

**Позиция
специалистов аппаратов профсоюзов
базовых отраслей промышленности и строительства
Российской Федерации
по Концепции обновления трудового законодательства
Российской Федерации**

«22» ноября 2012 года

г. Москва

Обсудив материалы «О Концепции обновления трудового законодательства Российской Федерации» (*далее – Концепция*), подготовленные ООР «РСПП» и направленные 06 ноября 2012 года № РТК К/51 для рассмотрения на заседании рабочих групп Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (*далее – РТК*), специалисты аппаратов профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства Российской Федерации выражают свое несогласие с данной Концепцией как с предлагаемой идеологией в области трудовых правоотношений в целом, так и с большинством предложений по внесению изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации (*далее- ТК РФ*) и считают, что:

1. *Категорически* нельзя согласиться с оценкой, данной в Концепции, что действующий в настоящее время ТК РФ является препятствием к инновационному развитию экономики, сдерживающим фактором для дальнейшего развития рынка труда, а также не стимулирующим работодателей к созданию высокоэффективных новых рабочих мест, *а также с тем, что* действующий ТК РФ оказался, *по мнению авторов Концепции*, неспособным адекватно ответить на вызов экономического кризиса, а понятийный аппарат Кодекса явно устарел.

Такая оценка, по нашему мнению, направлена на подрыв базовых основ ныне существующих трудовых отношений, являющихся определенным

результатом компромисса между трудом и капиталом. *(Многие страны отмечают, что действующий ТК РФ – один из лучших в мире).*

Целью данной *Концепции*, безусловно, является создание условий для *радикального* изменения политики социально-трудовых отношений, которая позволяла бы *снизить финансово-экономические затраты работодателей за счет минимизации социальной защищенности работников, значительно урезать трудовые права работников, гарантированные государством и конвенциями Международной организации труда, а также изменить основополагающие понятия такие, как «трудовой договор», «рабочее время», «рабочий день», «рабочее место» и др.*

2. *Не могут быть поддержаны предложения о максимальном расширении и предоставлении свободы действий работодателям при заключении трудовых договоров, резком урезании прав и обязанностей сторон трудовых отношений.*

Абсолютно неприемлемы предложения Концепции, касающиеся:

установления работодателем в одностороннем порядке режимов и норм труда и отдыха;

формирования исключительно работодателем механизмов оперативного разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

предоставления возможности сторонам трудовых отношений самостоятельного регулирования дополнительной занятости, если работник хочет и может работать более длительное время. При этом данную работу предлагается не считать сверхурочной.

Обращает на себя внимание и явное противоречие предложений Концепции международно-правовым подходам как в части невозможности самовольного увеличения сторонами трудового договора продолжительности рабочего времени за пределы нормальной (40 часов в неделю), так и в части исключения работы, выполняемой сверх

нормальной продолжительности, из числа сверхурочных (Рекомендация МОТ № 116, 1962г.).

Отсутствие дополнительной оплаты за сверхурочную работу скажется на объеме пенсионных отчислений работнику, его среднем заработке и т.д.

Кроме этого, нарушаются санитарные нормы, в части сокращения времени отдыха, требуемого на восстановление организма работника.

При таком подходе бесправие работника является более чем очевидным. Реальным станет положение, при котором первоначальные условия труда и его оплаты, уровень социальной защищенности работника, работодатель может менять в зависимости от интересов бизнеса, объективных и субъективных факторов.

Представляется, что здесь имеет место попытка создания новой системы отношений, при которой работодатель мог бы получить возможность в одностороннем порядке решить вопрос о пересмотре условий трудового договора по экономическим причинам (кризисы, спад производства, снижение спроса на продукцию, введение новых технологий, инновационных способов и методов работы и пр.), иметь возможность, используя, якобы, договорные методы переводить работников на другую работу, а также без ограничений заключать срочные трудовые договоры, более широко использовать заемный труд.

Однако, создание новой системы: «работодатель-работник» невозможно без реформирования основ социального партнерства, действующего в настоящее время.

3. *Невозможно* согласиться с попыткой авторов Концепции установить иные механизмы соблюдения интересов сторон трудовых отношений, фактически *нарушающих* баланс эти *социальных* и *усиливающих его в интересах* бизнеса.

Не могут быть поддержаны предложения Концепции о том, что:

- новый Кодекс должен исключить возможность принудительного распространения на работодателей неограниченного числа соглашений различных видов и уровней, вынуждающих этих работодателей брать повышенные социальные обязательства перед работниками в условиях, когда эти обязательства не обеспечены экономически;

- компетенция органов, заключающих федеральные и региональные (в том числе отраслевые) соглашения, должна быть разграничена (*читай: ограничена*) в части, касающейся объема и содержания дополнительных социальных льгот, гарантий и компенсаций работников;

- в случае принятия федеральных и региональных решений о дополнительных льготах, гарантиях и компенсациях для работников, превышающих экономические возможности работодателя, *работодателю* должна быть предоставлена возможность выполнять только ранее принятые обязательства;

- новый Кодекс должен предусматривать обязанности сторон

4. **Нельзя согласиться с предложениями** в трудовое законодательство в части оценки работодателем основной обязанности работника (выполнение им трудовой функции), но и за достижение этим работником определенных результатов труда, необходимых работодателю. При этом оценка этих результатов **по мнению авторов Концепции** должна стать основой для принятия работодателем решений о карьерном росте этого работника, оплате его труда, предоставлении ему дополнительных по сравнению с законодательством социальных льгот и гарантий, его поощрения либо привлечения к дисциплинарной ответственности (в том числе увольнения).

5. **Категорически неприемлем** комплекс предложений по исключению из ТК РФ объема социальных гарантий и компенсаций.

Негативное отношение вызывает предлагаемый подход, согласно которому размеры компенсационных выплат, связанных с увольнением работника по инициативе работодателя, должны определяться коллективными договорами или трудовыми договорами. При этом они не должны быть одинаковыми для всех работников, а должны быть увязаны со стажем работы у конкретного работодателя.

Подобное изменение в трудовом законодательстве предоставит работодателю возможность минимизировать размеры компенсационных выплат и даже их исключить.

Нельзя согласиться с положением о том, что льготы и гарантии для работников должны устанавливаться только в особых случаях: инвалиды, беременные женщины и лица, совмещающие работу с обучением, и др., а также в тех случаях, когда это связано с результатами труда работников, **а также с тем,** что «они (льготы) не должны доводить до ухода работодателей на рынок труда, делая прием таких категорий работников для работы невыгодным для работодателя, ставит под сомнение возможность бизнеса проводить социально ответственную политику». **Об этом же свидетельствует желание авторов Концепции часть гарантий и**

компенсаций осуществлять за счет федерального, региональных и местных бюджетов.

Исходя из вышеизложенного, специалисты аппаратов профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства Российской Федерации рекомендуют Совету Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства Российской Федерации:

- Выразить категорическое несогласие с предлагаемой Концепцией обновления трудового законодательства Российской Федерации, подготовленной РСПП;
- Довести до сведения Координатора стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представляющей общероссийские объединения профсоюзов, позицию Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства Российской Федерации по Концепции обновления трудового законодательства Российской Федерации,
- Обратиться к Председателю ФНПР М.В.Шмакову с предложением о подготовке пакета поправок, сформированного по предложениям членских организаций ФНПР, к отдельным статьям действующего Трудового кодекса Российской Федерации;
- Предложить профсоюзам, входящим в Ассоциацию профсоюзов базовых отраслей и промышленности РФ, продолжить работу по подготовке изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации.