительное обучение и изменения парадигм мышления у людей, которых принято считать рабочей силой. Понять и эффективно взаимодействовать в такой системе удастся людям с высоким интеллектом, опытом и финансовой обеспеченностью.

### **УКРАИНСКИХ СТРОИТЕЛЕЙ ЖДУТ НА РАБОТУ В ИЗРАИЛЕ**

*(<http://ubr.ua/labor-market>, 15.05.2017)*

Украина и Израиль подписали межгосударственное соглашение о трудоустройстве в Израиле украинских строителей.

Об этом сообщает пресс-служба Минисоцполитики.

"Сегодня, 15 мая, в Государстве Израиль состоялось подписание имплементационного протокола между Министерством социальной политики Украины и Управлением по вопросам населения и иммиграции при Министерстве внутренних дел Государства Израиль к Соглашению между Кабинетом министров Украины и правительством Государства Израиль о временном трудоустройстве украинских работников в отдельных отраслях на рынке труда Израиля", - говорится в сообщении.

Соглашение регулирует межгосударственные контакты в строительной сфере. В частности, вводит механизм официального трудоустройства украинских строителей в Израиле.

От украинской стороны соглашение подписал министр социальной политики Украины Андрей Рева, который в составе украинской правительственной делегации находится с рабочим визитом в Государстве Израиль

**СРЕДНЯЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ БЕЗРАБОТИЦЫ В БЕЛАРУСИ  
СНИЗИЛАСЬ ДО 3,8 МЕСЯЦА**  
(<http://www.belta.by/>, 03.05.2017)

В Беларуси средняя продолжительность безработицы снизилась с 4 месяцев в январе-марте 2016 года до 3,8 месяца в январе-марте 2017-го, сообщили корреспонденту БЕЛТА в Министерстве труда и социальной защиты.

По словам специалистов, средняя продолжительность безработицы снизилась и у мужчин, и у женщин, и у молодежи в возрасте до 30 лет. Так, этот показатель у безработных мужчин уменьшился с 4 до 3,7 месяца, у женщин - с 4,2 до 3,8 месяца, у молодежи - с 3,2 до 2,9 месяца.

В январе-марте нынешнего года в органы по труду, занятости и социальной защиты за содействием в трудоустройстве обратились 61,5 тыс. человек (107,8% к январю-марту минувшего года), из них 48,4 тыс. человек зарегистрированы в качестве безработных (101%). С учетом граждан, состоящих на учете на 1 января 2017 года, всего нуждалось в трудоустройстве 102,4 тыс. человек, из них 83,7 тыс. безработных.

Уровень зарегистрированной безработицы на конец марта текущего года составил 1% к численности экономически активного населения (на конец марта прошлого года - 1,2%).

Спрос на рабочую силу по сравнению с аналогичным периодом прошлого года повысился: на конец марта 2017 года в органы по труду, занятости и социальной защите поступили сведения о наличии 44,3 тыс. вакансий, что составило 151,7% к аналогичному периоду 2016 года. Потребность в работниках по рабочим профессиям составила 52,6% от общего числа вакансий против 47,6% на конец марта 2016 года.

Численность безработных, состоящих на учете в органах по труду, занятости и социальной защите, на конец марта составила 43,4 тыс. человек, что на 18,9% меньше, чем год назад.

Коэффициент напряженности на рынке труда республики снизился с 1,8 безработного на одну вакансию на 1 апреля 2016 года до 1,0 на 1 апреля 2017 года.

## **КОРПОРАЦИЯ NOKIA УВОЛИТ ЧАСТЬ СОТРУДНИКОВ В ФИНЛЯНДИИ**

(<http://www.belta.by/>, 04.05.2017)

Должностные лица финского производителя телекоммуникационного оборудования Nokia объявили о необходимости сокращения части персонала. В первую очередь речь идет о 200 сотрудниках, работающих в Финляндии. Сокращения затронут головной офис компании в городе Эспоо (там будут ликвидированы 2/3 имеющихся рабочих мест), а также офисы в Оулу и Тампере. Подобные меры экономии помогут Nokia сохранить примерно 1,2 млрд евро в год. В компании признали, что подобные меры - это трудный, но необходимый шаг. Переговоры с теми лицами, которых планируется сократить, начнутся в течение недели. Постепенное сокращение продлится до конца текущего года. Это уже второе крупное сокращение в финской компании. Всего в ее штате числится около 6 тыс. сотрудников, при этом в прошлом году были уволены свыше 950 человек.

## **СКОЛЬКО ПЛАТЯТ ЗА СТАЖИРОВКУ В ДОЛИНЕ: РЕЙТИНГ GLASSDOOR**

(<http://ubr.ua/labor-market>, 09.05.2017)

В крупных технологических компаниях стажеров берут на работу для выполнения вполне серьезных заданий и полностью погружают в проекты.

Популярный американский сайт по поиску работы Glassdoor собрал данные о стажировках в США, пишет TechCrunch. В частности о тех, где платят больше всего. Оказалось, что обычный стажер в хорошей технологической компании может получать весьма высокий доход, который в годовом исчислении может достигать до \$100 000. Об этом пишет AIN.UA.

Перед публикацией компаний и цифр отметим: стажировка – это не всегда «подай кофе» и «сделай ксерокс документов». В крупных

технологических компаниях стажеров берут на работу для выполнения вполне серьезных заданий и полностью погружают в проекты. А с учетом того, что вся стажировка проходит летом – прямо перед осенними анонсами – работы там достаточно много.

Список наиболее оплачиваемых стажировок в США (среднее значение):

Facebook – \$8,000

Microsoft – \$7,100

Salesforce – \$6,450

Amazon – \$6,400

Apple – \$6,400

Bloomberg – \$6,400

Yelp – \$6,400

Yahoo – \$6,080

VMware – \$6,080

Google – \$6,000

Nvidia – \$5,770

Intuit – \$5,440

Juniper Networks – \$5,440

Workday – \$5,440

Adobe – \$5,120

MathWorks – \$5,120

Qualcomm – \$5,040

Напомним, ранее мы составили список украинских компаний, которые ищут стажеров к себе на практику.

## **УРОВЕНЬ ЗАНЯТОСТИ В ЕВРОСОЮЗЕ ДОСТИГ РЕКОРДНОГО ПОКАЗАТЕЛЯ**

*(<http://ubr.ua/labor-market>, 02.05.2017)*

### **Уровень занятости в Евросоюзе достиг рекордного показателя**

Тенденция к росту трудоустройства населения наблюдается как среди мужчин, так и среди женщин

В 2016 году уровень занятости среди населения ЕС в возрасте от 20 до 64 лет достиг пика и составляет 71,1%. Это на один процент больше, чем было в 2015 году (70,1%), и немного больше предыдущего рекорда, установленного в 2008-м (70,3%).

Об этом свидетельствуют данные Eurostat.

В соответствии со стратегией Евросоюза, общий уровень занятости населения этой возрастной категории должен достигнуть 75% к 2020 году.

Согласно данным Евростата, по состоянию на 2016 год восемь стран уже превысили эти показатели. В частности, Швеция (81,2%), Германия (78,7), Великобритания (77,6%), Дания (77,4%), Нидерланды (77,1%), Чехия (76,7%), Эстония (76,6%) и Литва (75,2 %).

Самый низкий уровень занятости зафиксирован в Греции (56,2%), Хорватии (61,4%), Италии (61,6%) и Испании (63,9%).

Тенденция к росту трудоустройства населения наблюдается как среди мужчин, так и среди женщин. Среди мужского населения цифра составила 76,9% по сравнению с 75,9% в прошлом году. Что касается уровня занятости женщин, то количество трудоустроенных постепенно растет с 2010 года и достигла 65,3% в 2016.

Аналогично растет и уровень занятости среди старшего населения в возрасте от 55 до 64 лет (с 38,4% в 2002 году до 55,3% в 2016 году).

Стоит отметить, что более активное трудоустройства пожилого населения является одной из задач стратегии ЕС по повышению уровня занятости до 2020 года.

## **МОЛОДЕЖЬ ФРАНЦИИ ИЩЕТ ЛИДЕРА, КОТОРЫЙ ПОМОЖЕТ ЕЙ С РАБОТОЙ**

*(<https://www.vedomosti.ru>, 05.05.2017)*

### **Четверть людей в возрасте до 25 лет не могут трудоустроиться**

Среди избирателей в возрасте от 18 до 24 лет около 60% готовы проголосовать во втором туре президентских выборов во Франции за Эммануэля Макрона, свидетельствуют соцопросы. Однако за столь высоким на первый взгляд уровнем поддержки скрывается их глубокий скептицизм в отношении его способности решить их главную проблему – найти постоянную работу.

24% французов в возрасте до 25 лет не имеют работы; перед финансовым кризисом 2008 г. таких было 18%. Безработица среди французов в возрасте 25–29 лет также высока – 14%, тогда как общий показатель по стране – 10%.

Рынок труда во Франции поделен между работниками с бессрочными контрактами, которые защищают от увольнения, и людьми, работающими по временным договорам, срок которых может составлять всего несколько недель. Если молодым людям и удастся найти работу, то в основном по временным договорам. Из-за этого им сложно получить кредит или арендовать

квартиру. «Мы заканчиваем учиться и знаем, что найти работу будет нелегко, даже если у нас будет куча степеней, – говорит 22-летняя Имане Лариби, недавно закончившая бизнес-школу, во время посещения бюро по трудоустройству на севере Парижа. – Я хочу открыть собственную компанию, но это очень сложно».

«Ситуация с вовлеченностью молодых в рабочую силу ухудшается уже не первый год, – утверждает Брюно Дюкудр, специалист по рынку труда из парижского университета Sciences Po. – На то, чтобы найти работу не по временному договору, уходит все больше и больше времени».

Макрон предлагает ряд мер для решения этой проблемы, включая пени для компаний, нанимающих слишком много сотрудников по временным договорам, и программы тренинга. Но без устойчивого и быстрого экономического роста эффект будет небольшим, предупреждают экономисты.

В первом туре выборов молодежь отказала в доверии нынешнему политическому истеблишменту. Избиратели в возрасте 18–24 лет в массе своей проголосовали за левого политика Жан-Люка Меланшона, лидера «Национального фронта» Марин Ле Пен и Макрона, который основал свою партию лишь в прошлом году.

Лариби отдала свой голос Меланшону – по ее словам, от безысходности. Ле Пен ей не нравится из-за жесткой позиции в отношении иммигрантов и Евросоюза. Но и за Макрона голосовать во втором туре ей не очень хочется: она не доверяет ему, так как он работал инвестбанкиром в Rothschild: «Все мы знаем репутацию банкиров. Надеюсь, что этого не произойдет, но, думаю, он нас всех потопит».

А Клементин Диллар, 24-летняя выпускница биологического факультета, надеется, что опыт работы в рыночном секторе поможет Макрону в реформах. «Возможно, он понимает в экономике больше остальных», – полагает она. Занимая недолгое время пост министра экономики в правительстве Франсуа Олланда, Макрон в 2016 г. уже пытался реформировать рынок труда. Но меры по облегчению найма и увольнения вызвали протесты со стороны той же молодежи. Ле Пен, призывающей остановить иммиграцию и ввести импортные пошлины, также удалось склонить на свою сторону многих молодых людей, но в основном в сельской местности и небольших городах. «Систему необходимо менять. Чужеземцы приезжают во Францию и отнимают у нас работу», – говорит 25-летний Ромен Эмери из города Флексикюра на севере Франции. Несколько лет назад он потерял работу и теперь вместе с отцом занимается плотницким делом. «У нас есть ученые степени – и больше ничего», – говорит он.

## **РЫНОК ТРУДА США МЕНЯЕТСЯ**

*(<https://ru.investing.com>, 04.05.2017)*

Вчерашнее заседание ФРС США сюрпризов не принесло – ключевая ставка была оставлена на уровне 0,75-1%. В протоколе заседания отмечено ослабление экономической активности в США: ВВП в 1 квартале вырос лишь на 0,7%. Федрезерв считает это локальной просадкой, но к следующим данным будет повышенное внимание. В остальном поводов для беспокойства нет – рынки труда и жилья находятся в хорошем состоянии, инфляция близка к целевому уровню в 2%.

Рынок продолжает ожидать очередного повышения ставки на следующем заседании Федрезерва, которое состоится 13-14 июня. Если исходить из котировок на срочном рынке, вероятность этого события сейчас оценивается в 74%. Если в ближайший месяц не выйдет неожиданной статистики, то ближе к заседанию эта вероятность ещё вырастет. Без необходимости ФРС США не будет шокировать рынки.

На этой неделе внимание стоит обратить на статистику с рынка труда США за апрель, которая будет опубликована в пятницу. Эксперты ожидают одновременного роста уровня безработицы (до 4,6%) и занятости вне с/х сектора (на 185 тысяч). Судя по предварительным данным от ADP по занятости в частном секторе, цифры будут в рамках ожиданий. Рынок труда США меняется – становится больше фрилансеров, показателен рост средней почасовой зарплаты и снижение средней продолжительности рабочей недели. Кроме того, завтра в 19:45 с речью выступит президент ФРБ Сан-Франциско Джон Уильямс, а в 20:30 – глава ФРС Джанет Йеллен. Любопытно будет взглянуть и на протоколы прошедшего заседания – их традиционно обнародуют через две недели.

## **ЧИСЛО ЗАЯВОК НА ПОСОБИЕ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ В США СНИЗИЛОСЬ НА 2 ТЫС**

*(<http://www.finmarket.ru/news>, 11.05.2017)*

Количество американцев, впервые обратившихся за пособием по безработице, на прошлой неделе сократилось на 2 тыс. и составило 236 тыс., говорится в отчете министерства труда США.

Аналитики в среднем ожидали повышения показателя на 7 тыс., с 238 тыс. до 245 тыс.



Среднее число заявок за последние четыре недели, менее волатильный показатель, повысилось до 243,5 тыс. с 243 тыс.

Число продолжающих получать пособие по безработице американцев за неделю, завершившуюся 29 апреля, понизилось на 61 тыс. - до 1,918 млн с пересмотренных 2,079 млн человек. Показатель обновил минимум с ноября 1988 года.

Эксперты ожидали повышения показателя до 1,98 млн с ранее указанных 1,964 млн.

Отмечается, что показатель новых заявок держится на уровне менее 300 тыс. с начала 2015 года, что говорит об устойчивом восстановлении рынка труда США и повышает вероятность подъема базовой процентной ставки на июньском заседании Федеральной резервной системы (ФРС).