

## **Материалы к выступлению Президента РСПП А.Н. Шохина на Коллегии Минтруда России 12.04.2019**

**1. Итоги работы Минтруда в 2018 году свидетельствуют об активной позиции ведомства в формировании социально-трудовой политики государства.**

РСПП поддерживает приверженность Минтруда принципам социального партнёрства.

Это касается вопросов, относящихся к компетенции Министерства, среди которых рынок труда и трудовые отношения; система социального страхования; система профессиональных квалификаций; охрана труда; оплата труда, включая МРОТ, и ряда других.

Мы в основном поддерживаем заявленные в публичной декларации цели и задачи Министерства на 2019 год и готовы принять активное участие в их достижении.

**2. В своём послании Федеральному Собранию Президентом Российской Федерации В.В. Путиным поставлены задачи по серьёзному обновлению существующей неэффективной структуры занятости, созданию современных, достойно оплачиваемых рабочих мест.**

В целях достижения высоких темпов роста были выделены четыре приоритетных системных проблемы в экономике:

- обеспечение опережающих темпов роста производительности труда, прежде всего на основе новых технологий и цифровизации, формирование конкурентоспособных отраслей;
- улучшение делового климата и качества национальной юрисдикции;
- снятие инфраструктурных ограничений для развития экономики;
- подготовка современных кадров.

В связи с этим для работодателей важным является создание прозрачной и предсказуемой регуляторной среды, включая налоговую систему, предполагающую сокращение (или как минимум сохранение) уровня фискальной, а также снижение административной нагрузки на бизнес, прекращение необоснованных уголовных преследований, а также повышение гибкости трудового законодательства.

**3. Масштабные инвестиционные планы требуют высококвалифицированных кадров, что предполагает внедрение новой системы квалификаций.**

По данным доклада Global Human Capital 2017, изданного Всемирным экономическим форумом в сентябре 2017 года, **Россия** занимает очень высокое **4-е место в мире** с точки зрения объема человеческого капитала (измеряется в основном через показатели охвата населения разными уровнями формального образования).

По параметрам же реального использования навыков в трудовой деятельности и включенности в непрерывное образование Россия, к сожалению, не в первой десятке (**42-е место**).

Наша совместная задача - сократить этот разрыв.

**4. Кадровый дефицит постоянно находится в первой тройке наиболее острых проблем для бизнеса за все годы исследования, проводимого РСПШ среди своих членов.**

В связи с этим актуальной для бизнеса и Министерства является задача по развитию национальной системы квалификаций.

В предыдущие годы нами совместно проделана большая работа по формированию такой системы.

***Справочно:***

*Сегодня продолжается разработка профессиональных стандартов, ведётся работа по созданию Советов по профессиональным квалификациям. На сегодня в основных отраслях экономики и видах профессиональной деятельности, прежде всего, на базе отраслевых объединений работодателей и ассоциаций бизнеса создано **34 советов** по профессиональным квалификациям, с участием бизнеса разработано более 1200 современных профессиональных стандартов, утверждены более 1600 квалификаций.*

**Сегодня начался этап апробации и внедрения профессиональных стандартов на рабочих местах, их актуализации с учётом быстро меняющихся потребностей экономики.**

Предстоит продолжить работу по корректировке федеральных государственных образовательных стандартов среднего и высшего профессионального образования, образовательных программ с учётом профессиональных стандартов и прогнозов появления новых, в том числе, цифровых технологий.

Необходимо направить совместные усилия не только на развитие системы независимой оценки квалификаций, но и на повышение доверия со стороны бизнеса к результатам такой оценки.

**5. Отвечая на кадровые вызовы, компании - члены РСПШ и лидеры российского бизнеса разрабатывают корпоративные практики и политику компаний, направленную на развитие человеческого капитала, устойчивое развитие.**

Показатели, характеризующие деятельность компаний по развитию сотрудников, обучению, повышению квалификации, охране труда, рассматриваются в числе ключевых в оценке деятельности компаний в контексте устойчивого развития.

К числу инструментов независимой оценки компаний относятся индексы по устойчивому развитию. За последние 2 года в мире вдвое увеличилось количество таких индексов и рейтингов, включенных в международную базу данных (*с 250 в 2017 г. более 500 на начало 2019 г.*).

В этой базе данных содержатся и индексы РСПП по устойчивому развитию «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития». Они составляются на основе анализа публичной корпоративной отчетности крупных российских компаний по широкому кругу показателей, включая экономические, экологические и социальные элементы и аспекты управления. В их числе и показатели по управлению персоналом и обучению.

Начиная с апреля 2019 года начался ежедневный расчет и публикация индексов устойчивого развития Московской биржи и Российского союза промышленников и предпринимателей.

**6. Решение поставленных Президентом РФ задач по прорывному развитию экономики, кардинальному улучшению делового климата, повышению производительности труда, по нашему мнению, требует совершенствования трудового законодательства в направлении повышения его гибкости.**

Это касается обеспечения баланса прав и обязательств субъектов трудовых отношений, обоснованности предоставления гарантий и компенсаций, повышения роли договорных отношений.

**6.1. Одними из актуальных вопросов в сфере труда является МРОТ.**

В этой связи не могу не отреагировать на полемику, продолжающуюся в отношении МРОТ.

Обсуждение вопросов структуры и уровня МРОТ идет продолжительное время и активизировалось в связи с решением Конституционного Суда №38-П от 7 декабря 2017 года, который определил, что «северные» коэффициенты и надбавки» не входят в структуру МРОТ, а также отметил, что структура МРОТ - это компетенция законодателя.

Мы продолжаем придерживаться позиции, что МРОТ, являющийся не только государственной гарантией, но и заработной платой, содержит все составляющие оплаты труда, в том числе компенсационные и стимулирующие

доплаты и надбавки, как это определено статьей 129 Трудового Кодекса, за исключением «северных» коэффициентов и надбавок.

Обращаю внимание на то, что установление системы оплаты труда в организациях находится в компетенции работодателя. Несбалансированные решения по структуре МРОТ могут повлиять на политику работодателя по оплате труда, создать дополнительные конфликты, напряженность в трудовых коллективах и снизить мотивацию работников.

Мы понимаем, что предложения по регионализации МРОТ в настоящее время не поддерживаются, но с нашей точки зрения, такой механизм установления МРОТ наиболее полно учитывает реальную экономическую ситуацию, а также интересы и работников, и работодателя при решении задачи его повышения.

**6.2. Отдельно хотел бы остановиться на урегулировании вопроса гарантий работникам при увольнении в связи с ликвидацией организации, имея в виду постановление Конституционного суда № 45 от 19 декабря 2018 г.**

Подготовленный Минтрудом во исполнение этого постановления законопроект, по нашему мнению, в основном предусматривает, как и в большинстве случаев, повышение обязательств работодателей.

Так, предусматривается, что выплата выходного пособия и компенсаций в размере средней месячной зарплаты **за три месяца** (в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям - **за шесть месяцев**) осуществляется работодателем до завершения процесса ликвидации организации. Это необоснованно замедляет процесс ликвидации неэффективных предприятий.

Кроме того, возможность единовременной выплаты работнику «выходного пособия» в том же объёме меняет концепцию Трудового кодекса, в соответствии с которой за работником сохраняется средняя месячная заработная плата на период поиска работы.

Полагаю, что целесообразно выплату за третий месяц (в «Северных» районах - за четвертый, пятый и шестой месяцы), в случае не трудоустройства высвобожденного работника, осуществлять в виде повышенного государственного пособия по безработице за счёт федерального бюджета, поскольку трудовые отношения с работником уже расторгнуты.

Это лучше бы стимулировало как уволенных работников, так и службы занятости к трудоустройству граждан.

**7. Особое внимание в программах развития страны на перспективу должно быть уделено будущему системы социального страхования.**

Эта тема актуальна как для бизнеса, так и для власти и общества.

**В связи с ратификацией Россией Конвенции МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» работа по развитию всех систем обязательного социального страхования на страховых принципах должна быть активизирована.**

Планируемая Минтрудом в 2019 году разработка новых подходов к тарифной политике в системе обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и материнства должна учитывать, в том числе, необходимость исключения нестраховых пособий и выплат, возможность уплаты страховых взносов самими работниками.

Кроме того, возможна дифференциация страховых взносов в зависимости от частоты и продолжительности временной нетрудоспособности работников, активности работодателя по реализации программ охраны их здоровья.

**По мнению бизнеса, повышение эффективности системы пенсионного страхования также должно осуществляться за счёт усиления страховых принципов.**

**Для этого необходимо:**

- предусмотреть **более тесную увязку объёмов платежей, произведенных работодателями в пользу работников, с размерами получаемых ими пенсий;**
- **исключить все элементы дискриминации** отдельных категорий застрахованных, в первую очередь **работающих пенсионеров**, восстановить их права в полном объёме;
- активизировать **реформирование института досрочных пенсий**, в том числе с учетом развития системы досрочного негосударственного пенсионного обеспечения и создания системы страхования профессиональных рисков.

Предстоит определить судьбу накопительного компонента страховой пенсии (в виде ИПК или как-либо иначе), организационно-правовую форму государственных внебюджетных фондов (предпочтительно как публичных правовых компаний) с активным участием социальных партнёров в их управлении.

**8. Одним из направлений работы на предстоящий период Министерство определило задачу по совершенствованию механизма трудоустройства инвалидов.**

Бизнес уже не один год обращает внимание на неэффективность существующей системы квотирования и необходимость её пересмотра.

По нашему мнению, устранить проблемы трудоустройства инвалидов одними административными мерами, на которые делает акцент Минтруд, невозможно.

Сегодня требуется модернизация всех механизмов трудоустройства инвалидов. Это включает перестройку деятельности как органов по реабилитации инвалидов, так и органов службы занятости, порядка их взаимодействия с работодателями, внедрение мер по стимулированию работодателей к трудоустройству и сохранению занятости инвалидов.

**9. Цифровизация экономики, реализация федерального проекта «Нормативное регулирование цифровой среды» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» напрямую касается и трудовых отношений, в частности возможности ведения документов в электронном виде.**

Подготовка законопроектов по формированию сведений о трудовой деятельности в электронном виде («электронные трудовые книжки») ведётся давно и практически близка к завершению. При этом мы рассчитываем, что нормативное регулирование этого процесса будет создавать условия для скорейшего перехода с бумажных на «электронные трудовые книжки».

Что касается внедрения электронного кадрового документооборота, то предлагаем закрепить в Трудовом кодексе право работодателя и соответствующие требования к ведению организацией электронного кадрового документооборота (полностью или частично). Это исключит правовую неопределенность для тех организаций, которые его уже используют, создаст возможность внедрять его другим компаниям. Одновременно можно провести эксперимент по ведению в электронном виде трудовых и ученических договоров и договоров о материальной ответственности, поскольку по остальным видам документов он уже был проведён.

**10. Необходимо продолжить работу, направленную на гармонизацию законодательства в сфере охраны труда как со сходными нормами других отраслей законодательства, так и международными подходами.**

Бизнес поддерживает переход к модели управления охраной труда на основе оценки профессиональных рисков, которая должна предусматривать соблюдение оптимального соотношения государственного регулирования, самостоятельности и ответственности работодателя.

Мы поддержали подходы Минтруда по усилению профилактической составляющей в вопросах охраны труда. Вместе с тем, считаем целесообразным расширение возможности использования средств, направляемых работодателем на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний, и на цели, связанные с модернизацией и техническим перевооружением производства, повышением безопасности и улучшением условий труда.

Необходимо отметить также и работу, которая ведется на ряде крупных предприятий по внедрению корпоративных программ профилактики заболеваемости, формирования здорового образа жизни.

РСПП поддерживает это направление деятельности компаний, считает, что со стороны государства необходима разработка механизмов стимулирования внедрения таких программ на предприятиях.

### ***Справочно:***

*Со своей стороны РСПП выступил с инициативой разработки Национального стандарта «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Организация медицинской помощи, профилактики заболеваний и укрепления здоровья», целью которого является формализация требований к системе управления охраной здоровья, основанных на анализе лучших практик российских и международных компаний, а также системы показателей, отражающих эффективность, что позволит перейти от фрагментарной работы по отдельным направлениям ЗОЖ к системному управлению здоровьем работников*

## **11. Реформа контрольно-надзорной деятельности в сфере труда. Регуляторная гильотина.**

На протяжении последних двух лет проводилась системная работа по реализации приоритетной программы «Реформа контрольно-надзорной деятельности», в том числе и в сфере регулирования труда.

РСПП активно участвовал в этой работе как в рамках соответствующего Общественно-делового совета, его экспертных рабочих групп, так и на площадке РТК.

Накопленный опыт будет способствовать реализации механизма «регуляторной гильотины», предложенного Председателем Правительства Д.А. Медведевым.

**Главное - избежать ситуации, при которой взамен отменённых избыточных обязательных требований вводятся новые, более жёсткие.**

Такие примеры у нас есть (законопроект о наделении инспекции труда полномочиями судебных органов в связи с невыплатой заработной платы, предложения Минтруда о повышении ответственности работодателей за трудоустройство инвалидов).

**12. Для повышения эффективности политики в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений необходима её предсказуемость и взвешенность, которые могут быть обеспечены согласованием интересов бизнеса, работников и государства в ходе социального диалога.**

Новые задачи, которые предстоит решить в этом и последующие годы, вызывают необходимость переосмыслить и приступить к модернизации его механизма.

Отмечаемый в этом году 100-летний юбилей Международной организации труда (МОТ), основанной на принципах трипартизма, дает хороший повод для социальных партнеров активизировать эту работу.

Она должна быть направлена на повышение представительности сторон социального партнёрства, усиление роли РТК при прохождении законопроектов, совершенствование коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.