

# ОБНОВЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

---

«Мягкие» перемены?

Ф. Прокопов  
ВШЭ, 25 мая 2011

# Зачем менять ТК?

- 1. Множество неточностей исправляется непрерывным обновлением его статей.**
  - В рамках РТК за последние два с половиной года было рассмотрено 42 проекта федеральных законов о внесении в него изменений. Только в этом году рассмотрено 10 законопроектов.
- 2. ТК не замечает или определяет как исключение реалии, ставшие нормой для рынка труда:**
  - дистанционная работа, «заемный труд», работа по найму у физических лиц, частичная занятость, работа по срочным договорам и т.д. Один из результатов – рост неформальных трудовых отношений.
- 3. Ряд защитительных норм не срабатывает, как это задумывалось.**
  - Например, связанных с ограничением срочных договоров, сдерживанием увольнений. В итоге рабочие места «инсайдеров» формально защищены, но заработная плата в кризис сокращалась. При этом доступ к рабочим местам «аутсайдеров» (безработных, молодых работников) ограничивается.
- 4. Правоприменительная практика**
  - одни и те же нормы ТК понимаются сторонами трудовых отношений, а также трудовыми инспекциями и даже судами по-разному.
- 5. ТК – компромисс идеологий, а не компромисс профсоюзов, государства и работодателей**

**Необходим переход от технического редактирования отдельных статей Кодекса к системному его обновлению на основании выработанной идеологической платформы**

# ОБ ИДЕОЛОГИИ ПЕРЕМЕН

---

# Непрерывный процесс приспособления к рынку затрагивает и работодателей и работников

## Экономика / работодатели

- **Рынок**
  - Продукты и услуги разрабатываются и выпускаются на рынок в более короткие сроки.
  - Скорость приспособления к рынку становится одной из ключевых характеристик организации.
- **Организации**
  - Предприятия должны двигаться в направлении обновления продукции, услуг, технологий, поиска и реализации новых идей, проектов.
  - Способность адаптироваться и готовность к переменам становится все более значимой.
- **Рабочие места**
  - В результате изменяются рабочие места и создаются новые, которые требуют новых умений и навыков.

## Рынок труда / работник

- Работа всю жизнь у одного работодателя скорее уже прошлое России.
  - Численность занятых в производстве сокращается, качественно меняется и сама промышленность.
  - продолжает расти сектор услуг
- Изменились способы организации работы и формы занятости.
  - Частичная занятость, совместительство, временные контракты, гражданско – правовые договоры и «заемный труд» меняют представление о рынке труда и его регулировании
- Разнообразные формы занятости облегчают поиск работы
- Для компаний гибкие контракты – способ преодолеть неопределенности рынка, сгладить цикличность спроса и отобрать лучших работников

# Идеология: гибкость + защита + сила трудового договора

## Работник

- **Способность**
  - адаптироваться к меняющемуся рынку
  - адаптироваться к меняющемуся содержанию работы
- **Защита**
  - планировать свою жизнь и карьеру, успешно проходить через изменения и оставаться занятым.
  - возможность укрепить профессиональные умения
  - защита от плохих условий труда
  - поддержка в случае затруднений в поиске работы или когда реалистичность новой занятости проблематична.

## Защищать людей, а не неустойчивые рабочие места

- Если корабль терпит бедствие, в первую очередь спасают людей, а не корабль
- Формула «увольнение = плохой работодатель» работает против работника
- **Альтернатива: защита на переходах**
  - От учебы к работе
  - С одной работы на другую
  - Между безработицей и работой
  - От работы к пенсии
- **Необходимая гибкость может быть успешной только, если занятые имеют перспективы на рынке труда**
- Сила трудового договора, сравнимая с силой, например, имущественных договоров
  - Избегать опустошения трудовых договоров

# Как и чем защищать?

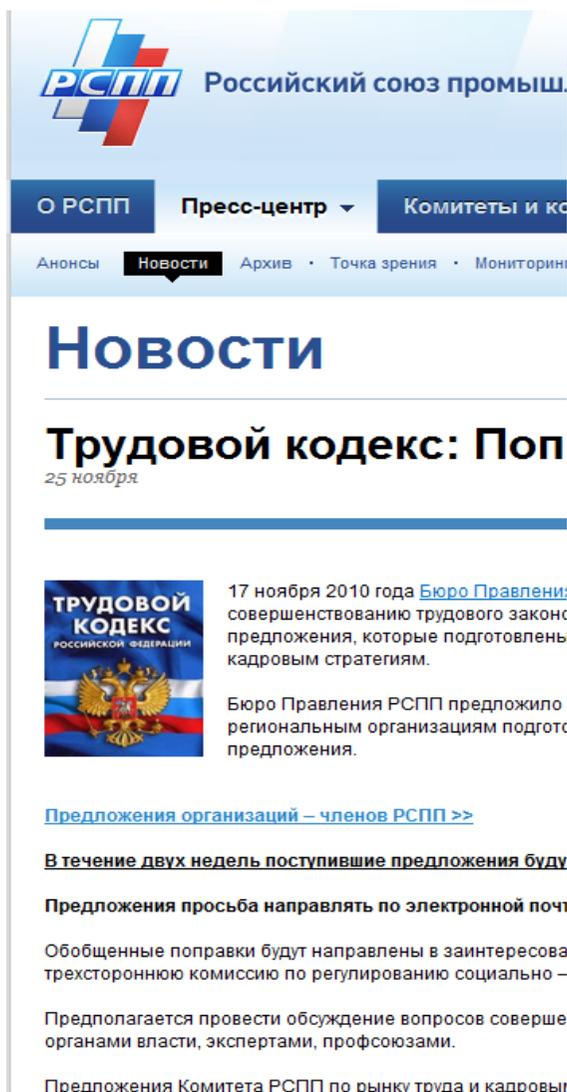
- Конкурентоспособные предприятия, создающие новые рабочие места – лучшая защита занятости
- Гибкие и реалистичные трудовые отношения и договоры:
  - Современное трудовое законодательство
  - Эффективные трудовые договоры
  - Реалистичные коллективные договоры и соглашения
- Современные стратегии обучения в течение всей жизни:
  - Непрерывная поддержка адаптивности и готовности к занятости работников
- Эффективные активные программы на рынке труда:
  - Помогать людям справляться с быстрыми изменениями,
  - Сокращать периоды безработицы
  - Облегчать переход к новой работе
- Современная система социальной защиты:
  - Адекватная поддержка доходов, включая защиту заработной платы, выходные пособия, пособия по безработице, социальное страхование
  - Стимулирование и содействие занятости

# ПРИМЕРЫ ИЗМЕНЕНИЙ

---

Нет позитивных изменений без конфликтов

# РСПП и ТК: более 100 предложений



**РСПП** Российский союз промышлен...

О РСПП | **Пресс-центр** | Комитеты и к...

Анонсы | **Новости** | Архив | Точка зрения | Мониторинг

## Новости

### Трудовой кодекс: Поп

25 ноября

17 ноября 2010 года [Бюро Правлени](#) совершенствованию трудового закон... предложения, которые подготовлены кадровым стратегиям.

Бюро Правления РСПП предложило региональным организациям подгото... предложения.

[Предложения организаций – членов РСПП >>](#)

[В течение двух недель поступившие предложения буду](#)

Предложения просьба направлять по электронной поч...

Обобщенные поправки будут направлены в заинтересова... трехстороннюю комиссию по регулированию социально –

Предполагается провести обсуждение вопросов соверше... органами власти, экспертами, профсоюзами.

Предложения Комитета РСПП по рынку труда и кадровым...

По сути данной нормы уволить можно только того работника, которому работодателем доверены (в письменной форме) сведения, составляющие государственную, коммерческую, служебную и иную тайну. При этом ТК исходит из того, что без доверия этой тайны работник не может выполнять свои должностные обязанности.

Однако к работникам, которым конфиденциальные сведения в организации стали известны другим способом, и они ее разгласили, данная норма применена быть не может.

### 32. Расторжение трудового договора с работником в связи с его несоответствием занимаемой должности или работе

Дополнить часть 3 статьи 74 ТК РФ положением о том, что расторжение трудового договора с работником по итогам аттестации производится в срок не более двух месяцев со дня ее проведения.

### 33. Об индексации заработной платы

Предлагается пересмотреть подходы к индексации заработной платы. Статья 134 ТК РФ в императивной форме устанавливает необходимость индексации заработной платы в связи с ростом цен на потребительские товары и услуги без учета финансово-экономического положения работодателя, не устанавливая каких-либо пороговых показателей инфляции, не оговаривая зависимость индексации от роста производительности труда. Предлагается внести изменения в статью 134 ТК РФ, устанавливающие, что индексация заработной платы производится с учетом финансово-экономического положения работодателя; складывающегося уровня средней заработной платы (в регионе, отрасли), определение колдоговорами, соглашениями пороговых показателей инфляции при которых может производиться индексация.

### 34. Оплата труда в ночное время

Внести изменения в статью 154 ТК РФ «Оплата труда в ночное время», исключив часть вторую статьи об установлении Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда за работу в ночное время и установив, частью первой статьи, что:

«Работа в течение смены в ночное время оплачивается в повышенном размере из расчета, что сокращение фонда рабочего времени в ночное время не должно сопровождаться снижением заработка у работающих сдельно и по ставкам часовой оплаты труда».

### 35. Присоединение и отказ от отраслевых соглашений.

Распространение соглашений навязанное! Противоречит международному праву.

### 36. О разрешении коллективных трудовых споров

Необходимо внести изменения в Трудовой кодекс, направленные на повышение эффективности существующих институтов разрешения коллективных трудовых споров, сокращение сроков процедур и, одновременно, повышение ответственности сторон коллективного трудового спора, как за обеспечение проведения социального диалога по поиску компромиссов, так и предотвращение нанесения экономического ущерба, связанного с незаконными действиями в ходе разрешения конфликтных ситуаций.

Предлагается определить более четкий порядок принятия судебных решений о признании незаконной не только начавшейся забастовки, но и действий, связанных с ее подготовкой в целях исключения случаев, когда решения о незаконности забастовки принимаются судами спустя неопределенное время после ее начала, что может привести к неоправданным экономическим последствиям, как для работодателя, так и работников (Статья 413. Незаконные забастовки).

### 37. Расторжение трудового договора с работником в связи его несоответствием занимаемой должности или работе.

В большинстве случаев, прежде всего субъектами малого предпринимательства, не может быть реализована норма о праве работодателя уволить работника в случае несоответствия его квалификации занимаемой должности или выполняемой работе, которая может быть установлена только на основании аттестации работника. Одновременно, кодексом не определен порядок ее проведения.

Предлагается определить, что помимо проведения аттестации работника, несоответствие его квалификации выполняемой работе может быть установлено документально подтвержденными фактами и доказательствами неоднократного некачественного выполнения работником своих трудовых функций, кроме случаев, когда аттестация в соответствии с кодексом, иными нормативными правовыми актами является обязательной.

# Дистанционная работа: очевидность перемен

- Надомная работа – чаще всего не высокой сложности, квалификации
  - Классические «надомники»
- Удаленная работа - чаще всего средней и высокой сложности, квалификации
  - **Работа распределяется** между территорией работодателя и по выбору работника. Привилегия и взаимное доверие
  - **Постоянное рабочее место удалено** от территории работодателя. Нет непосредственного контакта и контроля. Дизайнеры, программисты, «писатели»
  - **Мобильное рабочее место.** Торговые представители, агенты, участники рекламных акций

# Дистанционная работа: решение

- Ввести понятие работы, выполняемой вне производственных помещений и территории работодателя по выбору работника;
- установить, что «дистанционными» работниками являются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы по своему выбору вне производственных помещений работодателя (а не только по месту жительства);
- определить, что трудовой договор может заключить любое лицо независимо от работы у другого работодателя,
- Установить, что ограничения о работе по совместительству на надомника не распространяются;

# Дистанционная работа сегодня: уход в серую зону

- Прием на работу в штат:
  - Ст. 68: оформление трудового договора, приказ под роспись
  - Ст. 65: обязательный перечень документов: паспорт, трудовая книжка, диплом, страховое свидетельство, воинский учет
- Выполнение работы:
  - Правила внутреннего распорядка
  - Санитарные нормы, охрана труда
  - Аттестация рабочего места
  - Оформление и оплата больничного листа
- Расторжение трудового договора
  - Можно ли расторгнуть бессрочный трудовой договор без судебных рисков иначе, чем по соглашению сторон?
- **Практика адаптации:**
  - **Не принимать в штат**
  - **Заключать гражданско – правовой или (крайний случай) срочный трудовой договор**

## Трудовые книжки: возвращение в СССР

- Презумпция виновности работника за ошибочные записи в трудовых книжках (при оформлении пенсии и т.д.)
- Пожизненная ответственность за неудачные этапы карьеры
- Нелегальный оборот бланков трудовых книжек

Рассмотреть возможность отмены трудовых книжек, оставив за ними по желанию работника функцию личного справочника о трудовой карьере

## Несоответствие квалификации выполняемой работе: кого защищаем?

- Несоответствие квалификации занимаемой должности или выполняемой работе может быть установлена на основании аттестации работника. В большинстве случаев, прежде всего субъектами малого предпринимательства, норма не может быть реализована.
- Предлагается дополнение:
  - несоответствие квалификации выполняемой работе может быть установлено документально подтвержденными фактами и доказательствами неоднократного неквалифицированного выполнения работником своих трудовых функций, кроме случаев, когда аттестация в соответствии с кодексом, иными нормативными правовыми актами является обязательной.

## Прогул: защита работника или уклонения от работы?

- Дополнить пункт а) части 6 статьи 81 ТК РФ, уточнив, что к прогулу следует также относить:
  - оставление работником без уважительной причины работы без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения о своем увольнении;
  - самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).

## Утрата работодателя – физического лица. Пример возможной технологичности норм

- Как быть работнику в случае смерти работодателя?
  1. В случае смерти работодателя – физического лица трудовой договор переходит к наследникам работодателя.
  2. Работник может отказаться от срочного и бессрочного трудового договора в течение двух недель после того, как ему стало известно или должно было стать известно о переходе трудового договора.
  3. Наследник работодателя может отказаться от срочного и бессрочного трудового договора в течение двух недель после того, как ему стало известно или должно было стать известно о переходе трудового договора.
  4. В иных случаях трудовой договор прекращается с даты смерти работодателя – физического лица.

## «Массовые высвобождения»: от запрета к работающей версии

<b>Проблема</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• потенциальные издержки, связанные с сокращением численности персонала, оказываются запретительно высокими,<ul style="list-style-type: none"><li>• способствуют бездоговорным отношениям, снижению заработных плат</li><li>• расторжению работником трудовых договоров по собственному желанию или по соглашению сторон,</li><li>• ведут к консервированию скрытой безработицы</li></ul></li></ul>
<b>Решение</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• установить <u>минимальный срок</u> предупреждения - один месяц до увольнения (в настоящее время за два месяца). В субъектах малого предпринимательства—четырнадцать календарных дней</li><li>• установить обязанность информирования органов по труду, выборного органа первичной профсоюзной организации лишь о намечаемом <u>массовом высвобождении</u></li><li>• дать определение «массовое высвобождение работников», как расторжение трудовых договоров по инициативе работодателя, производимое в сроки, не превышающие трех месяцев.</li><li>• дать определение выходного пособия, как единовременной денежной выплаты, предоставляемой работнику в связи с расторжением с ним трудового договора, установить минимальный размер среднемесячный заработок за один месяц. Дополнительные выплаты – по трудовому договору, локальными актами.</li></ul>

# ИТОГИ

1. Трудовые отношения нуждаются в обновленном законодательстве. Парадигма индустриального коллективного труда не описывает множественность трудовых отношений
2. Сформировать приемлемую и согласованную идеологию перемен: гибкость + защита + сильный трудовой договор
3. Сводный реестр поправок для последующей работы
4. Перейти к системному обновлению