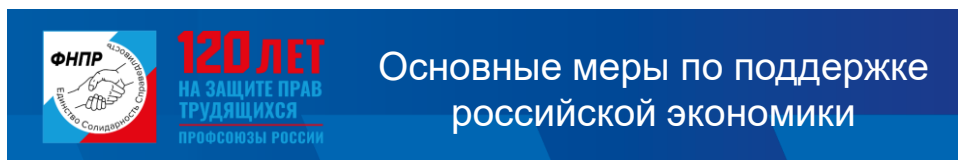


Доклад Председателя ФНПР С.И. Черногаева по вопросу Генсовета ФНПР «О текущей ситуации на рынке труда и действиях профсоюзов»

В последние годы мы наблюдаем кардинальные изменения в мировой экономической системе. Старый порядок, где доминировала небольшая группа государств, уходит в прошлое. Формируются новые центры развития, выступающие за равные возможности для всех стран. Россия является одним из локомотивов этих перемен.

С 2022 года Россия подверглась беспрецедентным санкциям, призванным подорвать финансовую систему, стабильность национальной валюты, нарушить производственные процессы.

Однако российская экономика выдержала и смогла адаптироваться.



- государственные инвестиции в инфраструктуру и создание новых производств;
- деофшоризация экономики и прекращение оттока капитала;
- финансирование мероприятий активной политики занятости;
- стимулирование трудоустройства молодежи в производственной сфере.

Этому способствовали реализованные Правительством России меры, предложенные профсоюзами в 2022 году: осуществление государственных инвестиций в инфраструктуру и создание новых производств; принятие эффективных мер по деофшоризации

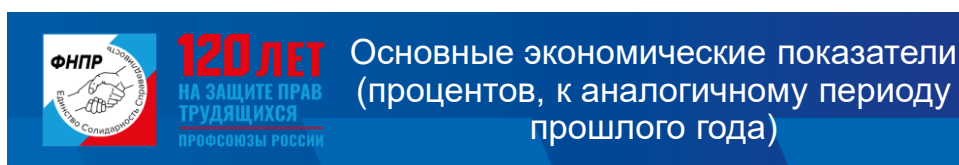
экономики и прекращению оттока капитала; обеспечение финансирования мероприятий активной политики занятости населения; разработка мер, стимулирующих трудоустройство молодёжи в производственной сфере и другие.

Изменение государственной экономической политики и структурная трансформация экономики с опорой на импортозамещение позволили обеспечить темпы роста экономики, превышающим среднемировые.



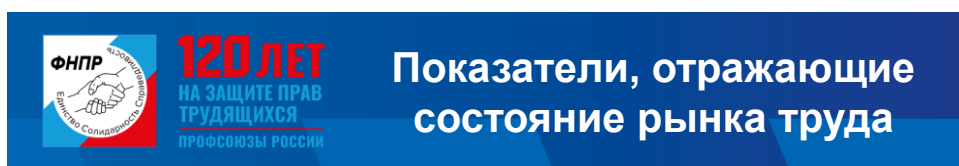
В результате за два года рост отечественной экономики превысил европейский почти в 6 раз. Наша страна вошла в четвёрку крупнейших экономик мира по паритету покупательной способности.

Удалось обеспечить высокие темпы роста промышленного производства, инвестиций в производство и инфраструктуру, укрепить технологический суверенитет.



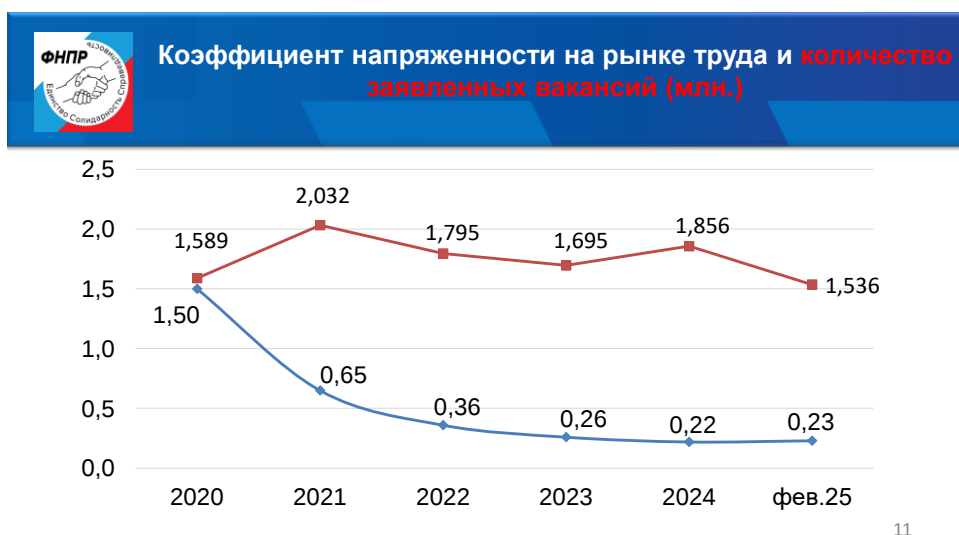
Основой роста стал внутренний спрос, как инвестиционный, так и потребительский: рост реальной зарплаты в 2024 году достиг 109,1%, а инвестиций в основной капитал — 107,4%.

Растущая экономика логично предъявила спрос на трудовые ресурсы.



За 3 года численность занятых в экономике увеличилась на 3,9 миллиона человек и составила 74,6 миллиона.

Уровень общей безработицы достиг рекордно низких значений в современной истории России и составил 2,3 процента в конце 2024 года. Это ниже, чем в любой европейской стране.



11

И если в 2021 году на 1 вакансию работодателей приходилось 1,6 зарегистрированных в службе занятости безработных граждан, то концу 2024 года на 1 безработного приходилось 5 вакансий.

Вместе с тем обострилась проблема дефицита рабочих и инженерно-технических работников, что несёт риски замедления восстановления экономики, ухудшения возможностей для формирования технологического суверенитета, снижения темпов производства промышленной продукции.

В конце 2024 года появились первые симптомы изменения тенденций в экономике и на рынке труда.

Росстат фиксирует снижение индекса предпринимательской уверенности, особенно в добывающих и обрабатывающих отраслях. Наблюдается замедление темпов роста инвестиций в основной капитал на протяжении всего прошлого года.



Ключевая ставка Банка России и индекс потребительских цен с 2020 года

Источник: Банк России

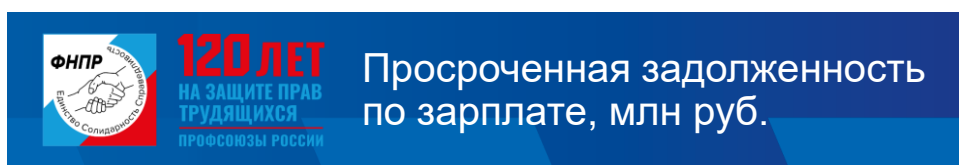


Одной из основных причин торможения экономики, по мнению профсоюзов, является высокая ключевая ставка, установленная Банком России на уровне 21 процента. Она ведет к удорожанию кредитов, росту себестоимости товаров, услуг и розничных цен.

Если в стратегически важных отраслях ситуация с высокой ключевой ставкой смягчается за счет государственных программ финансовой поддержки, то в отраслях, работающих на потребительский сектор, такая поддержка отсутствует.

В связи с окончанием государственной программы субсидирования ипотечного кредитования и повышения ставок по кредитам начал сжиматься спрос на покупку жилья, а также на товары длительного пользования: на автомобили, мебель, бытовую технику и другие.

Это подтверждается исследованием ФНПР. По профсоюзным данным в 98% регионов России семья из двух взрослых и двух детей не может позволить себе ипотеку по рыночной ставке.



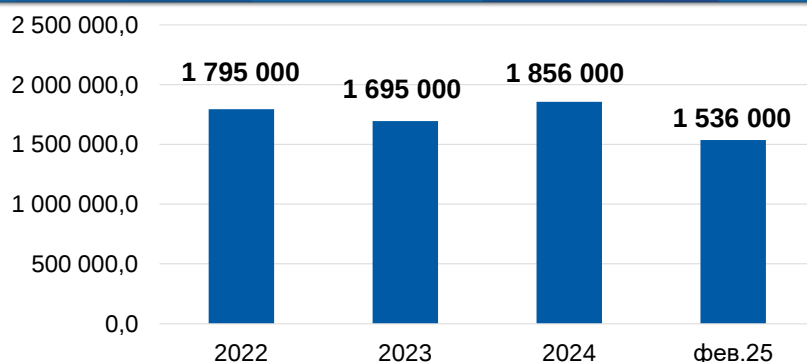
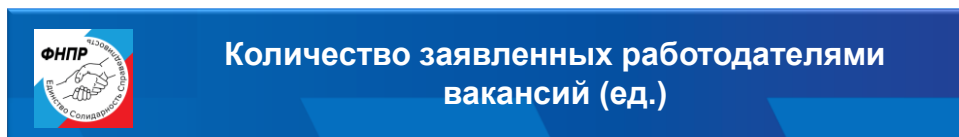
Источник: Краткосрочные экономические показатели Российской Федерации (февраль 2024 года) — Росстат



Сложившиеся условия кредитования и ограниченность внутренних резервов российских компаний значительно повышают риски неплатежеспособности, а вместе с тем риски сокращения работников и возникновения долгов по заработной плате.

Вновь стала расти задолженность по заработной плате. По данным Росстата в феврале 2025 года за месяц задолженность выросла почти втрое и составила 1,2 миллиарда рублей.

В еще большем масштабе объем задолженности по заработной плате фиксирует профсоюзный мониторинг рынка труда, в соответствии с которым долги в марте 2025 года составили 2,4 миллиарда рублей.



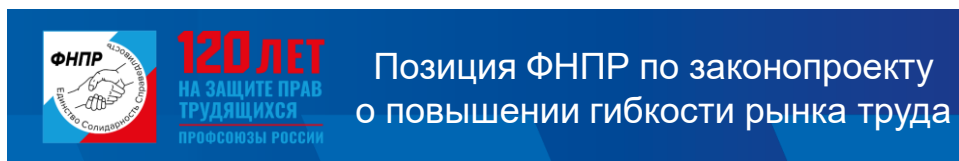
Также меняется в сторону ухудшения ситуация с количеством заявленных работодателями вакансий.

Так, потребность работодателей в работниках, заявленная в органы службы занятости в феврале 2025 года, составила 1,5 миллиона человек, что на 350 тысяч человек меньше, чем в феврале прошлого года.

Однако дефицит кадров на рынке труда сохраняется.

Частично эта проблема решается за счет интенсификации труда в виде сверхурочной работы и внутреннего совместительства.

В связи с этим появляются различные инициативы по законодательному расширению такой практики.



- увеличение продолжительности сверхурочной работы со 120 до 240 часов - временная мера решения проблемы дефицита кадров;
- такая мера должна быть закреплена в отраслевом соглашении и коллективном договоре;
- сверхурочная работа после 121 часа должна оплачиваться свыше двойного размера.

В частности, в настоящее время Минэкономразвития России подготовлен законопроект о гибкости рынка труда. Предлагается увеличить продолжительность сверхурочной работы со 120 часов до 240 часов в год.

ФНПР считает, что увеличение сверхурочной работы должно рассматриваться как временная мера решения проблемы кадрового дефицита. Поэтому на такую меру можно пойти только при

условии ее установления отраслевым соглашением и коллективным договором. При этом повышенная сверхурочная работа должна оплачиваться свыше двойного размера заработной платы.

По информации Минэкономразвития только 11 процентов работников, работающих сверхурочно, получают дополнительную оплату. Поэтому привлечение работников к сверхурочной работе должно осуществляться под жестким контролем профсоюзов.

Задачи, которые стоят перед профсоюзами в текущей ситуации.



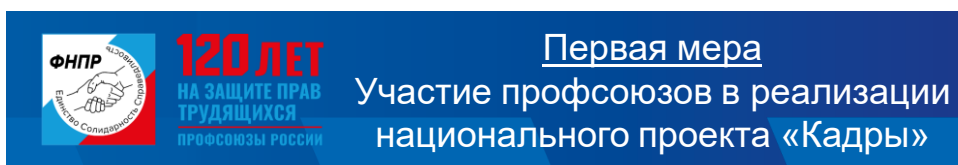
Первая задача **Достойная занятость**



Первая задача. Достойная занятость

С 2025 года начали реализовываться 20 национальных проектов и каждый из них оказывают влияние на развитие экономики и рынок труда.

Остановлюсь на двух национальных проектах, которые требуют пристального внимания профсоюзов.



- контроль за реализацией государственной кадровой политики на всех уровнях: федеральном, региональном и отраслевом;
- регулярное рассмотрение вопроса о реализации кадровой политики на заседаниях региональных трехсторонних комиссий.

Первая мера.

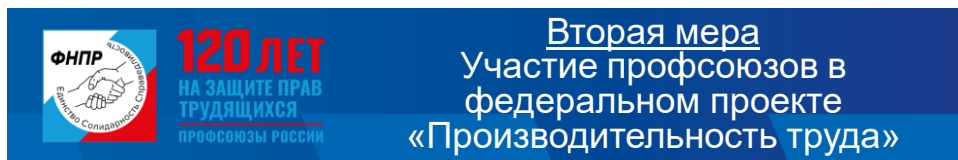
Участие профсоюзов в реализации национального проекта «Кадры».

Профсоюзы считают, что установление единой государственной кадровой политики – необходимое условие для преодоления текущих вызовов на рынке труда, с которыми столкнулась наша страна. Поэтому ФНПР поддержала инициативу Президента России о разработке национального проекта «Кадры», в который вошли основные мероприятия по эффективной кадровой политике, в том числе те, которые предлагали профсоюзы.

В связи с этим особую актуальность приобретает вопрос контроля за реализацией кадровой политики на всех уровнях: федеральном, региональном и отраслевом.

Важнейшую роль в данном процессе должны играть региональные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Вопрос о реализации кадровой политики должен регулярно рассматриваться на заседаниях данных комиссий. Они должны оперативно реагировать на возникающие

проблемы, готовить предложения о корректировке планов реализации национальных проектов и обеспечивать взаимодействие всех заинтересованных сторон.



- контроль за реализацией федерального проекта «Производительность труда» на федеральном и на региональном уровнях социального партнерства;
- обязательное участие профсоюзов в кадровых решениях, принимаемых в организациях социальной сферы.

Вторая мера.

Участие профсоюзов в федеральном проекте

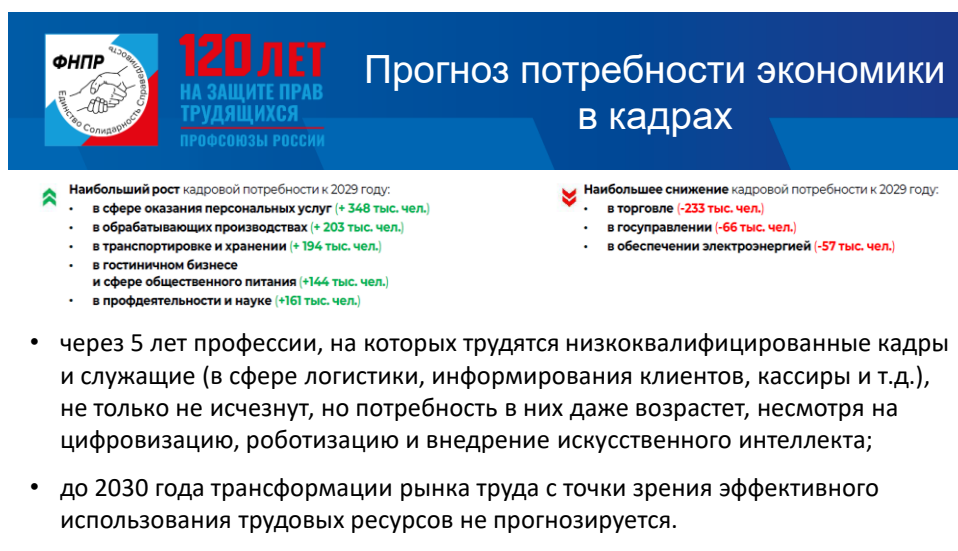
«Производительность труда», который является частью нацпроекта «Эффективная и конкурентная экономика»

С 2025 года в России стартовал федеральный проект «Производительность труда», пришедший на смену завершившемуся национальному проекту. Новый проект фокусируется на организационных улучшениях в компаниях и развитии рационализаторства.

Данный федеральный проект охватывает не только производственную, но и социальную сферу. Особую озабоченность вызывают риски оптимизации в данной сфере, что может привести к увольнениям работников.

Считаем, что любые изменения в социальной сфере должны быть тщательно продуманы, поскольку они напрямую затрагивают интересы миллионов граждан нашей страны.

Поэтому профсоюзам необходимо взять под особый контроль реализацию федерального проекта «Производительность труда», как на федеральном, так и на региональном уровнях социального партнерства, чтобы любые кадровые решения в организациях социальной сферы принимались с обязательным участием профсоюзов.



Прогноз кадровой потребности

Одной из ключевых мер, на которой настаивали профсоюзы, является долгосрочный прогноз потребности экономики в кадрах. Прогноз должен стать основой для системы подготовки кадров, обеспечивающей экономику страны работниками в нужном количестве по нужным профессиям и специальностям.

Следует отметить, что многолетние усилия профсоюзов принесли плоды: такой прогноз вошел в нацпроект «Кадры» и был запущен в работу Минтрудом России в 2024 году.

Согласно кадровому прогнозу на период до 2029 года наибольший рост потребности в кадрах потребует в следующих видах деятельности:

- в обрабатывающих производствах;
- в области транспортировки и хранения;
- в профессиональной деятельности и науке;
- в гостиничном бизнесе и общественном питании.

Но самое высокое увеличение потребности в кадрах предполагается в сфере оказания персональных услуг.

Если говорить об уровне квалификации кадров, то максимальный прирост потребности в 2029 году будет наблюдаться в квалифицированных рабочих кадрах в промышленности, строительстве и транспорте (398 тысяч человек).

При этом потребность в неквалифицированных рабочих, к которым относятся разнорабочие и курьеры, составит 112 тысяч человек.

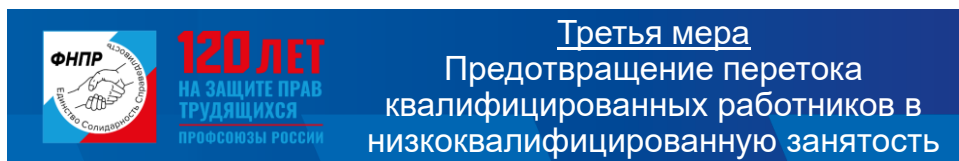
Следовательно, наряду с квалифицированными кадрами, потребность в неквалифицированных работниках сохранится и в перспективе.

Наряду с неквалифицированными кадрами сохранится потребность и в служащих. Причем наибольшая необходимость служащих предполагается в сфере логистики, обработки информации, информирования клиентов, а также в кассирах.

Получается, что через 5 лет подобные профессии не только не исчезнут на рынке труда, но потребность в них даже возрастет,

несмотря на цифровизацию, роботизацию и внедрение искусственного интеллекта.

На основании этих данных можно сделать вывод, что в перспективе до 2030 года трансформации рынка труда с точки зрения эффективного использования трудовых ресурсов, не прогнозируется.



- признание отношений в сфере платформенной занятости трудовыми с внесением соответствующих изменений в Трудовой кодекс РФ;
- заменить механизм предоставления персонала на временный перевод работника от частного агентства занятости принимающей стороне (временному работодателю) с заключением срочного трудового договора;
- обеспечить предотвращение перетока в незащищенную занятость за счет справедливого налогообложения.

Третья мера.

Предотвращение перетока квалифицированных работников в низкоквалифицированную занятость

Следует отметить, что с одной стороны государство прикладывает много усилий по обеспечению кадрами стратегических отраслей экономики, а также отраслей социальной сферы.

С другой стороны, несмотря на дефицит кадров, стимулируется переток работников в незащищенные формы занятости – в так называемую «самозанятость», платформенную занятость, предоставление труда частными агентствами занятости.

Так, Минэкономразвития России подготовлен законопроект о платформенной экономике, в котором отношения с платформенными занятыми предлагается считать исключительно гражданско-правовыми.

Между тем, из текста законопроекта усматриваются несколько признаков трудовых правоотношений, поскольку деятельность партнера-исполнителя является зависимой от условий, который предъявляет к нему оператор цифровых платформ.

Так, оператор цифровой платформы имеет право проверять наличие у платформенного занятого опыта выполнения работ, оказания услуг, наличие определенной специальности или квалификации; вести учет рейтинга выполнения заказа, количества и качества выполненных услуг. Кроме того, оператор цифровой платформы может устанавливать максимальное количество часов ежедневной занятости отдельных категорий платформенных занятых или в отдельных видах работ или услуг.

В соответствии с рекомендацией МОТ № 198 наличие даже одного признака трудовых отношений свидетельствует о презумпции трудового правоотношения над гражданским.

ФНПР предлагает признать отношения в сфере платформенной занятости трудовыми и внести в Трудовой кодекс главу об особенностях регулирования деятельности платформенных занятых.

Также ФНПР принимала активное участие в обсуждении законопроекта, которым Правительством внесены поправки в Трудовой кодекс в части деятельности частных агентств занятости.

Следует отметить, что отношения между частными агентствами занятости и работниками стали предметом регулирования Трудового кодекса еще в 2016 году. Практика показала, что есть проблемы с распространением социально-трудовых гарантий на работников, трудящихся у принимающей стороны, а также с осуществлением контроля над выполнением принимающей стороной трудового законодательства. Это связано с тем, что у такого работодателя с работником, направленным к нему от ЧАЗа, трудовые отношения не возникают.

Профсоюзы предложили заменить предоставление персонала на временный перевод работника от ЧАЗа к другому работодателю с заключением срочного трудового договора с таким работодателем.

Такой подход позволит распространить на работников весь объем трудовых гарантий, установленных в Трудовом кодексе, а также действие коллективного договора, действующего у временного работодателя.

Следует отметить, что платформенная занятость, в которой используется труд «самозанятых», – это труд в низкопроизводительных отраслях экономики – в торговле, такси, курьерских услугах и других.

Сегодня численность «самозанятых», то есть плательщиков налога на профессиональный доход, достигла 13 миллионов человек и продолжает расти.

Хотя эксперимент по применению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» вводился как способ

вывода из «тени» реально «самозанятых» граждан, льготное налогообложение и отсутствие страховых взносов привлекли недобросовестных работодателей, которые в целях снижения издержек вынуждают работников переходить из трудовых отношений в «самозанятость».

По данным Минэкономразвития только 27 процентов самозанятых декларируют доход выше МРОТ. Это означает, что большинство самозанятых (73 процента) продолжает работать «в серую», либо статус самозанятого используется для маскировки трудовых отношений с работодателями.

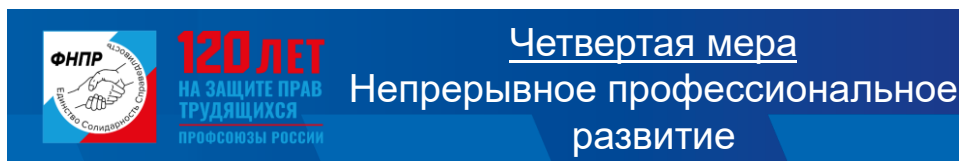
В настоящее время с участием профсоюзов во всех субъектах созданы региональные межведомственные комиссии по противодействию нелегальной занятости. С нашим участием разработан План мероприятий по противодействию нелегальной занятости, который 25 апреля будет обсуждаться на заседании РТК. По мнению ФНПР, работа по возвращению так называемых самозанятых к официальным трудовым отношениям, должна стать одной из основных задач данных комиссий.

Но решать эту проблему только административными методами недостаточно.

По оценке ФНПР из-за льготной налоговой ставки и отсутствия страховых отчислений бюджетная система России за 5 лет эксперимента недополучила более 500 миллиардов рублей налогов и 1,5 триллиона рублей страховых взносов.

Таким образом, налоговое поощрение «самозанятости» приводит к расшатыванию устойчивости бюджетной системы Российской Федерации.

ФНПР предлагает обеспечить предотвращение перетока квалифицированных работников в незащищенную занятость за счет равного налогообложения самозанятых и работников.



- введение дуального обучения в системе профобразования;
- каждый работник должен иметь право на бесплатное повышение квалификации или развитие отдельных навыков в соответствии с развитием технологий, цифрового и технического оснащения конкретного рабочего места;
- право бесплатно обучиться новой профессии — для всех работников за счет средств работодателей или государства.

Четвертая мера.

Непрерывное профессиональное развитие

Профсоюзы считают, что непрерывное профессиональное развитие является необходимым условием успешной адаптации работников к быстроменяющимся требованиям современного рынка труда.

ФНПР поддерживает меры, направленные на создание условий для непрерывного образования, включенные в нацпроект «Кадры», а также федеральные проекты «Профессионалитет» и «Университеты для поколения лидеров».

Профсоюзы считают, что профессиональное образование необходимо совершенствовать путем обязательного введения

дуального обучения, сочетающего необходимые теоретические знания и практику на конкретном оборудовании с применением современных технологий.

В течение всей трудовой жизни каждый работник должен иметь право на бесплатное повышение квалификации или развитие отдельных навыков в соответствии с развитием технологий, цифрового и технического оснащения конкретного рабочего места.

Профсоюзы много лет добивались того, чтобы граждане имели право бесплатно обучиться новой профессии или повысить свой уровень квалификации. Такая мера вошла в национальный проект «Кадры», согласно которой профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации предусмотрено для граждан, ищущих работу и безработных граждан.

Профсоюзы считают, что такая возможность должна быть реализована для всех работников за счет средств работодателей или государства.

При этом, по мнению ФНПР, социально ответственный бизнес, который регулярно проводит повышение квалификации или переобучение на собственной материально-технической базе, должен получать меры экономической и финансовой поддержки со стороны государства.



Вторая задача Достойная заработная плата



Вторая задача **Достойная заработная плата**

Достойная заработная плата является основным стимулом для трудоустройства работников в приоритетных отраслях экономики. Для достижения достойной заработной платы государством должны быть установлены единые подходы к оплате труда, как в частном, так и в государственном секторе экономики.

В этих целях необходимо реализовать ряд мер.



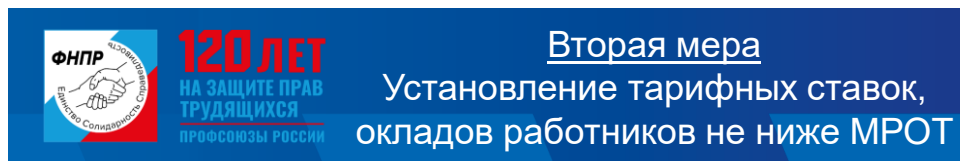
- задача по увеличению МРОТ не менее чем до 35 тысяч рублей к 2030 году включена в национальный проект «Кадры»;
- следующий шаг — переход к установлению МРОТ на основе минимального потребительского бюджета (свыше 52 тысяч рублей в 2024 году).

Первая мера Повышение МРОТ

Профсоюзам удалось добиться повышения МРОТ темпами, опережающими рост прожиточного минимума и индекса потребительских цен. Данная мера закреплена в Генеральном соглашении.

Также задача по увеличению минимального размера оплаты труда не менее чем до 35 тысяч рублей к 2030 году включена в национальный проект «Кадры».

По мнению ФНПР, следующим шагом должен стать переход к установлению минимального размера оплаты труда на основе минимального потребительского бюджета. По нашим расчетам величина минимального потребительского бюджета в 2024 году составила свыше 52 тысяч рублей.



- данная позиция закреплена в постановлениях Конституционного Суда РФ; она вошла в Генеральное соглашение, а также в Единые рекомендации по оплате труда работников бюджетной сферы;
- продолжить работу по установлению данной нормы в Трудовом кодексе РФ и включению в соглашения и коллективные договоры

Вторая мера

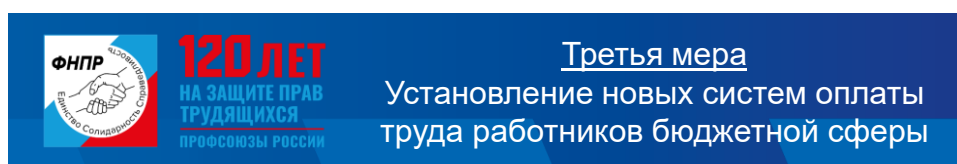
Установление тарифных ставок и окладов работников не ниже МРОТ

Данная позиция закреплена в постановлениях Конституционного Суда и вошла в Генеральное соглашение, а

также в Единые рекомендации по оплате труда работников бюджетной сферы.

Однако ФНПР по-прежнему фиксирует случаи установления должностных окладов и ставок заработной платы ниже МРОТ.

В связи с этим профсоюзы должны продолжить работу по установлению данной нормы в Трудовом кодексе и включению в соглашения и коллективные договоры.



- контролировать установление новых систем оплаты труда работников данных отраслей бюджетной сферы в рамках реализации «пилотных» проектов в регионах

Третья мера

Установление новых систем оплаты труда работников бюджетной сферы

С мая текущего года в соответствии с поручением Президента России планируется провести «пилотные» проекты по введению новых систем оплаты труда в сферах образования и здравоохранения.

Задача профсоюзов – контролировать установление новых систем оплаты труда работников данных отраслей бюджетной сферы в рамках реализации «пилотных» проектов в регионах.

Обсуждая проблемы рынка труда нельзя не сказать об одной проблеме, без разрешения которой невозможно обеспечить не только устойчивое экономическое развитие, но и государственный суверенитет нашей страны.

Речь идет об изменении демографической ситуации в части увеличения рождаемости.

Нужно отметить, что государство принимает значительные усилия по социальной поддержке семей с детьми.

По мнению профсоюзов, решение проблемы с демографией невозможно без повышения доступности жилья.

По данным исследования ФНПР для того, чтобы обеспечить ипотечный взнос и прожиточный минимум членам семьи, состоящей из родителей с двумя детьми, минимальная зарплата должна составить 160 тысяч рублей у каждого родителя.

Очевидно, что при существующем уровне заработной платы обеспечить доступность жилья только за счет рыночных ипотечных программ невозможно.

ФНПР считает необходимым разработать государственную программу по строительству массового доступного жилья для социального найма с возможностью последующего выкупа.



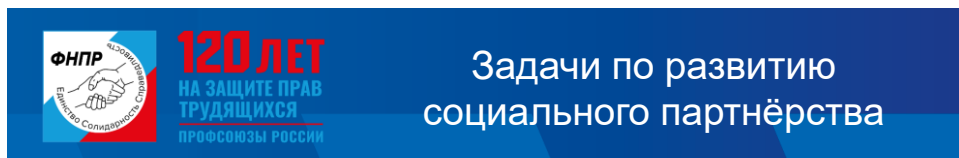
Третья задача Социальное партнёрство



Третья задача.

Социальное партнерство

Профсоюзы считают, что в условиях неопределенности мировой экономики и геополитической ситуации как никогда необходима консолидация государства, работодателей и профсоюзов в разработке и реализации мер, направленных на стабилизацию социально-экономической ситуации и ситуации на рынке труда в нашей стране.



- усилить роль федеральных отраслевых комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в части обязательности распространения соглашений на работодателей;
- понизить критерий обязательности членства работодателя по числу работников, чтобы охватить средние предприятия;
- каждая профсоюзная организация должна входить в состав вышестоящего объединения профсоюзов.

Основным механизмом сохранения социально-экономической стабильности в нашей стране должно быть эффективное социальное партнерство. Пять лет назад, когда были внесены

поправки в Конституцию России, социальное партнёрство приобрело статус государственной идеологии. Однако только сейчас начался процесс изменения законодательства под идеологию социального партнерства.

В настоящее время на площадке Минтруда России проходят консультации между социальными партнерами по вопросу совершенствования механизма присоединения к федеральным отраслевым соглашениям. Профсоюзы предлагают усилить роль федеральных отраслевых комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Такие комиссии при участии представителя профильного министерства должны принимать решение распространить полностью или частично соглашение в отношении работодателя или считать его отказ обоснованным.

Стоит обратить внимание, что ФНПР неоднократно предлагала распространить действие соглашений в сфере труда на всех работодателей, либо установить обязательное участие организаций в объединениях работодателей.

Президент России поддержал идею обязательности членства работодателей в объединениях.

В настоящее время по инициативе нашего социального партнера – РСПП – разрабатывается законопроект, направленный на введение обязательного членства организаций в одном из объединений работодателей. Основным критерием обязательности членства в законопроекте является среднесписочная численность работников. РСПП предлагают ввести критерий в виде 4000 человек.

ФНПР в целом инициативу РСПП поддержала и предложила понизить критерий обязательности членства, чтобы охватить не только крупные, но и средние предприятия.

Кроме того, законопроектом предусмотрено создание вертикально интегрированной системы объединений работодателей. Каждое отраслевое объединение работодателей должно входить в общероссийское объединение.

Для профсоюзов данный законопроект не менее важен, чем для объединений работодателей. Нам предстоит построить централизованную систему, аналогичную объединениям работодателей.

Это значит, что самостоятельных профсоюзных организаций не должно быть. Каждая профсоюзная организация должна входить в состав вышестоящего объединения профсоюзов.

Например, территориальная организация профсоюзов должна обязательно входить и в территориальное объединение и в профсоюз. Каждый профсоюз, в свою очередь, должен являться членской организацией общероссийского объединения профсоюзов, которое представлено в Российской трехсторонней комиссии. Только в этом случае права большинства работников организаций будут находиться под профсоюзной защитой.

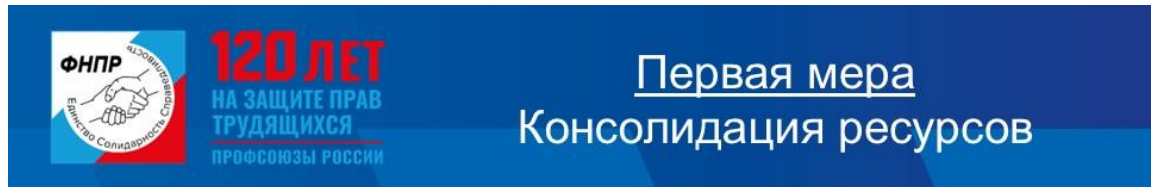


Четвертая задача Организационное укрепление профсоюзов



Четвертая задача.

Организационное укрепление профсоюзов



- внедрение контроля динамики изменения численности членов ППО
- реализация деятельности действующих (или создание новых) первичных профсоюзных организаций (ППО) без образования юридического лица
- формирование профсоюзов в отраслях, где они отсутствуют

Одной из ключевых мер по организационному укреплению профсоюза является внедрение контроля динамики изменения численности членов ППО. Организационные основы профсоюзного учета, с помощью которого осуществляется контроль изменения численности можно разделить на следующие блоки:

1. Реализация деятельности действующих (или создание новых) первичных профсоюзных организаций (ППО) без

образования юридического лица, что позволяет упростить управленческие процедуры и снизить административную нагрузку.

2. Ведение единого финансового учета, при котором непосредственное участие ППО минимизируется, а основные учетные и отчетные функции переходят к вышестоящим организациям профсоюза.

3. Применение единых принципов и методологии при формировании отчетности, что обеспечивает сопоставимость данных, прозрачность и достоверность финансовых потоков на всех уровнях профсоюзной структуры.

В последние годы наши товарищи из отраслевых профсоюзов, например профсоюз образования, железнодорожники, активно переходят на цифровые методы учета и отчетности. В частности, внедряются автоматизированные информационные системы (АИС), это позволяет:

- Вести электронный учет членов профсоюза, автоматизировать сбор статистических данных и формирование отчетов.
- Обеспечивать доступность информации для всех уровней профсоюзных организаций, включая территориально удаленные ППО.
- Существенно упростить финансовую деятельность, повысить дисциплину и снизить возможные риски.

Преимущества единой бухгалтерии и централизованного учета

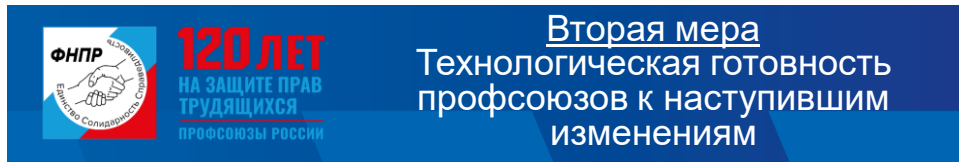
Переход на единую бухгалтерию и автоматизированную отчетность по всей вертикали профсоюза позволяет достичь следующих целей:

- Обеспечение финансовой прозрачности и достоверности бухгалтерской и налоговой отчетности, что снижает финансовые и налоговые риски для всей организации.
- Укрепление финансовой дисциплины, повышение ответственности за использование средств.
- Возможность оперативного контроля и анализа финансовых потоков, что особенно важно для эффективного распределения ресурсов и планирования деятельности профсоюза.

Четко выстроенная и реально функционирующая система учета и отчетности является залогом эффективной работы профсоюзных организаций. Она напрямую влияет на авторитет профсоюза, его имидж в обществе и государстве, а также на уровень социальной защищенности членов профсоюза. Современные методы управления, цифровизация и прозрачность финансовых процессов позволяют профсоюзам не только соответствовать требованиям времени, но и усиливать свои позиции на всех уровнях взаимодействия — от предприятия до государственных структур.

Организационное укрепление профсоюза невозможно без внедрения современных систем учета, автоматизации отчетности и перехода к единой методологии управления. Эти меры способствуют не только упрощению финансовой деятельности, но и формируют прочную основу для дальнейшего развития

профсоюзного движения, повышения его эффективности и конкурентоспособности в современных социально-экономических условиях.



- внедрение современных управленческих и образовательных методик, новых методов коммуникации с членами профсоюзов, убеждения и вовлечения в члены профсоюзов
- повышение доступности стандартных профсоюзных сервисов
- электронный реестр членов каждого профсоюза
- создании единой IT-платформы профсоюзов

Вторая группа задач — это технологическая готовность профсоюзов к уже наступившим изменениям.

Технологический прогресс, новые управленческие формы и коммуникации в современном мире повышают требования к эффективности работы профсоюзных организаций.

Профсоюзы должны не только выглядеть, но и быть конкурентоспособными, современными организациями. Для этого необходимо на основании научного подхода внедрение современных управленческих и образовательных методик, новых методов коммуникации с членами профсоюзов, убеждения и вовлечения в члены профсоюзов. В этой связи важным фактором развития профдвижения становится уровень цифровой зрелости организации, зависящий от степени внедрения современных подходов к аналитике и прогнозированию, управленческих моделей, технического инструментария, подготовки кадров.

Высокий уровень внедрения цифровых технологий в работу социальных партнёров (как государства, так и работодателей) ставит перед профсоюзами задачу разработки собственного цифрового инструментария. Внедрение инструментов цифровой коммуникации между профсоюзной организацией и членами профсоюза становится необходимым условием для сохранения и увеличения численности профсоюзов. Цифровые инструменты должны по принципу «быстрее и проще» делать более доступными стандартные профсоюзные сервисы (вступление в профсоюз, подача заявлений, правовая консультация). Технологии сегодня позволяют собирать, анализировать любую информацию, например построить собственный прогноз по требуемому уровню МРОТ и прожиточного минимума, спрогнозировать объем потенциального роста численности конкретного профсоюза в конкретном регионе, что позволит этому профсоюзу перераспределить ресурсы.

И уж конечно, как базовая организационная потребность должен быть налажен в электронном виде реестр членов каждого профсоюза. Готовы ли мы к этому? Разные организации находятся в разной степени готовности.

Повторная оценка состояния цифровой зрелости членских организаций ФНПР, проведённая в 2024 году, показала, что, несмотря на успехи отдельных профсоюзов по применению цифровых технологий в бухгалтерском обслуживании, персонифицированном учёте членов профсоюза и документообороте, большая часть организаций находится только на этапе налаживания автоматизации рабочих процессов. При этом

все базы данных разрознены, нет единого подхода к типу накапливаемых данных и их обработке.

В результате у нас нет доступа в режиме реального времени к информации о задолженности по зарплатам, нарушении трудовых плат, уровню заработных плат по конкретным организациям. Мы даже не можем с уровня большинства территориальных профобъединений или профсоюзов быстро ответить, есть ли в конкретном предприятии первичка, сколько там членов профсоюза, что за председатель ей руководит (обучен ли он, есть ли у него настоящий актив, готовый его поддержать), не можем оценить, готова ли там организация к диалогу, а при необходимости и трудовому конфликту.

Такая ситуация доказывает, что необходимо централизованное решение о создании единой IT-платформы, способной накапливать, обрабатывать данные, строить объективную модель нашего текущего состояния и прогноз будущего состояния. Грамотное внедрение цифровых технологий позволит на всех уровнях профсоюзной структуры экономить финансовые и человеческие ресурсы для выполнения поставленных задач. Искусственный интеллект может помочь профсоюзам в построении прогнозов, аналитики, оптимизации рабочих процессов и более эффективном реагировании на изменения в социально-трудовой сфере. Но создание такой системы также потребует консолидации ресурсов. Самое время проявить наши единство и солидарность – принять соответствующие решения. А главное – выполнить их.



Ориентиры кадровой политики:

- найм разделяющих профсоюзную идеологию
- учёт и продвижение обучающихся
- учёт активистов

Третьим – но не менее острым вопросом – остаётся для нас кадровый. Мы - в целом по системе ФНПР – тратим колоссальные средства на обучение профактива, при этом практически не занимаемся нормальной кадровой работой в отношении штатных специалистов, которых нанимают профсоюзы. Нанимают, на минуточку, на средства взносов членов профсоюзов, чтобы те, в свою очередь, занимались той самой правозащитной, организационной, информационной работой. Нам жизненно необходимы такие ориентиры кадровой политики, как найм штатных сотрудников, разделяющих профсоюзную идеологию, их регулярное обучение, учёт обучающихся из числа профсоюзного актива и руководителей, целенаправленное продвижение их по кадровой лестнице. В отношении профактива есть другая проблема – мы по статистическим отчётам знаем, сколько у нас этих профактивистов – членов профкомов, комиссий, советов. Но совершенно не обладаем сводными данными о том, кто же из них реально сегодня является активистом, готовым рассказывать в

коллективе о профсоюзе, участвовать в переговорах с работодателем.

Основания для решения всех вышеозначенных задач есть – мы приняли на XII съезде отработанные резолюции. Однако теперь пришло время конкретных управленческих решений по реализации того, что в этих резолюциях изложено. Эти решения относятся к вопросам организационного укрепления, создания новых организаций, финансирования, научной организации работы профсоюзных специалистов и выборных руководителей, разработке системы сбора и анализа данных о составе и потребностях членов профсоюзов, цифровизации текущей профсоюзной деятельности, документооборота.

Без скорейшего решения всего комплекса названных вопросов мы рискуем попасть в ситуацию, которая будущими летописцами истории профсоюзного движения будет названа «временем упущенных возможностей». Возможности есть. Их нельзя упустить.

