



## **НЕЗАЩИЩЁННЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ: ВИДЫ, РИСКИ И МЕРЫ ПО ЗАЩИТЕ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ**

В последние десятилетия в мире 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 работодателей; 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 незащищёнными.

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:

а) Временная занятость (срочные трудовые договоры, гибкий график работы, надомный труд, дистанционный труд, работа на малых и средних предприятиях, временная работа, сезонная работа и др.).

б) Неполное рабочее время.

в) Многосторонние трудовые отношения («заемный труд», «аутсорсинг», «аутстаффинг»).

г) Замаскированные трудовые отношения (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**

Незащищённые 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 незащищённые 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 незащищённых 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 незащищённой занятости.

### **МЕРЫ, ПРЕДЛАГАЕМЫЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ТРУДА, КОТОРЫЕ ДОЛЖНЫ БЫТЬ НАПРАВЛЕННЫ НА РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ, СВЯЗАННЫХ С ДЕФИЦИТОМ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В СФЕРЕ НЕЗАЩИЩЕННЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ**

1. 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.

2. 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 Российской Федерации 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 ПРОФСОЮЗОВ 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) Отрастить 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 учётом 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.

*По материалам круглого стола, организованного Академией труда и социальных отношений, на котором представители всех профсоюзных объединений России обсудили направления развития профсоюзного движения при условиях дальнейшего распространения нестандартных форм занятости.*