

Совершенствование норм трудового законодательства до 2016 года

Концепция ТПП России по совершенствованию законодательства Российской Федерации на период до 2016 года представляет собой документ, нацеленный на определение приоритетов бизнеса в законодательной сфере в период работы Государственной думы шестого созыва.

В период 2012–2016 годов в сфере трудового законодательства необходимо решить следующие вопросы. Прежде всего подготовить согласованные сторонами социального партнерства поправки в Трудовой кодекс Российской Федерации. Очевидно, эта работа будет проходить в период работы Государственной думы 6-го созыва. Ее планируется осуществлять в рамках сформированной с участием представителей сторон социального партнерства постоянно действующей рабочей группы Комитета Государственной думы по труду и социальной политике путем обобщения правоприменительной практики и подготовки предложений по дальнейшему совершенствованию трудового законодательства. Эксперты ТПП России привлекаются к обсуждению законопроектов в указанной рабочей группе со стороны общероссийских объединений работодателей.

1. При совершенствовании Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) необходимо обратить внимание на решение следующих проблем.

1.1. Следует устранить предусмотренные ТК РФ ограничения

в выборе способа регулирования отдельных вопросов только коллективными договорами (соглашениями) или только локальными нормативными актами. Выбор между коллективным договором и локальным нормативным актом должен осуществляться не законодателем, а работодателем и его социальным партнером.

1.2. Следует предусмотреть более широкое распространение гибких форм занятости, альтернативных трудовому договору, заключаемому на неопределенный срок, в том числе:

- скорректировать установленный в законодательстве перечень оснований для заключения срочных трудовых договоров и введения гибких графиков работ (ст. 58, 59 ТК РФ);
- законодательно урегулировать особенности труда отдельных категорий работников, связанных с развитием инновационной экономики – например, с использованием дистанционных рабочих мест, а также заемного труда (соответствующие предложения были подготовлены работодателями, затем доработаны Минздравсоцразвития и рассмотрены

2.1. В связи с сокращением численности трудоспособного населения в России, обусловленным демографической ситуацией, **важным источником пополнения рынка труда стала внешняя трудовая миграция.** Для придания этому процессу контролируемого и планомерного характера Российская Федерация, прежде всего, должна создавать благоприятные условия для трудоустройства обучающихся в России иностранных студентов, а также определить приоритеты в отношении стран, из которых привлекаются иностранные работники, их возрастного и профессионального состава, требований к квалификации, знанию государственного языка.

Для устранения проблем, препятствующих привлечению в Россию иностранных граждан, предлагаем:

а) увеличить срок деловых командировок иностранных работников за пределы региона, в котором выдано разрешение на работу;

б) уточнить критерии отнесения к высококвалифицированным иностранным специалистам и порядок подтверждения квалификации;

в) изменить процедуру медицинского освидетельствования, которое должно проводиться до получения разрешения на работу, независимо от срока, на который оформляется разрешение (за непредоставление таких документов в месячный срок аннулируется большое число уже выданных разрешений);

г) разрешить осуществлять трудовую деятельность в Российской Федерации без оформления разрешения на работу всем иностранным гражданам – работникам представительств иностранных юридических лиц (в пределах численности, согласованной

с аккредитующим органом при аккредитации представительства), а не только на основе принципа взаимности в соответствии с международными договорами Российской Федерации;

д) разрешить представителям иностранных юридических лиц привлекать на работу высококвалифицированных иностранных специалистов;

е) увеличить срок действия визы с целью поездки «техобслуживание» с 3 месяцев до 1 года в зависимости от срока заключенного контракта для пребывания на территории России работников иностранных юридических лиц (производителей или поставщиков), выполняющих монтажные (шеф-монтажные) работы, сервисное и гарантийное обслуживание, а также послегарантийный ремонт поставленного технического оборудования.

2.2. Повышению мобильности рабочей силы должно способствовать:

- законодательное урегулирование возможности найма работодателями так называемых заемных работников или предоставляемого персонала, на непродолжительный срок (от нескольких дней до нескольких месяцев) через частные кадровые агентства или другую организацию. Особенности труда заемных работников должны быть отражены в соответствующей главе ТК РФ;

- законодательное урегулирование деятельности частных кадровых агентств в целях защиты интересов лиц, пользующихся их услугами.

3. Разработка подходов к решению проблемы низкой заработной платы.

В Российской Федерации доля фонда оплаты труда (ФОТ) в ВВП со-

ставляет 38%, в развитых зарубежных странах доля ФОТ в ВВП превышает 50% при существенно более высоком среднедушевом ВВП (при этом ориентировочное минимальное соотношение оценивается в 45–50% ВВП). Из-за низкого уровня заработной платы в настоящее время она не способствует воспроизводству рабочей силы (даже с учетом теневой заработной платы), не стимулирует работника к высокопроизводительному и эффективному труду (имеется прямая зависимость между зарплатой и качеством труда). Кроме того, при низком уровне оплаты труда ограничены источники средств для реформирования системы обязательного социального страхования; низкая покупательная способность населения ограничивает емкость внутреннего рынка, в результате объемы производства поддерживаются за счет экспорта сырья.

3.1. Один из путей решения проблемы низкой заработной платы – развитие коллективно-договорного регулирования. Действующим законодательством предусмотрен механизм установления более высокого размера минимальной заработной платы в рамках региональных трехсторонних соглашений. Такой подход позволяет учесть положение и особенности экономического развития отдельных субъектов Российской Федерации, согласовать интересы всех сторон социального партнерства.

3.2. Следует также законодательно урегулировать реализацию положений статьи 421 ТК РФ, в соответствии с которой порядок и сроки поэтапного повышения МРОТ до размера прожиточного минимума трудоспособного насе-

ления устанавливаются федеральным законом, и предусмотреть механизм индексации, гарантирующий в дальнейшем поддержание достигнутого соотношения МРОТ и величины прожиточного минимума. Однако с учетом экономической ситуации и затрат на повышение заработной платы работникам данные инициативы, как правило, не находят поддержки у Правительства Российской Федерации и работодателей.

4. Совершенствование законодательства, направленного на развитие и повышение роли социально-партнерских отношений в сфере труда. Здесь в целях совершенствования правовой базы социального партнерства, очевидно, требуется:

а) внесение изменений в Федеральный закон от 1 марта 1999 года № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» в части: закрепления взаимосвязи российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) с трехсторонними комиссиями других уровней, обеспечение поступления информации о деятельности органов системы социального партнерства «сверху вниз» и «снизу вверх»;

б) внесение изменений в Федеральный закон от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», направленных на устранение отдельных редакционных неточностей, вызывающих различные толкования, более точного определения объединений работодателей различного уровня, их структуры, ответственности и требований по представительству в них.