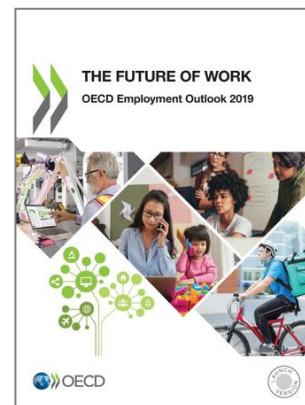


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2019

The Future of Work

Summary in Russian



Читайте полную версию книги на: [10.1787/9ee00155-en](https://doi.org/10.1787/9ee00155-en)

Перспективы занятости ОЭСР 2019

Будущее труда

Резюме на русском языке

Цифровизация, глобализация и старение связаны как с новыми возможностями, так и с риском расширения разрыва между работниками

Мир труда меняется, реагируя на технический прогресс, глобализацию и старение населения. Кроме того, новые организационные бизнес-модели и меняющиеся предпочтения работников способствуют появлению новых форм работы. Несмотря на широко распространенную обеспокоенность по поводу возможного разрушения рабочих мест в результате технологических изменений и глобализации, резкое снижение общей занятости кажется маловероятным. В то время как некоторые рабочие места и задачи исчезают, появляются другие, и занятость растет. По мере того, как происходят эти преобразования, ключевая проблема заключается в управлении переходом работников из переживающих спад отраслей и регионов к новым возможностям трудоустройства. Существуют также опасения по поводу качества рабочих мест. В то время как разнообразие трудовых договоров может обеспечить желанную гибкость для многих предприятий и работников, остаются важные проблемы в обеспечении качества нестандартных видов труда. Более того, различия на рынке труда могут еще больше возрасти, если не будут приняты решительные политические меры для обеспечения более равномерного распределения затрат на структурную перестройку в сфере труда. Несмотря на риски, существует и множество возможностей, так что будущее труда не высечено из камня. При правильной политике и институтах будущее труда может стать будущим с большим числом лучших рабочих мест для всех.

На рынке труда результаты молодежи без высшего образования ухудшились.

За последнее десятилетие во многих странах ухудшились условия на рынке труда для молодежи с уровнем образования ниже высшего, отмечается рост доли безработных или недостаточно занятых или низкооплачиваемых работников в этой категории. Эти изменения вряд ли станут краткосрочным продуктом экономического спада, поэтому представляют собой серьезные политические вызовы на предстоящие годы. С гендерной точки зрения в ряде стран среди мужчин наблюдается рост безработицы и неполной занятости. Тем не менее, эти явления по-прежнему более широко распространены среди женщин и вероятность оказаться на низкооплачиваемой работе для женщин также выше.

Все работники, независимо от их статуса занятости, должны иметь доступ к адекватному набору средств защиты занятости

Появление новых, нестандартных форм труда создает вызовы для правил, регулирующих занятость, в основном предназначенных для постоянных работников, работающих на одного работодателя. Статус занятости открывает доступ к различным правам и средствам защиты. Поэтому обеспечение правильной классификации работников (и решение проблемы неправильной классификации) является ключевым шагом для обеспечения того, чтобы лица, работающие в нестандартных видах занятости, имели доступ к трудовой и социальной защите, ведению коллективных переговоров и обучению на протяжении всей жизни. Однако для некоторых работников существует реальная неопределенность в отношении статуса занятости, поскольку они оказываются в «серой зоне» между зависимостью и samozанятостью. Хотя размер этой серой зоны и должен быть как можно меньшим, правила рынка труда должны быть расширены и адаптированы для адекватной защиты работников и обеспечения того, чтобы предприятия, соблюдающие эти правила, не оказывались в невыгодном положении. Устранение дисбаланса власти между работодателями/клиентами и работниками также включает устранение злоупотреблений рыночной властью со стороны работодателей, например, путем борьбы со сговором работодателей на рынке труда, ограничения масштабов неконкурентных условий и устранения неравенства в информации, доступной работодателям и работникам.

Коллективные переговоры могут стать дополнительным и гибким инструментом для формирования будущего труда

Коллективные переговоры могут помочь работникам и предприятиям адаптироваться к возможностям и вызовам меняющегося мира труда. Данный инструмент достижения гибких и согласованных решений может способствовать формированию новых прав, регулированию использования новых технологий или повышению безопасности и способности к адаптации рынка труда. Тем не менее, низкий уровень организации самих работников, в частности нестандартных категорий работников, создает серьезную проблему для коллективных переговоров. Это частично связано с правовыми препятствиями для работников, относящихся по классификации к samozанятым, для которых право на коллективные переговоры может рассматриваться как нарушение законодательства о конкуренции. В этом контексте некоторые страны ОЭСР специально адаптировали права на ведение коллективных переговоров для некоторых нестандартных категорий работников. Однако практические трудности сохраняются. Появление новых форм бизнеса представляет собой испытание для организаций работодателей. Существующие профсоюзы разрабатывают стратегии для охвата нестандартных категорий работников, а также появляются новые средства представительства работников.

Чтобы помочь работникам успешно ориентироваться на меняющемся рынке труда, крайне важно укреплять обучение взрослых

Эффективное обучение взрослых может помочь предотвратить потерю квалификации и способствовать переходу от сокращающихся рабочих мест и секторов к расширяющимся. Серьезный пересмотр программ обучения взрослых для расширения их охвата и повышения качества имеет важное значение для использования преимуществ изменяющегося мира труда. Во всех странах ОЭСР в обучении меньше всего участвуют те, кто больше всего в нем нуждается, включая низкоквалифицированных работников, пожилых людей, работников, потерявших работу, а также нестандартные категории работников. Эти группы сталкиваются с рядом препятствий, мешающих им участвовать в обучении, таких как неудовлетворительный выбор видов обучения, а также отсутствие мотивации, времени, денег или поддержки со стороны работодателя. Варианты политических мер реагирования на эту проблему могут опираться на формирование культуры обучения среди предприятий и отдельных лиц, устранение временных и финансовых ограничений для участия в обучении, решение проблемы неравенства доступа к обучению на основе статуса занятости, поощрение предприятий к обучению групп риска и обеспечение переносимости прав на

обучение между рабочими местами. Чтобы быть эффективным, обучение также должно быть хорошего качества и соответствовать потребностям рынка труда. Это требует адекватного и устойчивого финансирования, которое разделяется заинтересованными сторонами в соответствии с получаемыми преимуществами, а также механизмов управления, которые могут помочь странам обеспечить совместную работу различных частей систем обучения взрослых.

Реформы социальной защиты должны обеспечить доступность поддержки для обездоленных групп

Системы социальной защиты играют ключевую стабилизирующую роль в нынешних условиях повышенной неопределенности как темпов, так и масштабов изменений на рынке труда. А доступ к социальной защите может быть особенно трудным для работников, имеющих менее защищенную форму занятости. Более изменчивые модели карьерного роста или растущее разнообразие форм занятости создают потенциальные трудности для положений о поддержке, которые связывают права на получение пособий или финансовое бремя с прошлой или нынешней занятостью. Существующие системы социальной защиты имеют много преимуществ и останутся жизнеспособными. Но им нужно будет адаптироваться к изменяющимся рискам. Ключевыми приоритетами являются обеспечение достаточной гибкости защиты, чтобы мочь реагировать на изменения в потребности людей в поддержке, обеспечение переносимости прав с одного рабочего места на другое и адаптация объема активации и поддержки занятости к изменяющимся формам труда. Поддержание уровня финансирования в соответствии с растущими требованиями к социальной защите также требует активных политических дискуссий о том, как финансировать новые или расширенные инициативы.

Пришло время разработать переходную программу для будущего, которое будет работать на благо всех.

Для формирования будущего труда с большей инклюзивностью и лучшим поощрением необходима Переходная программа для будущего, которое будет работать на благо всех - общегосударственный подход, целевым образом реагирующий на проблемы тех, кто больше всего в этом нуждается. Некоторые варианты политических мер требуют лишь незначительных расходов на общественные нужды и могут даже увеличить налоговые поступления. Однако для многих других, в частности для укрепления социальной защиты и обучения взрослых, потребуются значительные дополнительные ресурсы. Многого можно сделать для повышения эффективности и целенаправленности ключевых мер политики путем проведения комплексного анализа расходов и углубления общегосударственного подхода к целям и решениям государственной политики. Но может возникнуть и потребность в улучшении источников доходов, а это потребует углубленного переосмысления налоговых систем.

© OECD

Данное резюме не является официальным переводом ОЭСР.

Воспроизведение данного резюме разрешается при условии, что при этом будут указаны атрибуты авторского права ОЭСР и заглавие оригинала публикации.

Многоязычные резюме - переведённые отрывки из публикаций ОЭСР, вышедших в оригинале на английском и французском языках.



Читайте полную версию на английском языке в библиотеке ОЭСР (OECD iLibrary)!

© OECD (2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/9ee00155-en