Проект для обсуждения

Почему России нужен новый Трудовой Кодекс?

Вместе строим социально-инновационное государство

2011

Президент РФ
Медведев Д.А.

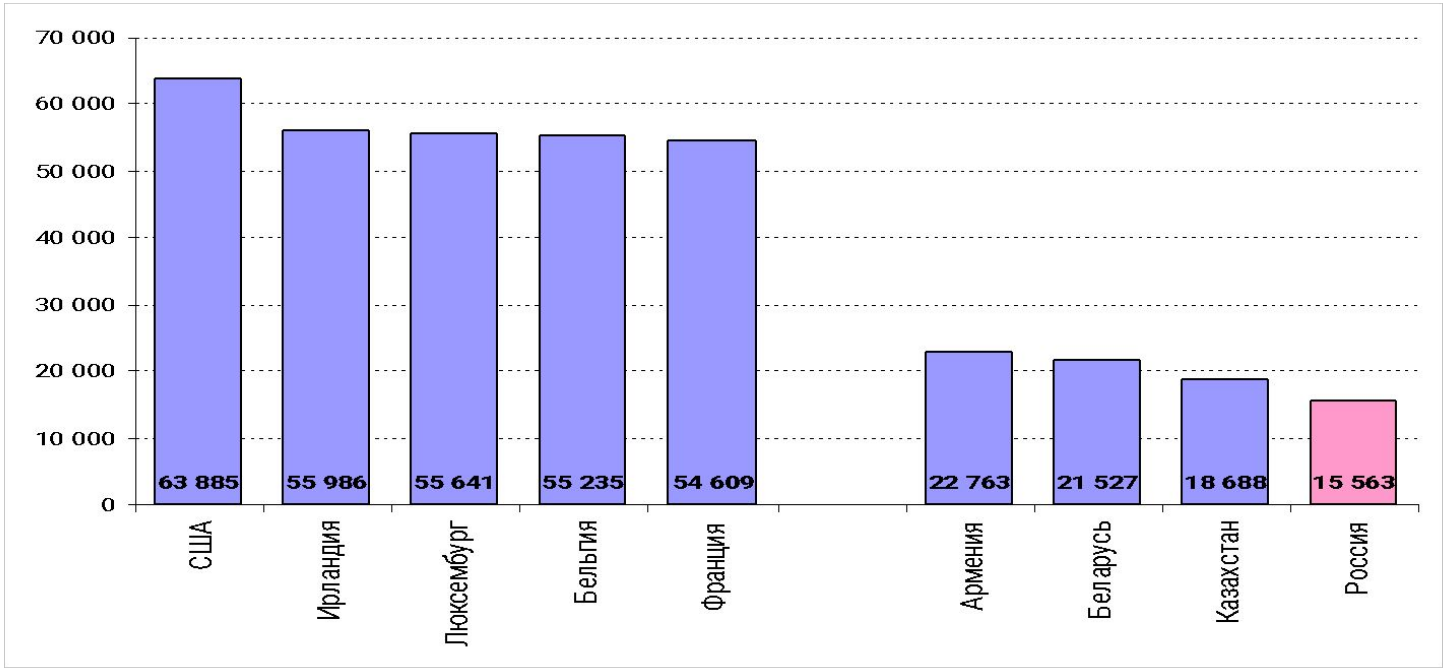
«… Мы должны выйти на такие изменения в законодательстве и в государственном управлении, которые помогут переходу всей нашей экономики на инновационный характер развития»

Председатель Правительства РФ
Путин В.В.

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

Производительность труда

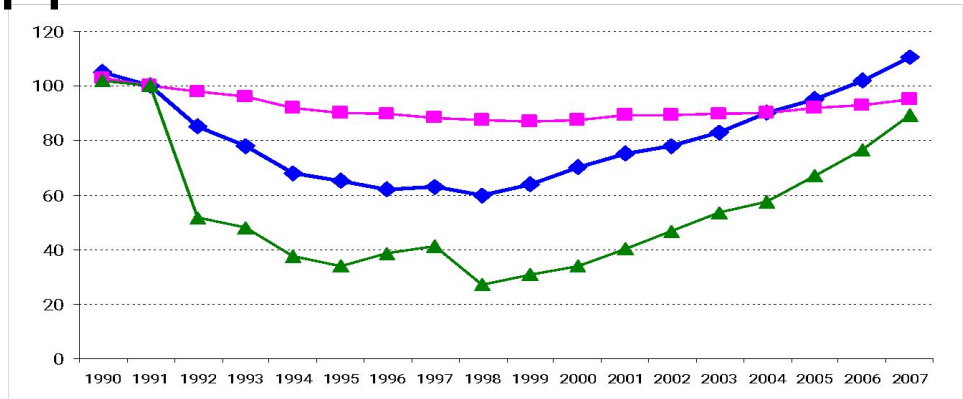
Российские политики и экономисты оценивают развитие страны по темпам роста ВВП, игнорируя тот факт, что в основе долгосрочного экономического роста лежит производительность труда. Низкая производительность труда становится основным сдерживающим фактором и риском российской экономики.

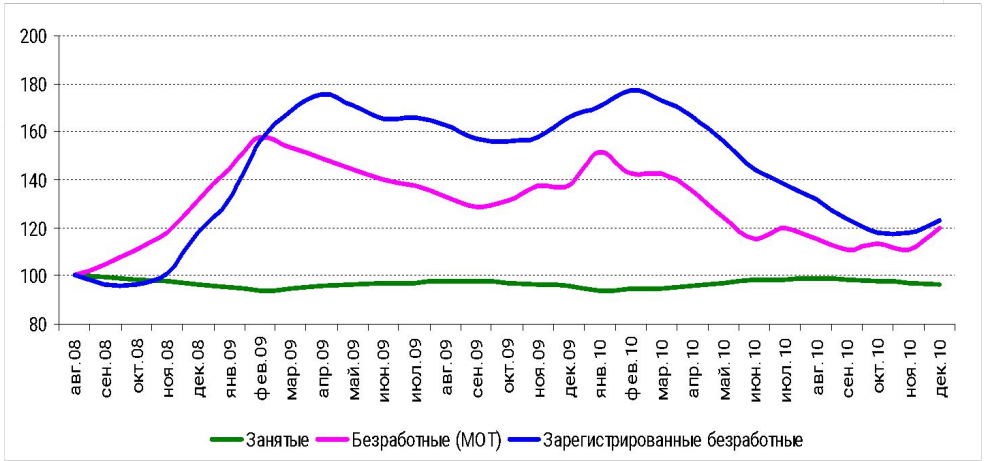


Отставание по производительности труда от развитых стран в 3 - 4 раза и отсутствие положительного тренда по росту производительности труда - это основные препятствия при переходе к инновационной экономике.

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.

Источник: данные Росстата

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

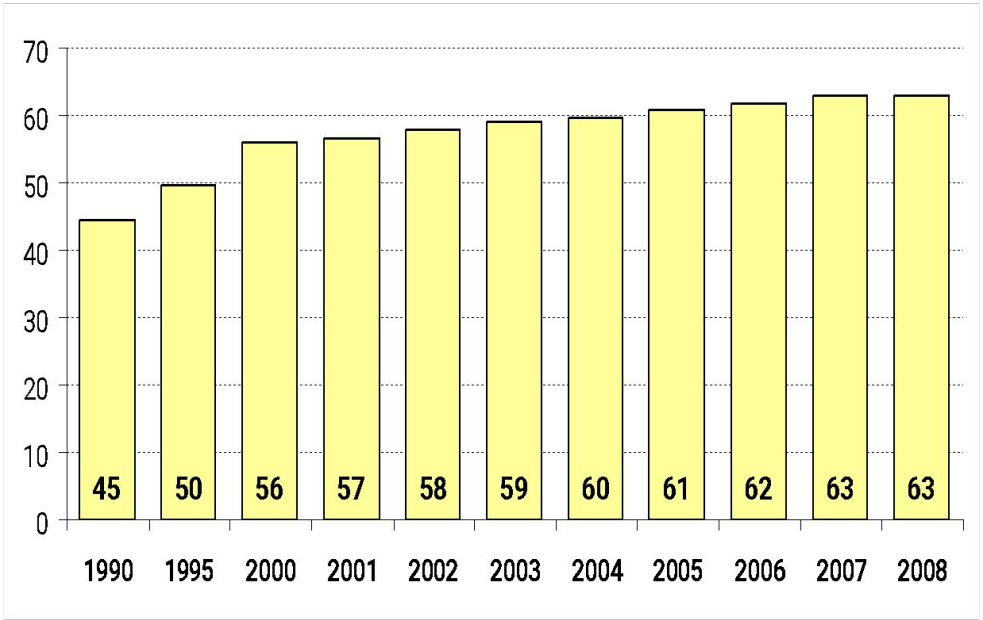
Как и КЗоТ, действующий Трудовой кодекс в основном рассчитан на рабочих промышленных предприятий, занятых преимущественно физическим трудом. Соблюдение Кодекса в полном объеме может обеспечить только крупный бизнес, который экономически способен оплачивать значительные затраты на персонал.

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 инфорсмента

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 59,4%

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

Источник: данные Росстата

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 больший 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.

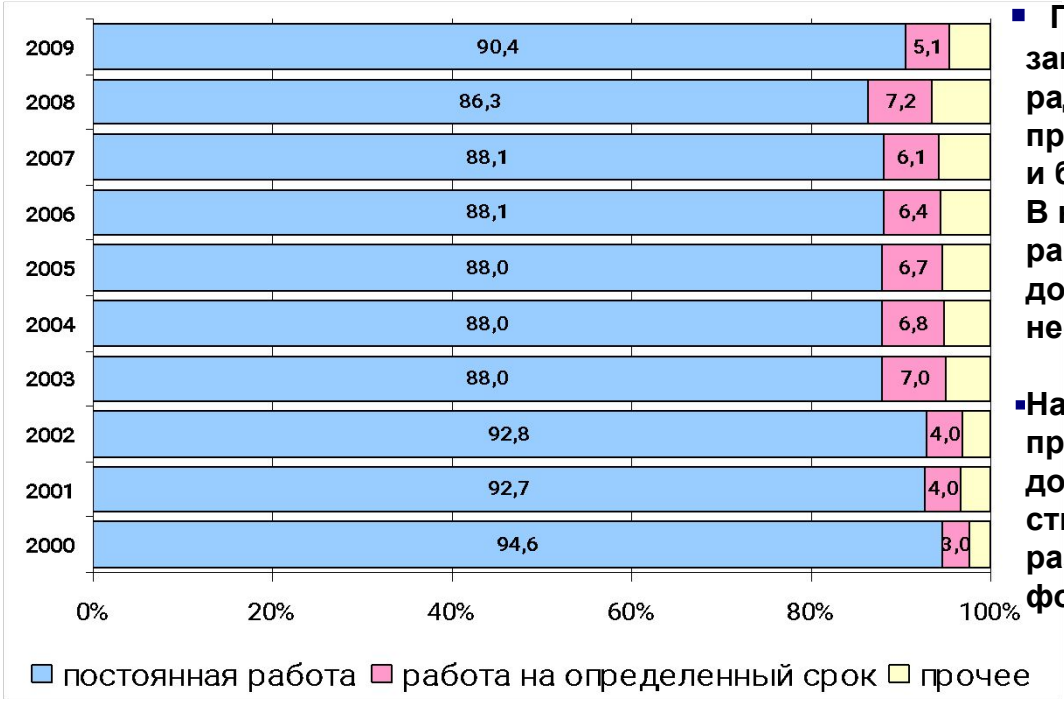
В итоге по уровню совокупной нагрузки на работодателя в части выполнения социальных гарантий работникам Трудовой кодекс почти на 10% дороже своего предшественника КЗоТ.

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

Источник: данные Обследований населения по проблемам занятости (Росстат)

Нестандартная занятость: несоответствие Трудового кодекса новым вызовам

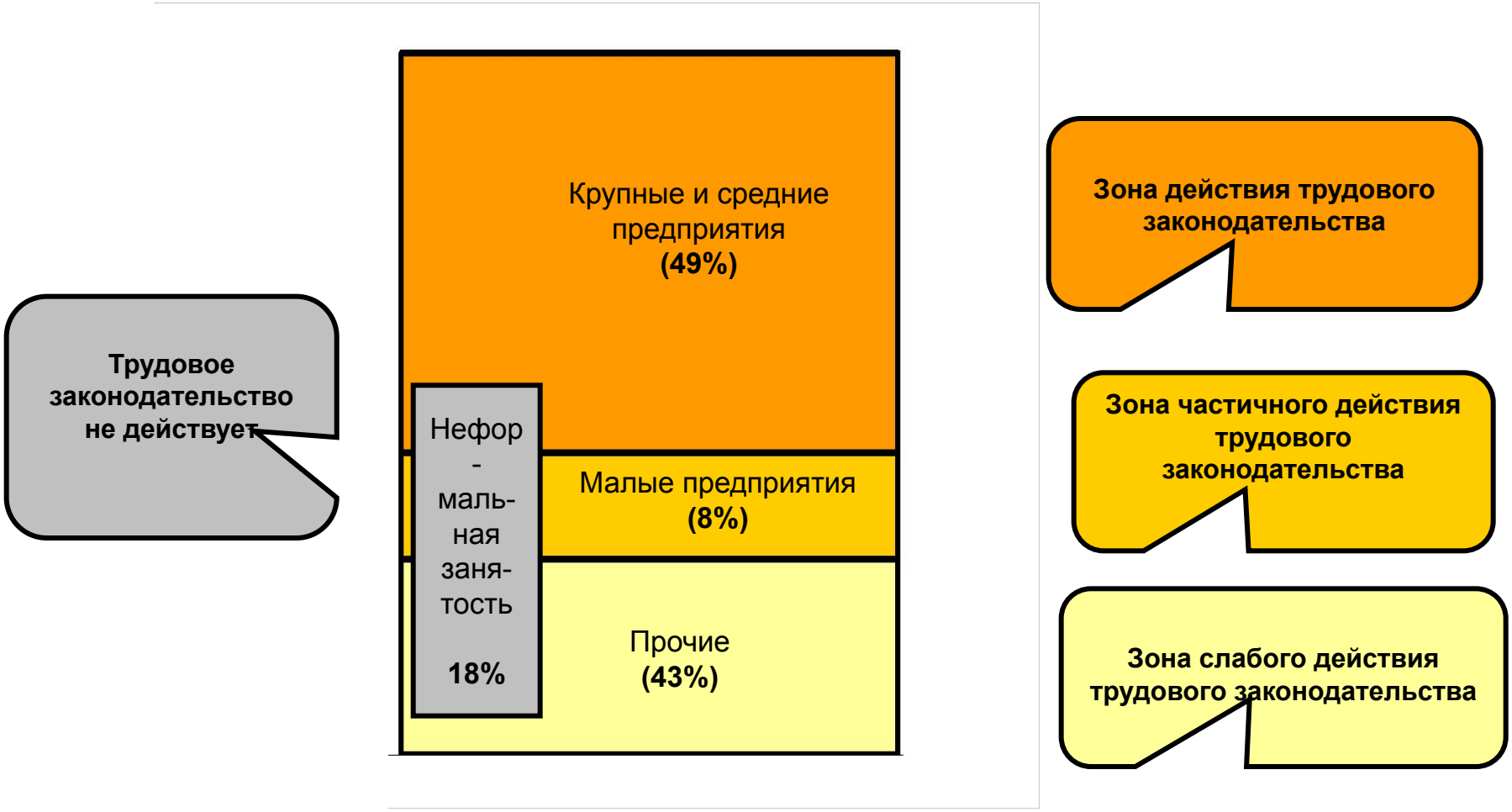
Стандартная занятость – найм работника в режиме полного рабочего дня на основе трудового договора, заключенного на неопределенный срок. Все иные формы занятости, не соответствующие данному определению, рассматриваются как «нестандартные».

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.

Источник: данные Росстата

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.

Как можно улучшить 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 трудонедостаточные 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.