

Тезисы выступления Президента РСРП А.Н. Шохина

Встреча министров труда и занятости стран БРИКС  
**«Стратегии комплексных и последовательных реформ, обеспечивающих  
экономический рост и создание новых рабочих мест»**

25-26 января 2016, г. Уфа

**Сессия**

**«Роль бизнеса и профсоюзов в создании рабочих мест и возможностей  
для занятости»**

**Уважаемые министры,  
Дамы и господа,  
Коллеги,**

**1. На Саммите БРИКС 2014 года лидеры стран подтвердили своё стремление продолжать работу по обеспечению устойчивого экономического роста, основанного на социальной интеграции и повышении качества создаваемых рабочих мест.**

Встреча министров труда и занятости населения стран-членов БРИКС проходит в рамках Председательства Российской Федерации в БРИКС.

Это объединение государств в последние годы работает все активнее. Вместе с тем, перед нашими странами появляются и новые возможности, и новые вызовы. Они требуют от нас дальнейшей активизации сотрудничества, объединения усилий и повышение эффективности взаимодействия в таких важных сферах, как социально-трудовые отношения, социальное партнёрство.

Как яркий пример того, как социальные партнеры могут продемонстрировать свою солидарность и работу вместе, я могу назвать инициативу Генерального Директора МОТ г-на Райдера, касающуюся будущего сферы труда к 100-летию МОТ.

**2. Создание высокоэффективных рабочих мест во многом зависит от экономической ситуации в стране и качества предпринимательской среды.**

Объединения работодателей, другие бизнес-объединения в России играют важную роль в формировании благоприятного предпринимательского климата, способствующего созданию новых рабочих мест.

Бизнес-объединения осуществляют оценку качества деловой среды в России в целом – РСПП проводит регулярные опросы своих членов (очередной будет представлен на Съезде РСПП в марте этого года), а также на региональном уровне.

Ведущие бизнес-объединения совместно с Агентством стратегических инициатив формируют Национальный рейтинг состояния инвестиционного климата в субъектах РФ, который учитывает самые разнообразные параметры – от скорости подключения к электросетям до доступности необходимых трудовых ресурсов в регионе.

Мы не ограничиваемся формированием рейтинга – по его итогам отбираются лучшие региональные практики по улучшению инвестклимата, формируются «дорожные карты» по их внедрению, проводятся образовательные программы для региональных чиновников.

Бизнес-объединения в рамках оценки регулирующего воздействия принимают участие в экспертизе проектов нормативных правовых актов, оказывающих влияние на формирование делового климата в России.

### **3. Медленные темпы экономического роста остаются в числе серьезнейших мировых проблем.**

Несмотря на определенный прогресс в улучшении делового климата - в рейтинге Doing business Россия занимает 51 место (*Южная Африка – 73 место, Китай – 84 место, Бразилия – 116 место, Индия – 130 место*) - текущая ситуация в экономике России далека от идеальной, и по внешним причинам, и по внутренним.

За январь-ноябрь ВВП снизился на 3,8% по отношению к прошлому году (*оценка Минэкономразвития России*), инвестиции в основной капитал – на 5,5 %. Россия вернулась к двузначному уровню инфляции, которая за 2015 год составила почти 13%.

По сравнению со странами БРИКС ключевые макроэкономические показатели России продемонстрировали в 2015 году более слабую динамику.

**4. Вместе с тем, низкие цены на нефть и санкционная политика в отношении России со стороны отдельных стран сопровождались принятием Правительством РФ ряда решений, направленных на стимулирование производственного сектора и, следовательно, способствующих созданию рабочих мест.**

При активном участии бизнес-объединений России появились новые институты развития и инструменты стимулирования, включая:

- Фонд развития промышленности (*софинансирующий проекты среднего промышленного бизнеса по ставке 5 % годовых*);
- механизм проектного финансирования (*в соответствии с которым размер процентной ставки для лица, которому предоставляется кредит, не должен превышать уровень ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации плюс 1 процент годовых*);
- механизм специальных инвестиционных контрактов и региональных инвестиционных проектов;
- институты и стимулы для отдельных регионов (*территории опережающего социально-экономического развития на Дальнем Востоке, свободный порт Владивостока, Фонд моногородов*).

**5. Результат – в сложных экономических условиях и высокой стоимости заемных средств спад в промышленности в 2015 году оказался ниже, чем снижение ВВП (96,7 % к январю-ноябрю 2014 г.). Одновременно наблюдался рост производства в сельском хозяйстве (102,9 %).**

15-20 % компаний, опрашиваемых РСШ, сохраняли и даже увеличивали объем инвестпрограмм. При этом доля компаний, реализующих инвестпроекты (пусть и в сокращенном объеме), не опускалась ниже 40 %.

Компании продолжали создавать новые рабочие места и нанимать персонал (средняя доля компаний, бравших на работу новых сотрудников, составила в 2015 г. 61 %).

Говорить о массовых сокращениях персонала также не приходилось – нехватка квалифицированных кадров ведет к максимально осторожной политике компаний в трудовой сфере. Это показал и кризис 2008-2009 гг., и текущий кризис.

**6. На экономический рост негативное влияние оказывает и значительный неформальный сектор.**

Вопрос сокращения неформальной экономики в России стоит довольно остро. По оценкам Росстата, в той или иной степени в неформальном секторе были заняты 15,4 млн. человек в 3 квартале 2015 г. – более 21 % в общем числе занятых, из которых для 13,8 млн. человек это не вторая работа, а основная занятость.

Наблюдается рост уровня неформальной занятости в сфере малого и среднего предпринимательства, что во-многом связано со сложными

процедурами государственного регулирования, административным давлением, высоким уровнем фискальной нагрузки, а также особенностями трудового законодательства (*малому бизнесу проще и дешевле не оформить работника, чем потом пытаться его сократить*).

**Создание конкурентоспособной рыночной экономики будет способствовать легализации занятости.**

Этот важный вопрос необходимо решать комплексно.

Прежде всего, необходимо повышать привлекательность легальной занятости, снижая избыточно высокую фискальную и административную нагрузку на бизнес, которые зачастую являются причиной ухода компаний и самозанятых в «серый» сектор экономики.

**7. Бизнес-среда должна способствовать росту малого бизнеса, являющегося источником многих рабочих мест.**

В России доля малого бизнеса пока невелика – 25% занятых.

Малые компании благодаря мобильности и гибкости могут сгладить негативные процессы в сфере занятости населения, сформировать новые рыночные ниши и точки экономического роста, что приведёт не только к созданию дополнительных рабочих мест, но и снизит нагрузку на бюджеты.

В России принимаются системные меры федерального уровня, которые зафиксированы в проекте Стратегии развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года, включая: стимулирование спроса на продукцию малых и средних предприятий; создание условий для повышения производительности труда на малых и средних предприятиях; повышение доступности заемного финансирования; совершенствование политики в области налогообложения и неналоговых платежей.

**8. Создание благоприятной деловой среды должно сопровождаться необходимыми изменениями трудовых норм.**

Решение системных проблем экономики и изменение её структуры, повышение производительности труда и соответственно эффективности компаний неизбежно вызывает необходимость гибкого регулирования персонала.

Сегодня ситуация на рынке труда России характеризуется достаточно низким уровнем безработицы и низкой производительностью труда. Кризис может явиться стимулом модернизации производства, повышения его эффективности и роста производительности, что приведет к необходимости оптимизации численности занятых.

Росту производительности труда будет способствовать и замещение низкоквалифицированной иностранной рабочей силы российскими специалистами, что в результате увеличит спрос на национальную рабочую силу. При этом бизнес заинтересован в сохранении квалифицированных кадров.

Вместе с тем, по данным опросов РСПШ, в текущих условиях наиболее «естественной» антикризисной тактикой компаний является сокращение расходов, их оптимизация, в том числе, сокращение расходов на персонал.

С учётом новых экономических реалий перед нами и нашими социальными партнёрами стоит задача совершенствования трудового законодательства.

В основе этой работы должны лежать отход от излишней регламентации трудовых отношений и, одновременно, развитие договорных начал, расширение оснований для заключения срочных трудовых договоров, повышение роли и статуса трудового договора, ответственности сторон за его выполнение.

Необходимы обновленные механизмы, позволяющие работодателям гибко реагировать на меняющиеся (в том числе на кризисные,) условия рыночной конъюнктуры, формировать устойчивые трудовые коллективы при оптимальных экономических затратах.

Отдельный вопрос - это внесение изменений в законодательство, предусматривающих повышение гибкости регулирования трудовых отношений на малых и средних предприятиях.

При этом мы исходим из того, что новые вызовы не отменяют наших базовых обязательств перед работниками, включая их защиту в сфере труда.

**9. Несмотря на текущие экономические вызовы, потребность компаний в квалифицированных работниках не только сохраняется, но даже возрастает.**

По данным опроса компаний, проводимого РСПШ, половина всех компаний считают, что дефицит квалифицированных кадров – основное препятствие для развития российского бизнеса, а 70,2% респондентов прогнозируют риски нехватки кадров в среднесрочной перспективе.

Около 64% компаний испытывают дефицит в квалифицированных рабочих, более 60% компаний не хватает специалистов высшего уровня профессиональной квалификации.

Обновление системы подготовки высококвалифицированных кадров, обучение новой рабочей силы и переобучение работников требуют

модернизации системы профессионального обучения, тесной увязки её с потребностями рынка труда.

В настоящее время в России построение современной национальной системы квалификаций рассматривается как общенациональная задача. В России при Президенте Российской Федерации создан Национальный совет по профессиональным квалификациям, в состав которого вошли представители социальных партнёров.

Нам предстоит сформировать национальную систему независимой оценки квалификаций, обеспечить корректировку образовательных стандартов и программ на основе принятых профстандартов, внедрить процедуры профессионально-общественной аккредитации таких образовательных программ.

Ведётся работа по формированию 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 20 советов по профессиональным квалификациям (СПК).

Такие советы в ближайшей перспективе должны стать организационной опорой обновляемой национальной системы квалификаций.

Советы по профессиональным квалификациям могут быть привлечены, в том числе, и к взаимодействию с Сетевым университетом БРИКС, созданным в ноябре прошлого года Министрами образования Бразилии, России, Индии, Китая и ЮАР. Напомню, что это совместный образовательный проект, ориентированный на объединение ресурсов стран-участниц по обеспечению национальных экономик профессиональными кадрами высокой квалификации.

В рамках процесса по формированию учебного плана СУ БРИКС предстоит проработать структуру и содержание образовательных программ; определить механизмы взаимного признания результатов обучения; установить принципы промежуточной и итоговой аттестации и решить другие вопросы.

**10. В России, как и в других странах БРИКС, представляется необходимым более широкое развитие дуального образования.**

Дуальная система образования позволяет исключить основные недостатки образовательной системы - отсутствие опыта и навыков у выпускников, и совместить в учебном процессе как теоретическую подготовку, когда учащиеся получают знания по специальным предметам по

выбранной профессии, так и практическую, когда на предприятиях они приобретают опыт и практические навыки, обучаются тонкостям профессии.

Мы поддерживаем проведение в апреле 2016 года предложенной Агентством стратегических инициатив конференции «Системы дуального образования в странах БРИКС: проблемы и решения», в рамках деятельности Рабочей группы по развитию квалификаций Делового Совета БРИКС.

Эта конференция предоставит хорошие возможности обменяться лучшими практиками дуального обучения в странах БРИКС и выработать единые методологические подходы к его организации.

### **11. Достойные рабочие места, которые создаются экономикой стран БРИКС, должны обеспечивать и эффективную социальную защиту работников.**

Повышение эффективности социальной защиты работников возможно без повышения соответствующей нагрузки на бизнес, за счёт совершенствования, прежде всего, системы социального страхования.

В последние годы пенсионная система и система социального страхования России многократно модернизировались, однако эти системы по-прежнему требуют дальнейшего совершенствования.

Например, целесообразно выделить в отдельный вид социальной защиты населения все пособия, носящие характер социальной помощи, и определить для них источник финансирования, отличный от страховых взносов работодателей.

#### ***Справочно:***

*К таким пособиям можно отнести: единовременные пособия женщинам, вставшим на учет в медицинские учреждения в ранние сроки беременности и единовременные пособия при рождении ребенка.*

### **Россия приступила к реализации новой Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы.**

Однако, совершенствование пенсионной системы в Российской Федерации далеко от завершения. Происходит постепенное расширение распределительной части пенсионной системы при увеличении платежей работодателей (*за счёт роста взносовоблагаемой базы*). Однако это приводит к относительному снижению темпов роста пенсионных прав застрахованных работников.

В связи с этим нам необходимо оценить эффективность новой пенсионной формулы, определить и согласовать методику расчета

коэффициента замещения пенсией заработка, предложить механизмы усиления страховых принципов пенсионного обеспечения, включая прямую зависимость размера пенсии от уплаченных взносов. Однако в настоящее время принимаются решения, идущие вразрез со страховыми принципами, в частности, в пенсионное законодательство заложены дискриминационные нормы, ущемляющие пенсионные права отдельных категорий застрахованных работников.

### ***Справочно.***

*Для работников из числа пенсионеров введено ограничение по максимальной величине индивидуального пенсионного коэффициента, отменена корректировка размера страховой пенсии и индексация фиксированной выплаты к страховой пенсии. При этом работодатель продолжает вносить в пенсионную систему с их заработка страховые взносы в полном объёме.*

### **Нам предстоит ещё большая работа по реформированию системы досрочных пенсий.**

Сегодня сделаны только первые шаги в этом направлении, которые касаются финансовой составляющей системы досрочных пенсий, но не затрагивают саму систему оснований, дающих право на такую пенсию.

В настоящее время в пенсионной системе предусмотрено около 30 оснований назначения трудовой пенсии ранее установленного срока. По нашему мнению, должна быть проведена переоценка оснований выплат досрочных пенсий с целью освобождения системы от оснований, потерявших свое социальное значение.

### **Повышению защищённости работников может способствовать пересмотр концепции обязательного медицинского страхования (ОМС) и системы его финансирования.**

Сегодня на работодателей возложена основная роль по финансированию ОМС. Страховые платежи в среднем за одного застрахованного работника, уплачиваемые работодателями, значительно превышают страховые платежи государства за каждого неработающего гражданина.

Требует определения методика обоснования тарифов страховых взносов в систему ОМС как для работодателей, вносящих страховые взносы за своих работников, так и для государства, вносящего страховые взносы за неработающее население.



При этом, учитывая, что платежи в ОМС субъектов Российской Федерации за неработающее население в случае их неуплаты или уплаты не в полном объёме, не могут быть покрыты за счёт платежей других субъектов Российской Федерации, должна быть установлена субсидиарная ответственность Российской Федерации за неплатежи субъектов Российской Федерации в систему ОМС за неработающее население.

## **12. Вопросы, вынесенные на обсуждение Министров труда и занятости стран БРИКС, включают интеграцию на рынок труда отдельных категорий населения, требующих особого подхода.**

Бизнес России принимает участие в реализации политики по привлечению в экономику отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы, включая молодёжь и инвалидов.

Молодые люди являются самой уязвимой группой, вступающей на рынок труда, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособны.

Так, если молодёжь в возрасте 15-29 лет составляет 20% общей численности населения страны, то среди безработных - четвертую часть.

В среднем среди молодежи в возрасте 15-24 лет уровень безработицы в ноябре 2015 года был в 3 раза выше, чем средний уровень безработицы среди всего населения.

Среди безработных, претендующих на вакантное место, каждый пятый – молодой человек в возрасте 16-29 лет

Одновременно, современная молодежь имеет плохое представление о дефицитных профессиях, особенно связанных с рыночной экономикой, также имеет место низкий уровень информированности о состоянии рынка труда, спросе на конкретные специальности, возможностях профессионального обучения и переобучения.

В результате на рынок труда каждый год выходит более миллиона молодых россиян, у которых имеются дипломы о высшем профессиональном образовании, которые им могут и не потребоваться.

Так, по данным мониторинга Минобрнауки России, проводимого в 2105 году, число выпускников, нетрудоустроенных в течение 12 месяцев после окончания обучения, составило более 270 тыс. человек.

Решению этой проблемы в России может способствовать применение разработанного Минтрудом России совместно с работодателями Справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования.

Кроме того, способствует созданию условия для занятости молодёжи и работа компаний, которая носит многоплановый характер и начинается ещё в школах и продолжается уже в компании.

Она включает: профориентацию и поддержку школьников и учителей, создание профильных классов, лабораторий, кафедр; создание корпоративных университетов и учебных центров; поддержку студенчества, организацию их стажировок и практик; реализацию программ по адаптации молодых специалистов в компании, программ наставничества и др.

**Ещё одна особая категория граждан, в трудоустройстве которых работодатели принимают непосредственное участие - это инвалиды.**

Сегодня одним из основных инструментов, направленных на обеспечение трудоустройства инвалидов в России, является механизм установления квоты для трудоустройства инвалидов и обязанность работодателей создавать или выделять рабочие места для инвалидов в счёт квоты.

В настоящее время механизм квотирования не эффективен, он обязывает работодателя создавать рабочие места, независимо от реальной потребности в них для трудоустройства инвалидов

### ***Справочно.***

*По данным Минтруда России, только за 9 месяцев 2014 года работодателями было создано или выделено 108,5 тыс. рабочих мест для трудоустройства инвалидов, из которых было замещено всего 3,1 тыс. рабочих мест (уровень замещения составил 2,9%).*

В результате у работодателя и трудового коллектива отвлекаются значительные финансовые средства на создание рабочих мест, которые в дальнейшем остаются невостребованными и простаивают.

В связи с этим необходимо выработать более эффективный механизм содействия трудоустройству инвалидов, сделать его более адресным.

**13. Очевидно, что в текущей ситуации на первый план выходит координация действий социальных партнёров, повышение эффективности социального партнёрства.**

Развитие конструктивного социального диалога, выработка в ходе его согласованных позиций и решений о взаимодействии позволит не только

смягчить негативные последствия текущего кризиса, но и в максимально короткие сроки создать условия для восстановления экономического роста.

Повышению эффективности такого диалога способствует работа по совершенствованию организационно–методической и правовой базы социального партнерства, в том числе и в деятельности объединений работодателей.

Недавно были внесены изменения в Трудовой кодекс РФ и Федеральный закон «Об объединениях работодателей», направленные на повышение эффективности социального партнёрства и работы объединений работодателей.

В закон заложены стимулы создания таких объединений в сферах, где они сегодня отсутствуют, что позволит вести диалог с соответствующими профсоюзными объединениями.

Важным, на наш взгляд, вопросом является **повышение эффективности механизмов, обеспечивающих учет мнений сторон социального партнерства при рассмотрении и принятии федеральными органами государственной власти законодательных и иных нормативных правовых актов.** Мы ожидаем скорейшего принятия соответствующего закона.

**14. Мы положительно оцениваем участие всех сторон социального партнёрства во взаимодействии в области социально-трудовых отношений. Роль такого взаимодействия возрастает в связи с увеличением масштабов и сложности задач социального характера, стоящих перед странами БРИКС.**

Участие представителей бизнеса в обсуждении актуальных проблем международного экономического развития позволит обеспечить качественное наращивание сотрудничества наших стран.

Бизнес поддерживает разработанный проект Декларации Министров труда и занятости стран БРИКС «Политика создания качественных рабочих мест и обеспечение доступной занятости», которая включает позицию, предусматривающую участие социальных партнёров в реализации указанной политики.

Результаты работы нашей встречи должны способствовать поиску новых подходов к обеспечению достойного труда, к стимулированию работодателей создавать в реальном секторе экономики новые рабочие места.