Платформенная занятость - следующий этап развития сферы труда и занятости 2/10/23

За свою историю сфера труда и занятости пережила несколько этапов эволюции. В настоящий момент ЕС стоит на пороге экономики разовых подрядов $(gig)^1$, поэтому началась работа над регулированием платформенной занятости. В Латвии платформенная занятость ассоциируется в основном с отраслью доставки еды, однако с развитием технологий деятельность платформ приобретает актуальность и в других производственных и сервисных отраслях.

О развитии платформенной занятости свидетельствует и статистика. В 2021 году в ЕС насчитывалось 28 миллионов человек, работавших на одной или нескольких цифровых платформах. Прогнозируется, что к 2025 году это число возрастет до 43 миллионов. Законодатель ЕС актуализировал проект регулирования, первоначальные версии которого появились в 2018 и 2021 годах. Планируемое регулирование связано с защитой прав и социальным обеспечением работников².

Несмотря на то что регулирование платформенной занятости пока является вопросом политической воли, из проектов документации и продвижения нормативных актов уже понятны основные признаки данного регулирования.

Понятийное толкование

Конкретное определение такого вида занятости еще не закреплено, однако в проекте директивы можно найти первую попытку. В частности, платформенной занятостью считают труд, организуемый посредством цифровой платформы на основании договорных отношений между данной платформой и лицом (независимо от того, состоит ли конкретное лицо одновременно в договорных отношениях с получателем услуги).

Определены основные признаки идентификации цифровой платформы. Так, цифровой платформой считается физическое или юридическое лицо, услуга которого обладает следующими отличительными особенностями:

- а. услуга полностью или частично предоставляется дистанционно, посредством электронных средств связи (например, домашней страницы или мобильного приложения);
- услуга предоставляется по требованию ее получателя;
- с. услуга предусматривает индивидуальную организацию выполняемой лицами работы независимо от формы ее выполнения онлайн или в определенном месте.

Без индивидуальной оценки данных признаков существенной частью, характеризующей платформенную занятость и отделяющей ее от классической организации труда, является алгоритмическое управление трудом. Например, алгоритмическая деятельность при организации платформенной занятости в отрасли доставки еды проявляется в следующем:

- лицо А (клиент) обращается к цифровой платформе, чтобы получить обед;
- алгоритм платформы выбирает из круга физических лиц (заключивших договор с платформой) доставщика В (руководствуясь критериями, например, расстоянием до доставщика, издержками, рейтингом);

- доставщик утверждает заказ и получает информацию для выполнения доставки;
- доставщик доставляет обед клиенту;
- цифровая платформа производит оплату доставщику.

Поскольку доставщик оказывает услугу клиенту, а договор оказания услуги заключен им с платформой, между платформой и доставщиком не возникает трудовых отношений. Учитывая экономическую зависимость доставщика от платформы, юридически это «серая зона», устранить которую предполагается посредством директивы, однако проблемы вызвало согласование встречных интересов.

Пересечение интересов платформ и работников, а также обязанности законодателя

Организаторы платформ указали, что алгоритмическое руководство позволило создать новые рабочие места, а также предоставлять потребителям более дешевые и качественные услуги, обеспечивая прозрачность и справедливость в направлениях трудоустройства, страдающих от недостатка эффективности и прозрачности, а также от «капризов» начальства. В свою очередь, работники получили возможность свободно выбирать рабочее время и объем работы. С другой стороны, работникам неясны условия алгоритма, процедура предоставления работы неоднозначна, к тому же работникам недоступно социальное обеспечение, например в случае болезни. Решение последних аспектов и взял на себя ЕС.

В проекте директивы, разработанном в 2021 году, предусматривалась возможность переквалифицировать трудоустроенных на платформах лиц в работников в толковании национального закона о труде. Однако наделение статусом работника означало бы не только защиту закона и социальное обеспечение, но и утрату характерной для платформенной занятости свободы. В настоящий момент законодатель отошел от вопроса приравнивания к работникам, вместо этого упорядочивая правоотношения между платформой и работником.

Ожидается, что тема платформенной занятости еще долго будет актуальна. К тому же платформенная занятость как модель трудоустройства становится все популярнее. Точно разработанное регулирование может содействовать развитию такой тенденции трудоустройства и способствовать модернизации трудового права в соответствии с требованиями эпохи, напротив, чрезмерное регулирование способно существенно затормозить или даже искоренить данную отрасль. Скорее всего, найти решение, полностью соответствующее интересам всех сторон, не удастся и компромиссы будут неизбежны, поэтому цифровым платформам и их работникам нужно готовиться к приближению данного вида предпринимательской деятельности к отношениям трудоустройства.

¹Нормативные акты не содержат единого определения экономики разовых подрядов, однако по сути данным понятием в аспекте занятости обозначают рынок труда, полагающийся на должности с временной и неполной занятостью, которые заполняют самозанятые лица или внештатные работники, а не работники на полную ставку.

²Использующие платформы трудящиеся не получают статус наемного работника, однако в рамках статьи понятие «работник» охватывает и использующего платформу.