

Качество платформенной занятости: неустойчивые (прекаризованные) формы, практики регулирования, вызовы для России

The Quality of Platform Employment: Unstable (Precarious) Forms, Regulatory Practices, Challenges for Russia

Получено 14.06.2020 Одобрено 24.07.2020 Опубликовано 14.08.2020

DOI: 10.19181/lspr.2020.16.3.7

Для цитирования: Черных Е.А. Качество платформенной занятости: неустойчивые (прекаризованные) формы, практики регулирования, вызовы для России // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Том 16. №3. С. 82–97. DOI: 10.19181/lspr.2020.16.3.7

For citation: Chernykh, E.A. The quality of platform employment: unstable (precarious) forms, regulatory practices, challenges for Russia. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2020. Vol. 16. No.3. P. 82–97. DOI: 10.19181/lspr.2020.16.3.7

ЕКАТЕРИНА АЛЕКСЕЕВНА ЧЕРНЫХ

к.э.н., старший научный сотрудник, ИСЭПН ФНИСЦ РАН
лаборатории проблем уровня и качества жизни ИСЭПН
ФНИСЦ РАН (117218, Россия, Москва, Нахимовский
проспект, 32)
E-mail: chernykh.ekaterina108@gmail.com

EKATERINA ALEKSEEVNA CHERNYKH

PhD in economics, Senior research officer at the Laboratory of
Problems of Living Standards and Quality of Life at the ISESP
FNISC RAS (32 Nakhimovsky prospect, Moscow, Russian
Federation, 117218).
E-mail: chernykh.ekaterina108@gmail.com

Аннотация

Под воздействием ряда экономических, технологических и демографических драйверов за последнее десятилетие в мире радикально увеличились масштабы платформенной занятости. Регулирование платформенной занятости и анализ ее качества являются важными вопросами, касающимися как рынка труда в целом, так и отдельных его субъектов. В настоящее время регулирование обеспечивается самими платформами в одностороннем порядке. Такие формы регулирования могут привести к ситуации недобросовестной конкуренции между платформами, проблеме конфиденциальности персональных данных, информационной асимметрии. Несмотря на потенциал цифровых платформ труда с точки зрения обеспечения новых возможностей для трудоустройства, элементы неустойчивой занятости с развитием платформ расширяют свое проникновение и в сферу трудовых отношений. Таким образом, для повышения качества трудовой жизни работников платформ потребуется вмешательство правительств и обеспечение соблюдения трудовых норм. Необходимо создавать правовые нормы, обеспечивающие базовую защиту работников, прозрачность и равные условия для всех участников платформенной занятости. Это признают эксперты рынка труда, профсоюзы и политики. В статье проанализирован международный опыт регулирования ЦПТ. Обоснована необходимость регулирования платформенной занятости. Охарактеризована ситуация в России, выявлены проблемные поля, требующие дальнейшего исследования.

Ключевые слова: цифровые платформы труда (ЦПТ), платформенная занятость, регулирование платформенной занятости, статус занятости, неустойчивая (прекаризованная) занятость, качество трудовой жизни, труд с множеством исполнителей, работа по требованию, социальная защита, оплата труда

Введение

В современных социально-экономических условиях необходимость государственного регулирования рынка труда не вызывает сомнений. Без регуливающей роли государственных институтов обеспечение нормального уровня занятости, развитие трудовых ресурсов, обеспечение высокого

Abstract

Under the influence of a number of economic, technological and demographic drivers, platform employment has radically increased in the world over the past decade. The regulation of platform employment is an important issue concerning the labor market as a whole and its individual actors. Currently, regulation is provided by the platforms themselves. Such forms of regulation can lead to unfair competition between platforms, the problem of confidentiality of personal data, information asymmetry. Despite the potential of digital labor platforms in terms of providing new employment opportunities, the elements of precarious employment with the development of platforms are expanding their penetration into the sphere of labor relations. Thus, improving the quality of working life will require government intervention and labor compliance. It is necessary to create legal norms that provide basic protection for workers, transparency and equal conditions for all participants in platform employment. This is recognized by both labor market experts, labor unions, and politicians. The article analyzes the international experience in regulating digital labor platforms. The necessity of regulation of platform employment is substantiated. A number of practical recommendations relevant to the Russian Federation have been made, problem fields have been identified that require further research.

Keywords: digital labor platforms, platform employment, regulation of platform employment, crowd-work, employment status, precarious employment, quality of working life, work on demand, social protection, labor remuneration

качества трудовой жизни и поддержка социально-уязвимых категорий невозможны. Появление и развитие новых форм занятости также нуждается в государственном регулировании. В настоящее время назрела необходимость выработки и реализации адекватной и гибкой международной и национальной регуляторной политики в отно-

шении деятельности ЦПТ и формирования соответствующей институциональной среды.

Объектом данного исследования является занятость с использованием цифровых платформ труда (ЦПТ). **Предметом** исследования являются особенности платформенной занятости и вопросы её регулирования. **Целью** работы является исследование качества платформенной занятости и обоснование необходимости её регулирования на государственном уровне.

Решаются следующие задачи: 1) проанализировать и изучить особенности ЦПТ, их влияние на качество занятости работников; 2) обосновать необходимость регулирования платформенной занятости; 3) проанализировать предложения и опыт международных организаций и профсоюзных объединений по развитию и регулированию ЦПТ; 4) рассмотреть конкретные примеры регулирования ЦПТ в разных странах; 5) охарактеризовать регулирование ЦПТ в России.

Основной **гипотезой** исследования является положение о том, что политика регулирования платформенной занятости должна быть неотъемлемой частью общей политики занятости, а платформенные работники должны иметь право на достойный труд, социальные гарантии и признание их статуса «занятых».

Основные теоретические и методологические положения: особенности цифровых платформ труда

Под **цифровыми платформами** понимаются гибридные структуры, ориентированные на создание ценности путем обеспечения прямого взаимодействия и осуществления транзакций между несколькими группами сторонних пользователей. В терминах институциональной экономики предложено рассматривать цифровые платформы как посреднический институт нового поколения [Гелисханов И.З. и др., 2018].

Согласно определению [Codagnone, C. et al, 2018, 74, 76-83], **цифровые платформы труда** (ЦПТ) определяются как цифровые сети, которые алгоритмически координируют транзакции **трудоуслуг**. ЦПТ представляют собой цифровые площадки для нестандартной и случайной (разовой) работы, где 1) услуги различного характера производятся с использованием трудового фактора (в отличие от продажи товаров или аренды); 2) где труд (произведённые услуги) обменивается на деньги; 3) где сопоставление спроса и предложения труда осуществляется цифровым способом, хотя выполнение работы и предоставление рабочей силы могут осуществляться электронным способом или физически; 4) где распределение труда

и денег определяется совокупностью покупателей и продавцов, действующих в рамках системы цен. Обратим внимание, что это определение исключает такие платформы как, например, LinkedIn или Airbnb.

Важный исследовательский вопрос касается контроля, т. е. существует ли прямое взаимодействие субъектов или контроль со стороны операторов платформы приносит двойственность (становится сложно определить, действуют ли ЦПТ по законам рыночного взаимодействия или по законам иерархической структуры). Прямое взаимодействие, согласно [Bogliacino, F. et al, 2019] предполагает, что стороны сохраняют контроль над ключевыми условиями взаимодействия (ценообразование, комплектация, доставка, маркетинг, качество предлагаемых товаров или услуг, условия и положения). Экономисты уже довольно давно изучают такие платформы, как Uber, Airbnb, Upwork, TaskRabbit и в основном приходят к выводу, что ЦПТ являются либо чисто двусторонним рынком, либо гибридом рынка и иерархической структуры, и это необходимо устанавливать эмпирически в каждом конкретном случае. Например, в Uber, Amazon Mechanical Turks (АМТ), Upwork одна сторона платформы («подрядчики») теряют контроль над ценообразованием, комплектацией, доставкой, маркетингом, качеством товаров или предлагаемых услуг, условиями работы. Большинство других ЦПТ также демонстрируют бóльший уровень контроля, чем тот, который предполагается, например, в модели вертикальной интеграции. Наличие различных причин, например, трения, связанные с подстройкой спроса и предложения, неоднородность задач/подрядчиков/работодателей, работа «по требованию» и чувствительность к временному фактору (Uber), а также проблемы координации нескольких подрядчиков побуждают платформы к усилению контроля над всеми условиями торговли. Помимо контроля, есть ещё два дополнительных измерения, которые выделяются в литературе [Codagnone, C. et al, 2018]: а) проходят ли транзакции полностью онлайн или есть физическое предоставление услуг, то есть онлайн-рынки труда (OLM), которые являются потенциально глобальными, по сравнению с мобильными рынками труда (MLM), которые локализованы по определению; б) какие типы заданий реализуются и какие навыки требуются для их выполнения (простые навыки, в основном рутинный или ручной труд, по сравнению со сложными навыками, в основном познавательным и интерактивным трудом).

Пересечение двух измерений приводит к четырём типам ЦПТ: 1) OLM для микрозадач (то есть небольшие части рутинной умственной ра-

боты, требующие навыков от низкого до среднего уровня, например, АМТ); 2) OLM для постановки задач, а иногда и для реализации целых и автономных проектов (т.е. задач, требующих среднего и высокого уровня квалификации, например, Upwork или Freelancers); 3) MLM для физических услуг (т.е. выполнение низкоквалифицированной ручной работы и поручений, например, TaskRabbit); 4) MLM для интерактивных услуг (то есть услуг, требующих высоких навыков, например, TakeLessons).

Таким образом, ЦПТ имеют как минимум две «стороны», пользователей и поставщиков (подрядчиков), создающих косвенные внешние сетевые эффекты, состоящие в том, что участники с каждой стороны получают тем большую выгоду, чем больше участников с другой стороны [Bogliacino, F. et al, 2019]. Платформы опираются на экономию за счёт масштаба, получая выгоду от двусторонних сетевых эффектов, при которых увеличивающийся объем производителей, использующих платформу, делает её более привлекательной для потребителей, а эти потребители в свою очередь привлекают больше производителей, поэтому многосторонний характер цифрового рынка труда влияет на объем транзакций, структуру цен на рынке и характер конкуренции.

Есть ряд особенностей ЦПТ, отличающих их от традиционных компаний. Во-первых, платформы настолько снижают операционные издержки, что становятся возможны транзакции, которые в противном случае не произошли бы. Цена на каждой стороне рынка не отражает предельных издержек на данной стороне, потому что структура цены и уровень цены устанавливаются по отдельности. Наличие обратных связей, связывающих две стороны рынков, позволяет платформам осуществлять особые конкурентные стратегии, например, «впускать» новых поставщиков услуг, чтобы снизить цену, взимаемую с другой стороны или наоборот. Чтобы преодолеть первоначальный разрыв в спросе и предложении, платформа может субсидировать первоначальное участие (например, давать большие скидки клиентам за первую поездку, покупку, заказанную услугу), но, поскольку платформа расширяется, и ее экосистема становится самокупаемой, субсидии, как правило, прекращаются. Это изменение в политике может отрицательно повлиять на работников и/или потребителей, которые участвуют в платформенной занятости на основе получения определенных субсидий, а затем обнаруживают, что их расходы увеличиваются.

Во-вторых, стандартный анализ благосостояния потребителей не применим к ЦПТ, потому

что цены, обычно принимаемые в качестве индикаторов благосостояния потребителей, близки к нулю, и все конкурентное давление оказывается через качество обслуживания и инновационные характеристики самой услуги.

В-третьих, феномен которому сложно найти адекватный русский перевод – «множественная адресность», мульти-хоминг (multihoming) – потребители и работники могут присоединяться к разным платформам. Основная цель ЦПТ состоит в том, чтобы постоянно увеличивать и консолидировать свою пользовательскую базу, де-факто увеличивая стоимость мульти-хоминга для работников, но не устанавливая при этом каких-либо формальных или физических барьеров, чтобы избежать оттока пользователей. Согласно [Choudary, S.P., 2018], один из способов увеличения издержек мульти-хоминга состоит в создании принудительной зависимости работников от платформы через системы репутации. Работники, которые вложили средства в создание репутации на одной платформе, не решаются перейти на другую платформу, не имея возможности «передать» свою репутацию, особенно, если более высокий рейтинг (репутация) предоставляет им большую «видимость» для клиентов и более широкие возможности для работы на конкретной платформе [Choudary, S.P., 2018]. Мульти-хоминг стал обычным явлением на многих цифровых рынках труда и имеет важные последствия для стратегий платформ.

В-четвертых, платформы могут иметь низкую или отрицательную прибыль в течение длительного периода. После достижения определенной критической точки платформа может быстро расти с обеих сторон, благодаря мощным косвенным сетевым эффектам. Следовательно, прибыльность больше нельзя рассматривать как адекватный показатель конкуренции и динамики рынка. Рост цифровых рынков за счёт многосторонних платформ подрывает стандартные инструменты конкурентной политики, потому что конкуренция ведется ЗА рынок, а не НА рынке. Следовательно, исследователям стоит отказаться от традиционного определения рынка в пользу более широкого взгляда на экосистему рынков, сосредоточенную вокруг платформ. Некоторые авторы подчёркивают необходимость перехода от оценок и средств защиты ex post к предупредительному регулированию, и в этом смысле анти-монопольная практика должна сместить акцент анализа с цен и поведения потребителей на инвестиционные и инновационные стратегии, проводимые платформами [Bogliacino, F. et al, 2019].

В исследовании использовались общенаучные (системный анализ, сравнение, описание, обоб-

шение, систематизация, формализация), специальные (анализ источников, SWOT-анализ, метод экспертных оценок) и другие методы научного исследования. В качестве источников данных использовались Директивы и Резолюции Европейской комиссии и Европейского Парламента, Конвенции и Рекомендации Международной организации труда, соответствующие законодательные акты, материалы с сайтов российских и зарубежных ЦПТ («Условия и соглашения», отзывы и др.), данные опросов МОТ, Европарламента и других международных организаций.

Хотя масштабы платформенной экономики пока ещё относительно невелики, оценки варьируются от 0,5% рабочей силы в США до 5% в Европе [Бобков В.Н., Черных Е.А., 2020; МОТ, 2018; Berg J. et al, 2018], цифровые методы труда реорганизуют целые сектора экономики, а **платформенная занятость** (то есть получение работниками дохода через предложение труда на цифровых платформах) часто рассматривается как будущее всего рынка труда в мире. У **платформенных работников** много схожих черт с другими нестандартными формами занятости (дистанционной занятостью, самозанятостью, фрилансом, агентской занятостью), но ключевым их отличием является то, что они заняты через цифровые платформы труда, а статус их занятости, неопределён. Согласно [Pesole et al., 2018] основные работники платформ — это те, кто зарабатывает 50% или более своего дохода на платформах и/или работает на платформах более 20 часов в неделю.

Как и на офлайн-рынках, платформенная работа отражает разнообразие ситуаций, в которых сосуществуют хорошие и плохие рабочие места, защищенные и незащищенные работники и для каждого существуют различные риски.

Результаты исследования. Необходимость регулирования платформенной занятости с позиций качества трудовой жизни.

Согласно методике Европейской экономической комиссии ООН (UNECE) качество занятости рассматривается как многомерная концепция, описываемая 7 измерениями¹: 1) безопасность и этика занятости; 2) доход и льготы, связанные с занятостью; 3) продолжительность рабочего времени и сочетание трудовой деятельности и личной жизни; 4) стабильность занятости и социальная защита; 5) социальный диалог; 6) повышение квалификации и профессиональное обучение; 7) связанные с занятостью отношения и трудовая мотивация. Рассмотрим характеристики некото-

рых из этих измерений применительно к платформенной занятости.

Статус занятости (в контексте стабильности занятости и наличия трудовых отношений с работодателем)

Несмотря на большую неоднородность рабочих мест на платформах, нужно признать, что мы говорим не о «задачах», «одолжениях», «поручениях» или «поездках», а о работе, которая сделана работниками. Платформенная занятость — это действительно работа и эта работа должна быть достойной. Неправильная классификация статуса занятости влияет на качество данного типа занятости.

В исследованиях делается акцент на разрыв между работающими не по найму работниками и теми, кто находится в трудовых отношениях: статус самозанятого обычно обеспечивает более низкую социальную защиту с точки зрения социального страхования от безработицы, несчастных случаев или профессиональных заболеваний. Регулирование в области охраны труда и техники безопасности связано со статусом занятости, а условия для самозанятых работников на платформе менее благоприятны. По состоянию на начало 2018 года не было никаких конкретных правил, уточняющих статус занятости работников платформы, и, как следствие, существующие статусы занятости действительно для работников платформы, если их характеристики применимы к работе на платформе. Многие онлайн-платформы снимают с себя ответственность в качестве работодателей, относя этих работников к категории независимых подрядчиков, лишая их основных гарантий в трудовых отношениях: выплата минимальной заработной платы или сверхурочных, социальное обеспечение, обеспечение безопасной и здоровой рабочей среды. В настоящее время работники нанимаются в качестве независимых подрядчиков, даже если они работают исключительно на одной платформе, получают от этой работы единственный доход и не осуществляют никакого контроля над работой, за исключением решения «входить или выходить из системы». Автором был проведен анализ документации, расположенной на сайтах таких российских ЦПТ, как Профи.ру (Profi.ru) и Юду (YouDo.com). Термины, обозначающие работников — это «пользователи» или «исполнители». Рост количества споров и судебных разбирательств по этому вопросу свидетельствует о необходимости государственного регулирования [Cherry M. A., 2019].

Обычно работники платформы намеренно занижают свой доход, чтобы оставаться ниже определенных порогов и пользоваться благоприятны-

¹ Handbook on Measuring Quality of Employment http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf (дата обращения: 08.07.2020)

ми или упрощенными налоговыми режимами. Такая практика распространена в России.

Специальное налоговое регулирование работы платформы было установлено в Бельгии в 2016 году и в Эстонии в 2015 году. Неопределенность в отношении статуса занятости работников платформы имеет последствия с точки зрения налоговых режимов: если трудящиеся на платформах классифицируются как работники, платформа несет ответственность за выплату подоходного налога; и наоборот, если работники работают не по найму, то они несут ответственность за это. В целом корпус европейского социального права не может однозначно определить, что составляет понятие «работник», в то время как в устоявшемся прецедентном праве установлено, что трудовые отношения могут быть определены, когда в течение определенного периода времени человек выполняет услугу для другого человека и под его руководством за что получает вознаграждение [Codagnone, C. et al, 2018]. В работе [De Stefano V., Aloisi A., 2018, 46] исследователи приходят к выводу, что многие требования, выдвигаемые ЦПТ, не соответствуют статусу самозанятого работника. Авторы утверждают, что наличие строгой системы наблюдения на основе оценок потребителей, отслеживание с помощью GPS, технологии штрих-кодирования, ограничения по времени, многочисленные оценочные метрики, регулярные снимки экрана и скорости отклика подрывают классификацию труда на цифровой платформе как условие самозанятости и документируют несоответствие между категорией «самозанятые работники» и автономией работников платформ.

В этом же контексте часто встает вопрос, законы какой страны должны регулировать занятость работников, если работник находится в Индии, ЦПТ базируется в Калифорнии, а клиент – в Германии. Если есть работники из разных частей мира, какой закон о минимальной заработной плате имеет преимущественную силу? Кроме того, как отраслевые законы могут регулировать различия между краудворкингом и работой по требованию? Ряд политиков и исследователей выступают против разработки конкретного законодательства, ориентированного только на платформы, предлагая адаптировать существующие законы к работникам цифровых платформ. Они пытались разделить платформенную занятость на три основные категории: пассажирские транспортные услуги, профессиональный краудсорсинг и работа по требованию в жилых домах [De Stefano V., Aloisi A., 2018].

Другая попытка отрегулировать работу цифровой платформы путем адаптации существующего

законодательства выявила общие черты между агентствами временной занятости и платформами. Резолюция Европейского парламента рекомендовала «изучить, насколько Директива о работе временного агентства 2008/104/ЕС1 применима к конкретным онлайн-платформам», сосредоточив внимание на трехсторонних отношениях между игроками и роли платформы как «брокера» [De Stefano V., Aloisi A., 2018].

Доходы и отработанное время

По разным оценкам, от 40% [MOT, 2018] до 56% [Berg J.et al, 2018] платформенных работников получают от этой работы основной источник дохода. Этим работникам трудно финансировать свои ежедневные расходы, так как у них более низкие нормы сбережений (они меньше могут откладывать «на черный день» или инвестировать в приносящие доход активы). Например, в среднем общие сбережения украинских работников составляют 13% от их ежемесячного заработка, при этом 45% работников не удовлетворены работой и ссылаются на отсутствие стандартов оплаты и нестабильность доходов [Aleksynska M., et al, 2018].

75% работников США, занятых на условиях труда с множеством исполнителей, зарабатывали меньше, чем предусмотрено уровнем федеральной почасовой минимальной заработной платы. 22% работников указывали на то, что заработная плата была недостаточной [MOT, 2018].

Данные о доходах подрядчиков на ЦПТ ограничены несколькими исследованиями на ограниченном числе платформ (AMT, Crowdfunder, Uber, Upwork и Nubelo, и TaskRabbit). Данных о доходах российских платформенных работников нет, хотя известно, что на вышеперечисленных ЦПТ трудятся и российские граждане, а также граждане СНГ. Исходя из этих исследований [MOT, 2018, Berg J.et al, 2018; Codagnone, C. et al, 2018], 10% опубликованных микрозаданий в AMT были оценены в 2 цента или меньше, 50% заданий оценивались выше 10 центов и только 15% заданий стоили больше 1\$, что соответствует средней почасовой заработной плате около 5\$ в час (что ниже минимальной заработной платы в США в размере 7,25\$ в час). Средняя почасовая заработная плата для AMT и Crowdfunder составляет от 1 до 5,5\$ в час, хотя 10% работников в США и Индии сообщают, что почасовая заработная плата превышает 10\$ [Codagnone, C. et al, 2018]. Водители Uber зарабатывают на 6\$ в час больше, чем водители традиционных такси (19\$ в час против 13\$ в час). В Upwork средняя почасовая заработная плата составляет 16\$ за программное обеспечение, 8\$ за написание и перевод, 4\$ за административную

поддержку и 5\$ за поддержку клиентов, продажи и маркетинг. В TaskRabbit средняя цена работы составляет 55\$, и она не может повлечь за собой почасовую заработную плату менее 12,50\$ в час. Среднее вознаграждение по пяти платформам, включенным в [Berg J. et al, 2018] составляет 4,43\$ в час, в то время как средний заработок оказывается ниже, 2,16 доллара в час. Только 7% немецких рабочих, опрошенных на платформе Clickworker, сообщили о доходах выше минимальной заработной платы в Германии, составляющей 8,84 евро в час, с учетом оплачиваемого и неоплачиваемого рабочего времени.

Многие ЦПТ работают почти исключительно с работниками из стран со средним и низким уровнем дохода, например, Crowdfunder. Но более низкие ставки заработной платы в странах с низким уровнем дохода не могут служить оправданием для несоблюдения законов о минимальной заработной плате в других странах. Независимо от того, где находится рабочая сила, необходимо соблюдать установленные трудовые законы страны, включая минимальную заработную плату, которая, по данным МОТ, существует в 92% стран мира.

Значительный объем времени работники тратят на неоплачиваемую работу, например, поиск задач, проведение квалификационных испытаний, изучение клиентов. Размывается понятие рабочего времени, возникает ненормированный рабочий день, потому что работнику приходится работать очень много часов, чтобы зарабатывать на жизнь. Работники рискуют потерять регистрацию на платформе, если их рейтинги упадут, поэтому они стремятся всегда быть на связи, всегда быть «доступными». Кроме того, работники имеют мало возможностей защитить себя, если «клиент» отклоняет их работу, что приводит к потере заработной платы. Работники сталкиваются с существенным количеством отказов: у 43% работников было отклонено не менее 5% результатов их работы, а у 32% работников уровень отказов составил не менее 10% [МОТ, 2018]. Работники выражают озабоченность по поводу ненадежности работы, отсутствия связи с заказчиками и негибкости платформ. В свою очередь, клиенты сталкиваются с проблемами нехватки откликов на задания, нестабильного качества работы, недопонимания с работниками и постоянно меняющейся рабочей силы. Отметим, что исходя из проанализированных нами отзывов, размещенных на сайтах российских ЦПТ, актуальным является вопрос защиты интересов клиентов (заказчиков), которые получают услуги низкого качества, сталкиваются с обманом, отсутствием гарантий на

выполненную работу и невозможностью предъявить какие-то претензии по качеству работы.

Социальная защита

Работники платформ сами несут ответственность за выплату взносов на социальное страхование, а также исключаются из других форм защиты труда. Согласно исследованию МОТ, из 56% работников, которые заявляют, что труд на условиях множества исполнителей является их основной работой, лишь половина сообщают, что имеют доступ к медицинскому обслуживанию и только 24% платят взносы в систему своего медицинского страхования. Эти доли ещё ниже в отношении пенсионного обеспечения: только 25% работников имеют доступ к системе пенсионного обеспечения и лишь 15% могут выплачивать взносы на пенсионное обеспечение [МОТ, 2018]. Согласно исследованию Европарламента 2017 г., только треть платформенных работников делает отчисления в пенсионные накопления [European Parliament, 2017]. Согласно данным, представленным в [Berg J. et al, 2018], те респонденты, основным источником дохода которых являются платформы АМТ и Crowdfunder не имеют социального страхования, только 8,1% из тех, кто живет в США, делают регулярные пенсионные выплаты и только 9,4% делают отчисления на социальное обеспечение. Более подробная разбивка по всему кругу обследованных платформ в этом исследовании дана на рисунке 1. Это согласуется с другим исследованием МОТ, согласно которому три четверти украинских онлайн-работников не откладывают на пенсию и не платят взносы на социальное обеспечение [Aleksynska M., et al, 2018]. На рисунке 1 отражена степень социальной защищенности работников согласно результатам опроса МОТ в 2018 году.

В отчете «Economy Workforce Report: Request for Startup (RFS, 2015) показано, что 8% водителей и 16% работников сферы доставки не имеют страховки; 30% не имеют медицинской страховки; 43% жалуются на недостаточную оплату труда и 49% на то, что не находят достаточного количества работы [Codagnone, C., et al, 2018].

Платформенная занятость и достойный труд

Платформенная занятость ставит под угрозу основополагающие принципы работы и права сотрудников (многие из которых относятся МОТ к «индикаторам достойного труда»). В контексте качества платформенной занятости можно ставить следующие вопросы: 1) Как можно гарантировать, что работа не выполняется детьми? 2) Как можно гарантировать, что оплата не является дискриминационной? 3) Как можно гарантировать, что условия труда «достойные»? 4) Как га-

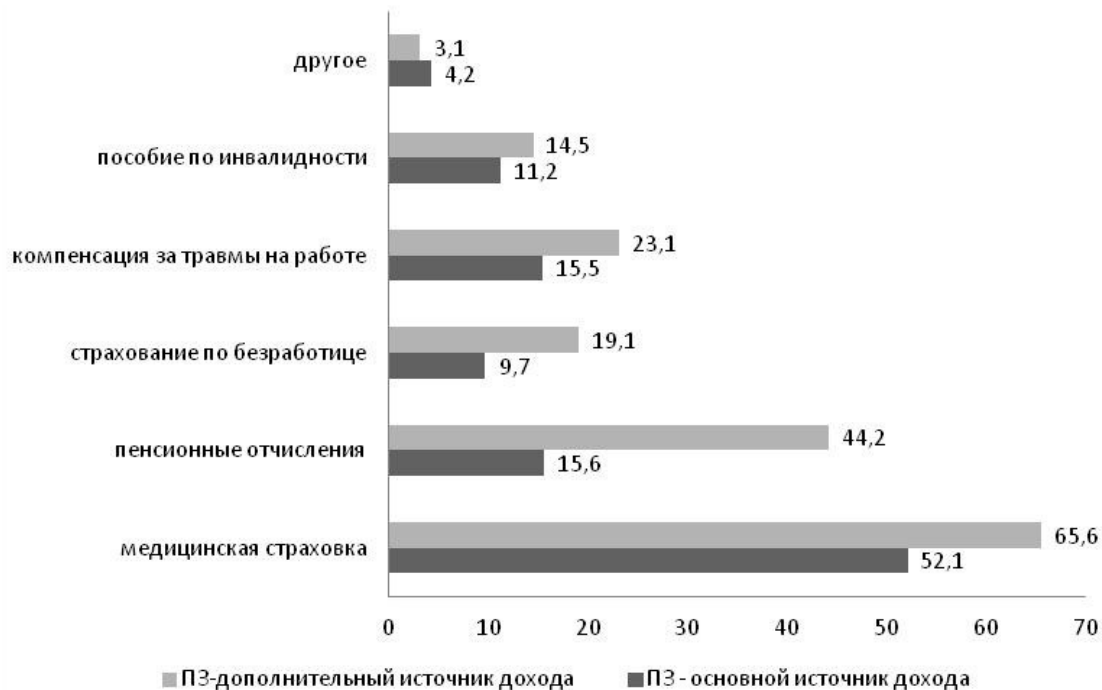


Рисунок 1. Социальная защищенность платформенных работников 2018 г., % работников, имеющих данный вид социальной помощи [Berg J. et al, 2018]

Figure 1. Social security of platform workers, 2018, % of workers having various forms of social security benefits [Berg J. et al, 2018]

рантировать отсутствие гендерной дискриминации в оплате труда?

Считается, что женщины больше участвуют в ЦПТ, потому что им предлагается гибкость графика и возможность работать удалённо. Однако, если платформы осуществляют дискриминацию и, как следствие, сегрегацию более уязвимых групп, положительный эффект от более активного участия женщин может исчезнуть. Более того, в той степени, в которой платформы вызывают неустойчивую занятость (прекаризацию), снижение переговорной силы и ограниченный доступ к социальной защите, отрицательные чистые эффекты могут преобладать для этих категорий работников. Наиболее социально исключённые группы могут не знать о возможностях цифрового труда или не могут использовать их в своих интересах (так как не владеют финансовой грамотностью и цифровыми навыками). Полевые эксперименты показывают существование дискриминации начального уровня, то есть ранее привлечённые на ЦПТ работники с большей вероятностью будут повторно наняты, чем новые работники. Женщины-работники подвергаются статистической дискриминации: они с меньшей вероятностью будут наняты на работу, в которой преимущественно заняты мужчины (например, программирование), и с большей вероятностью будут приняты

на работу в тех сегментах, где преимущественно заняты женщины (например, обслуживание клиентов) [Bogliacino, F et al, 2019].

Что касается вопроса охраны труда платформенных работников, она не является несовместимой с технологическими инновациями - её просто необходимо адаптировать под новые условия.

Важно отметить, что способность платформенных работников вступать в профсоюзы и вести коллективные переговоры также сильно ограничивается. Например, 63% украинских платформенных работников не знают о каких-либо формах сотрудничества между онлайн-работниками [Aleksynska M., et al, 2018].

Дизайн платформ (в контексте условий труда, трудовой этики, трудовой мотивации и переговорной силы работников)

В настоящее время регулирование обеспечивается самими платформами в одностороннем порядке: каждая платформа устанавливает свои собственные правила, касающиеся предоставления прав на создание или удаление учётной записи, комиссий. ЦПТ сами решают, как собирать и отображать информацию, как и в каком контексте участники встречаются друг с другом, кто может работать на платформе и какой статус они будут иметь, а также вмешиваться и разрешать споры. Эти аспекты обычно зафиксированы

в документе под названием Terms and conditions, размещённом на сайте. Такие формы регулирования могут привести к ситуации недобросовестной конкуренции между платформами, проблеме конфиденциальности персональных данных, информационной асимметрии. Несмотря на потенциал ЦПТ с точки зрения обеспечения новых возможностей для трудоустройства, элементы неустойчивой занятости с развитием платформ расширяют своё проникновение и в сферу трудовых отношений.

Совокупность факторов определяет, может ли конкретная платформа рассматриваться как средство предпринимательской деятельности и свободное агентство, или как канал для эксплуатации работников [Choudary, S.P., 2018]. Архитектура или дизайн бизнес-модели ЦПТ имеет важные последствия для работников ЦПТ. В работе [Choudary, S.P., 2018] рассматриваются варианты выбора бизнес-модели для ЦПТ и их атрибуты, в частности централизация власти, политика сохранения потребителей и работников, а также системы мониторинга и вознаграждения, способствующие благополучию работников. Автор предлагает рекомендации по улучшению условий труда на ЦПТ, учитывающие такие проблемы, как асимметрия информации, права доступа к данным и их использование, которые могут улучшить справедливость и условия работы платформы. Чудари описывает структуру ЦПТ, которая включает в себя пять элементов, влияющих на дизайн платформы: 1) ограничение свободы воли и действий работников; 2) снижение власти и прав на переговоры; 3) доминирование политики платформы над работниками; 4) зависимость работников от платформы (например, затрудняя переключение на другие платформы (мульти-хоминг)); 5) несправедливость в распределении рисков и вознаграждения по всей экосистеме.

«Основной бизнес-целью трудовых платформ является создание эффективного рынка, а не расширение прав и возможностей работников как предпринимателей. В той степени, в которой эти две цели совпадают, трудовые платформы могут расширить возможности работников как предпринимателей, но если расширение прав и возможностей работников как предпринимателей вступает в противоречие с созданием хорошо функционирующего рынка – и особенно в противоречие со способностью платформы монетизировать этот рынок – трудовые платформы будут уделять приоритетное внимание созданию эффективного рынка и его монетизации, часто эксплуатируя рабочих при этом»¹.

¹ <https://blog.usejournal.com/digital-manipulation-and-the-future-of-work-how-platforms-like-uber-and-deliveroo-exploit-workers-bc80339fc271> (дата обращения: 26.05.2020)

В работе [Choudary, S.P., 2018] рассматриваются особенности, создающие на ЦПТ условия для эксплуатации:

1. Чем более товарный (коммодизированный – то есть способный мгновенно превращать выполненную работу в товар) характер работы, тем больше вероятность того, что работник подвергнется эксплуатации. Работники, вероятно, будут иметь более низкую рыночную власть, когда потенциальная рабочая сила большая и когда работники легче заменяются. Такие ЦПТ могут создавать устойчивые бизнес-модели даже при высокой текучести кадров.

2. Чем более товарный характер имеет работа, тем больше баланс сил смещается в сторону потребителей. Например, Uber не всегда платит водителям за время и усилия при возврате вещей, которые пассажиры забывают в такси, несмотря на то, что это улучшает отзывы потребителей. В АМТ клиенты могут не платить за работу, если не удовлетворены, но в любом случае могут использовать результаты работы.

3. Сокращение доступа к информации, которая помогает работникам выбирать выгодные транзакции. Ride-Share ограничивает для клиента выбор водителей. Uber предоставляет водителям доступ к запросам на поездки, но не даёт им выбор, какие поездки взять, а какие отклонить. Во время принятия поездки водитель не знает пункт назначения и, следовательно, её стоимость. Водители с высокими показателями отмены поездок удаляются из системы. Deliveroo требует, чтобы работники отвечали на новые заказы в течение 30 секунд, и единственным предложенным вариантом является «Принять доставку». Адрес доставки не раскрывается до тех пор, пока еду не заберут из ресторана, а единственный способ отменить заказ – напрямую связаться со службой поддержки водителя. Любой отказ на этом этапе работает на ухудшение репутации работника.

4. Полный контроль платформы над условиями обмена увеличивает вероятность эксплуатации работника. Uber и Deliveroo сами устанавливают цену для работников, устраняя любую возможность переговоров.

5. ЦПТ не поощряют коллективные действия, препятствуют созданию социальных сетей и отношений между работниками, которые обычно наблюдаются в организациях. В TaskRabbit кролики, как называют работников, не могут объединяться или общаться между собой. В Uber умышленно отсутствуют многие аспекты традиционных такси, поощрявшие коллективные действия. Например, водители не собираются в центральном пункте отправки. Неспособность

работников делиться опытом и информацией ещё больше усугубляет информационную асимметрию между платформой и работниками. Новые работники, присоединяющиеся к экосистеме, не могут извлечь выгоду из опыта существующих работников. Неформальные «правила» платформы, которые явно не сообщаются работникам, но возникают из определенных аномальных ситуаций, не могут быть легко переданы другим работникам. Классификация работника в качестве независимого подрядчика создаёт дополнительные препятствия для осуществления коллективных прав. Например, в США ведение коллективных переговоров разрешено только работникам, занятым полный рабочий день. Коллективные действия независимых подрядчиков могут быть определены как создание картеля с фиксированной ценой и могут быть запрещены законами о конкуренции.

Алгоритмическая обратная связь с работниками сама по себе не является эксплуатационной. В хорошо спроектированных системах процесс постановки целей, отслеживание и обратная связь могут быть хорошим средством для достижения целей и постоянного улучшения качества услуг. Однако для расширения прав и возможностей работников эти системы должны поощрять свободу действий для работников и должны в первую очередь использоваться для поощрения лучших работников, а не для наказания тех, кто не справляется.

Согласованная нормативно-правовая база по платформенной занятости должна выходить за рамки частичной реакции на судебные процессы. Платформы должны регулироваться таким образом, чтобы обеспечить широкий выбор потребителям и позволить рынку эффективно работать. Слишком слабое регулирование создаёт условия, которые могут привести к эксплуатации работников. Слишком жёсткое регулирование сдерживает инновации. Регулирование ЦПТ должно быть направлено на восстановление переговорной силы рабочих, при одновременном использовании новых моделей регулирования, применимых к экономике платформ.

По словам известного исследователя платформ Де Стефано¹ те же самые возможности и риски, с которыми сегодня сталкиваются платформенные работники, уже были прожиты подневольными рабочими, докерами или сельскохозяйственными рабочими в 19-20 веках. Кроме того, эти же проблемы привели к тому, что сто лет назад в развитых странах было создано трудовое законодательство, поэтому для цифровой работы

¹ <https://www.youtube.com/watch?v=8VnKWNAgitM> (дата обращения: 26.05.2020)

в какой-то момент естественным образом встанет вопрос регулирования. Аналогичного мнения придерживается Глобальная комиссия МОТ по будущему сферы труда заявляя, что нерегулируемая платформенная экономика «может воссоздать методы работы девятнадцатого века и будущие поколения цифровых подённых рабочих» [ILO, 2019].

Современная ситуация в области регулирования платформенной занятости Предложения международных организаций

В Европе Европейская комиссия заняла «наблюдательную» позицию, ограничивая свою роль в обеспечении руководящих принципов для устранения пробелов с точки зрения законодательства о занятости и социального обеспечения. Государствам-членам было рекомендовано использовать действующее законодательство. В частности, ассимиляция платформенного труда с нестандартными формами занятости делает возможным применение трех директив по «нетипичной занятости» в отношении платформенных работников (работа с неполной занятостью, по срочному трудовому договору и временная работа через агентства) – Директива Совета 97/81/ЕС от 15 декабря 1997 года; Директива Совета 1999/70/ЕС от 28 июня 1999 года; Директива 2008/14/ЕС Европейского парламента и Совета от 19 ноября 2008 года.

В 2016 году Европейская комиссия опубликовала Резолюцию по онлайн-платформам и совместной экономике [ЕС, 2016]. В данном документе устанавливается классификация видов деятельности, отличающих профессиональных работников от отдельных лиц, которые время от времени обращаются за работой к ЦПТ. В Резолюции указывается, что предоставление «основной услуги» является основным критерием для определения того, какую нормативно-правовую базу следует применять в зависимости от самой природы платформы – при работе на цифровом рынке (облачная работа через Интернет) или в «реальном» мире» (на основе местоположения платформы). Кроме того, в Резолюции говорится, что если платформа влияет или контролирует «конечного поставщика» услуги (работника), то платформу нельзя рассматривать как посредника, и она должна выполнять свои обязанности как работодатель. Для выявления существования трудовых отношений необходимо наличие трёх критериев: 1) наличие подчинения; 2) выполнение действующих обязанностей; 3) наличие вознаграждения. Чтобы отличать разовых поставщиков услуг от профессиональных можно

учитывать критерий периодичности деятельности. Если работники платформы признаны профессионалами, ЦПТ могут быть обязаны оплачивать страхование от несчастных случаев на производстве на рабочем месте и взносы в профессиональную подготовку. Во Франции с 2016 года работники платформ рассматриваются как «работники, получающие работу через цифровые платформы», и поэтому они имеют право на забастовку и профсоюз. Право на коллективные переговоры также было передано работникам в Ирландии. В целом, Европейская комиссия выступает за вмешательство государств-членов, направленное на «оценку адекватности национального законодательства о занятости потребностям работников и самостоятельно занятых лиц в цифровом мире, предоставляя руководство по применимости их национальных правил занятости в свете модели труда в кооперативной экономике» [ЕС, 2016, 13].

Существующие схемы регулирования варьируются от европейских директив по нетипичной занятости до схем разовой работы, таких как нулевые часы или трудовые контракты на основе ваучеров (например, в Италии этими ваучерами можно расплачиваться с временными работниками – помощниками по дому, сиделками, нянями, репетиторами; работодатели могут запрашивать ваучеры онлайн на сайте Института страхования, ваучеры гарантируют чистую почасовую заработную плату в размере 8 евро, а дополнительная сумма в 2 евро, взимаемая с работодателя, используется для покрытия расходов на пенсионные взносы и страхование от несчастных случаев на производстве).

Глобальная комиссия МОТ по будущему сферы труда предлагает решение в форме «международного регулирующего механизма для платформ электронного труда, который устанавливает и требует от платформ (и их клиентов) соблюдения определенных минимальных прав и защитных механизмов» [ILO, 2019]. Механизмы соблюдения и правоприменения должны вовлекать всех основных действующих лиц в платформенной экономике (государство, в котором зарегистрирована компания или платформа, инспекции труда в государствах, в которых заняты наемные работники, платформы, а также клиентов платформ). В такую «конвенцию» МОТ [Berg J. et al, 2018] предлагает включить следующие пункты.

1. Решение проблемы неправильной классификации занятости посредством презумпции в пользу статуса занятости (основанный на фактах тест в соответствии с Рекомендацией МОТ № 198). Например, в соответствии с Калифорнийским законом Assembly Bill 5 (AB5) устанавливается

презумпция того, что исполнитель работ является сотрудником, если только следующие элементы не доказаны работодателем: 1) лицо не контролируется нанимателем, по договору и по факту, 2) лицо выполняет работу, которая вне сферы обычной деятельности нанимателя и 3) лицо само регулярно занимается той же деятельностью, которой оно занимается и для нанимателя¹. AB5² требует от компаний, которые нанимают фрилансеров в большом количестве, реклассификации их в качестве штатных работников. AB5 расширяет статус классификации «фрилансер» до «внештатного сотрудника». Ключевым фактором для фрилансеров является 2 пункт закона, в котором говорится, что любой, кто выполняет работу в компании, которая занимается тем же бизнесом, что и он, считается сотрудником. Если работодатели начнут классифицировать фрилансеров как работников, они будут иметь право на минимальную заработную плату; возмещение расходов; премию; отпуск; другие льготы, предоставляемые в соответствии с законодательством штата Калифорния.

2. Предоставление работникам возможности осуществлять свободу объединений и права на ведение коллективных переговоров.

3. Применение преобладающей минимальной заработной платы в месте расположения работников.

4. Обеспечение прозрачности платежей и сборов, собираемых платформой.

5. Обеспечение того, чтобы независимые работники на платформе имели возможность отклоняться от задач.

6. Покрытие затрат на потерянную работу в случае технических проблем с заданием или платформой.

7. Установление строгих и справедливых правил, регулирующих неплатежи.

8. Обеспечение того, чтобы соглашения об условиях обслуживания были представлены в удобочитаемом формате, который является четким и кратким.

9. Информирование работников о том, почему они получают неблагоприятные оценки.

10. Создание и применение четких кодексов поведения для всех пользователей платформы.

11. Обеспечение того, чтобы работники могли оспаривать невыплату, отрицательные оценки,

¹ Ostrovskiy S. California Assembly Bill 5: стоит ли IT-специалистам, работающим с компаниями из Калифорнии, опасаться нововведений? URL: <https://medium.com/lawgeek-by-aurum/california-assembly-bill-5-impact-on-foreign-it-specialists-and-freelancers-dd34a021a538> (дата обращения: 26.05.2020)

² Правительство Калифорнии вводит закон AB5 против фрилансеров URL: <https://worknpay.com/zakon-ab5/> (дата обращения: 26.05.2020)

результаты квалификационных испытаний, обвинения в нарушениях кодекса поведения и учета (механизм подачи и порядок рассмотрения жалоб на невыплату зарплаты, рейтинги (оценки) и деактивацию).

12. Создание системы проверки клиентов, такой же всеобъемлющей, как и система проверки работников.

13. Обеспечение ясности и проверки инструкций к заданию до публикации любой работы.

14. Предоставление работникам возможности просматривать и экспортировать полную историю работы и репутацию (рейтинг) в любое время. Разрешение «переносимости» существующих хороших рейтингов работников с одной платформы на другую уменьшило бы зависимость работников от отдельных платформ.

15. Предоставление работникам возможности продолжать рабочие отношения с клиентом вне платформы, не выплачивая непропорционально большую плату.

16. Обеспечение того, чтобы клиенты и операторы платформы отвечали на рабочие сообщения быстро, вежливо, по существу.

17. Информирование работников о личности их клиентов и цели работы.

18. Обеспечение того, чтобы задачи, которые могут быть психологически стрессовыми и вредными были специально отмечены операторами платформы.

Кроме того, рекомендуются три критерия для адаптации систем социальной защиты: 1) адаптация механизмов социального страхования для охвата работников всех форм занятости независимо от типа контракта; 2) использование технологии для упрощения уплаты взносов и выплат; 3) создание и укрепление универсальных, финансируемых налогами механизмов социальной защиты.

Европейский Парламент в 2017 году выработал рекомендации [European Parliament, 2017], в целом соответствующие рекомендациям МОТ:

- Упрощение процедур правоприменения для физических лиц как в области классификации формы договора, так и при исполнении условий договора.

- Перенос бремени доказательства при определении статуса работника, чтобы в случаях, когда работники платформы оспаривали ошибочную классификацию, на предприятия возлагается обязанность доказывать, что лица, выполняющие оплачиваемую работу, не являются работниками.

- Обеспечение того, чтобы установление нового правового статуса занятости осуществлялось независимым органом, а не частичными решениями судов.

- Предоставление полной и легкодоступной информации всем работникам относительно их законных прав.

- Адаптация правил конкуренции, позволяющих вести коллективные переговоры самостоятельно работающим не по найму работникам. Резолюция Европейского парламента для совместной экономики подчеркивает важность обеспечения того, чтобы работники платформы имели право на коллективные переговоры и действия [ЕС, 2016].

- Интеграция самозанятых в существующие договоренности о коллективных переговорах, что может потребовать правовых реформ (например, изменение правил рабочих советов в Германии).

- Профсоюзам нужен доступ к работникам платформы, чтобы информировать их и организовывать.

- Обеспечение согласованности трудового, налогового и социального законодательства.

- Разъяснение различия между промежуточным статусом занятости и подлинной самозанятостью.

- Распространение права на письменное изложение сведений о «зависимых подрядчиках», а также сотрудниках.

- Более суровые штрафы для компаний, которые игнорируют предыдущие решения против них.

Отдельно в данном документе рассмотрены такие аспекты регулирования платформенного труда, как социальная защита, выплата налогов, заработная плата и коллективные договора.

«Переносимые» пособия и сделная оплата труда

Несколькими исследователями (Берг, Харрис и Крюгер, Хилл, Стром и Шмитт) было выдвинуто предложение о создании «индивидуальных учетных записей для защиты работника при переходе от платформы к платформе» [Berg, J., 2016]. Это предложение требует создания универсальных выплат (пособий) (страхование заработной платы, медицинское страхование, страхование на случай инвалидности и от несчастных случаев), которые не привязаны к конкретным работодателям. Аналогичное предложение было выдвинуто Фондом «Новая Америка» [Berg, J., 2016, 19]. Согласно предложению, у каждого работника будет свой счет, и независимо от того, на скольких предприятиях он работает, предприятие будет выплачивать на эти счета часть «заработной платы» или «заработка», выплачиваемого работнику. Эти учетные записи будут затем покрывать существующие социальные программы, больничный или отпуск. Критики идеи говорят, что создание учетной записи для

работников платформенной экономики, независимо от того, кто ее финансирует, не обеспечит достаточную гарантию дохода для этих работников, поскольку основная проблема заключается не в пособиях, а в неустойчивом доходе, связанном с работой. Только реорганизация самого платформенного труда может гарантировать, что этот растущий и важный новый сектор экономики обеспечит качественные, достойные рабочие места.

Поскольку массовая работа — это работа, основанная на задачах, рабочие могут получать **сдельное вознаграждение**, а ставки могут быть установлены в соответствии с преобладающей минимальной заработной платой. Норма скорости выполнения может быть основана на среднем времени выполнения задачи. Технологии облегчают мониторинг рабочего времени, чтобы гарантировать, что работники имеют оплачиваемые перерывы (как требуется во многих законах, регулирующих сдельную работу). В настоящее время на каждый час оплачиваемой работы краудворкеры в среднем имеют 18 минут неоплачиваемой работы (на поиск заданий, читая отзывы о клиентах, чтобы убедиться, что они честны, читая инструкции к работе и сдавая неоплачиваемые квалификационные тесты) [Berg, J., 2016, 23]. Это неоплачиваемое время вносит важный вклад в низкий уровень почасовой оплаты. В хорошо спроектированной системе сдельной оплаты работники могут получать очень высокую заработную плату, производя высококачественную работу. Работники различаются по своей продуктивности, поэтому важно платить поштучно, а не почасовую заработную плату плюс премии, что снижает производительность наиболее продуктивных работников. Кроме того, важной частью обеспечения качества при сдельной работе является выявление точных причин отклонения, а также создание системы контроля качества с проверенной системой оценки, чтобы работники могли учиться на своих ошибках.

Действия профсоюзов

К регулированию платформенной занятости в мире активно подключились новые и действующие профсоюзы¹.

Лондонский филиал Независимых работников Великобритании проводит работу по защите прав работников британской курьерской и логистической отрасли, в том числе самозанятых работников крупных курьерских компаний по доставке продуктов питания, таких как Deliveroo и UberEats. В Швеции Unionen разработал план сер-

тификации платформ для справедливых и социально устойчивых условий труда. В Австрии ÖGB и Австрийская Палата Труда (Arbeiterkammer) поддерживают интересы крауд-работников. В Германии ver.di представляет интересы самозанятых лиц, особенно журналистов. IG Metall открыт для самостоятельно занятых членов с 1 января 2016 года, с акцентом на краудворкеров и платформенных работников. С апреля 2017 года самозанятые члены IG Metall могут получить страховку на судебные издержки до 100000 евро в случае юридических споров с клиентами. Примером успешного сотрудничества является платформа FairCrowdWork, созданная немецким профсоюзом IG Metall, который в настоящее время также сотрудничает с некоторыми из создателей Turkopticon, платформы, собирающей рабочих на АМТ [De Stefano, V., 2016]. В Соединенных Штатах Teamsters 117 в Сиэтле и New York Taxi Workers Alliance ведут работу по защите прав водителей, работающих в Uber, Lyft и других «транспортных сетевых компаниях». Городской совет Сиэтла в декабре 2015 года одобрил законопроект, разрешающий водителям автомобильных приложений объединяться в профсоюзы [De Stefano, V., 2016]. Союз фрилансеров в сотрудничестве с городским советом Нью-Йорка принял в 2016 году важный закон «Фриланс не свободен», защищающий права фрилансеров на получение оплаты.

В декабре 2016 года сеть европейских и североамериканских профсоюзов, конфедераций трудящихся и организаций работников обратилась с призывом о транснациональном сотрудничестве между работниками, организациями работников, клиентами платформ, операторами платформ и регуляторами для обеспечения справедливых условий труда и участия работников в управлении. Рост такой работы создает как возможности, так и риски для работников и общества в целом, и является шансом для «совместного поворота» во взаимоотношениях между организациями работников и руководством, говорится в Франкфуртской декларации о работе на платформе². В документе содержится призыв к заинтересованным сторонам, чтобы:

- обеспечить, чтобы ЦПТ соблюдали соответствующие национальные законы и международные конвенции, а не использовали технологии для их обхода;
- уточнить статус занятости работников на платформе;

² Frankfurt Paper on Platform-Based Work. Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organizations URL: https://www.igmetall.de/download/20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf (accessed: 26.05.2020)

¹ Fair Crowd Work. Gewerkschaftliche Informationen und Austausch zu Crowd-, App- und plattformbasiertem Arbeiten URL: <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/> (accessed: 26.05.2020)

- обеспечить, чтобы работники, которые не являются самозанятыми, имели право организовывать и обсуждать коллективные соглашения с операторами и/или клиентами платформы;

- стремиться обеспечить, чтобы все работники, независимо от статуса занятости, получали как минимум минимальную заработную плату (или в юрисдикциях без минимальной заработной платы, заработную плату, указанную в соответствующем коллективном соглашении);

- обеспечить работникам доступ к социальной защите (страхование по безработице, страхование по нетрудоспособности, медицинское страхование, пенсия и компенсация в случае связанных с работой заболеваний или травм), независимо от статуса занятости;

- разработать прозрачные методы для разрешения споров между клиентами и работниками или между работниками.

Участвующие организации сделали совместное заявление: «Цифровизация не должна способствовать росту неравенства доходов и поляризации. Предприятия, работники и регулирующие органы имеют общую заинтересованность в обеспечении того, чтобы преимущества цифровизации распределялись широко и справедливо, а участие работников в управлении работой является исторически проверенным механизмом для этого. Несмотря на риск «цифрового феодализма», операторы платформы, работники, организации работников, клиенты, исследователи и регуляторы должны работать вместе, чтобы принести демократию на эти новые цифровые рабочие места»¹.

Регулирование платформенной занятости в России: опыт и проблемы

В России делаются реальные попытки ввести платформенную занятость в правовое поле, в основном речь идёт об услугах такси. В секторе наблюдается олигополистическая борьба двух крупных игроков – «Яндекс.Такси» и «Ситимобил», которым принадлежит больше половины рынка. Далее следует небольшой ряд мелких игроков: контролируемый «Яндексом» Uber и самостоятельные Gett, Rutaxi, Maxim-taxi и «Таксовичков»². Большинство таксистов в городах-миллионниках собирают заказы от нескольких агрегаторов одновременно. Основным преимуществом агрегаторов такси должна была стать легализация данно-

¹ Fair Crowd Work. Gewerkschaftliche Informationen und Austausch zu Crowd-, App- und plattformbasiertem Arbeiten URL: <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration/> (accessed: 26.05.2020)

² «Яндекс.Такси», «Ситимобил» и другие – как развивается рынок такси в России URL: <https://www.finam.ru/analysis/newsitem/yandeks-taksi-sitimobil-i-drugie-kak-razvivaetsya-rynok-taksi-v-rossii-20191029-140329/> (дата обращения: 13.07.2020)

го сектора рынка перевозок. Однако деятельность таксомоторных парков почти никак не регулируется. Водители часто плохо знают город, так как являются гастарбайтерами из республик бывшего СССР, с трудом говорят на русском языке, но при этом работают по 12-15 часов в сутки. Агрегаторы такси почти не несут ответственности за действия своих водителей, что особенно плохо в случаях, когда водители такси становятся виновниками ДТП. Темпы роста рынка таксомоторных услуг свидетельствуют о необходимости усиления государственного контроля за деятельностью агрегаторов. Необходимо принятие законодательных мер, обязывающих агрегаторов принимать на себя ответственность за **организацию** перевозок, а не только за оказание информационного обеспечения водителей. Возможно, это приведет к вытеснению с рынка мелких игроков, которые не смогут выполнить подобные условия, но данная мера будет способствовать повышению качества услуг и снижению аварийности на российских дорогах с участием такси. Другая важная задача – принятие закона о деятельности электронных платформ агрегаторов такси, что позволит усилить надзор со стороны государства и определить четкие правила игры для участников рынка. Ещё одним важным аспектом должны стать меры, которые обяжут агрегаторов выступать налоговыми агентами водителей, которые пользуются их услугами, а также контролировать состояние автомобилей и здоровье самих водителей, что также будет способствовать снижению аварийности и повышению безопасности. В феврале 2020 года Комитет Госдумы по транспорту вернул авторам внесенный в Думу в декабре 2019 года законопроект об агрегаторах такси. Документ посчитали альтернативным уже существующему и прошедшему первое чтение законопроекту о такси от 2015 года, который получил два отрицательных отзыва Главного правового управления президента и не был введен в действие³.

Пандемия COVID-19 привела к масштабному распространению режима удалённой работы и к развитию взаимодействий между сторонами трудовых отношений с использованием информационно-коммуникационных технологий. С 1 апреля 2020 года число работающих в удалённом режиме в России выросло почти в 30 раз и превышает 2 млн человек⁴. Пандемия выявила проблемы российского трудового права, состоящие в его недостаточной гибкости и неготовности к массо-

³ Законопроект об агрегаторах такси вернули авторам. URL: <https://www.interfax.ru/russia/695848> (дата обращения: 26.06.2020)

⁴ Путин не исключает второй волны пандемии уже осенью URL: <https://e.kdelo.ru/rssnews> (дата обращения: 26.06.2020)

вому переводу работников на удалённый режим работы. В то время, как была остановлена работа многих предприятий реальной экономики, работники, занятые на ЦПТ, продолжали трудиться в таких сферах, как доставка продуктов и еды, услуги такси, оказание услуг по ремонту и строительству и др.

1 мая 2020 года прошло онлайн-совещание партии «Единая Россия» по вопросам совершенствования трудового законодательства в целях повышения гибкости занятости и применения информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях. Первый заместитель председателя фракции «Единой России» в Государственной Думе Андрей Исаев заявил, что действующий закон о занятости населения требует корректировки с учетом новых реалий. Участники совещания среди других важных вопросов затронули вопрос о регулировании норм нестандартных видов занятости – в частности, фрилансеров, а также сотрудников, которые работают удалённо.¹

В июне 2020 года в Госдуму внесли законопроект о регулировании удалённой работы, в котором содержатся нормы относительно рабочего времени и отдыха работников, в частности их «право быть офлайн». Документом также устанавливается и возможность компенсации расходов удалённых работников. Мы считаем, что принятие данного документа станет еще одним шагом к регулированию занятости работников, работающих через ЦПТ. Одновременно Глава Минтруда Антон Котяков предложил закрепить в Трудовом Кодексе три новых формы занятости: удалённая, комбинированная, платформенная².

Работа по созданию нормативного поля в области платформенной занятости должна идти в тесном сотрудничестве с государственными и частными службами занятости. В настоящее время работодатели не могут предлагать службам занятости вакансии, связанные с работой через ЦПТ, потому что такого рода занятость не вписывается в принятый формат. Однако работа в направлении цифровизации услуг служб занятости идет. В этом году на портале Роструда «Работа в России» будет создан специальный сервис по стажировкам и практикам. Сервис позволит взаимодействовать между собой образовательным организациям, работодателям и студентам/выпускникам и поможет объединить их в едином

маркетплейсе³. Включение вакансий ЦПТ в базы данных служб занятости и в данный сервис по стажировкам расширило бы возможности работников (в том числе выпускников без опыта) по поиску работы, а также привнесло бы прозрачность и ясность в отношения между работниками и ЦПТ.

Первоочередным вопросом для России в контексте регулирования ЦПТ является проведение региональных и общероссийских опросов и исследований масштабов платформенной занятости, введение соответствующих обследований в план работы Федеральной службы государственной статистики. Без чёткого понимания масштабов данного явления невозможно принять адекватные законодательные решения.

Несмотря на распространённое мнение, что платформенный работник – это в основном водитель такси или сотрудник службы доставки, нельзя закрывать глаза на большую группу работников, занятых на крупных универсальных платформах, например, Профи.ру и Юду. Многие из них не имеют даже статуса самозанятых, не платят налоги и полностью исключены из правового поля. Актуальной для России проблемой является также разработка политики защиты интересов клиентов платформ, которые в текущих российских реалиях часто не защищены от обмана, ущерба и ненадлежащего качества услуг. Исходя из рекомендаций международных организаций необходимо разработать прозрачные методы для разрешения споров между клиентами и работниками.

Выводы

ЦПТ опираются на экономию за счёт масштаба, получая выгоду от двусторонних сетевых эффектов. Многосторонний характер цифрового рынка труда влияет на объём транзакций, структуру цен на рынке и характер конкуренции. Хотя масштабы платформенной экономики пока ещё относительно невелики, очевидно, что в будущем цифровая занятость будет расширяться. Платформенная занятость даёт работникам гибкость в отношении их рабочего времени и места работы, а также привлекательна для немобильных работников. Платформенная занятость предлагает новые возможности, но также создает серьёзные риски для работников. Регулирование платформенной занятости и повышение ее качества необходимо по ряду причин, вытекающих из особенностей этого типа занятости: 1) неопределённый статус занятости; 2) риски ухода работников в теневую

¹ «Единая Россия» подготовит изменения в трудовое законодательство после пандемии коронавируса URL: <https://er.ru/news/192543/> (дата обращения: 26.05.2020)

² Минтруд введет новые формы занятости URL: <https://www.sekretariat.ru/news/213495-qqn-20-m06-mintrud-vvedet-novye-formy-zanyatosti> (дата обращения: 26.06.2020)

³ Сервис по стажировкам и практикам появится на «Работе в России» в этом году URL: https://www.rostrud.ru/press_center/novosti/899043/ (дата обращения: 13.07.2020)

сектор, рост неформальной занятости и скрытой оплаты труда; 3) низкая оплата труда, наличие неоплачиваемой работы; 4) отсутствие гарантии минимальной оплаты труда; 5) отсутствие пенсионных отчислений; 6) отсутствие социальной защиты; 7) проблема конфиденциальности персональных данных работников и клиентов платформ; 8) неуплата налогов; 9) отсутствие охраны труда; 10) возможная гендерная, этническая или иная дискриминация; 11) информационная асимметрия между ЦПТ и пользователями.

Международные организации (Европейская комиссия, МОТ, Европейский парламент и др.), а также профсоюзные организации активно участвуют в создании регулирующих принципов и документов, конвенций и соглашений для регулирования платформенной занятости и повышения качества трудовой жизни платформенных работников.

Четкая государственная политика должна быть направлена на разработку определенных минимальных мер защиты трудовых прав онлайн-работников, направленных на улучшение качества их трудовой жизни. Она может включать правила, регулирующие рейтинги, деактивацию профиля, комиссии, изменения условий исполь-

зования, переносимость рейтингов и опыта между платформами. Нормативные акты могут также включать в себя руководящие принципы по установлению справедливых ставок сделной оплаты, что будет особенно актуально для низкоквалифицированных работ и для случаев, когда клиенты и работники недооценивают время, необходимое для выполнения задач. Важно отметить, что любая такая политика должна разрабатываться совместно с онлайн-работниками, клиентами и владельцами платформ (местными владельцами или страновыми представителями международных платформ). Политика регулирования платформенной занятости должна быть неотъемлемой частью общей политики занятости, тесно связанной со стратегией страны в области навыков, социальной защиты и сокращения бедности.

Благодарности и финансирование

Исследование выполнено в рамках государственного задания по теме: «Компоненты, социальные стандарты и индикаторы уровня и качества жизни населения в современной России: качественная идентификация и количественное оценивание в условиях социально-экономического неравенства» (№0137-2019-0032).

Список литературы

- Бобков В.Н., Черных Е.А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости. Мир новой экономики. 2020;14(2): 6-15, DOI: 10.26794/2220-6469-2020-14-2-6-15
- Гелисханов И.З., Юдина Т.Н., Бабкин А.В. Цифровые платформы в экономике: сущность, модели, тенденции развития // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2018. Том. 11, № 6. С. 22–36. DOI: 10.18721/JE.11602
- Качество рабочего места в платформенной экономике, Женева, МОТ, 2018. URL: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/issue-briefs/WCMS_618382/lang--en/index.htm (дата обращения: 26.05.2020).
- Работать ради лучшего будущего – Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда, МОТ, 2019 URL: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_663000/lang--en/index.htm (дата обращения: 26.05.2020).
- Aleksynska M., Bastrakova A., Kharchenko N. (2018) Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives. Geneva: ILO
- Berg J., Furrer M., Harmon E., Rani U., Silberman M. (2018) Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. Geneva, ILO
- Berg J. (2016). Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers. Comparative Labor Law & Policy Journal, 37(3).
- Bogliacino, F.; Codagnone, C.; Cirillo, V.; Guarascio, D. (2019): Quantity and quality of work in the platform economy, GLO Discussion Paper, No.420, Global Labor Organization (GLO), Essen [online]. Accessed 26.05.2020 URL: <http://hdl.handle.net/10419/205800>
- Cherry M.A. (2019) Regulatory options for conflicts of law and jurisdictional issues in the on-demand economy Conditions of

References

- Bobkov V.N., Chernykh E.A. Platform employment: the extent and signs of instability. *The world of the new economy*. 2020;14(2): 6-15, DOI: 10.26794/2220-6469-2020-14-2-6-15 (In Russ.).
- Geliskhanov I.Z., Yudina T.N., Babkin A.V. Digital platforms in the economy: essence, models, development trends. *Scientific and Technical Sheets of SPbSPU. Economic sciences*. 2018. Vol. 11, No. 6. P. 22–36. DOI: 10.18721 / JE.11602 (In Russ.).
- Workplace quality in a platform economy. Geneva. ILO. 2018. [online]. Accessed 05.26.2020 URL: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/issue-briefs/WCMS_618382/lang--en/index.htm (In Russ.).
- Work for a better future - Global Commission on the Future of the World of Labor. ILO. 2019. [online]. Accessed 26.05.2020. URL: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_663000/lang--en/index.htm (In Russ.).
- Aleksynska M., Bastrakova A., Kharchenko N. (2018) Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives. Geneva: ILO
- Berg J., Furrer M., Harmon E., Rani U., Silberman M. (2018) Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. Geneva, ILO
- Berg, J. (2016). Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers. Comparative Labor Law & Policy Journal, 37(3).
- Bogliacino, F.; Codagnone, C.; Cirillo, V.; Guarascio, D. (2019): Quantity and quality of work in the platform economy, GLO Discussion Paper, No.420, Global Labor Organization (GLO), Essen [online]. Accessed 26.05.2020 URL: <http://hdl.handle.net/10419/205800>
- Cherry M. A. (2019) Regulatory options for conflicts of law and jurisdictional issues in the on-demand economy Conditions of Work and Employment Series No. 106, ILO [online]. Accessed 26.05.2020. URL: <https://www.ilo.org/>

Work and Employment Series No. 106, ILO [online]. Accessed 26.05.2020. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712523.pdf

Choudary, S.P. (2018) The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being, ILO Future of Work Working Paper Series. [online]. Accessed 26.05.2020 URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_630603.pdf

Codagnone, C., Karatzogianni, A. and Matthews, J. (2018), Platform Economics: Rhetoric and Reality in the «Sharing Economy», Emerald Publishing Limited, p. 169-199. <https://doi.org/10.1108/978-1-78743-809-520181009>

Communication from the commission to the european parliament, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions A European agenda for the collaborative economy Brussels, 2.6.2016 COM(2016) 356 final [online]. Accessed 26.05.2020. URL: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/EN/1-2016-356-EN-F1-1.PDF>

De Stefano V., Aloisi A. (2018) European Legal framework for digital labour platforms, European Commission, Luxembourg, 2018, ISBN 978-92-79-94131-3, doi:10.2760/78590, JRC112243.

De Stefano, V. (2016) The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy», Conditions of Work and Employment Series. Geneva, ILO No. 71

Pesole, Annarosa et al. (2018). Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey, JRC Science for Policy Report. [online]. Accessed 26.06.2020. URL: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientificand-technical-research-reports/platform-workers-europe-evidence-colleem-survey>

The social protection of workers in the platform economy, Study for the EMPL Committee, IP/A/EMPL/2016-11, Directorate General for Internal Policies (Brussels). European Parliament, 2017. [online]. Accessed 16.05.2020. URL: <http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses> (дата обращения: 16.05.2020).

wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712523.pdf

Choudary, S.P. (2018) The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being, ILO Future of Work Working Paper Series. [online]. Accessed 26.05.2020 URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_630603.pdf

Codagnone, C., Karatzogianni, A. and Matthews, J. (2018), Platform Economics: Rhetoric and Reality in the «Sharing Economy», Emerald Publishing Limited, p. 169-199. <https://doi.org/10.1108/978-1-78743-809-520181009>

Communication from the commission to the european parliament, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions A European agenda for the collaborative economy Brussels, 2.6.2016 COM(2016) 356 final [online]. Accessed 26.05.2020. URL: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/EN/1-2016-356-EN-F1-1.PDF>

De Stefano V., Aloisi A. (2018) European Legal framework for digital labour platforms. *European Commission*. Luxembourg, 2018. ISBN 978-92-79-94131-3. DOI: 10.2760/78590, JRC112243.

De Stefano, V. (2016) The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy». *Conditions of Work and Employment Series*. Geneva, ILO No. 71.

Pesole, Annarosa et al. (2018). Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey, JRC Science for Policy Report. [online]. Accessed 26.06.2020. URL: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientificand-technical-research-reports/platform-workers-europe-evidence-colleem-survey>

The social protection of workers in the platform economy, Study for the EMPL Committee, IP/A/EMPL/2016-11, Directorate General for Internal Policies (Brussels). European Parliament, 2017. [online]. Accessed 16.05.2020. URL: <http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses> (дата обращения: 16.05.2020).