

В середине июля в Москве состоялся «круглый стол», организованный Академией труда и социальных отношений, на котором представители всех профсоюзных объединений России обсудили направления развития профсоюзного движения, а также правовые и экономические последствия для работников и государства от распространения нестандартных форм занятости.

Заместитель председателя ФНПР, ректор АТиСО Нина Кузьмина отметила, что нестандартные формы занятости сегодня уже широко распространены и что их уже можно считать стандартными. Но это незащищенные формы занятости, и они угрожают общему благополучию. В связи с этим она определила два главных вопроса, стоящих перед профсоюзными организация-

ми: какие изменения в законодательство нужно внести для того, чтобы были защищены права трудящихся всех форм занятости и какова должна быть позиция профсоюзного движения в отношении таких занятых? Кузьмина отметила, что это первая в череде запланированных встреч всех профсоюзов России.

Заместитель председателя ФНПР Давид Криштал назвал данную встречу первым шагом в решении больших проблем профсоюзного движения в России. Он упомянул о периодически возникающих законодательских инициативах, направленных на подрыв профсоюзного движения в России и призвал профсоюзы страны объединиться для достижения их главной цели – защиты прав трудящихся.

В работе «круглого стола» приняли участие главный специалист по вопросам занятости Московского офиса МОТ Михаил Пушкин, координатор Московского офиса МКП-ВЕРС Анна Сальникова, председатель Профсоюза адвокатов России Григорий Абуков, председатель Межрегионального Профсоюза работников общественного транспорта «Таксист» Ярослав Щербинин, генеральный инспектор труда Союза профсоюзов России Сергей Храмов, член Совета Конфедерации труда России и сопредседатель Профсоюза «Университетская солидарность» Павел Кудюкин и ряд других профсоюзных лидеров и экспертов.

По итогам этого «круглого стола» сформулированы рекомендации, которые мы публикуем ниже.

# Рекомендации «круглого стола» по теме «Незащищенные формы занятости: виды, риски и меры по защите прав трудящихся»

В последние десятилетия происходит трансформация рынка труда, в результате которой появляются новые, нестандартные формы занятости.

Происходит сдвиг от постоянной занятости к временной; от полной занятости – к неполной, сезонной, временной; от работы непосредственно на территории работодателя – к надомному или дистанционному труду; от работы в штате организации – к работе вне штата (фриланс); от работы на одного работодателя – к работе по совместительству на нескольких работодателях; от работы, оформляемой трудовым договором, – к работе на условиях гражданско-правового договора, либо без трудового и гражданско-правового договора, но по назначению государственного органа (адвокаты и арбитражные управляющие). Появляется все больше нестандартных форм трудовых отношений, для которых характерна, например, трехсторонняя связь: между работодателем, работником и организацией («заёмный труд»), вывод целых подразделений на «аутсорсинг», занятость через посредство «интернет-платформ» (например, таксисты), а также «самозанятость», профессиональная деятельность, понятие и правовое регулирование которых до сих пор не определены.

Такие формы занятости, при которых работнику не гарантируется стабильная заработная плата и стабильная занятость у одного работодателя, на рабочем месте, оборудованном в соответствии с требованиями безопасности и гигиены труда на основании бессрочного трудового договора, а также ограничена возможность защищать свои права через объединение в профессиональные союзы являются незащищенными.

Международная организация труда (МОТ) считает, что создание рабочих мест, обеспечивающих граждан занятостью, позволяющей эффективно трудиться и получать достойный заработок – ключевая задача каждого государства.

**По классификации МОТ к нестандартным (незащищенным) формам занятости относятся:**

- Временная занятость (срочные трудовые договоры, гибкий график работы, надомный труд, дистанционный труд, работа на малых и средних предприятиях, временная работа, сезонная работа и др.).
- Неполное рабочее время.
- Многосторонние трудовые отношения («заемный труд», «аутсорсинг», «аутстаффинг»).
- Замаскированные трудовые от-

ношения (неформальная занятость, занятость на условиях гражданско-правовых договоров, занятость посредством «интернет-платформ», самозанятость и индивидуальное предпринимательство, которые часто используют работодатели, переводя работников, работавших у них по трудовым договорам, на самозанятых или индивидуальных предпринимателей с целью сокращения расходов на НДФЛ и отчислений в государственные внебюджетные фонды, профессиональная деятельность).

**Правовые и экономические последствия труда в незащищенных формах занятости**

Незащищенные формы занятости наносят урон не только работникам в части снижения уровня гарантий по стабильной занятости, обеспечению достойной заработной платой и социальной защитой. Такие формы занятости представляют следующие угрозы для государства в целом:

- рост официальной безработицы и различных форм скрытой безработицы;
- снижение уровня заработной платы в стране из-за демпинга по заработной плате в организациях, использующих незащищенные формы занятости с целью сокращения издержек на персонал;
- увеличение расходов государственного бюджета на выплату различных социальных пособий, в том числе пособий по безработице;
- уменьшение совокупной покупательной способности населения;
- сокращение поступлений в бюджетную систему Российской Федерации из-за пониженных налоговых ставок и тарифов страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
- снижение темпов экономического роста;
- перевод работников, работавших на условиях трудовых договоров на условия работы по гражданско-правовым договорам, в статус «самозанятых» или индивидуальных предпринимателей, что приводит к потере профсоюзного членства и возможности защиты таких трудящихся профсоюзами в рамках социального партнерства.

Таким образом, распространение незащищенных форм занятости является новым вызовом как для профсоюзов, так и для правительств всех стран мира. Государственным органам власти и профсоюзам всех без исключения стран необходимо объединить свои усилия с целью предотвращения или уменьшения рисков, которые подстерегают работников, работающих в

условиях незащищенной занятости.

**Меры, предлагаемые Международной организацией труда, которые должны быть направлены на решение проблем, связанных с дефицитом достойного труда в сфере незащищенных (нестандартных) форм занятости**

- Устранение пробелов в законодательстве в части:
  - содействия равенству в обращении трудящихся в сфере незащищенных форм занятости;
  - обеспечение минимальной продолжительности работы и других гарантий для работников на условиях неполного рабочего времени, при выполнении временной, сезонной работы и работников по вызову;
  - ограничение на использование незащищенных (нестандартных) форм занятости;
  - обеспечение для всех работников доступа к свободе объединения и прав на ведение коллективных переговоров.
- Укрепление систем коллективных переговоров:
  - наращивание потенциала профсоюзов по организации работников с нестандартными формами занятости и обеспечение эффективного представления их интересов в ходе коллективных переговоров;
  - охват профсоюзами всех трудящихся;
  - использование коллективных переговоров для разработки мер регулирования незащищенных форм занятости.

**Меры, предлагаемые по изменению нормативной правовой базы Российской Федерации**

В части 4 статьи 23 Всеобщей декларации прав человека, принятой резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года, установлено, что каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Статья 30 Конституции Российской Федерации наделяет каждого правом на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов.

В соответствии со статьей 3 «Основные термины» Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах):

работник – физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора (контракта), лицо,

занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью, лицо обучающееся в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования;

член профсоюза – лицо (работник, временно не работающий, пенсионер), состоящее в первичной профсоюзной организации.

Кроме того, в статье 2 «Право на объединение в профсоюзы» Закона о профсоюзах определено, что профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов.

Таким образом, работником может быть не только лица, работающие на основании трудового договора, но и не работающие, пенсионеры, студенты и лица, осуществляющие профессиональную деятельность. В то же время профсоюз представляет собой объединение граждан, связанных не только производственными, но и профессиональными интересами. Неспроста в Конвенциях и Рекомендациях Международной организации труда используется термин «трудящиеся» (workers), а не «работники» (employees).

В 2020 году в Конституции Российской Федерации появились новые положения, в частности о создании условий в Российской Федерации для устойчивого экономического роста страны и повышения благосостояния граждан, для взаимного доверия государства и общества, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность.

При этом Правительство РФ должно обеспечивать реализацию принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (статья 75.1, пункт «е.4» части 1 статьи 114 Конституции Российской Федерации).

**На основании изложенного, предлагается принять следующие меры по усилению роли профсою-**

**зов в защите прав трудящихся всех форм занятости через коллективные переговоры в рамках социального партнерства.**

1) Расширить понятие «работник» в Федеральном законе

«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» самозанятыми лицами, лицами, работающими на основе гражданско-правового договора, лицами, осуществляющими профессиональную деятельность.

2) Отразить в законодательстве приоритетное право профсоюзов (их объединений) на проведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений, в том числе с органами исполнительной власти и органами местного самоуправления, поскольку в соответствии с конвенциями и рекомендациями Международной организации труда профсоюзы являются основными субъектами в защите коллективных прав и интересов трудящихся.

3) Предусмотреть механизмы, гарантирующие обязательность выполнения всеми органами исполнительной власти и органами местного самоуправления обязанности, предусмотренной пунктом 2 статьи 13 Закона о профсоюзах, с учетом того, что именно профсоюзы наделены исключительным правом выбора стороны для проведения коллективных переговоров и для заключения по их итогам коллективных договоров и соглашений.

4) Распространить конституционное право на социальное партнерство на всех трудящихся в Российской Федерации, связанных не только трудовыми отношениями, но и производственными и профессиональными интересами, независимо от форм занятости.

5) Распространить государственные гарантии на всех трудящихся, независимо от их статуса занятости или договорных отношений:

- соблюдение основополагающих прав;
- достойный прожиточный минимум и справедливая плата за работу;
- ограничение максимальной продолжительности рабочего времени;
- безопасность и гигиена труда;
- конфиденциальность и защита персональных данных;
- возможности для достижения более полной сбалансированности между трудом и личной жизнью.

**Департамент Аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения**