

УДК 339.16.012.32

*Д. К. Попенкова*Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Москва,
e-mail: dariakonst@yandex.ru

РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ПЛАТФОРМАХ

Ключевые слова: платформы, права работников, регулирование прав работников, самозанятые.

Статья посвящена проблеме государственного регулирования платформенных моделей. Тема актуальна в связи с ростом числа цифровых платформ для трудоустройства людей последнее десятилетие, все больше людей становятся самозанятыми и необходимо решать проблему их социального обеспечения, защиты и гарантий в этой связи. В развитых странах правила работы на платформах трудоустройства охватывают получение вознаграждения, процесс работы и оценка результатов исполнителей и рекрутмент и подбор персонала. В странах Запада государственные органы сотрудничают с профсоюзами и платформами для определения стандартов регулирования прав работников в следующих направлениях: свобода членства в ассоциациях, трудовые отношения, безопасность и здоровье работников, социальная безопасность, справедливое вознаграждение, недискриминация и др. В России необходимо перенять опыт других стран по приравниванию статуса самозанятого к наемному работнику в части обеспечения правами и социальными гарантиями. Пока этот вопрос решен не будет, продолжится ситуация роста числа самозанятых на платформах при отсутствии у них прав и социальных гарантий.

D. K. Popenkova

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, e-mail: dariakonst@yandex.ru

REGULATION OF WORKERS' RIGHTS ON DIGITAL LABOUR PLATFORMS

Keywords: platforms, digital labour platforms, regulation of workers' rights, self-employed.

The article is devoted to the problem of state regulation of platform models. The topic is relevant due to the growing number of digital platforms for the employment of people over the past decade, more and more people are becoming self-employed and it is necessary to solve the problem of their social security, protection and guarantees in this regard. In developed countries, the regulation of the so-called cloudwork cover remuneration, the working process, performers' results, recruitment. In Western countries, government agencies cooperate with trade unions and platforms to define standards for regulating workers' rights in the following areas: freedom of association membership, labor relations, employee safety and health, social security, fair remuneration, non-discrimination, etc. In Russia, it is necessary to adopt the experience of other countries in equating the status of self-employed with an employee in terms of ensuring rights and social guarantees. Until this issue is resolved, the situation of growth in the number of self-employed will continue.

Введение

Данная статья входит в цикл публикаций автора, посвященных государственному регулированию торговли. Одним из направлений регулирования в области платформенных моделей является защита прав и интересов людей, получающих работу через цифровые платформы. Международная организация труда определяет «цифровую платформу труда» как предприятие, которое опосредует и облегчает обмен рабочей силой между различными пользователями – предприятиями, работниками и потребителями. В определения включены цифровые платформы, на которых предприятия устанавливают задачи и требования, а ИТ-архитектуры сопоставляют их с гло-

бальным пулом работников, которые могут выполнить задачи в течение определенного времени, и не включает платформы, которые не способствуют обмену рабочей силой, а соединяют покупателей и продавцов товаров – например, Airbnb и eBay [3].

Цель исследования заключается в исследовании проблемы государственного регулирования платформенных моделей. Рассматриваются платформы трудоустройства людей.

Материал и методы исследования

Около 11% общемировых доходов платформ трудоустройства людей сосредоточено в Европе, Uber имеет самый высокий показатель выручки (10,7 миллиарда долла-

ров США) среди платформ такси, в то время как Meituan, расположенная в Китае, показывает самые высокие продажи (8,5 миллиарда долларов США) среди платформ доставки. В России наиболее значимым по выручке является сервис Яндекс.Такси (рис. 1).

Последнее десятилетие число цифровых платформ для трудоустройства показывает активный рост, причем количество платформ в секторе доставки является наибольшим, на втором месте – онлайн-платформы фриланса, затем сервисов такси и на последнем месте – гибридные (рис. 2).

Правила работы на платформах трудоустройства делятся на три больших блока:

1 – получение дохода. Речь идет о комиссионных вознаграждениях, членских взносах, субсидиях, бонусах и других выплатах персоналу;

2 – процесс работы и оценка результатов. В данном контексте рассматривается способ коммуникации, мониторинг работы, измерение результатов, рейтингование, поощрения;

3 – рекрутмент и подбор персонала. Предоставление доступа на платформу, алгоритм подбора персонала, выбор исполнителя, назначение цены, политика возврата.

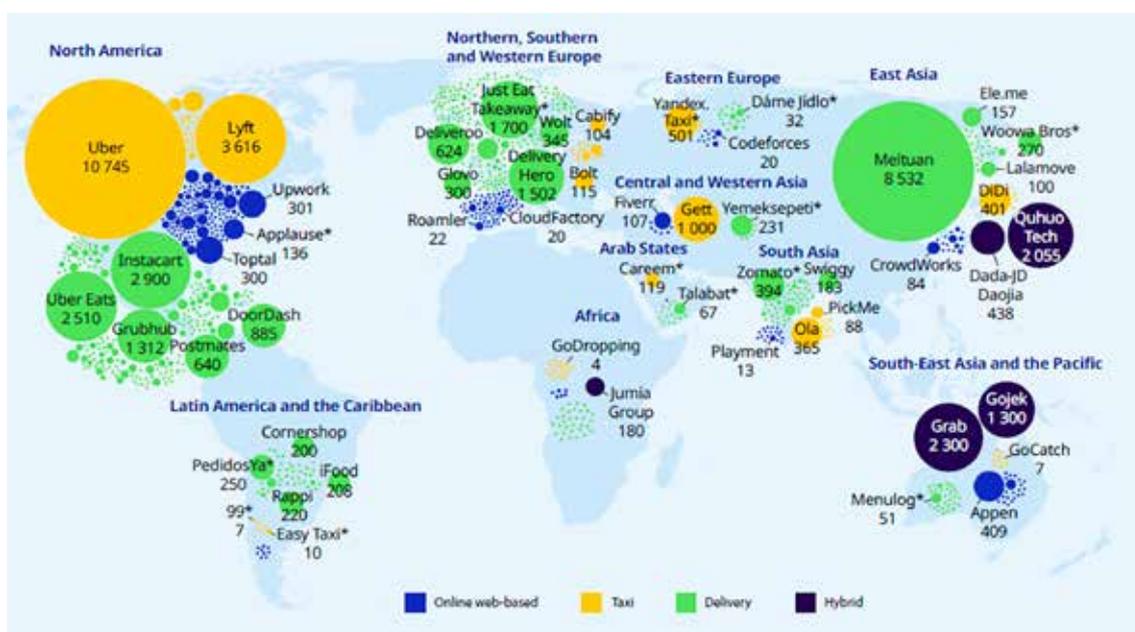


Рис. 1. Годовая выручка цифровых платформ для трудоустройства в разбивке по регионам, 2020 г. (млн долл. США)
Источник: [3]

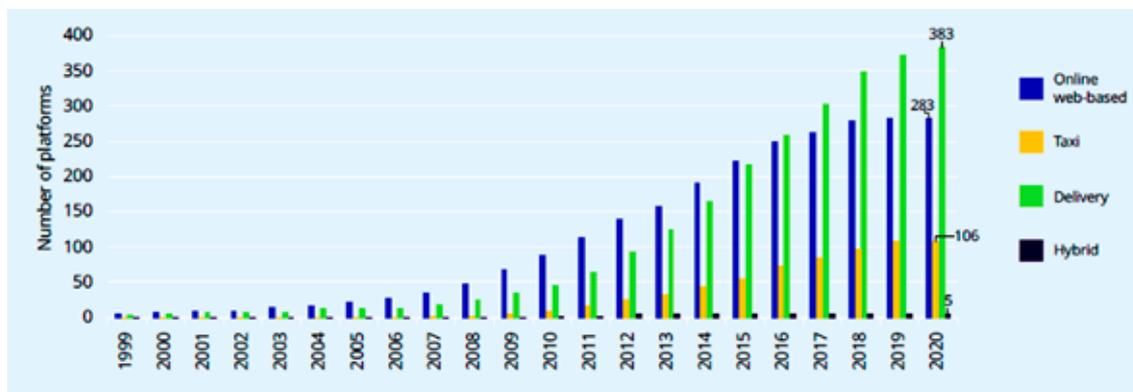


Рис. 2. Количество активных цифровых платформ для трудоустройства по всему миру, отдельные категории
Источник: [3]

В некоторых странах (например, Индии и Бразилии) стандарты безопасности и гигиены труда работников стали применяться и к работникам платформ. Некоторые страны разработали новые подходы или правила, специфичные для работы на платформе, в области рабочего времени и вознаграждения, а также доступа к данным и конфиденциальности. Одним из примеров является трудовой кодекс Франции, в который в 2019 году были внесены поправки, распространяющие определенные положения о рабочем времени на самозанятых работников платформы в транспортной отрасли. Закон предусматривает, что добровольная социальная хартия платформы должна включать «право на отключение» и предусматривает способ получения «достойной цены» для самозанятых работников платформы. Аналогичным образом, в Бразилии, Индии, Нигерии, в Европейском Союзе и штате Калифорния в Соединенных Штатах вводятся новые законодательные правила и меры, касающиеся защиты данных и конфиденциальности, которые также актуальны для цифровых трудовых платформ и работников независимо от их статуса занятости.

В части защиты прав работников государственные органы сотрудничают с профсоюзами и платформами, можно обнаружить некоторые примеры такого сотрудничества:

- Муниципалитет Болоньи в Италии принял Хартию об Основных правах цифрового труда в городских условиях в 2018 году, которая содержит рекомендации по справедливой заработной плате, охране труда и технике безопасности, защите персональных данных и праву на отключение от платформы.

- Экономический, социальный и трудовой совет Республики Корея в сотрудничестве с представителями трудящихся, компаний-платформ и правительства принял Кодекс поведения, который содержит руководящие принципы для создания справедливых условий контрактов между работниками и платформами по таким вопросам, как способы оплаты, сборы, налоги, недискриминация, программы оценки эффективности и урегулирование споров [2].

- В США имеется независимый проект «Fairwork» – это проект, основанный Оксфордским университетом, финансируемый Фондом Форда и Министерством экономического сотрудничества и развития по заказу Deutsche Gesellschaft für Internationale

Zusammenarbeit [1]. Проект проводится в сотрудничестве с Американским университетом Каира (Египет), Центром исследований социальных инноваций Китайского университета Гонконга (Гонконг) и десятком других заведений по всему миру. Данными институтами разработаны пять принципов поведения платформы с зарегистрированными на ней работниками (исполнителями):

Принцип 1. Честная оплата труда. Работники должны быть уверены в том, что им заплатят за выполняемую ими работу и не чувствовать риска не оплаты клиентом выполненной работы. Если клиент считает, что работа выполнена неудовлетворительно, должен существовать четкий и разумный процесс принятия решений об отказе. Кроме того, оплата должна быть своевременной, регулярной и справедливой – размер оплаты после учета затрат (например, комиссии платформы) должен соответствовать минимальному законодательному порогу, независимо от того, получает ли работник почасовую заработную плату или работает по сдельной ставке.

Принцип 2. Честные условия. Работники могут тратить значительную часть своего рабочего дня на поиск работы и столкнуться с наличием большого числа конкурентов самих себе, что приводит к неоплачиваемому рабочему времени, поэтому платформы должны обеспечить доступность рабочих мест для работников на платформе и отсутствие явного переизбытка рабочей силы. Платформа также должна продемонстрировать политику и процессы, минимизирующие риски мошенничества, должны существовать четкие каналы отчетности и документально подтвержденные штрафы для клиентов, которые ставят под угрозу здоровье и безопасность работников. Платформа должна продемонстрировать, что сотрудники поняли и согласились с их условиями труда, получив к ним доступ, а также что у них есть средства правовой защиты, если платформа нарушает эти условия. Договор должен быть составлен четким и понятным языком, доступен сотрудникам в любое время. В тех случаях, когда работники работают не по найму, контракты должны предусматривать свободу выбора графика работы и заданий, которые они принимают или отказываются выполнять на платформе. Отказ работников от предложенных заданий не оказывает карательного воздействия на рейтинг или репутацию работников.

Принцип 4. Честное управление. Работники платформы могут столкнуться с деактивацией; им может быть запрещен доступ к платформе, иногда без надлежащей правовой процедуры, и они могут потерять свой доход. Работники могут быть подвергнуты другим наказаниям или дисциплинарным решениям без возможности связаться с платформой, чтобы оспорить или обжаловать их, если они несправедливы. В этой связи платформы должны дать возможность исполнителям обжаловать дисциплинарные меры. На платформе должна существовать политика, которая гарантирует не дискриминацию людей по признаку расовой, этнической, социальной принадлежности или принадлежности к меньшинствам, касты, религии или убеждений, политических или любых других убеждений, языка, пола, гендерной идентичности, пола, сексуальной ориентации, инвалидности, возраста, географического положения или любого другого другой статус.

Принцип 5. Защита. Платформа должна поддерживать процесс разрешения споров, при котором работники имеют доступ к независимому адвокату, также как и не ущемляется свобода членства в ассоциациях. Работники должны иметь возможность отстаивать свои требования через представительный орган, который свободен от какого-либо влияния со стороны руководства платформы. Если такого органа не существует, платформа официально сообщает работникам о своей готовности признать представительный орган работников или профсоюз или заключить с ним контракт.

World Employment and Social Outlook содержит следующие направления регулирования работы платформ трудоустройства: свобода членства в ассоциациях, трудовые отношения, безопасность и здоровье сотрудников, их социальная безопасность, справедливое вознаграждение, недопущение дискриминации, механизм решения споров, защита персональных данных [3].

Результаты исследования и их обсуждение

Для прояснения ситуации с регулированием прав работников платформ в России обратимся к проведенному Центром стратегических разработок (ЦСР) исследованию рынка платформенной занятости в России с участием более 2000 респондентов. Согласно его данным, исполнители услуг чаще

всего заняты в сферах обучения, репетиторства и переводов (19%), уборки и помощи по хозяйству (15%), компьютерной помощи (13%) и услугах красоты (11%), то есть большинство платформенных занятых оказывают услуги, не требующие высокой квалификации. Подавляющее большинство платформенных занятых в данном исследовании оказывает услуги на месте (94%). Только 6% платформенных занятых оказывают услуги онлайн; 12% сотрудничают с онлайн-платформами как физические лица по договору ГПХ, 6% – как индивидуальные предприниматели. Самозанятые отчисляют значительно меньшие налоги, чем обычные трудящиеся: 4-6% против 13% у наемных работников. Исследование выявило, что каждый пятый платформенный занятый, видящий определенные минусы от сотрудничества с онлайн-платформами, отмечает отсутствие социальных гарантий (20%), переработки (17%) и риск получения штрафов (17%). Среди главных минусов от сотрудничества с онлайн-платформами некоторые группы платформенных занятых отмечают переработки и дискриминацию (из-за вовлечения большого количества занятых ценность каждого отдельного платформенного занятого снижается) [4].

В Российской Федерации отсутствует специальная законодательная регламентация платформенной занятости, а статус трудовых отношений требуется для распространения гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, получения соответствующего социального обеспечения. В рамках некоторых судебных дел суд не признает отношения между платформой и исполнителей трудовыми, в рамках других дел называет их агентскими: платформа лишь оказывает комплекс услуг, предоставляет доступ и другие аналогичные формулировки. Получается, у занятых на платформах и самозанятых по факту отсутствуют права и гарантии, установленные для обычных работников. Опыт других стран по признанию отношений на платформах трудовыми позволит решить данный вопрос.

Некоторые крупные платформы в России предоставляют полностью за свой счет такие социальные гарантии – страхование от несчастных случаев и страхование ответственности, однако менее крупные платформы не могут себе этого позволить. В данном контексте предлагается государственное со-финансирование вышеописанных соци-

альных гарантий, что позволит небольшим платформам соответствовать минимальным требованиям законодательства, а крупным – расширить свою практику.

Проблема дискриминация в части распределения заказов на платформе связана с непрозрачностью алгоритмов выставления оценок (рейтинга), распределения заказов, системы оплаты работы, низкой осведомленности о штрафах и санкциях занятых. При этом судебных разбирательств в России в части дискриминационного поведения платформ в отношении занятых не выявлено.

В части возможности организации профсоюза в России важно отметить, что кроме классических наемных сотрудников, работающих по трудовому договору, организовать профсоюз в России имеют право индивидуальные предприниматели и лица, занимающиеся профессиональной деятельностью, включая самозанятых. Однако в целях обеспечения однозначности трактования ФЗ № 10-ФЗ в статью 3 в понятие «работник» необходимо внести «самозанятых и всех платформенных трудящихся» [5]. Российское законодательство пока не предоставляет инструментов отстаивания трудовых прав самозанятых и людей, занятых в платформенной экономике. Сейчас активно обсуждается вопрос создания профсоюза работников сферы платформенной занятости.

Фокус регулирования платформ для трудоустройства людей в России должен быть направлен на социальную и пенсионную защищенность, условия труда, недопущение дискриминации занятых, вывод их из «серой зоны», разграничение истинных платформ от де-факто работодателей, заключающий притворные гражданско-правовые договоры со своими сотрудниками.

Выводы

Подводя итог, регулирование платформ трудоустройства включает в себя следующие аспекты:

- свобода членства в ассоциациях;
- трудовые отношения;
- безопасность и здоровье;
- социальная безопасность;
- справедливое вознаграждение;
- недискриминация;
- механизм решения споров;
- защита персональных данных.

В России в настоящее время имеется большой пробел в законодательстве в части регламентации платформенной занятости. Крупные платформы частично берут на себя социальные гарантии исполнителям, однако данный вопрос необходимо решить на государственном уровне через приравнивания статуса самозанятого на платформе к статусу наемного работника.

Библиографический список

1. Cloudwork (Online Platform Work) Principles. URL: <https://fair.work/en/fw/principles/cloudwork-principles/>.
2. New national e-commerce standard to build trust and transparency in online transactions. Media releases Jun 2020. URL: <https://www.enterprisesg.gov.sg/media-centre/media-releases/2020/june/new-national-e-commerce-standard-to-build-trust-and-transparency-in-online-transactions>.
3. World Employment and Social Outlook 2021. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Report 23 February 2021. URL: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm.
4. Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. Центр стратегических разработок. Апрель 2022. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf>.
5. Профсоюзы ищут рецепты работы с гиг-экономикой. Центральная профсоюзная газета «Солидарность». URL: <https://www.solidarnost.org/articles/vskochit-na-platformu.html>.