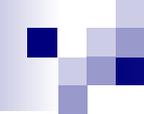


# Почему России нужен новый Трудовой Кодекс?

*Вместе строим социально-инновационное государство*

**2011**



**Президент РФ  
Медведев Д.А.**

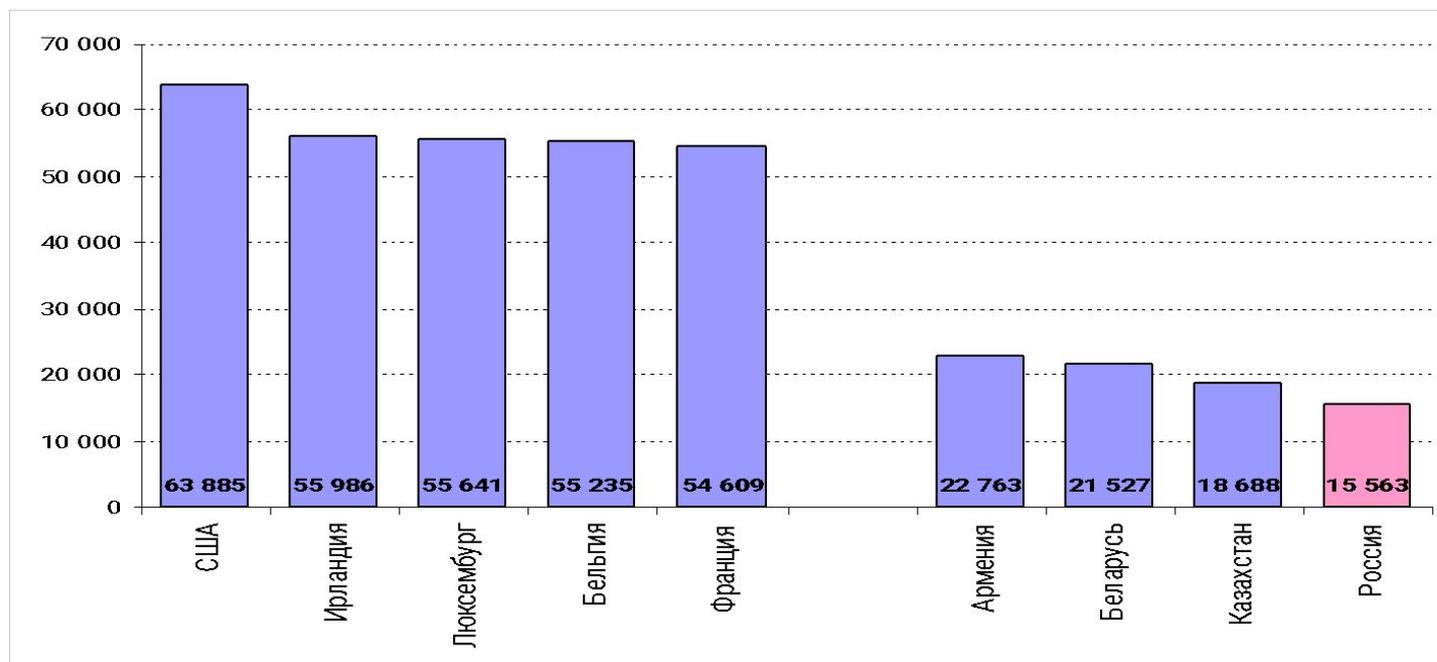
«... Мы должны выйти на такие изменения в законодательстве и в государственном управлении, которые помогут переходу всей нашей экономики на инновационный характер развития»

**Председатель  
Правительства РФ  
Путин В.В.**

«...В обсуждении путей развития России не должно быть запретных тем»

## Производительность труда

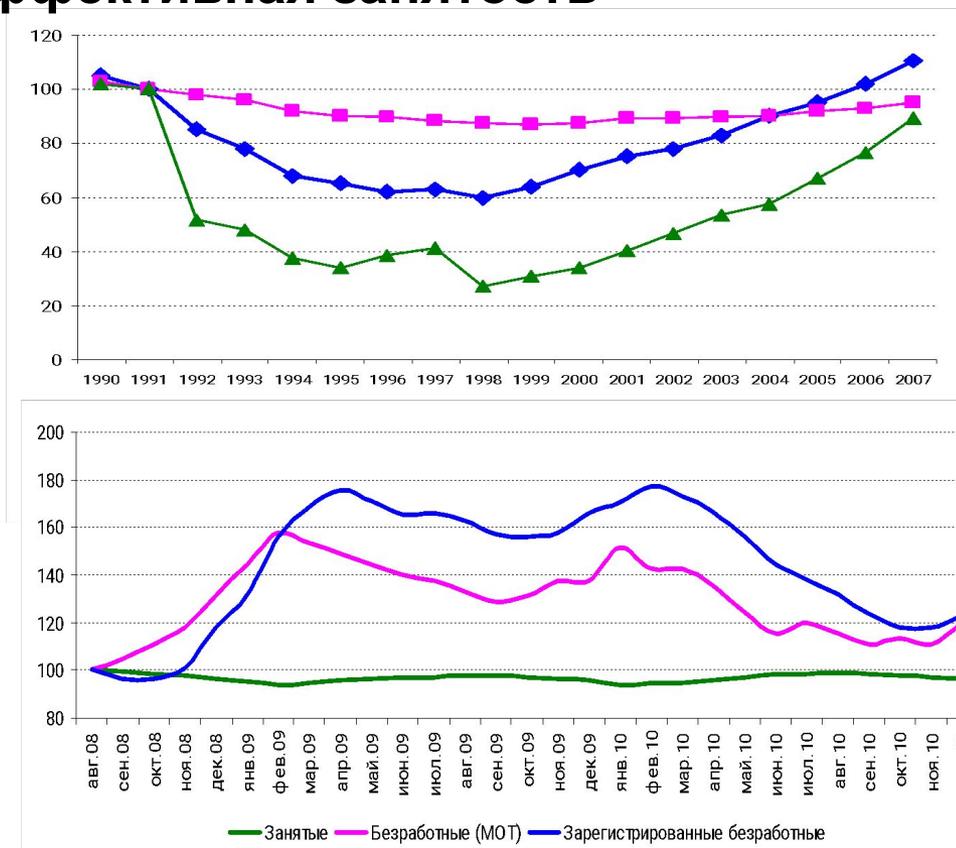
Российские политики и экономисты оценивают развитие страны по темпам роста ВВП, игнорируя тот факт, что в основе долгосрочного экономического роста лежит производительность труда. Низкая производительность труда становится основным сдерживающим фактором и риском российской экономики.



**Отставание по производительности труда от развитых стран в 3 - 4 раза и отсутствие положительного тренда по росту производительности труда - это основные препятствия при переходе к инновационной экономике.**

## Высокая, но неэффективная занятость

- Специфика российской модели рынка труда – высокая концентрация рабочей силы в трудоизбыточных регионах при общем недостатке квалифицированной рабочей силы; произвольное и экономически необоснованное регулирование оплаты труда.
- Кризис создает возможности для реструктуризации экономики и рынка труда. Россия не воспользовалась этим шансом: искусственно поддерживается высокая формальная занятость на фоне падения заработной платы. Показатели занятости и безработицы практически вернулись к докризисному уровню.



**В России сохранение высокой занятости ведет к консервации архаичной структуры рынка труда и экономики в целом. Таким образом искусственно поддерживается низкая производительность труда, не создаются стимулы к организации новой занятости и переходу работников в новые сферы экономики.**

## Трудовой кодекс и мобильность рынка труда

Новый этап развития российского общества ставит вопрос о принципиальном соответствии российского трудового законодательства сложившейся экономической ситуации и ситуации на рынке труда.

Принятый в 2001 г. Трудовой кодекс не содержит революционных изменений и по существу является преемником своего предшественника - КЗоТ (1971г.).

Кодекс по-прежнему направлен на сохранение рабочего места за работником. Нормы, соответствующие рыночным реальностям, соседствуют в нем с ограничениями, унаследованными от советского периода. В итоге Трудовой кодекс в значительной степени осложняет ротацию кадров и подбор наиболее эффективных работников.

**В действующем законодательстве о труде сохраняются нормы, противоречащие складывающимся социально-экономическим реалиям.**

## Трудовой кодекс: ориентация на индустриальное общество, несоответствие целям постиндустриального развития

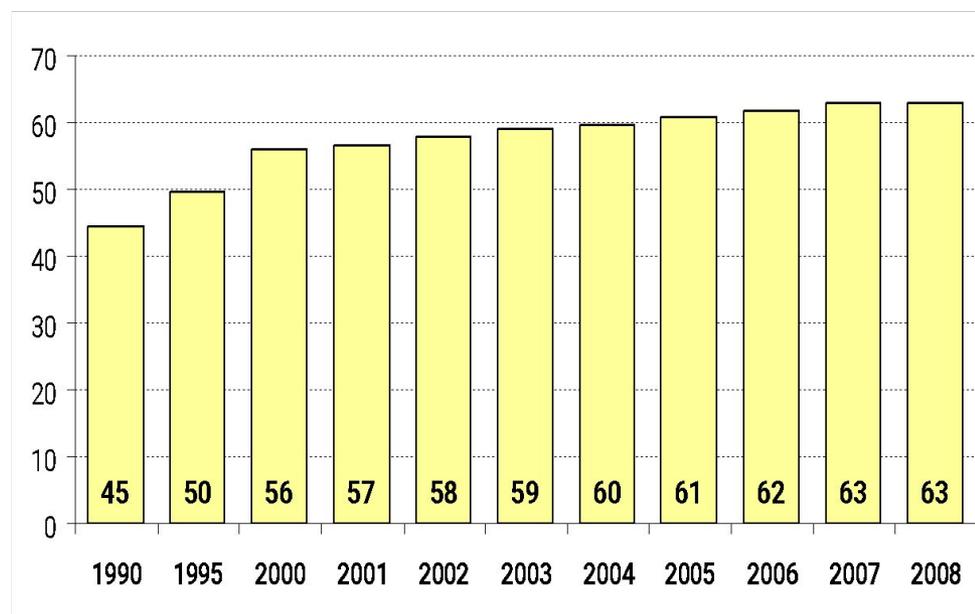
Как и КЗоТ, действующий Трудовой кодекс в основном рассчитан на рабочих промышленных предприятий, занятых преимущественно физическим трудом. Соблюдение Кодекса в полном объеме может обеспечить только крупный бизнес, который экономически способен оплачивать значительные затраты на персонал.

В постиндустриальном обществе резко возрастает объем и значение производства услуг, информации и, соответственно, интеллектуального труда, особенно в малом и среднем бизнесе.

В настоящее время численность работников, занятых в сфере услуг и информации, составляет более половины численности всех занятых и эта доля постоянно растет.

Специфику этих видов занятости российский Трудовой кодекс не учитывает и не способствует их развитию.

Доля работников, занятых производством услуг, в общей численности занятых, %



Источник: данные Росстата  
(1990-2004 гг. – по отраслям экономики,  
с 2005 г. – по видам экономической деятельности)

## **Высокая формальная зарегулированность и низкая эффективность инфорсmenta**

*Всемирный банк:*

Россия - 61 балл против 45 в среднем для стран ОЭСР (чем выше оценка, чем более «зарегулированным» является рынок труда). В области регулирования увольнений разрыв еще более значителен: соответственно 71 балл против 28.

*ОЭСР:*

**законодательство**

- в среднем страны ОЭСР – 2,0 балла
- страны ЕС – 2,4 балла
- переходные экономики – 2,5 балла
- **Россия - 3,2 балла**

**фактическое исполнение** (*International Institute for Management Development*):

**Россия – 15 рейтинг из 49 стран**

**Нормы трудового законодательства в России исполняются экономическими субъектами примерно наполовину. Наиболее уязвимая сторона при нарушении трудового законодательства – работник.**

## Работник: потери на фоне трудовой защищенности

### Профиль российской бедности: работающие бедные

При высокой занятости, но низкой заработной плате в России устойчиво воспроизводится

феномен «работающих бедных». Доля работающего населения в числе бедных в России

превышает 50% и даже в годы экономического подъема в 2002-2007 гг. возросла с 58,7 до

Экономические группы населения	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Все малоимущее население	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Экономически активное население	61,2	60,5	60,2	60,2	60,5	61,1
Занятые в экономике	58,7	58,2	58,1	58,4	58,7	59,4

Работник – кормилец семьи. Низкооплачиваемость работника – причина бедности других групп населения.

Типы домохозяйств	Все малоимущие д/х	в т.ч. с числом работающих			
		0	1	2	3 и более
Всего	100	16,3	26,1	41,3	16,4
д/х, состоящие из:					
1 чел.	100	80,6	19,4		
2 чел.	100	38,4	38,7	22,9	
3 чел.	100	7,1	31,1	50,1	11,8
4 чел.	100	3	20,7	52,9	23,4
5 чел.	100	4,1	19,3	44,7	31,9

## **Трудовой кодекс и мобильность рынка труда**

- Общая ориентация законодательства о труде на сохранение рабочего места за работающим не соответствует процессам, происходящим на рынке труда, поскольку затрудняет лицам, ищущим работу и – вполне возможно – имеющим большой опыт и лучше подходящим для той или иной работы, возможность ее получить.
- Действующий ТК РФ не учитывает появления новых разнообразных форм вовлечения граждан в трудовую деятельность. Все это явилось основой для развития неформальной занятости и, как следствие, вывода работающих из-под действия гарантий, установленных государством.
- ТК РФ ограничивает возможность временной занятости работников строгой регламентацией случаев заключения срочных трудовых договоров, снижая тем самым доступность рынка труда для молодежи, инвалидов, матерей с детьми, пенсионеров и др.
- Работодатель не может перераспределить работников с учетом имеющихся результатов их труда и эффективности исполнения ими трудовых обязанностей. Он не может повысить в должности высокоэффективного работника, если позиции выше уже заняты менее эффективными работниками, которых нельзя на этом основании ни перевести на менее значимые должности, ни уволить. Таким образом снижается мотивация высокоэффективных работников.

## **Трудовой кодекс и мобильность рынка труда**

### **Развитию инновационной экономики препятствуют:**

- несоразмерные и экономически неоправданные издержки, связанные с содержанием и увольнением излишних и неэффективных работников;
- значительные издержки по предоставлению льгот, не связанных с условиями и характером труда;
- затраты на предоставление льгот работникам, совмещающим работу с обучением (в первую очередь, когда обучение проводится по специальностям, в которых работодатель не заинтересован);
- принудительное вовлечение в процессы социального партнерства и принудительное распространение соглашений;
- дополнительные региональные льготы для работников и пр.

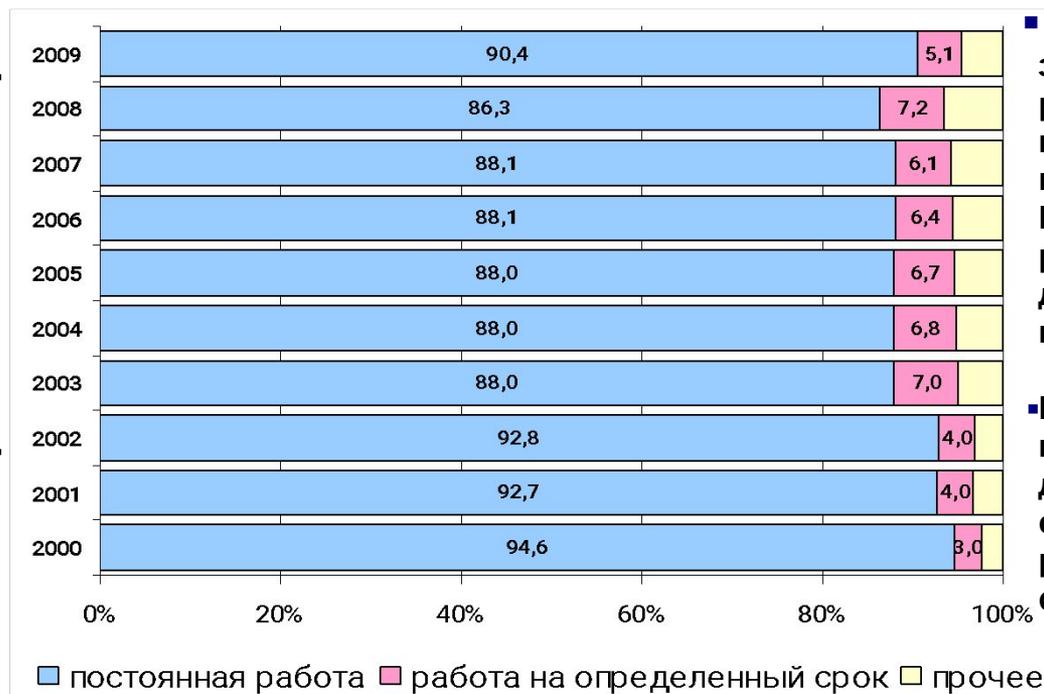
**В итоге по уровню совокупной нагрузки на работодателя в части выполнения социальных гарантий работникам Трудовой кодекс почти на 10% дороже своего предшественника КЗоТ.**

Наличие в Трудовом кодексе вышеуказанных факторов:

- создает предпосылки для социального иждивенчества;
- затрудняет диалог между социальными партнерами (работники, работодатели, государство);
- не дает возможности гибко реагировать на меняющиеся условия рыночной конъюнктуры и соответственно – приводит к нарушениям действующего законодательства;
- затрудняет быстрое и эффективное внедрение новых форм ведения бизнеса, адекватных инновационным процессам, происходящим в экономике.

## Трудовой кодекс и формы трудовых отношений

### Формы трудовых отношений: до и после принятия Трудового кодекса



- Проведенная реформа трудового законодательства не принесла радикальных новаций, поскольку проводилась в переходный период и была компромиссной. В настоящее время большинство работников работает по трудовым договорам, заключенным на неопределенный срок.
- Назрела необходимость предоставить сторонам трудового договора больше свободы и стимулировать их к созданию и развитию новых, нестандартных форм занятости.

Трудовой кодекс направлен на обеспечение высокой, но неэффективной занятости работников и является одной из причин отсутствия стимулов к росту производительности труда

### **Нестандартная занятость: несоответствие Трудового кодекса новым вызовам**

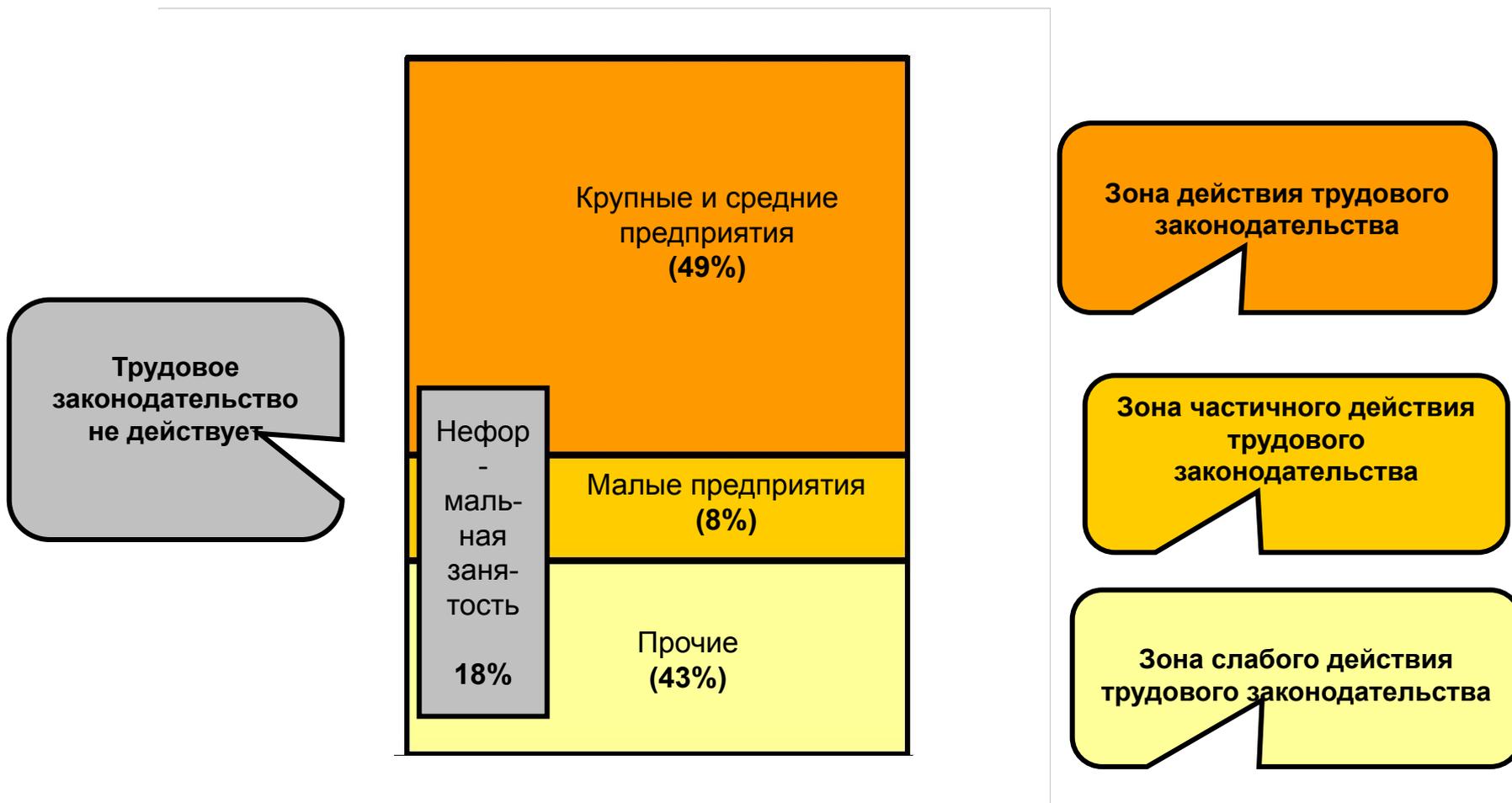
Стандартная занятость – найм работника в режиме полного рабочего дня на основе трудового договора, заключенного на неопределенный срок. Все иные формы занятости, не соответствующие данному определению, рассматриваются как «нестандартные».

В настоящее время «нестандартные» рабочие места занимают около 30 % занятых, при этом Трудовой кодекс не учитывает особенностей их труда. Причина такого положения – системные структурные сдвиги в экономике и переход от индустриального производства к постиндустриальным технологиям.

#### **Инновационная экономика в большей мере заинтересована в развитии «нестандартных» форм занятости, что потребует:**

- дифференцированного подхода к работодателям в зависимости от сложности и объема решаемых ими задач;
- изменения законодательства в части установления особенностей для работодателей, использующих нестандартные формы занятости;
- стимулирования государственно-частного партнерства в целях создания эффективной занятости и гибких форм привлечения к труду, что позволит решить проблему занятости инвалидов, лиц, имеющих несовершеннолетних детей, молодежи и социально неадаптированных лиц;
- повышения мобильности рынка труда и создания социальной инфраструктуры;
- активизации социального диалога.

## Рынок труда: дисбалансы и деформации



При широком распространении «нестандартных» трудовых отношений и огромном неформальном секторе, полностью выходящем за рамки законодательного регулирования, реальная гибкость рынка труда достигается даже при наличии сверхжестких ограничений, закрепленных в трудовом законодательстве.

### Что в итоге?

**Трудовое законодательство направлено в первую очередь на «консервацию» действующей структуры занятости по следующим основным причинам:**

- действующее законодательство не содержит стимулов к развитию постиндустриального инновационного общества;
- установленный в законодательстве перечень оснований для заключения срочных трудовых договоров существенно ограничивает их использование, что, в свою очередь, препятствует расширению рынка труда и повышению его доступности для значительной части населения;
- установленные трудовым законодательством нормы, особенно - регулирующие рабочее время и время отдыха, не стимулируют работников к высокопроизводительному труду, препятствуют трудоустройству социально незащищенных категорий граждан (инвалидов, лиц, имеющих детей, молодежи и др.);
- льготы и компенсации, предоставляемые работникам, не увязаны с реальными профессиональными рисками по каждому рабочему месту и поэтому являются существенно завышенными по сравнению с льготами и компенсациями, установленными законодательством стран ОЭСР;
- переводы на другую работу в связи с технологическими изменениями излишне «зарегламентированы» и сдерживают необходимые инновации.

**В итоге экономические и социальные потери несут все участники рынка труда - государство, работник и работодатель.**

### Что делать?

Для модернизации экономики и повышения эффективности рынка труда необходимо изменить векторы движения:

от политики низкой безработицы



к политике эффективной занятости

от политики искусственного сдерживания высвобождения работников



к политике стимулирования роста производительности труда, созданию новых рабочих мест в инновационном секторе, инфраструктурных секторах, секторе услуг и т.д.

от дешевых и неквалифицированных рабочих мест



к рабочим местам с достойной заработной платой и высокой квалификацией труда

от жесткого трудового законодательства и слабой дисциплины экономических субъектов



к трудовому законодательству, стимулирующему мобильность работника и высокую дисциплину участников рынка

**Эти системные задачи не могут быть решены внесением частных изменений в действующий Трудовой кодекс.**

## Основные направления совершенствования трудового законодательства

- создание максимальных возможностей занятости работника и увеличения его доходов на основе повышения производительности и эффективности его труда;
- повышение доступности рынка труда за счет снятия излишних ограничений по возможности участия работника в трудовой деятельности;
- расширение возможности временной занятости работников за счет расширения случаев заключения срочных трудовых договоров с повышением уровня материального стимулирования на период действия этих договоров;
- отказ от детальной законодательной регламентации трудовых отношений с переходом преимущественно на договорный уровень отношений работодателя и работника (трудовые договоры, коллективные договоры, соглашения);
- расширение сферы применения гибких форм занятости, введение новых форм занятости, в т.ч. дистанционной;
- введение механизмов, способствующих повышению устойчивости предприятия в период экономической нестабильности. Например, разрешение временного перевода работника на другую имеющуюся работу внутри холдинга с временной приостановкой трудового договора по месту постоянной работы (по аналогии со спортсменами).

## **Основная цель нового Трудового кодекса - создание максимальных возможностей занятости работника и увеличения его доходов на основе повышения производительности и эффективности его труда**

### **Основные принципы формирования нового трудового законодательства**

- приоритет - высокоэффективной занятости работников;
- лучшим работникам – наибольшие преимущества в трудовой карьере, оплате труда;
- равноправие сторон социального партнерства, в т.ч. ответственность не только работодателей перед работниками, но и работников – перед работодателями (за нарушение обязательств, установленных трудовым законодательством, соглашением, коллективным договором, трудовым договором);
- адаптация высвобождаемых низкоквалифицированных работников в целях занятия ими эффективных рабочих мест на основе реализуемых совместно с государством программ содействия занятости (в т.ч. с переездом работников в труднедостаточные регионы);
- стимулирование трудовой мобильности работников в целях обеспечения высокоэффективной занятости;
- переход от компромиссных решений основных социальных проблем к решениям, необходимым для развития российской экономики как основы для повышения благосостояния работников;
- мерило эффективности труда - его результативность; работодатель должен иметь возможность заменить в любое время малоэффективных работников высокоэффективными, а также должен иметь право расстаться с малоэффективными работниками при обоснованных экономических затратах;

## Основные принципы формирования нового трудового законодательства

- замена «карающих» методов (штрафы и др.) «стимулирующими» (преимущества, льготы по налогам и др.) при установлении обязательств работодателей (квоты для приема, льготные режимы работы, дополнительные гарантии работникам и др.);
- адаптация законодательства к современным реалиям (введение новых эффективных форм занятости, связанных с развитием инновационной экономики; установление особенностей регулирования труда для работников малого и среднего бизнеса и др.);
- усиление ответственности работодателей за неисполнение установленных в договорах (соглашениях) с работниками обязательств по предоставлению социальных льгот, гарантий и компенсаций;
- формирование звена «ключевых работников» предприятия с установлением особенностей их труда (повышенные обязательства и ответственность при повышенных гарантиях и компенсациях);
- создание специализированных трудовых судов в целях формирования эффективных механизмов оперативного разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- упрощение кадрового делопроизводства (в том числе отмена трудовых книжек).

**Современной инновационной России  
необходимо новое современное трудовое законодательство.**