

Доклад председателя ФПБ Михаила Орды на открытии международного форума «Профсоюзы и будущее сферы труда»

Уважаемые коллеги!

Я рад приветствовать всех вас в национальном профцентре Республики Беларусь. Федерация профсоюзов Беларуси – самая массовая общественная организация страны. Мы объединяем в своих рядах более 96% экономически активного населения.

От имени белорусских трудящихся мы пригласили всех вас на данный форум, чтобы вместе обсудить и найти ответы на актуальные для всех нас вызовы в сфере труда. Сегодня в работе нашего форума принимают участие представители из 27 стран. Я хочу поприветствовать наших коллег из:

Азербайджана, Болгарии, Бразилии, Грузии, Египта, Вьетнама, Ирана, Израиля, Индии, Испании, Казахстана, Кипра, Кубы, Китая, Кыргызстана, Латвии, Мальты, Омана, России, Сирии, Таджикистана, Туниса, Туркменистана, Турции, Франции, Чехии, Эстонии.

Я хочу поприветствовать наших социальных партнеров, которые принимают участие в форуме, – министра труда и социальной защиты Республики Беларусь Ирину Анатольевну Костевич, Союз нанимателей – Виктора Николаевича Тимофеева.

А также нашего коллегу, хорошего друга профсоюзов, Михаила Михайловича Хвостова, который возглавлял Министерство иностранных дел и долгое время являлся представителем Республики Беларусь при международных организациях в Женеве.

Со стороны профсоюзного сообщества нашей страны в форуме принимают участие руководство и специалисты 18 отраслевых комитетов, национального профцентра, а также представители крупных первичных профсоюзных организаций.

Также мы рады приветствовать представителей научного сообщества, которые откликнулись на призыв обсудить будущее сферы труда и найти ответы на крайне важные вопросы для каждого из нас.

Впереди у нас с вами два дня насыщенной работы. И я надеюсь, что по итогам нашего форума мы сможем подготовить серьезные, научно обоснованные выводы и рекомендации по противодействию тем вызовам в сфере труда, которые волнуют трудящихся, а значит, и профсоюзы во всех странах.

Я уверен, что согласованность наших общих усилий, настойчивость в достижении поставленных целей позволят выработать действенные механизмы защиты интересов трудящихся в будущем.

Переходя непосредственно к теме моего доклада, в первую очередь хочу отметить, что предложенная к обсуждению тема имеет жизненно важное значение для всего мирового сообщества. Ее актуальность обусловлена грандиозными изменениями, происходящими в современном мире. Сегодня нет национальных вызовов! Есть мировые! Которые влияют на всех!

Поэтому именно международное обсуждение будущего сферы труда, совместный поиск адекватных ответов на вызовы времени способны дать результат.

Сегодня на глобальном межгосударственном уровне признано, что именно достойный труд для всех и каждого – одно из ключевых условий достойной жизни для человека в любой стране. Более того, достойный труд, который обеспечивает приемлемый уровень жизни человека, – это единственный путь сохранения нашего мира как такового. Социальное неравенство, несправедливость – основа большинства мировых конфликтов и войн.

Сегодня в самых разных странах гремят многочисленные вооруженные конфликты, самые благополучные государства столкнулись с невиданными до этого террористическими и миграционными угрозами. Все это результат

большого неравенства как внутри, так и между странами. И причина этого неравенства в первую очередь в недостаточности достойных рабочих мест в мировом масштабе. В несправедливости системы распределения ресурсов в мировой экономике.

В этих беспокойных условиях, когда социальная несправедливость может привести к мировой катастрофе, мы с вами должны признать: многое из того, что было наработано нами за прошлые годы и когда-то имело реальный эффект в вопросах защиты трудящихся, сегодня просто не работает. Иначе, почему социальное неравенство растет с каждым годом и почему все более очевидным для многих стран становится тезис о том, что бедный становится беднее, а богатый – богаче?

В условиях динамично развивающегося мира мы часто оказываемся на шаг позади в решении проблем, возникающих из-за интенсивности темпов глобального экономического развития. Уже сегодня наработанные нами социально-трудовые модели, защитные механизмы все чаще оказываются неспособными подстроиться под новые условия и выполнять свою главную функцию – обеспечивать защиту интересов работника. И надо понимать, что в перспективе эти процессы будут только нарастать.

Признание этого факта должно подтолкнуть нас к осмыслению тех изменений, которые происходят на рынке труда, и поиску адекватных решений. И это забота не только профсоюзов. Для сохранения мира и стабильности в обществе это должно стать насущным вопросом для всех сторон трипартизма.

Ясно осознавая эти вызовы, все стороны социального партнерства в Беларуси всецело поддерживают Инициативу МОТ, касающуюся будущего сферы труда.

Хочу подчеркнуть, что уже сегодня в Беларуси совместные усилия социальных партнеров направлены на достижение целей, озвученных Международной организацией труда, а также Организацией Объединенных Наций.

Более того, уже сегодня мы можем говорить об определенных достижениях нашего общества по вопросам, обозначенным Международной организацией труда. Несмотря на ряд сложностей, наша страна сегодня по-прежнему сохраняет социальную направленность. Мы не допустили существенного расслоения общества по уровню доходов и достигли существенного прогресса в вопросах обеспечения гендерного равенства.

Вместе с тем мы ясно понимаем, что в скором времени наша страна столкнется с рядом новых вызовов. И осознаем, что, не приняв уже сегодня системных и решительных мер по противодействию этим вызовам, в будущем мы имеем шанс столкнуться с существенными социально-экономическими проблемами.

Мы все понимаем, что мир меняется очень стремительно. И вместе с положительными аспектами эти изменения несут за собой множество самых разнообразных угроз. Один из самых глобальных вызовов будущего сферы труда для всех нас – кардинальное изменение форм занятости и, как следствие, обострение вопросов защиты интересов работника в условиях нетипичной занятости.

В настоящее время эти процессы получают все более широкое распространение во многих странах. И для Беларуси этот вопрос также приобретает все большую актуальность. Особенно учитывая активное развитие IT-сектора.

Причин появления и развития гибких форм занятости множество. Это развитие информационных технологий, технического прогресса, развитие средств связи, в том числе интернета. Определенную роль сыграла и демографическая составляющая, когда напряжение на рынке труда подталкивает работника к поиску любых форм занятости, в том числе нестандартных.

На сегодняшний день нет единого подхода к пониманию нетипичных форм занятости. Как правило, нетипичную занятость определяют как противоположность стандартной занятости.

Все это говорит о том, что есть необходимость менять базовые понятия и определения, которые существуют в трудовом законодательстве. Потому что в реальности они стали гораздо шире и разнообразнее.

Вдумайтесь: традиционно, столетиями, было четко установлено: есть работодатель, у него множество работников, у каждого работника есть осязаемое рабочее место, есть рабочее время и желательно продолжительностью 8 часов. Два дня отдыха, отпуск и четко установленные, в том числе благодаря усилиям профсоюза, правила в области охраны труда, техники безопасности. Все ясно и понятно. Стационарное рабочее место, стационарная работа, почти немобильная рабочая сила.

А сегодня мы с вами наблюдаем, что все это начало меняться, и очень сильно.

Первое глобальное изменение – само понятие рабочего места. Оно становится практически эфемерным. Сейчас можно лежать на пляже в Гоа и работать в Сизтле, Иваново, в Антарктиде, на любом предприятии. Миллиард человек работает дистанционно. И для огромного количества работников вот это рабочее место за столом уже становится абсолютно ненужным. Более того – неудобным. Например, женщины с маленькими детьми. Многим из них значительно комфортнее работать дома, прерываясь при необходимости на уход за ребенком.

Второе – длительность рабочего дня. Наши требования по установлению 8-часового рабочего дня, справедливые в историческом контексте, в скором времени могут потерять всякую актуальность. Уже сегодня для многих профессий 8-часовой рабочий день неактуален.

Третье: условия труда. Мы постоянно работаем над тем, чтобы оградить работника от всевозможных рисков через установление определенных правил. Но будут ли они действовать, когда сами понятия «рабочее место» и «рабочее время» теряют привычное значение?

И в целом, если еще вчера мы говорили о том, что нестандартные формы занятости – это зло для работника, то сегодня нет такого однозначного определения. Нетипичная занятость необходима, чтобы сделать рынок труда более гибким, повысить конкурентоспособность и занятость населения. Однако следует продумывать мероприятия для обеспечения при этом достойного труда, охраны жизни и здоровья работников.

Например. В транспортной сфере благодаря техническому прогрессу есть возможность четко отслеживать рабочее время водителей – сколько проехал, сколько он должен отдыхать от вождения.

При удаленной работе в той же IT-сфере рабочее время человека может быть вообще не регламентировано. И наниматель может ставить такие задачи, что человек будет вынужден работать сутками. Надо думать над механизмами, которые бы помогли защитить работника в таких условиях.

Все это требует от нас определения форм и методов защиты работников нестандартных форм занятости. Профсоюзы многих стран разрабатывают различного рода стратегии (направления) для решения этих вопросов.

Одно из основных таких направлений – обеспечение заемным работникам той же почасовой заработной платы, как и у постоянных работников организаций. По этому пути идут многие компании, которые разделяют цель улучшить положение заемных работников.

Однако надо понимать, что в большинстве случаев такие примеры появились благодаря доброй воле нанимателей. Для более высокой степени защиты работников всех форм занятости необходимо разрабатывать соответствующие меры как минимум на национальном законодательном уровне.

Если же мы не будем менять трудовое законодательство, то окажемся в ситуации, когда подавляющая часть трудовых правоотношений этим законодательством описываться не будет.

В целях включения нестандартных форм занятости в правовую плоскость, защиты прав и законных интересов работников необходимо разработать отдельный нормативный правовой акт, который регулировал бы основные положения в сфере нетипичной занятости.

В условиях трансформации и структурных изменений в экономике нашей страны наиболее существенным вызовом на ближайшую перспективу нам видится вопрос модернизации, реструктуризации предприятий и, как следствие, значительной оптимизации числа работников.

Подобные процессы уже происходили в ряде стран, в других – только начинаются. В любом случае этот вопрос актуален для всех нас, поскольку технологический уклад сегодня меняется очень быстро. И модернизация, реструктуризация производства – практически непрерывный процесс.

Как показывает международный опыт, реструктуризация может порождать серьезные социальные проблемы. Как минимум это сокращение численности работников; снижение уровня оплаты труда, социальных льгот и гарантий отдельным категориям работников; освобождение компании от содержания объектов социальной и непроизводственной сфер.

Непродуманная реструктуризация компаний, которые имеют градообразующее значение, может привести к деградации целых населенных пунктов.

В совокупности это достаточно серьезные угрозы. Стратегическая задача трех социальных партнеров – государства, объединений работодателей и профсоюзов – заключается в том, чтобы обеспечить социально ответственную реструктуризацию и свести данные угрозы к минимуму.

Еще в 2015 году в нашей стране с учетом международного опыта Министерством труда и социальной защиты и при непосредственном участии профсоюзов были разработаны Методические рекомендации по проведению социально ответственной реструктуризации предприятий. Это пошаговая инструкция, в которой прописаны практически все этапы проведения реструктуризации предприятий с учетом интересов работников – от планирования по оптимизации численности до проведения переобучения высвобождающихся работников и создания новых рабочих мест на смежных производствах.

Однако мы сегодня вынуждены признать, что эта разработка, которая имеет статус рекомендаций, несмотря на колоссальную социальную значимость, применяется руководителями организаций далеко не всегда. Именно поэтому мы уже обратились к нашим социальным партнерам с предложением придать этому документу более весомый правовой статус, что в перспективе обеспечит более системную и полную защиту интересов трудящихся нашей страны в условиях проведения модернизации экономики.

Наряду с модернизацией перед нами встает схожая, но более масштабная угроза будущего сферы труда – информатизация отраслей, в результате чего исчезают целые профессии. В том или ином виде этот процесс идет давно. Но главная особенность нынешнего момента – стремительность изменений.

В результате подобных изменений мы оказываемся перед фактом не востребованности целых профессий. И эти тенденции становятся все более характерными не только для профессий физического труда, но и интеллектуального. Роботы и умные системы все чаще заменяют человека даже в таких отраслях, как банковское дело. Ученые говорят нам о том, что в будущем исчезнут и такие профессии, как фармацевт, бухгалтер, страховой агент, и многие другие.

Вместе с тем история говорит о том, что технологии убирают рабочие места в одном месте, а дают – в другом! Но новые места требуют и новых навыков.

Проблема в том, что быстро переучиваться сможет небольшой процент населения. Все остальные будут нуждаться в поддержке – хотя бы на определенное время. Учитывая эти тенденции и мировой опыт, мы уже сегодня предложили создать устойчивый механизм поддержки людей в быстроменяющихся условиях рынка труда. Мы предложили введение трех механизмов, которые в перспективе дадут дополнительные гарантии более устойчивого положения человека в обществе. Это страхование от безработицы, страхование рисков невыплаты заработка при банкротстве предприятий и постоянное повышение квалификации работников.

Но открытым остается главный вопрос: все же какие профессии будут гарантированно востребованы в будущем? И это серьезный вызов, который невозможно решить в одной, отдельно взятой стране. Здесь требуется консолидация усилий представителей всех стран.

Для нашей страны проблема значительного дисбаланса трудовых ресурсов в части востребованных и имеющихся на рынке труда специалистов актуальна уже сегодня. Наш опыт показывает, что этот вопрос невозможно решить усилиями одного ведомства – образования или труда. Здесь требуется слаженная работа всех отраслей и серьезное научное изучение предстоящих изменений.

Кроме того, требует совершенствования и система получения квалификации. Сегодня у нас в стране существует жесткая увязка квалификации с полученным официальным образованием. Эта система не позволяет оперативно реагировать на изменения на рынке труда и нередко ущемляет интересы работника. В связи с этим необходимо создание условий для оценки квалификации, полученной не только в рамках формального

образования, но и неформальным способом, например, в процессе краткосрочных курсов или работы на предприятии. Будущее – это постоянная переподготовка отдельными специальными курсами. Мы же пока только в начале этого пути. И будем рады изучить опыт по решению данного вопроса в других государствах.

Есть еще один вопрос, который, как никакой другой, требует нашей профсоюзной консолидации и солидарности. Я говорю о миграции трудовых ресурсов. Мы все сегодня наблюдаем значительное расширение ее масштабов, вовлечение в этот процесс работников практически всех континентов.

В целом в мире число трудящихся мигрантов превышает 150 миллионов человек. И это число будет и дальше увеличиваться из-за социального неравенства между странами.

Внешняя трудовая миграция может по-разному влиять на экономику страны, давая как существенные плюсы, так и минусы. Но для профсоюзов в данном вопросе главным является то, насколько защищены работники-мигранты. Какие механизмы нам с вами надо выработать, чтобы работник, независимо от страны нахождения, был уверен в своей защите?

Что касается нашей страны, то на сегодня можно с уверенностью говорить, что процесс включения Республики Беларусь в мировой рынок труда приобрел необратимый характер. По некоторым оценкам представителей научного сообщества, к 2020 году экспорт рабочей силы, по сравнению с 2008 годом увеличится примерно в 2,5 раза, а ее импорт возрастет в 1,7 раза.

На наш взгляд, с целью дальнейшего повышения эффективности управления внешней трудовой миграцией в Республике Беларусь необходимо исследовать потенциал, структуру и основные направления внешней трудовой миграции. Определение основных позиций на этом рынке позволит

эффективно проводить политику по расширению международного сотрудничества в сфере внешней трудовой миграции. В том числе и по линии профсоюзов.

Один из возможных путей решения вопроса – это выработка на уровне глобальных отраслевых объединений профсоюзов общих подходов, принципов и стратегии защиты работников-мигрантов. Далее на уровне межстрановых соглашений эти стратегии могут уточняться и находить свое практическое воплощение. Таким образом профсоюзы – участники глобальных отраслевых объединений могут заключать двусторонние соглашения с профсоюзами тех стран, куда направляются их граждане, и тем самым гарантировать защиту их трудовых прав.

Еще одна видимая проблема для нас в данном вопросе: большая часть трудовой миграции происходит без формального трудоустройства. Это создает дополнительное давление на систему социальной защиты, так как мигранты не уплачивают социальные взносы в (т.е. не участвуют в финансировании выплат текущим пенсионерам), но будут нуждаться в поддержке системы социальной защиты при достижении пенсионного возраста. Эта система также требует упорядочения.

И в завершение еще один вопрос, который волнует профсоюзы всего мира. Это трудоустройство молодежи. В нынешних условиях эта проблема является объектом пристального внимания правительств, профсоюзного движения стран, международных организаций. В опубликованном исследовании Международной организации труда о положении молодежи на рынке труда Восточной Европы и Центральной Азии отмечено, что во многих странах очень высок уровень молодежной безработицы. При этом особое беспокойство вызывает длительность периодов безработицы. Пребывание в поиске работы в течение года и дольше негативно влияет не только на финансовое положение, но и на сохранение профессиональных

навыков, самооценку личности. А это уже вопросы, которые, в свою очередь, будут провоцировать самые негативные последствия в будущем сферы труда.

В этом вопросе в Беларуси существует законодательная норма об обязательном предоставлении молодым специалистам первого рабочего места. И наш опыт показывает, что эта практика дает свои результаты. В стране нет серьезной проблемы с трудоустройством молодежи.

Вместе с тем с развитием рыночных отношений требуется проработка новых механизмов защиты молодых людей на рынке труда. Поэтому сегодня выдвигаются предложения о разработке и законодательном закреплении механизмов экономического стимулирования нанимателей в случае принятия ими значительного числа молодежи. В совокупности с изменением системы получения квалификации эти меры будут способствовать более эффективному трудоустройству молодых людей.

В рамках выступления мне удалось очертить только небольшой, возможно, самый видимый круг актуальных вызовов и угроз будущего сферы труда на примере нашей страны и анализа мировых тенденций.

Картина мира меняется очень быстро. А рынок труда – еще быстрее. Еще два года назад в нашей стране была и прогнозировалась нехватка рабочей силы. Сейчас мы ощущаем трудности с трудоустройством, причем по тем специальностям, которые были в дефиците. Этот простой пример говорит о том, что нам крайне важно научиться видеть перспективу и определять наиболее явные угрозы. Только в таком случае мы можем гарантировать уверенное будущее сферы труда.