
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ФОРУМ ТРУДА: ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА

Санкт-Петербургский международный форум труда как площадка для консолидированного принятия решений в сфере труда

Санкт-Петербургский международный форум труда проходит каждый год в Санкт-Петербурге с 2017 г. Это эффективный инструмент консолидации мнений различных акторов, участвующих в принятии политических решений, значительное коммуникативное событие в сфере труда. В 2019 г. за два дня Форум посетили 5758 делегатов, среди которых были ведущие эксперты по управлению персоналом, ученые, законодатели, государственные служащие. Программа Форума труда объединила 64 деловых сессии, 2 выставки, 5 конференций, 2 HR-марафона, 8 круглых столов, HR-хакатон, а также воркшопы, мастер-классы, пленарные сессии и деловые игры. В рамках Форума ежегодно работают специализированная выставка «Кадры. Управление. Безопасность» и Центр деловых контактов. Традиционно сателлитным мероприятием становится Санкт-Петербургский международный молодежный форум труда. Данное мероприятие представляет собой международную площадку для дискуссий представителей молодого поколения по всему спектру вопросов в сфере труда, а также для диалога молодежи с государством, бизнесом, профсоюзами, учеными.

Форум-2019 стал значимой площадкой для обсуждения широкого круга тем, среди которых: расширение возможностей профессионального развития для людей старшего возраста, поддержка социальной занятости, трудоустройство людей с ограниченными возможностями, организованная трудовая миграция и др.

В 2019 г. рамках Форума труда состоялся старт национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости». Данное событие подчеркнуло ключевую роль Санкт-Петербургского международного форума труда в трансляции, артикуляции и принятии основополагающих политических решений в сфере рынка труда.

Эта роль Форума осуществляется посредством принятия резолюций, которые отражают мнения экспертов и общественности по наиболее актуальным вопросам организации сферы труда в России. Резолюции позволяют органам государственной власти принять то решение, которое будет в наибольшей степени соответствовать общественным интересам. Рассмотрим более детально резолюции Санкт-Петербургского форума труда — 2019 по основным темам.

Развитие рынка труда в условиях цифровой трансформации

В век всеобщей цифровизации представители предприятий, органов государственной власти и научного сообщества возвращаются к людям как главному активу экономики и компании. Сегодня неуклонно растет число компаний, опыт которых показывает, что настоящую цифровизацию невозможно реализовать без деятельного вовлечения сотрудников. Вместе с тем технологии позволяют по-новому выстраивать саму работу с сотрудниками: привлекать, мотивировать, удерживать и развивать.

Однако невозможно отрицать, что цифровизация и распространение современных технологий вызывают трансформацию процесса труда. Последствия внедрения искусственного интеллекта и просчитанных управленческих решений, основанных на анализе «больших данных», еще не в полной мере оценены и просчитаны, но уже в ближайшее время необходимы решения, которые позволят добиться экономического роста без снижения уровня жизни отдельных граждан. Рынок цифровых решений и цифровых сервисов для управления человеческими ресурсами постоянно расширяется. Появляются новые HR-технологии, информационные системы.

В ходе дискуссий относительно влияния цифровизации на рынок труда были выделены следующие положения и предложения в резолюцию:

- разработать систему мер, направленных на предупреждение негативных последствий технологической, цифровой трансформации экономики, минимизацию социальных рисков, формирование системы социальной защиты, политики занятости, соответствующих по своим принципам, целям и содержанию современным вызовам, в том числе направленных на содействие развитию новых форм и видов занятости, снижению масштабов неустойчивой занятости, поиску новых моделей перераспределения доходов, адаптацию российского трудового законодательства к новым формам занятости;
- разработать систему кадрового обеспечения Национальных проектов;
- развивать краткосрочные программы обучения, повышения квалификации для адаптации работников, оказавшихся невостребованными рынком труда;
- ввести компетенции в области научной организации труда, моделирования бизнес-процессов, работы с большими данными, применения элементов искусственного интеллекта;
- при разработке и реализации образовательных программ по направлениям «Экономика», «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом» вводить цифровые компетенции, такие как сбор и анализ нестатистических данных, разработка баз данных и банков знаний, анализ данных с использованием современных программных средств и др.;
- разрабатывать дополнительные образовательные программы, направленные на формирование и развитие *digital skills* у специалистов-практиков различного профиля;
- развивать мобильную инфраструктуру как инструмент сбора данных о рынке труда и структуре человеческого капитала;
- выстроить систему подготовки экспертов (карьерных консультантов, наставников), которые будут помогать людям разных возрастов в построении карьерной траектории.

Повышение производительности труда

В ходе обсуждения темы производительности труда в рамках Санкт-Петербургского международного форума труда — 2019 участники пленарных сессий и дискуссий обсуждали следующие вопросы: структура национального проекта; системные меры по повышению производительности труда на предприятиях, предлагаемые государством; адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях и роль федерального и региональных центров компетенций; переобучение и повышение квалификации работников предприятий, совершенствование системы занятости населения. В итоге были выделены следующие необходимые положения для резолюции:

- осуществлять мероприятия по оптимизации включения труда в процесс производства и технологическую реструктуризацию производства;
- для повышения производительности труда необходимо использовать потенциал региональной интеграции в целом и развития кооперации в рамках Евразийского экономического союза в частности.

Организация трудовой миграции

На территории России постоянно находится около 10 млн трудовых мигрантов. Самый большой приток в Россию происходит из безвизовых стран — в первую очередь из Узбекистана и Таджикистана. Они составляют больше 80 % работающих и находящихся в ожидании работы. Трудовая миграция дает экономический рост, но содержит определенные риски как для принимающих обществ, так и для самих мигрантов.

В 2017 г. между Россией и Республикой Узбекистан было подписано Соглашение об организованном наборе трудовых мигрантов. Первый шаг в реализации соглашения сделало правительство Санкт-Петербурга, открыв в Самарканде Центр предвыездной подготовки на принципах государственно-частного партнерства.

В ходе обсуждения перспектив и проблем трудовой миграции были внесены в резолюцию следующие предложения:

- к 2025 г. разработать и принять Модельный миграционный кодекс государств — участников СНГ;
- к 2025 г. разработать правовую основу и провести работу по созданию наднациональной структуры — Евразийской сети служб занятости и трудовой миграции, которая могла бы функционировать как межнациональное агентство занятости на уровне ЕАЭС;
- проанализировать итоги реализованных программ организованного набора и к 2021 г. предложить наиболее эффективную для Российской Федерации модель функционирования организованного набора;
- в целях противодействия теневому рынку труда развивать инфраструктуру для реализации организованного набора на основе государственно-частного партнерства, в том числе в странах исхода;
- к 2020 г. проработать возможность на основе Общероссийской базы вакансий «Работа в России» создания цифровой платформы управления органи-

- зованным набором иностранных граждан для осуществления временной трудовой деятельности в Российской Федерации;
- рассмотреть вопрос введения преференций для трудовых мигрантов, подтвердивших свою квалификацию в рамках независимой оценки, и для работодателей, участвующих в оргнаборе;
 - провести работу по внедрению в организациях, деятельность которых относится к сфере трудовой миграции, профессионального стандарта «Специалист по трудовой миграции», утвержденного Приказом Минтруда России № 672н от 29 октября 2018 г.;
 - проработать вопрос внесения изменений в ст. 136 и 327.1 Трудового кодекса Российской Федерации, дополнив его положениями, предусматривающими в качестве единственного способа выплаты иностранному работнику заработной платы перевод в кредитную организацию.

По данным ООН, сегодня Россия входит в пятерку стран-лидеров по количеству внешних трудовых мигрантов. В 2015 г. после введения патентов для граждан безвизовых стран уровень нелегальной трудовой миграции стал сокращаться, но государство потеряло большую часть рычагов организации трудовой миграции. Из оставшихся на данный момент существует только запрет на привлечение иностранцев по отдельным видам экономической деятельности и приостановление выдачи патентов. Такие механизмы не позволяют оперативно реагировать на изменения и не исключают нелегальных схем. Система организованного набора иностранных работников на российские предприятия должна стать эффективным решением данных проблем.

В настоящее время инструменты легализации мигрантов разрабатываются Министерством труда и социальной защиты, Министерством экономического развития, Министерством цифрового развития, Рострудом во взаимодействии с региональными органами государственной власти (например, в разработке находится решение на базе портала «Работа в России»). Они смогут оказать ключевое влияние на процесс трудовой миграции, создав максимально простые и доступные механизмы легального трудоустройства и вхождения на российский рынок труда иностранцев из безвизовых стран. В то же время сформируется единая база, которая позволит накапливать максимум информации о каждом въехавшем с целью трудоустройства. Создание подобной инфраструктуры потребует серьезных законодательных изменений, но данные нововведения необходимы, поскольку, выстроенная однажды, эта инфраструктура изменит происходящие процессы и поможет с минимумом потерь выйти из тени и самим иностранным гражданам, и тем, кто предоставляет им работу. А это вопрос не только экономический, но и вопрос государственной безопасности.

Сокращение неравенства в трудовых доходах

В ходе дискуссий относительно неравенства в трудовых доходах были выделены следующие положения в резолюцию:

- рассмотреть внесение в Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового

режима «Налог на профессиональный доход»» следующих изменений: предусмотреть возможность установления субъектами Российской Федерации сниженной ставки данного налога либо полной его отмены для пенсионеров, которые за период своей трудовой деятельности обеспечили себе право на социальное страхование и социальное обеспечение, а также инвалидов; дифференцировать размер налога в зависимости от вида деятельности самозанятых, уменьшив базу налогообложения на сумму произведенных ими и документально подтвержденных расходов, связанных с этой деятельностью; установить отчисление части уплачиваемого самозанятыми профессионального налога на формирование трудовой пенсии;

- продолжить разработку и реализацию комплекса мер, связанных с предоставлением налоговых льгот субъектам малого и среднего бизнеса;
- применять стимулирующие инструменты налоговой политики, поощряющие развитие малого и среднего бизнеса;
- продолжить работу по активизации комплекса мероприятий, связанных с преодолением неравенства трудовых доходов, в части развития институтов рынка труда (развития социального партнерства, повышения качества контрактных отношений и др.), а также сокращения масштабов неустойчивой занятости: активизировать внесение в российское законодательство изменений, направленных на преодоление неравенства трудовых доходов в России, с учетом иностранного опыта и предложений международных экономических организаций; обеспечить условия для дальнейшего синтеза экономических и правовых наук при исследовании проблематики неравенства трудовых доходов в Российской Федерации;
- внести в текущее законодательство изменения, связанные с проведением мероприятий, направленных на повышение уровня финансовой грамотности различных слоев населения.

Охрана труда

Автоматизация производства и внедрение современных технологий снижают количество рабочих мест, на которых велик риск получить серьезную травму, но современный рабочий ритм заставляет столкнуться с другими вызовами: стрессом, переутомлением, заболеваниями, связанными с сидячей работой на неправильно организованном рабочем месте. Вопросы безопасности и охраны труда по-прежнему являются ключевыми как для работников в условиях повышенной вредности и опасности, так и для сотрудников любого офиса: от серьезности отношения к ним зависят жизнь и здоровье каждого. Тем не менее очень часто и работодатели, и сами сотрудники не уделяют соблюдению правил безопасности на рабочем месте и профилактике производственного травматизма должного внимания. Итогом становятся повышенная смертность, травмы, которых можно было бы избежать, и ошибки, приводящие к гибели людей и огромным убыткам для предприятий.

Участники дискуссий на Форуме-2019 обсудили, как сохранить и развить человеческий капитал за счет создания системы управления охраной труда и про-

филактики производственного травматизма и предложили следующие положения в резолюцию:

- закрепить на законодательном уровне профилактику как основной принцип обеспечения безопасности работников на производстве;
- непрерывно совершенствовать систему охраны труда на предприятиях в соответствии с концепцией Vision Zero («Нулевой травматизм»);
- установить порядок заблаговременного и систематического выявления опасностей (угроз) жизни и здоровью работников на производстве и реализации мероприятий по их устранению посредством структурирования основных процедур управления охраной труда у работодателя с уточнением прав и обязанностей субъектов трудовых отношений, а также порядка деятельности созданных у работодателя службы охраны труда и комитета (комиссии) по охране труда при осуществлении управления охраной труда;
- повысить уровень защиты прав работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, посредством установления безусловного запрета на работу в опасных условиях труда;
- перейти от предоставления средств индивидуальной защиты в зависимости от наименования профессии или должности работника к обеспечению средствами индивидуальной защиты в зависимости от фактически выявленных на рабочем месте вредных производственных факторов, опасностей (угроз) жизни и здоровью работников и уровня их воздействия;
- установить порядок учета микротравм работников и устранения их причин, пока не наступили более серьезные последствия (тяжелая травма или гибель работника);
- совершенствовать систему государственного надзора (контроля) за соблюдением требований трудового законодательства путем введения работодателем внутреннего самоконтроля выполнения требований трудового законодательства.

Создание условий для реализации данных положений приведет к качественно новому подходу к организации профилактики, объединяющему три направления — безопасность, гигиену труда и благополучие работников на всех уровнях производства.

Активизация роли университетов в развитии человеческого капитала

Открытое образование предполагает интеграцию науки, образования и бизнеса, результатом которой выступают подготовка выпускников, отвечающая требованиям экономики XXI в., и разработка инновационных решений, обеспечивающих устойчивое социально-экономическое развитие страны. Оно также предполагает развитие сетевых форм взаимодействия университетов; разработку новых подходов к обучению, внедрение современных образовательных технологий. Основная цель дискуссий в рамках обсуждения данных вопросов на Форуме-2019 заключалась в поиске моделей развития высшего образования, способствующих формиро-

ванию, накоплению и повышению экономической эффективности использования человеческого капитала. Участники панельных сессий предложили следующие положения в резолюцию по данным вопросам:

- в целях повышения роли вузов в развитии человеческого капитала страны необходимо предоставлять им право формировать собственные стандарты;
- поддерживать и развивать на базе университетов исследования прогнозирования структуры человеческого капитала, востребованного современной экономикой;
- предоставить университетам больше прав в формировании собственных образовательных стандартов, в использовании механизмов, в том числе юридических, интеграции с производством, стимулирования работодателей к более активному участию в развитии содержания образования, в формировании тестовых заданий и процедур; в привлечении к учебному процессу владеющих современными востребованными компетенциями преподавателей, не имеющих ученой степени и ученого звания;
- органам государственной власти регионов Российской Федерации активнее поддерживать университеты в различных формах: от предоставления земли и объектов недвижимости до включения в различные государственные (региональные) целевые программы.

Взаимодействие средних учебных образовательных учреждений с работодателями

Государство формулирует приоритеты развития экономики и инвестирует средства в подготовку специалистов по приоритетным направлениям, но государство не всегда успевает обеспечить достаточный кадровый резерв для динамично растущих отраслей. И речь идет не только о профессиях будущего — для флагманских отраслей отсутствие гарантий надежной кадровой смены становится реальной угрозой. Так, профориентационные проекты снова стали востребованными: во взаимодействии со школами это чаще популяризация отраслей и профессий, с учащимися и студентами — программы стажировок и тестовых погружений в конкретные производственные процессы. Поддержка успешных профориентационных практик, сотрудничества государства, бизнеса и семьи в вопросах обеспечения социального благополучия и подготовки кадрового резерва, поддержка просветительской работы и контроль за ее качеством — это лишь часть всего объема задач.

В рамках дискуссий по данным темам были сделаны предложения в резолюцию: организациям среднего профессионального образования проводить Государственную итоговую аттестацию в форме профессионального экзамена (по модели центров оценки квалификаций); активнее внедрять дуальное образование; использовать опыт вузов по созданию Советов образовательных программ; разработать государственные/региональные программы формирования учебно-производственных и экспериментальных баз, центров обучения рабочим профессиям; разработать методические рекомендации по реализации целевого обучения в системе среднего профессионального образования (СПО) на базе соглашений между ра-

ботодателями и образовательными учреждениями; привести в соответствие с законодательством нормативно-правовые документы при реализации сетевого обучения в системе СПО.

Развитие национальной системы квалификаций

Национальная система квалификаций введена как инструмент согласования спроса на компетенции работников со стороны работодателей на основе существующих и перспективных требований рынка. Насколько эффективен этот инструмент в решении одной из ключевых проблем рынка труда — качественного разрыва между спросом и предложением? Участники сессий на Форуме труда обобщили существующий опыт и обсудили формирование механизма стратегического и оперативного управления национальной системой квалификаций, а также условия, необходимые для эффективного внедрения профессиональных стандартов и независимой оценки квалификаций в деятельность российских компаний. Было предложено внести в резолюцию следующие положения:

- разработать дорожную карту согласования изменений в профессиональных и образовательных стандартах;
- обновить профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом и соответствующие образовательные стандарты с целью их синхронизации, ввести в профессиональные и образовательные стандарты аналитические и цифровые компетенции;
- ввести профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ для учреждений СПО на базе отраслевых Советов по профессиональным квалификациям.

Социальная проблема бездомности в крупных городах России

Общество пришло к выводу, что людей, не способных работать в обычных условиях, тем не менее необходимо привлекать к нормальному взаимодействию с миром через труд. Вопросы социальной занятости людей, не имеющих фиксированного социального статуса (регистрации, а часто и документов), сегодня относят к компетенции федеральных структур, в отличие от вопросов социальной занятости ментальных инвалидов, которые решаются на региональном уровне. Но общественные, религиозные и гуманитарные инициативы позволяют помогать конкретным людям и делам. В рамках дискуссий в данном блоке были сделаны следующие предложения:

- разработать проект Федерального нормативно-правового акта о профилактике бездомности и реабилитации бездомных в России, который определил бы термины, нормы и правила государственной и общественной помощи лицам без определенного места жительства и (или) документов, удостоверяющих личность, в том числе в части определения порядка восстановления документов, удостоверяющих личность;

- разработать проект дополнений в Гражданский кодекс России, в Федеральный закон «О некоммерческих организациях» и проект Федерального закона «О социально-трудовых общинах», который регулировал бы форму общинной реабилитации бездомных в России;
- включить в федеральное законодательство нормы, обязывающие региональные власти и органы местного самоуправления при проведении территориального планирования и градостроительного проектирования включать в соответствующие планы и проекты объекты социальной инфраструктуры для оказания помощи бездомным;
- разработать внесение в законодательство поправок, снижающих налоговую нагрузку на организации, работающие в сфере помощи лицам без определенного места жительства.

Таким образом, детальный анализ резолюций Форума труда — 2019 по блокам ключевых вопросов подчеркивает значимый вклад данной дискуссионной площадки в процессе выработки и принятия решений. В 2019 г. Оргкомитет форума труда совместно с комитетом Государственной Думы России по труду, государственной политике и делам ветеранов и Санкт-Петербургским государственным университетом предложил разработать поправки в ряд законов для упорядочивания вопросов охраны труда, работы инспекторов по охране труда и технике безопасности, заемного труда и деятельности частных агентств занятости.

*Оргкомитет МФТ
(Санкт-Петербург)*