



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ



Центр междисциплинарных
исследований человеческого
потенциала

«Платформенная занятость: определение и регулирование»

Доклад

«Платформенная занятость: определение и регулирование»

Авторский коллектив:

О.В. Синявская (ИСП НИУ ВШЭ),

С.С. Бирюкова (ВЦИОМ),

А.П. Аптекарь (НИУ ВШЭ),

Е.С. Горват (ИСП НИУ ВШЭ),

Н.Б. Грищенко (ИСП НИУ ВШЭ),

Т.Б. Гудкова (ИСП НИУ ВШЭ),

Д.Е. Карева (ИСП НИУ ВШЭ)

Платформенная занятость: определение и регулирование / Авт. коллектив:

О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекарь, Е.С. Горват, Н.Б. Грищенко, Т.Б. Гудкова, Д.Е. Карева; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. — М.: НИУ ВШЭ, 2021.

Доклад посвящен платформенной занятости, ее отличительным чертам, а также преимуществам и рискам, которые она создает с точки зрения вовлеченного в нее населения и экономики в целом. Опираясь на материалы международных аналитических обзоров, научных публикаций и судебных решений в этой области, авторы обобщают существующий опыт определения и регулирования платформенной занятости, в том числе с точки зрения объема и механизмов предоставления платформенным работникам основных социальных гарантий. Специальным сюжетом доклада стал анализ глубинных интервью, проведенных в апреле — мае 2021 г. для уточнения позиции ключевых государственных и частных стейкхолдеров по вопросам регулирования платформенной занятости в России.

СОДЕРЖАНИЕ ДОКЛАДА

«Платформенная занятость: определение и регулирование»	2
РЕЗЮМЕ	3
Введение	8
1. Платформенная занятость: определение и специфика	10
Определение и основные черты платформенной занятости	10
Распространенность платформенной занятости: существующие оценки и их ограничения	12
Преимущества и недостатки платформенной занятости	18
2. Нормативное регулирование платформенной занятости	21
Статус занятости	21
Предоставление социальных гарантий	27
Представители коллективных интересов и социальные партнеры	37
3. Платформенная экономика в пандемию COVID-19	41
4. Судебная практика: существующие кейсы судебного вмешательства для определения взаимоотношений между платформами и занятыми работниками	44
Противоречия в решениях по международным платформам в разных странах: некоторые кейсы	46
Пересмотр решений: некоторые национальные кейсы	49
5. Платформенная занятость в России: оценки и подходы к регулированию. Материалы глубинных интервью	51
Приложение	64
Оценки включенности населения в платформенную занятость в некоторых странах	64
Перечень основных вопросов глубинных интервью	65
Литература	70

Резюме

Платформенная занятость — это динамично развивающийся гибкий формат, который может выполнять роль как основной, так и дополнительной занятости. Несмотря на то, что существующие статистические данные не позволяют точно оценить размер этого сегмента экономики, можно говорить о его кратном росте и по численности вовлеченного населения, и по денежному обороту за последнее десятилетие.

Платформы — медиаторы и фасилитаторы процесса оказания услуг. Не будучи работодателями, сегодня они уже стали неотъемлемым элементом инфраструктуры рынка труда. По сути, платформы выполняют функцию по мэтчингу спроса и предложения, и в этом смысле не нанимают работников, но сами оказывают им услугу, предоставляя удобную площадку для поиска занятости, клиентов, заказчиков. В этом контексте занятые с использованием платформ должны рассматриваться как их партнеры, обеспечивающие предложение услуг в рамках созданной платформами экосистемы.

Занятость посредством платформ — это простой и доступный способ получения дохода на эпизодической или регулярной основе. Развитие платформенной инфраструктуры увеличивает гибкость рынка труда и расширяет возможности поиска дополнительной занятости, что содействует росту благосостояния населения. Низкие барьеры на вход, свобода в выборе рабочего графика и возможность дистанционного предоставления услуг делают платформенную занятость привлекательной для маломобильных и уязвимых категорий, таких как молодежь без опыта работы, лица предпенсионного и пенсионного возрастов, матери с детьми, лица с ограниченными возможностями здоровья. В определенных ситуациях платформенная занятость позволяет вывести доходы из тени и создает источник дополнительных налоговых поступлений.

Вместе с тем оборотной стороной описанной гибкости платформенной занятости, особенно когда она — единственный источник дохода, выступает риск прекаризации части рабочей силы. Отсутствие минимального уровня стоимости услуг или слабая связь действующих минимальных тарифов с национальными нормами минимальной оплаты труда в отдельных сегментах платформенной экономики, а также отсутствие компенсации простоя, в том числе в период

временной нетрудоспособности, может увеличивать сегмент низкооплачиваемой занятости или провоцировать избыточно интенсивную занятость, чреватую переутомлением и рисками для здоровья.

Пандемия COVID–19 спровоцировала усиление дискуссии о развитии системы социальной защиты для платформенных работников в 2020–2021 гг. Общий спад экономики с одновременным ростом спроса на бесконтактные услуги доставки, сопровождавшиеся увеличением рисков в сфере здоровья на фоне неблагоприятной эпидемиологической ситуации, проявили экономические и общественные последствия дефицита мер социальной защиты и социального страхования в платформенном сегменте занятости и, таким образом, сформировали явный запрос на их институционализацию.

Работа посредством платформ — это новая форма занятости, которую нельзя определить в рамках привычной дихотомии «трудовые отношения и работа по найму» — или «самостоятельная занятость / предпринимательство». Попытка вписать платформы в прокрустово ложе традиционного трудового законодательства может разрушить сложившуюся экосистему и нивелировать все преимущества платформ как для клиентов, так и для исполнителей. Реализация такого подхода создаст угрозу устойчивости платформенной экономики, повысит издержки и снизит маржинальность ее функционирования, а следовательно, вытолкнет из этого сегмента часть операторов. Вследствие этого значительная часть занятых вернется в теневой сектор экономики, а рынок труда покинет часть вовлеченных в платформенную занятость работников — в первую очередь наименее защищенные группы, что приведет к снижению доходов населения.

Регулирование платформенной занятости до настоящего времени не устоялось, большинство стран мира находятся в поиске решений по инкорпорированию этого формата в сложившуюся систему экономических и социальных отношений. Судебные прецеденты в мире нередко заканчиваются признанием за работником основных прав, свойственных наемной занятости. Однако это не стоит расценивать как движение в сторону уравнивания платформенной занятости с традиционным наемным трудом; основная причина такой практики — нормативный вакуум. Необходима разработка адекватного законодательства для этого сегмента занятости.

В практике есть лишь единичные случаи введения в национальное законодательство новых форм трудовых отношений и трудовой деятельности, в большей степени соответствующих формату платформенной экономики, чем традиционный трудовой контракт, самозанятость или индивидуальное предпринимательство. Среди примеров можно указать «экономически зависимых

самозанятых работников» (Испания), «платформенных работников» (Индия), «экономически зависимых работников» (Колумбия), «зависимую самозанятость» (Южная Корея). Однако и они пока не вполне учитывают специфику платформенной занятости и еще находятся на стадии становления.

Единого взгляда на то, как включать работающих посредством платформ людей в систему социальных гарантий, также пока нет. Все страны находятся в поиске баланса между экономической эффективностью и социальной справедливостью. Национальное регулирование варьирует в зависимости от: (а) готовности бизнеса и населения платить налоги и социальные страховые взносы, (б) уровня неформальной занятости и легкости ухода бизнеса в тень, (в) сложившейся в стране модели социальной защиты и ранее существовавших норм в отношении социальных гарантий самозанятым по сравнению с наемными работниками, (г) организации и источника финансирования здравоохранения, (д) юридического статуса занятых через платформы, (е) основной или дополнительной занятости в платформенной занятости, что, как правило, оценивается на основе установления минимального порога дохода для уплаты взносов. В наиболее развитых европейских странах намечается траектория «обеспечение минимальных гарантий при минимальном вмешательстве в механику платформенной экономики» — то есть защита базовых прав работников при сохранении пространства для инновационного экономического развития.

Конкурируя за привлечение наиболее квалифицированных кадров, платформы становятся заинтересованы в обеспечении доступа партнеров к социальным услугам и гарантиям и могут участвовать в организации этого, используя свой инфраструктурный ресурс, опыт в информировании и разработке удобных цифровых площадок для фасилитации. И международный опыт, и экспертные российские интервью показывают, что платформы уже предлагают дополнительные инструменты страхования рисков и разрабатывают инфраструктуру для их реализации, а также софинансируют некоторые социальные программы для отдельных категорий своих подрядчиков и партнеров. Такие схемы находят позитивный отклик среди занятых посредством платформ.

В России в настоящий момент существует два варианта легального оформления сотрудничества с платформами: индивидуальное предпринимательство (ИП) и самозанятые. Третьим вариантом является незарегистрированная (теневая) занятость, которая оставляет исполнителей вне правового поля. Все опрошенные стейкхолдеры полагают, что занятость посредством платформ, будучи новым, особым, форматом занятости, не может быть описана в терминах классических трудовых отношений. С точки зрения соотношения издержек и выгод ближе всего к оптимальному решению оказывается самозанятость, преимуществом которой выступает легальный юридический статус, упрощенный нало-

говый режим (налог на профессиональный доход) и при этом очень простая процедура оформления. Однако отсутствие в ней минимальных социальных гарантий может стать в будущем источником новых социальных рисков.

При этом, по мнению всех опрошенных российских стейкхолдеров, автоматическое распространение на данный сегмент занятости всех социальных гарантий с соответствующим объемом платежей, присущих сфере традиционного найма, нанесет серьезный урон платформенной экономике и создаст реальную угрозу существованию этого сегмента. Одним из вариантов развития, отвечающего запросам платформенной экономики, могло бы стать мягкое регулирование и расширение возможностей добровольного страхования определенных рисков при сохранении статуса самозанятости. Приоритет в социальном пакете должен быть у людей, для которых платформенная занятость — единственная и полная. Инициатива участия в таких добровольных форматах может исходить от самих самозанятых или от платформ.

Платформы, опираясь на собственную экспертизу в сфере цифровых продуктов и понимание специфики этого сегмента занятости, могут выступить разработчиками информационной и платформенной инфраструктуры для реализации партисипаторных схем участия в социальных программах. Помимо этого, платформы могут выступать в роли инициаторов и разработчиков различных схем страхования в партнерстве с представителями всех заинтересованных сторон, а также предоставлять софинансирование отдельных гарантий, связанных, прежде всего, со страхованием здоровья и временной нетрудоспособности, для определенных категорий своих партнеров.

Одним из инструментов продвижения этого направления развития может стать экономическое стимулирование платформ, формирующих механизмы для добровольного включения занятых на них работников в программы страхования рисков и программы квалификационного роста. ■

Введение

Платформенная занятость — это гибкий формат включения в рынок труда, предполагающий использование онлайн-платформы (цифровой платформы) в качестве посредника между поставщиками услуг (исполнителями работ) и потребителями (клиентами). Платформенная занятость может выполнять роль как основной, так и дополнительной занятости, увеличивая вариативность доступных специалистам режимов занятости. Платформы выполняют инфраструктурную функцию: сближая предложение труда и спрос на него, они повышают эффективность рынка.

До настоящего времени платформенная занятость не формализована, не встроена в сложившуюся в странах мира систему трудовых и экономических отношений. Регулирование этого сегмента экономики — растущего, развивающегося — не устоялось; в частности, остро стоит вопрос страхования предпринимательских рисков и обеспечения социальных гарантий, необходимых как для занятых посредством платформ, так и для самих платформ. Профильные международные организации, а в ряде стран также представители государственных органов и профсоюзных объединений, продвигают обсуждение доступа к традиционным гарантиям, которые позволят защищать здоровье и благополучие вовлеченных в платформенную экономику специалистов, развивать и реализовывать их человеческий потенциал, включать их в систему страхования рисков, связанных с временной нетрудоспособностью, инвалидностью и старостью. Одновременно с этим возникают и новые вызовы: специфика сфер деятельности — в основном, услуги — обуславливает повышенные риски с точки зрения здоровья, безопасности на стороне исполнителя и клиента, в связи с чем требуются новые форматы страхования.

Дискуссия о возможностях регулирования платформенной занятости и оптимальных подходах к нему в настоящий момент активно происходит в большинстве развитых и развивающихся стран. При этом во многих странах она разворачивается вокруг отдельных платформ или видов услуг (например, такси, доставка еды), а не вокруг платформенной занятости в целом, поскольку разработка универсального подхода представляется затруднительной. В отдельных странах — прежде всего, в странах с относительно слабыми

цифровыми платформами, например, в Австрии и Италии — дискуссию провоцирует академическое сообщество, в то время как органы государственного регулирования включены в нее слабо, а на платформенную занятость распространяются гарантии в объеме, близком наемной занятости (ESIP, 2019). Однако в большинстве стран в нее вовлечены сразу несколько сторон: платформы, органы государственного регулирования, научное сообщество и другие акторы (Eurofound, 2018c).

Задача этого доклада — проанализировать и обобщить накопленный к настоящему моменту опыт, обозначить траектории развития платформенной занятости и ее регулирования в странах мира с тем, чтобы сформулировать возможные решения для российского рынка. Эти решения должны учитывать интересы специалистов, включенных в платформенную занятость, платформ и государства. Решения должны быть направлены на создание возможностей развития и не должны становиться барьерами для платформенной экономики, возникновение которой сопровождается многочисленными положительными экономическими и социальными эффектами. ■

1. Платформенная занятость: определение и специфика

Определение и основные черты платформенной занятости

До настоящего момента не существует универсального нормативно закреплённого в международном поле определения платформенной занятости. Национальные органы управления и международные организации предлагают различные, хотя и во многом близкие, формулировки:

Платформенная занятость — это форма занятости, при которой организации или отдельные лица используют онлайн-платформу для доступа к другим организациям или частным лицам для решения конкретных проблем или для предоставления определенных услуг в обмен на оплату (Eurofound, 2018b).

Занятые в платформенной экономике — это люди, которые используют приложение (например, Uber) или веб-сайт (например, Amazon Turk), чтобы найти клиентов и предоставить услугу за деньги (OECD, 2019).

Платформенная занятость — это нестандартная форма занятости с использованием онлайн-платформ и цифровых технологий для посредничества между индивидуальными поставщиками услуг (исполнителей, зарегистрированных на платформе) и покупателями (Hauben et al., 2020).

Платформенная экономика предполагает, как минимум, трехсторонние отношения, в которые включены исполнитель (партнер, подрядчик, работник), клиент и платформа. Клиент при этом может быть как физическим, так и юридическим лицом, что обуславливает большое разнообразие возникающих отношений, которое, в свою очередь, становится вызовом с точки зрения нормативного регулирования. Сами платформы в этой системе выступают в роли медиаторов: они обеспечивают функционирование этого сегмента экономики и являются площадкой, которая сводит спрос на труд и его предложение.

Помимо трехсторонних отношений к основным чертам платформенной занятости относятся:

- Процесс возмездного предоставления услуг или выполнения заказов организовано через онлайн-платформу;
- Цель состоит в том, чтобы выполнить определенные, уже сформулированные, задачи или решить конкретные проблемы;
- Работа передана на аутсорсинг или по контракту;
- Работа разбита на задачи;
- Услуги предоставляются по запросу (Eurofound, 2018c).

Ключевые параметры различий в типах занятости в рамках платформенной экономики — это формат предоставления услуг и система мэтчинга исполнителей и заказчиков (клиентов), в том числе влияющая на ценообразование. С точки зрения режима выполнения работы различают два типа платформ:

- веб-платформы, web-based — в основном, это фриланс и аутсорсинг, они сводят заказчика и исполнителя, то есть физическое лицо или бизнес и исполнителя, который будет выполнять оплачиваемую работу удаленно и
- транзакционные, location-based платформы, которые сводят клиента и бизнес, при этом услуги оказываются лично, в какой-то локации, а исполнителем часто выступает третье лицо; к этому типу относятся, в частности, услуги по ремонту, такси и доставка (World Employment and Social Outlook, 2021).

Согласование спроса и предложения, то есть мэтчинг заказчиков и исполнителей, может происходить на основе одной из двух моделей: системы предложений (offers) или с использованием соревновательных механизмов (contest). Первая предполагает, что занятые получают предложения с заранее установленной ценой, которые они могут принимать или отклонять. В основе второй лежит конкурентная борьба исполнителей за размещенный на платформе заказ: она может основываться на системе тестовых заданий (как правило, это относится к заказам, размещенным на веб-платформах и относящихся к сегменту высококвалифицированного труда) либо

сводиться к ценовой конкуренции. В ряде случаев цена предоставляемых с использованием платформы услуг определяется внутренним механизмом платформы с учетом объема доступного предложения и спроса либо в условиях борьбы исполнителей за размещенный на платформе заказ. В таких ситуациях исполнитель имеет ограниченные возможности отбирать заказы или устанавливать цену своего труда, и в конкурентных условиях оплата может не соотноситься с действующими национальными минимальными гарантиями оплаты. В таком случае увеличиваются риски прекаризации исполнителей. Инструментом, направленным на защиту дохода платформенных работников, является введение минимальных тарифов на услуги, однако для обеспечения эффективности такой меры расчет их величины должен быть увязан с существующими нормами рабочего времени и минимальной оплаты труда. Еще одним сдерживающим фактором в этой ситуации выступает ограниченное предложение труда: в современных условиях платформы вынуждены конкурировать за исполнителей друг с другом и даже с другими сегментами экономики, что в конечном итоге может стать стимулом к повышению минимальных тарифов. Кроме того, на повышение доходов исполнителей может работать увеличение совокупного спроса, однако влияние этого фактора ограничено резервами экстенсивного роста занятости — то есть оптимальной или допустимой длительностью времени труда.

Распространенность платформенной занятости: существующие оценки и их ограничения

Платформенная экономика — это, бесспорно, растущий сегмент как в терминах оборота средств, так и по числу занятых. По оценкам МОТ, общее число платформ за последние 10 лет увеличилось пятикратно, со 142 в 2010 г. до 777 в 2020 г. Около половины из них (49%) оперируют в сфере доставки, 36% являются веб-платформами (выполнение работ онлайн — фрилансеры, программисты и проч.), чуть менее 14% — такси (World Employment and Social Outlook, 2021).

Оценка включенности населения в платформенную занятость до настоящего момента затруднена: существующие в литературе показатели опираются на разрозненные данные выборочных обследований населения либо данные официальной статистики занятости, которые на текущий момент не позволяют собирать достоверную и непротиворечивую информацию по этому сегменту экономической деятельности.

Рекомендации по изменению статистического учета в связи с появлением новых форм занятости, включая занятость посредством онлайн-платформ, были приняты на 19-й и 20-й Международных конференциях статистиков труда, состоявшихся соответственно в 2013 и в 2018 гг. В Резолюции I 19-й МКСТ было расширено понятие трудовой деятельности, включающей «любую деятельность, осуществляемую лицами любого пола и возраста в целях производства товаров или оказания услуг для использования другими лицами или для собственного использования» (Резолюция I, 19-я МКСТ. Параграф 6). Занятость, согласно этому документу, — это трудовая деятельность, выполняемая в обмен на оплату или прибыль (Резолюция I, 19-я МКСТ. Параграф 7). В Резолюции I 20-й МКСТ предложена детальная классификация статусов занятости и рекомендовано национальным статистическим агентствам «проводить дальнейшую концептуальную и методологическую работу по вопросам измерения труда работников, занятость которых осуществляется через интернет-платформы или web-приложения» (Резолюция I, 20-я МКСТ. Параграф 140). Таким образом, работа по выстраиванию сопоставимой методологии оценки занятости посредством платформ в рамках существующей системы статистического учета занятости еще не завершена.

Использование данных социологических опросов, в которых респонденты могут по-разному (в том числе неверно) понимать формулировки вопросов, в сочетании с вариативностью используемых определений платформенной занятости порождает различия в оценках, иногда очень существенные. При этом расхождения в опросах населения существуют как в определении платформ, так и в определении занятости. В отношении первых широкое понимание включает, помимо платформ, обеспечивающих выполнение работ и предоставление услуг (labour platforms), платформы электронной коммерции, платежные, арендные и другие площадки. К населению, включенному в платформенную занятость, в широком смысле могут быть отнесены все лица, имеющие хотя бы однократный опыт выполнения работ или получения дохода с использованием платформ, в то время как более узкие определения предполагают ограничение временных границ (до последнего года, месяца или даже недели) и регулярность такой занятости. В результате оценки, представленные в различных исследованиях и статистических материалах за 2015–2019 гг., показывают разброс от 0,3% до 22% взрослого населения, включенного в платформенную занятость (World Employment and Social Outlook, 2021; дополнительно см. оценки по отдельным странам во вставке ниже, иллюстрацию изменений в оценках при применении различных определений платформенной занятости — в Таблице 1 в Приложении).

Существующие исследования показывают, что доля тех, для кого такая занятость является единственным или основным источником дохода, пока что остается невысокой и находится в интервале от 1 до 4% от общего числа занятых (The New

Freelancers, 2019). В то же время, по другим оценкам, платформенная занятость является источником регулярного, хотя и не обязательно основного дохода, для 6–8% трудоспособного населения некоторых европейских стран (Pesole et al., 2018).

Отсутствие устоявшегося определения и опросного инструментария затрудняет межстрановые сопоставления и мониторинг расширения платформенной экономики, однако имеющиеся данные — в частности, результаты опроса Eurobarometer 2016 и 2018 гг. — свидетельствуют о росте вовлеченности населения многих стран мира в платформенную занятость как в регулярном, так и в эпизодическом формате. Дополнительный импульс развитию занятости на

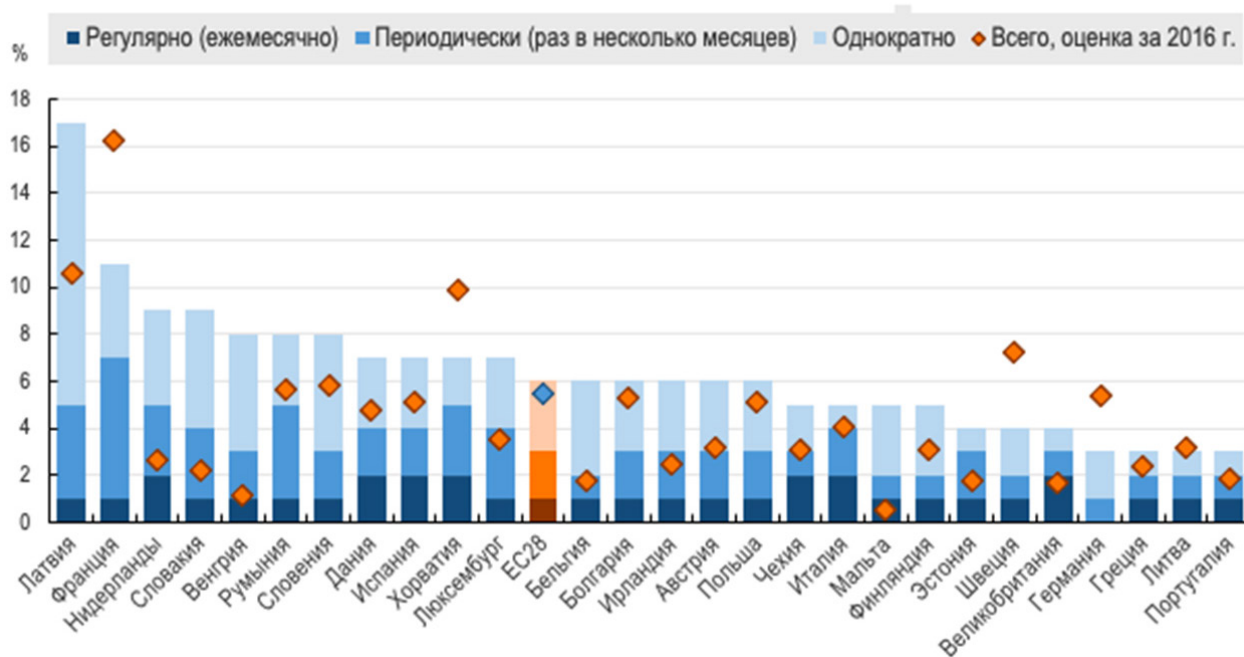


Рисунок 1. Доля населения, вовлеченного в предоставление услуг с использованием платформ, 2018 г.

Примечания: В число платформ включены так называемые капитальные платформы, обеспечивающие аренду и продажу капитальных ресурсов, в том числе жилья.

Оценки получены на основе данных выборочных опросов населения Flash Eurobarometer 2016 и 2018 гг.

Источник: European Commission (2018).

Доступ к данным: <https://doi.org/10.1787/888933930801>

платформах, ориентированных на предоставление услуг и выполнение работ в веб-формате, а также платформах, специализирующихся на доставке, могли придать ограничения, связанные с пандемией COVID-19 в 2020–2021 гг., однако судить о влиянии этого фактора можно будет только после восстановления практики массовых опросов населения.

Относительно режима сотрудничества занятых с платформами существует еще более высокая неопределенность: статистики в таком разрезе, с учетом отсутствия систематизированных данных по общему числу занятых, практически нет.

Статистическая неопределенность: отдельные национальные оценки распространенности платформенной занятости и динамики ее расширения

В **США** в 2015 г. доля работников, предоставляющих услуги через онлайн-платформы, такие как Uber или Task Rabbit, составила 0,5% от всех работников (World Employment and Social Outlook, 2021). В июне 2016 г. доход от платформенной занятости получали 4,3% взрослого населения, в 2017 г. — 4,5% (Farrell, Greig, 2016). В следующие годы, по другим оценкам, доля работников платформ в составе рабочей силы США варьирует от 5 до 15%, и почти 80% из них работают неполный рабочий день или даже всего несколько часов в месяц (Daugareilh et al., 2019).

В **Нидерландах** почти каждый восьмой респондент (что составляет около 1,4 млн человек в целом) в опросе 2016 г. зарабатывал деньги с помощью цифровых платформ в широком их определении. Для 6% респондентов работа или деятельность на онлайн-платформе являлась единственным или основным источником дохода, однако большая часть (42% от описанной группы) заявляли, что такая занятость обеспечивает менее половины их дохода (Garben, 2017). По другим оценкам, в 2017 г. доля населения трудоспособного возраста (16–70 лет), выполняющего любую платформенную работу, составила 9%. Динамические оценки показывают рост платформенной экономики в Нидерландах. Так, общеевропейские обследования COLLEEM зафиксировали увеличение доли работников, в любом формате вовлеченных в платформенную занятость, с 10% до 14% в 2017–2018 гг. (Eurofound, 2020), а исследования SEO Amsterdam Economics (Economisch Onderzoek), проведенные по заказу Министерства социальных дел и занятости Нидерландов, оценили долю рабочей силы (в возрасте 15–67 лет), занятой в платформенной экономике, в 0,4% в 2018 г. и в 0,9% — в 2020 г. (Sociaal-Economische Raad, 2020).

Согласно национальным опросам в **Германии**, в 2017 г. менее 1% взрослого населения работало через платформы, а в 2018 г. — немногим более 2% (Freudenberg, 2020). Общеевропейские исследования, в том числе COLLEEM–2018, дают более высокие оценки распространенности платформенной занятости в Германии — около 12% населения трудоспособного возраста (или более 5 млн человек; Eurofound, 2020).

Согласно исследованию аналитического центра FGG, в **Испании** доля работников, вовлеченных в платформенную занятость, составляет 27% — это самый высокий показатель среди 28 стран ЕС в рамках указанной работы. Оценка считается завышенной из-за методологических неточностей опроса (так, например, к работникам платформ были отнесены люди, снимающие жилье с помощью онлайн-платформ). Тем не менее, более широкая распространенность платформенной занятости в Испании по сравнению с другими странами подтверждается исследованием Европейской комиссии: по оценкам COLLEEM-2018, доля вовлеченных в нее работников составила 18,1%. Масштаб платформенной занятости в Испании может быть связан с уровнем безработицы в стране: она достигала 15% по состоянию на февраль 2020 г. (до распространения эпидемии COVID-19). Испания также является одной из европейских стран, где платформенная занятость чаще всего используется в качестве основного источника дохода (Eurofound, 2020, Todoli-Signes, 2020).

По данным Института социального обеспечения **Италии** (INPS), в 2017 г. в платформенную занятость было вовлечено 753 248 человек. Результаты исследования, проведенного Фондом Де Бенедетти, также показывают, что 150 000 занятых через платформы полностью зависят от дохода, получаемого от этой деятельности. Обследования COLLEEM показали небольшое снижение доли работников, вовлеченных в платформенную занятость в Италии: с 8,9 % в 2017 г. до 8,8% в 2018 г. В то же время, по данным Национального института анализа государственной политики (IN-APP) 2019 г., лишь 0,5% населения в возрасте от 18 до 74 лет работает через платформы (Aloisi, 2020a, Eurofound, 2020).

Согласно исследованию Королевского общества искусств, мануфактур и торговли (RSA) 2017 г., в **Великобритании** около 3% взрослого населения (старше 15 лет) имели опыт работы через платформы (1,6 млн человек). По данным обследований COLLEEM в этой стране наблюдалось небольшое увеличение доли работников, вовлеченных в платформенную занятость в любом формате: с 12% в 2017 г. до 12,8% в 2018 г. В 2019 г., по оценкам Британского конгресса тред-юнионов (TUC) и Университета Хартфордшир, численность платформенных работников в Великобритании составила около 4,7 млн человек, т.е. каждый десятый человек трудоспособного возраста был вовлечен в платформенную занятость (это соответствует 9,6% трудоспособного населения; в 2016 г. аналогичный показатель достигал 4,7% (Eurofound, 2020, The Characteristics..., 2018, UK's gig economy workforce, 2019).

Самая большая платформенная экономика в мире, по данным американского журнала Foreign Policy, сформировалась в **Китае** — 15% от общей численности

рабочей силы заняты в секторе платформенной занятости (в США, по оценкам этого издания, на долю платформенной экономики приходится 10%, в Великобритании — 4,4% занятых; Rothschild, 2018). В то же время, согласно ежегодным Отчетам о развитии в Китае экономики совместного потребления (к ней относятся все виды экономической деятельности, в которых используются современные информационные технологии), публикуемым Государственным информационным центром, в 2019 г. в компаниях-платформах было занято около 6,23 млн работников, что составило примерно 8% от общего числа занятых в экономике совместного потребления (ILO, 2021). В 2020 г. объем рабочей силы в экономике совместного потребления достиг 84 млн человек, из которых 6,31 млн человек — работники платформ (Global Times, 2021).

В **Индии**, по существующим оценкам, насчитывается около 3 млн работников платформ в составе 500-миллионной рабочей силы страны (Nilanjan Banik, 2020).

В **Аргентине**, по оценкам на общедоступной информации и данных, предоставленных платформами, в 2018 г. было зарегистрировано более 160 000 пользователей — поставщиков услуг, которые получали доход посредством платформ хотя бы один раз за последние 12 месяцев, что составило 1% от национальной рабочей силы (Madariaga et al., 2019). Авторы оценки отмечают, что в силу специфики доступных данных она может быть заниженной.

В **Бразилии** платформенная занятость является единственным источником дохода более чем для 5 млн человек, еще 11 млн человек получают дополнительный доход от цифровых платформ (Pires, 2019). В то же время, по оценкам Института Локомотива (Instituto Locomotiva), около 17 млн человек регулярно используют платформы для получения дохода (Brazil's Gig Economy..., 2019).

В **Австралии**, согласно результатам национального обследования, в 2019 г. 7,1% лиц в возрасте 18–74 лет работали (или предлагали свои услуги) через цифровые платформы в течение последних 12 месяцев, а 13,1% — когда-либо работами через цифровые платформы. Уровень занятости в платформенной экономике Австралии в целом сопоставим с оценками для европейских стран (McDonald et al., 2019).

Преимущества и недостатки платформенной занятости

Занятые в платформенной экономике

Со стороны занятых безусловным преимуществом включения в платформенную экономику является возможность сохранить автономность и свободу в выборе графика и объема собственной работы (Eurofound, 2018с). Отсутствие субординации и иерархических отношений с каким-либо руководством или работодателем, то есть принципиальная независимость, оказывается самоценной для представителей молодых когорт — поколений Y и Z, вышедших на рынок труда. Низкие барьеры входа в платформенную занятость и, в ряде платформ, отсутствие информации о возрасте исполнителя (например, для таксистов, курьеров) позволяют обойти дискриминацию по возрасту и обеспечить работой лиц старшего возраста. Возможность самостоятельно регулировать график труда приобретает ключевое значение в том случае, если включение в платформенную занятость является способом поиска дополнительного дохода, подработок, а также для граждан с семейными обязанностями (воспитывающих маленьких детей, ухаживающих за членами семьи с ограниченной автономностью).

Развитие веб-платформ принципиально увеличивает возможности удаленной занятости: с одной стороны, они позволяют расширять географию поиска заказов и клиентов, выходить на национальный или международный рынок труда, физически оставаясь в пределах региона или страны проживания, а с другой — становятся эффективным инструментом включения в занятость целых групп населения, временно или постоянно ограниченных в мобильности или не имеющих возможности работать по жесткому графику.

Еще одним безусловным преимуществом для отдельных групп населения является сдельная оплата труда или ежедневная выплата вознаграждения, свойственная платформенной экономике. Это позволяет гибко регулировать нагрузку, подстраивая ее под жизненные обстоятельства и личные финансовые потребности.

В то же время в ситуации, когда платформенная занятость является основным или единственным источником дохода, преимущества, связанные с гибкостью графика занятости, размываются: обеспечение относительно устойчивого уровня дохода, превышающего минимальные потребности, требует, напротив,

постоянной работы в объеме, превышающем стандартную рабочую неделю. В такой ситуации нерегулярный и ненормированный график, необходимость брать максимальное число доступных заказов (работ) может приводить к систематическим переработкам, переутомлению, несоблюдению режима труда и отдыха.

Другие минусы платформенной занятости связаны с ограниченным доступом к основным социальным гарантиям и механизмам защиты коллективных трудовых прав исполнителей. В такой ситуации лица, получающие основной или единственный доход от платформенной занятости, могут попадать в прекарную зону и сталкиваться с высокими рисками неблагополучия в случае временной нетрудоспособности, а также по завершении трудовой карьеры.

Национальная экономика

Развитие платформенной занятости создает возможности дополнительного заработка, в том числе для тех групп населения, классическая занятость по найму для которых может быть затруднена (лица предпенсионного и пенсионного возрастов, женщины с детьми, лица с ограниченными возможностями здоровья, студенты и др.). Это формирует каналы инклюзии для отдельных категорий населения, а также способствует росту их доходов, что может приводить к снижению нагрузки на системы государственной социальной поддержки.

Возникающая в рамках платформенной экономики инфраструктура позволяет снизить транзакционные и административные издержки для предпринимателей и бизнеса, что провоцирует расширение сегмента малых и средних предприятий в различных отраслях, ускоряет развитие экономики в целом. Увеличение числа поставщиков различных услуг, в том числе бытовых и цифровых, повышает их доступность для населения.

Одновременно с этим возникновение платформ способствует «обелению» экономики за счет легализации части экономической деятельности и занятости (Schmidlechner et al., 2017). В первую очередь это касается деятельности, связанной с бытовыми и образовательными услугами, транспортными услугами и услугами по уходу, переходящими из неформального сегмента в поле самозанятости и онлайн-сделок и онлайн-платежей.

Возможные издержки развития платформенной экономики связаны с рисками, возникающими в связи с ограниченным доступом определенных групп занятых к основным социальным гарантиям, что, с одной стороны, порождает повышенную уязвимость с точки зрения рисков бедности на различных

стадиях жизненного цикла, а с другой — приводит к сжатию сегмента занятости, облагаемого социальными страховыми взносами и сказывается на жизнеспособности системы обеспечения социальных гарантий в целом. Кроме того, расширение сегмента платформенной занятости может приводить к недополучению налоговых поступлений, в частности, при неопределенном статусе работников при выполнении разовых работ без оформления, — подоходного налога (ESIP, 2019). Как показывают зарубежные исследования, на текущий момент во многих странах часть граждан включаются в платформенную занятость лишь время от времени и в принципе не осведомлены о доступных и необходимых для них форматах уплаты налогов, в связи с чем возникает потенциал увеличения объема эпизодических теневых доходов. Одновременно с этим, как было указано выше, сокращается объем поступления страховых социальных платежей — в том случае, если самозанятое население или лица, работающие на основе договоров подряда, не платят страховые взносы или платят их в уменьшенном размере, а также в ситуациях, когда занятые остаются вне правового поля. При этом сохраняющаяся неопределенность статуса самих платформ и их отношений с исполнителями в действующем нормативном поле может приводить к разрыву между ожиданиями государства и платформ относительно состава и объема необходимых налоговых отчислений и в конечном итоге становится барьером развития платформенной экономики.

Наконец, расширение сегмента платформенной занятости может приводить к размыванию человеческого капитала. Это может проявляться в формате потерь (к примеру, потерь в здоровье в случае ненормированной длительности рабочего дня и возможных переработок, а также ограниченного доступа к программам медицинского страхования и больничным) либо в формате нереализованного потенциала (к примеру, через лимитированное пространство для профессионального роста в отсутствие доступа к программам повышения квалификации или переквалификации). ■

2. Нормативное регулирование платформенной занятости

Статус занятости

Для эффективного регулирования взаимоотношений между платформами и занятыми с их помощью работниками важно выработать подходящий понятийный аппарат, который, с одной стороны, позволит однозначно разрешать возникающие в ходе отношений коллизии, а с другой — будет корректно отражать содержание правоотношений, не создавая барьеров и ограничений для развития платформенной экономики.

С точки зрения характера отношений в платформенной экономике можно выделить два типа занятых:

- работников, напрямую нанятых платформой (внутренние сотрудники, обеспечивающие функционирование самой платформы),
- и исполнителей, занятость которых медируется платформой.

Занятые из первой группы сотрудничают с платформами в рамках национального трудового законодательства и являются наемными работниками, либо заключают срочные контракты на выполнение конкретных задач. На них распространяются все гарантии и защитные механизмы, предусмотренные национальным законодательством, и в отношении этого сегмента платформенной занятости не возникает коллизий.

В некоторых случаях платформы используют такие контракты и для найма исполнителей: так, Uber нанимает в штат часть водителей (Kenney, Zysman, 2018), а некоторые платформы, занимающиеся курьерской доставкой, напрямую нанимают в штат часть курьеров. Такой подход гарантирует постоянный доступ клиентов к сервисам платформы даже в ситуациях флуктуаций на стороне пред-

ложения услуг, что в конечном итоге позволяет отвоевывать и сохранять свою долю рынка, а также оперативно управлять качеством предоставляемых услуг.

Однако такой формат сотрудничества в рамках платформенной экономики не является и не может рассматриваться как универсальный: с одной стороны, он создает существенную дополнительную административную и налоговую нагрузку на платформы и повышает риски нерентабельности их деятельности, а с другой — он не соответствует архитектуре платформенной экономики и запросу самих исполнителей на более гибкую занятость с возможностью самостоятельно участвовать в формировании нагрузки и графика работы.

В поиске возможностей встроиться в существующее поле трудовых отношений занятые в платформенной экономике во многих странах, в том числе и в России, формируют сегмент «фиктивной самозанятости» (*bogus self-employment*), поскольку одним из форматов подключения к платформе является оформление работника самозанятым или индивидуальным предпринимателем. Альтернативным вариантом становится работа без оформления (теневая занятость, *undeclared work*). Однако такие решения оставляют работника незащищенным и по сути вынуждают самого занятого искать варианты легального входа на рынок труда, не предлагая полностью адекватного запросу способа.

Одно из распространенных сочетаний, когда платформенная занятость выполняет роль дополнительной — наем по трудовому договору на основном месте работы и оформление в качестве самозанятого для работы с платформами (Eurofound, 2018с) — выгодно и работнику, и платформам. Поиск альтернативных решений связан, прежде всего, с ситуациями, когда платформенная занятость становится основной или единственной.

Выработка подходов к регулированию платформенной занятости с учетом интересов платформ, зарегистрированных на них исполнителей и экономики в целом может идти по двум направлениям:

- Поиск возможностей расширить спектр социальных гарантий, доступных самозанятым;
- Введение в нормативное поле нового статуса занятости, специально разработанного с учетом запроса платформенной экономики.

Большинство стран (в том числе развивающихся экономик, таких как Китай, Бразилия) ведет активную дискуссию по вопросу необходимости разработки специальных законодательных норм для формализации платформенной занятости и развития системы минимальных социальных гарантий для платформенных работников. Однако на текущий момент конкретные прикладные решения практически нигде не приняты, и работники встраиваются в действующую систему, по сути,

выбирая между самозанятостью (наиболее распространенный вариант во всех странах) и традиционной занятостью по найму. При этом платформы стараются дистанцироваться от отношений найма, а спорные ситуации разрешаются в суде.

Некоторые эксперты предлагают ввести особую, третью, категорию для занятых посредством платформ, назвав ее «независимый работник» (Harris & Krueger, 2015) — что принципиально отличается от статуса «независимого подрядчика», каковыми, по мнению представителей платформ во всем мире, являются их партнеры. Идея состоит в том, чтобы предоставить таким работникам некоторые формы прав и защиты — например, от дискриминации (в США), и право на коллективное представительство интересов (особенно важное в Европе), но вывести их из-под регулирования продолжительности рабочего времени и минимальной оплаты труда.

Поскольку платформенная экономика создает одно из направлений трансформации рынка труда в сторону его большей гибкости и дестандартизации, некоторые страны пытаются выработать подходы, которые покрывали бы различные ситуации нестандартной занятости (а не только платформенную) и повышали гибкость трудовых отношений по найму. К таким решениям можно отнести «трудовые договоры с «нулевым» или «минимальным количеством часов» (Нидерланды, см. вставку), «трудовые договоры «по вызову»» (Нидерланды, см. вставку), «зависимые подрядчики» (Канада), «временный трудовой контракт» (Бразилия, см. вставку), договор «о виртуальном труде» (Колумбия, см. вставку), «люди, зарабатывающие дополнительный / иной доход» (Хорватия — для всех занятых посредством платформ), «иные относящиеся к занятости юридические отношения» (Венгрия — для занятых дистанционно посредством платформ), «гиг-работники» (Индия, см. вставку). Единицы стран ищут специальные решения для платформенной занятости: «постоянные и скоординированные (совместные) работники» (Италия — для занятых посредством платформ, которые оказывают услуги лично и в какой-то локации, но не включая таксистов), «независимые работники» (для таксистов Uber, Италия), «экономически зависимые самозанятые работники» (Испания, см. вставку), «платформенные работники» (Индия, см. вставку), «экономически зависимые работники» (Колумбия, см. вставку), «зависимая самозанятость» (Южная Корея, см. вставку). По оценкам экспертов, ни одно из предложенных решений нельзя считать безусловно успешным и удовлетворяющим запросы всех участников рынка (ESIP, 2019).

Введение новых форматов занятости в нормативное поле: Нидерланды

В Нидерландах с 2020 г. формализованы требования к контрактам с «нулевым» рабочим временем (или on-call employment contract «по вызову»

или «дежурные» контракты, min/max contract). Наем сотрудников с контрактом на «нулевое» рабочее время предусматривает заключение трудового договора также в форме фиксированного (срочного) контракта или временного контракта. Трудовые контракты с «нулевым» или «минимальным количеством часов» соответствуют следующим условиям: сотруднику не платят за неотработанные часы; количество рабочих часов в течение недели, месяца или — максимум — года не фиксируется. Право работника на заработную плату распределяется в течение этого периода неравномерно. Это означает, что они могут работать 20 часов в один месяц и 30 часов — в следующий. Наем по контракту по «вызову» не может длиться более одного года, далее работнику должен быть предложен контракт с фиксированным количеством часов, основанным на среднем количестве отработанных часов (в неделю, в месяц или в год). В расчет также должны быть включены праздники, болезнь и сокращенное рабочее время. Этот контракт может быть новым временным контрактом, но с фиксированным количеством часов в неделю, месяц или год. Сотрудники по желанию могут продолжить работу по «дежурному» контракту, например, потому что они хотят сохранить гибкость в своей работе. В этом случае ничего не изменится, и договор о «дежурстве» будет продолжать действовать. Однако каждые 12 месяцев работодатель снова будет обязан предлагать фиксированное количество рабочих часов (Government of the Netherlands, 2020).

При этом по временному трудовому договору «по вызову», работодатель должен пригласить работника прийти на работу в письменной или электронной форме как минимум за четыре календарных дня, не считая запланированного рабочего дня. Если работодатель не соблюдает этот четырехдневный срок, дежурный работник не обязан отвечать на запрос. Если работодатель отзовет уведомление (полностью или частично) в течение четырех дней до начала работы или изменит рабочее время вызова, дежурный работник будет иметь право на заработную плату за весь период, в течение которого действовало уведомление о работе по вызову. Этот четырехдневный срок может быть сокращен до 24 часов по коллективному трудовому договору. На таких работников распространяются все базовые социальные гарантии.

Введение новых форматов занятости в нормативное поле: Испания

В соответствии с законодательством **Испании**, существует два основных статуса занятости: наемный работник (*trabajador por cuenta ajena*) и самозанятый работник (*trabajador por cuenta propia*). С целью предоставления определенной защиты самозанятым работникам, не имеющим стабильной позиции на

рынке труда, в 2007 г. был введен третий статус — подкатегория самозанятых работников — «экономически зависимый самозанятый работник» (*trabajador autónomo económicamente independiente* — TRADE). Статус предоставляет определенные права, которых нет у «обычных» самозанятых работников, например, коллективные права. Для того, чтобы работник считался экономически зависимым самозанятым, необходимо выполнение двух основных условий: 1) работник должен быть полностью самозанятым; 2) не менее 75% дохода должны поступать от одного клиента. При этом выполнение этих условий возможно в рамках коллективных договоров (Todoli-Signes, 2020).

Несмотря на то, что статус экономически зависимого самозанятого работника предусмотрен законом, на самом деле таких работников в стране мало. Согласно официальным данным, в феврале 2020 г. в Испании было зарегистрировано всего 10 000 экономически зависимых самозанятых работников, что составило менее 0,33% от всех самозанятых и менее 0,05% от общего числа рабочей силы в Испании.

Введение новых форматов занятости в нормативное поле: Индия

В 2020 г. в **Индии** принят Кодекс социального обеспечения (The Code on Social Security), в рамках которого зафиксированы определения:

- гиг-работников — работников, занятых вне формата традиционных отношений работодатель — наемный работник;
- и платформенных работников — работников, находящихся вне формата традиционных отношений работодатель — наемный работник, обращающихся к организациям или частным лицам через онлайн-платформу и выполняющих работу или предоставляющих услуги за оплату. Кодекс предусматривает регистрацию всех этих категорий работников.

Введение новых форматов занятости в нормативное поле: Бразилия

В **Бразилии** Закон № 13467/2017 ввел новый формат работы — «временный [трудовой] контракт». Данный тип контракта позволяет работодателям привлекать работников в качестве наемных для оказания услуг на непостоянной основе. Реформа поможет работодателям сохранить гибкую рабочую силу, готовую оказывать услуги в случае необходимости. Заработная плата работников не может быть ниже минимальной почасовой оплаты труда других сотрудников компании, которые работают на той же должности по срочному или бессрочному трудовому договору. Они также имеют право

на полный пакет социальных пособий и льгот. Вопрос об использовании платформами «временных контрактов» остается все еще открытым, точно так же, как и будут ли исполнители отказываться от (фиктивной) самозанятости в пользу таких контрактов (De Stefano et al., 2021).

Введение новых форматов занятости в нормативное поле: Колумбия

Колумбия разрабатывает промежуточную категорию между занятостью и самозанятостью для работников платформ — экономически зависимых работников. Недавно был внесен законопроект о регулировании экономически зависимой работы на платформе. Отношения между работниками и цифровой платформой обозначаются как «субстантивные» (substantive), а не трудовые или гражданско-правовые. Создание новой правовой категории для экономически зависимых работников платформы призвано установить определенные меры защиты, некоторые из которых учитывают особый характер услуг, предоставляемых работниками платформы (например, запрет на принудительное закрепление клиентов за работником). Законопроект также предусматривает использование коллективных трудовых прав, таких как свобода объединений и право на ведение коллективных переговоров и предоставление некоторых мер социальной защиты. Он предлагает сделать взносы в систему здравоохранения и пенсионного обеспечения обязательными и разделить их в эквивалентных частях между платформой и занятым через нее индивидом. Страхование от несчастных случаев в соответствии с этой инициативой должно предоставляться не только работникам платформы, но и пользователям сервиса.

Одновременно с этим актом в Колумбии был предложен еще один законопроект — о виртуальном (дистанционном) труде. Стоит отметить, что этот законопроект явно не распространяется на платформенную работу, поскольку он направлен на создание нового типа контрактов и трудовых отношений, конкретно «виртуального труда», когда все трудовые отношения осуществляются онлайн с использованием технологий (De Stefano et al., 2021).

Введение новых форматов занятости в нормативное поле: Республика Корея

Дискуссия относительно законодательного статуса зависимых самозанятых в **Республике Корея** началась в 2002 г., когда Подкомиссия по непостоянной

трудоустройке (The Non-regular Labor Policy Subcommittee) разработала законодательные рекомендации по четырем сформулированным типам такой занятости, одной из которых являлась зависимая самозанятость. Профсоюзы хотели законодательного признания такой категории сотрудников, в то время как бизнес воспринял инициативу отрицательно. Отсутствие консенсуса между заинтересованными сторонами вместе с неоднозначной государственной позицией оставляли вопрос открытым и не позволяли Трехсторонней комиссии принять решение относительно законодательного регулирования. Лишь в марте 2009 г. Правительство объявило о плане пересмотра законодательного регулирования непостоянной занятости и попросило правящую партию выступить с инициативой проведения соответствующей законодательной реформы (Byoung-Hoon Mi, 2009).

К зависимым самозанятым в Южной Корее относят продавцов страховых услуг, лиц, занимающихся доставкой еды, таксистов, осуществление услуг уборки, репетиторство и т.п. (всего 14 категорий). Такие работники заключают с платформой договоры субподряда, а не трудовые договоры с работодателями, самостоятельно или посредством платформ находят или принимают клиентов для предоставления товаров или услуг и получают доход от выполненных заказов вместо фиксированной оплаты (Won et al., 2019). Можно встретить также следующее определение этой категории труда: «Работники, не имеющие специального офиса или рабочего места и имеющие право принимать независимые решения в отношении методов и сроков предоставления своих услуг. Они выполняют работу, которая не находится под их контролем. Их доход напрямую зависит от собственных результатов работы. К этой категории труда можно отнести доставку продуктов и предоставление услуг посредством продаж, транспортировки, доставки, подписки и т. д.» (Hunter et al., 2018).

Предоставление социальных гарантий

До разработки специального законодательного поля встраивание в действующие законодательные нормы почти во всех странах будет означать выбор между двумя полюсами: уравнивание платформенной занятости с занятостью по найму и распространение всех предусмотренных для наемных работников гарантий на платформенных работников либо трудоустройство в формате самозанятости с ограниченным доступом к социальным гарантиям. Действующее регулирование варьирует в зависимости от:

- (а) сложившейся модели социальной защиты — доступ к выплатам на основе гражданства или занятости — и ранее существовавших норм в от-

ношении социальных гарантий самозанятым по сравнению с наемными работниками,

- (б) схемы организации и финансирования здравоохранения,
- (в) юридического статуса платформенных занятых,
- (г) степени включенности в платформенную занятость — выполняет ли она роль основной или дополнительной занятости; как правило, разграничение происходит через введение минимального порога дохода для уплаты взносов.

Например, в странах, где регулирование социального законодательства для самозанятых и наемных работников похоже и по тарифам отчислений, и по предоставляемым гарантиям (пр.: Австрия, Хорватия, Швеция, Венгрия, Люксембург), занятые посредством платформ независимо от их юридического статуса будут, скорее всего, охвачены всеми формами социальной защиты, кроме страхования от безработицы и, возможно, страхования от несчастных случаев (Франция, Швейцария, Словакия, Нидерланды, Финляндия; ESIP, 2019). При этом в отдельных наиболее обеспеченных странах с традиционно сильной системой социальной поддержки населения самозанятые уже сейчас, в рамках действующего законодательства, имеют доступ к подавляющему большинству гарантий наравне с занятыми по найму (Норвегия, Нидерланды).

В большинстве стран — за исключением тех, где самозанятые попадают под действие подавляющей части социальных гарантий в связи со щедрой национальной социальной политикой — ни одно из двух обозначенных выше решений не является оптимальным с точки зрения развития рынка труда. Избыточное регулирование и распространение на платформенную занятость всех социальных гарантий вместе с соответствующим уровнем страховых взносов и налоговых платежей подрывает экономические основы развития платформ и те социально-экономические выигрыши, которые могли бы получить экономика и население от увеличения масштабов платформенной занятости. Незащищенность работников не только создает риски для них самих и потребителей услуг, но и сдерживает развитие человеческого капитала.

Некоторые страны в настоящее время по-разному подходят к регулированию занятости и социальных гарантий для различных категорий лиц, работающих посредством платформ: чаще всего, выделяя в отдельную категорию представителей творческих профессий и фрилансеров, с одной стороны, и таксистов, с другой (Германия). Это не исключает обсуждения возможных направлений унификации прав и обязанностей исполнителей платформ в будущем (см. вставку).

Есть страны, где лицам, находящим работу посредством платформ, предоставляется право самостоятельно определять свой юридический статус и ми-

нимальный объем социальных гарантий (Польша), либо право выбирать размер социальных отчислений (Хорватия, Венгрия).

Сами платформы нередко показывают заинтересованность в создании схем по включению платформенной занятости в систему социального страхования и защиты, однако в более ограниченном и гибком формате, чем предполагает традиционная наемная занятость, поскольку уравнивание создаст серьезные барьеры для функционирования этого сегмента рынка.

Таким образом, идет поиск компромисса в рамках традиционного законодательства, не приспособленного к реалиям платформенной экономики.

При этом национальные правительства и международные организации озабочены вопросом защиты прав и социального обеспечения занятых на платформах работников (Berg, et al., 2018; World Employment and Social Outlook, 2021). В качестве перспективного направления развития этой системы может рассматриваться создание возможностей и стимулов для внедрения партнерских схем софинансирования, совместного страхования социальных рисков при участии исполнителя, платформ и государственных институтов, а также расширения практик взаимного страхования, в том числе по образцу обществ взаимного страхования, получивших широкое распространение в Германии, Дании, Японии и других странах.

Программы страхования различных рисков, в том числе связанных с временной нетрудоспособностью и безработицей, могут быть реализованы через создание корпоративных фондов с регулярными отчислениями работников и возможностью обращаться за их средствами начиная с определенного стажа сотрудничества с платформой, в то время как развитие пенсионного страхования, по-видимому, потребует разработки государственно-частных схем финансирования пенсионных отчислений платформенных работников.

На текущий момент схема софинансирования страховок от временной нетрудоспособности и безработицы на национальном уровне реализована в Республике Корея (см. вставку ниже), в том же направлении предполагается развитие системы, например, в Индии, однако в целом такие решения пока практически нигде не принимаются системно. В то же время уже сейчас есть примеры реализованных частных инициатив на уровне платформ или отдельных регионов, в том числе инициированных профессиональными объединениями, и имеющиеся данные свидетельствуют об их востребованности. Опыт их реализации может лечь в основу национального регулирования.

Какую роль могут выполнять платформы в выстраивании системы социальных гарантий для своих партнеров? Международный опыт показывает, что именно платформы, опираясь на собственную экспертизу в сфере разработки цифровых продуктов и понимание специфики этого сегмента занятости, могут предложить цифровую (информационную, платформенную) инфраструктуру для создания удобных, простых и эффективных схем реализации партисипаторного участия в востребованных социальных программах. Помимо этого, платформы могут выступать в роли инициаторов и разработчиков различных схем страхования в партнерстве с представителями всех заинтересованных сторон, а также предоставлять финансирование отдельных гарантий, связанных, прежде всего, со страхованием здоровья и временной нетрудоспособности, для определенных категорий своих партнеров.

Позиция по предоставлению социальных гарантий: поиск компромисса

Федеральным министерством труда и социальных отношений **Германии** в 2020 г. было выпущено письмо, определяющее взгляд государства на платформенную занятость. В письме отмечается необходимость действий по защите одиноких самозанятых работников платформы из-за нетрадиционных трудовых отношений, как правило, более жестких по отношению к работнику, а также из-за монополизации платформ своего положения на рынке. При этом министерство рассматривает платформенные бизнес-модели для посредничества в работе и услугах как одно из преимуществ рыночной экономики. Министерство рассматривает возможность обеспечения справедливой работы в платформенной экономике, принимая во внимание контролируемую роль компаний-платформ, а также ответственность платформ и очевидную необходимость применения базовых защитных положений трудового законодательства для самозанятых рабочих платформы. Это относится, например, к положениям о продолжении выплаты заработной платы в случае болезни, охране материнства и отпуске. Этот проект социального регулирования «Справедливая работа в платформенной экономике» рассматривается как возможный законодательный акт, который положит конец социальному демпингу и искажению конкуренции на цифровом рынке и в платформенной экономике (Eckpunkte des BMAS, 2020). Цель такого документа — гарантировать, что самозанятые лица, предлагающие услуги через онлайн-платформы, получают базовые социальные гарантии и защиту трудовых прав. Министерство рассматривает следующие вопросы: интегрирование работников компаний-платформ в государственную пенсионную схему

с участием таких компаний в отчислениях; расширение страхования от несчастных случаев; предоставление работникам возможности организовывать и присоединяться к трудовым соглашениям с платформой; введение бремени доказывания компаниями-платформами того, что работающие с ними являются самозанятыми лицами, а не работниками; обеспечение сохранения истории оценок работника при переходе от одной платформы к другой; введение минимального периода для уведомления в случае увольнения и прекращения трудовых отношений по инициативе платформы (Eurogip, 2020).

Обсуждение нормативной базы для работы платформ в основном проходило в контексте Work 4.0 (Eckpunkte des BMAS, 2020). По словам опрошенного представителя правительства, формируется подход, предполагающий минимальные гарантии и адаптирующий существующее законодательство к работе платформ. Разработка принципиально новой нормативно-правовой базы не планируется. Такой подход сможет обеспечить достаточный уровень защиты занятых на платформах, не сдерживая инноваций. Кроме того, это позволит избежать сложностей, связанных с применением единой нормативной базы к разнородной группе занятых на платформах и разработкой большого числа разнообразных регулирующих подходов.

Кроме того, немецкие социальные партнеры Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB, Конфедерация профсоюзов Германии), Ver.di (Ver-einte Dienstleistungsgewerkschaft, Союз работников сферы услуг) и Sozialverband Deutschland (Немецкая социальная ассоциация) предложили распространить обязательное социальное страхование на всех, кто получает доход от занятости независимо от статуса. Это отделит право на социальное страхование от статуса занятости (Eurofound, 2018a).

Включение занятых на платформах в систему социальных гарантий: Италия

В **Италии** до 2019 г. не существовало правового определения платформенной занятости и конкретной нормативной базы, охватывающей ее. Трудовое законодательство включало разделение между занятостью по найму (*lavoratore subordinato*) и самозанятостью (*lavoratore autonomo*), определяемое принципом защиты труда по принципу «все или ничего», и промежуточную категорию между ними — «квази-наемную» занятость (*lavoratore parasubordinato, para-subordinate*), относительно защищенную сферу самозанятости. В ноябре 2019 г. был принят Закон

№ 128/2019, который включает два основных положения: первое относится к работникам, чья деятельность организована заказчиком, «в том числе с помощью цифровых платформ», а второе — определяет комплекс мер по охране труда самозанятых курьеров, доставляющих товары на двухколесных транспортных средствах в городских районах (довольно специфическая категория). Закон № 128/2019 — одна из немногих законодательных инициатив, непосредственно касающаяся работников платформы (Aloisi, 2020b).

Второй раздел Закона № 128/2019 устанавливает обязательную письменную форму контрактов и направлен на обеспечение коллективной автономии. Предполагается заключение коллективного соглашения социальными партнерами, устанавливающего размеры оплаты труда. В противном случае заработная плата должна определяться в соответствии с минимальным стандартом, установленным в национальных коллективных договорах для эквивалентных секторов. Кроме того, устанавливаются надбавки за работу, выполняемую курьерами в ночное время, в праздничные дни или в неблагоприятных погодных условиях.

В сентябре 2020 г., спустя почти год после принятия так называемого «Постановления о курьерах», бизнес-ассоциация Assodelivery, представляющая основные платформы доставки продуктов питания (Deliveroo, Glovo, Social Food, Just Eat, and Uber Eats), и правый профсоюз Unione Generale del Lavoro (UGL) подписали соглашение, направленное на уклонение от законодательных положений, установленных в 2019 г. Согласно соглашению, курьеры классифицируются как самозанятые, но им предоставляются меры по охране здоровья и безопасности, возможности обучения и коллективные права. Самоорганизованные коллективы, основные конфедерации профсоюзов и министерство труда Италии оспорили это соглашение. В ноябре 2020 г. был подписан новый протокол «Protocollo Riders», в соответствии с которым курьеры классифицируются как наемные работники и имеют полный доступ к социальной защите (Aloisi, 2020b; Marengo, 2020).

Социальные гарантии для платформенных работников в рамках нового нормативного поля: Республика Корея

В **Республике Корея** создан специальный орган для социального диалога с участием правительства и платформ такси (Social dialogue... 2019). В январе 2019 г. было объявлено о пересмотре Закона о промышленной

безопасности и гигиене труда для включения в него поправки о включении работников платформ под защиту Закона (Elder et al., 2019).

В декабре 2020 г. был принят законопроект о включении зависимых самозанятых (платформенных работников) в систему страхования по безработице и страхования от несчастных случаев на производстве (National Assembly... 2020). Действие закона будет распространяться на курьеров и таксистов. Принятые поправки включают пособия, эквивалентные оплачиваемому отпуску по беременности и родам. Для занятых через платформы изменения вступят в силу с 1 января 2022 г. Зависимые самозанятые будут платить премии по страхованию от безработицы и страхованию от несчастных случаев на рабочем месте совместно с платформами в равных долях. Соответствующие суммы будут удерживаться платформами из доходов исполнителя, и административно взнос в систему в полном объеме будет совершать платформа. Согласно принятым поправкам, работники платформ подлежат обязательному включению в эти программы страхования, а платформы будут обязаны сообщать о приобретении/утере страхового статуса зависимого самозанятого.

Действовавшая ранее система страхования от несчастных случаев предоставляла занятым посредством платформ вариативность: по заявлению они могли исключить себя из системы страхования. В новом законодательстве возможность подачи заявления об исключении будет доступна только в случае подтверждения факта приостановления трудовой деятельности по причине болезни или ухода за детьми. С 1 июля 2021 г. зависимые самозанятые, застрахованные от несчастных случаев на производстве, смогут получать компенсацию в случае травм во время работы.

Изменения законодательства дают больше прав занятым через платформы (South Korea passes law... 2020). Они смогут запрашивать у платформ документацию для подачи заявления на получение страховых выплат. Министр занятости и труда Jae-gar утверждает, что пандемия коронавируса была одним из катализаторов расширения социальной защиты платформенной занятости как уязвимой сферы.

Кроме этого, в 2020 г. зависимые самозанятые были включены в программы непрерывного профессионального обучения (Employment and Labor Policy in KOREA 2020).

Социальные гарантии для платформенных работников в рамках нового нормативного поля: Индия

В принятом в 2020 г. Кодексе социального обеспечения говорится, что обеспечение базовых мер социального обеспечения является совместной обязанностью центрального правительства, платформ (агрегаторов) и работников. В документе не указывается, каким образом ответственность распределяется между тремя сторонами, однако отмечается, что схемы социальных гарантий работников этих категорий могут финансироваться за счет сочетания взносов центрального правительства, правительств штатов и платформ (агрегаторов). Необходимость создания федерального и региональных фондов социального обеспечения для гиг-работников, платформенных работников, а также самозанятых и работающих на дому работников (*unorganized workers*) напрямую зафиксирована в Кодексе.

Кодекс напрямую определяет сферы экономической деятельности, в которых могут оперировать платформы: в них входят девять категорий, включая услуги совместного использования поездок, услуги доставки еды и продуктов, услуги по созданию контента и мультимедиа, а также электронные торговые площадки. Вклад платформы (агрегатора) будет осуществляться по ставке, установленной правительством в пределах 1-2% от годового оборота платформы. Однако такой взнос не может превышать 5% от суммы, выплачиваемой платформой (агрегатором) работникам платформ. Ориентируясь на эту рекомендацию, в 2021 г. ряд платформ, оперирующих в Индии, включая Amazon, Flipkart, Swiggy, Ola и Uber, выделили около \$69 млн (соответствует 1% годового оборота) в социальный фонд.

Кодекс наделяет центральное правительство полномочиями разрабатывать программы социального обеспечения для трех указанных выше категорий занятых по вопросам, связанным с:

- Страхованием жизни и нетрудоспособности;
- Страхованием от несчастных случаев;
- Пособиями по охране здоровья и материнства;
- Защитой от старости;
- Организациями услуг по присмотру за детьми;
- Любыми другими льготами и социальными гарантиями, определенными центральным правительством в качестве необходимых.

При этом представители платформ включаются в процесс разработки социальной политики в отношении занятых на платформах и контроль по ее исполнению: они должны войти в специально созданный Национальный

Совет (National Social Security Board for Unorganised Workers) наряду с представителями государства и занятых.

Принятие Кодекса, хотя и является важным административным шагом, нельзя считать решением вопроса регулирования платформенной экономики. Эксперты отмечают, как минимум, два барьера на пути его применения. Во-первых, установленная правительством норма социальных отчислений, хотя и невысокая, может стать обременительной для действующих в стране платформ, многие из которых до настоящего времени балансируют на грани окупаемости. В связи с этим дополнительные издержки могут привести к сжатию сегмента национальной платформенной экономики либо в конечном итоге стать дополнительным бременем для исполнителей, снижающим их благосостояние. Во-вторых, в существующем виде Кодекс содержит лишь общие рекомендации, но не описывает механизмов их реализации, то есть является в большей степени «обещанием», нежели регуляторной нормой (Shekhar, 2020).

Социальные гарантии в рамках нового нормативного поля: Колумбия

Закон №1174, принятый в **Колумбии** в 2020 г., предусматривает уплату взносов в систему социального страхования для работников платформы в зависимости от отработанного времени. В рамках масштабных мер социальной защиты, предусмотренных этим законом, создана гибкая система включения в них, в соответствии с которой взносы могут уплачиваться посуточно или почасово. Эти нормативные изменения позволяют работникам платформ достаточно гибко использовать систему социальной защиты (Gig Working..., 2021).

Предоставление социальных гарантий: локальные инициативы

В 2018 г. мэр города Болонья (**Италия**), Союз курьеров (инициатива местных работников), представители местных федераций основных национальных профсоюзов и менеджеры двух компаний по доставке продуктов питания подписали «Хартию основных прав цифровых работников в городском пространстве». Хартия устанавливает фиксированную почасовую ставку в соответствии с минимальной оплатой труда в соответствующей отрасли, компенсацию за сверхурочную работу, праздничные дни, неблагоприятные погодные условия и обслуживание

велосипедов, страхование от несчастных случаев на производстве и болезней. Документ также гарантирует свободу ассоциации и право на забастовку (Aloisi, 2020a; Eurofound, 2019).

Предоставление социальных гарантий: локальные инициативы — инфраструктурная помощь платформы в Индонезии

В Индонезии платформа по перевозке пассажиров Go-Jek вступила в партнерские отношения с Национальным органом управления социального обеспечения по вопросам занятости (BPJS Ketenagakerjaan), чтобы облегчить регистрацию сотрудников в национальной системе страхования занятости (Siniwi, 2016). Веб-сайт позволяет водителям удобно регистрироваться в системе, ежемесячные платежи вычитаются из доходов водителей на платформе Go-Jek. Программа основана на взносах водителей, платформа не делает ежемесячных взносов в схему страхования (Elder et al., 2019).

Предоставление социальных гарантий: локальные инициативы — платформы в России

В 2020 г. сервисы Яндекса в партнерстве со страховой компанией «Манго» начали эксперимент по предоставлению соцгарантий, в частности, аналогов оплачиваемых больничных и страховок, водителям и курьерам — самозанятым и индивидуальным предпринимателям, сотрудничающим с Яндекс.Такси, Яндекс.Лавка и Яндекс.Еда. Программа реализуется на условиях софинансирования: со своей стороны платформа инвестирует 50% стоимости страховых полисов и проходит пилотаж в девяти городах-миллионниках.

Предоставление социальных гарантий: локальные инициативы — платформы в Китае

В 2017 г. платформа DiDi (транспортные услуги) запустила план медицинского страхования Diandi: он включает страхование от несчастных случаев и серьезных заболеваний, а также стандартную медицинскую страховку. Водители могут подключиться к плану добровольно; в первое время после введения программы платформа брала на себя оплату

страховых взносов, однако позже перевела их на исполнителей, оставив выбор между автоматическим списанием из дохода водителей по каждому заказу либо в формате ежемесячного платежа. Другая программа под названием Care Protection покрывает страхование от несчастных случаев, и по ней все расходы несет DiDi (Zhou, 2020).

Платформа Meituan (электронная коммерция и предоставление услуг отчастных поставщиков) разработала инфраструктуру системы страхования для своих партнеров и водителей, связанную с подключившимися к ней страховыми компаниями. С ее использованием партнеры могут включаться в коммерческие программы страхования, а франчайзи или агентства могут приобрести коммерческую страховку для водителей, работающих полный рабочий день. При этом система предусматривает автоматическое подключение страхования от несчастных случаев для водителей после их первого заказа. На текущий момент в эту систему включены страхование от смерти в результате несчастного случая, травмы и инвалидности, стандартное медицинское страхование, а также страхование от простоя, травмы третьих лиц и потери имущества. При этом, как показывает практика, из-за ограниченного охвата схемы страхования, низкого уровня защиты, высокой ставки взносов и трудностей с урегулированием претензий коэффициент участия в коммерческой схеме страхования остается низким (Zhou, 2020).

Представители коллективных интересов и социальные партнеры

Несмотря на специфику платформенной занятости, связанную с конкуренцией между исполнителями за большее число заказов и асимметрией в доступе к информации (World Employment and Social Outlook, 2021), исследования показывают рост их коллективной солидарности, в том числе — трансграничной: таксистам Uber в ЮАР интересны условия труда таксистов Uber в Великобритании (Woodcock, 2021). Внутри локальных территорий (городов, регионов, стран) на площадках социальных сетей занятые посредством платформ создают свои площадки для общения, фокусирующиеся на обсуждении условий труда, взаимодействиях с платформами, клиентами, и пр.

В последние годы во многих странах мира появляются профсоюзы и профессиональные объединения занятых в платформенной экономике, в том числе

при участии и поддержке самих платформ (Hastie, 2020). Занятые на платформах чаще создают собственные объединения, а не включаются в существующие, что говорит о наличии у этой группы специфических особенностей, специфического запроса (Woodcock, 2021). Действующие профсоюзы, хотя и пытаются включить в свой состав занятых в платформенной экономике (Hastie, 2020; World Employment and Social Outlook, 2021), или помогают им в отстаивании прав, в том числе на представительство коллективных интересов (подобные кейсы есть в Австрии, Канаде, ЮАР и ряде других стран — World Employment and Social Outlook, 2021), как правило, все же не могут представлять их интересы. Это косвенное свидетельство того, что характер их занятости требует собственного подхода, в том числе и нормативного, сами работники платформенной экономики, по-видимому, не могут и не всегда хотят идентифицировать себя с наемными работниками.

При этом действующие объединения пока не охватывают всех платформенных работников, в ряде стран это только отдельные узкоспециализированные кейсы: например, объединения таксистов, работающих через онлайн-платформы, или курьеров, или еще уже — разносчиков еды; или — профсоюз фрилансеров. Механизмы представления коллективных интересов платформенных занятых пока находятся на этапе становления, однако уже сейчас ясно, что они востребованы как со стороны включенных в этот сегмент экономики исполнителей, так и со стороны платформ.

Представительство коллективных интересов занятых в платформенной экономике

По состоянию на 2020 г. в **Норвегии** присутствовал только один пример коллективного договора (на уровне компании), специально составленного для рабочих компании-платформы. В сентябре 2019 г. Foodora и Fellesforbundet заключили коллективный договор для курьеров. Компания-платформа Foodora признала курьеров своими сотрудниками. Fellesforbundet согласилась не применять существующий традиционный коллективный договор в отношении курьеров и логистики. Вместо этого стороны составили новый коллективный договор, адаптированный к платформенной модели.

В **Дании** происходит распространение практики на включение работников компаний-платформ в коллективные трудовые соглашения, их заключение между компаниями-платформами и профсоюзами. В 2018 г. Hilfr.dk, платформа для оказания услуг по уборке частного дома, подписала коллективный договор с профсоюзом 3F. Соглашение предоставляет работникам платформы согласованные условия по получению выплат

по болезни, отпускных и регулирует уплату страховых пенсионных взносов (Collective Agreement, 2018). Соглашение распространяется на «нанятых помощников по уборке», но не на «фрилансеров», связанных с платформой. Фрилансеры в соглашении понимаются как действительно самозанятые лица.

Второй коллективный договор был заключен между Voocali, предоставляющей переводческие услуги с профсоюзом НК (2018 г.). Соглашение было скорректированным соглашением о присоединении, в котором оговаривалось, что вся работа, выполняемая фрилансерами Voocali и сотрудниками Voocali, должна соответствовать Коллективному соглашению для наемных сотрудников между НК и Датской торговой палатой. Данное соглашение распространяется как на сотрудников, так и на фрилансеров.

Профсоюзы **Эстонии** вовлечены в работу платформ из-за озабоченности вопросами занятости и условий труда, в т. ч. зарплат, статуса занятости и социальной защиты. К настоящему моменту сформулирован запрос на юридические разъяснения статуса занятости и трудовых отношений работников платформы. В публичных и политических дебатах на эту тему участвуют некоторые платформы и работники. В Эстонии в 2016 г. была основана неправительственная организация Estonian Sharing Economy Association (Eesti Jagamismajanduse Liit). Членами-учредителями являются различные рабочие платформы (Goworkabit, Helpific, Postpal, Taxify и Wisemile) и платформы, облегчающие другие типы транзакций (в том числе служба проката автомобилей Autolevi, платформа краудфандинга Bondora, портал краудфандинга Fundwise, служба логистики Shipitwise и служба общественного питания Toitla; Eurofound, 2018).

Столкнувшись с трудностями, связанными с ведением коллективных переговоров с компаниями-платформами, некоторые профсоюзы Испании пытаются включить платформенную работу в приоритетные региональные или отраслевые соглашения. В июле 2018 г. профсоюзы и организации работодателей Каталонии подписали межотраслевое рамочное соглашение (Acuerdo Interprofesional de Cataluña, AIC; Köhler, 2021) на 2018-2020 гг., которое содержит раздел о работе платформы в двух областях: правовая природа платформенной работы и признание коллективных прав таких работников, и четко определяет отношения между платформой и поставщиком услуг как трудовые отношения.

SMart — один из кооперативов автономных работников, работающий в девяти странах: **Бельгии, Франции, Германии, Италии, Испании, Венгрии,**

Нидерландах, Швеции и Австрии. Он берет на себя роль работодателя по отношению к своим членам, чтобы помочь им получить доступ к пособиям по социальному обеспечению. Члены также пользуются юридической помощью, обучением по вопросам безопасности и страхованию, и как сотрудники они также имеют доступ к определенным юридическим правам в соответствии с законодательством о труде и социальном обеспечении (World Employment and Social Outlook, 2021).

Формально профсоюзы существуют в **Китае**, но по данным ACFTU только 21% работников платформы, занятых полный рабочий день, присоединились к ним в 2017 г. Отсутствие каналов для рассмотрения жалоб и защиты прав трудящихся привело к протестам против платформ. Согласно статистике Шанхайской платформы профсоюзов, с 2018 г. работниками Шанхайских платформ было проведено 9 коллективных акций, поспособствовавших улучшению отношений между платформами и их партнерами в Шанхае (Zhou, 2020).

3. Платформенная экономика в пандемию COVID-19

Начавшаяся в 2020 г. пандемия COVID-19 обострила вопросы, связанные с развитием инструментов социальной защиты работников, занятых в платформенной экономике: несмотря на рост спроса на услуги доставки товаров на дом во всех странах мира, по некоторым оценкам, в период введения карантинных ограничений до половины платформенных работников лишились занятости, а две трети оставшихся столкнулись с существенным снижением дохода (The gig economy..., 2020). Сложившаяся ситуация подчеркнула уязвимость этой категории занятых в условиях рыночных шоков.

Исследование, проведенное осенью 2020 г. и охватившее более 190 платформ (с учетом локализованных версий международных компаний), оперирующих в 43 странах мира, показало, что подавляющее большинство из них ввели временные меры поддержки своих исполнителей. Наиболее распространенными, безусловно, стали меры, направленные на защиту здоровья занятых и разрешение ситуаций, связанных с повышенным риском их заболеваемости в сложных эпидемиологических условиях (см. рис. 2). К таким мерам в первую очередь относятся информирование о существующих мерах безопасности (им занимались около половины платформ), а также предоставление средств индивидуальной защиты и создание условий труда, ограничивающих количество физических контактов (введение режимов бесконтактной доставки, установка защитных экранов в такси и проч.) — эту поддержку предоставили более 80% рассмотренных платформ, и она по сути была адресована и отвечала запросу не только — а возможно, не столько — исполнителей, сколько заказчиков услуг. Более затратные меры, связанные с рисками для здоровья и адресованные непосредственно партнерам платформ, встречаются реже: так, обеспечением медицинской помощи в случае болезни в период пандемии занимались около 59% включенных в рассмотрение платформ, выплаты в случае болезни предо-

ставляли чуть менее половины, а медицинскую страховку — примерно каждая десятая платформа.

Меры, направленные на компенсацию потерь в доходах исполнителей, встречаются существенно реже. Чуть более 30% рассмотренных платформ на время пандемического спада внесли изменения в систему оплаты, отменив штрафы в связи с простоем работников или смягчив правила предоставления стимулирующих выплат, распространив их на ситуации с низкой нагрузкой; чуть более 17% — ввели отсрочки по платежам за использование платформ и только одна из десяти платформ предложила схемы компенсации потерь в оплате труда в связи с обвалом спроса.

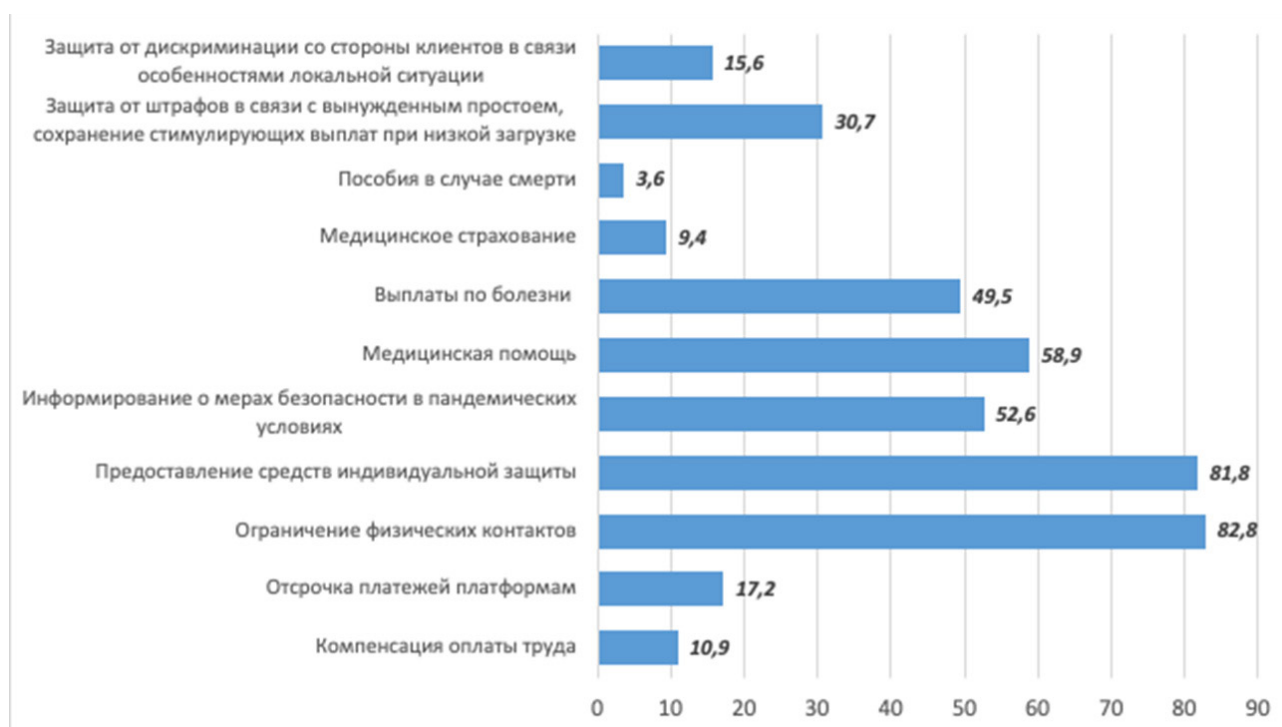


Рисунок 2. Распространенность мер поддержки занятых на платформах в период пандемии COVID-19

Примечания: Расчеты основаны на данных по 191 платформе (включая — отдельно-локализованные версии международных платформ), действующие в 43 странах. Данные актуальны на август 2020 г.

Источник: составлено на основе данных (The gig economy..., 2020).

По мнению экспертов, сложившаяся в период пандемии ситуация спровоцировала усиление дискуссии о развитии системы социальной защиты для платформенных работников. С одной стороны, она позволила государствам, платформам и занятым на них работникам четче осознать последствия дефицита мер социальной защиты и социального страхования в условиях экономических шоков и таким образом сформировать явный трехсторонний запрос на их институционализацию. С другой стороны, в отсутствие готовых систематических решений платформы были вынуждены самостоятельно разрабатывать и тестировать различные схемы предоставления гарантий, прежде всего в сфере страхования рисков здоровья и потери доходов. Несмотря на то, что подавляющее большинство таких схем было введено срочно, лишь на период глубокого пандемического спада, это позволило подтвердить их востребованность и оценить механику работы на локальных рынках. ■

4. Судебная практика: существующие кейсы судебного вмешательства для определения взаимоотношений между платформами и занятыми работниками

В отсутствие адекватного специфике платформенной экономики законодательства возникающие между занятыми и платформами противоречия становятся предметом судебных дел. С одной стороны, судебная практика и используемые при принятии решений аргументы, по-видимому, могут и должны быть учтены при разработке законодательства в этой области, особенно в тех странах, где судебные прецеденты являются фундаментом права. В то же время при анализе решений важно осознавать механику их принятия решений и контекст, в котором они возникают.

Как показывают приведенные в этом разделе материалы, судебные инстанции нередко признают занятых через платформы наемными работниками.

Например, в **Колумбии**, несмотря на то что национальное законодательство не рассматривает работников платформы как наемных, в сентябре 2020 г.

суд по трудовым спорам в Боготе впервые в колумбийской правовой практике признал отношения между платформой и водителем-курьером трудовыми (Partenio, 2021).

В 2019 г. в **Норвегии** в судебном процессе между работниками с поддержкой Норвежского союза муниципальных и разнорабочих (Fagforbundet) по поводу трудовых отношений между работниками по уходу в учреждениях для престарелых, принадлежащих Aleris, было принято решение, что нанятые данной организацией самозанятые сотрудники в действительности соответствуют занятости по найму и, следовательно, работники имеют право на регулирование рабочего времени и оплату сверхурочных (Eurofound, 2019).

В **Германии** формируется судебная практика относительно признания трудовыми отношений между платформами и занятыми через них. Так, в декабре 2020 г. Федеральный суд по трудовым спорам Германии вынес решение по делу занятого, который с помощью профсоюза IG Metall подал в суд для признания его работником. Истец выполнял так называемые «микрозадания», например, фотографировал товарные витрины на заправочных станциях и в супермаркетах, подавал их через платформу и отвечал на вопросы о рекламе товаров. Платформа установила сроки выполнения этих работ. За выполненные задания работник получал очки опыта, которые позволяли ему повышать уровень, в результате чего платформа предоставляла ему доступ к большему количеству заданий. Подобные меры «геймификации» — особенно в краудворкинге — являются популярными системами стимулирования операторов платформ. Дело было передано в Федеральный суд по трудовым спорам после того, как Мюнхенский суд по трудовым спорам и Региональный суд по трудовым спорам отклонили иск. Решением федерального суда истец был признан наемным работником, так как компания-платформа создала систему стимулов, которая привела к модели косвенного контроля, при которой занятый не мог свободно организовывать свою деятельность в соответствии с местом, временем и содержанием работы. Даже если он не был обязан принимать заказы, система оценки компании-платформы в значительной степени определяла его доступ к заказам и, таким образом, влияла на его почасовую заработную плату. Суд установил, что в сочетании с подробным описанием задач и фиксированными сроками их исполнения подобные правила поставили истца в зависимость от платформы, и, следовательно, возникли трудовые отношения (Kormann, 2021).

Такая ситуация является закономерным следствием дефицита регулирования: платформенная экономика обеспечивает занятость, которую можно рассматривать как некий промежуточный формат между наемным трудом и предпринимательством, однако в большинстве стран мира соответствующие ему понятия отсутствуют в нормативном поле. В отношениях между платформами

и их партнерами практически в любой стране мира можно обнаружить те или иные черты, свойственные классическим трудовым отношениям. Не имея возможности опереться на иное нормативное регулирование, кроме существующего в отношении наемной занятости и предпринимательства, суды вынуждены выбирать между двумя этими полюсами, а потому нередко признают отношения платформ и их партнеров наемным трудом с целью защиты базовых прав занятых.

В следующих параграфах этого раздела показано, что это происходит не систематически — даже в пределах одной страны суд может занимать противоположные позиции в отношении разных платформ и сфер деятельности. Несмотря на это, практика признания отношений между платформами и зарегистрированными на них исполнителями трудовыми может вредить платформенной экономике и ограничивать потенциал ее развития, элиминируя именно те особенности занятости в этом сегменте, которые отличают ее от классических отношений найма, обеспечивают гибкость и отвечают современным запросам общества и экономики в целом. По сути, приведенные ниже судебные кейсы во всем их разнообразии и противоречии подчеркивают необходимость скорейшей разработки адекватного регулирования платформенной экономики.

Противоречия в решениях по международным платформам в разных странах

В **Китае** суды не имеют единого мнения о том, как решать возникающие конфликты. В судебном деле между платформой по найму водителей EDJand и ее водителями суд в Пекине пришел к выводу, что водитель является независимым подрядчиком, поэтому он должен нести ответственность за дорожно-транспортные происшествия, в которых он участвовал во время трудовой деятельности. В аналогичном процессе в суде Шанхая было вынесено противоположное решение: суд промежуточной инстанции постановил, что водители являются сотрудниками EDJand, поэтому компания должна возместить ущерб третьим сторонам, причиненный их водителями (Yu, 2018).

Верховный Суд Англии признал, что сотрудничество таксистов с платформой агрегатором «Uber» попадает под действие трудового права Великобритании (Высший суд..., 2021), а характер отношений платформы с таксистами по содержанию соответствует взаимодействию работников (категории worker) и работо-

дателей, предусматривающему предоставление набора базовых гарантий. При этом суд не классифицировал водителей как наемных работников (employees), имеющих право на полный пакет социальных гарантий. При принятии решения были учтены следующие аргументы:

- Uber устанавливает стоимость поездки и таким образом диктует, сколько могут заработать водители;
- Uber определяет условия контракта, и водители не могут на них повлиять;
- Запросы на поездки контролируются Uber, и компания может наказать водителей за большое число отказов, то есть, платформа в значительной степени определяет условия труда;
- Uber следит за качеством работы водителей через систему рейтинга и отзывов клиентов и может прекратить сотрудничество с водителем, если его сервис не улучшится (UKSC 5, 2021).

По итогам судебного решения компания заявила о намерении в полной мере выполнить решение суда и предоставить таксистам, которые трудоустроены в компании, гарантии, предусмотренные трудовым законодательством Великобритании в отношении этой категории работников:

- Страхование от несчастных случаев и выплаты больничных в случае необходимости;
- Оплачиваемые отпуска;
- Заработная плата не ниже МРОТ;
- Отчисления в пенсионный фонд (US SEC File 001-38902, 2021).

Близкое по содержанию дело было рассмотрено в суде Калифорнии в США. Согласно решению суда, водители такси, которые работают на платформы, должны получать существенный объем социальных гарантий, которые, помимо минимальной заработной платы, предусматривают:

- медицинское страхование для водителей;
- страхование от несчастных случаев и на случай смерти в процессе работы;
- обязанность агрегаторов не давать техническую возможность водителям проводить за рулем более 6 часов непрерывно и не допускать работу более 12 часов в течение суток (California Assembly Bill 5, 2019).

Также, согласно принятому на референдуме в этом штате США решению, агрегаторы такси должны платить взносы для страхования водителей от несчастных случаев и причинения вреда их жизни и здоровью или имуществу в результате них. По решению высшей судебной инстанции Калифорнии, данное требование распространяется в том числе и на Uber. Сам агрегатор отреагировал на это решение суда резко негативно, заявив, что оно может привести к прекращению работы компании в Калифорнии, что приведет к потере большого количества рабочих мест.

В 2015 г. в Инспекцию труда и социального обеспечения Барселоны была подана жалоба от профессиональной ассоциации водителей такси на действия компании Uber. Жалоба распространялась и на водителей Uber, поскольку они не были зарегистрированы в качестве самозанятых и не несли обязательств по социальному страхованию и налогам, как это делали большинство водителей такси. На тот момент компания проработала в стране всего несколько месяцев, и Uber утверждал, что его водители не являлись ни наемными работниками, ни самозанятыми, а просто гражданами, предлагающими свои машины другим людям для поездки. Инспекция труда и социального обеспечения Барселоны пришла к выводу, что Uber нарушил законодательство **Испании**, не зарегистрировав своих водителей в качестве наемных работников в Управлении социального обеспечения. Водители Uber должны были рассматриваться как подчиненные сотрудники, поскольку компания предоставила водителям смартфоны для работы, предложила систему поощрений, основанную на производительности водителей, и проинформировала о возможных решениях при возникновении проблем с судом или полицией. В разрешение конфликтной ситуации вмешалась также трудовая администрация (labour administration) Испании. Администрация приговорила Uber к выплате невыплаченных взносов с процентами, а также к некоторой штрафной переплате, несмотря на отсутствие штрафов. Вопреки решению, компания, помимо подачи иска в испанские суды, также подала официальную жалобу в Европейскую комиссию, утверждая, что примененные к ней ограничения противоречат законодательству Европейского союза (Daugareilh et al., 2019). 20 декабря 2017 года состоялось слушание по делу компании Uber в Испании. Суд Европейского Союза постановил, что Uber предоставляет классические транспортные услуги, и правовые отношения с его водителями следует рассматривать как трудовые (Judgement of the Court, 2017).

В целом, Испания — одна из стран с самым высоким уровнем судебного рассмотрения споров о классификации работников платформ и — одновременно — социально ориентированным правительством. За последние годы в этой стране были вынесены десятки судебных постановлений, и в большинстве случаев работники платформ были классифицированы как наемные сотрудники, в остальных — как самозанятые. После трудных переговоров 9 марта 2021 г. правительство Испании и социальные партнеры достигли соглашения о трудовых правах людей, работающих на платформах, в соответствии с которыми в ближайшее время планируется внести поправки в действующий Устав работников, включающие дополнительное положение, признающее лиц, занимающихся доставкой любых потребительских товаров или продуктов посредством цифровых платформ, в качестве наемных работников и тем самым предоставляющее им полные права работников, включая доступ к социальным услугам (Aranguiz, 2021).

В то же время Бразильский Верховный суд по трудовым спорам в 2020 г. постановил, что водители Uber не состояли в трудовых отношениях с Uber (Uber wins appeal in Brazil... 2020), поскольку им была предоставлена гибкость, несовместимая с подчинением и, следовательно, несовместимая с трудовыми отношениями. При этом, несмотря на решения вышестоящих судов в пользу компаний (признание статуса самозанятости работника), на сегодняшний день суды по трудовым спорам **Бразилии** не представили единого понимания относительно регулирования отношений между работником и платформой (Lobo, César 2021).

Аналогично, в **Австралии** Комиссия по добросовестным трудовым отношениям, которая является внесудебным органом по разрешению споров, приняла решение, согласно которому таксисты, работающие с Uber, являются независимыми индивидуальными предпринимателями. При рассмотрении дела Комиссия руководствовалась следующими аргументами:

- Выполнение заказа является в первую очередь услугой, которую выполняет для пассажира именно таксист, а не агрегатор;
- У Uber нет достаточного контроля за водителями, свойственного классическим трудовым отношениям;
- Работник сам решает, когда ему работать, и когда принимать или не принимать доступные в агрегаторе заказы;
- Оказывая услуги, таксисты не могут представляться, как сотрудники Uber;
- Водители могут заниматься самостоятельной деловой активностью, в том числе и конкурировать с Uber (FWC Decision 6610, 2017).

Пересмотр решений: некоторые национальные кейсы

В **Италии** в январе 2020 г. Верховный суд применил защиту занятости к группе курьеров Foodora, поскольку выполнение ими работы было организовано клиентом. Ранее Трибунал Милана постановил, что курьер Glovo является индивидуальным предпринимателем, поскольку он вправе решать, когда он будет доступен. Однако в ноябре 2020 г. Трибунал Палермо реклассифицировал водителя Glovo как штатного постоянного сотрудника с оплатой в соответствии с применимыми отраслевыми коллективными переговорами (торговлей), поскольку его автономия, по мнению суда, была номинальной (Aloisi, 2020a).

В **Нидерландах** постановлением суда 2019 г. перевозчики, работающие на онлайн-платформе под названием Deliveroo, были отнесены не к самоза-

нятым лицам, а к наемным работникам: их отношения с платформой были квалифицированы как трудовой договор с соответствующими правами, включая коллективный трудовой договор, применимый к транспортной отрасли. Крупнейший профсоюз в Нидерландах, FNV, подал в суд после того, как в прошлом году Deliveroo решил прекратить предлагать трудовые договоры перевозчикам, подключающимся через платформу. Суд постановил, что характер выполненных действий и взаимоотношений между сторонами существенно не отличается, чтобы прийти к выводу, что деятельность больше не осуществляется на основании трудового договора. Присутствуют властные отношения, отношения подчинения. Также платформа использует общие инструкции для всех поставщиков. Тот факт, что водители зависят от Deliveroo, перевешивает их независимость. При этом в более раннем решении от 2018 г. тот же суд постановил, что индивидуальный водитель был правильно квалифицирован как самозанятый работник (Online-Platform Companies..., 2019).

Более того, уже в 2020 г. Суд **Европейского союза** принял решение, согласно которому онлайн-сервисы такси должны рассматриваться не как поставщики транспортных услуг, а исключительно как онлайн-платформы. В связи с этим в настоящий момент агрегаторы освобождаются от значительной части регулирования, которое распространялось на них, когда они воспринимались как компании, предоставляющие услуги такси. Технологические компании восприняли это решение положительно: например, румынская Star taxi, которая была инициатором спора, заявила, что изменение подхода поможет развитию сервисов, которые определяют существование информационного общества. Uber также поддержал это решение суда, заявив о том, что намерен и дальше конструктивно сотрудничать с представителями власти в странах Евросоюза (Heikkilä, 2020). ■

5. Платформенная занятость в России: оценки и подходы к регулированию. Материалы глубинных интервью

Представления о возможных направлениях развития регулирования платформенной занятости в России будут неполными, если анализ международных подходов не дополнить исследованием позиций ключевых государственных и частных стейкхолдеров в отношении этого явления. Приведенный в этом разделе анализ основан на материалах десяти глубинных интервью, проведенных в апреле-мае 2021 г. В интервью приняли участие представители компаний Ozon, Ситимобил, Яндекс.Такси, Общероссийского народного фронта (ОНФ), компании Worldskills, представитель Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, Министерства экономического развития, Министерства труда и социальной защиты, Роструда, Федеральной налоговой службы. Примерный круг обсуждавшихся вопросов (гайд) приведен в Приложении.

По мнению участников интервью, платформенная занятость — быстро развивающаяся в России форма занятости, однако оценить численность участвующих в ней людей достаточно сложно, как по причине динамичного характера

такой занятости и того, что для определенной (возможно, существенной) части занятых она является вторичной и эпизодической, так и из-за отсутствия ее статистического учета:

«Фулл-таймеров, тех, кто регулярно выходят, ... их в районе 25%, наверное. ... Остальные работают где-то еще, абсолютно точно». (представитель платформы)

«По моей оценке, достаточно грубой, порядка двух миллионов работают сейчас в России в легальном секторе (прим. — платформенной занятости) и по оценкам порядка пяти работают нелегально» (государственный стейкхолдер)

Опрошенные эксперты полагают, что преобладающим юридическим статусом участников платформенной занятости в настоящее время является самозанятость (плательщики налога на профессиональный доход), меньшая часть зарегистрирована в качестве индивидуальных предпринимателей. Связано такое распределение с простотой регистрации в качестве плательщика налога на профессиональный доход и существенно меньшими налоговыми отчислениями:

«С самозанятыми история такая: они сообщают налоговой автоматически обо всем состоявшемся доходе ... и платят низкие налоги, 4% вместо минимум сорока тысяч в год у ИП-шников или 13% у работников. За это они получают: во-первых, их никто не может преследовать за уклонения от налогов, и для большого количества людей это очень важно ... Второе, ... не нужно пользоваться услугами посредников, которые деньги от агрегаторов тебе переводят. Агрегаторы тебе напрямую платят, то есть, мы физ. лицам без всяких статусов не можем напрямую платить, а самозанятым можем ... Соответственно, третье — это, так как ты имеешь официально подтвержденный доход, ты можешь получить кредит» (представитель платформы)

Закономерно, некоторые оценки численности платформенной занятости отталкиваются от оценок численности зарегистрированных самозанятых, хотя понять, какая доля из них, действительно, работает в платформенной экономике невозможно. Неопределенность текущих оценок масштабов платформенной занятости ведет к широкому диапазону оценок ее будущей динамики: от 6–8 до 15 млн чел. к 2030 г. Эксперты ожидают рост платформенной занятости в сфере электронной торговли, курьерской доставки, персональных услуг (косметологи, парикмахеры и пр.), IT. Таким образом, спустя 10 лет занятость посредством платформ станет еще более весомой по численности и вкладу в формирование доходов формой занятости, хотя по-прежнему будет численно уступать традиционной занятости по найму.

Важно подчеркнуть, что все опрошенные российские стейкхолдеры отмечали позитивную социально-экономическую роль занятости посредством платформ, и это отличает российский дискурс от европейского. В ЕС, как можно видеть на основе изученных публикаций, преобладают негативные оценки платформенной занятости как разрушителя традиционных форм занятости и социальной защищенности. Напротив, в России, несмотря на признание того, что платформенная занятость, действительно, не попадает под стандартное трудовое и социальное регулирование и является дополнительным фактором сокращения базы для уплаты социальных страховых взносов, эксперты подчеркивают ее роль в повышении доходов населения, сокращении неформальной занятости и незанятости среди уязвимых социальных групп (молодежь без опыта работы, лица предпенсионного и пенсионного возраста, лица с семейными обязанностями), поддержке жителей депрессивных регионов (актуально для дистанционного оказания услуг или продажи товаров).

Легкость вхождения в платформенную занятость способствовала притоку в нее в период пандемии, когда занятость в других секторах сократилась:

«...многие люди пришли работать курьерами, когда лишились своей работы (прим. во время ограничений, связанных с распространением коронавируса), потому что службы доставки работали, и это не только к нам, а вообще во все сервисы доставки люди пришли» (представитель платформы)

Введение эксперимента ФНС по упрощенной процедуре регистрации в качестве плательщиков налога на профессиональный доход, как и стремление платформ к информационной прозрачности, по мнению участников интервью, стали важным фактором вывода существенной части услуг из тени.

«Еще 10 лет назад ... мы платили наличными (прим. — таксистам), это была как раз серая часть экономики. Она просто сейчас, благодаря этим агрегаторам, «обелилась», стала счетной, что очень важно, из-за этого они начали попадать под регулирование. Государство может регулировать только то, что может посчитать. Благодаря платформам, государство теперь может посчитать количество поездок, пассажиров, таксистов и так далее...» (государственный стейкхолдер)

«...эксперимент про самозанятость, он был про попытку ... предложить какой-то инструмент, который был бы в рамках существующей реальности востребован и объективно необходим, и точно это удалось. Удалось, в том числе потому, что мы сразу видели партнеров в виде платформ, площадок, любых агрегаторов услуг, и самозанятых видели нашими партнерами... платформе выгодно, она по-другому стоит, ког-

да работает... в белой плоскости — это первое. Второе — ей выгодно показывать реальный оборот, с которого уплачиваются налоги, а не какие-то серые» (государственный стейкхолдер)

Ни представители платформ, ни государственные стейкхолдеры не считают платформенную занятость классическими трудовыми отношениями:

«...вообще не рассматриваю этот вид занятости (прим. — платформенной) как некую разновидность трудовых отношений. А трудовые отношения у нас ассоциируются исключительно с наемным трудом. Но как новое явление в экономике, с точки зрения занятости, да, можно было бы рассматривать... Все-таки это самостоятельный вид занятости, пока, во всяком случае, его следует расценивать так и дальше и не пытаться его каким-то образом погружать в какие-то другие формы» (государственный стейкхолдер)

«Фактически, если так разбираться, конечно, у них (прим. — платформа и сотрудник) не отношения найма, это отношения диспетчера. Они помогают найти человеку, желающему эту услугу, того, кто эту услугу желает купить...» (государственный стейкхолдер)

«...это же (прим. — получение заказов через платформы) не трудовые отношения, потому что трудовые отношения — это взаимные обязательства, которые вы, как сотрудник и работник, говорите: «Я буду это точно делать, а ты, уважаемый работодатель, давай мне мою страховку, зарплату обязательную, пенсию, отчисления и все остальное прочее». ... А если ты самозанятый, если у тебя есть два часа в день, то вперед и приходи, и с песней. Мы застряли в этой парадигме, что работник очень часто у нас не защищенная сторона» (представитель платформы)

«Классические трудовые отношения — они же категорически отличаются от той платформенной занятости, про которую мы сегодня с Вами разговариваем. ... это колоссальные издержки на содержание штата, офиса, колоссальные издержки на зарплатный фонд — это в принципе все очень дорого. Там есть жесткие требования к профессии, есть жесткие требования к рабочему расписанию. Сотрудник, он подписывается под всем этим... А если мы говорим про платформу, где же человек, который подключился, он в принципе вольный художник. Здесь нет требований, здесь нет каких-то ограничений жестких» (представитель платформы)

Платформы описывают лиц, находящих работу с помощью платформ, как индивидуальных предпринимателей, подрядчиков, исполнителей, и даже партнеров:

«В первую очередь, можно сказать, что они не работники, а наши партнеры... Работник определен в Трудовом кодексе, это тот, с кем заключен трудовой договор, каковых у нас не имеется, поэтому мы очень осторожны в терминах ... я продолжу их (прим. — сотрудников платформ) называть исполнителями, мне так привычнее» ((представитель платформы)

Государственные стейкхолдеры сомневаются, что работники платформ являются предпринимателями, и, скорее, рассматривают их как новую и особую форму занятости, еще не описанную действующим законодательством:

«...это (прим. — платформенная занятость), очевидно, не предпринимательство, но отдельные предпринимательские навыки есть. Вот для себя мы сделали такую формулу, которая позволяет как-то систематизировать это. Кто такой предприниматель? Это человек, обладающий, как минимум, тремя навыками: он организует самого себя, он организует другого и берет предпринимательский риск. В платформе человек практически не обладает этими навыками. Единственный навык, который нужен из этих трех — это частичная организация себя. Почему частичная? Потому что уже предлагают варианты, когда вы можете выбрать и время своего заказа, и они подсказывают, куда, когда идти, даже предлагают самообразование. В этом отношении, это, скажем так, кусочек предпринимательской деятельности, но это очевидно не предпринимательство и не надо пытаться к этому сводить... Мне кажется, это (прим. — платформенная занятость) новый феномен, это нечто среднее между трудовой и предпринимательской (прим. — деятельностью)» (государственный стейкхолдер)

Также, государственные стейкхолдеры полагают, что платформенная занятость очень дифференцирована внутри, и некоторые ее формы ближе к классическим трудовым отношениям, другие — к дистанционной занятости, третьи — к предпринимательству. Критерии отличий связаны с местом выполнения заказа, свободой в формировании цены на услугу, характером труда. В особую категорию выделяют подрядчиков, которые могут выполнять работу дистанционно (IT, репетиторы), а также творческие профессии (например, дизайнеры):

«...кроме Яндекс.Такси еще куча других платформ по предоставлению труда, услуги заказывать, какие-то платформы просто берут определенную маржу со сделки, которую мы с вами через платформу заключили, но цену сами определили, а какие-то платформы сами формируют цену той или иной услуги. ... Вот эти истории, эти платформы точно нужно в разрыве друг от друга рассматривать и, если говорить о нормативном регулировании, то мы должны какие-то признаки и условия выписывать. То есть как классифицировать эти платформы: и та, и та в интернете,

где адрес сайтов, где нужно зарегистрироваться, — это сложная история, ее нужно посмотреть, поизучать» (государственный стейкхолдер).

Все опрошенные стейкхолдеры высказались в пользу необходимости регулирования платформенной занятости. Представляя собой быстро развивающийся и инновационный сегмент занятости, отличающийся от традиционной занятости по найму и традиционного предпринимательства, в настоящее время деятельность посредством платформ осуществляется в своего рода правовом вакууме, что не устраивает ни платформы, ни государство. Разработка соответствующего регулирования позволит снизить неопределенность, в которой развивается платформенная занятость в настоящее время:

«...получается, что мы не знаем границу между трудовыми, нетрудовыми отношениями, пока не сходим в суд. Для бизнеса это порождает огромную неопределенность и огромные риски, особенно когда мы говорим о крупных платформах. Для них это потенциальное закрытие, риски полного коллапса и потери всего. ... И большой-большой запрос существует для проведения этой линии демаркации между трудовыми (прим. — отношениями) и самозанятостью, поэтому это очень важная тема» (государственный стейкхолдер)

«...я считаю, что государство, чем раньше приступит к регулированию платформ, тем будет лучше для самих же платформ, потому что нет ничего хуже, чем неопределенные рыночные правила. Как бы люди инвестируют большие деньги в развитие. И очень было бы неправильно, если достаточно каким-то неаккуратным решением порушили бы какие-то механизмы» (государственный стейкхолдер)

Учитывая представления о внутренней дифференциации платформенной занятости, государственные стейкхолдеры полагают, что и подходы к регулированию ее должны быть различными. Четкого представления о том, каким должно быть регулирование платформенной занятости в России, пока нет. Однако в основном и платформы, и государственные стейкхолдеры видят высокие риски приравнивания платформенной занятости к традиционной занятости по найму, примеры которого наблюдаются во многих европейских странах. Главный риск погружения платформенной занятости в традиционное трудовое и социальное регулирование связан, с одной стороны, с его избыточной жесткостью в России и высоким уровнем обязательных платежей, а с другой — с легкостью деформализации части экономической деятельности, что приведет к сворачиванию платформенной экономики или, по меньшей мере, ее перемещению в тень.

В целом, опрошенные стейкхолдеры полагают, что необходима разработка принципиально новых подходов к регулированию платформенной занятости, отличающихся от тех, которые заложены в Трудовом кодексе:

«Я считаю, что использование Трудового кодекса, использование вообще всех форматов, в том числе и социальных, страховых, которые были отработаны для классического анализа, здесь не подойдет. И если самозанятых в старом понимании как-то пытались притянуть, хуже-лучше (прим. — к традиционному регулированию занятости), то вот этих ребят их вообще даже не притянешь никаким образом к тем системам, которые были созданы для классического найма. Им нужно делать то, что подойдет для них» (государственный стейкхолдер)

«Трудовой договор характерен только для наемного труда, и здесь, я считаю, что невозможно будет каким-то трудовым договором или какой-то новой формой трудового договора регулировать эти отношения (прим. — платформенной занятости). ... Нужно ли менять Трудовой кодекс под платформенную занятость? Думаю, что нет. В этой сфере должно быть самостоятельное законодательное регулирование» (государственный стейкхолдер)

«Если мы идем по классической модели, когда надо платить за все — это не для платформенной занятости... Для всего нового нужен новый соответствующий механизм регулирования... конечно, какие-то механизмы добавочные, они нужны... Но соответственно, эти механизмы ... должны отвечать именно вот этой вот системе взаимоотношений — платформа и самозанятый, “ИПшник”, неважно кто» (представитель платформы)

Такое регулирование не должно быть очень детальным, чтобы поспевать за меняющимися технологическими и экономическими отношениями:

«...нужно очертить круг вопросов, которыми могут заниматься платформы, договориться об инструментах, даже, может быть, не в исчерпывающем объеме, а просто о принципах, и дальше развивать вместе вот эту новую экономику» (представитель платформы).

Возможно, оно должно различаться для разных типов платформ и форматов платформенной занятости. Один из способов выработать оптимальные подходы к регулированию – начать серию различных пилотов (экспериментов) — с разными типами платформ и категориями исполнителей:

«Типы занятости совершенно разные, тип труда совершенно разный. ... Поэтому мы за то, что нужно вначале какие-то экспериментальные режимы, экспериментальные правовые режимы проводить, как во врачебной практике: “Не навреди”». (государственный стейкхолдер)

Представители платформ полагают, что определенное регулирование условий платформенной занятости может вырасти снизу — по инициативе са-

мих платформ, заинтересованных в привлечении и удержании подрядчиков / партнеров:

«...здесь очень опасно идти по пути навязывания каких-то жестких требований. Я бы говорила именно, знаете, о такой вот best practice в секторе, то есть компания для себя внутри понимает, что это их риски нивелирует, это помогает удержать самозанятых на платформе, и это действительно так, потому что каждый, конечно, для себя выбирает самое лучше, самое оптимальное. И рано или поздно компании сами пойдут по этому пути. Страховки сначала не было у агрегаторов. Они добровольно к этому вышли, и это замечательно, и это работает» (представитель платформы)

И государственные, и частные стейкхолдеры полагают, что подходы к регулированию могут быть выработаны со временем, по мере накопления различных практик платформенной занятости, а также информации:

«Надо дать этому рынку поразвиваться хотя бы года три-четыре. Через четыре года или пять лет, я уверен, что условия для самозанятых с учетом борьбы компаний за трудовые ресурсы будут гораздо лучше, чем для всех трудоустроенных... Там будет работать рынок, а рынок всегда работает гораздо эффективнее, чем любое регулирование...» (представитель платформы)

«Считаем важным сейчас больше накопить знаний, и предложений, и мнений, и разных формул, чтобы, может быть, выйти через регулирование именно собственно подхода к там какому-то лицензированию, например, такого рода платформ. ... Тем более, что эксперимент по самозанятым должен продлиться до 2028 года. И это правильно. ... побольше надо времени, чтобы, так сказать, цикл заработал» (государственный стейкхолдер)

И представители платформ, и государственные стейкхолдеры демонстрируют при этом открытость к диалогу и готовность к сотрудничеству:

«Нам нравится история платформенной занятости, потому что это точно наше будущее. ... Поэтому я думаю, что крупные платформы будут более продуктивно защищать свои интересы, чаще объединяться с госорганами, в том числе для того, чтобы выстраивать какое-то такое максимально легитимное, такое свободное регулирование вокруг своих отраслей» (государственный стейкхолдер)

Этот диалог осуществляется уже сейчас, в основном в формате двусторонних отношений, но также — и через отраслевые ассоциации, участие в рабочих группах. Государственные стейкхолдеры надеются выработать

определенные подходы к регулированию платформенной занятости, хотя бы на уровне пилотов, к 2024 г.

Интервью выявили различия во взглядах различных стейкхолдеров на то, стоит ли, и на каких условиях распространять социальные гарантии на людей, занятых посредством платформ. Важно подчеркнуть, что особенностью российского контекста по данному вопросу является высокий уровень недовольства как населения, так и самих стейкхолдеров ситуацией с системой социальной защиты и социального страхования, в частности, соотношением тарифов отчислений и размеров выплачиваемых пособий.

Прежде всего, это относится к пенсионной системе. Всеобщий охват населения старшего возраста пенсионным обеспечением за счет возможности получать социальные пенсии, и небольшие различия в средних размерах страховых и социальных пенсий подрывают интерес работающего населения к уплате пенсионных взносов. По оценкам ФНС, лишь 0,3% самозанятых, зарегистрированных в системе «мой налог» как плательщики налога на профессиональный доход, воспользовались правом купить страховые пенсионные взносы. Таким образом, для российского населения трудоспособного возраста возможность увеличить текущий доход за счет низкого тарифа налога на профессиональный доход важнее потерь в социальных выплатах и будущих пенсионных выплатах.

Представители платформ и некоторые государственные стейкхолдеры полагают, что платформы сами многое уже делают для формирования определенного уровня социальной защищенности подрядчиков, хотя набор инициатив сильно различается в разных платформах:

«...если мы говорим про водителей, про саму перевозку, например, то есть комплексно, мы, например, страхуем свои все поездки на случай ДТП, каких-то непредвиденных ситуаций во время заказов. Это наше добровольное решение...» (представитель платформы)

«Мы просто действительно много инвестируем, чтобы нашим партнерам с нами жилось хорошо, и это могут быть как социально, условно, квази-социальные штуки, так и просто мотивационные вещи. У нас есть программы лояльности, в которых можно получать какие-то дополнительные бенефиты ... И мы пытаемся создавать условия, начиная с юридической поддержки бесплатной для таких партнеров, заканчивая, скидками в Яндекс.Лавке... Мы с Минфином делаем сейчас курсы по финансовой грамотности, например, для водителей. То есть, мы вкладываемся в то, чтобы развивать партнеров как с точки зрения закрытия их базовых потребностей, так и потребностей более высокого

уровня, какого-то личностного развития или даже социального» (представитель платформы)

Подобные программы возникают как вследствие стремления платформ обеспечить определенное качество услуг, которые потребитель получает, обращаясь именно к этой платформе (безопасность поездок, вежливость и внимательность курьеров, профессионализм специалистов и пр.), так и в ответ на конкуренцию за человеческие ресурсы, стремление сформировать «ядро» исполнителей, наиболее лояльных данной платформе (программы страхования на случай болезни, образовательные программы):

«...регулирование (прим. — рабочих часов) связано с нашим внутренним самоощущением того, что мы хотим очень качественно выполнять доставку и мы понимаем, что уставший работник — это неправильный работник, он не сможет качественно выполнять доставку, улыбаться покупателю и выполнять качественно свою работу, поэтому мы сознательно ограничиваем это... внутри системы вот этому человеку, если он отработал 12 часов, раньше чем через 24 часа заказ не отдадим, ну то есть он не сможет его взять» (представитель платформы)

««...мы сейчас делаем ... долгосрочную программу лояльности. Мы это делаем для того, чтобы те, для кого это является, условно, основным видом деятельности, и кто хочет с нами работать, чтобы у них были дополнительные возможности, и они понимали, что здесь они могут не переживать. ... она (прим. — программа) просто будет завязана на том, что он будет видеть свой прогресс в рамках партнерства с сервисом не в горизонте месяцев, как это сейчас работает, а в горизонте нескольких лет, и, безусловно, с таким водителем мы более лояльны, потому что они дают большое количество *surply*-часов, и это очень важно для нас, потому что, как правило, там, опытные водители, которые давно с нами, они оказывают более высокий уровень сервиса и, на самом деле, в *surply*-часах они составляют значимую долю от всех поездок в сервисе» (представитель платформы)

Эти инициативы платформ «снизу» в дальнейшем могут стать основой новых подходов к регулированию и социальной защите людей, занятых посредством платформ:

«...мне кажется, наоборот, самозанятым надо давать все больше и больше свобод, потому что тогда возникнет здоровая конкуренция и в том числе (прим. — за) самозанятых; в рамках этого *bottom-up* движения выработают новые практики, которые применимы уже к нашему веку, а не устаревшие, там, советские еще наработки. И на основании

них, я уверен, дальше надо будет менять трудовое законодательство» (представитель платформы)

Практически все опрошенные стейкхолдеры полагают, что для лиц, включенных в платформенную экономику, необходимо предлагать какой-то минимальный набор социальных гарантий; возможно, вариативный; возможно, пакетом с разными опциями и разным тарифом отчислений.

Основные различия связаны, во-первых, с перечнем таких гарантий. Одни государственные стейкхолдеры озабочены вопросами регулирования рабочего времени и защиты от профессиональных рисков:

«В платформенной занятости почти не контролируется режим труда и отдыха, и это серьезная проблема. Я полагаю, что начинать нужно с этого: определять те виды работ, которые могут все-таки содержать вредные или опасные производственные факторы, и каким-то образом начать регулировать эти вопросы» (государственный стейкхолдер)

Другие стейкхолдеры говорили о важности включения платформенной занятости в систему страхования на случай болезни, или даже формирования будущих пенсионных прав.

Во-вторых, различия связаны с представлениями о степени добровольности участия занятых посредством платформ в формировании прав на эти гарантии. Представители платформ полагают, что такие гарантии должны предлагаться занятым исключительно на добровольной основе, а платформы могут брать на себя задачи по информированию и, возможно, облегчению процедур подключения к таким программам:

«Я бы предложил термин «самозанятый плюс». То есть самозанятый, он получился у государства без социальных гарантий. Самозанятый, если он один работает на себя, может получить любые социальные гарантии за деньги. ... допустим, может пойти ... страховые взносы (прим. — на пенсию) платить, как я на работе плачу, просто за меня это автоматизировано, а самозанятым чуть менее автоматизировано, может, средства на учет поставить и получать больничный... мы, как платформа, заинтересованы в том, чтобы, необходимая сумма от имени самозанятого была внесена куда-то, что позволит потом самозанятому эти блага получить» (представитель платформы)

В отличие от платформ некоторые государственные стейкхолдеры рассматривают возможность «подталкивания» к участию в формировании социальных прав, например, путем применения схем, основанных на автоподписке:

«Раз невозможно контролировать, значит, надо предоставить им (прим. — занятым в платформенной экономике) возможность, чтобы они сами себя страховали. Понятно, что здесь возникает очень серьезная изъятие, оно связано с тем, что добровольно, естественно, мы получаем очень небольшой охват. Значит, преодолеть эту проблему можно двумя способами, как мне представляется. Первое — тотальной разъяснительной работы ..., что вы должны четко осознавать, что вы остаетесь без гарантий, если вы не застрахуетесь... Второе — это то, что называется подталкивание к системе. Для них подталкивание сделать элементарно, потому что все они, ... тем не менее, потенциально все должны будут зарегистрироваться через специальный сервис, который налоговая служба уже давно внедрила... через который тебя автоматом включают кроме налога еще в этот, скажем так, социальный взнос с разъяснением того, почему это сделано, что, какие риски ты несешь, если ты откажешься... выходи уже из нее, соответственно, путем осознанной подачи заявления в орган, что я не хочу, чтобы с меня удерживали (прим. — социальный взнос)» (государственный стейкхолдер)

Другие с этим категорически не согласны:

«...социальный счет, ... он же был бы прототипом для будущей пенсионной программы, а до этого времени ты бы мог использовать его там на любые критически важные, связанные со здоровьем или с проживанием вещи, почему нет. Кажется очень разумной идея. По крайней мере, это имеет прямую корреляцию между тем, что ты кладешь и тем, что получаешь в деньгах... Если он будет на условиях квазидобровольности, то это убьет режим, скорее всего, и окончательно подорвет доверие малых форм занятости, малых форм бизнеса государству... Это однозначно только добровольный режим. ... Если мы сейчас хоть в чем-то начнем ухудшать условия, мы получим колоссальнейший отток» (государственный стейкхолдер)

Некоторые государственные стейкхолдеры поднимали также вопрос о формате коллективного представительства и защиты интересов людей, работающих с платформами, а также решения споров посредством публичных организаций – создания института омбудсмана, специальной СРО. По их мнению, возможность защищать свои интересы для работников платформ в настоящее время актуальнее вопроса о включении их в систему социальных гарантий.

Таким образом, проведенные интервью выявили отличия в позиции государственных стейкхолдеров в России от позиций их европейских коллег. В России, если судить по интервью, позиции государственных стейкхолдеров и платформ ближе друг к другу. Обе категории стейкхолдеров признают важные позитив-

ные социальные и экономические эффекты платформенной занятости и высокие риски, связанные с попытками вписать ее в формат традиционных отношений по найму. И платформы, и государственные стейкхолдеры заинтересованы в сотрудничестве с целью выработать общие подходы к регулированию платформенной занятости, что позволит снизить неопределенность в данном сегменте занятости. Однако считают, что поиск оптимального регулирования займет определенное время и должен опираться на инициативы и опыт самих платформ. Резюмируя, можно сказать, что в целом все стейкхолдеры в России полагают, что:

- Нельзя превращать занятых посредством платформ, которые в настоящее время преимущественно являются самозанятыми, в наемных работников, поскольку это убивает инновационную экономику;
- В то же время важно создавать добровольные страховые инструменты для формирования самозанятыми социального пакета, в том числе — также на добровольных началах — при участии самих платформ;
- Страховые форматы должны зависеть от степени включенности человека в платформенную экономику, которая может измеряться через получаемые доходы, или часы работы, или продолжительность сотрудничества. Приоритет в социальном пакете должен быть у людей, для кого платформенная занятость — единственная и полная;
- При необходимости это можно закрепить в профильных нормативно-правовых актах или хартиях участников рынка. ■

Приложение

Оценки включенности населения в платформенную занятость в некоторых странах

Таблица 1. Доля занятых в платформенной экономике в общей численности рабочей силы в отдельных странах — членах Европейского союза

Страна	%	Описание показателя	Источник оценки
Хорватия, Финляндия, Франция, Германия, Венгрия, Италия, Литва, Нидерланды, Португалия, Румыния, Словения, Испания, Швеция, Великобритания	2%	Европейское население в трудоспособном возрасте (16–74 лет), занятое в платформенном формате по основной работе	Pesole et al., 2018
	6%	Европейское население в трудоспособном возрасте (16–74 лет), получающее существенную часть своего дохода от занятости в платформенном формате (не менее 25% средней заработной платы за стандартную 40-часовую рабочую неделю)	
	8%	Европейское население в трудоспособном возрасте (16–74 лет), выполняющее работу с использованием платформ не реже 1 раза в месяц	
Австрия	19%	Население, когда-либо выполнявшее работу с использованием платформ	Huws et al., 2017
Дания	1%	Население, получившее доход от работы, выполненной с использованием платформ, хотя бы один раз на протяжении последних 12 месяцев	Ilsoe and Madsen, 2017
Финляндия	0,3%	Население в возрасте 15–74 лет, получившее не менее 25% своего дохода от деятельности, связанной с платформами, на протяжении последних 12 месяцев	Statistics Finland, 2017
Германия	1,8%	Население в возрасте старше 15 лет, зарегистрированное в качестве платформенных работников на январь 2017 г.	Mrass and Peters, 2017
	12%	Население, когда-либо выполнявшее работу с использованием платформ	
Италия	22%	Население, когда-либо выполнявшее работу с использованием платформ	Huws et al., 2017
Нидерланды	9%	Население, когда-либо выполнявшее работу с использованием платформ	Huws et al., 2017
Швеция	2,5%	Население в трудоспособном возрасте, выполнявшее работу в платформенном формате	SOU, 2017
	4,5%	Население в трудоспособном возрасте, искавшее работу с использованием платформ	
	10%	Население, когда-либо выполнявшее работу с использованием платформ	Huws et al., 2017
Великобритания	4%	Население, выполнявшее заказы на онлайн работу, занимавшееся извозом, доставкой еды или других товаров хотя бы один раз на протяжении последних 12 месяцев	CIPD, 2017
	4,4%	Население, предоставлявшее платные услуги частным лицам или компаниям с использованием платформ на условиях краткосрочных контрактов и сдельной оплаты хотя бы один раз на протяжении последних 12 месяцев	BEIS, 2018
	9%	Население, когда-либо выполнявшее работу с использованием платформ	Huws et al., 2017

Источник: (Eurofund, 2018c).

Перечень основных вопросов глубинных интервью

ОБЩИЕ ВОПРОСЫ, ЗНАКОМСТВО, СПЕЦИФИКАЦИЯ СФЕРЫ ЭКСПЕРТИЗЫ

1. [Для представителей платформ] Если говорить о Вашей платформе как о месте, где люди находят работу, то в чем, на Ваш взгляд, ее специфика по сравнению с другими платформами, представленными в России? По сравнению с другими платформами? Много ли людей сотрудничают с Вашей платформой как исполнители? Каков примерный социально-демографический профиль Ваших партнеров? Можете ли Вы сказать, что Ваша платформа создает работу для определенных социальных групп; если да, то каких именно?
2. [Для представителей платформ] Занятость на Вашей платформе — в основном дополнительная или основная / единственная? Представляете ли вы примерно, как много зарегистрированных у вас исполнителей совмещают работу с другими платформами и агрегаторами? Для вас это несет какие-то риски?
3. Сказалась ли пандемия коронавируса как-то на числе и составе исполнителей на платформах? Изменилось ли соотношение тех, для кого эта занятость основная, а для кого — дополнительная? Как Вы полагаете, как изменились их доходы?

СПЕЦИФИКА ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ

4. Обычно платформенная занятость отождествляется с большей свободой, быстротой, гибкостью — меньше административных издержек и документов / информации, чтобы устроиться, проще процесс нахождения клиентов, можно легче стыковать работу с семейными делами, лучше планировать время. Что кроме этого? Видите ли Вы какие-то другие преимущества платформенной занятости перед занятостью — по найму или самозанятостью в «старой», «традиционной» экономике? В чем они состоят, с Вашей точки зрения?

5. Отличие платформенной занятости от традиционной занятости по найму: В традиционной экономике складываются прямые отношения между работодателем и наемными работниками. Как правило, один работник работает у одного, максимум двух работодателей. Традиционная занятость по найму — это трудовой договор, рабочее место, рабочее время, профессионально-квалификационные требования к работнику, занимающему определенное рабочее место, но и одновременно — оплачиваемые больничные, отпуска, возможность уходить в отпуск по уходу за ребенком, социальные отчисления и права на будущую пенсию. Чем отличается платформенная занятость? Чего из перечисленного в ней точно нет? А что платформы предлагают взамен?
6. Отличие платформенной занятости от традиционной самозанятости: Традиционная самозанятость (или индивидуальное предпринимательство — сейчас не важна правовая форма, а, скорее, характер извлечения дохода) — это работа «на себя», самостоятельный поиск клиентов, самостоятельное планирование своего времени, доходов, возможность устанавливать цену на свою продукцию или услуги, но и ответственность за риски, связанные с недостатком заказов, ответственность за репутацию, качество работы. Что из этого есть в платформенной занятости, а чего нет?
7. [Для представителей платформ] Вы — большая платформа. В традиционной экономике крупные компании большое внимание уделяют формированию корпоративного духа, корпоративной культуры, вопросам сплоченности коллектива. В платформенной экономике коллектива как такового не существует. Или это не так? Уделяете ли Вы внимание тому, чтобы Ваши партнеры ассоциировали себя именно с Вашей платформой? Делается ли что-то для создания корпоративного духа, поддержания нематериальной мотивации?

СОВРЕМЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ

8. [Для представителей платформ] Каков правовой статус людей, работающих в Вашей платформе, в настоящее время? Они зарегистрированы в качестве самозанятых? Или индивидуальных предпринимателей? Или они приходят к вам как сотрудники организаций-перевозчиков, знаете ли вы тогда их статус там? Вы как платформа как-то отслеживаете этот вопрос, или Вам это неважно — Вы сводите водителя и заказчика, а все остальные вопросы — ответственность исполнителя?
9. [Для представителей платформ] Вы считаете, что статус самозанятого / индивидуального предпринимателя соответствует реальному формату Ваших отношений с исполнителями? Почему?

10. [Для представителей платформ] Какие документы нужны, чтобы зарегистрироваться на платформе в качестве исполнителя / партнера? Проверяете ли Вы предоставляемую информацию? Какие еще требования вы предъявляете? Они продиктованы вашими внутренними решениями как компании, или отраслевыми соглашениями, или законодательством? Возникают ли при этом какие-то коллизии, сложности?
11. [Для представителей платформ] Регулируете ли Вы как-то рабочее время исполнителей? Можно ли отработать у Вас 12 часов в один день и столько же в остальные? [Прежде всего, для платформ — такси] Есть ли проверка состояния здоровья исполнителя (водителя) перед началом рабочего дня? А что-то еще из условий труда проверяется? Это регулируется какими-то внутренними документами? Исполнители знают об этом?

БУДУЩЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ

12. С точки зрения договорных отношений и нормативно-правового регулирования, на Ваш взгляд, можно ли говорить о занятости в платформенной экономике как совершенно новом явлении? И почему? Как бы Вы его описали? В чем его специфика?
13. В мировой практике существуют прецеденты (связанные, например, с занятостью таксистов в Uber в Великобритании, США), когда отношения исполнителей и платформы были классифицированы как трудовые (по найму). На Ваш взгляд, насколько вероятен такой поворот в России?
14. Считаете ли Вы [как представитель крупной платформы] что у людей, занятых в платформах, должно быть какое-то регулирование условий их занятости? Рабочего времени и времени отдыха? Защита во время болезни? Стоит ли как-то регулировать вопрос минимальной оплаты труда? Эти гарантии должны распространяться на всех работников или отдельные категории, какие?
15. В России в настоящее время правительство обсуждает возможность выработки подходов к регулированию платформенной занятости к 2024 г. Участвуете ли Вы в обсуждении этого вопроса на государственном уровне? [Для представителей платформ] Каким образом организовано это участие?
16. [Для представителей платформ] Какие структуры представительства коллективных интересов есть у платформ? Через кого, Вам кажется, было бы правильнее взаимодействовать с правительством по вопросам выстраивания регулирования трудовых отношений?

17. Если на государственном уровне будет принято решение о том, чтобы классифицировать работу в платформенной экономике как традиционную занятость по найму, к каким последствиям это приведет? Какие риски для платформ при этом возникают? Как изменится рынок?
18. Есть ли какие-то решения, при которых включение платформенной занятости в систему трудового регулирования, не скажется на рынке драматичным образом — например, возможно, стоит обсуждать платформенную занятость как особую форму занятости с отличающимся регулированием? И тогда — какие это должны быть отличия (об этом также часть вопросов ниже)?
19. [Для представителей платформ] Если говорить о более широком пакете социальных гарантий — социальном страховании, пенсионном страховании, то является ли вопрос, например, формирования пенсионных прав или защиты от наступления инвалидности полностью ответственностью исполнителя, занятого на платформе? Это исключительно добровольный и накопительный формат? Или какие-то социальные гарантии должны быть обязательными? Если да, то какие, и кто должен платить в них взносы?
20. Как Вы считаете, могут ли инициативы, направленные на повышение социальной защищенности лиц, работающих через платформы, сказаться на привлекательности этой формы занятости?
21. [Для представителей платформ] Если бы Вы полностью могли определять условия будущего регулирования платформенной занятости, то, что бы Вы изменили в действующем законодательстве? Как в идеальном варианте должна регулироваться платформенная занятость? Должна ли она попадать под действие трудового и социального законодательства? Существуют ли какие-то институциональные барьеры для того, чтобы перейти от текущего регулирования к тому, которое Вы считаете наилучшим?

БУДУЩЕЕ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ

22. Как Вы оцениваете перспективы развития платформенной занятости в России в ближайшие 5-10 лет? Насыщен ли уже рынок? Есть ли перспективы расширения платформенной занятости в регионах — за рамками городов-миллионников? Через 10 лет, какую долю от общего числа занятых будут составлять те, кто работает в платформенной экономике?

- 23.** [Для представителей платформ] А как Вы думаете, будет развиваться Ваша платформа? Будет ли она источником создания новых рабочих мест в ближайшие годы? Где будет происходить этот рост?
- 24.** И, наконец, если говорить о перспективах регулирования платформенной занятости в ближайшие 5-7 лет, то какие решения Вам кажутся наиболее вероятными? Останутся ли попытки включить этот сегмент занятости в трудовое регулирование только разговорами, или будут приняты какие-то решения? Будут ли эти решения сегментированы по типам платформенной занятости?

Литература

1. Aloisi A (2020a) A fascinating chapter in the 'gig' saga. How to deliver decent work to platform workers in Italy?, Mutual Learning Programme, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission, Brussels.
2. Aloisi A (2020b) Platform Work in the European Union: Lessons Learned, Legal Developments and Challenges Ahead //European Union.
3. Aranguiz A (2021) Spain's platform workers win algorithm transparency // Social Europe. – 2021. URL: <https://www.socialeurope.eu/spains-platform-workers-win-algorithm-transparency>
4. BEIS (UK Department for Business, Energy and Industrial Strategy) (2018) The characteristics of those in the gig economy, BEIS, London.
5. Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2018). Digital labour platforms and the future of work. Towards Decent Work in the Online World. Rapport de l'OIT.
6. Brazil's Gig Economy Gains Ground (2019) URL: <http://www.thebrazillawblog.com/brazils-gig-economy-gains-ground/>
7. Byoung-Hoon, L. E. E., & Mi, E. S. (2009) Labor Politics of Employment Protection Legislation for Nonregular Workers in South Korea. Korea Journal, 49(4), 57-90.
8. California Assembly Bill 5 (2019) URL: [https://ballotpedia.org/California_Assembly_Bill_5_\(2019\)#California_v._Uber_and_Lyft](https://ballotpedia.org/California_Assembly_Bill_5_(2019)#California_v._Uber_and_Lyft)
9. CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development) (2017), To gig or not to gig? Stories from the modern economy, survey report, London.
10. Collective Agreement (2018) URL: <https://www2.3f.dk/~media/files/mainsite/forside/fagforening/privat%20service/overenskomster/hilfr%20collective%20agreement%202018.pdf>

11. Daugareilh I, Degryse C, Pochet P (2019) The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective // ETUI Research Paper-Working Paper.
12. De Stefano V, Durri I, Stylogiannis C, Wouters M (2021) Platform work and the employment relationship, ILO Working Paper 27 (Geneva, ILO).
13. Eckpunkte des BMAS (2020) Faire Arbeit in der Plattformökonomie. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. URL: https://www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Downloads/eckpunkte-faire-plattformarbeit_1_.pdf
14. Elder S, Viegelahn C, Bhattarai TN (2019) Preparing for the future of work: national policy responses in ASEAN+ 6. URL: <http://hdl.voced.edu.au/10707/560477>
15. ESIP (2019) Are social security systems adapted to new forms of work created by digital platforms? Brussels, European Social Insurance Platform. URL: https://esip.eu/images/pdf_docs/ESIP_Study_Platform_Work.pdf
16. Eurofound (2018a) Digital Age. Employment and working conditions of selected types of platform work. National context analysis Germany. URL: <https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2018/10/wpef18055en.pdf>
17. Eurofound (2018b) European Industrial Relation Dictionary. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/platform-work>
18. Eurofound (2018c) Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/219377081.pdf>
19. Eurofound (2020) New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
20. Eurofound (2019) Norway: Latest developments in working life Q3 2019. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2019/norway-latest-developments-in-working-life-q3-2019>
21. Eurogip (2020) GERMANY: Ministry of Labour wants to regulate the platform economy. URL: <https://eurogip.fr/en/germany-ministry-of-labour-wants-to-regulate-the-platform-economy/>

22. European Commission (2018) The use of collaborative platforms, Flash Eurobarometer, No. 467.
23. Farrell D., Greig F. (2016) The Online Platform Economy: Why Growth Has Peaked. URL: <https://www.jpmorganchase.com/content/dam/jpmc/jpmorgan-chase-and-co/institute/pdf/jpmc-institute-online-platform-econ-brief.pdf>
24. Farrell D., Greig F., Hamoudi A. (2018) The Online Platform Economy in 2018: Drivers, Workers, Sellers, and Lessors. URL: <https://www.jpmorganchase.com/content/dam/jpmc/jpmorgan-chase-and-co/institute/pdf/institute-ope-2018-exec-summary.pdf>
25. Freudenberg Ch. (2020) Platform work in Germany: How to improve working conditions and social protection? Peer Review on "Platform work" - Host Country Discussion Paper.
26. FWC Decision 6610 (2017) URL: <https://www.fwc.gov.au/documents/decisionsigned/html/2017fwc6610.htm>
27. Garben S. (2017) Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU. European Agency for Safety and Health at Work. EU-OSHA. URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>
28. Gig Working, Platform Companies and the Future. A Global Perspective from CMS Employment Lawyers in 16 Countries (2021). URL: <https://cms.law/en/int/publication/gig-working-platform-companies-and-the-future#top>
29. Global Times (2021) China's sharing economy expected to grow 10% annually in the following five years: State Information Center. URL: <https://www.globaltimes.cn/page/202102/1216183.shtml>
25. Government of the Netherlands (2020) Hiring on-call employees with a zero-hours contract. Government information for entrepreneurs. URL: <https://business.gov.nl/running-your-business/staff/recruiting-and-hiring-staff/hiring-on-call-employees-with-a-zero-hours-contract/>
26. Harris S. D., Krueger A. B. (2015) A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker". Washington, DC: Brookings.

27. Hastie, B. (2020). Platform Workers and Collective Labour Action in the Modern Economy. UNBLJ, 71, 40.
28. Hauben H, Lenaerts K, Waeyaert W (2020) The platform economy and precarious work. Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf)
29. Heikkilä M (2020) EU court ruling delivers win for Uber, ride-hailing apps. URL: <https://www.politico.eu/article/uber-europe-court-ruling-delivers-win-ride-hailing-apps/>
30. Hunter D., Leslie K., Frosch M., Eberlein F., Humphrys J. (2018) Statistical definition and measurement of dependent “self-employed” workers. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_636042.pdf
31. Huws, U., Spencer, N. H., Syrdal, D. S. and Holts, K. (2017) Work in the European gig economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy, Foundation of European Progressive Studies and UNI Europa, Brussels.
32. ILO (2021) Research brief 3: Social Security of Platform Workers in China: findings and recommendations from two studies (2018-2019).
33. Ilsøe, A. and Madsen, L.W. (2017) Digitalisering af arbejdsmarkedet: Danskernes erfaring med digital automatisering og digitale platforme, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Københavns Universitet.
34. Judgement of the Court 20 December 2017. In Case C-434/15, ECLI:EU:C:2017:981. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0434>
35. Kenney M, Zysman J (2019) Work and value creation in the platform economy. In Work and Labor in the Digital Age. Emerald Publishing Limited. URL: https://brie.berkeley.edu/sites/default/files/brie_wp_20184.pdf
36. Köhler HD (2021) Riders, Rights and Collective Action. In Beyond Human Resources-Research Paths Towards a New Understanding of Workforce Management Within Organizations. IntechOpen. URL: <https://www.intechopen.com/online-first/riders-rights-and-collective-action>

37. Kormann R (2021) Germany adds to recognition of platform workers. URL: <https://www.socialeurope.eu/germany-adds-to-recognition-of-platform-workers>
38. Lobo M, César P (2021) Impact of gig economy on employment status. URL: <https://www.internationallawoffice.com/Newsletters/Employment-Immigration/Brazil/CGM-Advogados/Impact-of-gig-economy-on-employment-status>
39. Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. and Ernst, C. (2019). Economy of platforms and employment. What is it like to work for an app in Argentina? Executive summary, CIPPEC - IDB - ILO. Buenos Aires, 2019. URL: https://publications.iadb.org/publications/english/document/Econom%C3%ADa_de_plataformas_y_empleo_C%C3%B3mo_es_trabajar_para_una_app_en_Argentina_Resumen_Ejecutivo_en.pdf
40. Marengo M. (2020) Delivery Riders in Italy. Futures of Work. Issue 17. URL: <https://futuresofwork.co.uk/2020/12/02/contesting-the-gig-economy-food-delivery-riders-in-italy/>
41. McDonald P. et al. (2019) Digital Platform Work in Australia. Preliminary findings from a national survey. URL: <https://apo.org.au/sites/default/files/resource-files/2019-06/apo-nid242706.pdf>
42. Ministry of employment and labor (2020) Employment and Labor Policy in Korea.
43. Mrass, V. and Peters, C. (2017) Crowdfunding-Plattformen in Deutschland, in Leimeister, J. M. (ed.) Working Paper Series, No. 16, University of Kassel, Germany.
44. National Assembly passes 10 labor-related amendment bills (2020). URL: http://www.moel.go.kr/english/poli/poliNewsnews_view.jsp?idx=1587
45. Nilanjan Banik (2020) "Opinion: India's gig economy needs affirmative policy push," The Economic Times (India). URL: <https://government.economictimes.indiatimes.com/news/economy/opinion-indias-gig-economy-needsaffirmative-policy-push/73121847>
46. OECD (2019) Measuring the Digital Transformation: A Roadmap For the Future. URL: <https://www.oecd.org/going-digital/mdt-roadmap-platform-workers.pdf>

47. Online-Platform Companies Faced with Far-Reaching Dutch Employment Laws (2019) JonesDay. January 2019. URL: <https://www.jonesday.com/en/insights/2019/01/onlineplatform-companies-faced-with-farreaching-du>
48. Partenio F (2021) Growing e-Commerce and Diminishing Labor Rights: Platform Work in Argentina, 2020-2021. Feminist Digital Justice. Issue Paper 5. URL: <https://dawnnet.org/wp-content/uploads/2021/04/FDJ-5-Growing-e-Commerce-Diminishing-Labor-Rights-Flora-Partenio-English.pdf>
49. Pesole A, Brancati U, Fernández-Macías E, Biagi F, Gonzalez Vazquez I. (2018) Platform workers in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union. URL: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157>
50. Pires G. N. (2019) Gig economy, austerity and “uberization” of labor in Brazil (2014 – 2019). URL: <https://goingdigital2019.weaconferences.net/papers/gig-economy-austerity-and-uberization-of-labor-in-brazil-2014-2019/>
51. Rothschild V. (2018) China’s gig economy is driving close to the edge. In: Foreign Policy. URL: <https://foreignpolicy.com/2018/09/07/chinas-gig-economy-is-driving-close-to-the-edge/>
52. Schmidlechner, L, Peruffo, E, Contreras, R & Molinuevo, D 2017, Coordination by platforms: literature review, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, viewed 21 May 2021, <<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef17040.pdf>>
53. Shekhar D (2020) Why the Code on Social Security, 2020, misses the real issues gig workers face. Forbes India. URL: <https://www.forbe-sindia.com/article/take-one-big-story-of-the-day/why-the-code-on-social-security-2020-misses-the-real-issues-gig-workers-face/63457/1>
54. Siniwi RM (2016) Go-Jek drivers join BPJS Ketenagakerjaan. Jakarta Globe, 19 Apr. 2016. URL: <https://jakartaglobe.id/business/go-jek-drivers-join-bpjs-ketenagakerjaan/>
55. Sociaal-Economische Raad (2020) Hoe werkt de platformeconomie [How does the platform economy work?] <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2020/platformeconomie-hoe-werkt.pdf>
56. Social dialogue body on taxi, carpooling services launched (2019). URL: https://www.koreatimes.co.kr/www/nation/2020/12/281_262479.html

57. South Korea passes law to protect delivery workers (2020). URL: https://www.upi.com/Top_News/World-News/2020/12/09/South-Korea-passes-law-to-protect-delivery-workers/3111607525489/ (дата обращения 26.04.2021).
58. Statistics Finland (2017) Labour force survey 2017: Platform jobs, Helsinki.
59. SOU (Statens Offentliga Utredningar) (2017) Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?, Stockholm.
60. The Characteristics of Those in the Gig Economy (2018) https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/687553/The_characteristics_of_those_in_the_gig_economy.pdf
61. The Code on Social Security, 2020. Bill No. 121 of 2020. URL: https://prsindia.org/files/bills_acts/bills_parliament/Code%20On%20Social%20Security,%202020.pdf
62. The Gig Economy and COVID-19: Looking Ahead (2020) The Fairwork Project. URL: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/97/2020/09/COVID-19-Report-September-2020.pdf>
63. The New Freelancers. Tapping Talent in the Gig Economy (2019). BCG Henderson Institute. URL: https://image-src.bcg.com/Images/BCG-The-New-Freelancers-Jan-2019_tcm9-211593.pdf
64. Todoli-Signes A (2020) Platform work: protection through case law while the law is amended. Peer Country Comments Paper. Spain.
65. Uber wins appeal in Brazil, court says drivers are not employees (2020) URL: <https://www.reuters.com/article/us-uber-brazil-idUSKBN1ZZ2N6>
66. UKSC 5 (2021) Judgment: Uber BV and other (Appellants) v Aslam and others (Respondents). 19 February 2021. URL: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>
67. UK's gig economy workforce has doubled since 2016, TUC and FEPS-backed research shows <https://www.tuc.org.uk/news/uks-gig-economy-workforce-has-doubled-2016-tuc-and-feps-backed-research-shows>
68. USSEC File 001-38902 (2021) United States Securities and Exchange Commission Current Report. 16 March 2021. URL: <https://d18rn0p25nwr6d.cloudfront.net/CIK-0001543151/4c36871a-b934-494c-808e-7e5ba2ac22c8.pdf>

69. Won G., Park J. B., Lee K. J., Ha R., Lee S., Jeong I. (2019) The association between dependent self-employment and self-reported depression/anxiety and sleep disorder in South Korea. *Annals of occupational and environmental medicine*, 31.
70. Woodcock, J. (2021). *The Fight Against Platform Capitalism: An Inquiry into the Global Struggles of the Gig Economy*. London: University of Westminster Press.
71. World Employment and Social Outlook 2021 (2021) The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office, Geneva: ILO, 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf
72. Yu H (2018) The Destiny of Web Platform Workers in China: Employees, Nothing or a “Third Option”? *Japan Labor Issues*, 2(8), pp. 92–100.
73. Zhou I (2020) Digital labour platforms and labour protection in China. ILO Working Paper No. 11. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_757923.pdf
74. Высший суд Британии признал водителей Uber наемными работниками, а не самозанятыми (2021) BBC News. 19 февраля 2021 г. URL: <https://www.bbc.com/russian/news-56125497>

