**В С Е О Б Щ А Я К О Н Ф Е Д Е Р А Ц И Я П Р О Ф С О Ю З О В**

**Департамент по вопросам защиты социально-экономических интересов трудящихся**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**О состоянии занятости населения**

**в независимых государствах региона в 2024 году**

Рост национальных экономик в странах СНГ в 2024г. обеспечил устойчивость рынка труда, который сохранил тенденции развития предшествующего года. Продолжала расти занятость, снижалась безработица, дальнейшее распространение получали новые формы занятости, в том числе связанные с цифровизацией экономики. Использование искусственного интеллекта пока не оказало существенного влияния на структуру рынка труда, однако уже формирует требования к наличию современных IT-навыков для работников практически всех профессий.

**ЗАНЯТОСТЬ**

По данным обследования Статкомитета СНГ численность рабочей силы (занятых и безработных) в 2024 г. в Содружестве составила 101 млн человек (без учета данных по Таджикистану и Туркменистану). Структура формирования основных индикаторов рынка труда представлена в Приложении 1.

Уровень занятостив целом порегиону поступательно растет, в 2023 г. он достиг 61,6% (см. Таблицу 1). Однако по странам динамика разнонаправленная: рост наблюдался в Армении, Молдове, России, Узбекистане.

Таблица 1

**Уровень занятости в странах СНГ**(численность занятого населения в возрасте 15 лет и старше, % к численности населения соответствующего возраста)1

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Азербайджан | 62,5 | 63,3 | 64,1 | 64,2 | 64,2 |
| Армения | 48,9 | 45,4 | 46,4 | 50,9 |  52,7 |
| Беларусь | 67,7 | 67,5 | 67,3 | 67,7 | 67,3 |
| Казахстан | 66,7 | 65,9 | 66,0 | 65,3 | 65,2 |
| Кыргызстан | 57,0 | 56,6 | 57,1 | 57,1 |  56,3 |
| Молдова | 40,12 | 38,8 | 39,8 | 40,5 | 43,1 |
| Россия | 59,4 | 58,3 | 59,3 | 59,8 | 60,8 |
| Таджикистан3 | 44,6 | 44,6 | 44,5 | 43,5 | 43,1 |
| Узбекистан3 | 68,3 | 66,0 | 67,0 | 67,2 | 67,9 |
| Украина | 51,7 | 49,9 | 49,3 | … | … |
| **СНГ** | **59,5** | **58,1** | **58,7** | **60,8** | **61,6** |
| **ЕС-27** | **53,6** | **52,6** | **53,0** | **54,1** |  **54,4** |

1В Беларуси 15-74 года, Армении (до 2020 г.) и Таджикистане 15-75 лет, в Узбекистане16 лет и старше;

2 Изменение методологического расчета;

5 По данным баланса трудовых ресурсов, в% к численности населения в трудоспособном возрасте.

В структуре занятости по видам экономической деятельности основную долю по-прежнему составляют работающие в сфере услуг: в целом по региону – 64% (в ЕС – 72%), а по странам она колеблется от 29,4% в Таджикистане до 68,7% в Казахстане (см. Приложение 2). Анализ показывает, что продолжается переток из реального сектора в сферу услуг (см. Диаграмму 1).

Диаграмма 1.

 **Распределение занятого населения в странах СНГ по основным видам**

**экономической деятельности**

|  |  |
| --- | --- |
| **2015г.** | **2023г.** |

**2023**

|  |  |
| --- | --- |
| сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; рыболовство, рыбоводство | промышленность |
| строительство | сфера услуг |

Возрастная структура рабочей силы в регионе характеризовалась преобладающей долей лиц в возрасте 30-54 лет – 66,2%. Удельный вес молодежи (15–29 лет) составил 17%, при этом в большинстве стран региона он несколько снизился (см. Приложение 3).

Определенное влияние на уровень занятость оказывает поколение NEET – молодежь, которая не хочет учится и работать, оправдывая свое бездействие самыми разными причинами. Проблема «идейных лентяев» среди молодежи характерна для всего мира и ООН считает движение NEET или «Ни-ни» настоящей угрозой для экономики и общества в целом. Среди важных причин попадания молодежи в эту категорию может быть недостаточное [образование](https://health.mail.ru/news/3295717-uchenye-lyudi-s-vysshim-obrazovaniem-stareyut/?utm_partner_id=307) или его несоответствие требованиям работодателей и спросу на рынке.

Доля молодежи, которая не работает и не занята образованием или профессиональной подготовкой составила в 2024г. в России – 13,2%, в странах Центральной Азии – 7,1%, в том числе в Казахстане 6,5%. В Молдове, по данным Statista, – это 13,7% от общего числа молодежи в возрасте 15-24 лет, 22,2% среди молодежи 15–29 лет и 26,0% среди молодежи 15–34 года.

Среди занятых немало пенсионеров. По официальным данным на начало 2024 г. в Азербайджане продолжали трудиться 184 тыс. пенсионеров (4% занятого населения), Армении – 101 тыс. чел. (9%), Кыргызстане – 114 тыс. чел. (4%), Молдове – 175 тыс. чел. (20%), России – 8 млн чел. (11%), Таджикистане – 54 тыс. чел. (2%). В Казахстане в 2023 г. работали 250 тыс. лиц пенсионного возраста (3%), при этом число работающих пенсионеров постоянно растет практически во всех отраслях экономики, только за последние два года увеличилось на 45,1%.

В большинстве стран региона среди занятых по-прежнему преобладают работающие по найму. По данным Статкомитета СНГ в 2023г. (см. Приложение 4) работающих по найму от общего числа занятых в Беларуси – 95,5%, России – 93,1%, Молдове – 79,5, Казахстане – 76,6, Кыргызстане – 66,2, Таджикистан – 49,9%. В Азербайджане по найму работают 35,2%, при этом одной из целей проводимой в стране налоговой реформы является увеличение работающих по найму.

*Справочно. В результате налоговой реформы в течение последних пяти лет в Азербайджане число заключенных трудовых договоров увеличилось на 556 тысяч (42%),* *причем 90% этого роста приходится на долю частного сектора.*

Продолжают распространяться нестандартные формы занятости, в том числе самозанятости, платформенной занятости. По итогам 2024г. количество самозанятых в России увеличилось на 29%, а за последние два года – удвоилось и достигло 12,172 млн человек, охватывая сферу услуг и IT. В Казахстане трудится 2,185 млн самозанятых, из них в сфере торговли – 685,6 тыс. человек. В Азербайджане программой содействия самозанятости планируется охватить в 2025 г. дополнительно 8000 человек.

Неформальная занятость в большинстве стран постепенно снижается. В Беларуси ее уровень не превышает 8,5%. Значительна доля неформального сектора в Кыргызстане: в 2024 г. она составила 63%[[1]](#footnote-1) (а среди молодежи 15-24 года – 84%) всей занятости, в Узбекистане – 58%[[2]](#footnote-2), Казахстане – 36%[[3]](#footnote-3), в Молдове – 14,8%. В России в 2024 г. наблюдался всплеск неформальной занятости, которая достигла в третьем квартале 21,3% от уровня всей занятости. Это максимум с 2016 года. Специалисты связывают его с ростом самозанятости и количества занятых у индивидуальных предпринимателей в малом бизнесе, а также ростом теневой занятости на фоне высокой инфляции.

В странах региона предпринимаются шаги по сокращению неформальной занятости.

В Кыргызстане в январе 2025 г. на трехстороннем уровне обсудили меры противодействия неформальной занятости. Было отмечено, что в стране созданы все необходимые условия для официального трудоустройства. Одной из важных задач социальные партнеры определили проведение информационной кампании, направленной на популяризацию официального оформления трудовых отношений. Была также отмечена необходимость перехода на безналичную форму выплаты зарплаты.

В Узбекистане приняты меры, направленные на усиление контроля за выплатой зарплат и упрощением оформление трудовых отношений в отдельных секторах экономики. В строительстве, торговле и сфере общественного питания вводится возможность заключения краткосрочных и упрощенных трудовых договоров, что позволит легализовать трудовые отношения с работниками, занятыми на временных или сезонных работах.

В Таджикистане экспертами предложено повысить осведомленность населения по неформальной занятости, усилить контроль за работодателями и проводить регулярные исследования рабочей силы в государстве.

Правительством России реализуется План мероприятий по противодействию нелегальной занятости в России на период 2025–2027 годов, состоящий из 18 мер федерального и регионального уровня, в том числе учета неработающих граждан трудоспособного возраста, усиления практической роли регионов в борьбе с нелегальным наймом и профилактики нарушений трудового законодательства. Практически во всех регионах представители профсоюзов входят в рабочие группы по борьбе с теневой занятостью и ведут просветительскую работу среди населения о том, что работник теряет право на социальные гарантии, такие как отпуск, больничный, пенсии.

При этом следует отметить, что продолжает сохраняться несбалансированность рынка труда. Остро не хватает кадров инженерных и рабочих профессий. На конец ноября 2024 г. в Азербайджане на рабочие профессии приходилось 30% общего числа вакансий, в Таджикистане[[4]](#footnote-4) – 49%, Армении, Беларуси и России – 56-68% вакансий. Прогнозы показывают, что что самой востребованной группой специалистов на ближайшие 5 лет будут квалифицированные рабочие.

Численность незанятого населения на 100 заявленных вакансий в 2024г. составляла в Азербайджане 689 человек, Армении – 2278, Беларуси – 4, Кыргызстане – 1313, Молдове – 72, России – 20, Таджикистане – 550.

Например, в Казахстане эксперты фиксируют ежегодный выход на рынок труда заранее невостребованных кандидатов, по профессиям, которые утрачивают актуальность. Нефтегазовая отрасль, которая изначально была драйвером экономики страны, испытывает проблемы, работники которой все чаще теряют работу и вынуждены выходить на рынок труда. При этом наблюдается нехватка специалистов в востребованных областях, прежде всего технических и инженерных специальностей. Таких работников нужно 900 тыс. человек.

Для преодоления несбалансированности рынка труда в странах региона все больше внимания уделяется прогнозированию кадровых потребностей, а также обучению, подготовке и переподготовке кадров, развитию систем непрерывного образования.

Так, в Казахстане создан Инновационный навигатор проектов, предназначенный для анализа и прогнозирования кадровой потребности реализуемых в стране проектов. Отдельно ведется прогнозирование спроса на кадры в сфере ИИ и адаптация системы образования к новым вызовам рынка труда.

В России в 2024г. утверждена методика прогнозирования определения кадровых потребностей для всех отраслей на пятилетний период. Запущен национальный проект «Кадры», включающий в себя четырефедеральных проекта.

*Справочно. Национальный проект «Кадры» включает:*

*1. «Управление рынком труда». Предусматривает создание модели управления кадровым резервом экономики, формирование и обновление прогноза потребности в специалистах на 5 лет по отраслям.*

*2. «Образование для рынка труда».* *Предполагает работу с гражданами разных возрастов. Школьники узнают о наиболее востребованных навыках и профессиях, где их можно получить. Студенты – о потенциальных работодателях и условиях работы после завершения учебы. Проектом предусмотрены практики, стажировки, ярмарки вакансий и профтуры. Ожидается, что не менее 300 тысяч работающих граждан пройдут переобучение или повысят квалификацию в течение ближайших пяти лет.*

*3. «Активные меры содействия занятости». Предусматривает организацию системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для приоритетных отраслей экономики, а также создание условий для эффективного привлечения работников.* *В частности, планируется* *субсидировать предприятиям переезд работников из других регионов, оборудование рабочих мест для инвалидов* *(к 2030 году не менее 50 тысяч специализированных рабочих мест), осуществляться поддержка молодежного предпринимательства.*

*4. «Человек труда».* *Направлен на повышение престижа рабочих профессий, информированности населения об их востребованности. Включает перезагрузку Всероссийского конкурса «Лучший по профессии», проведение Фестиваля профессий и Всероссийской ярмарки трудоустройства,* *реализацию программы «Больше, чем работа», участники которых получат возможность промышленного туризма для знакомства с действующими системообразующими предприятиями, прохождения производственной практики или стажировки с возможностью дальнейшего трудоустройства. К 2030 г. такие туры пройдут не менее 60 тысяч молодых людей.*

Принимаются меры по развитию системы подготовки и переподготовки кадров. Среди них в 2024г. можно выделить совершенствование научно-методического обеспечения, обновление образовательных стандартов и программ с учетом требований организаций-заказчиков кадров, внедрение концепций обучения на рабочем месте. С целью опережающей подготовки кадров запускались ресурсные центры и центры передового опыта с применением новейших средств обучения и оборудования, а также проекты на базе технопарков, которые в том числе осуществляют профессиональную подготовку и переподготовку взрослого населения.

*Справочно. В Беларуси создано 48 ресурсных центров по 9 видам экономической деятельности, в которых обучается ежегодно более 25 тыс. чел., в том числе более 4 тыс. чел взрослого населения.*

*В Казахстане 2025 год объявлен Годом рабочих профессий и принята дорожная карта, в которую вошли меры по созданию атласа новых профессий и компетенций, трансформации технического и профессионального образования в 2025-2027гг., повышение статуса рабочих специальностей.*

 *В Кыргызстане созданы 8 центров передового опыта, в пилотном режиме внедрена концепция обучения на рабочем месте в системе среднего профессионального образования.*

*В России действуют программы поддержки, позволяющие компенсировать до 95% затрат на профессиональное обучение сотрудников. С 2024г. действует бесплатное переобучение по востребованным профессиям для различных категорий граждан, действует программа для средних учебных заведений «Профессионалитет» (открыто 150 кластеров по 19 отраслям в 58 регионах), а также федеральный проект «Передовые инженерные школы» (открыто 30 передовых инженерных школ, с которыми работают 190 партнеров).*

*В Узбекистане с 2023г. действует программа «20 тысяч предпринимателей – 500 тысяч квалифицированных специалистов». Бизнес, участвующий в программе, получает налоговые льготы и преференции.*

Во многих государствах вводится дуальная система образования, предполагающая привлечение работодателей к составлению учебной программы и освоение учебно-практической части обучения на предприятиях. Так, в Казахстане дуальным обучением охвачено 94 тыс. студентов, почти 65% профессиональных училищ Кыргызстана участвуют в дуальном обучении. В Армении – программы дуального обучения осуществляются в 20 учреждениях ПОО по 27 специальностям, внедряется дуальное обучение в Азербайджане, Таджикистане и Узбекистане.

Несмотря на принимаемые меры, в том числе в области подготовки и переподготовки кадров, пока несбалансированность рынка труда не преодолена, что сказывается и на уровне безработицы.

**БЕЗРАБОТИЦА**

Уровень безработицы в СНГ в соответствии с критериями МОТ, по оценке Статкомитета СНГ, составил в 2024г. 3,1% численности рабочей силы (3,1 млн чел.), снизившись по сравнению с 2023г. на 0,5 п.п. (см. Таблицу 2). Снижение уровня безработицы наблюдалось во всех странах региона, а в Беларуси и России – до рекордно низкого уровня.

Таблица 2

**Уровень** **безработицы в странах СНГ по методологии МОТ**1)

*(% к численности рабочей силы)*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2023** | **2023** | **2024** |
| **I кв.** | **II кв.** | **III кв.** | **IVкв.** | **I кв.** | **II кв.** | **III кв.** | **IVкв.** |
| **СНГ** | **3,9** | **3,6** | **3,5** | **3,5** | **3,6** | **3,3** | **3,1** | **2,9** | **3,0** |
| Азербайджан | 5,6 | 5,5 | 5,5 | 5,5 | 5,5 | 5,5 | 5,4 | 5,3 | 5,3 |
| Армения | 13,8 | 11,7 | 12,0 | 13,1 | 12,6 | 15,5 | 13,8 | 13,3 | … |
| Беларусь | 3,6 | 3,4 | 3,4 | 3,5 | 3,5 | 3,3 | 3,0 | 2,9 | 3,0 |
| Казахстан | 4,8 | 4,7 | 4,7 | 4,7 | 4,7 | 4,7 | 4,7 | 4,6 | 4,6 |
| Молдова | 5,5 | 3,8 | 4,1 | 4,9 | 4,6 | 4,4 | 3,9 | 3,6 | 3,9 |
| Россия | 3,5 | 3,2 | 3,0 | 2,9 | 3,2 | 2,8 | 2,6 | 2,4 | 2,3 |
| Узбекистан | 8,8 | 8,12) | … | … | 6,8 | 6,8 | 5,8 | … | … |
| **ЕС-27** | **6,3** | **5,9** | **6,0** | **6,1** | **6,1** | **6,3** | **5,8** | **…** | **…** |
| **ОЭСР** | **4,8** | **4,8** | **4,8** | **4,9** | **4,8** | **4,9** | **4,9** | **4,9** | **4,9** |

1. Без данных по Таджикистану, Туркменистану и Узбекистану. 2) Январь-июнь.

*Справочно. Согласно докладу МОТ «Мировой обзор занятости и социальных тенденций», глобальная экономика замедляется, что затрудняет полное восстановление рынков труда. В 2024г. глобальная занятость росла в соответствии с рабочей силой, удерживая уровень безработицы на стабильном уровне в 5%. При этом безработица среди молодёжи оставалась на высоком уровне в 12,6%.*

В государственных службах занятости стран Содружества[[5]](#footnote-5) на конец декабря 2024г. было зарегистрировано 1,2 млн незанятых граждан[[6]](#footnote-6), обратившихся в поисках работы, что на 14% меньше, чем на конец декабря 2023г. Статус безработного из их числа получили 0,8 млн человек (на 14% меньше, чем в 2023г.).

Уровень зарегистрированной безработицы[[7]](#footnote-7) на конец декабря 2024г. в СНГ составил 0,8%, что на 0,2 процентного пункта ниже, чем на конец декабря предыдущего года.

Основной мерой поддержки безработных граждан остается пособие по безработице. Его размеры и степень охвата получателей значительно различаются по странам и в некоторых из них остаются низкими.

Пособие по безработице на конец декабря 2024г. получали в Кыргызстане 0,2% зарегистрированных безработных, Азербайджане – 2%, Таджикистане[[8]](#footnote-8) – 4%, Молдове – 35%, Беларуси – 42% и России – 82%. В декабре 2024г. средний размер пособия по безработице в Азербайджане составил 394,9 маната ($232), Беларуси – 36,6 бел. рубля ($11), Молдове – 3902,6 лея ($213), Таджикистане[[9]](#footnote-9) – 1191 сомони ($112). В России с 1 февраля 2024 г. действует минимальное пособие по безработице в размере 1613 руб. (в декабре – $16), максимальное – 13751 руб. (в декабре – $138).

В государствах региона в 2024г. принимались меры по улучшению материального положения лиц, потерявших работу. Так, в Азербайджане. вступили в силу новые правила и условия получения пособия по безработице для предпенсионеров. Установлен новый размер пособия по безработице в Беларуси – 40 бел. руб. ($13), увеличены выплаты безработным в Казахстане (с 15% до 30% от средней зарплаты по стране). В России законодательно установлена ежегодная индексация пособия по безработице в соответствии с ростом цен. В Узбекистане внесены поправки в законодательство о занятости, устраняющие проблемы при назначении и прекращении выплат пособий по безработице.

В 2024г. службами занятости трудоустроено в Казахстане, Кыргызстане и Молдове 38–44% от числа обратившихся к ним за этот период незанятых граждан, Азербайджане, России и Таджикистане[[10]](#footnote-10) – 53–74%, Армении – 85%, Беларуси – 90% (см. Приложение 5). Реформирование служб занятости, расширение их функций и цифровизации работы повышают эффективность, тем не менее, согласно выборочным исследованиям, большинство безработных предпочитают искать работу с помощью родственников и знакомых (см. Приложение 6).

Динамика численности безработных и числа свободных рабочих мест в отдельных странах региона представлена в Приложение 7. Анализ показывает устойчивый дефицит рабочей силы в Беларуси и России. При этом во многих странах численность безработных значительно превышает число вакансий.

**ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РЫНОК ТРУДА**

На существующее положение на рынке труда значительное влияние оказывает ряд факторов. Это: 1) происходящие изменения в экономике стран региона, внедрение цифровых технологий; 2) демография и 3) зеленая экономика.

*Справочно: Согласно  докладу МОТ «Перспективы занятости и социальной защиты в мире» и Докладу ВЭФ «О будущем рабочих мест 2025» основными факторами, которые будут формировать и преобразовывать мировой рынок труда к 2030 году станут технологические изменения, демографические сдвиги и «зелёный» переход. Серьезное влияние на рынок труда окажут также геоэкономическая фрагментация, экономическая неопределённость.*

**Зеленая экономика**

Учитывая, что в глобальной климатической дискуссии произошла переориентация с проблем снижения выбросов парниковых газов за счет вытеснения из экономического оборота ископаемых топлив на проблемы адаптации к глобальному потеплению. Важным прорывом стало признание права использования так называемых природных решений для достижения целей «чистого нуля». В связи с этим особого влияния на рынок труда пока не происходит.

**Технологическая трансформация и происходящие в связи с ней изменения в экономике**

Технологическая трансформация стала оказывать влияние на занятость населения. Эксперты прогнозируют, что технологии станут самым разнонаправленным фактором, влияющим на рынок труда - как в создании, так и сокращении рабочих мест.

*Справочно.* *По прогнозу ВЭФ, к 2030 г. в мире 59 человек из 100 будут нуждаться в получении новых профессий и навыков. 22% существующих позиций на рынке труда будет сокращено, а 8% сотрудников будут вынуждены сменить сферу деятельности из-за ИИ. Но при этом, к 2030 г. глобальная экономика получит 170 млн новых вакансий. В итоге чистый рост достигнет 7% от общей занятости – это означает, что, несмотря на опасения, рабочих мест станет больше[[11]](#footnote-11).*

Грядут кардинальные перемены в профессиях и их востребованности, что может привести к утрате людьми многих ныне привычных навыков и умений и профессий – от рабочих на производстве, в торговле и гостиничном сервисе до таксистов и дворников. Роботы будут массово трудиться в медицине, сельском хозяйстве, строительстве, быту (от ЖКХ до прислуги). А это для огромного количества людей означает потерю работы. При этом будут широко востребованы такие профессии, как специалисты по искусственному интеллекту, генные и биоинженеры, даже генотерапевты. Могут появиться, например, специализирующиеся на роботах юристы и экономисты.

Опрос, проведенный экспертами ВЭФ11по факторам, влияющим на рынок труда, показал, что расширение цифровизации бизнеса к 2030 г. станет основной тенденцией преобразования для 60% работодателей. Ожидается, что преобразования произойдут и в сфере технологий, особенно в области искусственного интеллекта и обработки информации (86%), робототехники и автоматизации (58%), а также производства, хранения и распределения энергии (41%).

Уже сейчас тестируются беспилотные такси и роботизированная доставка, активно внедряются беспилотные технологии в сельском хозяйстве (роботизируются комбайны и прочая техника). Ожидается, что профессиональный ландшафт претерпит значительные изменения в течение следующих 5-10 лет. Работодатели уже сейчас начали активный поиск сотрудников, в функционале которых прописана работа с ИИ. Так, в России, число предложений о работе с нейросетями за год выросло в 10 раз – до 3,3 тыс. вакансий. Больше всего ищут копирайтеров, редакторов, корректоров. На втором месте – программисты и разработчики ИИ-решений и нейросетей.

Эксперты утверждают, что ИИ, в первую очередь, направлен на автоматизацию и оптимизацию процессов интеллектуального труда высококвалифицированных специалистов, а также способен наделить их передовыми мировыми знаниями, позволяя более эффективно решать сложные задачи. Кроме того, ИИ может расширить возможности сотрудников среднего звена, позволяя им выполнять более широкий спектр «экспертных» задач функции, что позитивно скажется на экономическом росте. Однако такие задачи будут достигнуты при условии, если развитие технологий будет направлено на расширение, а не на замену человеческих возможностей. Без соответствующих механизмов принятия решений, экономического стимулирования и государственного регулирования сохраняется риск вытеснения человеческого труда, что может привести к росту неравенства и безработице.

Согласно рабочему документу МОТ, который уточняет глобальную оценку профессионального воздействия генеративного ИИ, каждый четвертый работник в мире в той или иной степени подвержен воздействию GenAI, но из-за постоянной потребности в человеческом вкладе большинство рабочих мест будут трансформированы, а не сокращены.

Взаимодействие между людьми, машинами и алгоритмами меняет представление о рабочих ролях в разных отраслях. Ожидается что автоматизация приведет к изменениям в способах работы людей, при этом доля задач, выполняемых исключительно или преимущественно людьми, будет снижаться по мере того, как технологии становятся более универсальными. По оценкам респондентов опроса сегодня 47% рабочих задач выполняется в основном людьми, 22% – в основном технологиями (машинами и алгоритмами), а 31 – сочетанием того и другого. К 2030 году работодатели ожидают, что эти три категории/подхода будут примерно в равных пропорциях.

***Подготовка и переподготовка кадров***

Происходящие изменения требуют не только адаптивности, но и дополнительных расходов. Прежде всего, речь идет о соответствующих условиях, государственных программах и программах компаний по подготовке кадров, которые обладают цифровыми компетенциями и способны работать в условиях цифровой трансформации. Для обеспечения такой системы подготовки кадров в государствах реализуются соответствующие программы и проекты.

Так, в Азербайджане реализуется проект «Цифровые навыки» по усовершенствованию преподавания «информатики» в школах и углубленному изучению ИКТ в университетах, охватывающий более 190 тыс. школьников и 2000 студентов; реализуется программа по подготовке цифровых талантов путем бесплатного онлайн-обучения. В 2025 г. онлайн образование смогут пройти 200 тыс. чел., охватывая 8 тыс. образовательных программ.

В Армении в 15 школах внедрили пилотную программу «Поколение искусственного интеллекта».

В Беларуси создан Национальный детский технопарк, где наиболее популярным является направление IT. В вузах страны открываются новые факультеты по специальностям, связанным с цифровыми профессиями: «Электронное машиностроение», «Киберфизические системы», «Цифровой маркетинг», готовятся специалисты по искусственному интеллекту, программной инженерия, электронная экономика и др. Все чаще используется межфакультетский подход, позволяющий формировать у будущих специалистов компетенции гибридного характера, сочетающие основную профессию с навыками по управлению процессом цифровой трансформации.

Междисциплинарное обучение активно внедряется и в Алма-Атинском университете в Казахстане с широким внедрением IT-компетенций.

В Узбекистане в рамках поставленной государством задачи подготовить на рынок более 300 тыс. IT-специалистов, реализуется проект Школа цифровых технологий School 21, где наряду с обучением в кампусе планируются стажировки в крупных кампаниях страны.

***Расширение нестандартных форм занятости***

Технологическая трансформация привела к появлению новых бизнес-моделей и расширению нестандартных форм занятости: платформенной занятости, самозанятости, дистанционной и гибридной занятости и др. Несмотря на их распространение, в большинстве стран региона основной формой остается найм.

Введение института самозанятых изначально рассматривалось исключительно как позитивный шаг, направленный на сокращение неформальной занятости, придание гибкости рынку труда. Однако по мере роста самозанятости стали очевидны риски ее бесконтрольного распространения. Прежде всего, это потеря работниками трудовых прав и гарантий при переходе, зачастую вынужденном, из трудовых отношений в самозанятость.

Льготное налогообложение и отсутствие страховых взносов привлекают недобросовестных работодателей, которые в целях снижения издержек вынуждают работников переходить из трудовых отношений в «самозанятость». При этом, например, в России, по данным Минэкономразвития, только 27% самозанятых декларируют доход выше МРОТ. То есть большинство самозанятых продолжает работать «в серую», либо статус самозанятого используется для маскировки трудовых отношений с работодателями.

В итоге быстрый рост количества самозанятых и падение налоговых сборов поставили вопрос о необходимости ужесточения контроля за этой деятельностью. Практически во всех государствах региона готовятся и вводятся документы, усиливающие контроль за самозанятыми. Так, в Беларуси с 1 октября 2024г. те самозанятые, которые не используют налог на профессиональный доход (НДП) будут уплачивать в бюджет Фонда социальной защиты населения обязательные страховые взносы в обязательном, а не добровольном порядке. В России с 2024г. для компаний и ИП ужесточили порядок сотрудничества с самозанятыми гражданами, утвержден перечень[[12]](#footnote-12) признаков, свидетельствующих о нелегальной занятости, а также и маскирующих трудовые отношения договорами ГПХ.

***Трудовые и гражданско-правовые отношения в новых условиях***

При этом следует отметить, что становление нового производственного уклада, базирующегося на цифровизации экономики, комплексной автоматизации, компьютеризации, роботизации оказывает влияние на организацию труда и управление производством. Важнейшую роль в новой организации труда работодатели видят в индивидуальном подходе к наемным работникам. Отсюда распространение индивидуальных контрактов и стремление подменить трудовые отношения гражданско-правовыми.

В 2024 г. Минтруд РФ обнаружил более 829 тыс. человек без трудовых договоров, что на 4,3% больше, чем за год до этого. В этой связи разработаны новые правила для выявления скрытых трудовых отношений. Сейчас ТК РФ определяет трудовые отношения как основанные на соглашении между работником и работодателем о выполнении трудовой функции в интересах и под контролем работодателя. Трудовые отношения подразумевают обеспечение сотруднику условий труда и подчинение его трудовому распорядку.

Минтруд предлагает добавить в Трудовой кодекс 8 признаков, по которым будут определять подмену трудового договора гражданско-правовым, а Роструд получит право обращаться в суд для признания отношений трудовыми. Это:

– устойчивый и стабильный характер отношений;

– подчиненность и зависимость труда;

– выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя;

– признание работодателем прав работника на еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск;

– оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы;

– осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов;

– предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем.

Следует при этом отметить, что в Рекомендации МОТ № 198 от 2006г., где раскрываются признаки трудовых отношений, сказано, что установление существования индивидуального трудового правоотношения осуществляется в случае наличия одного или нескольких соответствующих признаков (см. Приложение 8). То есть рекомендуется даже при наличии одного из признаков отношения признавать трудовыми.

Легализуя презумпцию трудовых правоотношений, законодатель обеспечит создание гарантий работнику от недобросовестного поведения работодателя, стремящегося минимизировать издержки путем заключения гражданско-правовых договоров.

Регулирование платформенной занятости в подавляющем большинстве стран региона пока отсутствует. Только в Казахстане в Социальном и Трудовом кодексах введены положения о платформенной занятости, а также принят закон, касающийся порядка расчета социальных отчислений при платформенной занятости. В Госдуме РФ идет работа над проектом закона «О платформенной занятости». А Минэкономики РФ разработала законопроект о цифровых платформах, по прогнозам также включающий вопрос регулирования платформенной занятости, который планируется вынести на рассмотрение законодателей. При этом подходы к регулированию платформенной занятости в этих законопроектах существенно отличаются.

В стадии разработки находится проект модельного закона «О платформенной занятости» в МПА СНГ. ВКП активно участвует в работе над проектом, в результате в законопроект включены положения, защищающих права и интересы платформенных занятых. Разработка проекта с участием представителей государств СНГ содействует принятию национальных документов в этой сфере. ВКП поддерживает инициативу МКП по разработке и принятию Конвенции и Рекомендации МОТ по платформенным занятым. В июне 2025г. разработка этих документов в МОТе началась.

Новые формы занятости, технологические новации развиваются быстрее, чем законодательная база, что создает проблемы для всех субъектов трудовых правоотношений (работников, работодателей, государственных органов). В этой связи для обеспечения нормальных условий трудовой деятельности необходим постоянный контроль профсоюзов за состоянием рынка труда и внесение соответствующих предложений по его регулированию.

**Влияние демографии на рынок труда**

На состояние рынка труда оказывает влияние демографическая ситуация, связанная с ростом численности населения в одних странах и его старением в других.

В странах СНГ естественная убыль населения наблюдается в Беларуси и России. По данным на декабрь 2024 г., более 57% работодателей в Беларуси сталкиваются с дефицитом кадров. Наиболее остро он ощущается в массовом найме: продажах, производстве, логистике, среди рабочего персонала, что заставляет работодателей снижать требования к соискателям, уделять внимание не столько дипломам, сколько навыкам, отказываются от дискриминационных требований по возрасту и полу. С целью преодоления проблемы, в Беларуси в начале 2024г. была принята Концепция государственной кадровой политики, включающая в себя целый комплекс мер по обеспечению кадровой безопасность страны. Одной из важнейших задач в этой сфере на сегодня является закрепление кадров, создание условий и стимулов для удержания молодежи на рабочих местах.

В России о нехватке сотрудников[[13]](#footnote-13) в 2024 г. заявляет 90% компаний. Практически все отрасли испытывают жесткий дефицит сотрудников с квалификацией и без. Работодатели идут на повышение зарплат до конкурентного уровня, улучшение условий труда, предложение гибких удобных графиков работы и социального пакета.

В странах с дефицитом рабочей силы компенсация происходит за счет повышения пенсионного возраста, трудовой миграции, опережающего роста заработных плат в системообразующих экономических секторах, стремления увеличить продолжительность рабочего дня. Можно анализировать эффективность каждого из этого факторов, но последнее особенно опасно для трудящихся.

В связи с дефицитом кадров вносятся предложения по снятию ряда ограничений на рынке труда. Так, бизнес при поддержке Минэкономики РФ предложил решить проблему дефицита рабочей силы не модернизацией производства и технологическим обновлением, а увеличением разрешенного лимита сверхурочных работ, смягчением допуска несовершеннолетних к вредным и опасным работам и ряда других подобных мер.

ФНПР выступила с категорическим несогласием такой корректировки законодательства, ссылаясь на крайне негативные последствия таких шагов для здоровья работающего населения и качества их жизни, что в свою очередь отрицательно скажется на демографической ситуации и производительности труда. Пока такие изменения в Трудовой Кодекс не внесены. Но работодатели стали чаще заключать договоры с ненормированным рабочим днем, что приводит к увеличению рабочего времени без его оплаты.

В странах, где переизбыток рабочей силы, принимались меры по созданию рабочих мест, но их еще недостаточно для обеспечения полной продуктивной занятости населения. В Армении, например, на 100 заявленных вакансий претендуют 2300 чел., в Кыргызстане – 1313 человек.

В странах Центральной Азии на фоне роста населения на 1,5–2% в год нехватка достойных рабочих мест приводит к значительной трудовой миграции. Так, за пределами страны работает более 2 млн жителей Узбекистана, 1,1 млн граждан Кыргызстана, аналогичная ситуация в Таджикистане. При этом основной принимающей страной по-прежнему остается Россия.

В целом миграционные потоки крайне неустойчивы и в очень высокой степени подвержены количественным колебаниям и воздействиям со стороны экономических и политических факторов, прежде всего проводимой миграционной политики, которая имеет выраженные черты ужесточения.

В 2024 г. по данным Статкомитета СНГ внешняя миграция по странам региона увеличилась примерно на четверть. Это происходило на фоне роста прибывших в отдельных странах и незначительного уменьшения числа выбытий за пределы страны. Положительное сальдо миграции сложилось в Азербайджане, Армении, Казахстане, Кыргызстане и России (см. Приложение 9). Миграционный прирост в этих странах был обеспечен за счет обмена со странами СНГ и другими государствами. В Узбекистане по итогам девяти месяцев 2024 г. почти в 2 раза сократилась миграционная убыль, наблюдалось снижение как числа выбывших из страны, так и прибывших. На фоне роста национальных экономик Центральной Азии часть трудовых мигрантов возвращается домой.

*Справочно.* *В 2024 г. в большинстве государств региона зафиксировано положительное миграционное сальдо как со странами СНГ, так и в целом со всеми странами мира[[14]](#footnote-14). Мигранты из третьих стран обеспечили основной приток рабочей силы в Армению (более 90% текущего положительного сальдо). Трудовые мигранты из Узбекистана сформировали положительное сальдо миграции в Казахстане (около 70% от общего сальдо миграции), в Кыргызстане большая часть мигрантов из России (около 80%).*

*В России наблюдается значительное изменение в структуре сальдо миграции. В 2024 г. доля Таджикистана сократилась до 24% (в 2023 г. она составляла 74%). Замещение произошло за счет увеличения сальдо миграции с Кыргызстаном (с 5% до 19%), Узбекистаном (с 3% до 20%) и остальным миром (с 9% до 18%).*

*В других государствах региона положительное сальдо миграции оставалось на уровне близком к значению предыдущего года. Приток трудовых мигрантов, имевший место в 2022-2023 годах из России в Армению и Казахстан, сменился их оттоком. В 2024 г. трудовые мигранты (преимущественно граждане России) стали возвращаться в Россию. Численность трудовых мигрантов из России в Армении и Казахстане снизилась на 10% и 15% соответственно.*

Расширяется география трудовой миграции, активно осваиваются Турция, Южная Корея, США, страны Европы и др. При этом основной принимающей стороной по прежнему остается Россия, хотя в связи с усилением миграционного контроля и ослаблением рубля миграционный поток несколько снизился. Так, за первые полгода 2024г. из Таджикистана он сократился на 16%. А темпы прироста количества рабочей силы из Кыргызстана в России сократились с 30% до 1% в 2024 г. Но при этом к октябрю Росстат зафиксировал рост числа заключенных трудовых договоров с работающими по патенту на 48,7%, с гражданами ЕАЭС – на 20%, что свидетельствует о росте легализации трудовой миграции.

Растет принимающая роль Казахстана: в 2024 г. число прибывших выросло на 17,9%, а выбывших сократилось на 20,4% по сравнению с 2023 г. В Беларуси количество трудовых мигрантов в 2024 году увеличилось в 2,8 раза по сравнению с предыдущим годом.

Для покрытия кадрового дефицита принципиальное значение имеет профессионально-отраслевая структура миграции. Хотя точные данные о профессионально-отраслевой структуре малодоступны, практически все имеющиеся источники свидетельствуют, что большинство мигрантов работают в торговле, строительстве, производстве услуг, на транспорте и в домохозяйствах, то есть в секторах, не требующих высокого уровня компетенций, и значительно реже заняты там, где требования к качеству рабочей силы относительно высоки. То есть это в основном низкие компетенции, компенсирующие количественный дефицит работников в странах с их недостатком, но не соответствующие долгосрочным изменениям в структуре спроса на рабочую силу, во всяком случае, в той ее части, которая связана с развитием высокотехнологичных секторов экономики.

Наиболее показательно, что численность официально оформленных высококвалифицированных специалистов, в отношении которых действует особый режим въезда и пребывания в России, даже в самые благоприятные периоды не превышала 45 тыс. чел. в год (в 2021 г. это была максимальная численность), а в последующие два года составляла чуть более 30 тыс., что является для российского рынка труда бесконечно малой величиной.

Работодатели ждут мигрантов прежде всего в ЖКХ, строительстве и сельском хозяйстве. А сами мигранты предпочитают курьерские службы и такси, потому что зарплаты там больше. В то же время уже несколько десятков регионов ввели ограничения на работу мигрантов в ряде сфер, чтобы перераспределить их потоки в нужных направлениях. С начала 2025 г. число таких территорий увеличилось. Так, в Краснодарском крае для трудоустройства мигрантов запрещены 85 видов экономической деятельности, привлечение трудовых мигрантов практически разрешено только в строительстве. Ограничения действуют в Московской области: запрет на привлечение иностранцев по патентам распространен на сферы торговли алкоголем и табаком, уличного питания в нестационарных торговых объектах, социальных услуг, спорта, культуры, досуга, здравоохранения и образования. Также с 2025 г. действуют ограничения на работу мигрантов в Приморском крае. Запрет касается таких областей, как пассажирские перевозки, такси, логистика и курьерские услуги.

Важно отметить, что в странах региона проводится большая работа по упорядочиванию миграционных процессов. Разрабатываются системы законной трудовой миграции, профессиональной подготовки и обучения языковым навыкам. Так, в Узбекистане в 2024г. более 60 тыс. человек прошли бесплатно профессиональную и языковую подготовку, проводится аудит работодателя. Повышен статус Агентства внешней трудовой миграции для содействия и помощи трудовым мигрантам. Учреждена должность представителя данного Агенства при Посольстве Узбекистана в Москве и консульских отделах в ряде городов России.

Совершенствуется миграционное законодательство, в ряде государств приняты меры по усилению контроля в сфере миграции[[15]](#footnote-15). С участием социальных партнеров готовятся и принимаются Концепции и Стратегии государственной политики в сфере миграции. Актуализируется Концепция общего миграционного пространства государств СНГ, направленная на гармонизацию интересов принимающих и направляющих сторон, сокращение нелегальной миграции, соблюдение прав трудящихся-мигрантов.

 \*\*\*

С учетом складывающейся ситуации в государствах региона принимаются меры по содействию занятости и сокращению безработицы. Разработаны и реализуются при участии профсоюзов государственные программы содействия занятости. Принимаются специальные решения. Так, Правительство Армении в конце 2024 г. одобрило Стратегию занятости на 2025–2031 гг., направленную на борьбу с безработицей.

Правительством Узбекистана принято постановление «О мерах по обеспечению занятости населения и сокращению бедности в 2025 году», которое охватит 5,2 млн человек. Предусмотрено внедрение системы адресного обучения безработных профессиям, востребованным на рынке труда, за счет средств Государственного фонда содействия занятости; введение системы цифрового контроля процессов обучения профессиям и обеспечения занятости населения; организация учебных курсов по 12 новым профессиональным направлениям.

При ведении переговоров с социальными партнерами ключевыми для профсоюзов являются вопросы обеспечения продуктивной свободно избранной занятости. По их настоянию в генеральные соглашения стран региона внесены положения по созданию качественных рабочих мест, недопущению роста безработицы (в Беларуси и Узбекистане – не выше 5%), формализации трудовых отношений в нестандартных видах занятости, недопущения подмены трудовых отношений гражданско-правовыми, содействия занятости уязвимым категориям граждан, оказание поддержки безработным, осуществления профориентации, повышения престижа рабочих профессий, развития новых систем квалификации, содействия мерам по осуществлению подготовки, переподготовки кадров и непрерывного образования, регулирования миграции, содействия трудовой мобильности и другие.

В целом надо отметить, что рынок труда постепенно меняется, но коренных изменений пока не произошло. При общей устойчивости рынка труда по-прежнему наблюдается кадровая несбалансированность. Мало вводится новых достойных рабочих мест, при этом делаются попытки повысить производительность труда путем усиления эксплуатации трудящихся. Растет влияние цифровизации, внедрения искусственного интеллекта, современных технологий на экономику, что постепенно начинает менять картину занятости на рынке труда в государствах региона. Все это требует от профсоюзов отслеживания этих процессов, выдвижения предложений по их регулированию в целях защиты прав и интересов человека труда.

Департамент ВКП по вопросам защиты

социально-экономических интересов трудящихся

Приложение 1.

**Методология формирования основных индикаторов рынка труда**



Приложение 2.

**Распределение занятого населения по видам экономической деятельности в 2023 г.**

(по данным обследований рабочей силы; в процентах к итогу)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Промышленность** | **Cельское хозяйство, охота и лесноехозяйство; рыболовство, рыбоводство** | **Строительство** | **Сфера услуг** |
| Азербайджан | 7,8 | 35,8 | 7,8 | 48,6 |
| Армения | 13,3 | 19,2 | 10,1 | 57,4 |
| Беларусь1 | 24,0 | 8,4 | 5,9 | 61,7 |
| Казахстан | 12,3 | 11,9 | 7,1 | 68,7 |
| Кыргызстан | 13,4 | 17,1 | 12.5 | 57,0 |
| Молдова | 14,4 | 20,9 | 7,1 | 57,6 |
| Россия | 19,3 | 5,4 | 6,7 | 68,6 |
| Таджикистан1 | 5,1 | 61,6 | 3,9 | 29,4 |
| Узбекистан1 | 13,1 | 23,9 | 10,7 | 52,3 |
|  |
| 1 По данным баланса трудовых ресурсов. |

Приложение 3.

**Структура рабочей силы по возрасту и полу в 2023 году**

(по данным обследований рабочей силы; в % к итогу)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Всего** | **15-24** | **25-29** | **30-54** | **55-59** | **60-64** | **65 лет****и старше** |
| **Азербайджан** |  |  |  |  |  |  |  |
| всего | 100 | 11,7 | 13,4 | 63,4 | 7,6 | 3,0 | 0,9 |
| мужчины | 100 | 12,2 | 12,9 | 62,2 | 8,6 | 3,1 | 1,0 |
| женщины | 100 | 11,2 | 13,9 | 64,6 | 6,6 | 2,9 | 0,8 |
| **Армения** |  |  |  |  |  |  |  |
| всего | 100 | 8,3 | 9,8 | 56,3 | 9,0 | 9,8 | 6,8 |
| мужчины | 100 | 8,9 | 11,5 | 55,2 | 8,6 | 9,2 | 6,6 |
| женщины | 100 | 7,7 | 7,7 | 57,8 | 9,4 | 10,4 | 7,0 |
| **Беларусь** |  |  |  |  |  |  |  |
| всего | 100 | 7,3 | 9,2 | 65,7 | 10,2 | 5,7 | 1,9 |
| мужчины | 100 | 7,9 | 9,4 | 63,6 | 9,9 | 7,3 | 1,9 |
| женщины | 100 | 6,8 | 9,0 | 67,8 | 10,4 | 4,1 | 1,9 |
| **Казахстан** |  |  |  |  |  |  |  |
| всего | 100 | 10,3 | 11,5 | 65,2 | 7,7 | 4,3 | 1,0 |
| мужчины | 100 | 10,4 | 12,3 | 64,5 | 7,3 | 4,6 | 0,9 |
| женщины | 100 | 10,0 | 10,6 | 66,0 | 8,3 | 4,0 | 1,1 |
| **Кыргызстан** |  |  |  |  |  |  |  |
| всего | 100 | 12,7 | 13,8 | 58,8 | 7,6 | 4,5 | 2,6 |
| мужчины | 100 | 14,1 | 14,7 | 57,1 | 7,0 | 4,4 | 2,7 |
| женщины | 100 | 10,6 | 12,4 | 61,5 | 8,4 | 4,6 | 2,5 |
| **Молдова** |  |  |  |  |  |  |  |
| всего | 100 | 5,6 | 8,4 | 63,8 | 11,7 | 7,3 | 3,2 |
| мужчины | 100 | 6,3 | 9,0 | 61,3 | 11,2 | 8,7 | 3,5 |
| женщины | 100 | 5,0 | 7,8 | 66,4 | 12,1 | 5,9 | 2,8 |
| **Россия** |  |  |  |  |  |  |  |
| всего | 100 | 5,7 | 9,4 | 67,4 | 9,8 | 5,8 | 1,9 |
| мужчины | 100 | 6,3 | 9,9 | 65,9 | 9,5 | 6,6 | 1,8 |
| женщины | 100 | 5,0 | 8,9 | 69,0 | 10,1 | 5,0 | 2,0 |
| **Таджикистан1)** |  |  |  |  |  |  |  |
| всего | 100 | 18,2 | 14,1 | 53,6 | 8,5 | 3,7 | 1,9 |
| мужчины | 100 | 17,5 | 15,1 | 51,5 | 9,2 | 4,5 | 2,2 |
| женщины | 100 | 19,3 | 12,8 | 56,7 | 7,4 | 2,5 | 1,3 |
| **СНГ2)** |  |  |  |  |  |  |  |
| всего | **100** | **7,0** | **10,0** | **66,2** | **9,4** | **5,5** | **1,9** |
| мужчины | **100** | **7,6** | **10,6** | **64,6** | **9,2** | **6,2** | **1,8** |
| женщины | **100** | **6,3** | **9,4** | **67,9** | **9,7** | **4,8** | **1,9** |

|  |
| --- |
| *1) 2016 г. 2) Без данных по Туркменистану и Узбекистану; с учетом данных Таджикистана по ОРС 2016 г.* |

Приложение 4.

|  |
| --- |
| **Распределение занятого населения по статусу в занятости**  |
| (процентов) |

**

 *По найму Не по найму*

Приложение 5

**Трудоустроено незанятых граждан**

(январь-декабрь; в % к числу обратившихся в службы занятости)

 2023 г. 2024 г.

\_\_\_\_\_\_\_\_

1) Январь-ноябрь.

Приложение 6



Приложение 7

**Динамика численности безработных и числа свободных**

**рабочих мест в отдельных странах Содружества**

(по данным служб занятости; на конец месяца)

|  |  |
| --- | --- |
| **Азербайджан** | **Армения** |
|  |  |
|

|  |  |
| --- | --- |
| 2023 г. | 2024 г. |

 |

|  |  |
| --- | --- |
| 2023 г. | 2024 г. |

 |
|  |  |
| **Беларусь** | **Казахстан** |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| 2023 г. | 2024 г. |

 |

|  |  |
| --- | --- |
| 2023 г. | 2024 г. |

 |
|  |  |
| **Кыргызстан** | **Молдова** |
|

|  |  |
| --- | --- |
| 2023 г. | 2024 г. |

 |

|  |  |
| --- | --- |
| 2023 г. | 2024 г. |

 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Россия** | **Таджикистан** (на начало месяца) |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| 2023 г. | 2024 г. |

 |

|  |  |
| --- | --- |
| 2023 г. | 2024 г. |

 |
|  |  |



Приложение 8

Выписка из рекомендации № 198

международной организации труда

II.   ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУЩЕСТВОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО
ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ

9.  Для целей национальной политики защиты работников в условиях индивидуального трудового правоотношения существование такого правоотношения должно в первую очередь определяться на основе фактов, подтверждающих выполнение работы и выплату вознаграждения работнику невзирая на то, каким образом это трудовое правоотношение характеризуется в любом другом соглашении об обратном, носящем договорный или иной характер, которое могло быть заключено между сторонами.

10.  Государства-члены должны содействовать применению четких методов, позволяющих ориентировать работников и работодателей в отношении определения существования индивидуального трудового правоотношения.

11.  В целях содействия определению существования индивидуального трудового правоотношения государства-члены должны в рамках своей национальной политики, о которой идет речь в настоящей Рекомендации, рассмотреть возможность:

а) выделения более обширного набора средств для определения существования трудового правоотношения;

b)   установления правовой презумпции существования индивидуального трудового правоотношения в том случае, когда **определено наличие одного или нескольких соответствующих признаков;**

с) определения, на основе предварительных консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, что работники, обладающие определенными характеристиками, должны в целом или в рамках отдельного сектора считаться либо наемными работниками, либо самостоятельно занятыми работниками.

12.  Для целей национальной политики, о которой идет речь в настоящей Рекомендации, государства-члены могут предусмотреть четкое определение условий, применяемых для установления факта существования трудового правоотношения, например таких, как подчиненность или зависимость.

13.  Государства-члены должны предусмотреть возможность определения в своих законодательных и нормативных правовых актах, либо иными средствами, конкретных признаков существования трудового правоотношения. К таким **признакам могли бы относиться следующие элементы:**

а)   тот факт, что работа: выполняется в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; предполагает интеграцию работника в организационную структуру предприятия; выполняется исключительно или главным образом в интересах другого лица; выполняется лично работником; выполняется в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее; имеет определенную продолжительность и подразумевает определенную преемственность; требует присутствия работника; предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу;

b)          периодическая выплата вознаграждения работнику; тот факт, что данное вознаграждение является единственным или основным источником доходов работника; осуществление оплаты труда в натуральном выражении путем предоставления работнику, к примеру, пищевых продуктов, жилья или транспортных средств; признание таких прав, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата стороной, заказавшей проведение работ, поездок, предпринимаемых работником в целях выполнения работы; или то, что работник не несет финансового риска.

14.  Разрешение споров, касающихся существования и содержания индивидуального трудового правоотношения, должно быть прерогативой судов по трудовым вопросам или иных трибуналов, либо осуществляться арбитражными органами, к которым работники и работодатели должны иметь беспрепятственный доступ, в соответствии с национальными законодательством и практикой.

15.  Компетентный орган должен принимать меры в целях обеспечения соблюдения и применения законодательных и нормативных правовых актов, касающихся индивидуального трудового правоотношения, в отношении различных аспектов, рассматриваемых в настоящей Рекомендации, например, посредством служб инспекции труда и их сотрудничества с органами социального обеспечения и налоговыми службами.

16.  Что касается трудового правоотношения, национальные органы регулирования вопросов труда и подчиненные им структуры должны осуществлять регулярный мониторинг своих программ и процедур надзора за соблюдением. Особое внимание должно уделяться профессиям и секторам, в которых значительную долю составляют трудящиеся женщины.

17.  В рамках своей национальной политики, о которой идет речь в настоящей Рекомендации, государства-члены должны разрабатывать эффективные меры, нацеленные на искоренение побудительных причин, способствующих скрытию факта существования трудового правоотношения.

18.  В рамках своей национальной политики государства-члены должны, помимо прочего, содействовать повышению роли коллективных переговоров и социального диалога в качестве средств нахождения решений вопросам, затрагивающим сферу трудового правоотношения на национальном уровне.

Приложение 9.

**Международная миграция населения**

(число зарегистрированных в органах внутренних дел при перемене

 постоянного места жительства, тыс. человек)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Число прибывших** | **Число выбывших** |
|  | **2023** | **2024** | **2023** | **2024** |
| Азербайджан1) | 3,6 | 3,0 | 2,5 | 2,3 |
| Армения1) | 44,6 | 81,0 | 3,1 | 2,5 |
| Беларусь | ... | ... | ... | ... |
| Казахстан1) | 25,4 | 29,9 | 16,1 | 12,8 |
| Кыргызстан2) | 11,2 | 10,8 | 3,7 | 2,7 |
| Молдова3) | 5,9 | 7,2 | 3,3 | 3,5 |
| Россия4)5) | 508,7 | 799,8 | 401,2 | 381,1 |
| Таджикистан | ... | ... | ... | ... |
| Узбекистан2) | 2,3 | 1,7 | 14,7 | 8,4 |

1) Январь-декабрь, предварительные данные. 2) Январь-сентябрь.

3) 2022 и 2023 годы соответственно. Число прибывших - по данным Генеральной инспекции по миграции, выбывшие - по данным Агентства государственных услуг.

4) Январь-ноябрь.

5) В статистический учет долгосрочной миграции с 2011 года включены лица, зарегистрированные по месту пребывания на срок 9 месяцев и более, а также лица, снятые с регистрационного учета по месту пребывания в связи с окончанием срока пребывания.

1. ILO, «Kyrgyz Republic Labour Overview 2024». [↑](#footnote-ref-1)
2. Министерство труда и соцзащиты РУз и МОТ, «Обзор рынка труда 2024»; [↑](#footnote-ref-2)
3. Национальный статистический комитет РК, «Отчёт о занятости населения за 2024 г.»; [↑](#footnote-ref-3)
4. На конец октября 2024 г. [↑](#footnote-ref-4)
5. Без данных по Туркменистану и Узбекистану. [↑](#footnote-ref-5)
6. К незанятым относятся безработные граждане трудоспособного возраста (включая граждан, получивших официальный статус безработного), обратившиеся по вопросам трудоустройства в службу занятости и поставленные на учет. [↑](#footnote-ref-6)
7. Численность безработных, зарегистрированных в службах занятости населения, в процентах к численности рабочей силы. [↑](#footnote-ref-7)
8. В ноябре 2024 г. [↑](#footnote-ref-8)
9. Выплаты по безработице включают погашение задолженности за предыдущие месяцы [↑](#footnote-ref-9)
10. Январь-ноябрь. [↑](#footnote-ref-10)
11. Доклад ВЭФ «Будущее профессий 2025» (The Future of Jobs 2025) Доклад основан на анализе ситуации в 22 отраслях промышленности 55 экономик мира (на них приходится 88% мирового ВВП) — опрошены 1043 компании с общим персоналом 14,1 млн сотрудников. Страны СНГ докладом ВЭФ не охвачены, но в целом выводы исследования соответствуют ситуации во многих странах региона [↑](#footnote-ref-11)
12. Приказ Минтруда РФ от02.02.2024 г. № 40н. [↑](#footnote-ref-12)
13. По данным Института развития предпринимательства и экономики. [↑](#footnote-ref-13)
14. Данные по Республике Беларусь отсутствуют. [↑](#footnote-ref-14)
15. Более подробная информация – в материалах ВКП: письма руководителям объединений профсоюзов независимых государств и международных объединений исх.№ 01-02/432 от 24.12.2024. №01-02/431 от 24.12.2024 г. [↑](#footnote-ref-15)