
Елена Зотова¹,
Институт народнохозяйственного прогнозирования
Российской академии наук
Российская Федерация, 117418, г. Москва
Нахимовский проспект, д. 47
<https://ecfor.ru/>

Мария Белецкая²,
независимый исследователь

ГЛОБАЛЬНАЯ ДИСКУССИЯ О БУДУЩЕМ СФЕРЫ ТРУДА

Аннотация. Статья посвящена вопросам, являющимся предметом глобальной дискуссии о будущем сферы труда. В основу статьи легли материалы обсуждений будущего сферы труда странами «Группы 20» и экспертным сообществом. Показано, что формирование будущего рынка труда уже началось. Создание качественных рабочих мест и расширение возможностей занятости при условии реализации трудовых прав работников и обеспечения их социальной защиты являются основными целями усилий стран мира, направленных на формирование будущего сферы труда. Технологическая революция, демографический переход и развитие процессов глобализации определяют мировые тренды, влияют на возможности совершенствования трудовых отношений и провоцируют изменения институтов рынков труда. Происходит индивидуализация труда. Страны обеспокоены ростом неформальной занятости и снижением уровня социальной защиты работников. На формирование будущего сферы труда все больше влияют образование, квалификация и профессиональные навыки работников, получаемые ими в течение всей жизни. Нерешенными остаются вопросы обеспечения трудовых прав работников, вовлеченных в новые формы занятости, а также вопросы их социальной защиты. Формирование будущего сферы труда возможно на основе социального диалога и активного участия правительств, объединения работодателей и профсоюзов или иных организаций, представляющих интересы работников.

Ключевые слова: будущее сферы труда; страны «Группы 20»; технологическая революция и труд; нестандартная занятость; социальная защита.

JEL CODES: J100

¹ Елена Александровна Зотова, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Института народнохозяйственного прогнозирования РАН. E-mail: eazotova@gmail.com

² Мария Юрьевна Белецкая, кандидат экономических наук, независимый исследователь. E-mail: Mybeletskaya@gmail.com

Стремительная трансформация в сфере труда в результате технологической революции и процессов глобализации

Политики и эксперты во всем мире обсуждают вопросы будущего сферы труда, пытаются определить основные векторы и возможности совершенствования трудовых отношений, осмыслить изменения роли институтов рынка труда. Тема будущего рынка труда широко обсуждается странами в рамках таких международных площадок, как «Группа 20», БРИКС, АТЭС и др.

Страны также готовят национальные доклады по будущему сферы труда, в которых анализируют текущую ситуацию, прогнозируют ее развитие и определяют направления соответствующих политик, в том числе необходимых для достижения к 2030 г. Целей устойчивого развития, принятых ООН в 2015 г. [Transforming our ... 2015] и официально вступивших в силу с 1 января 2016 г. Всего выбрано 17 целей.

Цель 8 «Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех» [Цель 8 ... 2015] фактически дает странам ориентир построения будущего сферы труда, когда труд будет высокопроизводительным, достойно оплачиваемым и доступным для всех.

Более 120 стран, включая все страны «Группы 20», уже подготовили национальные доклады, основанные на широкоформатных дискуссиях, проходящих внутри стран и регионов. Активно участвуют в обсуждении и международные организации — МОТ, ОЭСР, организации системы ООН. Планируется, что в 2019 г., когда МОТ будет отмечать 100-летие с момента своего основания, будет подведен итог глобальной дискуссии по вопросам будущего сферы труда. Понятно, что дискуссия на этом не завершится и страны будут продолжать разрабатывать данное направление и после 2019 г. Но уже сейчас очевидны отдельные особенности данной дискуссии, включая, например, вопросы, вызывающие наиболее оживленное обсуждение и интерес большинства стран.

Аналитики МОТ, оценивая широчайший круг вопросов, волнующих страны мира, выделяют четыре направления дискуссии, которую они не без основания назвали «дискуссией столетия» [The future... 2016], в том числе:

- 1) труд и общество;
- 2) достойные рабочие места для всех;
- 3) организация труда и производства;
- 4) вопросы управления трудом.

При этом отмечается, что каждое из указанных направлений многогранно и включает как общие для многих (если не всех) стран вопросы, так и вопросы, которые актуальны для конкретных стран и определяются

их национальными демографическими, экономическими и социальными особенностями.

Страны «Группы 20» — активные участники дискуссий о будущем сферы труда

Страны «Группы 20» производят порядка 80% глобального ВВП и на их долю приходится более 60% глобальной занятости [G20 Facts and Figures, 2017]. Поэтому очевидно, что позиция этих стран во многом определяет глобальные дебаты по будущему сферы труда. Официальная позиция стран «Группы 20» по данному вопросу была сформирована в ходе обсуждения в рамках заседания рабочей группы по занятости этих стран, прошедшего в 2017 г. в рамках Германского председательства. Она нашла отражение в итоговых документах — декларации министров труда и занятости стран «Сфера труда — на пути к инклюзивному будущему» [Towards an... 2017] и в декларации лидеров стран «Группы 20» «Формируя взаимосвязанный мир», принятой в Гамбурге 8 июля 2017 г. [G20 Leaders'... 2017].

Лидеры стран «Группы 20» подчеркивают, что хорошо функционирующие рынки труда являются одним из важнейших условий, обеспечивающих инклюзивное развитие общества и устойчивость экономики. Происходящая в мире технологическая революция открывает возможность создания новых качественных рабочих мест и в то же время она предъявляет новые требования к профессиональной квалификации и навыкам работников и требует совершенствования социальной защиты. Для формирования будущего сферы труда, по мнению лидеров стран «Группы 20», необходимо развивать системы образования, ориентированные на формирование навыков и квалификаций, востребованных на рынке труда. Ими подчеркивается важность предоставления работникам возможности повышения квалификации и переобучения. Именно обучение в течение всей жизни может позволить успешно адаптироваться к изменениям на рынке труда. Демографический переход, глобализация и изменяющаяся система трудовых отношений определяют необходимость формирования соответствующей системы социальной защиты и условий труда. Лидеры признают, что развитие будущего сферы труда невозможно без тесного взаимодействия правительств, бизнеса и социальных партнеров.

Министры труда и занятости стран «Группы 20» сформулировали приоритеты в отношении будущего сферы труда в виде отдельного приложения к декларации [Towards an... 2017]. Ими выделено пять приоритетных направлений:

- 1) развитие навыков и адаптация на протяжении всей трудовой жизни;
- 2) содействие адекватному охвату системой социальной защиты и социального обеспечения всех работников, в том числе работников с нестандартными формами занятости;

- 3) содействие социальному диалогу, включая коллективные переговоры для гибких и справедливо согласованных трудовых отношений и условий труда;
- 4) использование возможности структурных изменений для новых и улучшенных рабочих мест;
- 5) мониторинг тенденций и обмен передовым опытом.

В основе приоритетов государственных политик, направленных на формирование будущего сферы труда, лежат принятые «Группой 20» Стратегия развития навыков и повышения квалификации, Рекомендации по расширению возможностей занятости, Принципы повышения эффективности государственных служб занятости, Рекомендации по созданию более справедливых и устойчивых систем социальной защиты, План действий по предпринимательству, а также другие документы, обобщающие национальный опыт и передовые практики в области совершенствования рынка труда.

Министры согласились предпринимать дальнейшие действия по обеспечению равных прав на рынках труда и в системах социальной защиты. При этом социальная защита должна модифицироваться, с тем чтобы иметь возможность оказывать поддержку нестандартных форм занятости, гарантировать соблюдение прав работников в условиях повышения их мобильности. Совершенствование системы социальной защиты и расширение охвата ею различных категорий работников должно идти рука об руку с формализацией рынка труда, повышением качества занятости и принятием мер для облегчения перехода от неформальной к формальной экономике.

Министры особенно подчеркивают значимую роль таких институтов рынка труда, как государственные службы занятости, осуществляющие активную политику на рынке труда, для помощи людям в трудоустройстве, а также в признании, адаптации и корректировке навыков. Взаимодействие работодателей и профсоюзов с местными сообществами и другими заинтересованными сторонами должно концентрироваться на поиске решений на национальном, отраслевом и корпоративном уровнях для наиболее эффективных подходов к организации рабочего времени и выполнения работы.

Форматы социального диалога и коллективных договоров могут меняться в зависимости от происходящих на рынке труда изменений, но тем не менее министры труда и занятости «Группы 20» считают, что сами эти инструменты сохраняются и в будущем.

Признавая наличие глобальных трендов, таких как внедрение новых, в том числе цифровых, технологий, глобализация, демографический переход, изменения ожиданий работников в отношении сферы труда, и вызовов, которые несут эти тренды, министры труда и занятости тем не ме-

нее позитивно видят будущее сферы труда и занятости. Определенные ими приоритеты служат основой для выработки и реализации национальных политик, направленных на формирование будущего сферы труда.

Дискуссия в рамках экспертного сообщества

Ярким примером живой экспертной дискуссии стала состоявшаяся в апреле 2017 г. конференция, посвященная будущему сферы труда [The Future of Work We Want... 2017]. Конференция была организована МОТ и в ней приняли участие эксперты из стран — членов МОТ, представители профсоюзов и работодателей.

Эксперты, говоря о будущем сферы труда, обсуждали следующие вопросы:

- о влиянии технологической революции на развитие труда и занятость;
- об изменении форм занятости и реакции на эти изменения;
- о роли профсоюзов в обеспечении социальной защиты работающих;
- о цепочках добавленной стоимости и контроле за бизнесом;
- о неравенстве, доходах и балансе рабочего и свободного времени;
- о перспективах молодежной занятости на рынке труда.

Были представлены различные точки зрения.

Технологическая революция и труд

Многие вопросы, спровоцированные технологической революцией, которые ставят эксперты, пока не имеют однозначного ответа:

- Будущее без работы, насколько оно реально?
- Смогут ли роботы всех заменить?
- Гонка человека и машин — кто победит? Будут ли рабочие работать больше, чтобы больше зарабатывать и отказываться от свободного времени или, наоборот, получать меньше и меньше работать?

Неоклассики и Кейнс [Keynes, 1978] считают, что сам рынок все решит, тогда как другие [Skidelsky, 2012] считают, что это не так и рынку надо помогать, например облагать налогами труд роботов для создания фонда обучения тех, кто лишился работы из-за роботов. При этом живой труд облагать меньшими налогами, а роботов более высокими. Или давать дивиденд за вклад в экономику человеку кроме зарплаты (так называемый безусловный базовый доход) [Basic Income... 2018]. Поскольку рынок сам не может обеспечить развитие занятости в условиях технологической революции, то должны быть институты рынка труда, которые за это возьмутся. Наиболее эффективно трехстороннее взаимодействие. Некоторые эксперты высказывают предложение переименовать МОТ в МОТО

(*International Labor and Leisure Organization, ILLO*) — Международную организацию труда и отдыха. Развитие сферы труда в будущем, по мнению экспертов, должно строиться на принципах социальной справедливости и инклюзивности.

Говоря о влиянии технологической революции на развитие труда и занятость, все согласны с тем, что технологическая революция меняет рынок труда, однако мнения развитых и развивающихся стран разошлись. Первые считают, что развитие технологий ведет к повышению качества рабочих мест, но уменьшению их количества и, стало быть, негативному воздействию на занятость. Вторые более оптимистичны и считают, что развитие технологий порождает не только рост качества рабочих мест, но и рост их количества.

Новые формы занятости

Эксперты, рассуждая об изменении форм занятости, пришли к выводу, что возникают и будут развиваться новые формы, занятость будет более индивидуализирована. При этом одни считают, что необходимо к новым формам занятости применять существующие законодательные регулировки и стандарты, а другие считают, что нельзя к новым формам, возникшим в XXI в., применять стандарты XX в., а надо вырабатывать другие.

Оценивая перспективы, эксперты отмечали, что в будущем, конечно, будут самозанятые, но все-таки в основном все будут работать на работодателей. Хотя уже сейчас прослеживается тенденция к дезинтеграции и увеличению автономно работающих, все равно основная часть занятых работает на работодателя. Гибкость условий найма и увольнения, по мнению экспертов, является одним из условий создания благоприятной среды для развития бизнеса и роста инвестиций.

Эксперты также отмечают, что развитие инфраструктуры и большая сбалансированность в доходах очень важны — плохо, когда работник получает в 10 000 раз меньше, чем руководитель. Для обеспечения социальной справедливости необходимо не только сохранить, но и усовершенствовать систему социальной защиты. В условиях старения населения следует обеспечивать возможность занятости людей старших возрастов.

Дискуссия по вопросу самозанятости показала, что у экспертов нет единого понимания этого термина. Некоторые предлагают различать понятия «самозанятый работник» или «самозанятый производитель». Было высказано мнение, что надо защищать и самозанятых работников, и микропредприятия из одного работника, а также решить вопрос о том, как сочетать понятия самозанятости с законодательством по конкуренции.

Обеспечение социальной защиты самозанятых, в том числе пенсионное обеспечение, является вопросом, требующим решения. Самозанятые

могут вносить взносы на социальное страхование, и государство должно их к этому стимулировать.

Новые формы занятости вызывают необходимость пересмотра вопросов управления трудом. Должно ли правительство регулировать нестандартные формы занятости, которые создают новые источники дохода? Говоря об управлении трудом, эксперты ставили вопрос о том, надо ли полагаться только на частное управление или государственное управление либо их комбинацию, как более эффективную.

Признается, что развитие частно-государственного партнерства является одним из способов повышения эффективности управления трудом. При этом повышение эффективности контроля должны обеспечивать инспекции труда, которые, в свою очередь, также нуждаются в трансформации.

Важно развивать социальный диалог, при этом представление интересов работников через профсоюзы должно расширяться, с тем чтобы интересы занятых в новых формах занятости и неформально занятых были представлены в этом диалоге.

Профсоюзы и труд

Индивидуализация труда ставит на повестку дня вопрос о роли представляющих интересы работников профсоюзов. По вопросу о роли профсоюзов в целом и коллективных договоров, как основного инструмента их деятельности, мнения экспертов разошлись. Одни страны считают, что роль профсоюзов в будущем останется значительной, тогда как другие полагают, что рост индивидуализации труда требует новых форм выражения интересов работников. К этому же мнению присоединяются страны с большой долей неформальной экономики, которые полагают, что на смену коллективным договорам должны прийти иные инструменты.

Глобализация и труд

С возникновением новых форм организации труда и новых форм занятости (электронных платформ, франчайзинга и т.д.) философия труда меняется. Отдельные производители все реже могут производить конечный продукт и все чаще оказываются включенными в так называемые цепочки добавленной стоимости или цепочки поставок. Это не только меняет картину мировой торговли, но прежде всего заставляет по-новому взглянуть на вопросы организации труда на предприятиях, входящих в цепочки поставок или цепочки добавленной стоимости. Может ли контроль за организацией труда и выполнением трудовых норм лежать на головном предприятии? И должны ли трудовые нормы, используемые на предприятиях, входящих

в цепочки добавленной стоимости, быть едиными для всех предприятий вне зависимости от того, в какой стране они расположены, или вопросы труда должны контролироваться самим предприятием в соответствии с национальным законодательством страны пребывания? Может ли отсутствие социальной защиты работников предприятия считаться конкурентным преимуществом или такая ситуация недопустима для предприятия?

Не все цепочки добавленной стоимости одинаковы, например, цепочки по производству сельскохозяйственной продукции или цепочки по производству высокотехнологичных приборов отличаются друг от друга как по размеру входящих в них предприятий, так и по объему используемых в них ресурсов.

Следует разрабатывать и принимать международные рамочные соглашения по вопросу условий труда в цепочках добавленной стоимости. Эксперты считают, что если фирмы специфицируют продукт, который должны получить, то они могут также специфицировать зарплату и социальные выплаты работникам, которые поставляют комплектующие для выпускаемого продукта. Требуются новые подходы к организации труда (кто, что и когда делает), основывающиеся на базовых принципах, а именно, развитие формальной занятости и отсутствие дискриминации. Основой для них должны стать доверие между работодателем и работником и реализация единых подходов к любому труду, вне зависимости от формы занятости.

Хотя все эксперты признают, что в настоящее время идет бурное развитие цепочек добавленной стоимости (цепочек поставок), мнения по поводу контроля за их развитием и соблюдением трудовых прав в цепочках, а также о том, можно ли считать отсутствие социальной защиты работника нарушением его прав или условием конкурентного преимущества предприятия, значительно расходятся. Одни страны считают, что государство должно полностью контролировать цепочки и бизнес, тогда как другие полагают, что роль государства должна быть сведена только к установлению рамочных условий для всех производителей независимо от того, входят ли они в цепочки или работают самостоятельно, обращая внимание на то, что и цепочки очень разные по сути, ресурсам и происходящим в них процессам (например, в электронике и сельском хозяйстве). Разброс позиций от «закручивания гаек» до «обеспечения максимальной гибкости» свидетельствует о недостаточной изученности данного экономического феномена и не связан с положением страны в начале или конце цепочек. Представители развивающихся стран, предприятия которых только входят в цепочки на самых нижних уровнях, зачастую выступают за большую гибкость и меньшее навязывание регулирования, чем страны, чьи предприятия возглавляют цепочки.

Труд и неравенство

Различаются мнения экспертов и по вопросам неравенства на рынке труда. Женский труд все еще оплачивается ниже соответствующего мужского труда, во многих странах сохраняется дискриминация женщин на рынке труда. Частично это связано с национально-культурными особенностями стран, но во многом происходит от того, что управление рынками труда патриархально. Последнее обследование МОТ [World Employment... 2018] показало, что самым большим препятствием для женской занятости является необходимость балансирования наемного труда и семейных обязанностей.

Хотя в целом все страны признают, что неравенство следует снижать, но, оценивая перспективы на будущее, некоторые полагают, что, несмотря на принимаемые меры, неравенство будет расти вследствие комплексного влияния технологических и социальных изменений, тогда как другие считают, что, например, введение универсального дохода, не связанного с трудом, позволит избежать взрывного роста неравенства. Возникающие в настоящее время неоплачиваемые формы занятости, в том числе интернатуры или занятости пенсионеров, должны быть изучены и минимизированы. Экспертами также обсуждаются перспективы сочетания рабочего и нерабочего времени. Некоторые полагают, что в будущем человек будет работать больше и меньше отдыхать, тогда как другие считают, что баланс труда и отдыха сдвинется в сторону отдыха. Высказывалось мнение о необходимости учиться получать удовольствие не только от работы, но и от отдыха.

Занятость молодежи

Говоря о перспективах занятости молодежи на рынках труда, эксперты в основном выражали единую позицию и отмечали, что расширение доступа на рынок труда молодежи и предоставление ей доступа к качественному образованию являются основными условиями обеспечения устойчивой занятости в условиях неопределенности на рынках. Не надо ждать, когда молодой человек окажется вне рынка труда, необходимы превентивные действия по предоставлению возможностей для обучения или переобучения для тех, кто может оказаться без работы. Важным является взаимодействие учебных заведений с работодателями с целью обеспечения большего соответствия квалификаций требованиям рынка.

Эксперты также отмечали, что меняется характер занятости от постоянной занятости с сохранением рабочего места в случае ухода в армию или длительного отсутствия по иным уважительным причинам к временной нестабильной занятости. Молодежь не является гомогенной группой, и анализ ее занятости и ее перспектив должен это учитывать.

Серьезным вопросом, который ставят эксперты, обсуждая молодежную занятость, является вопрос о признании неформального образования. Одни эксперты считают, что, для того чтобы навыки соответствовали требованиям работодателя, надо пересмотреть концепцию школьного обучения, внедрить дистанционное обучение и инновации в школы. Неформальное домашнее образование ведет к росту неравенства, так как хорошее образование дома может дать только богатый родитель. Кроме того, многие эксперты считают, что обучение должно быть коллективным. Несмотря на различие точек зрения, все сходятся в понимании того, что избежать неравенства можно только при наличии выбора разных моделей и форм образования.

Озабоченность экспертов вызывает возможность сочетания стремления молодежи к мобильности с ограничениями миграции. Вопрос, станет ли внедрение цифровых платформ, помогающих работнику найти работодателя, и дистанционной занятости компенсировать ограничения по миграции и способствовать глобализации рынков труда, пока остается открытым.

Труд и развитие человека

Не только правительство, эксперты и социальные партнеры ведут активную дискуссию по вопросам будущего сферы труда. Работники также заинтересованы в том, чтобы их труд в будущем был достойным и мог обеспечить им высокий уровень благосостояния и возможности для собственного развития.

Особую озабоченность вызывает необходимость постоянного совершенствования трудовых навыков и повышение квалификации. Как показывает обследование, проведенное *ManpowerGroup*, 40% работодателей жалуются на трудности в поиске квалифицированных работников. Число работодателей, которые заполняют вакансии путем переобучения имеющих у них работников за счет средств компании, в 2017 г. выросло в два раза по сравнению с 2015 г. [*ManpowerGroup*, 2016–2017; *Talent Shortage Survey*, 2017]. Однако скорость изменений, происходящих на рынке труда, обгоняет возможности работодателей. В докладе Всемирного экономического форума 2016 г. отмечалось, что к 2020 г. более трети навыков, необходимых для работы по профессиям в настоящее время, перестанут считаться значимыми [*World Economic Forum*, 2016]. По имеющимся данным, в традиционных секторах экономики знания устаревают за 3–5 лет, в бизнесе и информационных технологиях период устаревания знаний значительно меньше.

Работники любого возраста, на любом этапе их жизни должны иметь возможность развивать и совершенствовать свои навыки, применить свои

квалификации на рынке труда и эффективно использовать их на рабочих местах в экономике и в обществе. Необходимо предпринимать меры для полного обеспечения населения квалификациями, востребованными в экономике. Более того, важно убедиться, что квалификации эффективно используются на рынке труда с помощью укрепления связи между обучением и требованиями рынка труда, содействуя занятости недостаточно представленных на рынке труда уязвимых групп населения, улучшая систему признания (одобрения) и соответствия квалификаций и поощряя работодателей и работников вкладывать средства в приобретение новых навыков.

В основу принципов непрерывного образования должны быть положены следующие документы: Рекомендации МОТ № 195 по развитию человеческих ресурсов, Заключение Международной трудовой конференции 2008 г. по квалификациям для улучшения производительности труда, занятости и развития, Стратегия обучения, принятая странами «Группы 20» в 2010 г. При формулировке принципов также следует использовать структуру Всемирных индикаторов квалификаций для трудоустройства (ВИКТ) и иные документы международных организаций по данному вопросу, включая доклад ОЭСР «Стратегия стран «Группы 20» по разработке квалификационных политик для развития и использования навыков в 21-м веке».

Вопрос состоит в том, какие формы, направленность должно иметь непрерывное образование, чтобы быть эффективным. Для его обеспечения прежде всего должна быть решена задача — научить учиться. Эта задача должна решаться начиная с самого маленького возраста, с начальной школы, и продолжаться на всех следующих ступенях.

Принципиально важно обеспечить опережающую переподготовку преподавателей.

Очевидно, что если в непрерывном образовании преподаватель будет давать устаревшие знания, то такое непрерывное образование будет неэффективным и ненужным.

Требуется радикальное повышение гибкости специального и высшего образования, с тем чтобы обеспечить плавный переход к последующей фазе непрерывного образования.

Кроме того, важными направлениями являются:

- развитие системы неформального образования;
- создание комфортных условий для самообразования;
- информационное обеспечение данными как об образовании, так и самой образовательной информацией.

Система непрерывного образования не может быть жизнеспособна без заинтересованности ее участников. Поэтому должна создаваться система эффективных мотиваций для:

- работодателей;
- работников;
- незанятых.

Для содействия образованию в течение всей жизни необходимо учитывать потребности разных возрастных групп — молодежи, лиц среднего возраста, пожилых людей, а также представлять особенности требований, предъявляемых к образованию женщинами и мужчинами. Так, основой непрерывного образования молодежи должны служить:

- гарантии базовых знаний для всех;
- гарантии завершения школы;
- обеспечение большего выбора направлений образования;
- облегчение доступа к высшему образованию;
- более тесная связь между образованием и работой, развитие таких форм, как ученичество.

Лицам средних возрастов необходимо предоставлять возможности профессиональной переподготовки, а также получения новых профессий. Лицам старших возрастов, не имеющим опыта использования новых технологий и не владеющим навыками цифровой коммуникации, следует дать возможность обучения с учетом возрастных особенностей.

Доступность образования в течение всей жизни должна подкрепляться инструментами кредитования расходов на образование, вариантами льготного или бесплатного обучения.

Участие Российской Федерации в глобальной дискуссии

В дискуссии о будущем сферы труда Российская Федерация принимает активное участие. Министерство труда и социальной защиты РФ в сотрудничестве с социальными партнерами, Российским союзом промышленников и предпринимателей и Федерацией независимых профсоюзов России провело обсуждение вопросов будущего сферы труда.

Трехсторонний характер формирования перспективной оценки будущего сферы труда позволяет быть уверенными, что эта оценка будет достоверной и даст правильные ориентиры.

Основные задачи, которые решаются уже сегодня, включают:

- создание высокопроизводительных рабочих мест;
- повышение качества и изменение структуры рабочей силы;
- приведение правовой базы сферы труда в соответствие с современными экономическими отношениями;
- переход от неформальной к формальной экономике;
- развитие систем страхования работников: социального, от безработицы, пенсионного, медицинского;
- обеспечение достойных условий труда;

— развитие социального партнерства.

Создание качественных рабочих мест расширит возможности занятости и позволит повысить ее эффективность. Формирование эффективных институтов рынка труда, построенных на принципах трипартизма, направленных на адресное содействие ищущим работу гражданам, обеспечение взаимодействия заинтересованного в выполнении той или иной работы работника и работодателя, облегчающих процесс трудоустройства и предоставляющих возможности профессионального обучения и переподготовки, станет дополнительным гарантом устойчивой занятости и поступательного развития трудовых отношений. Развиваются социальное страхование и социальная защита работников и членов их семей, ведется работа по прогнозированию развития трудовых ресурсов, занятости и институтов рынка труда.

Разрабатываются два вида прогнозов — прогноз квалификаций и прогноз вакансий.

В рамках прогнозирования потребностей рынка труда в квалификациях Министерство труда и социальной защиты РФ разработало и утвердило список 50 наиболее востребованных на рынке труда новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования.

Совместным постановлением Министерства труда и Министерства образования и науки от 30.06.2015 г. № 407/641 утверждено Положение о системе среднесрочного и долгосрочного прогнозирования занятости, которые используются для планирования обучения в учреждениях образования, образовательных программ профессионально-технического и/или высшего образования за счет средств федерального бюджета.

Прогноз вакансий строится на основании информации, полученной от работодателей. Начиная с 2018 г. в каждом регионе будет готовиться пятилетний прогноз спроса на рабочую силу.

Все усилия правительства направлены на формирование такого рынка труда, который бы обеспечивал достойную занятость и благосостояние всех жителей страны.

Последующие шаги

В настоящее время дискуссия продолжается. Частично ее итоги подведет МОТ в ходе празднования своего 100-летнего юбилея. Обобщить результаты национальных диалогов по вопросам будущего сферы труда призвана специально созданная Комиссия МОТ, которая в настоящее время ведет активную работу.

Ближайшей значимой вехой в обсуждении и выработке совместных решений по данному вопросу может стать конференция стран «Группы 20», запланированная Аргентинским председательством на апрель 2018 г.

Список литературы

1. Цель 8: Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех. Код доступа: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/issues/prosperity/economic-growth/>.
2. Basic Income Earth Network 2018. Available at: <http://basicincome.org>.
3. G20. Facts and Figures. Available at: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/WCMS_565183/lang--en/index.htm 2017.
4. G20 Leaders' Declaration: Shaping an Interconnected World. 2017. Available at: https://www.g20.org/profiles/g20/modules/custom/g20_beverly/img/timeline/Germany/G20-leaders-declaration.pdf.
5. G20 Ministers of Labor and Employment Declaration. 2017. Annex A: G20 Priorities on the Future of Work. Available at: <https://www.bmfsfj.de/blob/117492/f16b81a5fe7d7af36ad3e6ab0a22bd92/erklaerung-misiterien-arbeit-soziales-data.pdf>.
6. Keynes J.M. 1978. Economic Possibilities for our Grand Children, in Essays in Persuasion. The Collected Writings of John Maynard Keynes. Vol. 9. Cambridge: Cambridge University Press, Pp. 354–355.
7. ManpowerGroup, 2016–2017. Talent Shortage Survey, 2017.
8. Skidelsky R., Skidelsky E. How Much Is Enough? Money and the Good Life. Other Press, NY, 2012.
9. The Future of Work Centenary Initiative. Available at: http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_448448/lang--en/index.htm.
10. The Future of Work We Want: A global dialogue. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_570282.pdf 2017.
11. Towards an Inclusive Future: Shaping the World of Work G20 Labour and Employment Ministers Meeting 2017. Available at: <https://www.bmfsfj.de/blob/117492/f16b81a5fe7d7af36ad3e6ab0a22bd92/erklaerung-misiterien-arbeit-soziales-data.pdf>.
12. Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Available at: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/285/73/PDF/N1528573.pdf>.
13. World Economic Forum. The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. 2016. Available at: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf.
14. World Employment and Social Outlook: Trends 2018. Available at: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/WCMS_615594/lang--en/index.htm.