

**Платформенная занятость: защита трудящихся**  
**Тезисы к выступлению С.В.Храмова на Круглом столе Комитета по труду,**  
**социальной политике и делам ветеранов Государственной Думы ФС РФ**  
**«Актуализация программ профессиональной подготовки и переподготовки безработных**  
**граждан, с учетом потребности рынка труда и перспективности новых профессий»**  
**Москва, Государственная Дума ФС РФ 24.03.2022**

Все государственные программы по профподготовке и переподготовке безработных рассматривают в качестве положительного результата либо трудоустройство безработного по новой специальности, либо оформление его в качестве самозанятого/«платформенного занятого». Таким образом, на рынок труда выходят квалифицированные люди, не имеющие трудовых отношений. Кстати, я предлагаю рассмотреть возможность возврата советского термина «трудящиеся», включающего в себя и наемных работников, и самозанятых граждан, и ИП.

Следствием наполнения рынка труда специалистами, труд которых не подпадает под регулирование нормами и гарантиями Трудового кодекса, цель которого состоит именно в защите работников - заведомо слабой стороны в трудовых отношениях, становится необходимость правового регулирования отношений, связанных с трудом самозанятых граждан. При том, что самозанятые являются наименее социально защищенной категорией по сравнению с наемными работниками.

Важнейшим вопросом регулирования отношений, возникающих между исполнителем и заказчиком в сфере «платформенной занятости», является защита прав исполнителя, который, выполняя работу в интересах заказчика, не являясь при этом, стороной трудовых отношений.

Как показывают специальные исследования, среди платформенных занятых наибольшую долю занимают самозанятые физические лица: на основании трудовых договоров работают 30% «платформенных занятых», на основании договоров ГПХ – 60%, в качестве ИП – 6%, остальные вообще не оформляют письменных соглашений.

Исследования показывают, что большинство самозанятых (более 80%) заинтересованы в приобретении статуса наемных работников, который дает твердый заработок, оплачиваемый отпуск, пенсионный стаж, оплачиваемый «больничный» и страхование от несчастных случаев. Однако, потенциальные работодатели не стремятся к установлению трудовых отношений по тем же причинам, но с обратным знаком. Более того, известно много случаев подталкивания недобросовестными работодателями своих работников к прекращению трудовых отношений и возобновлению работы на условиях договоров ГПХ с теми же работниками, но в статусе самозанятых. При этом, восстановление/установление трудовых отношений вместо договора ГПХ, возможность чего предусмотрена запретом ч.2 ст.15 ТК РФ, практически не реализуема.

Лобовое законодательное приравнивание платформенной занятости к трудовым отношениям не даст желаемого результата, напротив, может привести к социальной напряженности во всем обществе, затронув интересы большинства граждан.

Союз профсоюзов России (СПР) рекомендует применить механизмы социального партнерства в целях защиты трудовых прав «платформенных самозанятых», создав в этих целях профсоюзы самозанятых, и предложив предпринимателям систему отраслевых и/или территориальных соглашений.

Как известно, Минюст России отрицает такую возможность, указывая на то, что ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предусматривает возможность создания профсоюза только для работников, т.е. участников трудовых отношений. Вследствие чего отказывается регистрировать профсоюзы самозанятых.

Помимо того, что такая позиция Минюста России противоречит нормам статей 1 и 2 ФЗ «О профсоюзах...», в которых, в частности в ст.2, установлено: *«1. Профсоюз - 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.*

*Все профсоюзы пользуются равными правами.*

*2. 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.*

*Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения.»*

Таким образом, для реализации принципов социального партнерства в сфере платформенной занятости потребуются незначительные изменения в ФЗ «О профсоюзах...», например, из последнего абзаца статьи 3 *«Для целей настоящего Федерального закона применяемые термины означают: ...член профсоюза - лицо (работник, временно не работающий, пенсионер), состоящее в первичной профсоюзной организации.»* убрать скобку и слово «первичной».

Тем более, что о признании не соответствующими Конституции РФ абзацев первого - восьмого статьи 3 по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, а также о свободе каждого профсоюза устанавливать свою структуру, см. Постановление Конституционного Суда РФ от 24.10.2013 N 22-П.

Суть предложения СПР сводится к, практически не требующему существенных поправок в законодательство, изменению в систему социального партнерства, максимально приближающего отношения в платформенной занятости к трудовым.

Регулирование социально-трудовых отношений в сфере платформенной занятости можно и нужно осуществлять через отраслевые территориальные соглашения

По сложившейся практике коллективные договоры и соглашения предполагают в качестве участников только единственного работодателя (их объединение) и оппонированных ему одного или нескольких профсоюзов с возможным участием органов публичной власти в случаях, связанных с расходами соответствующих бюджетов.

СПР предлагает начать внедрение в практику заключение отраслевых (территориальных) соглашений, сторонами которых будут являться один профсоюз и несколько «платформенных» предпринимателей (агрегаторов). При этом, профсоюз, пользующийся поддержкой значительного числа занятых в

данной сфере граждан, готовит текст такого соглашения, а каждый агрегатор принимает обязательство не заключать с представляемыми профсоюзом самозанятыми договоров ГПХ на условиях, ухудшающих установленные соглашением минимумы.

Такая практика уже давно сложилась в морском транспорте: профсоюз моряков, на основе Конвенции МОТ от 2006 года «О труде в морском судоходстве», составляет стандартный коллективный договор о стоимости рабочего места на судне, а каждый судовладелец, желающий взять на работу моряка, подписывает этот КД в качестве работодателя.

СПР уже начал процесс создания территориальных профсоюзов самозанятых.

Кроме того, обращаю внимание депутатов и специалистов по трудовым отношениям на то, что по мере развития платформенной занятости, все более тонкой становится грань между агрегаторами и ЧАЗАми, поставляющими на рынок труда заемных работников- аутсорсеров...

Генеральный инспектор труда СПР  
Сергей Храмов