

**ПЕТЕРБУРГСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФОРУМ**  
**22—24 мая 2014**

**Брифинг**  
**ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА**

**22 мая 2014 — 16:00—17:15, Мерседес Бар**

**Санкт-Петербург, Россия**  
**2014**

**Модератор:**

**Дмитрий Щугорев**, Ведущий, телеканал «Россия-24»

**Выступающий:**

**Максим Топилин**, Министр труда и социальной защиты Российской Федерации

**Д. Щугорев:**

Уважаемые дамы и господа, сегодня мы вместе с министром труда и социальной защиты Максимом Топилиным попытаемся ответить на злободневный вопрос: как поддержать развитие рынка труда, учитывая объективные процессы, которые идут у нас в стране, и политическую конъюнктуру по отношению к ней в мировом сообществе. Несколько минут назад я имел честь взять у Максима Анатольевича интервью на телеканале «Россия 24». Мы говорили именно на эти темы, однако сейчас, я думаю, мы раскроем их шире благодаря вопросам присутствующих. Но сначала давайте предоставим слово Максиму Анатольевичу. Итак, Министр труда и социальной защиты Российской Федерации Максим Топилин.

**М. Топилин:**

Как вы знаете, наша страна сегодня находится в непростых условиях. Это и различные ограничения, сказывающиеся на темпах экономического роста, и сопутствующие бюджетные ограничения. Естественно, что и перед Министерством труда и социальной защиты постоянно ставится масса новых задач. Мы пытаемся сформулировать перспективные решения, которые будем должны реализовать в течение достаточно короткого периода времени. В прошлом году мы плотно занимались такими вопросами, как реформа пенсионной системы и социального обслуживания граждан. В результате были приняты соответствующие законы. Занимаясь вопросами пенсионной реформы, мы всегда исходим из того, что она оказывает влияние на вопросы труда и занятости граждан. Базовым постулатом прошлогодней пенсионной реформы были вопросы легализации занятости, связанные с тем, чтобы стимулировать граждан работать легально, заключая трудовые договоры и приобретая право на полноценную пенсию в будущем.

Большинство наших действий направлены именно на реформирование трудовых отношений: мы очень обеспокоены тем, что уровень квалификации работников в Российской Федерации далеко не всегда удовлетворителен. Задача эта решается не только в правовом поле и не только в организационных моментах: она напрямую связана с реформой системы образования. Вы, наверное, уже знаете, что сейчас Министерство начало очень плотно работать над созданием профессиональных стандартов. Сюда входит формулирование требований к профессии. Именно работодатели должны эти требования предъявлять и посылать соответствующий сигнал образовательным учреждениям. Этими проблемами не занимались на протяжении, наверное, двадцати лет, поэтому в первое время впечатление было такое, что никто вообще не понимает, как к этому подойти. Потребовалось несколько итераций, и сейчас практически в каждой отрасли появились специалисты, которые вместе со специалистами по труду и представителями предприятий начали формулировать требования к профессиям по соответствующим макетам. Сегодня мы уже утвердили порядка ста новых профессиональных стандартов и полагаем, что обновленное описание профессий даст возможность Министерству образования переформатировать свои требования к образовательным программам.

Но это лишь часть проблемы. Мы постоянно говорим о том, что за рубежом, в западных странах, существует система непрерывного образования. К сожалению, в российском законодательстве нет никаких экономических стимулов и решений для того, чтобы работодатели были заинтересованы в повышении квалификации работника, чтобы в этом был заинтересован сам работник. В таких условиях непрерывное образование не может стать нормой. Сейчас мы начали подготовку специального законопроекта по аналогии с известным вам законом о специальной оценке условий труда.

В прошлом году, решая проблему повышения качества рабочих мест в экономике, мы прописали полную процедуру того, как работодатель вместе с профсоюзами должен проводить замеры и оценку условий труда. Для условий вредных или отклоняющихся от нормы установлен повышенный тариф страховых взносов в пенсионный фонд. Мы надеемся, что таким образом сможем стимулировать работодателей к нормализации условий труда сотрудников, повышать качество рабочих мест.

С выстраиванием системы оценки работника сложилась приблизительно та же ситуация. Во многих странах квалификацию подтверждает работодатель или какие-то независимые институты. У нас это делает образовательная организация, которая выдает диплом ученику, закончившему обучение. Мы предполагаем, что необходимо выстроить систему независимой оценки квалификации: создавать и финансировать, прежде всего силами работодателей, специальные центры оценки. Сейчас прорабатывается механизм финансирования таких центров. Так мы добьемся большей объективности. Учебное заведение заинтересовано высоко оценить результат своей деятельности, а независимый институт будет оценивать работника в интересах работодателя. Это не означает, что мы хотим поставить работника в более жесткие условия. На самом деле, мы просто хотим показать работнику, что более качественное образование и применение полученных знаний дадут ему преимущество при найме на работу.

Для работников, проходящих повышение квалификации, и работодателей, вкладывающих деньги в систему непрерывного обучения, законодательством будут создаваться преференции. В настоящее время мы их уже разрабатываем и готовим для согласования с профсоюзами и работодателями. В нашей области можно принимать решения лишь согласовав интересы, чтобы не произошло разбалансировки. К концу года мы рассчитываем подготовить законопроект, а в следующем году будем

рассматривать его на площадке Правительства и в Государственной Думе. Мы надеемся таким образом запустить автоматический механизм непрерывного образования. Нам предстоит решить, как его финансировать. Возможно, за счет добровольных взносов работодателей. Возможно, за счет списания расходов на эти цели на себестоимость. Например, если у работодателя эта система работает, то он имеет преференции. Если нет, он должен будет, допустим, сделать взнос на какие-то дополнительные программы или дополнительные цели. Проект пока что представляет собой некий конструктор, но нам важно найти баланс, устраивающий все стороны процесса.

Другая проблема, за которую мы сейчас очень активно взялись, связана с повышением межтерриториальной мобильности рабочей силы. Мы знаем, какие сейчас существуют трудности в моногородах. Если рассмотреть географию мобильности рабочей силы или населения Российской Федерации в целом, окажется, что порядка 70% граждан перемещаются в три точки: Москву, Санкт-Петербург и Московскую область. А картинка по вакансиям, рабочим местам и потребностям в рабочей силе складывается совершенно другая. Поэтому нам надо помочь и работодателям, и работникам переезжать, если это необходимо, оттуда, где нет возможности для приложения труда, в те места, где развиваются интересующие их проекты.

Такие программы мобильности, программы поддержки людей, меняющих место жительства и работы, сейчас находятся в процессе разработки нашим министерством. В этих программах предусмотрена возможность финансирования переезда, обустройства на рабочем месте, найма жилья. В Государственной Думе очень активно обсуждаются проекты, связанные с развитием некоммерческого жилья, то есть с возможностью аренды жилья по более низким ценам. Такого рынка, такой формы аренды жилья в Российской Федерации практически нет.

Вот эти два процесса мы пытаемся объединить, и если мы снимем издержки с работодателя и работника, построив программы поддержки мобильности, и одновременно появится более дешевое арендуемое жилье, то проблема постепенно решится. В течение двух-трех лет мы можем выйти на достаточно большой оборот внутренней миграции на более обширной территории.

Конечно, люди не перестанут уезжать в Москву или в Санкт-Петербург. Экономика в этих городах будет развиваться, и будут открываться всё новые и новые рабочие места. Наша задача — дать людям шанс освоить другие точки, где будут развиваться инвестиционные проекты. Вы знаете, что правительство сейчас серьезно работает над таким инструментом, как точки опережающего развития. Эти проекты будут развиваться и на Дальнем Востоке, и в Сибири. Подписанный вчера контракт между «Газпромом» и китайской газовой компанией тоже потребует серьезного перемещения трудовых ресурсов. Мы давно хотим выстроить нужные механизмы, мы пытались сделать это во время кризиса, как вы помните, но массового характера это наше начинание не приобрело.

Особую актуальность оно приобретает в условиях, когда надо в полтора раза поднять производительность труда. Мы будем избавляться от рабочих мест с низкой производительностью, будем создавать новые рабочие места, а значит, люди должны иметь возможность поменять как место работы, так и место жительства.

Сегодня у нас была дискуссия по поводу возможности и форм привлечения иностранной рабочей силы. Миграционная служба готовит поправки в законодательство по этому вопросу, мы тоже меняли достаточно много своих документов, идя навстречу заявкам работодателей. Мы пытаемся снять административные барьеры, насколько это возможно, при этом мы исходим из того, что иностранная и российская рабочая сила равной квалификации должна стоять одинаково. Буквально на днях в

Государственной Думе будет рассмотрен законопроект, который вводит либо обязательное приобретение работодателем медицинского полиса для иностранного работника, либо же обязывает предоставить договор с соответствующей медицинской организацией на обслуживание этого работника. Сейчас, как вы знаете, договор с иностранным работником не облагается страховыми взносами в Фонд обязательного медицинского страхования, поэтому мы не вводим эту категорию лиц в ОМС. Теперь же работодатели должны будут приобретать полис медицинского страхования на рынке самостоятельно.

И второй момент, который всегда отмечают наши коллеги, в том числе из стран ближнего зарубежья, стран СНГ, — так сложилось, что иностранные работники не имеют у нас права на больничный лист. Работая в опасных зонах — зачастую это и стройки, и сложные производства, — иностранные работники не застрахованы на случай временной нетрудоспособности. На эту тему тоже подготовлен закон. Сейчас этот документ проходит последние стадии согласования и в ближайшее время, я надеюсь, будет внесен в Государственную Думу.

Сегодня говорилось о работе, которую Министерство сейчас проводит в Крыму. Это и повышение пенсий и заработных плат, и перевод всего законодательства Крыма и Севастополя на российские стандарты. Должен сказать, что это достаточно сложная задача, учитывая, что украинское законодательство устанавливало иные уровни выплат по всем категориям как трудящихся граждан, так и тех, кто получает социальную помощь во всех ее видах.

На этом я заканчиваю свое выступление. Готов ответить на ваши вопросы.

**Д. Щугорев:**

Уважаемые коллеги, просьба представлять себя, свое средство массовой информации или место работы. Также прошу по возможности делать это



четко (чтобы дать возможность нашим синхронным переводчикам выполнить свою работу).

**Г. Голощапова:**

Галина Голощапова, HR-директор компании «Норильский никель». Планируется ли рассматривать рынок труда России как единое пространство? На сегодняшний момент компании, конкурирующие на рынке труда, все равно используют одни и те же HR-технологии, увеличивают заработные платы и так далее. Чтобы российский рынок труда качественно работал, нам необходима единая точка входа для мобильного использования существующих ресурсов. Спасибо.

**М. Топилин:**

У нас существует портал «Работа в России», но мы совершенно не удовлетворены тем, как он работает. Буквально месяц назад Правительство утвердило план мероприятий по повышению мобильности, о чем я уже говорил. В частности, предполагается создать на базе портала реальный интерактивный ресурс, где можно открывать личные кабинеты, удаленно заключать трудовые договоры и направлять комфортные письма или приглашения на работу. Каждый работодатель и работник смогут общаться в интерактивном режиме, создав личный кабинет, проводить различные собеседования, вести переписку и так далее. Если вы желаете присоединиться к разработке этого ресурса как достаточно крупная или одна из крупнейших компаний, мы будем только рады.

**Е. Горохова:**

Здравствуйте, Максим Анатольевич, я как всегда интересуюсь темой заемного труда. Меня зовут Екатерина Горохова, компания Kelly Services.

**М. Топилин:**

Как всегда, мы реализовали эту задачу, как Вы и просили.

**Е. Горохова:**

Большое спасибо, это хорошая новость: хоть новый закон и не такой гибкий, какой есть в Европе и как нам бы хотелось, но все-таки это первый шаг, переход на новый этап. Я имею в виду закон о запрете заемного труда, о предоставлении труда работников. Он вступит в силу с 1 января 2016 года. До этого нужно предпринять ряд мер; в законе, например, прописана аккредитация агентств. Вопрос такой: началась ли эта работа в Министерстве, нужна ли вам наша помощь, и каковы ваши следующие шаги, чтобы реально запустить проект в жизнь.

**М. Топилин:**

Мы очень долго шли к этому закону. Сначала я вообще не считал целесообразным регулировать этот вопрос, но жизнь показала, что здесь есть рациональное зерно, и мы с вами всё это не раз обсуждали. Существуют инструменты, стимулирующие устойчивые компании с нормальной репутацией. Это компании, которые занимаются честным бизнесом, а не отъемом денег у граждан. Тема аккредитации компаний тоже была поддержана всеми сторонами, участвовавшими в работе над законом. Аккредитацией займется, скорее всего, Федеральная служба по труду и занятости как федеральный орган исполнительной власти. Я думаю, что все соответствующие документы мы выпустим до октября. Если на данном этапе у вас есть дополнения и предложения, присылайте их нам, мы все внимательно рассмотрим. Чуть позднее разработанные нами проекты в первой итерации будут вывешены на сайте в открытом доступе, и мы с вами сможем их подробно обсудить.

Что касается 2016 года, то нам еще предстоит решить задачу, связанную с секондментом — временным переводом работника в другое подразделение внутри организации. С этим тоже нежелательно затягивать; просто мы исходили из того, что надо решить сначала одну задачу и тем самым подхлестнуть решение другой.

Сегодня я разговаривал с руководителем Ассоциации европейского бизнеса и попросил, чтобы их юристы также попытались сформулировать требования к очередной итерации закона.

### **Е. Горохова:**

По поводу единого портала: если можно, я хотела бы поделиться опытом Kelly Services на Олимпийских играх. Мы помогали оргкомитету Игр, а также по поручению Дмитрия Козака делали проект «Одно окно» — выступали оператором для всех поставщиков олимпийского Сочи, естественно, на коммерческой основе. Наша задача была организовать координацию всех рекрутинговых агентств и помочь с персоналом компаниям, вышедшим на сочинский рынок. Например, гостиницам, которым в последний момент понадобились сотни работников, и пришлось везти их в Сочи со всей страны. И мы поняли, что желающих переехать, во всяком случае в южные регионы, огромное количество. Единственная проблема, с которой мы столкнулись, и я год назад уже беседовала с Максимом Анатольевичем на эту тему, — это жилье. Если решить вопрос с жильем, то и вопрос мобильности будет не так страшен, как он нам рисуется. Люди готовы переезжать, нужно лишь правильно организовать процесс подготовки и самой смены места жительства.

Собственно, те задачи, которые перед нами ставились, мы выполнили: перевезли порядка 2 500 человек, и они отработали на Олимпийских играх, что действительно спасло ряд поставщиков.

**М. Топилин:**

Когда вы говорите «решить вопрос с жильем», Вы имеете в виду наличие жилья? Некуда селить тех, кто может переехать?

**Е. Горохова:**

Да, некуда селить.

**Д. Щугорев:**

Хорошо, что у нас брифинг превращается в подобие рабочей встречи, где обсуждаются разные практические вопросы. Люди выходят с предложениями, в том числе о помощи. По-моему, очень позитивно. Пожалуйста, еще вопросы.

**Галкина:**

Информационное агентство «Невские новости», моя фамилия Галкина. Максим Анатольевич, Вы ставите такие высокие задачи в вопросе аттестации рабочих мест. Эта аттестация коснется и мигрантов тоже? И как предполагается проводить тестирование рабочих мест, например, в Петербурге? Знаете ли Вы, сколько их? Говоря о подъемности рабочей силы, Вы имеете в виду мигрантов или внутреннюю рабочую силу?

**М. Топилин:**

Сейчас в трудовом законодательстве уже нет термина «аттестация», есть термин «специальная оценка». Работодатель обязан раз в пять лет проводить оценку каждого рабочего места. Если работодатель не доказал, что у вас нормальное рабочее место, он будет платить взнос в пенсионный фонд по повышенному тарифу. Поэтому прямой экономический стимул — оценить рабочее место за отведенный период. Мы ни за кем не будем гоняться, это обязательство по закону.

**Галкина:**

А как Вы будете перевозить рабочую силу — то, что называлось «лимит»? Например, в дальние регионы? Как будет идти подбор такой рабочей силы?

**М. Топилин:**

Эту задачу может выполнить только заинтересованный работодатель, как заказчик рабочей силы нужной квалификации.

**Галкина:**

Кто заказывает миграционную рабочую силу, ведь приезжих работников уже очень много?

**М. Топилин:**

Может быть, мы с Вами говорим о разных вещах: я о внутренней мобильности, а Вы об иностранцах? Иностранную рабочую силу точно так же привлекает работодатель. В крупных компаниях это происходит организованно. Но очень многие мигранты приезжают в Российскую Федерацию самостоятельно и работают, как правило, у физических лиц; для этого они должны приобрести патент. Сейчас Правительство готовит поправки в законодательство о миграции. Согласно этим изменениям, иностранным гражданам, имеющим патент, будет можно работать не только у физического, но и у юридического лица. Этот конструктор сейчас прорабатывается. Цель в том, чтобы легализовать, перевести в правовое поле еще присутствующие, к сожалению, в Российской Федерации нелегальные потоки рабочей силы.

**Д. Щугорев:**

Спасибо, еще вопросы.

## **Н. Соболева:**

Надежда Соболева, «Интерфакс». Максим Анатольевич, не могли бы Вы рассказать о рынке труда в Крыму: есть ли там безработица, как Ваше ведомство планирует с ней бороться. Еще хотелось бы узнать, какие вакансии и специальности может предложить Россия вынужденным переселенцам с Украины. Сообщается о том, что с начала кризиса к нам перебрались уже десятки тысяч жителей Украины — сказалось ли это на нашем рынке труда?

## **М. Топилин:**

По методологии Международной организации труда, уровень безработицы в Крыму составляет сегодня порядка 5,2—5,4%, как и в Российской Федерации в среднем. Зарегистрированная безработица за последние две недели немного снизилась и составила около 18 000 человек, то есть 1,7—1,8%, это невысокий показатель. Как вы понимаете, сейчас у крымских предприятий меняются поставщики; украинская сторона во многих случаях не выполняла свои обязательства перед крымскими предприятиями, теперь будет иначе. Первое, что мы сделали, — установили взаимодействие с местными предприятиями, служба занятости осуществляет их мониторинг. Пока особенно тревожных сигналов нет.

Всем министерствам поставлена задача налаживать новые связи между предприятиями в Крыму и в России. За каждым районом Крыма закреплен куратор: за Севастополем — Москва, за остальными — другие российские регионы. Они пытаются обеспечить взаимосвязи, заказы, визиты бизнесменов. Это своего рода процесс, управляемый вручную. Он регулируется фактически непрерывно, поэтому мы надеемся, что никаких резких всплесков на рынке не будет.

Начинается летний сезон, и для организации летней оздоровительной кампании получено два миллиарда рублей. Порядка 60 000 российских детей в три смены поедут отдыхать в Крым. Загрузка всех санаториев, детских лагерей и иных подобных объектов создаст новые рабочие места. Готовясь к любой ситуации, мы подготовили пакет дополнительных мер, которых украинское крымское законодательство не предусматривало: переобучение, стажировки на российских предприятиях-смежниках, возможность открыть собственное дело. Потребуются ли дополнительные ресурсы? Мы надеемся, что до этого не дойдет, и все отработают, с точки зрения взаимосвязей между предприятиями, качественно и оперативно, но мы должны быть готовы ко всему и иметь под рукой проекты самых разных решений. Но пока всё нормально.

**A. Bonilla-Garcia:**

Sorry, may I speak English?

**D. Schugorev:**

Yes, because we have simultaneous interpreters sitting here.

**A. Bonilla-Garcia:**

Thank you very much. Hello, I am Alejandro Bonilla from the International Labour Organization, and I would like to pass on regards from our Director General to the minister – we hope to see you soon (we leave in a couple of weeks). I am particularly interested in the information you just shared with us. We at the ILO are writing a report on innovative, new measures to promote labour migration. You mentioned amendments, so I wonder when this amendment will be finished, so that we could include the Russian experience in our document. Thank you.

**М. Топилин:**

Делегация Российской Федерации, трехсторонняя делегация, безусловно, примет участие в ежегодном Административном совете Международной организации труда. Я планирую поехать на это мероприятие 1 или 2 июня. Мы сможем обсудить и вопросы миграционного законодательства, и вопросы, связанные с повышением квалификации работников, но наши коллеги, которые представляют в основном профсоюзную сторону, едут на Совет как победители и организаторы принятия закона о запрете заемного труда. Насколько я знаю, эта позиция является ключевой и для МОТ, и мы с генеральным директором организации много раз эту тему обсуждали. Мы в России нашли, как нам кажется, очень правильную, грамотную правовую конструкцию для решения этого вопроса. Иногда мы идем впереди других стран.

**С. Пономарев:**

Меня зовут Сергей Пономарев, я представляю департамент по связям с госорганами компании Amway. В прошлом году в рамках корпоративной социальной ответственности мы приступили к реализации программы по поддержке и развитию предпринимательских навыков у женщин, которые находятся в декретном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком. Наш проект называется «Мама-предприниматель», мы планируем развивать его и дальше. Насколько я знаю, Ваше министерство в 2012 году приступило к реализации подобных программ. Хотелось бы узнать их статус, существуют ли они до сих пор, и что делает Министерство для поддержки этой категории населения с точки зрения развития предпринимательских навыков.

**М. Топилин:**

Эти программы поддержки, которыми мы занимаемся уже достаточно давно, скомпонованы из программ занятости. Их цель состоит в



координации и поддержке других программ стимулирования рождаемости. Министерство занимается обоими вопросами. В регионах в этом году и в следующем выделяется порядка 150 миллионов рублей на эти цели. Не такие большие деньги, но в регионах порядка 15 000 участников этих программ. Если вам будет интересно обменяться опытом, мы готовы показать, как реализуем их в том или ином регионе, познакомить с лучшими практиками, и, может быть, что-то позаимствовать у вас. Это, что называется, живая материя: специалисты-практики должны рассказать друг другу, что и как они делают.

Но в принципе, там ничего особенного нет, и, насколько мне известно, эти программы очень популярны среди тех женщин, которые желают заниматься именно предпринимательством. Чтобы участвовать в этой программе, надо иметь возможность оставить ребенка на какое-то время либо обучаться на дому — существуют самые разные варианты. Бывая в регионах, я обязательно встречаюсь с участниками этих программ на местах: они действительно приносят хорошие результаты, но, повторяю, для тех, кому это в самом деле нужно. Если есть желание, будет и результат.

**Д. Щугорев:**

У нас прозвучало девять вопросов. Чтобы округлить, задам десятый вопрос, уточняющий. Вы говорили о роли профсоюзов в решении проблем развития рынка труда. Мой вопрос сложный, хотя звучит он просто: довольны ли Вы работой профсоюзов в России?

**М. Топилин:**

Знаете, я об этом постоянно думаю, потому что все вопросы, которые Министерство каким-то образом формулирует, продвигает и решает, согласовываются с партнерами. Мнения, как вы понимаете, зачастую

диаметрально противоположные: у профсоюзов оно одно, у работодателей другое. Это объективная реальность, но это вовсе не означает, что в результате нам не удастся достичь компромиссного решения. Возьмем пенсионную реформу. Несмотря на то, что это самый сложный вопрос и мнения изначально были резко противоположные, нам удалось урегулировать все позиции. Конечно, работодатели были недовольны тем, что мы ввели дополнительный тариф и повысили планку обложения заработной платы сотрудников страховыми взносами. Но где-то мы принимали решение в пользу профсоюзов, где-то в пользу работодателей, стараясь удержать баланс.

Я думаю, представители работодателей на меня не обидятся, если я отмечу одну объективную проблему, которую еще надо преодолеть. Я приводил в качестве примера работу над профессиональными стандартами. Задача описания требований к работнику, к профессии лежит на работодателе. Так вот, мы год не могли научиться их писать. У тех, кто этим занимается, просто не получалось нормально изложить требования, и все делали это на свой лад. Мне кажется, профсоюзы пока гораздо четче формулируют свои интересы на различных стадиях работы и дискуссии. Может быть, дело отчасти в том, что профессиональные союзы все-таки существовали и в Советском Союзе. Но с точки зрения партнерства на уровне, допустим, трехсторонней комиссии, это не вызывает никаких проблем, это объективная реальность. Есть же много позиций, о которых говорят, что это монополия Федерации независимых профсоюзов. Есть другие профсоюзы, они должны, если умеют, самоорганизовываться, объединяться и выражать свои интересы. Таков мой ответ.

#### **Д. Щугорев:**

Спасибо, Максим Анатольевич. Если у коллег больше нет вопросов, мы благодарим Вас за то, что вы подробно осветили достаточно сложные

проблемы. Спасибо уважаемым коллегам за вопросы и предложения, в том числе за предложения поддержки и сотрудничества. Это был брифинг министра труда и социальной защиты Максима Топилина. Спасибо, Максим Анатольевич.