

**108-я сессия Международной  
конференции труда**

**Выступление  
Дмитрия  
Медведева на  
пленарном  
заседании:**



Уважаемый господин Райдер! Уважаемые дамы и господа! От имени Российской Федерации рад приветствовать всех участников 108-й сессии

Международной конференции труда, которая проходит в год 100-летия Международной организации труда.

Это одна из старейших и, безусловно, наиболее авторитетных мировых структур. С момента своего основания в 1919 году организация последовательно отстаивает интересы работников, их право на достойные условия труда, на безопасность на рабочих местах и социальную защиту. Разработанные Международной организацией труда конвенции лежат в основе национальных трудовых законодательств многих государств. В том числе, конечно, и России. Сегодня, вступая в своё новое столетие, МОТ вновь ставит самые важные и актуальные вопросы о будущем трудовых отношений, предлагает сообща искать ответы, опираясь на богатый опыт успешного неполитизированного сотрудничества, на обширную практику взаимного учёта интересов.

Самое ценное качество организации – её уникальный формат. Здесь страны не спорят друг с другом, как на многих других площадках, а выстраивают взаимодействие в треугольнике: профсоюзы, работодатели и правительства. Трипартизм как равноправная система регулирования зародился и эффективно развивался весь XX век. Помогал решать наиболее острые социально-экономические проблемы странам – участницам МОТ. Создание в нашей стране Трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений – одно из первых законодательных решений новой России. И этот механизм помог нам пережить и весьма непростые 1990-е годы, и экономические кризисы, которые были уже в этом столетии.

Но в современных условиях этот формат, формат трипартизма, тоже требует определённых коррективов, установления нового, выверенного баланса, на это направлены усилия Международной организации труда. Сегодня в центре повестки дня – права и интересы работников, а не запросы корпораций или государств. Если хотите, ожидания людей от профессии. Признание человека, человеческой жизни и благополучия высшей целью и ценностью современного развития задаёт совершенно новые параметры корпоративной и государственной политики. Это важный исторический процесс и вызов, на который нам всем вместе надо искать адекватный ответ.

Мы должны выработать новые подходы к организации рабочего времени, образовательного процесса. Во-первых, у людей должна быть возможность учиться на протяжении всей трудовой карьеры. Это подчёркивается и в докладе Глобальной комиссии МОТ «Работа ради лучшего будущего», его ключевые тезисы войдут в итоговый документ нашей сессии – «Декларацию столетия». Подготовка, переподготовка, освоение смежных и абсолютно новых знаний и компетенций позволяют человеку прожить несколько профессиональных жизней, чего никогда раньше не было, стать признанным специалистом в целом ряде областей, а главное – всегда оставаться востребованным на рынке труда. Ведь технологии уже меняют многие рабочие места. Уходят старые

профессии, появляются новые. Например, по прогнозам экспертов, это известная информация, через несколько лет продажи автомобилей-беспилотников могут составить 2 млн единиц, а ещё через пять лет превысят 10 млн. Одна из причин – снижение стоимости таких машин, и если эти тенденции таким образом будут развиваться, то необходимо оценить, что будет происходить с профессией водителей такси, грузовых машин. Это весьма непростые процессы, которые затронут практически все страны. Вряд ли стоит ожидать, что высвободившуюся рабочую силу примут огромные новые цеха. Такие производства могут быть большими, но работать там будут, скорее всего, единицы. Это технологические изменения, которые мы просто обязаны принимать во внимание, вырабатывая те или иные рекомендации.

Во-вторых, меняется не только содержание труда, но и его форматы. Вчера я с большим интересом посетил Европейскую организацию ядерных исследований. ЦЕРН представляет собой самодостаточный город, где можно и трудиться, и жить, никуда, по сути, не выезжая. Но такого рода центры – это не единственное место, где стираются границы между профессиональной деятельностью и частной жизнью.

При развитии современных технологий для многих рабочим местом уже становится собственный дом. Я говорю об удалённой и неполной занятости, которая набирает популярность. Это массовое явление. И уже даже крупная социальная категория – так называемые фрилансеры. Это занятость поверх всяких государственных границ, поверх национальных рынков труда. Цифровые технологии предоставляют почти безграничные возможности для работы и самореализации людей вне зависимости от пола, возраста, социального статуса, места жительства. Такова новая парадигма труда, и она даёт многообещающие стимулы для талантливых людей, особенно для тех, кто живёт в развивающихся странах.

На этом фоне работодателям придётся всё больше учитывать интересы своих сотрудников. Технологический прогресс приводит к сокращению не только рабочих мест, но и рабочего времени, к расширению досуга. Весьма вероятно, что будущее – за четырёхдневной рабочей неделей как основой социально-трудового контракта. Я напомним, сто лет назад Генри Форд решил на сокращение рабочей недели с 48 до 40 часов и получил впечатляющий рост производительности труда.

Есть и более свежие примеры. Одна из новозеландских компаний ввела четырёхдневную рабочую неделю. Третий выходной оплачивался так же, как и остальные два. В итоге прирост производительности в пересчёте на один час рабочего времени составил около 20%. Уровень стресса сотрудников снизился тоже достаточно значительно.

Разумеется, это очень сложные, пока не до конца проработанные идеи, и об этом ещё предстоит серьёзные дискуссии. Но в то же время это очень важный показатель. Постоянная погоня за успехом оборачивается системной усталостью, хроническим стрессом, люди подчас просто сгорают на работе. Всё это приводит к снижению производительности

труда. Что в свою очередь сказывается на экономических показателях. Две недели назад здесь же, в Женеве, на Всемирной ассамблее здравоохранения, синдром эмоционального выгорания был официально признан болезнью.

Нам нужны новые подходы к таким базовым понятиям, как «рабочий день», «рабочее место». Речь идёт о более лояльной организации рабочего времени: гибкие графики, дистанционные форматы, вызов сотрудников по мере необходимости.

Также по мере того, как благодаря высоким технологиям жизнь становится удобнее, удобнее должны становиться и процедуры найма и делопроизводства. Требуется основательная деbüroкратизация трудовых отношений. И этим темам Международная организация труда уделяет повышенное внимание.

В этом смысле малые и средние предприятия – один из главных ответов на массовый социальный запрос. Чтобы не столкнуться с фундаментальным недовольством (а в XX веке таких примеров было весьма немало), бизнесу уже сейчас приходится подстраиваться под новые поколения работников. Системы мотивации, которые вдохновляли предыдущие поколения, уже подчас абсолютно не годятся для современных поколений.

Очевидно, что наши дети будут мудрее нас. И из глубины веков не дежурным высказыванием, а практическим напутствием звучат для них слова Конфуция: «Выбирай себе работу по душе, и тебе не придётся работать ни одного дня в своей жизни». Конечно, важно, чтобы эту истину никто не принимал буквально.

Со своей стороны государство как институт тоже ищет ответы на современные запросы людей. Я расскажу о некоторых российских подходах. В прошлом году мы запустили 12 национальных проектов, план модернизации магистральной инфраструктуры. По сути, это масштабные инвестиции в человека, в его развитие. Сконцентрировали колоссальные финансовые ресурсы, чтобы в течение ближайших шести лет добиться значительных успехов в повышении благосостояния и уровня жизни россиян. У нас есть специальные национальные проекты, которые посвящены, например, производительности труда, поддержке занятости.

В интересах людей под их потребности мы преобразуем целые сферы и институты, подстраиваем под это налоговую систему, создаём специальные налоговые режимы.

И главное здесь, конечно, – взаимное доверие между работником, работодателем и государством, а не фискальные задачи. Ведь важно не только собрать налоги, но и ввести миллионы людей в легальное, правовое трудовое поле на прозрачных и привлекательных для них условиях. Эта задача для нашей страны тоже является актуальной.

С фундаментальными переменами на рынке труда сталкиваются абсолютно все страны. Мы живём в глобализированном мире. Регулирование трудовых отношений нуждается в каких-то общих

подходах, в общих принципах. И в то же время такие вещи, как нелегитимные санкции, протекционизм, торговые войны, другие искусственные барьеры негативно сказываются – в том числе на состоянии рынка труда, на экономике стран в целом. Компаниям, организациям, а стало быть, и людям становится сложнее жить вне политики, что невозможно признать хорошим явлением.

Поведение отдельных стран в торгово-экономической сфере становится всё более агрессивным, буквально на грани произвола...

Под угрозой оказывается складывавшийся десятилетиями миропорядок.

Напомню, мы находимся в здании, где располагалась штаб-квартира Лиги Наций. Её печальная судьба – напоминание нам о том, насколько хрупка архитектура международных отношений и как важно её поддерживать всеми возможными способами. Россия против новых «берлинских стен», мы придерживаемся принципов открытости, уважения национальных интересов, взаимовыгодного сотрудничества. Именно с такими установками мы подходили к созданию Евразийского экономического союза.

Уважаемые дамы и господа! Думаю, вы со мной согласитесь в том, что сегодня картина мира, по сути, пишется заново. Как представитель страны, которая сто лет назад пережила одну из самых радикальных революций в мировой истории, хочу сказать следующее. По собственному опыту мы знаем о необходимости профессионального и своевременного реагирования на социальные перемены, на новые запросы общества и потребности трудящихся. Игнорирование этих вызовов всегда приводит к печальным последствиям не только для отдельных государств, но и для мировой экономики и глобальной системы взаимоотношений в целом.

Социальное недовольство то и дело вспыхивает в разных местах планеты, вызывая сильный общественный резонанс. А рост влияния радикальных, популистских политических сил в разных странах и в Европе в целом за последнее десятилетие – это не что иное, как результат недовольства людей снижающимся уровнем жизни, усилением неравенства, разрушением традиционного уклада жизни под влиянием самых разных внешних обстоятельств. А главное – следствие неудовлетворённости действиями правительств, которые, по мнению граждан, не слишком успешно справляются с новыми политическими и экономическими вызовами, в том числе с проблемами миграции, которая всё больше напоминает Великое переселение народов.

В этом контексте особенно востребованы конвенции и рекомендации МОТ. Они универсальны и представляют собой свод лучших практик по регулированию социально-трудовых вопросов. Весьма интересной является рекомендация Международной организации труда об установлении всеобщей трудовой гарантии, которая должна предоставляться всем работникам. Эта гарантия имеет фундаментальное значение с точки зрения защиты прав трудящихся. Я убеждён, что она может быть реализована, хотя задача сама по себе сверхамбициозная. В России многие из этих гарантий закреплены давно, некоторые даже в

Конституции, и надо добиваться, чтобы все страны пошли по пути внедрения всеобщей трудовой гарантии.

Мы придаём большое значение практическому сотрудничеству с Международной организацией труда и воспринимаем в качестве эталонов её стандарты в важных для нас сферах, таких как социальное страхование и пенсионное обеспечение. С большим удовлетворением хотел бы отметить, что Российская Федерация ратифицировала 77 конвенций МОТ и два протокола. Интересам нашей страны отвечает и применение опыта организации в вопросах государственной политики занятости в условиях экономического кризиса (особенно это касается молодёжи), борьбы с бедностью, трудовой миграции. Всё это отражено в Программе сотрудничества между Россией и Международной организацией труда на 2017–2020 годы. Мы в полной мере разделяем миссию и задачи организации – так, как они определены в уставных документах. И солидарны с позицией Международной организации труда в том, что наша общая задача – сделать труд в XXI веке повсеместным фактором развития личности, источником раскрытия и реализации возможностей для всех людей.

Я искренне желаю интересной и плодотворной работы на конференции, желаю успехов Международной организации труда, которая вступает в своё второе столетие.

# **Брифинг Татьяны Голиковой на полях Международной конференции труда**

**Из стенограммы:**

**Т.Голикова:** Российская Федерация принимала активное участие в подготовке Декларации столетия. Мы поддерживаем эту декларацию. И все основные положения, которые в ней зафиксированы, – подготовка кадров в соответствии с требованиями рынка труда, снижение бедности, достойный труд, всё, что связано с профессиональными рисками, и ряд других направлений – это то, что является актуальной повесткой для нас. Международная организация труда является уникальной организацией, потому что предоставляет возможность работать всем социальным партнёрам – госорганам в лице правительств, профсоюзам и работодателям. Это проецируется и на Российскую Федерацию, где есть закон о Российской трёхсторонней комиссии. Решения, которые касаются социально-трудовых отношений, являются решениями всех трёх сторон. И это тоже декларируется в документах.

**Вопрос:** Какие сейчас в Правительстве прорабатываются меры по защите прав трудящихся в условиях цифровизации?

**Т.Голикова:** Мы готовим законопроект, в ближайшее время он получит поддержку, надеюсь, и рассмотрение в Правительстве. Мы его долго готовили. Это электронная трудовая книжка, которая упростит предоставление услуг в определённых направлениях.

Кроме того, готовится ещё один законопроект, связанный с проведением пилотного проекта по кадровому обеспечению, кадровому документообороту. Предполагается, что в этом эксперименте примет участие ряд компаний, которые будут определены Правительством Российской Федерации, и будут отработаны механизмы хранения больших данных, которые касаются трудовых прав работников.

Что касается вызовов, которые перед нами стоят применительно к будущей глобальной цифровизации, возможному исчезновению ряда профессий и переходу работников в другие сферы, то здесь очень активно взаимодействуют Минобрнауки и Министерство труда. Нам надо понять, какие это новые профессии, какие вызовы, чтобы полностью переструктурировать и наши контрольные цифры приёма, и целевой приём. Чтобы мы шли на два-три шага вперёд, опережая веяния времени, а не отставая.

Нам предстоит переработать профессиональные стандарты по ряду профессий, то есть полностью пересмотреть всё то, к чему мы традиционно привыкли. Это очень сложная, важная работа, но это тоже является темой Декларации столетия, потому что сегодня весь мир стоит перед глобальным вызовом цифровизации экономики и постоянного дополнительного образования. То есть не однократного получения образования, а именно получения компетенций, которые соотносятся с новым миром, новыми реалиями.

**Вопрос:** Татьяна Алексеевна, существует общая концепция перехода к четырёхдневной рабочей неделе. На ПМЭФ, например, высказывалось мнение одним экспертом, что с учётом гэпа демографического у нас число работающих трудоспособных граждан сократится на 2 миллиона к 2025 году. Каковы общие концептуальные цели и ситуация с трудоспособным населением у нас?

**Т.Голикова:** Действительно, это было высказано. Эта цифра не нова. Это прогноз Министерства экономического развития и Росстата, который они делают по населению, в том числе по трудоспособному. Пока у нас это не вызывает никакой тревоги.

Я имею в виду, что действительно у нас в трудоспособном возрасте прогноз – 79,5–80 миллионов человек. Но на самом деле активно занятых наёмных работников у нас существенно меньше. Мы всегда спорим по поводу того, какое количество граждан у нас в теневой занятости находится. И по самым последним оценкам, это 15 миллионов человек, которых нам предстоит вывести в открытую сферу, какие-то ещё меры принять. Пока мы анализируем эту ситуацию.

Что же касается будущих вызовов и угроз, то они, ещё раз говорю, связаны с трансформирующимся миром. И вот эти четыре дня – это как раз возможный ответ на трансформирующийся мир вызовов, когда одни профессии будут умирать, другие будут приходиться им на смену. Возможно, с учётом такой глобальной цифровизации не потребуется такого большого количества трудовых ресурсов, занятых на конкретном рабочем месте. Просто рабочие места другие.

Но здесь важно иметь в виду другое. Поскольку мы эту тему обсуждаем на площадке Международной организации труда, на первое место при постановке вопроса о четырёхдневной рабочей неделе встаёт вопрос социальных гарантий граждан и какую заработную плату они будут получать: такую же, как когда они были заняты пять дней или чуть больше, или в уменьшенном виде. И здесь вопрос остаётся открытым. Но, безусловно, все социальные партнёры и Международная организация труда реагируют на это таким образом, что с точки зрения материального обеспечения население, занятое население пострадать не должно.

Но это возможная перспектива, и нам это предстоит отрабатывать в самое ближайшее время.

**Вопрос:** А какие гарантии? Должны быть какие-то законы.

**Т.Голикова:** Да. Безусловно, это потребует серьёзных изменений, в том числе в трудовое законодательство. Но я напому, что, когда в своё время мы переходили с шестидневной на пятидневную рабочую неделю – мир переходил, резко возросла производительность труда. Это тоже ещё предстоит оценить как одну из составляющих возможного реагирования работодателя на рынок труда.

Поэтому здесь очень чётко нужно всё просчитывать. Конечно, мы этим занимаемся, это не является для нас какой-то новеллой. Просто мы это публично не обсуждаем, поскольку нужно всё до конца очень чётко оценить.