
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ФОРУМ ТРУДА: ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА

Социальное измерение цифровой экономики: итоги IV Санкт-Петербургского международного форума труда¹

27–28 февраля 2020 г. в Санкт-Петербурге состоялся IV Санкт-Петербургский международный форум труда, организаторами которого выступили Правительство Санкт-Петербурга, Санкт-Петербургский государственный университет, Межпарламентская ассамблея государств — участников Содружества Независимых Государств (далее — МПА) и «ЭкспоФорум-Интернэшнл» при поддержке Администрации Президента РФ и Министерства труда и социальной защиты РФ. Магистральной темой обсуждения стало социальное измерение цифровой экономики.

Участники Форума (политики, государственные служащие, ученые, бизнесмены, представители общественных организаций, студенческая молодежь) отмечали, что цифровизация экономики ведет к смене бизнес-моделей, к изменению экономического мышления, развитию новых форм организации труда и занятости, к совершенствованию существующих и появлению новых практик управления человеческим капиталом. Цифровые технологии оказывают существенное влияние на регулирование миграционных процессов, расширяют экономические возможности и выгоды стран для приема иностранных работников, специалистов.

Происходящие изменения требуют новых подходов со стороны государства, общества и его базовых институтов к регулированию трудовых отношений, процессов занятости, миграции, рынка труда, подготовки специалистов для цифровой экономики, к определению факторов и условий, способствующих обеспечению социального благополучия и развитию человека труда.

Повестка Форума включала девять направлений (треков), в рамках которых развернулись широкомасштабные дискуссии по проблемам труда, трудовых отношений, эффективности управления человеческими ресурсами, развития человека труда и др.

Ключевыми мероприятиями Форума стали IV Петербургский международный молодежный форум труда и Международная научно-практическая конференция «Технологии и практики эффективного управления человеческим капиталом».

В центре внимания участников IV Петербургского международного молодежного форума труда было обсуждение возможностей современной молодежи в ре-

¹ Информация подготовлена председателем Программного комитета IV Санкт-Петербургского международного форума труда доктором социальных наук, профессором СПбГУ В. Н. Мининой.

ализации жизненной стратегии и профессиональной карьеры в условиях цифровизации общества. Представители государственных органов, науки, образования и бизнеса совместно со студенческой молодежью отвечали на вопросы: какие навыки и компетенции молодого специалиста востребованы в условиях цифровой экономики; какие категории работников находятся под угрозой исчезновения из-за процессов автоматизации и роботизации; какой вклад вносит современная молодежь в повышение конкурентоспособности экономики.

Целью Международной научно-практической конференции «Технологии и практики эффективного управления человеческим капиталом» было объединение усилий экспертного сообщества в поиске путей повышения эффективности управления человеческим капиталом. Участники конференции подчеркивали, что для сбалансированного развития рынка труда необходимо совершенствовать инструменты мониторинга управления талантами, включая механизмы их привлечения и удержания, изменить подходы к подготовке государственных гражданских и муниципальных служащих, к работе с управленческими кадрами. По мнению участников конференции, подготовка государственных гражданских служащих должна предусматривать механизм независимой оценки уровня владения компетенциями, приобретенными в результате обучения.

Большое внимание в работе Форума было уделено проблемам трудовой миграции, миграционной политике и развитию межгосударственных отношений в области регулирования трудовой миграции. Ученые, представители экспертного сообщества, неправительственных организаций, политические деятели искали способы достижения единства миграционной политики государств — участников СНГ, защиты прав трудящихся мигрантов, усиления мер противодействия торговле людьми, обеспечения прозрачности финансовых потоков внешней трудовой миграции. По итогам обсуждений сделаны выводы о необходимости разработки государственных мер, в том числе законодательного характера, которые участники сформулировали в итоговой резолюции.

Острые дискуссии о направлениях развития человеческого капитала развернулись в рамках трека «Человеческий капитал и открытое образование». Обсуждались вопросы влияния цифровых технологий на университетское образование и образовательную среду. Участники Форума рисовали социальный портрет студенчества XXI века, рассматривали модели обучения, соответствующие запросам как работодателей, так и самих обучающихся. Большой интерес вызвали вопросы информационной открытости университета в цифровом обществе и связанной с ней проблемой доверия к системе высшего образования, вопросы развития цифровой образовательной среды, сервисов цифрового университета.

Особое внимание было уделено перспективам реализации модели либерального образования: поднимались вопросы, связанные с принципиальными особенностями модели образования, которую называют «свободные искусства и науки». Интерес участников Форума вызвали перспективы трудоустройства выпускников программ свободных искусств и наук, в целом перспективы модели либерального образования в России.

Была организована Библиотека Форума, где можно было приобрести современные книги по профильной тематике от ведущих издательств страны. На выставке КУБ ЭКСПО «Кадры. Управление. Безопасность» участники могли ознако-

миться с технологиями охраны труда и средствами обеспечения индивидуальной безопасности работников.

По результатам работы Форума была принята итоговая Резолюция, содержащая рекомендации по совершенствованию российского законодательства и практик его применения, а также по совершенствованию управления развитием человеческого капитала российской экономики.

В области *изменения законодательства* предложено дополнить определение Правил внутреннего трудового распорядка, данного в ст. 419 ТК РФ, указанием на включение в них «порядка организации контроля исполнения работниками трудовых обязанностей, порядка применения технических средств такого контроля, порядка ведения учета времени, фактически отработанным каждым работником». Статью 91 предложено дополнить частью 5, устанавливающей, что «порядок ведения учета времени, фактически отработанного каждым работником, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка». Перечень оснований признания граждан нуждающимися в социальном обслуживании, данный в Федеральном законе от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», требует включения в него случаев торговли людьми, трудовой и сексуальной эксплуатации, незаконного лишения свободы с целью принуждения к рабскому труду. Безусловного изменения требуют нормативные акты, предусматривающие правовой статус лиц, занятых через цифровые платформы, а также миграционное законодательство.

Федеральному законодателю рекомендовано ужесточить ответственность за изъятие в залог документов, удостоверяющих личность (ст. 19.17 КоАП РФ); расширить полномочия государственной инспекции труда по противодействию заемному труду, в частности предоставив ей право признавать трудовые отношения между работником и работодателем в отсутствие оформленных трудовых договоров; предусмотреть обязательное медицинское освидетельствование на предмет выявления общественно опасных заболеваний для всех иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность в Российской Федерации, включая граждан стран — участниц Европейского экономического сообщества, как меру, направленную на защиту санитарно-эпидемиологического благополучия страны.

Большое число рекомендаций сформулировано в области *регулирования трудовой миграции*. Органам государственной власти рекомендовано вернуться к рассмотрению вопроса о подписании и ратификации Конвенции Совета Европы о противодействии торговле людьми и принять закон о противодействии торговле людьми в целях эксплуатации в любой форме и о защите жертв торговли людьми в соответствии с Модельными законами СНГ. Рекомендовано также рассмотреть вопрос о целесообразности расширительной трактовки предмета модельного Миграционного кодекса, в частности регламентации норм, относящихся к другим отраслям права, таким как налоговое, социальное, трудовое, административное и т. д., а также регулирования вопросов беженцев и убежища.

Признано целесообразным активизировать обмен информацией о состоянии и прогнозах развития рынка труда между заинтересованными странами и использовать фактические значения и прогноз значений показателей баланса трудовых ресурсов в субъектах Российской Федерации, в том числе потребность в привлече-

нии иностранных работников по отдельным видам экономической деятельности, для прогнозирования социально-экономического развития субъектов Российской Федерации. Также рекомендовано создать на пространстве Евразийского экономического союза электронную биржу труда, которая позволит сформировать единый рынок трудовых ресурсов, упростить процедуру трудоустройства граждан стран-участниц ЕАЭС, уменьшить теневой рынок рабочей силы; распространить опыт Государственной миграционной службы Азербайджанской Республики в части создания электронного реестра трудовых (гражданско-правовых) договоров с иностранными работниками.

Рекомендовано считать приоритетным организованный набор иностранной рабочей силы в соответствии с потребностями российских работодателей, обратив особое внимание на регулирование предвыездной подготовки трудовых мигрантов и упрощение имеющихся процедур найма работодателями иностранных граждан из стран, с которыми Российской Федерацией установлен безвизовый режим.

Предлагается также ускорить работу по введению патента на базе платежной системы «Мир» как электронного носителя информации об ИНН иностранного работника, полисе медицинского страхования, сроках оплаты авансированного НДФЛ, адресах постановки на миграционный учет и пр., а также развивать информационную инфраструктуру содействия трудящимся-мигрантам, бизнес-структурам, частным агентствам занятости, неправительственным организациям о возможностях трудоустройства, правилах проживания, получения образования и медицинского обслуживания, защиты своих прав и т. п.

В области *кадрового обеспечения государственной гражданской и муниципальной службы* требуется усовершенствовать служебные контракты государственных гражданских и муниципальных служащих, включив в них как неотъемлемую часть этические и иные требования, обусловленные необходимостью обеспечения технологического лидерства РФ, а также пересмотреть практику организации вознаграждения, усилив факторы нематериального стимулирования, направленные на снижение тревожности и повышение общественного доверия к государственной гражданской и муниципальной службе.

Рекомендовано разработать механизмы определения потребности системы государственной гражданской и муниципальной службы в обучении кадров, отбора служащих на обучение и оценки его результативности. Обучение должно быть направлено преимущественно на расширение профессиональных горизонтов служащих, повышение уровня их осведомленности в профессиональной сфере и смежных с ней областях, вовлеченности служащих в непрерывное самостоятельное профессиональное развитие. В этих целях признано целесообразным также установить совместно с классическими и исследовательскими университетами, имеющими основательную теоретическую базу, экспертный опыт и кадровый потенциал, требования к разработке образовательных программ для государственных гражданских и муниципальных служащих, включая их практикоориентированность и системность, многообразие форм и методов обучения.

Рекомендовано также объединить усилия Минтруда РФ, Минобрнауки РФ, Минкомсвязи РФ и ведущих университетов для формирования и наполнения контентом информационного ресурса профессионального развития государственных гражданских и муниципальных служащих.

В области *развития Национальной системы квалификаций* признано целесообразным в «Стратегии развития Национальной системы квалификаций Российской Федерации» предусмотреть следующие направления: сближение образовательных и профессиональных квалификаций, в том числе путем определения порядка присвоения квалификаций обучающимся по результатам освоения отдельных модулей образовательной программы или программ профессионального обучения; актуализация основных и дополнительных образовательных программ с учетом изменений требований рынка труда и утверждения профессиональных стандартов; расширение возможностей применения результатов профессионально-общественной аккредитации образовательных программ при проведении их государственной аккредитации; разработка и актуализация профессиональных стандартов для специалистов, задействованных в полном жизненном цикле изделия или услуги; обеспечение доступности процедуры подтверждения квалификации для молодежи, получающей профессиональное образование впервые, и для лиц предпенсионного возраста; создание и развитие единой цифровой платформы, обеспечивающей взаимосвязанное функционирование основных информационных ресурсов и сервисов Национальной системы квалификаций, а также обмен данными между цифровой платформой Национальной системы квалификации и системой информационных ресурсов сферы образования и сферы труда.

В области *регулирования неустойчивой занятости населения* рекомендовано включить в действующий национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» подпрограмму «Устойчивая занятость», направленную на снижение масштабов неустойчивой занятости и расширение сферы устойчивой достойной занятости в России. Федеральной службе по труду и занятости предложено проводить специализированный мониторинг нестандартной занятости в России с использованием инструментария и индикаторной базы Росстата, Министерству цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ — расширить перечень электронных сервисов, предоставляемых на платформе портала государственных и муниципальных услуг, доступных для граждан, испытывающих трудности в поиске оплачиваемой работы, а Минобрнауки РФ — обеспечить доступность образовательных программ обучения информационно-коммуникационным технологиям для всех категорий населения.

В целях совершенствования системы трудоустройства инвалидов Минтруда РФ рекомендовано разработать критерии и стандарты проведения медико-социальной экспертизы, включающие сохранность трудовых навыков и способностей к выполнению работы определенного рода, а также разработать для сотрудников государственной службы занятости программу обучения современным методам оценки работоспособности лиц, ищущих работу.

В области *налогообложения и повышения финансовой грамотности населения* Федеральной налоговой службе рекомендовано провести анализ альтернативных вариантов изменения механизма действия налога на доходы физических лиц (НДФЛ) для снижения налогового пресса на малоимущих граждан, а также продолжить исследования по обоснованию допустимой степени дифференциации ставок НДФЛ для разных видов и форм занятости с целью минимизации искажающих последствий применения различных ставок и активизировать создание автоматизированной системы контроля доходов самозанятого населения с целью противодей-

ствия неправомерному использованию института самозанятых для минимизации налоговой нагрузки бизнеса.

Минобрнауки и Минпросвещения РФ рекомендовано обеспечить проведение мероприятий, направленных на обучение населения финансовой грамотности и финансовой безопасности.

В области *реализации молодежной политики* Минтруда РФ рекомендовано организовать разработку прогноза развития рынка труда с целью проведения профориентационной работы с молодежью и формирования актуальных образовательных программ различного уровня и расширять информационное взаимодействие заинтересованных сторон для обсуждения организации сезонных работ студенческих отрядов, в том числе за пределами России. Образовательным организациям совместно с работодателями и молодежными организациями предложено проводить профориентационные и адаптационные мероприятия в сфере профессиональной подготовки и будущего трудоустройства и включать в учебные курсы практико-ориентированные компоненты для подготовки молодых специалистов, востребованных рынком труда.

Образовательным организациям и их объединениям совместно с работодателями целесообразно создавать региональные информационные базы мест прохождения стажировок и практик для студентов разных направлений подготовки и этапов обучения и развивать платформы для электронного взаимодействия между вузами, студентами и работодателями с целью подбора стажировок и практик.

Органы студенческого самоуправления должны стимулировать работу обучающихся по анализу образовательного и профориентационного контента в интернете с целью принятия обоснованного решения об участии в образовательных программах, научных мероприятиях и проектах в рамках индивидуальной карьерной траектории.

В области *внедрения цифровых технологий* рекомендовано проводить оценку целесообразности проектов по внедрению цифровых технологий с учетом экономических и социальных эффектов цифровизации; создавать межфункциональные команды, объединяющие специалистов по цифровизации и человеческому капиталу; разрабатывать программы адаптации персонала к новым технологиям и инструментам; корректировать корпоративные модели компетенций с включением в них цифровых компетенций; проводить обучающие мероприятия с использованием современных информационно-коммуникационных технологий на базе партнерства с образовательными организациями.

Признано также необходимым расширить сферу использования HR-аналитики в практиках управления человеческим капиталом, включая построение эффективной системы отбора кандидатов с высоким потенциалом, определение характеристик высокопроизводительных команд в разных функциональных областях деятельности организации, анализ вовлеченности и корпоративной культуры, выявление наиболее эффективных способов развития карьеры и лидерства сотрудников.

В области *охраны и безопасности труда* выражена поддержка открытия Парка безопасности SAFECON Программы приграничного сотрудничества «Россия — Юго-Восточная Финляндия 2014–2020».

Работодателям предложено использовать Порядок идентификации опасностей, оценки и управления профессиональными рисками при исполнении работ-

никами своих трудовых функций, оценки результативности принятых мер по снижению уровня профессиональных рисков, утвержденный стандартом СТО. СУОТ. Р.-01-01-19, разработанный ассоциацией «Объединение организаций, оказывающих услуги в области охраны труда».

Необходимо продолжить работу по инкорпорации в государственные нормативные требования охраны труда правил и требований техники безопасности СССР, которые в настоящее время применяются на практике.

Участники Форума акцентировали внимание на необходимости реализации *междисциплинарных исследований и образовательных проектов* в сфере труда и развития человеческого капитала, для чего в общей номенклатуре направлений подготовки и специальностей требуется предусмотреть укрупненную группу междисциплинарных программ, связанных с изучением человеческого капитала в цифровой экономике, и создать благоприятные условия для их реализации, в том числе установить требования к процедурам их аккредитации. На базе ведущих университетов рекомендовано создать научно-образовательные центры (НОЦ) по изучению труда и трудовых отношений, объединяющие научно-педагогических работников, представителей служб занятости, организаций РАН, работодателей и других заинтересованных сторон. ГБУ «ВНИИ труда» Минтруда РФ целесообразно продолжить работу по обобщению и тиражированию региональных и отраслевых практик определения потребностей в квалифицированных кадрах и мониторинга рынка труда, включая создание страницы на официальном сайте организации для размещения материалов об опыте и достижениях в рассматриваемой области; организовать специальный форум для обсуждения механизмов и методов выявления новых квалификаций, профессий. От образовательных организаций требуется содействие развитию междисциплинарных сетевых студенческих исследований человеческого капитала в цифровой экономике, используя формы проектной работы, стажировки, включенное обучение, студенческий обмен.

*Программный комитет
IV Международного форума труда*