**О IX Санкт-Петербургском Международном Форуме труда**

(2-4 апреля 2025 г., г. Санкт-Петербург)

Делегация ВКП в составе Подшибякиной Н.Д., Баленко А.Г., Кляшторина А.А, Ганичева М.Ю. приняла участие в IX Санкт-Петербургском Международном Форуме труда, который прошел 2-4 апреля 2025 г. в Санкт-Петербурге. Форум собрал около 7000 участников из 70 регионов России и 10 стран. Было представлено более 100 докладов. Помимо большого и малого пленарных заседаний были проведены сессии, панельные дискуссии, круглые столы, мастер классы и практикумы. Сопутствующими мероприятиями стали Молодежный международный форум труда и выставка КУБ ЭКСПО «Кадры. Управление. Безопасность».

В рамках Форума прошли заседания Комиссии МПА СНГ по социальной политике и права человека и Рабочей группы по разработке новой Концепции общего миграционного пространства государств СНГ, информация по этим мероприятиям представлена отдельно на сайте ВКП.

**Искусственный интеллект и автоматизация в HR**

Состоялась сессия, посвященная теме «Эффективность производства, внедрение ИИ: новые подходы и новые задачи в работе HR-подразделений/служб». Участники рассмотрели нейросети с разных сторон: с позиции работника и работодателя, обсудили будущее труда в эпоху искусственного интеллекта, затронули вопросы этики и контекста, а также проанализировали влияние ИИ на процессы подбора персонала.

Главный вывод дискуссии: сотрудники должны использовать ИИ для автоматизации рутинных задач, освобождая время для более важных и творческих обязанностей.

«Применение ИИ для прямых рабочих задач – путь к деградации, – уверен IT-директор компании «Бизнес Психологи» Р.Арутюнян. Он подчеркнул: «ИИ для компании – это сокращение времени принятия решения, более взвешенные и математически проверенные результаты, позволяющие быстро реагировать на изменения и работать в глобальном масштабе. Это расторопная машина, но она не понимает, чего вы от нее хотите. И это ключевая задача для тех, кто хочет эффективно применять ИИ. Не забывайте о развитии фундаментальных навыков, таких как владение языком и словесность, ведь именно они позволяют четко ставить задачи нейросетям. Используя любые инструменты, человек должен оставаться человеком. Не стоит бездумно внедрять ИИ везде, необходимо понимать области его применения».

Руководитель отдела бизнес-аналитики и решений «Мэнпауэр» М.Тузов поддержал эту мысль: «ИИ – мощный инструмент, но его эффективность напрямую зависит от качества входных данных и четкости поставленных задач».

Модератор сессии, начальник отдела HR-аналитики АО ОТП Банк А.Иматдинов, подытожил дискуссию: «Наличие качественных данных – залог успеха. Автоматизируйте с умом, не бойтесь экспериментировать. Не технологии меняют мир, а люди, применяющие эти технологии».

**Трансформация человеческого капитала: регионы и отрасли**

На Форуме состоялась панельная дискуссия, посвященная трансформации человеческого капитала предприятий в проекциях отраслей и региональных практик. Было обсуждено поведение предприятий в области оплаты труда и занятости в условиях экономической турбулентности. В центре внимания оказались результаты лонгитюдных опросов 102 представителей промышленных компаний и организаций - членов Свердловского Отделения Союза промышленников и предпринимателей за период 2014 - 2023 гг.

Был отмечен запрос на специалистов из Свердловской области за рубежом и увеличение доли крупных компаний в обрабатывающей промышленности и строительстве. Основными проблемами для деятельности компаний являются нехватка квалифицированных кадров и логистика. В дефиците квалифицированные рабочие специалисты среднего и высшего уровня профессиональной сертификации.

Также обсуждалась инициатива по привлечению «полосатых воротничков» - людей, находившихся в местах лишения свободы, для чего создано 5 исправительных рабочих центров. Отмечено расширение возрастного коридора и переход к менее емким технологиям. Участники затронули тему «войны за кадры» в Екатеринбурге и необходимость джентльменского соглашения о переманивании кадров.

В ходе дискуссии была подчеркнута важность оценки состояния здоровья работников с точки зрения здравоохранения. Отмечена трансформация компетенций работников здравоохранения и социальной сферы в эпоху цифровизации. Обсуждался дефицит кадров в сфере здравоохранения, сделан акцент на внедрение цифровых технологий в медицину, повышение качества медицинского обслуживания посредством внедрения цифровых технологий, внедрение ИИ и развитие телемедицины. Была подчеркнута необходимость системного обучения и развития как технических, так и аналитических навыков.

**Кадровая потребность и престиж рабочих профессий**

Малое пленарное заседание организаторы форума посвятили прогнозированию кадровой потребности как ключевому инструменту для своевременного обеспечения экономики трудовыми ресурсами. Председатель Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга В.Пониделко, открывая встречу, подчеркнул трансформацию рынка труда, где соискатели диктуют условия, а работодатели предъявляют повышенные требования к компетенциям.

Заместитель Министра труда и социальной защиты РФ Д.Платыгин представил оценку Минтруда будущего рынка труда, подчеркнув рекордные показатели занятости и минимальный уровень безработицы – 2,5%. Однако, он отметил истощение кадрового резерва и сокращение потенциальной рабочей силы, указав на молодежь в возрасте от 15 до 29 лет как основной ресурс для роста. Платыгин подчеркнул структурную разбалансировку, когда выпускники вузов занимают позиции, требующие СПО, что приводит к дефициту рабочих кадров и росту зарплат в рабочих профессиях, обгоняющему доходы IT-специалистов.

Важную роль в преодолении вызовов играет детальный прогноз кадровой потребности, создаваемый по поручению Президента. В опросе приняли участие 260 тысяч работодателей по всей стране. Федеральный прогноз формируется на основе демографических данных, данных Минтруда и Росстата, а также оценок работодателей. Особое внимание уделяется согласованию федеральных и региональных прогнозов.

По расчетам, к 2030 г. численность занятых в экономике вырастет до 74,3 млн человек, включая 11 млн замещающего потенциала для восполнения выходящих на пенсию. Минтруд переходит от 5-летнего к 7-летнему горизонту прогнозирования, чтобы система высшего образования могла гибко реагировать на запрос экономики. В приоритете – развитие профориентации, сопровождение студентов, цифровые профили, работа служб занятости со старшекурсниками, вовлечение людей старшего возраста и субсидирование найма. Платыгин подчеркнул, что прогноз кадровой потребности становится системообразующим инструментом на рынке труда, связывая экономику с образованием и позволяя работодателям формулировать запросы.

И.о. генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России В.Смирнов рассказал о механизмах опроса и формирования прогноза 2026-2032 гг., подчеркнув важность региональных данных. Заместитель губернатора Томской области С.Грузных представила особенности регионального рынка труда и роль образовательных учреждений и службы занятости в формировании кадрового потенциала региона.

Один из основных вопросов Форума труда, который обсуждался на сессиях – это повышение престижа рабочих профессий. Современное состояние рынка труда характеризуется острым дефицитом рабочей силы, особенно по рабочим профессиям. В качестве основных причин такого положения исследователи выделяют и демографические проблемы, и изменение структуры рынка, и изменения предпочтений будущих сотрудников. Только 8% молодежи считают промышленные профессии престижными и 5% опрошенных считают их привлекательными по уровню доходов. Всего 3% родителей хотели бы обучать своих детей рабочим специальностям. Важно повышать престиж рабочих специальностей в том числе с помощью грамотных информационных кампаний.

Кроме того, в качестве основных мер, направленных на смягчения проблемы поиска рабочего персонала, участники дискуссии выделили раннюю профессиональную ориентацию, целевое обучение и повышение производительности труда.

На Форуме были рассмотрены тенденции развития рынка труда на 2028-2036. Современный рынок труда претерпевает значительные изменения, одним из которых является растущая индивидуализация труда. Наблюдается отход от стандартной модели занятости с фиксированным графиком и четко определенными обязанностями.

Параллельно с этим процессом происходит увеличение доли женщин на руководящих должностях. Все больше женщин занимают лидерские позиции в различных сферах, от бизнеса и политики до науки и технологий. Этот рост связан не только с активным продвижением гендерного равенства, но и с тем, что женщины демонстрируют высокую эффективность в роли руководителей, привнося свой уникальный стиль лидерства и способствуя большей инклюзивности в организациях.

Еще одна заметная тенденция — рост числа помогающих профессий. В современном мире, характеризующемся высоким уровнем стресса и сложностей, растет спрос на специалистов, способных оказать поддержку и помощь людям в различных жизненных ситуациях.

**Мотивация специалистов и удержание талантов**

В дискуссиях на Форуме отмечалось, что под давлением изменений последних пяти лет современный рынок труда сместил фокус с интенсивного поиска специалистов на удержание талантов. Компании, которые делают ставку на развитие, вовлечённость и заботу, первыми получают результат. Сейчас мы видим, что перед работодателями встает понимание, что нужно делать ставку на потенциал: теперь нужно не искать идеальных кандидатов, а развивать своих специалистов, порой закрывая вакансии за счёт внутреннего роста.

 Люди стали более требовательными к своим карьерам и жизни, и, как следствие, и к работодателям. Так, работников и соискателей интересуют насколько прозрачные карьерные треки их ждут на работе. Форматы вроде «ждём, когда вырастешь» больше не работают, теперь людям важно показывать чёткие перспективы, поэтому компании должны менять мотивационные программы и очень оперативно.

На рынке труда должно появляться больше гибких мотивационных моделей — KPI, ориентированные на результат, а не на отработанные часы. Немаловажна и осознанная забота о сотрудниках (корпоративные программы ментального здоровья, гибкие условия труда и культура, которая формирует чувство принадлежности) – это уже не мода, а гигиенический минимум любой уважающей себя компании.

И, конечно, автоматизация – это, пожалуй, один из главных вызовов ближайшего будущего. Это видно и на том, насколько активно работодатели внедряют HR-продукты в том числе продукты hh.ru, которые снимают рутину с плеч кадровых работников, автоматизируют найм. В ближайшие годы количество работоспособного населения резко не вырастет, потому лучший способ развития – это повышение производительности труда и автоматизация.

Это видно и на примере предприятий, выбравших автоматизацию. У 80% рекрутеров снизился объём рутинных задач после того, как они попробовали нашу новую AI-фичу. Компании все чаще используют генеративный AI при работе с вакансиями. У нас уже есть успешный опыт применения AI для создания HR-контента. Благодаря этому на 6% снизилось время перехода от создания драфта вакансии на следующий шаг.

А чего ждать российским соискателям? Российский рынок труда сейчас находится в состоянии хрупкого баланса. Это значит, что спрос на персонал на рынке все также высок, но и соискательская активность тоже растет. Это значит, что уровень конкуренции по ряду профессиональных сфер становится выше, чем был раньше. Особенно это заметно по и так высоко конкурентным профессиям и уровням должностей. Например, растёт конкуренция в ИТ-сфере (до 10 человек на место только в Петербурге, что кстати даже выше, чем в Москве на несколько пунктов). Также конкуренция растет и среди топ-менеджеров (до 23 активных резюме на место), в сфере масс-медиа (более 26 кандидатов на место). Хорошей новостью в данном случае может стать то, что, согласно опросам, 55% российских работодателей будут в 2025 г. набирать новый персонал. А сокращения возможны пока лишь у 21% прошедших опрос компаний. Поэтому, планировать карьерное развитие и переход на новые рабочие места возможен, но нужно быть готовым к большей конкуренции на рынке.

Многих интересовал зарплатный вопрос, будет ли продолжаться «зарплатная гонка» или она уже на исходе. Исследования показывают, что работодатели все еще готовы много платить по нескольким причинам: либо вы редкий специалист на сложной профессии (дата-сайентист, бизнес-аналитик, инженер специальной квалификации и др.), либо ваша профессия относится к остродефицитной и высоко востребованной (курьер, разнорабочий, машинист, сварщик, токарь, фрезеровщик, геодезист, дальнобойщик, гибщик металла, шахтер и др.), либо вы топ-менеджер с отличными кейсами и хорошей командой, у которого за плечами есть успешные проекты и построение бизнеса.

Но здесь нужно отметить, что подобной массовой зарплатной гонки в этом году скорее всего не будет, как это было в 2024. Повышение будет более выборочным и к этому тоже нужно быть готовыми, повышать уровень знаний, не бояться новых проектов, осваивать новые технологии, вести нетворкинг и узнавать новости внутри профессионального сообщества, общаться с коллегами по цеху из других компаний и т.п.

**Трудовая миграция: статистика и концепции**

В работе Большого пленарного заседания МФТ “Труд, занятость, человеческий капитал: новые сложности и решения” VIII Санкт-Петербургского Международного Форума труда приняли участие и выступили с приветствиями от Полномочного представителя Президента в СЗО А.В. Гуцана заместитель Полномочного представителя В.А. Леонтьев, от губернатора С-Петербурга А. Беглова его заместитель В.Н. Княгинин.

Поприветствовал собравшихся председатель Комитета СФ ФС РФ по экономической политике А.Кутепов, акцентировав в своей речи внимание на важности подготовки кадров для развития страны, синхронизации программы подготовки рабочих и инженерных специальностей с реальной ситуацией производства страны, на ответственности регионов в этом вопросе. Отдельно выступающий остановился на подходах к платному образованию, отметив, что платное обучение не должно давать привилегию не учиться. Также А.Кутепов обратил внимание на нерешенность вопросов социальной защиты самозанятых.

На пленарном заседании выступил с докладом зам. министра труда РФ Д.Н. Платыгин, подробно осветив ключевые направления Национального проекта «Кадры» и реализуемые в его рамках федеральные проекты: управления рынком труда, образования для рынка труда, активные меры содействия занятости. На примере нацпроекта «Кадры» видно, что развитие человеческого капитала становится основой достижения целей экономического развития страны.

Первый заместитель Министра внутренних дел РФ генерал-полковник полиции Александр Владимирович Горовой отметил, что в системе МВД России образована новая служба по вопросам гражданства и регистрации иностранных граждан, что позволит укрепить правопорядок в сфере миграции.

Россия является привлекательной для жизни и трудоустройства страной. Об этом свидетельствует возросший интерес высококвалифицированных иностранных специалистов, а также граждан, в том числе из недружественных государств к возможностям трудоустройства в России и переселения в нашу страну.

Горовой осветил миграционную ситуацию. По данным ООН численность мигрантов в мире приближается к 300 млн чел. По данным ВБ 184 млн или 3,2% живут за пределами стран исхода. В 2024 г Россию посетило 9,5 млн чел, что на 4,2% больше, чем в 2023 г. Численность иностранцев от 6 до 7 млн чел. На Новый год 6,3 млн иностранных граждан находилось на территории РФ, что на 5,1% больше, чем годом ранее. Большинство из них (89,2%) находилось на законном основании (около 5-6 лет назад незаконная миграция доходила до 30%). Около 60% из них это граждане Узбекистана, Таджикистана, Казахстана. В 2024 г. в РФ въехало более 9,5 млн чел, из них въехало с целью трудиться 37,9%; учиться 4,2%; туризма 5,7%, частных визитов около 30%. Выехало в 2024 г. 9,3 млн. чел. Постепенно изменяется структура иностранной рабочей силы. Впервые по количеству трудовых мигрантов Кыргызстан вышел на второе место.

Организованный целевой набор пока идет плохо.

По данным Росстата 15 млн занятых трудом мигрантов находятся в тени. На эту проблему могло повлиять и то, что многие регионы вводят запрет на работу мигрантов в ряде сфер и профессий. И как показало исследование МВД, после таких решений увеличивается незаконная миграция.

В настоящее время в МВД идет разработка обновленной Концепции миграционной политики, которая осенью будет доложена Правительству.

На протяжении ряда лет продолжает сохраняться тенденция снижения преступности гражданами иностранных государств. МВД активно поработало с работодателями, и в прошлом году получили в 1,5 раза больше уведомлений о заключении трудовых договоров с иностранными гражданами. Навели порядок с приемом экзаменов по русскому языку. Но, к сожалению, это привело к тому, что в 2 раза увеличилось число людей, находящихся на территории страны незаконно. Сейчас это составляет 650 тыс. Это именно те люди, которые не смогли сдать экзамен, но, пользуясь безвизовым правом въезда, находятся здесь. Причем половина – это женщины и дети. Это связано с тем, что между странами СНГ заключены двухсторонние межправсоглашения, которые разрешают мигранту ввозить членов семей. Сейчас слышны призывы, в том числе от законодателей, что это надо прекратить, но формализованных таких законодательных предложений нет.

Цель миграционной политики – создание миграционной ситуации, отвечающей национальным интересам РФ. Надо свести любые риски, связанные с миграцией, к минимуму.

 Основная задача – содействие переселению соотечественников, репатриантов, которые близки по менталитету, упрощение процедур оформления для высококвалифицированных работников. Переход к организованному целевому набору в странах исхода. Там многие вопросы должны быть решены. Пока здесь не все так просто. Усиление контроля за пребыванием иностранных граждан.

В целях усиления контроля за миграционными потоками уже проделан большой пласт работы. Среди главных нововведений года – запуск реестра контролируемых лиц, который стал также действенным механизмом для привлечения к работе только «проверенных» иностранных граждан. С 5 февраля перед трудоустройством иностранца работодатель обязан убедиться в отсутствии сведений о нем в реестре, а, значит, и в легальности его нахождения на территории России.

В свою очередь, если данные иностранца значатся в этом списке, он может урегулировать свое правовое положение благодаря Указу Президента Российской Федерации №1126, который действует до 30 апреля этого года включительно. Горовой отметил, что количество лиц, обратившихся по этому вопросу, постоянно растет. Но пока пришли 18 тыс. чел. Также отмечена роль эксперимента по сбору биометрических данных у прибывающих в Россию иностранцев на Московском авиаузле и в автомобильном пункте пропуска «Маштаково». Александр Горовой отметил, что данная мера будет распространяться и на другие пункты пропуска через государственную границу РФ.

Еще одна ключевая задача — проведение реформы миграционного учета. Ранее иностранцам была предоставлена возможность самостоятельно уведомлять органы внутренних дел о своем местонахождении, а работодателям ставить иностранных работников на миграционный учет по адресу организации, если они фактически там проживают.

Новеллы законодательства. В 8 августа 2024 г. Президент РФ подписал ряд законов, которые ограничивают срок пребывания иностранных граждан, которые не занимаются трудовой деятельностью и не учатся, 90 сутками в течение 360 дней, введена обязательная дактилоскопическая регистрация для всех, кто прибыл с целью работы в течение 30 суток и всех кто более 90 суток. За этот период 2,2 млн иностранных граждан прошли дактилоскопическую экспертизу и цифровое фотографирование. Идентифицированы 1,1 млн иностранных граждан (+54%), из них 6,4 тыс. использовали другие паспорта, заехав в РФ, 3,8 тыс. незаконно находились, 4 тыс. был закрыт въезд.

**Профессиональное развитие и зарплаты**

Руководитель федеральной службы по труду и занятости М.И. Иванков проинформировал участников о большом комплексе мер, реализуемых ведомством по обеспечению кадровой потребности по различным направлениям. Это системное повышение квалификации работников, маршрутизация трудовых ресурсов, системное повышение производительности труда за счет сокращения потерь рабочего времени, программа мобильности трудовых ресурсов. По итогам 2024 г. эти меры поддержки занятий охватили свыше двухсот тысяч человек. Проходит масштабная реформа службы занятости, которая будет завершена до конца 2028 года. В модернизированных центрах время трудоустройства граждан снижается на почти 40%. На 20% увеличилось количество услуг для работодателей. Успешно развивается система целевого обучения. В 2024 г. более 24 тыс. работодателей воспользовались порталом «Работа в России», где было размещено предложение на 184 тыс. целевыхучебных мест. Также на портале создан специальный сервис по проведению практик на предприятиях. Важным моментом сохранения уже работающих специалистов является соблюдение трудового законодательства, особенно в области охраны труда. Большое внимание уделяется профилактике трудовых нарушений: за два года проведено около миллиона 300 тысяч профмероприятий, введена практика очного профилактического визита. Еще один инструмент – индикаторы риска, сейчас введено 9 индикаторов. Только в 2024 г. благодаря их срабатыванию, выплачена заработная плата на сумму свыше 345 млн рублей, проведена оценка условий труда в отношении 17 тыс. рабочих мест.

Председатель ФНПР С.И.Черногаев в своем выступлении призвал обеспечить в РФ непрерывность профессионального развития. Образовательные программы должны отвечать не только текущим запросам работодателей, но и перспективам развития экономики: "Непрерывность профессионального развития должна начинаться с первой ступени образования, общего образования, то есть, со школы. Среднее общее образование должно быть направлено на развитие личности ребенка, так и на трудовое воспитание и профессиональную ориентацию. Следующей ступенью является профессиональное образование, которое должно быть доступным для граждан, несмотря на их финансовое состояние и территориальную расположенность".

По мнению С.Черногаева, после трудоустройства работник также должен иметь возможность продолжить профессиональное развитие путем повышения квалификации или освоения смежных профессий. Профлидер также высказался о необходимости совершенствования образовательных программ профессионального образования с целью наличия в них необходимой теоретической и практической подготовки в равных долях.

После трудоустройства работник также должен иметь возможность продолжить профессиональное развитие путем повышения квалификации или освоения смежных профессий. Профлидер также высказался о необходимости совершенствования образовательных программ профессионального образования с целью наличия в них необходимой теоретической и практической подготовки в равных долях.

По мнению профсоюзов, повышение эффективности использования человеческого капитала невозможно без повышения мотивации работников к своему профессиональному развитию. Безусловно, основной фактор мотивации — это достойная зарплата. При этом рост заработной платы не должен осуществляться за счет интенсификации труда путем увеличения сверхурочных часов работы, совместительства и других «гениальных» идей «талантливых» менеджеров».

С. Черногаев подчеркнул: государством должны быть гарантированы единые подходы к оплате труда как в государственном, так и в частном секторе экономики. Профлидер озвучил условия, которые могли бы гарантировать такой подход. Тарифные ставки и оклады должны быть не ниже МРОТ. Рост тарифных ставок и окладов должен осуществляться за счет роста уровня квалификации или освоения работником смежных профессий. Компенсационные и стимулирующие выплаты должны осуществляться по ясным критериям. Представители профсоюзов должны участвовать в установлении размера заработной платы работников. Такие единые подходы в России должны быть реализованы в бюджетном секторе экономики, в новых системах оплаты труда, а во внебюджетом секторе - через федеральные отраслевые соглашения,

Глава ФНПР отметил: низкая оплата труда работников в бюджетной сфере, вынужденных трудиться на 1,5−2 ставки на одного работника, становится причиной оттока кадров и роста нагрузки на оставшийся персонал. Профсоюзы поддерживают меры правительства, направленные на повышение минимального размера оплаты труда. Однако, до сих пор во многих, в том числе государственных организациях, должностные оклады и тарифные ставки устанавливаются ниже уровня МРОТ, вопреки правовой позиции Конституционного суда России.

Президент АО «Национальные квалификации» Марина Борисова в своем выступлении подняла важный вопрос о единых профессиональных стандартах на рынке труда. Для этого создан информационный продукт - онлайн-платформа НСК, которая обеспечит качественную экспертную работу в едином информационном пространстве, со стороны работодателей, образовательных организаций, всех заинтересованных сторон.

В больших образовательных программах работодателю достаточно сложно уловить ту необходимую квалификацию, которая вытекает из профессиональных стандартов. А ведь ему нужно точечно применять знания и умения выпускника или студента, еще находящегося в процессе обучения. Созданная система позволяет увидеть, насколько сформирована квалификация внутри образовательной программы, насколько она реализована образовательной организацией. Все это делается через запрос знаний и умений (то есть, настройка программы достаточно тонкая) и позволяет работодателю через целевое обучение либо практики, стажировки получить того выпускника, которого ему надо».

По словам спикера, IT-система сейчас передаётся в государственное пользование - она станет государственной информационной системой. Те образовательные организации, которые провели самообследование и идентифицировали квалификации, необходимые для работодателя, попадают на интерактивную карту, которая уже работает в постоянном режиме. На этой карте как работодателям, так и органам исполнительной власти субъектов достаточно легко увидеть и идентифицировать, какие точечные квалификации могут быть реализованы внутри крупного направления подготовки.

**Охрана труда**

Вопросы безопасности и обучения охране труда обсуждали эксперты на XXI Российско-белорусской конференции по вопросам унификации законодательства в части обучения по вопросам охраны труда и проверки знаний в отношении требований охраны труда. Конференция состоялась в рамках IX Санкт-Петербургского международного форума труда и выставки «КУБ Экспо 2025», в ней приняли участие представители министерств труда и социальной защиты России и Республики Беларусь.

Отсутствие обучения по вопросам охраны труда является основным сопутствующим фактором несчастных случаев на производстве, заявил начальник Управления осуществления федерального надзора в сфере труда, заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости Дмитрий Демиденко. По его словам, за 2024 год было проведено более 6,6 тыс. контрольных (надзорных) мероприятий, по результатам которых выявлено более 47 тыс. нарушений трудового законодательства, в том числе 25 тыс. нарушений требований охраны труда, из них 5 тыс. нарушений требований порядка обучения по охране труда.

При этом в России обучение работников по охране труда отнесено к обязанности работодателя и не квалифицируется как образовательная деятельность.

«Сегодня система обучения работников по охране труда в России представляет собой большой комплекс мероприятий, который работодатель реализует у себя в организации», — пояснила начальник отдела нормативного регулирования в сфере охраны труда департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Мария Львова.

В рамках этой системы выделено пять глобальных обучающих программ, а также 24 категории лиц, подлежащих обучению охране труда. Для обеспечения прозрачности деятельности организаций и ее результатов сформированы три реестра. В одном из них аккумулирована информация о работодателях, проводящих обучение своих работников охране труда, в другом — информация об аккредитованных организациях, оказывающих услуги по такому обучению, в третьем собраны актуальные данные о прошедших обучение работниках.

По данным Марии Львовой, по состоянию на март 2025 года в этих реестрах содержатся данные о более чем 21 млн работников, прошедших обучение и проверку знаний по охране труда, всего же в реестр обученных лиц внесено более 105,4 млн записей.

В Республике Беларусь комплекс мероприятий по обучению в сфере охраны труда, в отличие от России, находится в зоне ответственности образовательных организаций.

Как заявил начальник Управления охраны труда белорусского Министерства труда и социальной защиты Иван Карчевский, в Республике Беларусь принципиально схожая с российской ситуация в области производственного травматизма и производственной безопасности. «Мы добиваемся снижения коэффициента производственного травматизма, но пока результаты нас не удовлетворяют», — сказал он. Более половины несчастных случаев на производстве связаны с нарушениями требований охраны труда, при этом каждый четвертый случай является следствием нарушения работником трудовой дисциплины, каждый пятый — с личной неосторожностью потерпевшего, уточнил Иван Карчевский. Для борьбы с этими явлениями в Беларуси с 2021 года введена административная ответственность работников за нарушения требований охраны труда, а также проводятся ежеквартальные Недели нулевого травматизма. С 2024 года в стране объявляется Год безопасного труда в отдельной производственной сфере. В прошлом году это была сфера строительства, по итогам мероприятия зафиксировано снижение количества несчастных случаев на производстве, отметил Иван Карчевский. Он рассказал, что Россия и Беларусь активно работают над унификацией законодательства в сфере труда. К настоящему времени унифицированы правила по охране труда при выполнении работ на высоте, привел пример Иван Карчевский.

Обе страны также последовательно проводят мероприятия по снижению количества рабочих мест с вредными условиями труда. В Республике Беларусь это делается с помощью регулярной аттестации и модернизации производств. «Каждый год в стране количество рабочих мест с вредными условиями труда сокращается на 15-20 тыс.», — отметил Иван Карчевский.

Аналогом белорусской аттестации в России является Система специальной оценки условий труда (СОУТ). Она постоянно совершенствуется на законодательном уровне, для удобства работодателей и работников создана и работает ФГИС СОУТ, рассказал директор департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты РФ Георгий Молебнов. На сегодня в этой системе зарегистрировано уже более 150 тыс. пользователей, более 10 тыс. работодателей оформили личные кабинеты, и их число увеличивается. «Интерес к этой системе растет, личные кабинеты регистрируют не только крупные компании, но и представители малого и среднего бизнеса», — отметил Георгий Молебнов.

Расширяются и возможности платформы. Так, в 2025 году пользователям станет доступен сервис получения физическим лицом на ЕГПУ сведений о результатах проведения СОУТ на его рабочем месте, а контролирующие органы смогут проактивно информировать работодателей о проведении СОУТ или о признаках нарушения проведения СОУТ, отметил Георгий Молебнов.

Алексей Безюков, главный технический инспектор труда ФНПР и руководитель департамента охраны труда и экологии аппарата ФНПР, рассказал, что в рамках мероприятия обсуждались общие принципы регулирования охраны труда в России и Беларуси. Участники анализировали сходства и различия законодательств, а также рассматривали возможности заимствования отдельных норм.

Безюков подчеркнул, что белорусское законодательство в большей степени сохранило подходы, сформированные ещё в советский период, в то время как российское претерпело существенные изменения. Впрочем, белорусские нормы тоже меняются. В частности, директор департамента охраны труда Министерства труда Беларуси упомянул о праве государственного инспектора труда привлекать работников к административной ответственности за нарушения требований охраны труда.

Для Российской Федерации Алексей Безюков считает подобную практику неприемлемой. Обязанность обеспечения безопасности в России возложена на работодателя, а к работникам применяется лишь дисциплинарная ответственность. Безюкова подчеркнул невозможность реализации подобного подхода в России. В тоже время, в Беларуси трудовые инспекторы не должны согласовывать проверки предприятий с прокуратурой. Данный опыт, с точки зрения профсоюзного эксперта, необходимо вернуть в российское законодательство.