

Трудовые отношения в Российской Федерации

International High-Level Conference on Decent Work

Moscow, 11-12 December 2012

Международная конференция высокого уровня по вопросам достойного труда

Москва, 11-12 декабря 2012

Conferencia Internacional de alto nivel sobre el trabajo decente

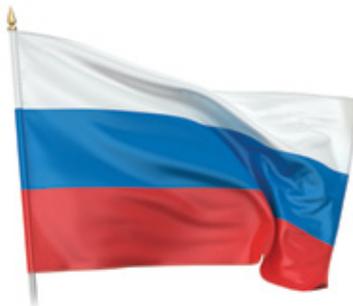
Moscú, 11-12 diciembre 2012

Conférence Internationale de haut niveau pour un travail décent

Moscou, 11-12 décembre 2012



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



Россия расположена на востоке Европы и севере Азии

Столица – Москва

Общая площадь территории – 17098,2 тыс. км²

Численность населения на 1 января 2012 г. – 143056,4 тыс. человек

Плотность населения на 1 января 2012 г. – 8,4 человека на 1 км²

Российская Федерация занимает:

1-е место в мире по территории,

8-е место – по численности населения.

Основы законодательства Российской Федерации о труде

КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.)

*Статья 1,
часть 1*

Российская Федерация – Россия есть демократическое федеративное правовое государство с республиканской формой правления.

*Статья 5,
часть 1*

Российская Федерация состоит из республик, краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов – равноправных субъектов Российской Федерации. (В составе Российской Федерации 15 республик, 9 краев, 52 области, 2 города федерального значения, 1 автономная область, 4 автономных округа. Всего 83 субъекта Российской Федерации. В России 23118 муниципальных образований).

*Статья 7,
часть 1*

Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

*Статьи 11, 80,
81, 94-96*

Государственную власть в Российской Федерации осуществляют Президент Российской Федерации, Федеральное Собрание (Совет Федерации и Государственная Дума), Правительство Российской Федерации, суды Российской Федерации.

Президент Российской Федерации является главой государства, избирается на шесть лет гражданами Российской Федерации на основе всеобщего равного и прямого избирательного права при тайном голосовании.

Федеральное Собрание – парламент Российской Федерации – является представительным и законодательным органом Российской Федерации, состоит из двух палат – Совета Федерации и Государственной Думы. В Совет Федерации входят по два представителя от каждого субъекта Российской Федерации: по одному от представительного и исполнительного органов государственной власти. Государственная Дума состоит из 450 депутатов, избирается сроком на пять лет.

*Статья 30,
часть 1*

Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется.

Статья 37

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (принят 30 декабря 2001 года)

Статья 1

Цели и задачи трудового законодательства

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- разрешению трудовых споров.

Статья 2

Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;





- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Статья 3

Запрещение дискриминации в сфере труда

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объ-

единениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Статья 4

Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещен.

Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду относятся:

- нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;
- требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

Для целей настоящего Кодекса принудительный труд не включает в себя:

- работу, выполнение которой обусловлено законодательством о военной обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
- работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Трудовые отношения

Трудовое законодательство в Российской Федерации построено с учетом общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации.

Отраженные в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) принципы и нормы закреплены прежде всего в Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998 г.) и в основных конвенциях Международной организации труда (далее – МОТ), среди которых: №29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.), №87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» (1948 г.), №98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.), №100 «О равном вознаграждении» (1951 г.), №105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.), №111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.), N 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973 г.) и др.

Основными принципами правового регулирования трудовых отношений признаются свобода труда, включая право на труд; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; защита от безработицы и содействие в трудоустройстве; обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда; равенство прав и возможностей работников; обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы; обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них; обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах; сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В соответствии с Основными направлениями деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года структурные сдвиги в экономике, существенное ускорение темпов роста производительности труда, создания новых рабочих мест и обновления на фоне демографических ограничений требуют дальнейшего совершенствования государственной политики, направленной на поддержание занятости и роста трудовых доходов граждан.

В рамках Генерального соглашения между Общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011–2013 годы проводится постоянная работа по подготовке предложений о возможной ратификации Российской Федерацией конвенций МОТ и других международных актов. В целях реализации Генерального Соглашения Российская Федерация ратифицировала Конвенцию №173 «О защите требований трудящихся в случае

неплатежеспособности предпринимателя» (Федеральный закон от 1 мая 2012 г. №39-ФЗ), Конвенцию №174 «О предотвращении крупных промышленных аварий» (Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. №366-ФЗ), Конвенцию 2006 года «О труде в морском пароходстве» (Федеральный закон от 5 июня 2012 г. №56-ФЗ) и Стокгольмскую конвенцию «О стойких органических загрязнителях» (Федеральный закон от 27 июня 2011 г. №164-ФЗ).

Минтрудом России подготовлена к ратификации Конвенция №176 «О безопасности и гигиене труда на шахтах» (1995 год), Конвенция №140 «Об оплачиваемых учебных отпусках» (1974 год), планируется к ратификации Конвенция №175 «О работе на условиях неполного рабочего времени» (1994 год) и ряд других.

Одной из основных задач трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В настоящее время актуальный вопрос для кадрового обеспечения экономики состоит в том, чтобы согласовать необходимые компетенции работников конкретных специальностей и профессий, требующие различного уровня образования и квалификации, с существующей системой стандартизации профессиональной деятельности и образовательной подготовки. Кроме того, в условиях экономики, основанной на знаниях, образование носит непрерывный характер и не заканчивается с принятием на работу, поскольку знания быстро устаревают, а квалификационные требования постоянно растут.

Инструментом, который выполняет функции согласования спроса и предложения на рабочую силу через установление соответствия между системой подготовки кадров на основе образовательных стандартов и сферой их использования на основе установления профессионально-квалификационных требований, становится профессиональный стандарт.

В этой связи Минтрудом России подготовлен проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части законодательного определения понятия профессионального стандарта, порядка его разработки и утверждения)», который рассматривается Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации.

С целью совершенствования порядка подготовки проектов и заключения соглашений на соответствующих уровнях социального партнерства системы социального партнерства также подготовлен проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (принят Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации 3 июля 2012 г. в первом чтении).

Повышение гибкости рынка труда и стимулирование сокращения нелегальной занятости, предусматривает также совершенствование нормативной правовой базы в сфере труда и занятости, стимулирующей





развитие занятости населения, в том числе гибкие формы, не требующие постоянного присутствия на рабочем месте. С целью правового регулирования труда работников, работающих вне места расположения работодателя Минтрудом России подготовлен проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «Об электронной подписи» (в части регулирования труда работников, выполняющих работу вне места расположения работодателя (дистанционная работа) (принят Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации 16 октября 2012 г. в первом чтении).

В целях учета подходов к развитию законодательства в сфере трудовых отношений всех сторон социального партнерства в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации создана постоянно действующая рабочая группа Комитета по обобщению правоприменительной практики и подготовке предложений по дальнейшему совершенствованию трудового законодательства, в состав которой вошли представители Правительства Российской Федерации, профсоюзов и работодателей.

Социальное партнёрство

В Российской Федерации законодательством социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, местного самоуправления, направленная на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (статья 23 Трудового кодекса Российской Федерации).

Основные положения, закрепляющие права субъектов социального партнерства, помимо Трудового кодекса Российской Федерации отражены в федеральных законах «Об объединениях работодателей», «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», других нормативных правовых актах, касающихся сферы социального партнерства.

Сложившаяся в Российской Федерации система социального партнерства является многоуровневой:

- федеральный уровень устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- межрегиональный уровень устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;
- региональный уровень устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
- отраслевой уровень устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- территориальный уровень устанавливает регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- локальный уровень – уровень предприятия, – устанавливает обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Интересы сторон социального диалога формулируют и представляют соответствующие профсоюзы, объединения работодателей, органы исполнительной власти. На локальном уровне социального партнерства интересы работников в случае отсутствия профсоюзной организации может представлять иной представительный орган, избранный на общем собрании работников организации.

Основные принципы социального партнерства:

- равноправие сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;





- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений (ст. 24 ТК РФ).

Результаты договоренностей социальных партнеров отражаются в соглашениях и коллективных договорах. Содержание коллективных договоров и соглашений регламентированы статьями 41 и 46 Трудового кодекса Российской Федерации. Нормы, содержащиеся в коллективных договорах и соглашениях, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Основные механизмы социального партнерства в Российской Федерации представлены в Приложении.

По состоянию на 1 августа 2012 года количество на федеральном уровне социального партнерства заключено 62 отраслевых соглашения. Действие соглашений распространяется на 75% организаций в электроэнергетике, нефтедобыче и нефтепереработке, горно-металлургическом комплексе, машиностроении, строительстве, транспорте и связи, лесном хозяйстве, других секторах экономики страны.

В порядке уведомительной регистрации заявлено более 197 тысяч коллективных договоров, которыми охвачено 23,1 млн. человек, что составляет 54% от общей численности работников, занятых в реальном секторе экономики.

Мнение сторон социального партнерства учитывается в законотворческой деятельности: в соответствии со статьями 108, 114 и 122 Регламента Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации проекты федеральных законов в сфере труда подлежат предварительному обсуждению на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрены процедуры, применяемые в случае возникновения индивидуальных трудовых споров (неурегулированных разногласий между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора).

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется также Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

В случае неурегулированного коллективного трудового спора работники имеют право в соответствии с законодательством на проведение забастовки. Права и обязанности сторон во время забастовки регулируют статьи 409–417 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федеральная инспекция труда и ее территориальные органы – государ-

ственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации, – осуществляют функции по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.

Россия поддерживает и воплощает на практике мировой опыт в области создания условий для достойного труда. Ратифицируя международные документы, государство берет на себя обязательства по выполнению их положений, и национальное законодательство не может меняться в сторону снижения гарантий, предусмотренных в международных актах. За последние два года Российской Федерацией ратифицировано 9 конвенций Международной организации труда.



Приложение: Основные механизмы социального партнерства в Российской Федерации стр.12

Основные механизмы социального партнерства в Российской Федерации

Уровень социального партнерства	Стороны социального партнерства	Органы социального партнерства	Документ, регламентирующий социальное партнерство
Федеральный	Общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения работодателей, Правительство Российской Федерации	Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений	Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации
Региональный, межрегиональный, территориальный	Территориальные, региональные объединения профессиональных союзов, объединения работодателей, органы государственной (муниципальной) власти соответствующего уровня	Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	Трехсторонние соглашения
Отраслевой	Отраслевые профессиональные союзы, объединения работодателей отрасли, органы исполнительной власти в случае, если они выступают в качестве работодателей в данной отрасли, органы государственной власти соответствующего уровня	Отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	Отраслевые соглашения
Локальный (предприятие)	Первичная профсоюзная организация профсоюза, иной представитель (представительный орган работников), работодатель	Комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора	Коллективный договор

Охрана труда

В Российской Федерации охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (Статья 209 Трудового кодекса Российской Федерации).

Основные положения, формулирующие основы и принципы, права и обязанности субъектов трудовых отношений (работников и работодателей) в области охраны труда сформулированы в статьях 209-231 Трудового кодекса Российской Федерации. В указанных статьях также определены основные защитные и профилактические мероприятия в области охраны труда (обучение, медицинские осмотры, выдача средств индивидуальной защиты, молока, лечебно-профилактического питания, установление компенсаций за работу во вредных условиях труда и т.п.), а также установлен порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Одним из основных направлений совершенствования законодательства об охране труда в Российской Федерации является сближение его положений и гармонизация с аналогичными требованиями законодательства стран Евросоюза.

В этой связи ведется работа по ратификации Конвенций Международной организации труда, устанавливающих требования охраны труда и направленных на защиту жизни и здоровья работников. В настоящее время Российской Федерацией уже ратифицированы Конвенция МОТ №155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде», которая устанавливает основные требования по обеспечению безопасности и гигиены труда, Конвенция МОТ №187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда», в соответствии с положениями которой внедряется система управления профессиональными рисками на каждом рабочем месте, а также устанавливаются в законодательстве об охране труда основы национальной политики по вопросам охраны труда и гигиены труда. В 2011 году ратифицирована Конвенция МОТ №174 «О предотвращении крупных промышленных аварий», устанавливающая основные принципы обеспечения промышленной безопасности, гармонизированные с требованиями законодательства Евросоюза и направленные на защиту жизни и здоровья граждан.

Соответствие законодательства Российской Федерации установленным данными Конвенциями требованиям позволяет на национальном уровне осуществлять эффективную национальную политику в области охраны труда и гигиены труда, защиты жизни и здоровья работающих.

С целью обеспечения охраны труда, защиты жизни и здоровья работников, занятых на подземных работах, ведется подготовка к ратификации Конвенции МОТ № 176 «О безопасности и гигиене труда на шахтах». Законопроект о ратификации указанной Конвенции получил согласования





заинтересованных федеральных органов исполнительной власти, одобрен на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и до конца 2012 года будет внесен в Правительство Российской Федерации.

В рамках сближения и гармонизации законодательства Российской Федерации об охране труда в Трудовой Кодекс Российской Федерации введены понятия «профессиональный риск», «управление профессиональными рисками», что обеспечивает формирование современной системы управления охраной труда, основанной на оценке и управлении профессиональными рисками, которая эффективно работает в странах Евросоюза. В рамках этой работы Минтрудом России ведется разработка нормативных правовых актов, предусматривающих установление порядка оценки профессионального риска и утверждение Положения о системе управления профессиональными рисками, что будет способствовать эффективной реализации положений ратифицированной Российской Федерацией Конвенции МОТ №187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда». Кроме того, ведется подготовительная работа по обеспечению внедрения методологии оценки и управления профессиональными рисками в области охраны труда и ее практической апробации в различных видах экономической деятельности. Одним из направлений реализации Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года является снижение смертности трудоспособного населения. В этой связи на втором этапе ее реализации (2011 – 2015 годы) Минтрудом России выполняется Комплекс мероприятий, направленных на сохранение здоровья работников на производстве, на 2012 – 2015 годы.

Реализация указанных мероприятий предусматривает комплексное решение задач по формированию и внедрению методологии оценки и управления профессиональными рисками в области охраны труда, совершенствованию государственных нормативных требований охраны труда в целях их гармонизации с нормами Евросоюза, внедрению методов экономического стимулирования работодателей к улучшению условий и охраны труда, усилению и повышению эффективности медико-профилактических мероприятий в области охраны труда, созданию автоматизированных информационных систем в сфере охраны труда и управления профессиональными рисками, содержащих достоверную статистическую информацию по вопросам охраны труда, формированию методологии прогнозирования статистических показателей в области охраны труда, совершенствованию процесса обучения по охране труда и профессиональной подготовки в указанной сфере. Реализация указанного комплекса мероприятий позволит снизить показатели производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в Российской Федерации до величин развитых стран Евросоюза. Таким образом, Россия поддерживает и воплощает на практике мировой опыт в области создания условий для достойного труда. Ратифицируя международные документы в области охраны труда, гармонизируя свое национальное законодательство, государство берет на себя обязательства по выполнению положений международных документов, и тем самым повышает уровень гарантий по защите жизни и здоровья работающих граждан, предусмотренных в международных актах.

Рынок труда

Воздействие на рынок труда экономического кризиса 2009 – 2010 годов

Экономический кризис 2009 – 2010 годов привел к обострению ситуации на рынке труда, которая в предыдущие годы была достаточно стабильной.

С одной стороны, начался интенсивный процесс высвобождения работников, с другой – количество заявленных работодателями вакантных рабочих мест (свободных должностей) стало резко снижаться.

Уровень регистрируемой безработицы повысился до 3,1% от уровня экономически активного населения, общей безработицы до 9,4% от уровня экономически активного населения, более 2,2 млн. работников находились под риском увольнения.

В этих условиях основные усилия государства были направлены на сохранение социальной стабильности в обществе, недопущение неконтролируемого роста безработицы и снижения жизненного уровня граждан. Ключевой задачей государственной политики в области занятости стала адаптация как работающих, так и безработных граждан к новым экономическим реалиям и их профессиональная переориентация на другие виды экономической деятельности.

В условиях значительных масштабов неполной занятости и нахождения работников в вынужденных отпусках и простоем одним из факторов, сдерживающих массовое увольнение работников, явилась организация общественных и временных работ.

Государственная политика в области содействия занятости осуществлялась в рамках постоянно действующих мер содействия занятости населения, а также специально принятых Правительством Российской Федерации дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда.

Общий объем средств федерального бюджета, израсходованных на реализацию дополнительных мероприятий в 2009 году, составил 33,4 млрд. рублей, в 2010 году – 35,6 млрд. рублей.

В дополнительных мероприятиях по снижению напряженности на рынке труда в 2009 – 2010 годах приняли участие более 4,4 млн. человек, сохранено 2,0 млн. рабочих мест, дополнительно создано около 4,0 млн. рабочих мест, в том числе более 390 тыс. постоянных рабочих мест в малом бизнесе.

Около 20 тыс. граждан нашли работу в другой местности. Более 7,8 тыс. незанятых инвалидов были трудоустроены на рабочие места, оснащенные работодателями под индивидуальные физические потребности инвалидов.





Были приняты меры по повышению конкурентоспособности и профессиональной мобильности рабочей силы. Опережающее профессиональное обучение прошли 354 тыс. работников, находящихся под риском увольнения. На стажировку для приобретения опыта работы направлено 118 тыс. выпускников профессиональных учебных заведений.

Реализация мероприятия по организации опережающего обучения позволила работодателям при реструктуризации предприятия, снижении объемов производства или приостановке деятельности предприятия осуществить переобучение работников новым видам деятельности, а работникам повысить уровень квалификации, овладеть новыми профессиями (специальностями), избежать потерю работы и заработка.

Принимаемые Правительством Российской Федерации антикризисные меры позволили сохранить стабильность в социальной сфере, улучшить ситуацию на рынке труда, уменьшить масштабы безработицы, способствовали снижению напряженности в обществе, а также легализации трудовых отношений и уменьшению масштабов неформальной занятости. Реализация дополнительных мероприятий позволила не только сдержать массовое увольнение работников (около 2,8 млн. человек) и сохранить кадровый потенциал работников организаций, но и снизить численность безработных граждан.

По сравнению с началом 2010 года общая численность безработных сократилась на более чем на 780 тыс. человек и составила к январю 2011 года 5,7 млн. человек или 7,6% от численности экономически активного населения. Численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, уменьшилась с 2,3 млн. человек на начало 2010 года до 1,6 млн. человек на январь 2011 года. Уровень регистрируемой безработицы за указанный период снизился с 2,8% от численности экономически активного населения до 2,1%.

Количество вакансий, заявленных работодателями в органы службы занятости, увеличилось по сравнению с началом 2010 года на 255 тыс. единиц и по состоянию на 1 января 2011 года составило 982 тыс. единиц.

Коэффициент напряженности на рынке труда (численность незанятых граждан, состоящих на регистрационном учёте в органах службы занятости, на одну вакансию) снизился с 3,2 в январе 2010 года до 1,8 в январе 2011 года. Численность работников, находящихся в режиме неполной занятости, сократилась по сравнению с началом 2010 года в 3 раза (с 1,5 млн. человек на 1 января 2010 года до 0,49 млн. человек на 1 января 2011 года).

Численность работников, предполагаемых к увольнению, снизилась с 480 тыс. человек в начале 2010 года до 246 тыс. человек в январе 2011 года. В период кризиса в 2009 – 2010 годах особое внимание было обращено на моногорода и градообразующие предприятия.

56 субъектов Российской Федерации, на территории которых расположены монопрофильные населенные пункты, получили в 2010 году 5,9 млрд. рублей средств консолидированного бюджета на реализацию мероприятий по снижению напряженности на рынке труда моногородов и поддержке занятости работников градообразующих предприятий. В мероприятиях приняли участие 425,0 тыс. человек, проживающих в монопрофильных населенных пунктах (3% от численности населения моногородов).

Уровень регистрируемой безработицы в целом по всем монопрофильным населенным пунктам по состоянию на 1 января 2011 года составил 2,1% от численности экономически активного населения, что соответствовало среднероссийскому уровню регистрируемой безработицы.

В 2011 году реализация региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, была продолжена. На их реализацию из федерального бюджета выделено 27,8 млрд. рублей.

Всего в дополнительных мероприятиях по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации в 2011 году приняла участие более 555 тыс. человек.

Современная ситуация на рынке труда

К концу 2011 года российская экономика преодолела последствия экономического кризиса, демонстрируя устойчивый рост промышленного производства и ВВП.

В 2012 году на рынке труда отмечается стабилизация, показатели общей и регистрируемой безработицы достигли значений докризисного периода и даже несколько снизились. В октябре 2012 года общая численность безработных составила 4,0 млн. человек, уровень общей безработицы – 5,3% от численности экономически активного населения. Численность безработных граждан, состоящих на учете в органах службы занятости, с начала 2012 года уменьшилась почти на 300,0 тыс. человек или на 23% и на начало ноября 2012 года составила 987 тыс. человек.

Снижение численности безработных граждан за период с начала 2012 года отмечено во всех субъектах Российской Федерации. Уровень регистрируемой безработицы в целом по Российской Федерации с начала 2012 года снизился с 1,7% до 1,3% от численности экономически активного населения.

На 1 октября 2012 года численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, проживающих в монопрофильных населенных пунктах, снизилась на 12,2 тыс. человек или 12% и составила 104,2 тыс. человек (по состоянию на начало 2012 года – 116,4 тыс. человек).

В 189 из 333 монопрофильных населенных пунктов уровень регистрируемой безработицы не превышает среднероссийский показатель 1,3% от численности экономически активного населения.

Вместе с тем анализ ситуации на рынке труда субъектов Российской Федерации показывает, что положение с занятостью населения в регионах, отнесенных к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда остается сложным.

В 2012 году в 15 субъектах Российской Федерации продолжена реализация дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда, предусматривающих организацию опережающего





профессионального обучения и стажировки работников организаций, аттестацию ищущих работу граждан, стажировку выпускников учреждений профессионального образования, содействие трудоустройству безработных и ищущих работу граждан в других субъектах Российской Федерации. Общая численность участников мероприятий составляет более 35 тыс. человек.

Основные направления действий на рынке труда в среднесрочный период

Структурные сдвиги в экономике, существенное ускорение темпов роста производительности труда, создания новых рабочих мест и их обновления на фоне демографических ограничений требуют более совершенной государственной политики, направленной на поддержание занятости и роста трудовых доходов граждан.

Развитие экономики и совершенствование института трудовых отношений должно позволить создать к 2020 году 25 млн. современных высокопроизводительных рабочих мест, что означает обновление почти 40% всех рабочих мест в стране.

Модернизация и структурные сдвиги в экономике приведут к необходимости перераспределения рабочей силы между секторами экономики и видами экономической деятельности, изменения профессионально-квалификационной структуры работников и потребуют повышения качества рабочей силы.

В целях развития системы непрерывного профессионального образования и осуществления комплексного подхода к прогнозированию необходимых компетенций на межотраслевой и межрегиональной основе предстоит обеспечить корректировку и согласование направлений обучения с долгосрочными прогнозами, стратегиями и программами инновационного развития отраслей и регионов. Будут создаваться ресурсные центры для подготовки высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов для наукоемких и высокотехнологичных производств, развиваться внутрифирменное, опережающее профессиональное обучение и стажировка работников, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий.

В 2013 – 2014 годах будет подготовлено не менее 800 профессиональных стандартов, охватывающих основные профессии на рынке труда. На их основе предстоит обновить программы профессионального образования и обучения. Будет утверждена национальная и отраслевые рамки квалификаций, созданы общедоступные национальные базы данных специалистов, имеющих признанные квалификации.

Особый акцент будет сделан на повышение эффективности использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволит обеспечить занятость работников на всем протяжении трудовой жизни, а также стимулировать экономически неактивные категории населения (инвалидов, женщин, воспитывающих малолетних детей, многодетных родителей, родителей детей-инвалидов, учащейся молодежи, лиц предпенсионного и пенсионного возрастов) к трудовой деятельности.

Для совершенствования системы профессиональной ориентации школьников и безработных граждан будет обеспечена разработка и внедрение современного научно-методического обеспечения профессиональной ориентации граждан. Особое внимание будет уделено детям-инвалидам, обучающимся в общеобразовательных учреждениях, а также незанятым инвалидам, для которых предусматривается разработка специальных методик профориентации.

В предстоящий период будет усилена работа по содействию трудоустройству незанятых инвалидов на специально оборудованные (оснащенные) для них рабочие места. Так, в 2013 – 2015 годах в рамках реализуемого комплекса мер, направленных на повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов и на обеспечение доступности профессионального образования, ежегодно будет оборудоваться для трудоустройства инвалидов 14,2 тыс. рабочих мест.

Одновременно будут реализовываться меры, направленные на создание безбарьерной среды и социальную трудовую реабилитацию инвалидов, повышающие конкурентоспособность инвалидов на открытом рынке труда.

Для обеспечения совмещения родительских и семейных обязанностей с профессиональной деятельностью, возвращения на рынок труда женщин с маленькими детьми будут реализованы мероприятия по организации профессионального обучения женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

В целях расширения возможностей для занятости лиц предпенсионного и пенсионного возраста будут приняты меры по развитию гибких и дистанционных форм работы, надомного труда.

Более четкие и справедливые условия будут установлены для получателей пособий по безработице. Оптимизация критериев назначения и размеров пособия по безработице будет направлена на усиление адресного принципа его назначения, с одной стороны, и постепенное приближение его размера к величине прожиточного минимума трудоспособного населения, с другой стороны.

В целях снижения напряженности на локальных рынках труда будет продолжена реализация комплексных инвестиционных планов модернизации моногородов и населенных пунктов, что позволит создать новые высокоэффективные рабочие места.

Демографическая ситуация в Российской Федерации

	2000	2009	2011
Численность населения (на конец года) – млн. чел.	146,3	141,9	143,0
<i>в том числе:</i>			
– мужчины	68,7	65,6	66,0
– женщины	78,5	76,3	77,0
Число родившихся, тыс. чел.	1266,8	1761,7	1793,8
Коэффициент рождаемости, на 1000 человек населения	8,7	12,4	12,6
Суммарный коэффициент рождаемости	1,29	1,54	1,61
Число умерших, тыс. чел.	2225,3	2010,5	1925,0
Коэффициент смертности, на 1000 человек населения	15,3	14,2	13,5
Естественная убыль населения, тыс. чел.	-958,5	-248,8	-131,2
Коэффициент естественной убыли, на 1000 человек населения	-6,6	-1,8	-0,9
Миграционный прирост населения, тыс. человек	213,6	247,4	320,0

Экономически активное население, занятое в экономике, и безработные

	2000	2009	2011
Экономически активное население – всего, тыс. чел.	72770	75658	75752
<i>в том числе:</i>			
– занятые в экономике	65070	69282	70732
– безработные	7700	6373	5020
Мужчины	37631	38527	38716
<i>в том числе:</i>			
– занятые в экономике	33574	35059	35989
– безработные	4057	3468	2727
Женщины	35139	37131	37036
<i>в том числе:</i>			
– занятые в экономике	31496	34226	34742
– безработные	3643	2905	2294
Уровень экономической активности – всего, %	65,5%	67,8%	68,3%
<i>в том числе:</i>			
– мужчины	71,5%	73,5%	74,4%
– женщины	60,0%	62,7%	62,9%
Уровень занятости – всего, %	58,5%	62,1%	63,8%
<i>в том числе:</i>			
– мужчины	63,8%	66,9%	69,2%
– женщины	53,8%	57,8%	59,0%
Уровень безработицы – всего, %	10,6%	8,4%	6,6%
<i>в том числе:</i>			
– мужчины	10,8%	9,0%	7,0%
– женщины	10,4%	7,8%	6,2%
Работали неполный рабочий день, в % от списочной численности работников	3,0%	7,1%	1,0%

Распределение численности безработных по возрастным группам (в процентах к итогу)

	2000	2009	2011
Безработные – всего	100%	100%	100%
<i>в том числе в возрасте:</i>			
– до 20 лет	8,6%	6,5%	5,7%
– 20 – 24 лет	17,0%	21,4%	20,9%
– 25 – 59 лет	71,5%	70,1%	71,2%
– 60 – 72 лет	2,9%	2,0%	2,2%
<i>Мужчины:</i>			
– до 20 лет	8,0%	6,3%	5,9%
– 20 – 24 лет	17,5%	21,6%	21,5%
– 25 – 59 лет	71,5%	70,2%	70,5%
– 60 – 72 лет	3,0%	1,9%	2,1%
<i>Женщины:</i>			
– до 20 лет	9,4%	6,9%	5,6%
– 20 – 24 лет	16,5%	21,2%	20,2%
– 25 – 59 лет	71,4%	69,8%	71,9%
– 60 – 72 лет	2,7%	2,1%	2,3%

Распределение численности безработных по возрастным группам (в процентах к населению соответствующих возрастных групп)

	2000	2009	2011
Безработные – всего			
<i>в том числе в возрасте:</i>			
– 15 – 24 лет	7,7%	8,2%	6,5%
– 25 – 59 лет	7,2%	6,1%	4,8%
– 60 – 72 лет	1,4%	1,1%	0,9%
<i>Мужчины:</i>			
– 15 – 24 лет	8,0%	8,7%	7,1%
– 25 – 59 лет	7,9%	15,1%	7,5%
– 60 – 72 лет	1,9%	1,5%	1,2%
<i>Женщины:</i>			
– 15 – 24 лет	7,4%	7,6%	5,8%
– 25 – 59 лет	6,6%	5,2%	4,2%
– 60 – 72 лет	1,0%	0,9%	0,7%

Травматизм на производстве и профессиональные заболевания

	2000	2009	2011
<i>Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом:</i>			
всего, тыс. чел.	152	46	44
на 1000 работающих	5,1	2,2	2,1
<i>Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом:</i>			
всего, чел.	4404	1967	1824
на 1000 работающих	0,149	0,094	0,086
<i>Численность лиц с впервые установленным профессиональным заболеванием (отравлением):</i>			
всего, чел.	9280	8081	7836
на 1000 работающих	1,81	1,70	1,64