***Выступление министра труда и социальной***

***защиты населения Республики Казахстан***

***ДҮЙСЕНОВОЙ Т.Б.***

**Құрметті Гүлмира Истайбекқызы!**

**Құрметті депутаттар!**

Бүгін ел экономикасында жұмыспен қамтылған азаматтардың саны 8,5 миллионнан асты немесе халық санының 50 пайызына жуықтады. Бұл азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау және еңбек қатынастарын реттеу қайсы қоғамның болса да өзекті мәселесі болып келеді.

Елімізде 2016 жылдан бастап, өздеріңіз қолдап, қабылдаған, жаңа Еңбек кодексі іске асырылуда. Жаңа кодексте еңбек қатынастарын реттеуші субъектілердің өкілеттігін нақтылай отырып, олар арасында келіссөздер механизмін әріптестік негізінде дамыту көзделген болатын. Жаңа нормалар оң нәтижесін бере бастады деп айтуымызға болады.

Жаңа Гүлмира Истайбекқызы айтқандай, Дүниежүзілік экономикалық форумның сауалнамасында алған орнымыз, бұл еңбек қатынастарын реттейтін тараптардың мүдделерінің тепе-теңдігін сақтай отырып, атқарылған жүйелі жұмыстың нәтижесі деп ойлаймыз.

Уважаемые депутаты! Одним из основных принципов нового Трудового кодекса является регулирование трудовых отношений на основе социального диалога.

В новой модели трудовых отношений на государство возложены функции по установлению минимальных трудовых стандартов, гарантий и компенсаций работникам и контроль их исполнения.

Работодателям отводится решение вопросов найма и увольнения работников, определение внутреннего распорядка, условий и форм оплаты труда, обеспечение безопасности и охраны труда, привлечение работников к управлению производством. Предоставленные работодателям права сочетаются с обязанностью выполнения трудового законодательства.

За работниками закреплены свободный выбор вида деятельности, базовые трудовые права с возможностью их расширения и закрепления в индивидуальных, коллективных договорах и соглашениях.

С учетом обозначенных задач сторон трудовых отношений позвольте остановиться на основных итогах реализации новой модели Трудового кодекса.

Первое. Приступили к обновлению трудовых стандартов.

За истекшие два года проведена инвентаризация 430 действующих стандартов по безопасности и охране труда и определены перечень стандартов, подлежащих оптимизации, пересмотру и разработке с учетом требований Стратегии третьей модернизации.

По результатам первого этапа пересмотрены и приведены в соответствие с новыми нормами 122 трудовых стандарта, и 11 стандартов по безопасности и охране труда.

Работа по обновлению трудовых стандартов в соответствии с международными требованиями завершится к 2021 году.

Следующая норма Трудового кодекса касалась установления минимальных размеров оплаты труда и предоставления доплат за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни.

Сегодня мы реализуем положения ратифицированной Конвенции МОТ "О создании процедуры установления минимальной заработной платы" и Трудового кодекса.

Систематически ведем мониторинг численности работников, получающих заработную плату в минимальном размере. Он проводится на основе использования базы данных о доходах, с которых отчисляются обязательные пенсионные взносы.

За последние пять лет, как следует из результатов мониторинга, количество лиц, получающих минимальный размер заработной платы, уменьшилось на 30 процентов.

Очень большие опасения высказывались в ходе разработки и обсуждений Трудового кодекса по размерам минимальных стандартов оплаты труда за работу в ночное время, выходные и праздничные дни.

Мониторинг коллективных договоров и систем оплаты труда предприятий базовых отраслей экономики показал состоятельность социального диалога, сегодня ими данные доплаты установлены в двойном размере, а не в полуторном, установленном в Трудовом кодексе.

Что касается размера месячной заработной платы работнику, то он устанавливается работодателями в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда.

В рамках этих требований с 1 января 2016 года внедрена новая модель оплаты труда гражданских служащих, в результате которой их заработная плата повысилась в среднем на 30 процентов.

Третьей важной нормой Трудового кодекса являлось расширение договорного регулирования трудовых отношений. Здесь можно отметить положительную динамику работы наших социальных партнеров.

В течение 2016 года количество заключенных индивидуальных трудовых договоров увеличилось на 60 тысяч по сравнению с предыдущим годом. Об этом свидетельствуют и пенсионные отчисления, осуществляемые в пользу работников.

Коллективные договоры на сегодня имеют почти 90 процентов крупных и средних предприятий, а также 31 процент малых предприятий.

С расширением договорных отношений отмечается и снижение уровня социальной напряженности. Количество трудовых конфликтов снизилось с 28 в 2013 году до 3-х в текущем году.

Одновременно для актуализации законодательства по вопросам предупреждения трудовых споров и повышения эффективности рассмотрения судами исков по трудовым спорам:

- совместно с Федерацией профсоюзов разработана концепция законопроекта по вопросам совершенствования деятельности профсоюзов и разрешения трудовых конфликтов;

- Верховным Судом разработано и принято новое нормативное постановление, касающееся повышения эффективности рассмотрения судов;

- с участием ученых и практиков трудового права подготовлен постатейный комментарий к Трудовому кодексу, где даны разъяснения и конкретные примеры применения новых норм.

Четвертое положение Трудового кодекса было направлено на предупреждение трудовых конфликтов на предприятиях.

Проводимый нами мониторинг организован на базе Карты трудовых рисков. В ней собираются статистические данные, меры, предпринимаемые инспекцией труда, экспертные оценки и результаты опросов. На основе обработки этих данных определяются узкие места в регионах, принимаются меры по их устранению

В текущем году с учетом информации в Картах трудовых рисков:

- трудовые инспектора впервые посетили 149 предприятий (согласно новым нормам Трудового кодекса) с вредными и опасными условиями труда и выдали работодателям порядка 300 рекомендаций по соблюдению стандартов безопасности труда без применения штрафных санкций. Из них на сегодня исполнено около 240;

- на заседаниях трехсторонних комиссий рассмотрены 294 предприятия, имеющие текущие долги по заработной плате. За восемь месяцев текущего года погашено 2,2 миллиарда тенге задолженности по заработной плате перед 17 тысячами работников;

- приняты меры по предотвращению увольнения 5 тысяч сотрудников 396 предприятий, планировавших высвобождение работников;

- 250 предприятий с численностью более 100 тысяч человек отнесены к группе риска как предприятия, часто нарушающие трудовое и социальное законодательство. В них проведены обучающие семинары с охватом более 8 тысяч работников и руководителей.

Пятый пункт Трудового кодекса - это организация государственного контроля за соблюдением трудового законодательства.

За отчетный период полностью обновлена система организации плановых и внеплановых проверок предприятий, сокращены требования проверочных листов от 43 до 24. Систему государственного контроля переориентировали больше на развитие профилактических инструментов стимулирования добросовестных работодателей.

В текущем году государственными инспекторами труда проведено 539 плановых проверок и посещений предприятий, то есть количество проверок уменьшилось более чем в три раза по сравнению с 2014 годом. Проверки осуществлялись только в предприятиях, включенных в группу риска.

При этом по обращениям граждан организовано 5 тысяч 136 внеплановых проверок. Большую долю в них занимают вопросы найма и увольнения, по которым выявлено более 6 тысяч нарушений в 4 тысячах предприятиях.

По результатам проверок наложены штрафные санкции на сумму 326 миллионов тенге, 761 дело передано в правоохранительные органы и освобождено от занимаемой должности 161 должностное лицо.

На особом контроле находится задолженности предприятий по заработной плате.

Сегодня просроченная задолженность составляет - 1,2 миллиарда тенге. Основная доля этого долга (75 процентов) приходится на предприятия-банкроты и организации, находящиеся в процедуре реабилитации. Такая ситуация, главным образом связана с длительностью и сложностью процедуры взыскания долгов с бездействующих предприятий, отсутствия у большинства таких предприятий имущества для реализации или аренды.

Учитывая, что работа по выявлению и погашению задолженности по заработной плате и социальным отчислениям требует скоординированных действий всех заинтересованных государственных органов:

- инспекторами труда усилено взаимодействие с органами прокуратуры, государственных доходов и исполнения судебных решений;

- Министерством финансов прорабатываются упреждающие меры, в отношении предприятий, находящихся в процедуре реабилитации и банкротства, имеющие задолженность по заработной плате.

На контроле находится также вопрос своевременного поступления пенсионных и социальных отчислений. Нами разработана и доведена до акиматов информационная система, которая показывает не только численность работников по предприятиям, за которых не поступают взносы, но и возможную задолженность по заработной плате.

Шестое. Повышение качества трудовых ресурсов в соответствии с требованиями рынка труда.

В этих целях совместно с НПП "Атамекен" и Министерством образования обновлена Национальная рамка квалификаций, которая является основой подготовки востребованных кадров для экономики.

На сегодня разработано порядка 500 профессиональных стандартов и до конца года с участием отраслевых ассоциаций работодателей будет разработано еще 70 профессиональных стандартов. В соответствии с ними будут изменены и профессиональные образовательные программы.

Сейчас нами разработана и буквально на той неделе внедрена электронная биржа труда в пилотном режиме в четырех регионах. Она даст возможность работодателям, используя информацию, имеющуюся в базе, самим найти работников либо воспользоваться услугами центров занятости, частных агентств занятости и частных интернет-ресурсов. При этом информация будет доступна всем и предоставляется бесплатно.

Еще один очень большой вопрос Трудового кодекса - обеспечение безопасности и охраны труда.

Для улучшения ситуации и предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний:

- более 1 тысячи 400 предприятий страны внедрили стандарты по безопасности и охране труда, рекомендуемые Международной организацией труда;

- созданы свыше 12 тысяч производственных советов, в состав которых на паритетных началах, входят представители работодателей и работников;

- внедряется механизм добровольного декларирования работодателем соответствия его деятельности и требованиям трудового законодательства. Сегодня 131 работодатель стали обладателями таких сертификатов доверия и на три года исключены из списка предприятий, подлежащих плановой проверке.

Уважаемые депутаты! Отмечая позитивную динамику развития трудовых отношений с принятием нового Трудового кодекса, хочу остановиться также на ряде нерешенных вопросов и проблем, над которыми сейчас Правительство совместно с социальными партнерами проводит работу.

Первое. Несмотря на рост количества трудовых договоров, сохраняются и вызывают серьезную озабоченность неформальные трудовые отношения.

За последние два года инспекторами труда выявлено свыше тысячи работодателей, которые использовали труд работников без заключения трудовых договоров (чаще всего это касается низкоквалифицированных работников, занятых в строительстве, торговле, общепите и сельском хозяйстве и в малом бизнесе).

В текущем году нами проведена оценка "неформальной занятости" путем подворового обхода, в которой было охвачено 5,6 миллиона человек.

В результате:

- актуализирован статус 2 миллионов человек;

- выявлено около одного миллиона человек занятых, но не отчисляющих пенсионные взносы;

- а также 320 тысяч незарегистрированных безработных и 1 миллион 400 тысяч непродуктивно самозанятых.

По данному вопросу во исполнение поручения Главы государства Правительством совместно с местными исполнительными органами готовится Комплексный план, предусматривающий системные меры по формализации самозанятого населения, актуализации данных существующих информационных систем и их интеграцию, а также меры по вовлечению в продуктивную занятость безработного и непродуктивно самозанятого населения.

Второе. Остаются проблемы по полноте отчислений работодателями обязательных пенсионных взносов за работников и наличия задолженностей по заработной плате. Как выше отметила, этот вопрос находится на постоянном нашем контроле.

К сожалению, возможности разработанной нами информационной системы по мониторингу задолженности по заработной плате используются трудовыми инспекторами местных исполнительных органов недостаточно.

Немаловажно и то, что они могут посещать не все объекты, имеющие задолженность, так как Трудовым кодексом предусмотрено посещение предприятий только семи травмоопасных отраслей.

В этой связи для системной организации данной работы и обеспечения ее результативности мы вынесли на обсуждение социальных партнеров следующие предложения:

1) при определении долгов по заработной плате исходить из суммы задолженности по социальным отчислениям и требовать от трудовой инспекции обязательного выяснения и вынесения данного вопроса на рассмотрение региональных трехсторонних комиссий по социальному партнерству;

2) предоставить трудовым инспекторам право посещения тех предприятий, у которых, по данным мониторинга, выявлена задолженность по пенсионным и социальным отчислениям.

По результатам обсуждения планируется внести соответствующие поправки в Трудовой кодекс.

В свою очередь в качестве сдерживающего фактора для недобросовестных работодателей предлагается рассмотреть возможность включения в перечень исполнительных документов, предусмотренных Законом "Об исполнительном производстве и статусе судебных исполнителей", предписания инспектора труда по факту невыплаты заработной платы. Данное предложение поддержано Министерством юстиции и Генеральной прокуратурой.

С этой инициативой мы в ближайшее время обратимся в Парламент Республики Казахстан.

Третье. На особом контроле стоят вопросы обеспечения безопасных условий труда.

Несмотря на общее снижение уровня травматизма, ежегодно более полутора тысячи работников получают травмы на производстве и порядка 250 - погибают. По информации Национального центра гигиены труда и профессиональных заболеваний, за последние пять лет впервые профессиональное заболевание установлено более чем у 2 тысяч 600 человек.

Сегодня никто из работодателей практически не воспользовался правом не отчислять обязательные профессиональные пенсионные взносы при устранении на производстве вредных условий труда. И более 8 тысяч предприятий продолжают отчислять 5 процентов взносов в пользу 432 тысяч работников, занятых во вредных условиях труда.

Расходы на различные компенсации работникам за работу во вредных условиях труда увеличились с 78 миллиардов тенге в 2012 году до 100 миллиардов тенге в 2016 году, а можно было сократить все эти расходы и намного уменьшить нагрузку самим работодателям за счет улучшения условий труда или за счет перевода работников на более безопасные виды работ.

В этой связи хотела бы затронуть еще один вопрос, касающийся компенсации занятости работникам, занятым во вредных условиях производства. В соответствии с Трудовым кодексом одной из них является предоставление дополнительных отпусков продолжительностью не менее шести дней. По итогам аттестации производственных объектов по решению работодателей может быть установлена и большая продолжительность.

На практике работодатели представляют отпуска работникам, по Списку профессии и производств, утвержденному уполномоченным органом. Это приводит к определенным перекосам и нарушениям основополагающих принципов охраны труда:

- работники, чьи профессии не включены в этот список, могут остаться без дополнительных отпусков и соответствующих льгот и компенсаций, несмотря на занятость в особых условиях производства;

- работодатели, улучшившие условия производства и устранившие вредные производственные факторы, вынуждены предоставлять по списку дополнительные отпуска и нести неоправданные издержки.

Для разрешения данной проблемы с учетом мирового и отечественного опыта предлагается перейти к предоставлению дополнительных отпусков не по списку, а при наличии вредных производственных факторов, установленных в ходе аттестации и оценки профессиональных рисков.

В этом случае, во-первых, льготами и компенсациями будут охвачены все работники, занятые во вредном производстве, независимо от их профессий.

Во-вторых, у работодателей появится стимул к улучшению условий труда и ускорению внедрения трудовых стандартов.

Эти предложения после согласования с социальными партнерами будут внесены как изменения и дополнения в Трудовой кодекс.

Все эти вопросы и проблемы были рассмотрены на недавнем заседании Правительства страны, было рекомендовано разработать дорожную карту по реализации норм Трудового кодекса. Ее реализация требует переформатизацию работы и социальных партнеров.

В настоящее время приближается к завершению срок действия Генерального соглашения, подписанного на 2015-2017 годы. Совместно с социальными партнерами разрабатываем проект нового Генерального соглашения, где с учетом вызовов времени следует предметно определить пути решения ключевых вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Кроме того, продолжает свою работу экспертная группа, работавшая над подготовкой нового Трудового кодекса. На сегодня ими собрано около 200 предложений, замечаний и дополнений от работодателей, представителей работников и самих граждан к новому Трудовому кодексу. Они касаются вопросов практики найма и увольнения, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, ведения социального диалога и обеспечения безопасных условий труда. Многие из них подсказала сама практика реализации Трудового кодекса.

Экспертная группа планирует обобщить их и представить на рассмотрение Парламента в 2018 году.

Таковы основные направления и результаты работы по регулированию и контролю за развитием трудовых отношений. Отмечая позитивную динамику в трудовой сфере, связанную с внедрением новой модели регулирования трудовых отношений, показали проблемы, препятствующие повышению его эффективности. Мы работаем над их устранением совместно с нашими социальными партнерами.

Уважаемые депутаты, хотела заверить вас, что совершенствуя подходы, механизмы и инструменты участия государства в трудовых отношениях, Правительство и впредь будет работать над реализацией поручений Главы государства, связанных с реализацией третьего этапа модернизации.

Спасибо за внимание.