



ПРОЕКТ

РЕЗОЛЮЦИЯ

Форума труда и занятости «Будущее сферы труда в России»

27 октября 2021г.

Сфера труда претерпевает значительные перемены под совокупным влиянием демографических перемен, ускоряющегося технического прогресса и цифровизации, глобализации, появления новых форм работы в связи с распространением новых организационных бизнес-моделей, а также меняющихся предпочтений работников. Глобальная пандемия COVID-19 не только потребовала от Правительства Российской Федерации и бизнеса принятия срочных мер, но и стала дополнительным стимулом для ускорения трансформации сферы труда. Скорость и глубина изменений нарастает.

Не случайно перспективы развития социально-трудовой сферы находятся в центре внимания международных организаций, правительства, работодателей, профсоюзов. В 2013 году Генеральный директор МОТ выдвинул инициативу, получившую название «Будущее сферы труда». В 2019 г. МОТ приняла Декларацию столетия МОТ о будущем сферы труда.

При этом, как отмечают международные эксперты, кардинальные перемены в сфере труда не гарантируют эффективный и справедливый мир труда, многое будет зависеть от наличия правильной политики, соответствующих ей институтов и надежного финансирования. Масштаб стоящих задач и их сложность требуют от всех участников ответственности и взаимодействия на страновом и международном уровнях.

Одновременно с решением текущих задач и накопленных проблем потребуются скоординированные меры перехода к рынку труда будущего. Эти меры охватывают профессиональное образование и обучение, оценку квалификаций, модернизацию механизма регулирования рынка труда, государственной службы занятости, трудовых отношений адаптацию систем социальной защиты к новым реальностям, а также политику, направленную на формирование благоприятного делового климата, создание новых рабочих мест.

1. Новые технологии, включая цифровые, ускоряют перемены на рынке труда, меняют спрос на конкретные знания и умения. Недостаток кадров нужной квалификации сохраняется в числе лидеров проблем, и он может усиливаться. Новое качество обучения в течении всей жизни способно сблизить спрос и предложение в разрезе квалификаций, снизить риски безработицы в отдельных нишах рынка труда.

В этих целях необходимы:

- сфокусированное на запросы работодателей обучение по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам с надлежащей оценкой его качества и результатов;
- тесное партнерство образовательных организаций и работодателей для подтверждения соответствия профессиональных образовательных программ текущим и перспективным потребностям в знаниях и умениях;
- расширение практики профессионально–общественной аккредитации образовательных программ, а также организации демонстрационных экзаменов советами по профессиональным квалификациям, профессиональными сообществами;
- поддержка обучения на рабочем месте (включая ученичество), неформального обучения и признание результатов такого обучения через оценку квалификаций;
- расширение каналов качественного дистанционного обучения с использованием цифровых технологий, которые позволят большему числу работников обновить свои навыки; поддержка «адаптивного обучения», ориентированного на запросы работодателей и потребности каждого учащегося ;
- создание универсальной классификации знаний и умений, которая позволила бы сопоставлять и проверять компетенции человека на российском и международном рынке труда; взаимное признание квалификаций, а также признание предшествующего обучения между отдельными странами и в рамках многосторонних соглашений;
- развитие системы мониторинга и оценки потребностей в будущих знаниях и умениях.

2. Традиционная работа у одного работодателя со стандартным рабочим временем останется в ближайшее время доминирующей. Вместе с тем все более заметной частью рынка труда становится самозанятость, дистанционная работа, платформенная и временная занятость и т.д. «Рабочее место» уже сегодня может ассоциироваться с любым местом, где работник выполняет свои обязанности. Вероятно, будет расти сочетание различных форм отношений между заказчиком и исполнителем работ, условий работы, мест ее выполнения и способов контроля результатов. Новые формы выполнения работы могут расширить возможности работников и работодателей.

В этих целях необходимы:

- законодательное признание формирующегося разнообразия и множественности форм занятости и новых способах работы с меняющимися или смешанными трудовыми отношениями;
- определение рациональных способов защиты основных трудовых прав работников, работающих в новых режимах в сочетании с производственной гибкостью предприятий и заказчиков работы;
- устранение избыточных нормативных ограничений, сдерживающих создание рабочих мест, а также упрощение и повышение эффективности законодательства, в том числе в области защиты занятости;
- переход от преимущественно реактивной политики на рынке труда, нацеленной на поддержку безработных и находящихся под риском увольнения, к проактивной, поддерживающей граждан при переходе от учебы к работе, смене работы и способствующей долгосрочной устойчивости рынка труда;
- трансформация государственной службы занятости, сочетание цифровых услуг с персональным консультированием, качественное улучшение информации о рынке труда, включая оценки текущего и перспективного спроса на знания и умения на локальном, региональном, отраслевом, национальном и международном уровнях;
- установление эффективных партнерств между работодателями и органами государственной службы занятости, частными агентствами занятости, системой обучения;

- развитие системы привлечения иностранной рабочей силы при обеспечении приоритетности трудоустройства национальных кадров;
- совершенствование механизмов регулирования правоотношений при предоставлении труда работников одним юридическим лицом другому для выполнения производственных задач;
- повышение эффективности мер поддержки наиболее уязвимых групп населения, включая механизм квотирования трудоустройства инвалидов, введение программ субсидирования трудоустройства и сохранения их занятости; дальнейшее совершенствование российского законодательства и практики его применения с учетом международных обязательств в соответствии с ратифицированной Россией Конвенцией ООН «О правах инвалидов», предусматривающей сбалансированное участие государства и бизнеса в занятости инвалидов.

3. Сдвиги на рынке труда в сторону расширения самозанятости и иных новых форм выполнения работы ставят вопрос об охвате социальной защитой вне зависимости от статуса занятости работника. Предстоит оценить эффективность действующих мер и доступность социальной защиты для работников, выполняющих работу в разных режимах. Взносы работодателей на социальное страхование имеют здесь решающее значение. Однако запрос на расширение охвата разных групп работников социальной защитой не может сводиться к простому увеличению страховых взносов работодателей и их перераспределение в соответствии с принципом солидарности.

В этих целях необходимы:

- оценка совместно с социальными партнерами охвата, доступности и необходимости совершенствования базовых гарантий (заработная плата, рабочее время, социальное страхование, безопасные условия труда) в условиях расширения новых форм занятости, гибкости предприятий; определение источников обеспечения этих гарантий;
- регулирование рабочего времени в сочетании с гибкими вариантами его учета, взаимосвязи с результатами и производительностью труда, увеличением дохода работника с учетом новых моделей ведения бизнеса;

- правовое закрепление статуса внебюджетных социальных фондов как публичных правовых компаний; повышение роли социальных партнёров в управлении системами социального страхования;
- совершенствование систем обязательного социального страхования, более полная увязка объёмов платежей, произведенных работодателями в пользу работников, с размерами получаемых ими пенсий, пособий, объёмов медицинских услуг; исключение элементов дискриминации отдельных категорий застрахованных и восстановление их прав в полном объёме;
- переоценка системы досрочных пенсий и модернизация системы страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в том числе, с учетом трансформации досрочного пенсионного обеспечения;
- совершенствование подходов к предоставлению работникам гарантий и компенсаций, в том числе по оплате труда, включая МРОТ, «северных» коэффициентов и процентных надбавок, выплат при расторжении трудового договора, за работу во вредных условиях труда и др.;
- повышение эффективности механизмов стимулирования работодателей к улучшению условий труда, включая расширение возможностей использования средств страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на цели, связанные с, повышением безопасности и улучшением условий труда;
- оптимизация системы и методов проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, психиатрических освидетельствований работников в соответствии с мировым опытом и принципами доказательной медицины;
- развитие различных добровольных форм социального страхования с учетом поддержания баланса интересов работников, работодателей и государства.

4. Коллективное представительство работников и работодателей посредством социального диалога является одной из основ демократии, закрепленной в Конституции Российской Федерации. Перемены на рынке труда, включая сокращение численности

работников крупных и средних предприятий, рост самозанятости и новых форм отношений между заказчиком и исполнителем работ, изменения в способах организации работы внутри организаций ставят новые задачи поддержания эффективного социального диалога при сохранении принципа добровольности объединения работников и работодателей.

В этих целях необходимы:

- учет практик компаний по использованию работниками электронных средств связи и других коммуникационных ИТ-инструментов для выражения своей позиции, претензий или предложений, в том числе при проведении коллективных переговоров;
- оценка перспективных способов включения в социальный диалог самозанятых и работающих по новым формам занятости, а также заказчиков работ, цифровых платформ и т.д.;
- поддержание представительства организаций работников и работодателей на региональном и федеральном уровнях с учетом меняющейся структуры занятости; паритетность представительства работников и работодателей при проведении коллективных переговоров и заключении соглашений;
- участие в диалоге и в выработке решений по совершенствованию социального диалога и рекомендаций по действиям социальных партнеров в условиях меняющихся рынков труда на международном уровне, в первую очередь в рамках Международной организации труда и Международной организации работодателей;
- выработка, на основе социального диалога и с учетом особенностей развития российского рынка труда, ориентированной на человека национальной повестки дня перехода к рынку труда будущего