



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

Российская трехсторонняя
комиссия по регулированию
социально-трудовых отношений

ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 606-00-60, факс: 8 (495) 606-18-76

**Минтруд России
19-5/10/П-2384
17.04.2017**

На № _____



Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в соответствии с письмом Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 13 марта 2017 года № П27-12736-РТК направляет проект национального доклада «Будущее сферы труда в Российской Федерации: гуманизация, качественные рабочие места, эффективные институты» для рассмотрения на заседании рабочей группы 24 апреля 2017 года.

Приложение: на 64 л.

Л.Ю. Ельцова



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**



Будущее сферы труда в Российской Федерации: гуманизация,
качественные рабочие места, эффективные институты

Доклад
Министерства труда и социальной
защиты
Российской Федерации

Москва, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ФИЛОСОФСКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БУДУЩЕГО СФЕРЫ ТРУДА В РОССИИ.....	3
ТРУД И ОБЩЕСТВО.....	9
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БУДУЩЕГО СФЕРЫ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ	9
ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА	16
ДОСТОЙНЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА ДЛЯ ВСЕХ.....	25
СТАНДАРТЫ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	25
ОХРАНА ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	33
ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ	38
УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ	44
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖБ ЗАНЯТОСТИ.....	44
ОКАЗАНИЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ ПОМОЩИ В ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА.....	48
ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВА	52
ОТВЕТ РЫНКА ТРУДА НА РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ.....	52
РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В ЭПОХУ НОВЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ.....	56
УКРЕПЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	61

ФИЛОСОФСКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БУДУЩЕГО СФЕРЫ ТРУДА В РОССИИ

Настоящий доклад подготовлен Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в партнерстве с Бюро МОТ в Москве на основании трехстороннего диалога по вопросам будущего сферы труда, в том числе, по направлениям: (i) "труд и общество", (ii) "достойные рабочие места для всех», (iii) "организация труда и производства" , (iv) "вопросы управления трудом”.

Ситуация

Базовые понятия рынка труда (достойный труд и рабочие места, занятость, человеческий капитал, гуманизация, социальное партнерство) хорошо известны. Они многократно сформулированы международными организациями и изложены в документах МОТ. Однако каждая страна имеет свои специфические особенности, отражающиеся в акцентах и приоритетах трактовки базовых понятий, которые могут быть выявлены только с помощью целого набора методов: исторического, сравнительного национально-культурного анализа, экономико-математического моделирования и статистики. Так, в России «образ труда в хозяйственной деятельности сформировался под мощным влиянием православной религиозно-этической системы¹. Для западного мира аналогичное значение имеет протестантский образ хозяйственной жизни. Все более важное значение в сфере труда приобретают свобода и обеспечение творческого развития человека. Одним из проявлений повышения ценности свободы является переход от полной занятости, которая в период становления постиндустриальной стадии развития общества считалась предпочтительной, к системе гибкой занятости, когда человек высвобождает свободное время и использует его для совершенствования человеческого капитала. Нестандартные формы

¹ Шаповалов В.Ф. Труд в российской ментальности // Философия хозяйства. 1999. № 4, с.119.

занятости, в том числе в неформальном секторе экономики, на условиях неполного и гибкого рабочего времени; при временной, сезонной, дистанционной и надомной занятости; при заключении срочных трудовых договоров; при работе на основании гражданско-правовых договоров получают все большее распространение. Ярким примером является деятельность фрилансера в сфере консалтинга и экспертизы. Все более актуальным для обеспечения творческого развития личности становится обучение, получение новых знаний на протяжении всей трудовой жизни. Ценности перестают быть только ориентирами, на базе которых формируются предпочтения людей, но и образуют иерархическую картину элементов мира и лежат в основе образа действия больших слоев населения. Несмотря на такие изменения, сохраняет актуальность философское представление о труде как осмысленной деятельности, направленной на достижение определенного результата и опосредованной системой социокультурных отношений. Как писал В.С. Соловьев: «Сущность труда состоит в том, чтобы обеспечивать всем необходимые средства к достойному существованию и всестороннему совершенствованию и в окончательном своем назначении преобразовать и одухотворить материальную природу».

В настоящее время ситуация в сфере труда далека от соответствия таким важнейшим предпосылкам, лежащим в основе понимания будущего сферы труда, как: инклюзивность, устойчивость, баланс работы и личной жизни, доступность и продуктивность. Но есть аргументированное представление, что видение будущей сферы труда должно быть сформировано на основе следующих принципов: комплексного подхода, консенсуальности, многоэтапности с учетом положений международных документов, таких как “Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года”, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 25 сентября 2015 года, которая, в том числе, ориентирует страны мира «содействовать

устойчивому и инклюзивному экономическому росту, полной и продуктивной занятости и достойному труду для всех», ежегодных декларации Лидеров стран «Группы двадцати», БРИКС, ратифицированных Российской Федерацией Конвенций и Рекомендаций МОТ, прогнозов экономического и социального развития Российской Федерации разрабатываемых в соответствии с Федеральным законом «О государственном прогнозировании и программах социально - экономического развития Российской Федерации» (№ 115-ФЗ, от 20 июля 1995 г) и Федеральным законом «О стратегическом планировании в Российской Федерации» (N 172-Ф от 28 июня 2014 г), а также стратегий, концепций и программ развития, утверждаемых органами власти Российской Федерации.

Вызовы

Свобода играет огромную роль в процессе гуманизации труда. Однако практикуется механическое использование категорий «необходимость» и «свобода», как это делали представители экономического детерминизма в рамках классической экономической теории (Ф.Кенэ, А.Тюрго, А.Смит, Д.Рикардо) и неоклассики (М.Фридмен, П.Самуэльсон), когда природные закономерности переносились в сферу экономики, вульгарно переосмыслились, а затем в таком переработанном виде из экономической сферы проецировались на все остальные. Существует также попытка развести понятия «свободная деятельность» и «труд», в зависимости от целей, творческого характера и возможности выбора деятельности.

Проблема свободы и ее границ обостряется в связи с возникновением феномена, получившего название «новое экономическое рабство». Его содержание раскрывается многообразно: зарплата на уровне прожиточного минимума; добровольная продажа в рабство за долги; экономическое рабство, основанное на насилии, в рамках «теневой» экономики и т.п.

Наука и техника способствуют тотальной рационализации всех сторон хозяйственной жизни, стандартизированию человеческого поведения, крайней формализации процедуры принятия решений. Данный процесс приводит к обезличиванию, потере индивидуальности человека – субъекта трудовых отношений. В то время как подлинной свободой может обладать только личность. Кроме того, техника, превращаясь в самостоятельную среду обитания, преобразует, а порой и искажает восприятие мира человеком, что приобретает гипертрофированный характер в виртуальный век.

В настоящее время многие исследователи исходят при построении теоретических концепций из модели экономического человека – Homo Economicus, т.е. рационального, информированного, эгоцентричного существа, которое без каких-либо чувств любви или ненависти реализует свои представления о выгоде и поддерживает с другими людьми лишь эквивалентно-ценностные отношения. Путь от экономического человека (Homo Economicus) к человеку – творцу и инноватору (Homo Creativicus) является длительным и многоэтапным.

Выводы и рекомендации

Базовые понятия философии труда позволяют по-новому взглянуть на состояние и перспективы развития рынка труда и занятости в Российской Федерации, дают новый ракурс для оценки текущего прогресса и будущих приоритетов политики на рынке труда и в области занятости. Как правило, несмотря на то, что философский аспект труда лежит в основе развития труда и трудовых отношений, он напрямую не рассматривается при формировании политики на рынке труда, хотя и служит фоном анализа трудовых процессов. Обращение к философским основам труда открывает новые возможности для глубокого анализа и является дополнительным источником повышения эффективности программ политики занятости и рынка труда, направленных на обеспечение равных возможностей для трудоустройства, повышение

производительности труда, социальную интеграцию и защиту, сокращение масштабов социального неравенства. В свою очередь разработка и реализация эффективных программ развития рынка труда и занятости приведет к дальнейшему устойчивому и инклюзивному экономическому развитию.

Философское осмысление труда позволяет сформулировать основные цели и задачи инициативы «Будущее сферы труда в России», которые учитывают цели социального развития Российской Федерации.

Главной целью является гуманизация сферы труда в широком смысле слова, предполагающая возможность для самореализации людей, учет мер социальной политики при разработке экономических и финансовых стратегий развития. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- 1) создание высокоэффективных рабочих мест;
- 2) повышение качества и изменение структуры рабочей силы, построение в России современной национальной системы квалификаций;
- 3) приведение правовой базы сферы труда в соответствие с современными экономическими отношениями, решение вопроса легализации занятости;
- 4) обеспечение достойных условий труда на рабочих местах, включая стимулирование работодателей по улучшению условий труда;
- 5) обеспечение устойчивого перехода от неформальной экономики к формальной экономике;
- 6) развитие на страховых принципах систем социальной защиты работников: пенсионной, социальной и медицинской;
- 7) развитие социального партнёрства.

Решение данных задач возможно только при условии рассмотрении труда как объединяющего начала в триаде «природа-человек-культура», выступающего в определенных формах, взаимосвязанных между собой. Особое место в триаде занимают взаимоотношения человека и техники, к

которым нужно относиться многоаспектно, поскольку машина не только угнетает человеческий дух, но и освобождает его от зависимости от стихийных сил природы. В то же время техника есть только средство и не имеет ценности сама по себе. Она не является самостоятельной сущностью. Ее значение определяется человеком, которому она служит.

Труд и свободная деятельность – парные категории, которые нельзя в анализе отрывать друг от друга; во-первых, между ними есть достаточно подвижная, исторически изменчивая связь; во-вторых, труд и свободная деятельность в конкретных условиях могут иметь как жесткую, рельефно очерченную грань «демаркации», так и мягкую, слабо различимую. Даже самый обыденный, монотонный труд может приобрести творческий характер при соответствующей его организации.

Будущее сферы труда в России видится в контексте экономики знаний, под которой понимают экономику, в которой знания являются основой развития. Центральное место в экономике знаний занимает человек – творец и инноватор (*Homo Creativicus*), который в качестве своей целевой функции делает стремление к высшим общечеловеческим ценностям. Человек креативный принимает решение, руководствуясь не только своими интересами, но и основываясь на принципах социального партнерства.

Логика развития сферы труда предполагает возможность реализации трех основных сценариев будущего сферы труда: оптимистичный сценарий, реалистичный сценарий, пессимистичный сценарий. Главный критерий оценки прогресса и отнесения к одному из трех сценариев – достижение показателей достойного труда. Данные критерии взаимосвязаны с основными характеристиками будущего сферы труда в России: гуманизацией, качественными рабочими местами и эффективными институтами. Важный принцип при построении и реализации различных сценариев будущего труда – отказ от инерционного подхода.

На уровень показателей достойного труда влияет целый ряд факторов: общая экономическая ситуация; приоритеты в социально-экономической политике; наличие эффективных институтов; демографическая ситуация; природные и техногенные факторы, в том числе изменение климата; новые технологии. Роль факторов следует рассматривать комплексно, так как существует сложность в определении значения отдельного фактора на тот или иной показатель достойного труда, а также существует взаимовлияние самих факторов.

ТРУД И ОБЩЕСТВО

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БУДУЩЕГО СФЕРЫ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

Текущая экономическая ситуация и ситуация на рынке труда

За последнее десятилетие российская экономика испытала ряд серьезных негативных внешних воздействий, продемонстрировав адаптивность и устойчивость. Так, в период 2008-2009 годов в результате мирового финансово-экономического кризиса были выполнены все социальные обязательства и, в отличие от других стран, пострадавших от кризиса, реальная заработная плата увеличивалась.

Период 2010-2011 годов характеризовался восстановлением экономического роста с темпами роста 4,5-4,3% в год. Начиная с 2012 года отмечалось замедление темпов роста экономики. По оценке рост ВВП в 2017 году составит 1-2%. Сохраняется макроэкономическая и финансовая стабильность, которые обеспечивают основу для будущего устойчивого развития.

Меры правительства, направленные на обеспечение стабильности на рынке труда, ограничивали рост безработицы. Численность рабочей силы в декабре 2016 года составила 76,9 млн. человек, или 52% от общей численности населения страны, в том числе 72,8 млн. человек, или 94,7% рабочей силы были заняты в экономике и 4,1 млн. человек (5,3%) не

имели занятия, но активно его искали. По сравнению с декабрем 2015 г. уровень безработицы в декабре 2016 года снизился на 0,5 процентных пункта (с 5,8% до 5,3%). Уровень безработицы снизился и в среднем за год: если в 2015 г. он составил 5,6%, то в 2016 г. – 5,5%.

Негативное воздействие на экономический рост оказывает высокая дифференциация в оплате труда, которая хотя и снизилась на последние 10 лет почти в 2 раза, все еще остается значительной.

По данным выборочного обследования Росстата за апрель 2015 года соотношение размеров средней заработной платы 10% наиболее оплачиваемых и 10% наименее оплачиваемых работников составило 14,5 раз в целом по Российской Федерации. По формам собственности: государственная и муниципальная - 12,7 раз; негосударственная – 15 раз.

На снижение неравенства в оплате труда направлены меры по повышению минимального размера оплаты труда и установление ограничений максимальных заработков в государственном секторе.

В целях снижения сложившейся дифференциации в 2016 году в Трудовой кодекс Российской Федерации были внесены дополнения, предусматривающие обязательное установление предельных размеров соотношений между среднемесячной заработной платой руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платой работников организаций, а также введение ответственности за их несоблюдение.

В 2016 году были приняты решения об увеличении минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ) на 25,7% (с 6204 до 7800 рублей в месяц).

Несмотря на то, что МРОТ составляет около 70% к среднероссийскому прожиточному минимуму трудоспособного населения (далее – ПМтр), в некоторых регионах он достаточно близок к ПМтр региона: Республика Мордовия - 89% от ПМтр региона, Республика Татарстан – 87%, Ставропольский край – 86%.

Вызовы, требующие внимания и решения

В целом ситуация на рынке труда и в сфере занятости хорошо контролируется и остается стабильной. В сфере рынка труда требуют внимания и решения следующие задачи:

- повышение эффективности и производительности труда и совершенствование систем оплаты труда;
- расширение участия в рабочей силе тех, кто сталкиваются с барьерами для входа на рынок труда;
- поддержка структурных экономических изменений за счет повышения мобильности рабочей силы и улучшения программ профессиональной подготовки;
- стимулирование перемещения неформально занятых в формальный сектор;
- приведение правовой базы сферы труда в соответствие с современными экономическими отношениями.

Действия, необходимые для формирования инклюзивного рынка достойного труда

Повышение эффективности и производительности труда во многом определяется улучшением условий развития экономики. В своем обращении к Федеральному Собранию от 5 декабря 2016 года Президент Российской Федерации поручил Правительству Российской Федерации разработать с участием Торгово-промышленной палаты Российской Федерации, а также ведущих общественных объединений предпринимателей, комплексный план действий правительства Российской Федерации на период 2017-2025 годов, с целью добиться не позднее, чем в 2019-2020 годах темпов роста российской экономики, которые превышают темпы роста мировой экономики. С учетом имеющихся оценок, это соответствует темпам в 3,5 - 4%. Разработка плана должна быть завершена в мае 2017 года. При подготовке этого

комплексного плана должна быть предусмотрена система мер, направленных на повышение эффективности и производительности труда, развитие социального партнерства.

Совершенствование системы оплаты труда предполагает выработку подходов к установлению минимального размера оплаты труда на уровне, обеспечивающем достойное существование работнику. Поэтому работа по повышению государственной гарантии в виде минимальной заработной платы до экономически обоснованного уровня будет продолжена. Вопросы повышения МРОТ обсуждаются сторонами социального партнерства в ходе консультаций, проведение которых предусмотрено Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2017 годы. В Государственной Думе Российской Федерации создана рабочая группа по подготовке законодательных предложений по дальнейшему повышению МРОТ с тем, чтобы работник, полностью отработавший рабочее время получал заработную плату не ниже ПМтр.

В рамках мер по обеспечению прозрачности и упорядочению оплаты труда руководящих работников (руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров) в государственных и муниципальных учреждениях и предприятиях, увязки заработной платы руководителей в государственном секторе с показателями эффективности их работы, обоснованной дифференциации оплаты труда будет продолжено проведение мониторинга соотношения средней заработной платы руководителей государственных организаций и их работников.

Кроме того, снижению неоправданно высокой дифференциации в реальном секторе экономики будет способствовать социальный диалог сторон социального партнерства при заключении отраслевых соглашений. Правительство планирует предпринимать усилия по

содействию переговорному процессу между объединениями работодателей и объединениями работников.

Развитию производства и созданию рабочих мест должно способствовать повышение эффективности используемых механизмов стимулирования инвестиций, повышение доступности длинных и дешевых заемных средств, включая обеспечение банковской системы «длинными» финансовыми ресурсами, ликвидация административных барьеров для бизнеса и недопущение создания новых, фискальной нагрузки на бизнес, поддержка малого и среднего бизнеса как ключевого сегмента для развития экономики и создания рабочих мест. Способствовать решению проблемы развития малого и среднего бизнеса должна созданная в 2015 году Федеральная корпорация по развитию малого и среднего предпринимательства – единое окно по поддержке малого и среднего бизнеса.

Для расширения участия в трудовой деятельности главной задачей России является привлечение на рынок труда людей, которые хотели бы работать, но сталкиваются с различными барьерами (людей с ограниченными возможностями, женщин с детьми, молодежи и т.п.).

Предстоящие структурные изменения в экономике тесно связаны с повышением мобильности рабочей силы. Учитывая, что население неравномерно распределено между регионами России и трудовые миграционные потоки направляются в основном в города с населением в один миллион человек или более, и в несколько раз превышают потоки из Центральной части России в Сибирский и Дальневосточный федеральные округа, необходимо облегчить и стимулировать трудовую миграцию в трудонедостаточные регионы.

Дефицит высококвалифицированных кадров усугубляет дисбаланс на рынке труда и приводит к структурной безработице (несоответствие между квалификационной структурой предложения рабочей силы и требованиями работодателей). Законодательство Российской Федерации

уже содержит ряд налоговых стимулов для подготовки высококвалифицированных рабочих кадров, включая возможность применения организациями осуществляющими образовательную деятельность нулевой ставки по налогу на прибыль. Кроме того, разработан проект закона, направленный на мотивацию организаций к участию в подготовке высококвалифицированных рабочих кадров. Необходимо продолжить деятельность в рамках прогнозирования потребностей рынка труда и разработки двух видов прогнозов – прогноза квалификаций и прогноза вакансий. С учетом этого требуется выстраивать систему среднего специального и высшего образования в большей степени отвечающую запросам экономики, обеспечивать доступность обучающих программ с ориентацией на последующее трудоустройство, совершенствовать необходимое повышение квалификации и развивать систему непрерывного обучения в течение всей жизни.

Неформальная занятость замедляет экономический рост, снижает инвестиционный потенциал и налоговые поступления, искажает условия конкуренции. В этом направлении необходимо продолжить реализацию рекомендаций МОТ и мер, осуществляемых Минтрудом России с целью сокращения неформальной занятости в регионах Российской Федерации.

Базовый нормативный акт в области регулирования трудовых отношений - Трудовой кодекс Российской Федерации - является достаточно сбалансированным, но нуждается в совершенствовании в части более полного учета интересов заинтересованных сторон: работников/профсоюзов, бизнеса, государства. Трудовой кодекс в большей степени должен отразить современные тенденции и особенности развития экономики, отвечать задачам повышения производительности и мобильности труда.

Выводы

Российский рынок труда продолжит развиваться с тем, чтобы обеспечить высокую производительность труда, достойное вознаграждение и социальную защищенность, доступность для всех желающих работать. Повышение МРОТ до прожиточного минимума трудоспособного населения, наряду с мерами по ограничению максимальной заработной платы в рамках социального партнерства, будет способствовать росту заработной платы низкооплачиваемых работников и снижению социального неравенства в целом.

Будущее труда в России базируется на развитии трех основных компонентах - гуманизации, создании качественных рабочих мест и эффективных институтов. Гуманизация труда является ключевой особенностью, которая отличает российскую экономику. Россия планирует продолжать и укреплять политику, направленную на обеспечение равных трудовых прав для всех - мужчин и женщин, молодежи и пожилых людей; лиц с ограниченными возможностями, мигрантов и т.д.

Создание качественных рабочих мест, расширение возможностей трудоустройства повысят эффективность рынка труда. Формирование эффективных институтов рынка труда, построенных на трехсторонних принципах, направлено на адресную помощь ищущим работу, обеспечение поддержки взаимодействия работников и работодателей. Содействие процессу занятости и предоставление возможностей для профессиональной подготовки и переподготовки станет дополнительным гарантом устойчивой занятости и прогрессивного развития трудовых отношений.

Политика развития рынка труда, которая проводится в Российской Федерации, направлена не только на обеспечение полной занятости, но и на решение проблемы бедности и неравенства, на достижение устойчивого инклюзивного экономического роста и социального развития.

Решение задач, направленных на обеспечение граждан достойными рабочими местами, полной занятости и устранение проблем структурной безработицы, требует не только развития квалификационных характеристик потенциальных соискателей рабочих мест и информационной базы вакансий и поиска работы. Необходима координация всех направлений государственной политики (начиная от денежно-финансовой системы, ответственности государства и бизнеса за создание рабочих мест до регулирования заработной платы и занятости) в социально значимых целях, что позволит избежать серьёзных несоответствий на рынке труда. Также действия государства крайне важны для формирования достаточных средств на профессиональное образование, программы переподготовки кадров не только в соответствии с запросами бизнеса, но и в интересах всего общества. Более того, эти же факторы определяют развитие науки, интеграции ее с производствами, образовательными системами, в свою очередь, обеспечивая рост инноваций и производительности труда, а также препятствуя неэффективным расходам бюджетов и частного сектора.

Гибкая, дистанционная, неполная занятость расширяет возможности для трудоустройства уязвимых групп на рынке труда. Обеспечение устойчивости занятости в условиях расширения нестандартных форм занятости становится важным направлением политики занятости.

ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Текущая ситуация

Для России характерны высокий уровень экономической активности населения в трудоспособном возрасте (за исключением молодежи, получающей профессиональное образование) и сравнительно со многими другими странами низкий уровень общей и регистрируемой безработицы.

Имеет место развитие гибкой, дистанционной, неполной занятости как форм расширения возможностей для всех, но особенно для уязвимых групп на рынке труда. Важнейшими факторами поддержки на рынке труда являются доступность общего и профессионального образования, отсутствие дискриминации (гендерной, расовой, национальной). Современный этап развития характеризуется полным искоренением детского и принудительного труда.

Гуманизация в сфере труда в России имеет прочную нормативно-правовую основу. В качестве элементов правопреемственности на всех этапах развития российского трудового законодательства сохранено значительное число норм, в закреплении которых советское трудовое законодательство имело приоритет: закрытый перечень оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, ежегодный оплачиваемый отпуск, ограничение продолжительности рабочего времени и сверхурочных работ, повышенная правовая охрана труда несовершеннолетних и женщин и др.

В отличие от многих стран, включая страны с высоким уровнем развития, где до сих пор наблюдается значительное гендерное неравенство во всех сферах общественно-экономической жизни, Российская Федерация сохранила и преумножает многолетние традиции широкой и равной доступности для женщин общего и профессионального образования, занятости, общественно-политической активности.

Положение женщин в сфере занятости, оцениваемое на основе Индикаторов достойного труда, характеризуется показателями, свидетельствующими о том, что уровень занятости женщин достаточно высок (60,1% в 2015 году), хотя и уступает уровню занятости мужчин, но при этом у женщин ниже уровень безработицы (в 2015 году он составлял 5,3% против 5,8% у мужчин). Важным и нетипичным для мировых тенденций является то, что доля участия в неформальной занятости у женщин ниже, чем у мужчин. Это доказывает то, что для женщин вполне

доступны рабочие места на формальном рынке труда. При этом доля занятых свыше 48 часов в неделю у женщин существенно ниже, чем у мужчин. Таким образом, положение российских женщин в сфере труда дает основания говорить о значительном гендерном равенстве, причем процесс усиления этого равенства можно проследить, например, по показателю гендерного разрыва в заработной плате (36,8% в 2001 году, 24,4% в 2015 году).

Женщины составляют 80% государственных служащих, занимают высокие должности в парламенте, министерствах и ведомствах, в органах местного самоуправления, политических партиях и общественных структурах. Женщины активно вовлечены в руководство российскими предприятиями: по состоянию на 2014 год, около 28 процентов российских предприятий находятся в собственности женщин. 34 процента женщин выполняют роль работодателей.

Вызовы, требующие внимания и решения:

- сохраняется гендерное неравенство в заработной плате;
- женщины в большей мере несут нагрузку в домашнем хозяйстве;
- женщины испытывают сложности при попытке выйти на рынок труда после длительного перерыва, связанного с рождением и воспитанием детей.

Действия, предпринимаемые для поддержки женщин на рынке труда

В целях повышения уровня занятости женщин правительство реализует программы, направленные на создание новых рабочих мест. Осуществляется значительное повышение заработной платы в государственном секторе, который является основным источником занятости для женщин (здравоохранение, образование, культура, социальное обслуживание). Развитие профессионального образования и дополнительного профессионального образования женщин в период отпуска по уходу за ребенком (до достижения ребенком возраста 3 лет) поддерживает конкурентоспособность женщин на рынке труда.

С целью продвижения женского предпринимательства, местные власти реализуют меры по созданию дополнительных стимулов и преференций для деловых женщин с семейными обязанностями. В частности, есть возможности для молодых мам участвовать в предпринимательской деятельности в сфере дошкольного образования, например, развивать частные детские сады, семейные группы, социальные и игровые комнаты и т.д.

В целях повышения уровня занятости женщин в субъектах Российской Федерации реализуются меры, направленные на развитие гибких форм занятости, в том числе дистанционная работа, работа на дому, работа с гибким графиком. Гибкие формы занятости расширяют возможности трудоустройства женщин, совмещающих обязанности по воспитанию несовершеннолетних детей с трудовой деятельностью.

Выводы Реализация намеченных программ, контроль за соблюдением законодательства в сфере труда, распространение гибких режимов труда, поддержка конкурентоспособности женщин на рынке труда, развитие сети и повышение качества услуг системы детских дошкольных учреждений призваны способствовать достойной занятости женщин и обеспечить баланс семья-работа.

Молодежь на рынке труда имеет широкие возможности трудоустройства

Текущая ситуация

Молодёжь России — это 39,6 миллиона молодых граждан — 27% от общей численности населения страны. Молодежь как социально-демографическая группа населения традиционно считается уязвимой в сфере труда и занятости в силу того, что преодолевая порог учеба-работа, молодые люди, как правило, испытывают серьезные проблемы, связанные с неумением вести поиск работы, отсутствием профессионального образования и опыта работы, социальной незрелостью, неготовностью самостоятельно принимать жизненно важные решения.

Право на труд и право на образование гражданам Российской Федерации гарантировано Конституцией Российской Федерации. Труд молодежи регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ). Законодательство прежде всего включает меры по защите здоровья и жизни молодых работников. Регламентирован возраст вступления в трудовые отношения (16 лет), что соответствует требованиям ратифицированной Российской Федерацией Конвенции МОТ № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда. Правительство России не реже одного раза в пять лет принимает или корректирует Стратегию государственной молодежной политики в Российской Федерации и соответствующие государственные и федеральные целевые программы. Главной молодежной программой является целевая программа «Молодежь России», разрабатываемая с периодичностью в пять лет и корректируемая ежегодно по итогам ее реализации. Стратегия определяет совокупность приоритетных направлений, ориентированных на молодежь, включающих задачи, связанные с участием молодежи в реализации приоритетных национальных проектов «Образование», «Здоровье», «Доступное жилье» и «Развитие агропромышленного комплекса».

Молодежный рынок труда в России характеризуется сравнительно благополучными показателями, особенно в ситуации, когда Международная организация труда заявляет о «кризисе молодежной занятости» в мире. Уровень безработицы молодежи в возрасте 15-29 лет даже в кризисном 2009 году не превышал 14%, а в последующие годы постепенно снижался. Уровень занятости в этой возрастной группе колеблется вокруг показателя 50% и расценивается специалистами как относительно благоприятный с учетом того, что в России выход молодежи на рынок труда, как правило, происходит после завершения профессионального образования, то есть подавляющее большинство молодых людей в возрасте до 20-22 лет является экономически

неактивными. Открытый доступ к высшему и среднему профессиональному образованию тоже рассматривается как преимущество российской молодежи по сравнению со сверстниками во многих странах мира.

Вызовы и существующие проблемы на молодежном рынке труда

По данным Росстата, в ноябре 2016 года среди безработных (по методологии МОТ) доля молодежи до 25 лет составила 23,6%, лиц, не имеющих опыта трудовой деятельности – 25,5%². Уровень безработицы на селе превышает уровень безработицы в городах, причем для молодежи в возрасте 15-19 лет эти показатели весьма высоки. Для молодежного рынка труда в еще более острой форме характерны региональные различия.

Фактором уязвимости занятости российской молодежи является то, что начало трудовой жизни нередко происходит через такие рискованные виды трудовых отношений, как случайная, временная, неполная занятость, занятость по гражданско-правовому договору, а также неформальная, нерегистрируемая занятость. Статистические данные указывают на то, что именно «работа не по найму», подразумевающая самозанятость или другие уязвимые виды трудовых отношений, является типичной для молодежи до 20 лет.

Причины безработицы молодежи:

- несбалансированность рынка рабочих мест и рынка образовательных услуг;
- качество подготовки выпускников не всегда соответствует требованиям работодателей;
- завышенные претензии молодежи в отношении зарплат;
- неумение ориентироваться на рынке труда.

Направления снижения масштабов уязвимости занятости молодежи в Российской Федерации

² http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d01/263.htm

Реализуются мероприятия по созданию 25 млн. высокоэффективных модернизированных рабочих мест, что позволяет расширить достойные рабочие места, в т.ч. ограничить распространение временной, случайной, неформальной занятости.

Проводится реформа образования, нацеленная на внедрение компетентностного подхода к формированию программ и направлений образования, преодоление дисбаланса рынка труда и рынка рабочей силы, что позволит расширить доступ населения к образованию и профессиональной подготовке.

Продолжается реализация программ стажировки выпускников образовательных учреждений, а также содействия самозанятости безработных граждан.

Осуществляется оказание адресной поддержки гражданам в целях трудоустройства в другой местности.

Выводы Содействием достойной занятости молодежи будет способствовать:

- согласованное развитие рынка труда и рынка профессионального образования, в том числе, на основе разработки профессиональных стандартов и образовательных стандартов нового поколения;
- участие социальных партнеров (работодателей, профсоюзов, учебных заведений, домохозяйств) в реализации программ содействия занятости молодежи (развитие дуального обучения, организация практик и стажировок, формирование навыков поиска работы);
- поддержка территориальной мобильности молодежи.

Государственная поддержка лиц с ограниченными возможностями здоровья, направлена на снятие барьеров для их трудоустройства

Текущая ситуация

Общая численность инвалидов на 1 января 2016 года составляла 12751 тыс.человек, численность лиц с инвалидностью в трудоспособном возрасте - 3813 тыс. человек. С 2014 года в Российской Федерации

наметилась тенденция снижения как общего числа инвалидов, так и лиц с инвалидностью в трудоспособном возрасте. Уровень экономической активности инвалидов по понятным причинам существенно ниже, чем для населения в целом, он составлял 14,7%, при этом уровень занятости 11,9%, а уровень безработицы 19%. Оценки удовлетворенности инвалидов работой показывают, что в целом инвалиды в высокой степени удовлетворены условиями труда, режимами труда, транспортной доступностью рабочего места, выполняемыми обязанностями, они ощущают моральную удовлетворенность. Несколько ниже показатели удовлетворенности надежностью работы, профессиональной удовлетворенности и лишь 30% «вполне удовлетворены» зарплатой.

Последовательно осуществляется работа по содействию трудоустройству инвалидов путем квотирования рабочих мест на предприятиях, поддержки обществ инвалидов, создающих рабочие места. Существующая система квотирования рабочих мест для инвалидов дает свой положительный эффект как для работника-инвалида, так и для работодателя, с точки зрения легитимности их взаимоотношений: около 90% работающих инвалидов официально оформлены по трудовому договору, порядка 9% работают по устной договоренности, чуть больше 1% работают по гражданско-правовому договору.

Регулирование в России внешних ограничений общего характера для людей с инвалидностью осуществляется с помощью карт доступности объектов и услуг, разработанных согласно методике, которая была утверждена Министерством труда и социального развития Российской Федерации в 2012 году в целях реализации государственной программы Российской Федерации «Доступная среда на 2015-2020 годы». Предусмотрено создание условий беспрепятственного доступа для инвалидов к объектам социальной инфраструктуры, всем видам транспорта, средствам связи и информации.

Регулирование трудовой занятости инвалидов основывается на ряде законов и положений Российской Федерации. Так, в соответствии со статьей 20 Федерального закона от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» органы власти предоставляют инвалидам гарантии трудовой занятости путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности на рынке труда этой категории граждан.

В частности статьей 24 данного Закона предусматриваются следующие обязанности работодателя в обеспечении занятости инвалидов:

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов;
- создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;
- предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

Действующим законодательством предусмотрена обязанность организаций, численность работников которых составляет более 100 человек, создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов (ст. 21, 24 Закона №181-ФЗ).

Вызовы

Относительно низкая по сравнению с западноевропейскими странами вовлеченность лиц с ограниченными возможностями в трудовую деятельность.

Неполнота информации о возможностях занятости для инвалидов.

Ограничения доступности достойных рабочих мест, низкая привлекательность вакансий, предлагаемых инвалидам.

Недостаточно согласованная деятельность институтов, принимающих участие в процессе реабилитации инвалидов, таких как:

медико-социальная экспертиза, служба занятости, различные общественные организации инвалидов и т.д.

Предпринимаемые меры

Необходимо реализовать намеченные в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, планы о создании ежегодно до 14,2 тыс. специальных рабочих мест для инвалидов, а также обеспечить решение задачи трудоустройства к 2020 году 40% российских людей с инвалидностью.

Усилить координацию деятельности служб, принимающих участие в трудовой реабилитации инвалидов.

Выводы

Повышение эффективности взаимодействия институтов, участвующих в деятельности по медицинской и трудовой реабилитации и трудоустройству инвалидов, реализация мер поддержки инвалидов на рынке труда и выполнение намеченных ориентиров в этой сфере позволит обеспечить предоставление инвалидам достойных рабочих мест и полноценную интеграцию их в общество. Повышение уровня доступности и качества услуг, предоставляемых государством инвалидам, является важным и необходимым элементом гуманизации будущего их труда и с точки зрения профориентации, и с точки зрения медицинской, психологической, социальной поддержки, и с точки зрения легитимности трудовых отношений на рынке труда.

ДОСТОЙНЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА ДЛЯ ВСЕХ

СТАНДАРТЫ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Текущая ситуация

Объективной основой развития рынка труда является изменение содержания труда. К современным и определяющим будущее развитие, относятся следующие тенденции, связанные с содержанием труда:

быстрая смена технологий и постоянное появление новых знаний;
автоматизация, компьютеризация многих технологических процессов и процессов взаимодействия людей и природы;
повышение требований потребителей к качеству товаров и услуг.

В настоящее время в России проводится большая совместная работа объединений работодателей, органов власти, профсоюзов, профессиональных сообществ по развитию системы профессиональных квалификаций.

В целях создания условий для обеспечения получения работниками новых знаний, умений, навыков и компетенций, необходимых для сбалансированного функционирования рынка труда, реализуется ряд мер:

постоянное обновление информации о востребованных на рынке труда и перспективных профессиях;

разработка, актуализация и внедрение профессиональных стандартов (т.е. требований к квалификации работника);

формирование системы независимой оценки квалификаций;

создание и развитие деятельности базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров и осуществление мероприятий, направленных на популяризацию рабочих и инженерных профессий.

В целях координации работы по развитию профессиональных квалификаций в 2014 году создан Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, в котором представлены ведущие объединения работодателей, научные, образовательные организации, объединения профсоюзов.

Для того чтобы сформировать и довести до широкого круга пользователей информацию о востребованных на рынке труда,

перспективных и новых профессиях создан Справочник профессий, в который включены 1,6 тыс. наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий.

Справочник профессий создан как информационный общедоступный, ежегодно обновляемый интернет-ресурс.

Справочник профессий может применяться:

органами власти на федеральном, региональном уровнях при подготовке документов по вопросам обеспечения кадрового потенциала в соответствующих сферах и регионах;

гражданами при планировании трудовой деятельности, выборе профессии, образовательных программ и самообразования;

работодателями при формировании предложений по разработке и актуализации профессиональных стандартов, обеспечении непрерывной и сбалансированной подготовки кадров, в том числе их опережающей подготовки.

Действовавшая ранее в России система квалификационных справочников, содержащих требования к работникам, нуждалась в обновлении. Современные требования к работникам формируются с 2013 года на основе профессиональных стандартов. Создана нормативно-правовая база, регламентирующая разработку, утверждение и применение профессиональных стандартов.

С 1 июля 2016 года вступили в силу изменения в ТК РФ, который был дополнен статьями, определяющими порядок разработки, утверждения и применения профстандартов.

Профстандарты могут разрабатываться работодателями, профессиональными сообществами, саморегулируемыми организациями и иными некоммерческими организациями с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций. В процессе подготовки проекты стандартов проходят широкое обсуждение в профессиональной среде. Участие в обсуждении

проектов принимают все социальные партнеры, что позволяет обеспечить представительство интересов не только работодателей, но также работников в лице профсоюзов, и государства. Сегодня применение профессиональных стандартов является основой для решения широкого круга задач в области профессионального образования, управления персоналом, его обучения и стимулирования, планирования карьеры, проведения оценки квалификации работников. Она включает: процедуры отбора, подбора, аттестации персонала, планирования карьеры, проведение оценки квалификации работников, установления взаимосвязи с образовательными стандартами, проведение стандартизации и унификации экономической деятельности.

Внедрение новой техники и технологий требует повышения квалификации работника и ее подтверждение на протяжении всей трудовой деятельности. С 2017 года вступил в силу закон, устанавливающий принципиально новый механизм оценки квалификации, в котором ключевую роль играют объединения работодателей и профессиональные сообщества.

Отбор и наделение полномочиями центры оценки квалификации будут осуществлять советы по профессиональным квалификациям в соответствующих областях деятельности, образованные на базе ведущих объединений работодателей и профессиональных сообществ.

Формируемая система независимой оценки квалификаций основана на принципах доверия к качеству этой оценки со стороны работодателей и граждан.

Оценка квалификации позволяет работникам выстраивать профессиональную карьеру, работодателям – планировать кадровую политику и обучение работников, дает возможность человеку, не имеющему профессионального образования, но имеющему опыт работы, более уверенно чувствовать себя на рынке труда.

Согласно закону оценка квалификации является добровольной для граждан, включая работников и работодателей.

По итогам профессионального экзамена соискателям выдается свидетельство о квалификации либо, в случае неудовлетворительного прохождения экзамена, заключение о результатах профессионального экзамена с рекомендациями соискателю. Данное заключение подскажет соискателю, какие знания и умения нужно приобрести, чтобы в дальнейшем успешно пройти профессиональный экзамен.

Вся информация о независимой оценке квалификации содержится в открытом доступе в Реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации. Этот Реестр начал работу в 2017 году и сейчас идет его заполнение.

В целях стимулирования работодателей и граждан к участию в независимой оценке квалификации внесены поправки в трудовое и налоговое законодательство. Для работодателей предусмотрена возможность отнесения данных расходов к расходам, связанным с производством и реализацией, для граждан - социальные налоговые вычеты по расходам на прохождение оценки квалификации. При направлении работодателем работника на прохождение оценки квалификации работнику предоставляются компенсации.

В сфере образования одним из базовых направлений реализации государственной политики является повышение эффективности и качества на всех уровнях системы образования. Основные направления развития системы образования определены в Федеральной целевой программе развития образования на 2016 - 2020 годы. По состоянию на 1 января 2017 г. 100% доступность дошкольного образования для детей в возрасте от 3 до 7 лет достигнута в 75 субъектах Российской Федерации.

В сфере школьного образования продолжился поэтапный переход на новые образовательные стандарты, федеральный перечень учебников. В 2015 году был запущен проект «Российская электронная школа» -

общедоступный образовательный ресурс, который призван расширить доступ к качественному школьному образованию.

Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» предложена новая модель подготовки рабочих кадров, в которой реализуются как программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих), так и программы подготовки специалистов среднего звена. Подготовку кадров по рабочим профессиям и специальностям среднего профессионального образования в Российской Федерации осуществляют порядка 3,2 тысячи техникумов и колледжей и 387 вузов, реализующих эти программы. Кроме того, развита филиальная сеть: около тысячи филиалов колледжей и вузов реализуют программы подготовки кадров по рабочим профессиям и специальностям среднего профессионального образования.

Контингент обучающихся составляет 2,7 млн. человек. Причем пятая часть приходится на программы подготовки квалифицированных рабочих. Три четверти (75% или 700 тыс. человек) абитуриентов поступают после окончания 9 класса общеобразовательных организаций.

В целях повышения качества подготовки высококвалифицированных кадров проведена оптимизация сети образовательных организаций высшего образования.

Можно говорить о новой тенденции развития системы подготовки рабочих кадров, основанной на принципах социального партнерства государства, государственных образовательных учреждений и корпоративных учебных заведений, проводником которой становятся центры рабочих компетенций, создаваемые в регионах с участием заинтересованных предприятий и учреждений профессионального образования. В крупных холдингах в рамках предприятия формируются корпоративные университеты, которые взаимодействуют с государственными учреждениями профессионального образования. Подготовка в центрах ведется таким образом, чтобы студент получил

специальные навыки, способствующие росту производительности предприятия. Программы обучения четко регламентируются, происходит их лицензирование. Процесс корпоративного обучения переходит на качественно новый уровень, на котором происходит трехстороннее взаимодействие предприятия, государства и учебных заведений профессиональной подготовки.

Вызовы, требующие решения

Важными задачами развития профессиональных квалификаций и профессионального образования от решения которых зависит, в том числе, и будущее сферы труда, являются:

- согласование профессиональных и образовательных стандартов;
- скоординированное развитие стандартов квалификаций и системы профессиональной подготовки;
- расширение участия работодателей в практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров;
- расширение доступности профессионального образования и повышение его престижа.

.Предпринимаемые меры

Разработка образовательных программ ФГОС+ в настоящее время ведется с учетом сформированных профессиональных стандартов с акцентом на формирование компетенций, востребованных на рынке труда. Наиболее быстро подстроиться к требованиям профессиональных стандартам может система дополнительного профессионального образования, ориентированная на повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников.

Выводы

Целью введения профстандартов является повышение качества трудовых ресурсов, рост профессионализма работников, и в конечном счете, повышение конкурентоспособности работника на рынке труда.

Профессиональные стандарты призваны стать инструментом преодоления противоречий между квалификационными требованиями рабочих мест и компетенциями работников. Профессиональные стандарты способны сделать существенный вклад в формирование качественных образовательных программ и программ профессионального обучения, способны стать основой для создания систем сертификации и аттестации различных категорий персонала, для разработки и реализации программ развития человеческих ресурсов, а также для создания и внедрения согласованных программ подготовки и переподготовки кадров.

Сегодня в рамках глобальной конкуренции одним из основных факторов успеха становится наличие высококвалифицированных кадров, развитие кадрового потенциала инновационной экономики в широком смысле. Доля работников, прошедших оценку квалификации на основе требований национальных квалификационных систем, все чаще признается в качестве основного индикатора качества рабочей силы. В связи с этим необходимо взаимодействие по разработке региональных систем квалификаций заинтересованных стран-участниц СНГ и ЕАЭС.

Для разработки политики подготовки востребованной квалифицированной рабочей силы необходимы: широкая доступность качественного образования как основа для будущего обучения; близкое соответствие навыков к потребностям предприятий и рынка труда, позволяющее работникам и предприятиям адаптироваться к изменениям в технологиях и рынках, а также прогнозирование и подготовка квалифицированных специалистов с прицелом на будущее. При правильной реализации этот подход создает ситуацию, при которой более масштабное и качественное образование и профессиональная подготовка подпитывают инновации, инвестиции, экономическую диверсификацию и конкурентоспособность, а также социальную и профессиональную мобильность – и, таким образом, способствуют созданию более продуктивных и полезных рабочих мест. Качественное начальное и

среднее образование, дополненное соответствующей профессиональной подготовкой и возможностями повышения квалификации, позволяет подготовить будущие поколения к продуктивному труду, развивая у них основные навыки, которые позволят им продолжить обучение.

Формирование современной сетевой структуры учреждений профессионального образования, модернизация образовательных программ, налоговая политика, обеспечивающая поддержку предприятий, осуществляющих профессиональную подготовку и переподготовку работников, создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями, развитие творческой научной, спортивной составляющей деятельности учащихся, обеспечение высокого качества образования стали приоритетными направлениями развития программ подготовки рабочих кадров. Опыт профессиональной подготовки рабочих кадров в регионах и компаниях свидетельствует о том, что система нацелена на развитие и обеспечение кадрами инновационных запросов экономики.

ОХРАНА ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Ситуация в сфере охраны труда и производственной безопасности

В отличие от общемировых тенденций в России снижаются показатели численности пострадавших и погибших при несчастных случаях на производстве. За последнее десятилетие отмечается более чем двукратное сокращение как производственного травматизма с тяжелыми последствиями (с 14077 случаев в 2006 году до 6121 случая в 2016 году), так и смертельных случаев в результате производственных травм (показатель 2006 года – 4520 человек, показатель 2016 года – 1832 человека или 2,54 человека на 100 тысяч работающих (по методологии МОТ)). За период 2000-2015 годов заметно сократилось число человеко-

дней нетрудоспособности у пострадавших на производстве, однако в расчете на одного пострадавшего данный показатель не имеет тенденции к снижению.

Российскими нормативными правовыми документами законодательно установлено прямое управление, контроль и надзор со стороны государства за состоянием условий и организацией охраны труда. В Конституции Российской Федерации, концепциях национальной безопасности и демографического развития России обеспечение безопасной жизнедеятельности граждан, право на труд в достойных условиях были поставлены в число государственных приоритетов. В России в 2007 году был принят Межгосударственный стандарт по охране труда, разработанный МОТ, в 2011 году в Российской Федерации была ратифицирована Конвенция МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда», положения Трудового кодекса Российской Федерации соответствуют принятым МОТ стандартам в области регулирования системы охраны труда.

В 2013 году приняты федеральные законы, обеспечившие внедрение на территории Российской Федерации современного инструмента оценки состояния условий труда на каждом рабочем месте – специальной оценки условий труда. Указанное, наряду с возможностью формирования объективных данных об условиях труда, обеспечило должный уровень административного и экономического стимулирования работодателей к улучшению условий труда. Так, на законодательном уровне внедрен дифференцированный подход к определению объема гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных условиях труда (повышенный размер оплаты труда, дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени), размеров страховых взносов в Пенсионный фонд в отношении работников, имеющих право на досрочное назначение трудовой пенсии. Кроме того, существенным образом усилены административная и

уголовная ответственности работодателей за нарушения требований охраны труда. Одновременно с этим, обеспечен высокий уровень защиты трудовых прав работников путем закрепления минимальных гарантированных размеров гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда, наряду с сохранением ранее достигнутого (по состоянию на декабрь 2013 года) объема таких гарантий и компенсаций, при условии занятости во вредных условиях труда. Также введены нормы трудового законодательства, обеспечивающие максимальную активизацию переговорного процесса социальных партнеров при определении конкретных объемов указанных гарантий и компенсаций, в том числе с возможностью их конвертации в денежную компенсацию при наличии согласия работника и сохранении установленного трудовым законодательством минимума таких гарантий и компенсаций.

В целях содействия работодателям в организации работ по обеспечению безопасных условий труда на своих рабочих местах в 2016 году на федеральном уровне утверждено Типовое положение о системе управления охраной труда, которое обеспечивает должное сопровождение деятельности организаций по осуществлению организационных, технических, лечебно-профилактических и иных мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда работников.

Значительная работа проведена в последнее время в части совершенствования контрольно-надзорной деятельности в сфере соблюдения трудового законодательства. Федеральным органом исполнительной власти, который осуществляет надзор в данной сфере в России, является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), находящаяся в ведении Минтруда России. Непосредственно проверки в организациях осуществляются государственными инспекциями труда. За 2015 год было проведено 139 тыс. проверок, в ходе которых было выявлено 582 тыс. нарушений, при этом свыше 92% нарушений было

устранено, проведено свыше 10 тыс. расследований несчастных случаев. Следует отметить, что Государственная инспекция труда выявляет нарушения, связанные не только с охраной труда, но и с оплатой труда и оформлением трудовых отношений.

В соответствии с утвержденной в Российской Федерации Концепцией повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства до 2020 года начато внедрение новых подходов в осуществлении контрольно-надзорной деятельности, основанных, в первую очередь, на профилактике и предупреждении нарушений в сфере трудового законодательства. Развивается консультативная работа трудовой инспекции. Уже сейчас обеспечено функционирование системы управления надзорной деятельностью на основе ключевых показателей эффективности, благодаря которой удалось сконцентрировать работу инспекторов на решении конкретных проблем заявителей. В результате уровень удовлетворенности деятельностью Роструда в 2016 году составил 84 %.

Вызовы

Человеческие жертвы остаются высокими: ежегодно около 40 тыс. человек получают травмы в результате несчастных случаев на производстве, из которых 1,8 тыс. человек погибают. При этом более 70 % таких несчастных случаев происходят по причинам, связанным с «человеческим фактором» (незнание требований охраны труда, сознательное нарушение особенностей производственного процесса). Значительной остается и общая численность работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в 2016 году значение этого показателя превысило 39 % от общего числа рабочих мест в экономике.

Меры охраны и безопасности труда подчас играют противоречивую роль. Наличие компенсационных надбавок за работу на опасных и вредных для здоровья рабочих местах делает эти рабочие места привлекательными для работников. Тот факт, что часть бремени,

связанного с рисками травм, смерти на рабочем месте, профессиональных заболеваний, несет на себе государство, снижает мотивацию работодателя к модернизации производства, направленной на повышение безопасности труда.

Направления совершенствования политики в сфере охраны труда

Ключевыми задачами на перспективу являются привязка всех процедур сферы охраны труда к фактическим условиям труда и уровню профессионального риска на каждом рабочем месте и повышение культуры безопасного труда. Это будет реализовано за счет:

- совершенствования механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- устранения избыточного административного давления на работодателя со стороны надзора путем установления рамочных требований в охране труда, гармонизированных с международными стандартами;
- активного вовлечения работников в управление охраной труда, в том числе за счет повышения мотивации такого участия;
- развития механизмов экономического стимулирования работодателя – чем лучше условия труда и ниже уровень риска, тем ниже страховые тарифы, финансовые вложения в обязательные процедуры (обучение, медосмотры, средства индивидуальной защиты, затраты на компенсации);
- повышения качества соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за счет внедрения у работодателей системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства.

Выводы

Современные программы, реализуемые Россией в сфере охраны труда, включающие саморегулирование в области охраны труда, рискоориентированный подход к охране труда, переход от аттестации рабочих мест к специальной оценке условий труда, совершенствование

контроля в сфере охраны труда, показывают свою эффективность, а их развитие закладывает основу будущего безопасного труда на основе превентивной модели управления охраной труда

ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ

Текущая ситуация

Система обязательного социального страхования представляет собой наиболее существенную часть государственной системы социальной защиты населения страны. Это довольно обширная сфера применения правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения работающих граждан, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, иных категорий граждан вследствие достижения пенсионного возраста, наступления инвалидности, потери кормильца, заболевания или травмы, несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, рождения ребенка (детей) и необходимости ухода за ним, а также других событий, определенных законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании.

В Российской Федерации существуют следующие виды обязательного социального страхования, страховщиком по которым является Фонд социального страхования Российской Федерации:

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Пенсионный фонд Российской Федерации и Фонд обязательного медицинского страхования являются страховщиками, обеспечивающими пенсионное и медицинское страхование.

В соответствии с законодательством Российской Федерации обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат все работающие - граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства независимо от статуса.

Обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством наравне с гражданами Российской Федерации подлежат иностранные граждане и лица без гражданства, постоянно или временно проживающие на территории Российской Федерации. С 1 января 2015 года для иностранных работников, временно пребывающих в Российской Федерации, установлено право на получение страхового обеспечения в виде пособия по временной нетрудоспособности при условии уплаты работодателями за них страховых взносов (по пониженному тарифу) в Фонд социального страхования Российской Федерации за период не менее шести месяцев, предшествующих месяцу, в котором наступил страховой случай.

Финансирование системы обязательного социального страхования осуществляется за счет страховых взносов, уплачиваемых работодателями в процентном отношении к заработку работника.

Основной функцией страховщика является исполнение обязательств перед застрахованным лицом при наступлении страхового случая посредством страховых выплат или иных видов обеспечения, установленных федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования.

В 2014-2016 годах были приняты меры, направленные на обеспечение прав граждан на получение гарантированных государством пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и

ежемесячных пособий по уходу за ребенком и соблюдения одного из основных принципов обязательного социального страхования – доступности для застрахованных лиц реализации своих социальных гарантий. В частности, на Фонд социального страхования Российской Федерации возложена обязанность оказывать гражданам бесплатную помощь в составлении заявлений, жалоб, ходатайств и других документов правового характера, а также представлять интересы застрахованных лиц в судах.

Также в целях обеспечения своевременной выплаты застрахованным лицам пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком в 2016 году был принят Федеральный закон, который дополнил случаи выплаты пособий застрахованным лицам непосредственно территориальными органами Фонда социального страхования Российской Федерации случаем, когда в отношении организации проводятся процедуры банкротства.

В сфере обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний проводятся мероприятия, направленные на сокращение уровня смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также повышение экономической заинтересованности работодателей в улучшении условий и охраны труда.

В целях повышения экономической заинтересованности работодателей в создании безопасных условий труда законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний установлено, что размер скидки или надбавки к страховому тарифу по видам экономической деятельности в зависимости от класса профессионального риска рассчитывается по итогам работы страхователя за три года и устанавливается страхователю с учетом состояния охраны

труда (включая результаты специальной оценки условий труда, проведенных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров) и расходов на обеспечение по страхованию. В соответствии с Правилами установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, при расчете надбавки страхователю на очередной финансовый год учитываются групповые несчастные случаи (2 человека и более) со смертельным исходом, произошедшие не по вине третьих лиц в предшествующем финансовом году.

В ближайшей перспективе планируется масштабный пересмотр системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в части смещения акцентов с финансирования расходов, связанных со страховым обеспечением, на мероприятия, направленные на предупреждение страховых случаев, а также на скорейшее восстановление трудоспособности пострадавших на производстве и возвращение их к труду.

В целях совершенствования организации обслуживания граждан и плательщиков страховых взносов Фонд социального страхования Российской Федерации активно совершенствует систему работы по повышению качества услуг населению, в том числе развивает инфраструктуру электронных услуг, внедряет современные модели обслуживания страхователей и застрахованных лиц с использованием новейших технологий, успешно реализует пилотные проекты, направленные, прежде всего, на упрощение процедуры предоставления услуг и сокращение сроков их оказания, развивает систему реабилитации пострадавших на производстве, расширяет сотрудничество и партнерство с организациями инвалидов по повышению качества технических средств реабилитации и созданию максимально комфортных условий для доступа

к услугам Фонда.

Вызовы

Для обеспечения эффективного развития социального страхования необходимо:

- повысить качество обслуживания граждан и расширить доступность для застрахованных лиц реализации своих социальных гарантий;
- повысить размеры социальных выплат до уровня, компенсирующего соответствующие страховые риски.

Действия, необходимые для решения имеющихся задач

Модернизация системы социального обеспечения является постоянным процессом. Сложность и разнообразие страховых схем, используемых в рамках системы социального страхования в России, требуют очень тщательного рассмотрения, углубленного анализа и взвешенных действий.

Вопросы охвата системой, включая охват самозанятых и способы обеспечения включения лиц, занятых в нестандартных формах занятости, станут первым вектором развития. Внедрение понятия «самозанятый» послужит основой для разработки методов и подходов расширения сферы действия социального страхования.

Для того, чтобы стимулировать развитие системы целесообразно рассмотреть вопрос о дополнении взносов, вносимых работодателями, взносами граждан. Для стимулирования внесения взносов должна быть увеличена гибкость системы, размер оплаты труда определяться с учетом объема взносов, а условия страхования должны лучше соответствовать индивидуальному возрасту, состоянию здоровья, семейному положению и статусу занятости. В этом случае ожидаемые пособия будут в большей мере соответствовать фактическим взносам.

Новые форматы занятости эволюционируют и должны быть включены в социальное страхование. ИТ-технологии позволяют

создавать и использовать базы данных и другие инструменты, способствующие не только мониторингу и управлению информацией, но создающие условия для анализа и прогнозирования рисков.

Правовые основы регулирования системы социального страхования будут обновлены и модернизированы в соответствии с расширением сферы действия, повышением гибкости, развитием цифровой экономики, прозрачности и других процессов, наблюдаемых в наше время в социально-экономическом развитии. Количество нормативных актов должно остаться в разумных пределах, так как их увеличение усложнит управление, возникнут барьеры на пути сотрудничества и координации. Система должна стать более консолидированной и интегрированной, сохраняя при этом специфику фокуса на различные страховые случаи (пенсии, здравоохранение, безработица и т.д.).

Выводы

Система социального страхования в России в целом выполняет свою функцию, но требует совершенствования. Будет расширяться охват социальным страхованием, совершенствоваться управление системой, в результате чего повысится ее устойчивость. Возможным элементом развития социального страхования может стать участие самих застрахованных в финансировании системы, а также переход финансирования пособий по безработице на страховые принципы. Необходимо изучение складывающихся тенденций и прогнозирование будущей ситуации с целью выстраивания эффективной системы социального страхования, отвечающей требованиям времени.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖБ ЗАНЯТОСТИ

Текущая ситуация

В России Государственная служба занятости была создана в 1991 году. Функционирование государственной службы занятости (ГСЗ) регулируется Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации».

Государственная служба занятости:

- отвечает за оценку состояния и прогноз развития занятости, а также информирование органов власти о ситуации на рынке труда;
- информирует граждан, в том числе в электронной форме, о ситуации на рынке труда, их правах и гарантиях занятости и защиты от безработицы; поддерживает Национальную информационную систему «Работа в России»;
- несет ответственность за разработку и реализацию программ в области занятости, ориентированных на работников, подверженных риску увольнения, а также на тех, кто сталкивается с трудностями при поиске работы;
- важной областью деятельности является оказание помощи соискателям в поиске подходящей работы и работодателям в приеме на работу работников;
- отвечает за активные программы занятости (АПЗ);
- учитывает и выплачивает пособия по безработице лицам, которые признаны безработными в установленном порядке, несут ответственность за выплату стипендий в периоды профессиональной подготовки, оказывают финансовую поддержку во время участия в оплачиваемых общественных работах и во время временной занятости, а также за иных платежей;

- обязана контролировать предоставление государственных гарантий в области занятости.

Все услуги, связанные с содействием в трудоустройстве, предоставляются ГСЗ гражданам бесплатно. Частные службы занятости дополняют деятельность ГСЗ. В то время как услуги ГСЗ являются бесплатными и предоставляются всем, в том числе наиболее уязвимым группам населения, частные службы занятости в основном специализируются на подборе персонала и работе с размещением высококвалифицированных соискателей со средним и высоким уровнем дохода.

Введено регулирование деятельности частных агентств занятости.

Вызовы, требующие внимания

Необходимо обратить внимание на повышение качества и доступности услуг ГСЗ, прежде всего для уязвимых групп населения, расширять использование информационных технологий. При этом необходимо четкая структуризация функций ГСЗ для того, чтобы не снижалось качество предоставляемых услуг. Также требуется расширять вовлечение бизнеса в реализацию активных программ занятости. Наконец, необходимо усилить роль ГСЗ как координатора развития региональных рынков труда и межрегиональной трудовой мобильности

Действия, необходимые для решения имеющихся задач

Для повышения качества услуг, предоставляемых ГСЗ, Российская Федерация планирует:

- дальнейшее развитие доступной информационной сети «Работа в России», включение информации о требованиях к уровню квалификации работников;

- оснащение информационных залов центров занятости современной компьютерной техникой для самостоятельного поиска работы посетителей;

- реализация программ по превентивным мерам по трудоустройству

высвобождаемых работников;

- продолжение технической и технологической модернизации ресурсных центров, учебных центров, чтобы значительно сконцентрировать свою деятельность на улучшении личных, социальных и профессиональных навыков и компетенций и создании благоприятной социальной интеграции лиц, ищущих работу;

- подбор работодателям работников при реализации крупных инвестиционных проектов;

- разработку специальных программ для уязвимых групп, чтобы увеличить возможности для трудоустройства, подтверждающие разнообразие (возраст, опыт) и обеспечивающие индивидуальное и гибкое предложения, имеющие отношение к потребностям лица, его пожеланиям и приоритетам;

- развитие механизма планирования потребности рынка труда в кадрах в целях своевременной подготовки специалистов нужного уровня компетентности и квалификации, опираясь на местные трудовые ресурсы, прежде всего в трудоизбыточных регионах;

- координация в регионе работы по установлению контрольных цифр и направлений обучения и направлений подготовки в образовательных организациях.

В качестве члена «Группы двадцати» Россия согласилась с программой повышения эффективности государственных служб занятости, которая была составной частью декларации, принятой Министрами труда и занятости стран «Группы двадцати» в 2015 году. Она обозначила в качестве приоритетных следующие направления: доступность, национальный охват, сотрудничество с работодателями, разнообразие форм услуг, обеспечение и поддержка обучения. Фактически эти направления уже реализуются в России.

Обеспечение лучших рабочих мест для всех будет оставаться приоритетной задачей. Новые реалии, развивающиеся на основе научно-

технической революции, скажутся на рынке труда и структуре занятости и окажут влияние на работу службы занятости. С этой целью ГСЗ будут оказывать поддержку соискателям. Внимание ГСЗ к молодежи и другим уязвимым группам населения (работники под риском увольнения, лица с ограниченными возможностями) должно оставаться приоритетом. Поддержка этих групп населения станет более эффективной благодаря новым возможностям, открытыми новыми технологиями, благоприятными для работников. Поскольку структурные реформы требуют более высокой мобильности рабочей силы, она будет поддерживаться за счет увеличения доступности различных услуг, предоставляемых ГСЗ.

На правительственном уровне принят план повышения качества и доступности государственных услуг в сфере занятости населения на среднесрочный период (2016-2018 годы), включающий широкий спектр мероприятий по повышению эффективности работы органов занятости населения, в том числе в части перехода от принципа реагирования на вызовы безработицы к превентивным действиям в случае возникновения угрозы нагрузки на рынок труда, включая работу с будущими выпускниками учебных заведений, работников, планируемых к высвобождению и иных групп, требующих повышенного внимания.

Выводы

В целом, у государственных служб занятости есть потенциал, чтобы играть более активную роль в формировании инклюзивного роста, но им требуются необходимые ресурсы и возможности для удовлетворения потребностей лиц, ищущих работу и работодателей. Текущие и будущие приоритеты государственной службы занятости Российской Федерации взаимосвязаны и отражают макроэкономические тенденции развития, тенденции развития рынка труда и занятости. Планы Российской Федерации направлены на дальнейшее укрепление государственных служб занятости, оснащение их новыми технологиями и

реализацию превентивных действий в отношении наиболее уязвимых групп до их выхода на открытый рынок труда.

ОКАЗАНИЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ ПОМОЩИ В ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА

Текущая ситуация

Участие в системе международной помощи в целях развития является одним из важных элементов политической стратегии России. Концепция государственной политики Российской Федерации в области содействия международному развитию, утвержденная Указом Президента Российской Федерации № 259, от 20 апреля 2014 года, регулирует участие России в оказании помощи в целях развития и определяет перспективные направления деятельности в этой сфере.

Международная помощь в целях развития, оказанная Россией другим странам увеличилась с 100 миллионов долларов США в 2004 году до 472 млн. долларов США в 2010 году. В 2013 году этот показатель составил 714 млн. долларов США, затем он продолжал расти и в 2015 году, по информации ОЭСР, увеличился до 1161 млн. долларов США в фактических ценах.

Для России приоритетными направлениями сотрудничества являются здравоохранение, продовольственная безопасность, сельское хозяйство, развитие человека, образование и институциональное развитие. Действия, предпринимаемые Россией в сфере содействия международному развитию, оказывают влияние на рынки труда стран-получателей.

С конца 2008 года реализуется совместная программа России - Всемирного банка содействия образованию в целях развития (READ). Эта программа направлена на усиление роли России как нового донора в области образования. Основная цель программы заключается в

повышении качества образования в странах с низким уровнем дохода. Для участия в программе были отобраны 7 стран (четыре из Африки, две из Центральной Азии и одна из стран Юго-Восточной Азии). Повышение качества образования открывает широкие возможности для трудоустройства на рынке труда студентов-участников, влияет на производительность труда и на многие другие характеристики рынка труда.

Отдельные инициативы стран «Группы двадцати» осуществляются с помощью технических программ сотрудничества, финансируемых за счет Российской Федерации и Республики Корея в сотрудничестве с МОТ и ОЭСР в 7 пилотных странах: Армения, Кыргызстан, Таджикистан, Иордания, Вьетнам, Непал и Мозамбик. Цель инициативы заключается в укреплении системы разработки навыков, которые улучшают возможности трудоустройства, содействие обеспечению доступа к возможностям трудоустройства и увеличение доходов для всестороннего и устойчивого роста.

В течение следующих трех лет три основных мероприятия с четкими результатами будут осуществляться в рамках этой инициативы в сотрудничестве с МОТ и ОЭСР. Работа будет направлена на содействие координации между образованием и учебными подразделениями национальных учреждений, включая министерства труда, образования и экономики, организации работников и работодателей, а также научные учреждения. Все новые виды деятельности соответствуют приоритетам поддержки Стратегии навыков стран «Группы двадцати», а также реализации Стратегии подготовки кадров стран «Группы двадцати» и внесли существенный вклад в достижение ЦУР в области развития навыков.

Первое мероприятие будет направлено на укрепление национальных программ подготовки кадров для удовлетворения потребностей работодателей и ответа на вызовы рынка труда. Для

реализации этой деятельности будет оказана поддержка по подготовке эффективных менеджеров образования, будут организованы региональные семинары по качественному ученичеству и будут предложены механизмы для стимулирования бизнеса по инвестированию средств в программы развития навыков.

Второе мероприятие тесно коррелирует с обязательствами в рамках «Группы двадцати», чтобы сосредоточиться на создании навыков для современной экономики, достойного труда и жизни. Оно будет включать разработку стратегических рамок и практических инструментов для приобретения навыков, оценку и обмен информацией о требованиях к навыкам, направленных на удовлетворение изменившихся потребностей в навыках и снижение несоответствия навыков.

Третье мероприятие направлено на создание стратегий партнерства для решения проблем развития профессиональных навыков и повышения мобильности рабочей силы для повышения экономического роста и занятости. В рамках этой деятельности решено увеличить объем информации о рынке труда и службах занятости, чтобы помочь работникам более эффективно использовать имеющиеся навыки.

Правительством Российской Федерации издано распоряжение о выделении в 2016-2019 годах за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета денежных средств на реализацию мероприятий международной программы укрепления систем начального и среднего профессионального образования и содействия развитию рынков труда в странах СНГ, Азии и Ближнего Востока (от 30 сентября 2016 года № 2059-р) в размере 12 млн. долларов США для реализации второго этапа этой инициативы. Минобнауки России будет координатором программы, а Минфин России - обеспечивать перечисление денежных средств для реализации программы с МОТ. Реализация программ будет способствовать укреплению регионального и глобального обмена знаниями по развитию навыков в качестве эффективного способа

стимулирования производительности, конкурентоспособности и роста за счет доступа к достойному труду и улучшению условий жизни.

В рамках стимулирования бизнеса для оказания помощи в целях развития, российские компании начали принимать участие в международных проектах развития. Лукойл, одна из ведущих нефтяных компаний России, предоставила финансовую поддержку реализуемому МОТ проекту технического сотрудничества, направленному на повышение эффективности программ в области занятости молодежи и создание основы для регионального сотрудничества и обмена знаниями в области занятости молодежи в Азербайджане, Казахстане, России, Армении, Грузии, Кыргызстане, Таджикистане, Туркменистане и Узбекистане.

Вызовы, требующие внимания и решения

Вызовы в сфере предоставления международной помощи развитию связаны с необходимостью лучшего структурирования целей и задач и реализации комплексного подхода, улучшения координации деятельности федеральных органов исполнительной власти при реализации программ помощи, улучшения взаимодействия с международными организациями, в том числе МОТ.

Дальнейшие действия

Россия планирует продолжить свое активное участие в программах по оказанию помощи в целях развития. Финансируемая Россией партнерская программа сотрудничества с МОТ на 2017-2020 годы, подписанная в декабре 2016 года, будет способствовать дальнейшему расширению участия России в оказании многосторонней помощи в целях развития. Опыт, накопленный в области международного многостороннего сотрудничества и собственный донорский потенциал позволяет России, расширяя проверенные временем форматы участия в международном сотрудничестве и в многосторонних проектах, сделать больший акцент на целевых программах двусторонней помощи и

грамотно выбрать страны-получатели, основываясь на положениях стратегических документов, принятых в Российской Федерации.

Россия продолжит знакомить зарубежные страны со своими приоритетами, такими как гуманизация труда, создание достойных рабочих мест и повышение эффективности институтов рынка труда, приносит свое видение, опыт и знания о развитии рынка труда другим странам, обеспечивая устойчивое и всестороннее развитие их рынков труда.

Выводы

В оказании помощи Россия обладает значительным потенциалом как страна-донор, которая может быть дополнительно увеличена за счет привлечения бизнеса и гражданского общества в проекты развития. Перспективы участия России в оказании многосторонней и двусторонней помощи в целях развития являются многообещающими. Проекты в области развития рынка труда будут оставаться одним из приоритетов.

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВА

ОТВЕТ РЫНКА ТРУДА НА РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Текущая ситуация

Технологическая трансформация представляет собой непрерывный процесс, который приводит к модернизации различных технологий и созданию новых инструментов и приспособлений.

Современная, четвертая технологическая/промышленная революция открывает новую эру, характеризующуюся размыванием границ между физическими, биологическими и цифровыми технологиями. Новые технологии включают искусственный интеллект, Интернет вещей, беспилотный транспорт, 3D печать, нанотехнологии,

биотехнологии и квантовые компьютеры. Умные машины (передовые роботы, компьютерное обучение), интеллектуальные устройства (персональные компьютеры, ноутбуки, мобильные сети и смартфоны) и смарт-технологии (облачная обработка данных, супермассивы данных, аналитические данные) быстро развиваются и внедряются в повседневной жизни. Технология изменяет характер производства и играет важную роль в ускорении экономического развития, повышении производительности существующих отраслей промышленности, создании новых рынков и отраслей роста, и достижении инклюзивного, устойчивого роста.

Развитие информационно-коммуникационных технологий, без сомнения, можно рассматривать в качестве триггера четвертой технологической/промышленной революции. Перечень видов хозяйственной деятельности, которые используют цифровую информацию и знания в качестве ключевого фактора производства, которые основаны на современных информационных сетях, а также используют информационные и коммуникационные технологии (ИКТ), стремительно растет. Научно-техническая революция напрямую создала миллионы «цифровых» рабочих мест для людей, вовлеченных в производство ИКТ и для продвинутых пользователей, которые используют специальное программное обеспечение и инструменты в качестве основного элемента своей работы, независимо от отрасли.

Охват населения ИКТ в России достаточно высок - 78,1% населения в 2015 году использовали компьютеры (78,4% - мужчин и 77,8% женщин). Доля интернет-пользователей составила 77,7% (78,4% мужчин, 77,1% женщин), 26,7% населения используют Интернет для покупки товаров и услуг (мужчины - 23,7%, женщины - 29,3%) и 39,6% населения в возрасте 15-72 использовали Интернет для получения муниципальных и государственных услуг (мужчины - 41,0%, женщины - 38,5%).

Скорость подключения к Интернету в России в два раза выше, чем

средний международный показатель. Более 57% домохозяйств имеют широкополосный доступ в Интернет, Минкомсвязи России планирует увеличить этот показатель до 80% к 2018 году.

Вызовы, требующие внимания и решения

Около 60-70% людей, работающих в России, прямо или косвенно участвуют в массовом производстве. Если прогнозы верны, доля автоматизации процессов в сфере производства и логистики достигнет 95% к 2035 году, а 50-70% от текущих рабочих мест перестанут существовать и будут заменены новыми.

В то время как положительные воздействия, такие как модернизация рабочих мест и создание новых рабочих мест очевидны, могут возникнуть некоторые негативные последствия, произведенные цифровизацией общества. Из-за технологических сдвигов, ликвидация некоторых рабочих мест потребует переобучения работников. Низкоквалифицированные работники с ограниченными возможностями адаптации к требованиям цифрового оборудования столкнутся с ограниченными возможностями трудоустройства. Это, в свою очередь, может привести к росту неравенства и дифференциации доходов, индивидуализированные цифровые трудовые отношения выводят работника за пределы моделей социальной защиты и потребуют введения конкретных поправок в законы, регулирующие трудовые отношения. Цифровой разрыв между поколениями может негативно повлиять на продвижение политики активного старения и т.д.

Действия, необходимые для решения имеющихся задач

Для того, чтобы способствовать развитию цифровой экономики и устранить риски негативных последствий, связанных с трудоустройством, Россия следует принципам, согласованным странами «Группы двадцати», которые позволяют справиться с технологическими изменениями и использовать их возможности для экономического роста и повышения благосостояния населения. Эти принципы включают развитие инноваций,

партнерства, интеграции, открытой и доступной бизнес-среды, гибкости, безопасности.

Развитие цифровой экономики должно идти рука об руку с поддержкой стабильных трудовых отношений, защитой прав работников в условиях нестандартных форм занятости в неформальном секторе экономики, на условиях неполного и гибкого рабочего времени; при временной, сезонной, дистанционной и домашней занятости; при заключении срочных трудовых договоров; при работе на основании гражданско-правовых договоров; в рамках многосторонних трудовых отношений («аутсорсинг», «аутстаффинг», «заёмный труд»), широко практикуемых в настоящее время.

Программа «Цифровая экономика» разрабатывается в настоящее время и охватит меры по созданию правовых, технических, организационных и финансовых условий для дальнейшего развития цифровой экономики в России и ее интеграции в цифровую экономику государств-членов Евразийского экономического союза. Программа «Цифровая экономика» должна быть принята в России в 2017 году.

Поскольку цифровая экономика затрагивает практически все экономические и социальные секторы, межведомственное сотрудничество на уровне министерств, координация, сотрудничество между федеральными, региональными, муниципальными уровнями власти являются единственным способом для обеспечения эффективного использования информационных потоков и качества государственных, региональных и муниципальных услуг, оказываемых населению. В настоящее время, согласование различных технологических платформ, используемых федеральными министерствами, ведомствами, региональными и местными органами власти России, является приоритетной задачей.

ИТ-системы, используемые государственными органами, должны обеспечить технические возможности для обмена информацией, и в то же

время обеспечить информационную безопасность. Следующий этап развития ИТ-систем различных государственных органов будет отмечен расширением их функций: от обмена информацией до анализа, сбора и обработки данных, оценки, мониторинга и контроля.

Выводы

Развитие цифровых технологий меняет структуру экономики и модифицирует структуру занятости. Реализация подготавливаемых программных мер на основе выработанных принципов, позволит смягчить риски, связанные с трудом и занятостью, продвигаться вперед в экономическом и социальном развитии.

Применение цифровых технологий открывает новые возможности для повышения качества услуг, предоставляемых учреждениями рынка труда соискателям, новым участникам рынка труда, работникам старшего возраста и другим лицам. Инклюзивный экономический рост не может быть достигнут без технологических инноваций в области ИКТ, а также инноваций в экономической деятельности обусловленной ИКТ.

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В ЭПОХУ НОВЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Текущая ситуация

Система социальной защиты в России предоставляет социальные услуги и социальные выплаты для детей и семей, населения трудоспособного возраста и пожилых людей. Все компоненты системы социальной защиты тесно связаны с развитием труда и занятости, а эффективность социальных услуг и выплат влияет на эффективность рынка труда, стимулирует производительность труда работника, повышает возможности трудоустройства и поддерживает активный труд, что является важной целью политики России на рынке труда.

Законодательство предусматривает полный охват всех нуждающихся в социальной защите. Обязанности по предоставлению социальной защиты распределяются между федеральными, региональными и муниципальными уровнями.

Поддержка семей и детей основное внимание уделяет стимулированию семей на сочетание репродуктивной и производительной деятельности, поддержке семей, находящихся в трудной жизненной ситуации, устройству детей, которые остались без попечения родителей и другим вопросам. Россия реализует новую технологию оказания помощи - социальная помощь на основе социального контракта. Контракт описывает индивидуальную программу социальной адаптации семей, находящихся в трудной жизненной ситуации. Семьи, которые подписывают контракт, берут на себя ответственность предпринимать активные шаги, чтобы начать поиск работы; пройти профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование; начать свое дело и т.д. Подписавшие контракты имеют право на более высокие выплаты по сравнению с общими субсидиями и пособиями. В 2016 году охват малоимущих семей с детьми, заключивших социальный контракт, составил 7,1% от общего числа получателей государственной социальной помощи указанной категории. Индивидуализация социальной поддержки семей и детей является еще одной важной тенденцией. Индивидуальные программы социальной поддержки создают более благоприятные условия для усиления потенциала семьи и облегчения ее выхода из кризисной ситуации.

Защита от безработицы включает различные мероприятия, такие как консультирование и поддержка в поиске работы, обучение, профессиональная ориентация, социальная адаптация, психологическая поддержка, поддержка самозанятых, общественные работы, поддержка мобильности рабочей силы. Работодатели страхуют всех работников от

несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также определенное количество защитных мер предоставляется работнику в зависимости от класса опасности - оптимальная, допустимая, вредные и опасные условия труда. Планируется дальнейшее улучшение обеспечения безопасности рабочего путем перехода от модели, основанной на компенсациях к модели, основанной на предотвращении травматизма.

Правительство реализует специальные программы, направленные на развитие доступной среды, на индивидуальную поддержку инвалидов, их образование и профессиональную подготовку, развитие системы социальной помощи. Россия считает ученичество важным инструментом облегчения адаптации инвалидов к рабочим места. Ратификация Конвенции МОТ «О правах лиц с ограниченными возможностями» стимулировала изменения законодательства и принятие государственной программы по доступной среде на 2015-2020 годы. Поддержка лиц с ограниченными возможностями является сложным вопросом, а образование и обучение является очень важным компонентом такой поддержки. В настоящее время начато внедрение концепции инклюзивного образования, но многие вопросы все еще не решены: сертификация лиц с ограниченными возможностями, которые не могут, из-за состояния здоровья, проходить общие экзамены по сертификации, является одним из этих вопросов.

Начиная с 1 января 2017 года в России введена в эксплуатацию постоянно обновляемая единая информационная система «Реестр инвалидов», которая объединяет информационные системы различных ведомств.

Для каждого инвалида создан «личный кабинет», в котором отражается информация о денежных выплатах, мерах социальной поддержки инвалида, о ходе реализации его индивидуальной программы реабилитации.

Органы государственной власти будут использовать информацию из Реестра для выработки и реализации государственной политики в отношении инвалидов.

Пенсионная система охватывает все население. Пенсии предоставляются с помощью государственного Пенсионного фонда (обязательное пенсионное страхование) и негосударственных пенсионных фондов (добровольное пенсионное страхование). Пенсионный возраст составляет 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин.

Каждый застрахованный имеет право на получение государственной трудовой пенсии (страховая пенсия, досрочный выход на пенсию, пенсия для инвалидов, пенсия по случаю потери кормильца) или социальной пенсии. С 1 января 2015 года Правительство Российской Федерации приняло новый порядок накопления пенсионных прав и расчета пенсионных сумм пенсий на основе страхования. Согласно новой пенсионной формуле те, кто имел более высокие зарплаты, более длинные страховые периоды и отложили свое заявление на получение пенсии, будут иметь более высокие пенсии. Пенсионный фонд Российской Федерации имеет самую большую базу данных индивидуальных счетов, охватывающую всех работников и пенсионеров. Он был одним из первопроходцев в использовании цифровых технологий и такая цифровизация была поддержана соответствующим законодательством. Опыт Пенсионного фонда может быть полезным в организации электронного документооборота в других отраслях сферы социальной защиты.

Услуги и уход предоставляются для различных групп - ветеранов, инвалидов, лиц, подвергшихся воздействию радиации во время работы и т.д. Был принят новый федеральный закон о социальной помощи и в соответствии с этим законом система была реорганизована и ориентирована на предоставление услуг по уходу тем, кто больше всего в них нуждается.

Вызовы, требующие внимания

Система социальной защиты населения требует большей финансовой стабильности, персонификации предоставляемых услуг, использования информационных технологий. Необходимо улучшить условия жизни и возможности для труда для лиц с ограниченными возможностями. Новое тысячелетие очень остро поставило в повестку социальной политики проблему старения населения. Важное значение имеет расширение участия в социальной защите частного бизнеса, разнообразие форм такого участия.

Действия для решения имеющихся задач

Для того, чтобы система социальной защиты стала лучше, более эффективной, действенной и реагировала на потребности населения, Правительство Российской Федерации предпринимает различные действия. Основные обязательства по содействию социальной защиты выглядят следующим образом:

- повышение эффективности социальной защиты за счет более широкого использования целевого подхода к предоставлению услуг, предоставляя услуги тем, кто более в них нуждается, а также привлечения негосударственных организаций к оказанию социальных услуг;
- увеличение охвата малоимущих граждан социальным контрактом;
- использование стимулов социальной защиты в целях содействия мобильности рабочей силы и снижения неформальности рынка труда;
- разработка и внедрение системы оценки условий труда;
- обеспечение работников современным средствами индивидуальной защиты;
- стимулирование работодателей к улучшению условий труда;
- развитие государственно-частного партнерства в области социальной защиты населения, а также расширение участие некоммерческих организаций в предоставлении социальных услуг населению, в том числе в сфере «серебряной экономики».

Выводы

Россия имеет хорошо развитую систему социальной защиты, демонстрирующую положительную динамику, которая будет поддерживаться и ускоряться. Предусмотрен комплекс мер для развития системы социальной защиты.

Предоставление социальных услуг и социальной помощи различным группам населения дает возможность для трудоустройства целой когорты лиц, обеспечивающих уход, а также для тех членов семьи, которые в противном случае, были бы вынуждены не работать и оказывать помощь членам их семей.

Защита и социальная поддержка пожилого возраста позволяет продлить активную жизнь пожилых людей и укрепляет социальную интеграцию.

УКРЕПЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Текущая ситуация

Социальное партнерство в Российской Федерации обеспечивает согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений. Институт социального партнерства в Российской Федерации основан на принципах Международной организации труда. В принятых нормативных документах – Конвенциях, Рекомендациях, Декларациях МОТ изложены основные правовые нормы, определяющие правовой статус всех субъектов социального партнерства и составляющие его правовую идеологию. В Российской Федерации определение, цель, принципы и функции социального партнерства определены основным законодательным актом, регламентирующим трудовые отношения – Трудовым кодексом Российской Федерации. Определены стороны социального партнерства, уровни, на которых оно реализуется, формы, в которых оно осуществляется.

Три стороны социального партнерства в Российской Федерации – государство, работодатели и профсоюзы. **Объединения работодателей** - это более ста отраслевых и региональных объединений, представляющих ключевые сектора экономики, деятельность которых направлена на обеспечение экономического роста и социального благополучия. В 1991 году учрежден Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП), который охватывает работодателей в сфере: топливно-энергетический комплекс (ТЭК), машиностроение, инвестиционно-банковская сфера, строительство, химическое производство, легкая и пищевая промышленность, сфера услуг. РСПП также объединяет тысячи крупнейших российских компаний - представителей промышленных, научных, финансовых и коммерческих организаций во всех регионах России. Деятельность Российского союза промышленников и предпринимателей, самого влиятельного общественного бизнес-объединения России, нацелена не только на создание цивилизованной предпринимательской среды, но и на совершенствование общих стандартов ведения бизнеса, корпоративного управления. РСПП видит свое предназначение в консолидации усилий промышленников и предпринимателей России, направленных на улучшение деловой среды, повышение статуса российского бизнеса в стране и в мире. Социальная ответственность бизнеса рассматривается РСПП через призму устойчивого развития самостоятельных и ответственных компаний, отвечающего интересам акционеров и соответствующего социальным целям общества. Современный уровень социального партнерства должен, по мнению РСПП, способствовать достижению социального мира, безопасности и благополучия граждан, сохранению окружающей среды, соблюдению прав человека.

Профсоюзы в России активно отстаивают законные права и интересы трудящихся. 1905 год считается годом создания профсоюзов в России, когда в стране образовалось около ста рабочих союзов. В 1918

году был создан Всероссийский центральный совет профессиональных союзов, в 1990 году была создана Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР). На январь 2017 года ФНПР насчитывает 47 общероссийских профсоюзов и 80 территориальных объединений организаций профсоюзов. В профсоюзах, объединяемых ФНПР, состоит более 20 миллионов членов - около 95 процентов всех членов профсоюзов в России. Программа Федерации Независимых Профсоюзов России «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны», принятая в 2015 году IX съездом ФНПР, определяет перспективные задачи Федерации. Это – установление заработной платы в России на достойном уровне, обеспечение занятости и безопасных условий труда, справедливых пенсий, соблюдение государственных социальных гарантий, создание условий для гармоничного развития личности. ФНПР участвует на экспертном уровне в разработке проектов федеральных и региональных законов, касающихся социально-трудовой сферы, соблюдения прав трудящихся и профсоюзов. ФНПР активно влияет на процесс совершенствования российского законодательства, в том числе через своих представителей в Государственной Думе – межфракционную депутатскую группу «Солидарность». ФНПР и ее членские организации настойчиво ищут пути реализации интересов членов профсоюзов в рамках переговорного процесса и в необходимых случаях прибегают к организации коллективных действий. Ежегодно в России возникают и разрешаются до 30 крупных трудовых конфликтов в различных отраслях. Правовые службы ФНПР и ее членских организаций постоянно участвуют в судебных заседаниях, разрешающих трудовые споры и конфликты. Ежегодно рассматривается 14-15 тысяч подобных дел. При этом в более чем 90% случаев решения выносятся в пользу работников, а экономический эффект для работников составляет миллиарды рублей.

Социальное партнерство в России развивается в формате трехсторонних комиссий, коллективных договоров, социального диалога. На заседаниях **Российской трехсторонней комиссии (РТК)** обсуждаются законопроекты, касающиеся прав и обязанностей работников и работодателей, условий производства и их развития, обеспечивающие рост конкурентоспособности предприятий, мероприятия, имеющие отношения к социально-трудовым отношениям, осуществляется подготовка и заключение соглашений (Генерального, отраслевых, региональных).

Инструментом реализации социально-партнерских отношений является коллективно-договорное регулирование. В соответствии со статьей 40 Трудового Кодекса Российской Федерации коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. В коллективных договорах могут прописываться различные положения, которые не должны по закону ухудшать положение сторон.

Сформировавшаяся в России система коллективных договоров и соглашений включает: Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, которое заключается на три года; соглашения, заключающиеся на уровне федеральных округов, отраслей, регионов, территорий; отраслевые соглашения, заключающиеся как на региональном, так и на территориальном уровне, а также коллективные договоры и иные соглашения, возможность заключения которых предусмотрена ст. 45 Трудового кодекса Российской Федерации

Лучшие практики реализации принципов социального партнерства наглядно демонстрируют, что достижение баланса интересов участников рынка труда необходимо для формирования достойного будущего сферы

труда. Примерами успешных практик, реализующих социальное партнерство в России, являются компании ПАО «Северсталь», ПАО «Лукойл», Объединение «Желдортранс» и многие др.

Вызовы, требующие внимания и решения

Необходимо дальнейшее совершенствование системы социального партнерства, укрепление сторон социального партнерства – работодателей и профсоюзов для ведения переговоров.

Наблюдается значительная межотраслевая дифференциация охвата работников системой коллективными договорами и соглашениями; в некоторых отраслях.

Российская Федерация, следуя принципам Международной организации труда, считает более эффективными централизованные коллективные переговоры с обеспечением максимального охвата работников и работодателей системой социального партнёрства.

Действия, требующиеся для решения поставленных задач

- усилить роль и значение системы социального партнерства в формировании и реализации политики, отвечающей статусу Российской Федерации как социального государства с социально ориентированной рыночной экономикой;
- совершенствовать социально ориентированную законодательную базу по защите прав и интересов наемных работников;
- создать систему соучастия, вовлечения работников в управление предприятием, в получение доли прибыли предприятия, что будет способствовать повышению заинтересованности работников в конечном результате работы организации;
- повысить качество коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, усилить ответственность работодателей, профсоюза и государства за выполнение принятых обязательств по коллективным договорам и соглашениям;

- работодателям необходимо сохранять тенденции по повышению заработной платы, улучшать условия труда и социальные гарантии своим работникам, что позволит укрепить престиж работодателей и, тем самым, подтвердить и усилить социальную ответственность бизнеса;

- необходимо работать над повышением эффективности механизмов и институтов трехстороннего взаимодействия: государства, бизнеса и работников, на федеральном и региональном уровнях. Предстоит осуществить меры, стимулирующие работодателей к добровольному участию в социальном диалоге, как одному из показателей ответственной деловой практики работодателя;

- следует содействовать формированию единой системы объединений работодателей, участвующих в социальном партнерстве, предусматривающей обязательное членство территориальных объединений работодателей в региональных, а региональных и отраслевых - в общероссийских. Реализация этих инициатив позволит расширить представительность объединений работодателей и обеспечить их легитимность в процессах социального диалога;

- профсоюзы призваны играть новую реалистичную роль, усиливая свою социальную ответственность в вопросах защиты прав работников в условиях реализации Концепции достойного труда и социального государства;

- задача Привателства – укреплять стороны социального партнерства.

Выводы

Главная идея социального партнерства – работодатели и профсоюзы должны быть активно вовлечены в обсуждение и принятие решений по вопросам труда и социальных отношений, поскольку эти вопросы напрямую затрагивают их интересы, а также интересы работников, которых они нанимают.

Реализация указанных принципов, укрепление и совершенствование форм и методов социального диалога обеспечит инклюзивное и устойчивое развитие рынка труда и занятости.

В связи с внедрением информационных технологий и снижением ручного труда будет происходить уменьшение числа наемных работников, что, безусловно, потребует новых форм регулирования трудовых отношений в национальном законодательстве, в том числе на основе социального партнерства.

A stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.