



**МИНИСТЕРСТВО  
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНТРУД РОССИИ)**

**Российская трехсторонняя комиссия  
по регулированию социально-  
трудовых отношений**

**ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА**

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994  
тел.: 8 (495) 606-00-60, факс: 8 (495) 606-18-76

**Минтруд России  
14-2/10/П-11214  
10.12.2019**

На № \_\_\_\_\_



Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросу рассмотрения гибких форм занятости в рамках проведения субрегионального семинара «Продвижение трехстороннего социального партнерства» сообщает.

Совершенствование системы социального партнерства, укрепление социального диалога на всех уровнях, развитие потенциала организаций работодателей и профсоюзов, согласно Программе сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2017 - 2020 гг., продолжают оставаться ключевыми задачами Международной организации труда, Правительства Российской Федерации и социальных партнеров, реализация которых заключается, в том числе, в части усиления роли коллективных переговоров по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, расширение охвата работников членством в профсоюзах; развития практики представительства работников в социальном диалоге профсоюзными организациями в традиционных и новых секторах экономики; содействия формированию объединений работодателей, их активному участию в социальном диалоге; дальнейшее вовлечение сторон социального партнерства в решение важнейших проблем социально-трудовой сферы и связанных с ними экономических отношений.

По оценке Международной организации труда коллективное представительство и социальный диалог обеспечивают институциональные возможности, необходимые для преодоления переходных этапов в будущей сфере труда.

Международная организация труда призывает развивать систему коллективных переговоров и коллективных договоров с учетом определенной ситуации в отрасли экономики или на предприятии, что будет способствовать преодолению дефицита достойного труда и улучшению условий труда работников в условиях нестандартных форм занятости, снижению нестабильности, средством защиты работников, обеспечению регулярной

занятости и снижению теневой занятости, гарантиям равного вознаграждения за труд и т.д.

Согласно анализу Международной организации труда по нестандартным формам занятости в Швейцарии и Нидерландах коллективные договоры распространены в ряду секторов и профессий, например на уборщиков по подряду, охранников, работников служб вывоза мусора и тех, кто осуществляет индивидуальный уход.

По мнению Международной организации труда право на участие в коллективных переговорах необходимо распространить на тех, кто не участвует в трудовых правоотношениях. Например, в таких странах, как Канада, Германия и Испания, зависимые работники с самостоятельной занятостью обладают этим правом по закону. Международная организация труда полагает, что крайне важно устранить существующие барьеры для профсоюзного движения, так как некоторые работники с нестандартными формами занятости боятся ответных мер со стороны работодателей в случае вступления в профсоюз. Этот пробел в законодательстве нужно восполнить, распространив защиту против дискриминирующих увольнений за не продление временных контрактов.

Как следует из анализа Международной организации труда мерами, направленными на решение проблем, связанных с дефицитом достойного труда в сфере нестандартных форм занятости, являются:

наращивание потенциала профсоюзов по организации работников с гибкими формами занятости и обеспечение эффективного представления интересов в ходе коллективных переговоров;

использование коллективных переговоров для разработки мер регулирования нестандартных форм занятости;

содействие другим коллективным мерам и создание альянсов, включающих в себя профсоюзы и другие организации с целью разработки эффективных коллективных мер решения проблем нестандартных форм занятости.

К числу основных форм взаимодействия представителей работодателя и работников является коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений. Стороны социального партнерства вправе инициировать обсуждение любых вопросов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, таких как создание привлекательных условий труда работников, снижение теневой занятости.

В целом экономические условия, связанные с расширением сферы и появлением новых видов оказываемых услуг, предполагающих индивидуализацию потребностей, порождают новые формы взаимоотношений между исполнителем и заказчиком услуг, в связи с чем требуются новые подходы к соглашениям и коллективным договорам.

Информационно-телекоммуникационные технологии дают новые возможности получения товаров, услуг, передачи информации, развивают новые виды взаимодействия исполнителя и заказчика. Многие виды работ могут выполняться дистанционно путем электронного взаимодействия.

В связи с чем более широко в отраслевых соглашениях и коллективных договорах должны применяться работодателями гибкие режимы труда и отдыха, требования к рабочему месту, вопросы охраны труда, нестандартные формы занятости.

В целом, по классификации МОТ к нестандартным формам занятости относятся:

Международная организация труда	Трудовой кодекс Российской Федерации
Временная занятость	
Срочные трудовые договоры, включая договоры на выполнение проекта или договоры на выполнение определенных работ; сезонная работа; случайный труд, включая работу по дням.	Срочные трудовые договоры до 5 лет (статья 58), договоры о временной работе на срок до 2 месяцев (глава 45), сезонная работа до 6 месяцев (глава 46)
Неполное рабочее время	
Работа на неполное рабочее время, включая работу по вызову; Маргинальная занятость на условиях неполного рабочего времени; Работа по вызову, включая договоры с нулевой нормой рабочего времени	Неполное рабочее время по соглашению сторон трудового договора (статья 93); обязательное установление неполного рабочего времени отдельным категориям работников; неполное рабочее время по инициативе работодателя в целях предупреждения массового увольнения (статья 74)
Многосторонние трудовые отношения	
«Распределение работников»; «лизинг работников»; «многосторонний заемный труд»	Работа по договору о предоставлении труда работников третьим лицам (глава 53.1); по согласованию между работодателями временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года (статья 348.4)
Замаскированные трудовые отношения /зависимая самостоятельная занятость	
Замаскированная занятость; Зависимая самостоятельная занятость; Ложная или неверно классифицированная занятость	Нетрудовые отношения: «Платформенная занятость», «фриланс» и др.

В целях создания привлекательных условий труда совместно с социальными партнерами прорабатываются вопросы новых стандартов нормальной продолжительности рабочего времени как путем изменения законодательства, так и путем коллективно-договорного регулирования, в том числе в части установления гибких условий выполнения трудовой функции путем сочетания работы в «офисе» и дистанционно.

На заседания рабочей группы по развитию социального партнерства и координации действий Сторон Соглашения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 20 ноября 2019 г. рассмотрены вопросы «О введении правового регулирования отношений, возникающих между исполнителями работ и цифровыми платформами по распределению заказов (агрегаторами), а также отражении в трудовом законодательстве современных форм занятости».

По результатам протоколом Стороны Комиссии, представляющие общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения работодателей и Правительство Российской Федерации, отметили необходимость:

- совершенствования законодательного регулирования деятельности хозяйствующих субъектов всех форм занятости с целью учета новых механизмов и форм занятости, в том числе с учетом международной практики, конвенций и рекомендаций Международной организации труда;

- выявления потребности внесения изменений в требования, предъявляемые к компаниям, осуществляющим таксомоторные перевозки, при получении разрешения на осуществление деятельности по перевозке пассажиров и багажа легковым такси в части запрета допуска к этой деятельности самозанятых, наличия трудовых отношений с водителями, наличия страхования профессиональной ответственности водителей.

Проведены консультации по вопросу «О совершенствовании законодательства о дистанционной работе».

Для решения задачи снижения теневой занятости необходимо расширять использование гибких форм занятости, нацелив стороны социального партнерства на использование положительного опыта их применения. Этому может способствовать включение в Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на очередной период, а также в региональные и отраслевые соглашения, в коллективные договоры вопросов распространения опыта применения гибких форм занятости.

Для решения указанных задач целесообразно проведение консультаций, связанных с модернизацией и расширением сферы договорного регулирования трудовых отношений в условиях внедрения новых технологий, цифровизации экономики, совершенствование механизмов, стимулирующих участие работодателей в социальном партнерстве в сфере труда.



В.Л. Вуколов