



► Обеспечение достойного труда в платформенной экономике

Международная конференция труда
113-я сессия, 2025 г.

Доклад V(1)

▶ Обеспечение достойного труда в платформенной экономике

Пятый пункт повестки дня

© Международная организация труда, 2024
Первое издание, 2024



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Настоящая публикация распространяется на условиях лицензии Creative Commons 4.0 International. С условиями лицензии можно ознакомиться под адресу: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. Пользователю разрешается повторно использовать, распространять (копировать и делиться) и адаптировать (перерабатывать, видеоизменять и создавать новое, опираясь на исходную публикацию) данную публикацию, как указано в лицензии. Пользователь должен четко указать авторство МОТ и обозначить любые изменения, которые были внесены в исходный документ. Использование эмблемы, наименования и логотипа МОТ в переводах, адаптациях и иных производных материалах не допускается.

Ссылка на источник – Пользователь должен обозначить все изменения, которые были внесены в исходную публикацию, и привести ссылку на исходную публикацию в следующем формате: *Обеспечение достойного труда в платформенной экономике*, Женева: Международное бюро труда, 2024 г. © МОТ.

Переводы – При переводе настоящей публикации на другие языки к ссылке на источник должно быть добавлено следующее примечание: *Настоящий материал представляет собой перевод защищенной авторским правом публикации Международной организации труда (МОТ). Этот перевод не был подготовлен, не проверялся и не одобрялся МОТ, и он не должен считаться официальным переводом МОТ. МОТ не несет ответственности за содержание и точность этого перевода. Ответственность за перевод лежит исключительно на авторе(-ах) указанного перевода.*

Адаптации – При адаптации исходной публикации к ссылке на источник должно быть добавлено следующее примечание: *Настоящий материал является адаптацией защищенной авторским правом публикации Международной организации труда (МОТ). Настоящая адаптация не была подготовлена, не проверялась и не одобрялась МОТ, и она не должна считаться официальной адаптацией МОТ. МОТ не несет ответственности за содержание и точность этой адаптации. Ответственность за адаптацию лежит исключительно на авторе(-ах) указанной адаптации.*

Материалы третьих сторон – Лицензия Creative Commons не распространяется на защищенные авторским правом материалы, которые включены в настоящую публикацию, но не принадлежат МОТ. Если материал принадлежит третьему лицу, пользователь такого материала несет полную ответственность за получение необходимых разрешений от правообладателя и будет нести полную ответственность за любое возможное нарушение авторских прав.

Все споры, которые возникают в связи с настоящей лицензией и которые не могут быть урегулированы по соглашению сторон, передаются на рассмотрение в арбитраж в соответствии с арбитражным регламентом Комиссии Организации Объединенных Наций по праву международной торговли (ЮНСИТРАЛ). Любое решение, вынесенное в результате такого арбитража в качестве окончательного по существу спора, является обязательным для сторон.

С любыми вопросами в отношении авторских прав и получения лицензии следует обращаться в Отдел публикаций (Права и разрешения) Международного бюро труда по адресу: rights@ilo.org. Информация о публикациях и цифровых продуктах МОТ размещена на сайте: www.ilo.org/publns.

ISBN 978-92-2-039820-3 (print)
ISBN 978-92-2-039821-0 (web PDF)
ISSN 0251-3730

Также доступно на следующих языках:

английский: ISBN 978-92-2-039810-4 (print), ISBN 978-92-2-039811-1 (web PDF);
арабский: ISBN 978-92-2-039812-8 (print), ISBN 978-92-2-039813-5 (web PDF);
испанский: ISBN 978-92-2-039822-7 (print), ISBN 978-92-2-039823-4 (web PDF);
китайский: ISBN 978-92-2-039814-2 (print), ISBN 978-92-2-039815-9 (web PDF);
немецкий: ISBN 978-92-2-039818-0 (print), ISBN 978-92-2-039819-7 (web PDF);
французский: ISBN 978-92-2-039816-6 (print), ISBN 978-92-2-039817-3 (web PDF).

Названия, используемые в публикациях и базах данных МОТ и соответствующие принятой в Организации Объединенных Наций практике, и изложение материала в них не являются выражением какого-либо мнения МОТ ни о правовом статусе любой страны, района или территории или их властей, ни о делимитации их границ.

Мнения и взгляды, выраженные в данной публикации, принадлежат автору(-ам) и не обязательно отражают мнения, взгляды или политику МОТ.

Упоминание названий фирм и коммерческих продуктов и процессов не означает их одобрения МОТ, равно как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого продукта или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

► Содержание

| | Стр. |
|--|-------------|
| Введение..... | 9 |
| Глава 1. Возникновение платформенной экономики и ее разнообразие | 13 |
| 1.1. Бизнес-модели, конкурентные преимущества и рыночная власть | 14 |
| Глава 2. Характер работы на платформах | 17 |
| 2.1. Платформы, связывающие предприятия и заказчиков с работниками . | 17 |
| 2.1.1. Количество платформ и объем работы на платформах | 18 |
| 2.1.2. География платформ и работа на платформах | 21 |
| 2.2. Основные характеристики работы на платформах | 22 |
| 2.2.1. Низкие барьеры входа и гибкость..... | 22 |
| 2.2.2. Работа на платформах: сектора и профессии | 23 |
| 2.2.3. Основной или дополнительный вид деятельности | 24 |
| 2.2.4. Роль алгоритмов в мониторинге и контроле труда | 25 |
| 2.3. Характеристики работников платформ | 26 |
| 2.3.1. Возраст..... | 26 |
| 2.3.2. Образование | 27 |
| 2.3.3. Гендерное распределение..... | 28 |
| 2.3.4. Миграционный статус и беженцы | 29 |
| 2.4. Работа на цифровых платформах и неформальность | 30 |
| Глава 3. Нормативные рамки..... | 33 |
| 3.1. Международное право и работа на платформах | 33 |
| Свобода объединения и коллективные переговоры..... | 34 |
| Принудительный труд..... | 35 |
| Детский труд | 35 |
| Равенство возможностей и обращения | 35 |
| Безопасность и гигиена труда..... | 36 |
| Политика в области занятости и содействие занятости..... | 36 |
| Трудовые отношения | 37 |
| Вознаграждение | 37 |
| Рабочее время..... | 38 |
| Алгоритмы | 38 |

| | | |
|----------|--|----|
| | Защита персональных данных работников | 39 |
| | Социальное обеспечение | 39 |
| | Трудовые мигранты | 40 |
| | Разрешение споров | 40 |
| | Прекращение трудовых отношений | 41 |
| | Инспекция труда | 41 |
| | Переход от неформальной к формальной экономике | 41 |
| | Резюме по вопросу об актуальности международных трудовых норм для платформ | 41 |
| | 3.2. Объем вмешательства регулирующих органов в государствах-членах .. | 42 |
| Глава 4. | Определения цифровых платформ и работников платформ | 51 |
| Глава 5. | Какие работники цифровых платформ обеспечены защитой?..... | 61 |
| | 5.1. Контекст | 61 |
| | 5.2. Страновые и региональные инициативы | 61 |
| | 5.2.1. Судебные решения | 62 |
| | 5.2.2. Законодательство | 63 |
| Глава 6. | Основополагающие принципы и права в сфере труда | 67 |
| | 6.1. Свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров | 67 |
| | 6.1.1. Контекст | 67 |
| | 6.1.2. Страновые и региональные инициативы | 68 |
| | 6.2. Отмена принудительного труда и детского труда | 69 |
| | 6.2.1. Контекст | 69 |
| | 6.2.2. Страновые и региональные инициативы | 69 |
| | 6.3. Равенство и недопущение дискриминации | 70 |
| | 6.3.1. Контекст | 70 |
| | 6.3.2. Страновые и региональные инициативы | 71 |
| | 6.4. Безопасность и гигиена труда | 72 |
| | 6.4.1. Контекст | 72 |
| | 6.4.2. Страновые и региональные инициативы | 73 |
| Глава 7. | Политика в области занятости и содействие занятости | 77 |
| | 7.1. Контекст | 77 |
| | 7.2. Страновые и региональные инициативы | 77 |

| | | |
|-----------|---|-----|
| Глава 8. | Защита работников | 81 |
| 8.1. | Вознаграждение | 81 |
| 8.1.1. | Контекст | 81 |
| 8.1.2. | Страновые и региональные инициативы | 82 |
| 8.2. | Рабочее время..... | 84 |
| 8.2.1. | Контекст..... | 84 |
| 8.2.2. | Страновые и региональные инициативы | 85 |
| 8.3. | Расторжение трудовых договоров и деактивация учетных записей..... | 87 |
| 8.3.1. | Контекст..... | 87 |
| 8.3.2. | Страновые и региональные инициативы | 88 |
| 8.4. | Защита персональных данных работников | 90 |
| 8.4.1. | Контекст..... | 90 |
| 8.4.2. | Страновые и региональные инициативы | 91 |
| 8.5. | Разрешение споров | 92 |
| 8.5.1. | Контекст..... | 92 |
| 8.5.2. | Страновые и региональные инициативы | 94 |
| Глава 9. | Социальное обеспечение | 97 |
| 9.1. | Контекст | 97 |
| 9.2. | Страновые и региональные инициативы | 98 |
| Глава 10. | Представительство и социальный диалог..... | 103 |
| 10.1. | Контекст | 103 |
| 10.2. | Страновые и региональные инициативы | 103 |
| | Представительство..... | 103 |
| | Трехсторонний диалог | 105 |
| | Коллективные переговоры и двусторонний диалог | 105 |
| Глава 11. | Доступ к информации | 109 |
| 11.1. | Контекст | 109 |
| 11.2. | Страновые и региональные инициативы | 109 |
| Глава 12. | Соблюдение законодательства | 113 |
| 12.1. | Контекст | 113 |
| 12.2. | Страновые и региональные инициативы | 114 |
| | 12.2.1. Обеспечение исполнения требований, санкции и соответствующие механизмы контроля..... | 114 |
| | 12.2.2. Обязательства по лицензированию и отчетности..... | 115 |

| | | |
|-----------|--|-----|
| Глава 13. | Деятельность МОТ и другие международные инициативы..... | 119 |
| 13.1. | Вклад МОТ в сбор фактических данных на глобальном уровне | 119 |
| 13.2. | Техническая помощь и исследовательская деятельность МОТ, проводимые в поддержку государств-членов | 121 |
| 13.3. | Более широкие международные инициативы | 123 |
| Глава 14. | Норма, касающаяся достойного труда в платформенной экономике..... | 127 |
| 14.1. | Быстрое появление платформенной экономики и меры, направленные на ее регулирование..... | 127 |
| 14.2. | Уроки, извлеченные из законодательства и практики | 128 |
| 14.3. | Почему необходима норма?..... | 129 |
| | Возможность включения упрощенной и ускоренной процедуры внесения поправок в положения нового акта или актов | 131 |
| | Вопросник | 131 |
| | Вопросник | 133 |

Рисунки

| | | |
|----|---|----|
| 1. | Количество действующих платформ, связывающих предприятия и заказчиков с работниками во всем мире, по отдельным категориям..... | 18 |
| 2. | Доля всех работников на основных онлайн-платформах в 15 крупнейших странах мира (в %) | 22 |

Таблицы

| | | |
|----|---|----|
| 1. | Примеры официальных обследований, включающих вопросы, касающиеся работы на платформах | 19 |
| 2. | Средний возраст работников платформ по сравнению с другими работниками / всеми работниками, в отдельных регионах/странах | 26 |
| 3. | Уровень образования работников платформ по сравнению с работниками других секторов, в отдельных регионах и странах (в %) | 27 |
| 4. | Доля трудовых мигрантов, работающих на цифровых платформах и оффлайн, в отдельных регионах и странах (в %)..... | 29 |
| 5. | Правовые акты, касающиеся работы на платформах | 44 |
| 6. | Определение термина «работник платформ» в некоторых национальных законодательных актах | 51 |
| 7. | Определение терминов «платформа» / «цифровая трудовая платформа» в отдельных законодательных актах..... | 54 |

Вставки

| | |
|---|-----|
| 1. Что мы знаем о неформальности на трудовых платформах? | 31 |
| 2. Судебные решения Италии, касающиеся свободы объединения | 69 |
| 3. Трудовые мигранты, занятые на платформах..... | 71 |
| 4. Коллективные соглашения, содержащие положения о рабочем времени | 86 |
| 5. Инициатива платформ по разрешению споров, касающихся краудворкинга | 95 |
| 6. Трехсторонняя представительная рабочая группа в Сингапуре | 105 |
| 7. Франция — Создание органа регулирования социальных отношений платформ занятости (ARPE) | 106 |
| 8. Примеры коллективных соглашений..... | 106 |
| 9. Меры, направленные на обеспечение прозрачности алгоритмов и конфиденциальности профсоюзов в коллективном соглашении Just Eat Spain..... | 110 |

► Введение

1. В Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда, принятой на 108-й сессии (2019 г.) Международной конференции труда, содержится призыв ко всем государствам — членам МОТ осуществлять «политик[у] и мер[ы], обеспечивающи[е] необходимую степень неприкосновенности частной жизни и защиты персональных данных, а также реагирование на вызовы и возможности в сфере труда, которые связаны с цифровым преобразованием сферы труда, включая труд на цифровых платформах».
2. Платформенная экономика является одним из наиболее значимых проявлений изменений, вызванных цифровизацией сферы труда. Рост платформенной экономики, зачастую связанный с высокой гибкостью и низкими барьерами входа, содействует выходу предприятий на новые рынки, а также созданию новых рабочих мест и возможностей получения дохода для работников. Пользователи главным образом выигрывают от более дешевых и подходящих товаров и услуг, особенно в регионах, где существует их нехватка. В то же время платформенная экономика коренным образом меняет способы организации и осуществления труда и ставит новые задачи в обеспечении работникам цифровых платформ доступа к достойному труду.
3. На 341-й сессии (март 2021 г.) Административный совет МБТ принял решение «поручить МБТ созвать трехстороннее совещание экспертов по вопросу «достойного труда в платформенной экономике» в 2022 году»¹; совещание проходило с 10 по 14 октября 2022 года в Женеве. На 346-й сессии (октябрь — ноябрь 2022 г.) Административный совет, получив информацию о результатах совещания экспертов, принял решение включить в повестку дня 113-й сессии (2025 г.) Конференции пункт, касающийся достойного труда в платформенной экономике, и поручил МБТ представить на 347-й сессии (март 2023 г.) Административного совета анализ нормативных пробелов, который будет служить основой для принятия решения о характере пункта, который должен быть включен в повестку дня Конференции².
4. Наконец, в ходе 347-й сессии (март 2023 г.) Административный совет, приняв к сведению анализ нормативных пробелов, подготовленный МБТ³, постановил включить в повестку дня 113-й сессии (июнь 2025 г.) пункт с целью разработки норм в рамках процедуры двукратного обсуждения⁴. В соответствии с положениями Регламента Международной конференции труда, касающимися процедуры двукратного обсуждения⁵, МБТ подготовило настоящий доклад, в котором представлена актуальная информация о работе на цифровых платформах, а также о связанных с ней нормативных актах и практике во всем мире. Цель настоящего доклада — предоставить информацию для проведения обсуждений в рамках Конференции и помочь государствам-членам ответить на прилагаемый вопросник.
5. Доклад начинается с введения в платформенную экономику, объяснения ее стремительного роста и описания разнообразия (глава 1). Далее в докладе рассматривается динамика работы в платформенной экономике, при этом основное внимание уделяется платформам,

¹ МОТ, *Minutes of the 341st Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.341/PV, 2021, para. 50(c).

² МОТ, *Minutes of the 346th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.346/PV, 2022.

³ МОТ, *Анализ нормативных пробелов в области достойного труда в платформенной экономике*, GB.347/POL/1, 2023 г.

⁴ МОТ, *Minutes of the 347th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.347/PV(Rev.), 2023, para. 876.

⁵ МОТ, *Регламент Международной конференции труда*, ст. 46 1).

которые связывают предприятия и заказчиков с работниками. В докладе также представлен анализ роста и масштаба работы на платформах, а также приведены основные характеристики работников платформ (глава 2).

6. В докладе обсуждаются действующие нормативные рамки, рассматривается применимость международных трудовых норм к работе на платформах, подчеркивается важность рамок, обеспечиваемых действующими нормами МОТ, и выявляются существующие пробелы. В нем также представлен обзор нормативных актов и практики государств-членов и рассматриваются различные подходы к вмешательству со стороны регулирующих органов (глава 3). Далее в докладе следует описание того, как разные страны определяют цифровые платформы и их работников в законодательстве (глава 4).
7. В докладе также приводится более подробное описание правовых актов⁶ и практики, касающихся различных аспектов достойного труда. На основе судебных решений и законодательства в докладе рассматриваются классификация трудовых отношений и подходы, применяемые государствами-членами в этом отношении (глава 5). В главе 6 анализируется применение основополагающих принципов и прав в сфере труда в отношении работников платформ, приводится краткое описание влияния платформенной экономики на создание рабочих мест и указываются меры, принятые государствами-членами для использования потенциала платформенной экономики в целях расширения занятости (глава 7).
8. В докладе также представлен анализ существующих тенденций, пробелов и новой законодательной практики, связанных с защитой прав работников платформ (глава 8). В этом анализе основное внимание уделяется вопросам вознаграждения, рабочего времени, расторжения договоров и деактивации учетных записей, защиты персональных данных и механизмов разрешения споров. В докладе показано, что, несмотря на сложность и особенности работы на платформах, в целом можно отметить тенденцию к распространению соответствующих мер защиты на работников платформ, причем некоторые из этих мер распространяются и на самозанятых.
9. Глава 9 посвящена вопросам социального обеспечения и подходам государств-членов к расширению охвата систем социального обеспечения на работников платформ. В главе 10 рассматриваются другие важные аспекты правовых рамок, а именно представительство работников и платформ, а также двусторонний и трехсторонний социальный диалог. В докладе обсуждаются вопросы доступа к информации и приводятся примеры национальных мер, направленных на обеспечение прозрачности и защиты прав работников, особенно в случае использования алгоритмов (глава 11). Далее в докладе рассматриваются меры, принятые государствами-членами для обеспечения соблюдения законодательства и контроля за его исполнением, а также санкции, предусмотренные в случае несоблюдения (глава 12).
10. После обзора законодательства и практики в докладе следует обсуждение того, как МБТ и другие международные организации решают проблемы, связанные с работой на платформах (глава 13). МБТ не только проводит исследования по широкому кругу вопросов, но и оказывает поддержку все большему числу государств-членов, желающих принять нормы и политику, касающиеся работы на платформах. Наконец, в докладе представлены основные заключения МБТ, касающиеся разработки норм в области достойного труда в платформенной экономике (глава 14).

⁶ Этот термин используется в широком смысле и включает законы, нормативные акты, своды практических правил и другие законодательные акты. Он также относится к коллективным соглашениям и судебным решениям, касающимся цифровых платформ и работы на платформах.

11. В доклад включен вопросник, «в котором правительствам предлагается до составления окончательного варианта ответов провести консультации с наиболее представительными организациями работодателей и работников»⁷. Ответы должны поступить в МБТ «как можно скорее и во всяком случае не позднее чем за 11 месяцев до открытия сессии Конференции, на которой должно состояться первое обсуждение»⁸ (июнь 2025 г.).

⁷ МОТ, *Регламент Международной конференции труда*, ст. 46 1).

⁸ МОТ, *Регламент Международной конференции труда*, ст. 46 2).

▶ Глава 1

Возникновение платформенной экономики и ее разнообразие

12. Появившаяся в 1990-х годах платформенная экономика получила мощный стимул для стремительного развития и усиления своего значения благодаря таким технологическим достижениям, как доступ к смартфонам, высокоскоростному Интернету, облачным вычислениям и растущим возможностям для извлечения, использования и мониторинга данных⁹.
13. В настоящее время не существует ни международно признанного определения платформенной экономики, ни общепринятого термина для ее обозначения. Поэтому мы говорим, например, об «экономике совместного потребления», «одноранговой экономике», «гиг-экономике», «экономике по требованию» или «платформенной экономике»¹⁰. Тем не менее именно последний термин используется чаще всего, поскольку он подчеркивает то, что характеризует соответствующую экономическую деятельность: она осуществляется через цифровые платформы¹¹.
14. Цифровые платформы определяются как «цифровые инфраструктуры, которые позволяют двум или более группам взаимодействовать [и] позиционировать себя в качестве посредников»¹². Аналогичное описание рассматривает цифровые платформы как «компании, которые используют Интернет для облегчения экономически выгодного взаимодействия между двумя и более независимыми группами пользователей»¹³. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), МОТ и Евростат в своей совместной публикации *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work (Руководство по изменению уровня занятости и труда на цифровых платформах)* применяют аналогичный подход, согласно которому цифровые платформы представляют собой «цифровые интерфейсы или компании-операторы, [...] которые связывают поставщиков соответствующих услуг или товаров и их заказчиков»¹⁴. Для целей настоящего доклада используется именно это определение.
15. Платформенная экономика — это динамично растущая экономика, которая охватывает «миллиарды пользователей со стороны предложения и спроса, миллионы разработчиков приложений, тысячи компаний, занимающихся цифровой инфраструктурой, и сотни компаний, управляющих многосторонними платформами»¹⁵. Трудно подсчитать точное количество цифровых платформ, работающих в настоящее время, поскольку большая часть имеющихся данных ограничивается только крупнейшими компаниями. Одним из ориентировочных показателей масштаба таких крупнейших компаний является рыночная

⁹ Zoltan J. Acs et al., "The Evolution of the Global Digital Platform Economy: 1971–2021", *Small Business Economics* 57, No. 4 (2021): 1629–1659.

¹⁰ Jacques Bulchand-Gidumal and Santiago Melián González, *La revolución de la economía colaborativa* (Madrid: LID Editorial, 2018).

¹¹ Florian A. Schmidt, *Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work* (Friedrich Ebert Stiftung, 2017).

¹² Nick Srnicek and Laurent De Sutter, *Platform Capitalism* (Cambridge: Polity Press, 2017), 30.

¹³ Vera Demary and Christian Rusche, *The Economics of Platforms* (Cologne: Institut der deutschen Wirtschaft, 2018), 8.

¹⁴ ОЭСР, МОТ и Евростат, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*, 2023, 40.

¹⁵ Acs et al., 3.

капитализация. В 2018 году 242 цифровые платформы имели рыночную капитализацию, или оценочную стоимость, не менее 100 млн долл. США. Их совокупная рыночная стоимость достигла 7,1 трлн долл. США, причем 69% этой стоимости было сконцентрировано среди семи крупнейших компаний¹⁶. За прошедшее время эти семь компаний более чем удвоили свою рыночную капитализацию и в настоящее время оцениваются в 10,2 трлн долл. США¹⁷. Примечательно, что в период с 2017 по 2021 год индекс платформы¹⁸, который отслеживает рыночную стоимость 25 крупнейших публично торгуемых цифровых платформ, значительно превосходил такие базовые индексы, как NASDAQ, Dow Jones и DAX40.

16. Несмотря на значительное разнообразие, платформенную экономику можно охарактеризовать как экосистему¹⁹, в которой функционируют цифровые платформы. Она охватывает широкий спектр деятельности, осуществляемой на глобальном, региональном или местном уровне²⁰, и включает в себя различные типы цифровых платформ, бизнес-моделей и операционных секторов. Некоторые цифровые платформы предоставляют некоммерческие услуги, в то время как другие имеют коммерческую направленность и строго ориентированы на получение прибыли. Что касается участников рынка, цифровые платформы могут быть либо «одноранговыми» (P2P), либо работать по принципу «бизнес-бизнес» (B2B) и «бизнес-потребитель» (B2C). Цифровые платформы связывают спрос и предложение в различных областях, таких как новые или бывшие в употреблении потребительские и промышленные товары, аудиовизуальный контент, профессиональные услуги или рабочая сила²¹.
17. Платформенная экономика присутствует в большом и постоянно растущем числе секторов и подсекторов, в частности в таких областях, как: аренда жилья; реклама и исследование рынка; искусство; отдых и развлечения; уход; образование; финансовые услуги; информационно-коммуникационные услуги; ремонт личных вещей и предметов домашнего обихода; транспорт; оптовая и розничная торговля.

1.1. Бизнес-модели, конкурентные преимущества и рыночная власть

18. Большинство платформ отличаются от традиционных компаний своей структурой, призванной облегчить взаимодействие между заказчиками и поставщиками, тем самым создавая ценность на обоих концах цепочки создания стоимости. Таким образом, ценность платформы во многом зависит от ее способности выступать посредником между спросом и предложением. Появилось несколько основанных на цифровых платформах бизнес-моделей, предлагающих товары и услуги, в том числе²²:
 - **Открытый исходный код** — платформы, которые предоставляют бесплатные услуги, создают и фиксируют ценность посредством системы подписок (обычно нацеленной на институциональных заказчиков).

¹⁶ KPMG, *Unlocking the Value of the Platform Economy*, 2018.

¹⁷ CompaniesMarketCap, "Largest Companies by Market Cap", CompaniesMarketCap database, по состоянию на 14 ноября 2023 г.

¹⁸ Для получения дополнительной информации см.: <https://www.platform-index.com>.

¹⁹ Acs et al.

²⁰ Namita Datta et al., *Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work* (World Bank, 2023).

²¹ МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире: Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда, 2021*, 2021 г.

²² Paul Langley and Andrew Leyshon, "Platform Capitalism: The Intermediation and Capitalisation of Digital Economic Circulation", *Finance and Society* 3 No. 1 (2017): 11–31.

- **Freemium** — платформы, которые предлагают ограниченный набор бесплатных услуг и получают прибыль за счет премиальных подписок.
 - **Рекламная бизнес-модель** — ряд бизнес-моделей цифровых платформ, которые создают ценность главным образом за счет рекламы.
 - **Модель на основе подписки** — платформы, которые предоставляют доступ к продукту или услуге пользователям, оплачивающим одну подписку.
 - **Двусторонняя модель «по требованию»** — платформы, которые выступают в качестве посредников между двумя сторонами с различной степенью контроля над транзакциями. Они создают ценность за счет платы за использование, которая взимается на основе взаимодействия между сторонами.
19. Следует отметить, что эти модели являются идеальными архетипами²³. Многие платформы одновременно используют несколько бизнес-моделей, иногда отличных от описанных выше.
20. **Цифровые платформы обладают рядом конкурентных преимуществ.** Они снижают транзакционные издержки, связанные с предоставлением товаров и услуг, а также смягчают информационную асимметрию на рынке, поскольку перед принятием решения пользователь может сравнить несколько услуг разной цены или качества²⁴. Цифровые платформы также обладают эффектом масштаба: как только базовая структура создана, большой объем транзакций снижает стоимость каждой произведенной дополнительной единицы, поэтому чем больше транзакций поддерживает платформа, тем больше увеличивается ее добавленная стоимость и тем больше она привлекает новых участников, желающих совершать через нее сделки. Это явление называется «сетевым эффектом»: чем больше платформа, тем больше вероятность, что она продолжит расти с минимальными затратами или вообще без них. Еще одно конкурентное преимущество платформ заключается в нормативной неопределенности, которая существует в некоторых странах. Кроме того, затраты самих платформ, связанные с недоиспользованием ресурсов (поддержанием уровня запасов, неиспользованным рабочим временем, временем ожидания и т. д.), крайне низки, поскольку они перекладываются на поставщиков²⁵.
21. **Цифровые платформы в некоторых случаях могут обладать значительной рыночной властью.** Со стороны спроса они могут действовать как монополисты, в одностороннем порядке ужесточая условия доступа, требуя эксклюзивности или увеличивая финансовые сборы. Со стороны предложения они могут действовать как монополии, что позволяет им, например, увеличивать плату за пользование. Такой двойной захват стоимости, когда он происходит, увеличивает доходы от услуг посредничества и напрямую связан с упомянутым выше сетевым эффектом²⁶. Хотя малые предприятия заинтересованы в использовании платформ для доступа к рынкам, увеличения своей доли на рынке и обеспечения цифровой

²³ Gennaro Cuofano, “Digital Business Models Map”, in *Medium*, 31 January 2019.

²⁴ Eric Brousseau and Thierry Pénard, “The Economics of Digital Business Models: A Framework for Analyzing the Economics of Platforms”, *Review of Network Economics* 6, No. 2 (2007): 81–114.

²⁵ José Moisés Martín Carretero, “Las plataformas digitales como modelo de negocio”, in *Las plataformas digitales y el mercado de trabajo*, ed. María Luz Rodríguez Fernández (Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019), 15–34.

²⁶ Martín Carretero.

трансформации, относительная переговорная сила цифровых платформ и малого бизнеса может быть крайне неравной²⁷.

22. Внедрение цифровых платформ в рамках того или иного экономического сектора может привести к снижению рыночных цен в этом секторе. В зависимости от рыночной власти платформ в каждом отдельном секторе снижение затрат может быть переложено преимущественно на потребителей или может приводить к увеличению прибыли платформ и, как следствие, к контролю затрат платформами. Концентрация богатства на основных платформах позволяет им контролировать инновации, формировать цифровую инфраструктуру и возводить барьеры для входа²⁸.
23. **Использование алгоритмов является одной из характерных особенностей цифровых платформ**²⁹ в такой степени, что некоторые исследователи полагают, что «революция алгоритмов и облачные вычисления [являются] основой платформенной экономики»³⁰. Алгоритмы играют решающую роль в обработке и отслеживании больших объемов данных и поэтому необходимы для платформ, зависящих от эффективного сопоставления спроса и предложения. Алгоритмы могут выявлять пики спроса и подсказывать поставщикам оптимальное время и место для предложения услуг³¹, тем самым сокращая транзакционные издержки за счет минимизации времени простоя ресурсов. Они также позволяют платформам корректировать цены в режиме реального времени, используя динамическое ценообразование. Кроме того, алгоритмы помогают выявлять поведение потребителей и составлять профили заказчиков с целью предложения персонализированных решений³².

²⁷ Filipe Da Silva, Julia De Furquim and Georgina Núñez Reyes, *La libre competencia en la economía digital: las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) en América Latina y el impacto del COVID-19* (United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC), 2020).

²⁸ МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021*.

²⁹ Для целей настоящего доклада рассматриваются реализуемые на компьютере алгоритмы, кодируемые в цифровом виде, с помощью которых производится обработка данных, см.: Sara Baiocco et al., *“The Algorithmic Management of Work and Its Implications in Different Contexts”*, European Commission JRC Working Paper Series on Labour, Education and Technology No. 2022/02, 2022.

³⁰ Martin Kenney and John Zysman, *“The Rise of the Platform Economy”*, *Issues in Science and Technology* 32, No. 3 (2016): 61–69.

³¹ Alex J. Wood, *“Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions”*, European Commission JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology No. 2021/07, 2021.

³² Cuofano.

▶ Глава 2

Характер работы на платформах

2.1. Платформы, связывающие предприятия и заказчиков с работниками

24. В платформенной экономике существуют платформы, которые связывают предприятия и заказчиков с работниками, либо выступая в качестве посредников, либо напрямую нанимая работников для предоставления конкретных услуг³³. Если глава 1 посвящена платформенной экономике в целом, то в последующих главах основное внимание уделяется различным типам платформ, а также работе, выполняемой на платформах или посредством них³⁴. Действительно, сфера применения большинства законодательных мер, связанных с платформенной экономикой, в основном относится к работе, выполняемой на цифровых платформах или посредством них, как будет более подробно описано в главе 3 настоящего доклада.
25. Необходимо провести важное различие между трудовыми платформами с привязкой к местности и онлайн-платформами. В случае **платформ с привязкой к местности** услуги предоставляются физическими лицами в определенном регионе (например, услуги доставки, пассажирских перевозок или домашнего труда), в то время как на **онлайн-платформах** работники предоставляют свои услуги удаленно (например, в таких секторах, как компьютерное программирование, перевод или модерация контента). Онлайн-платформы можно далее разделить на платформы для внештатного краудворкинга (или микроработы) и конкурентного программирования, при этом некоторые исследователи также включают создание контента (например, в YouTube) в качестве дополнительной подкатегории онлайн-платформ³⁵.
26. Хотя некоторые платформы при найме работников предпочитают заключать трудовые договоры, большинство из них действуют как технологические посредники и классифицируют большую часть работников как самозанятых. Эта классификация оказывает значительное влияние на доступ к труду и социальной защите, трудовые отношения и общую структуру занятости в рамках этих платформ и лежит в основе многих текущих дискуссий о работе на платформах³⁶.

³³ ОЭСР, МОТ и Евростат, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*, 2023.

³⁴ Остальная часть настоящего доклада, в котором основное внимание уделяется работе, выполняемой на платформах, соединяющих предприятия и заказчиков с работниками, или посредством них, не охватывает ни платформы, выступающие в качестве онлайн-посредников для продажи товаров, ни координационные платформы для временного использования физических активов.

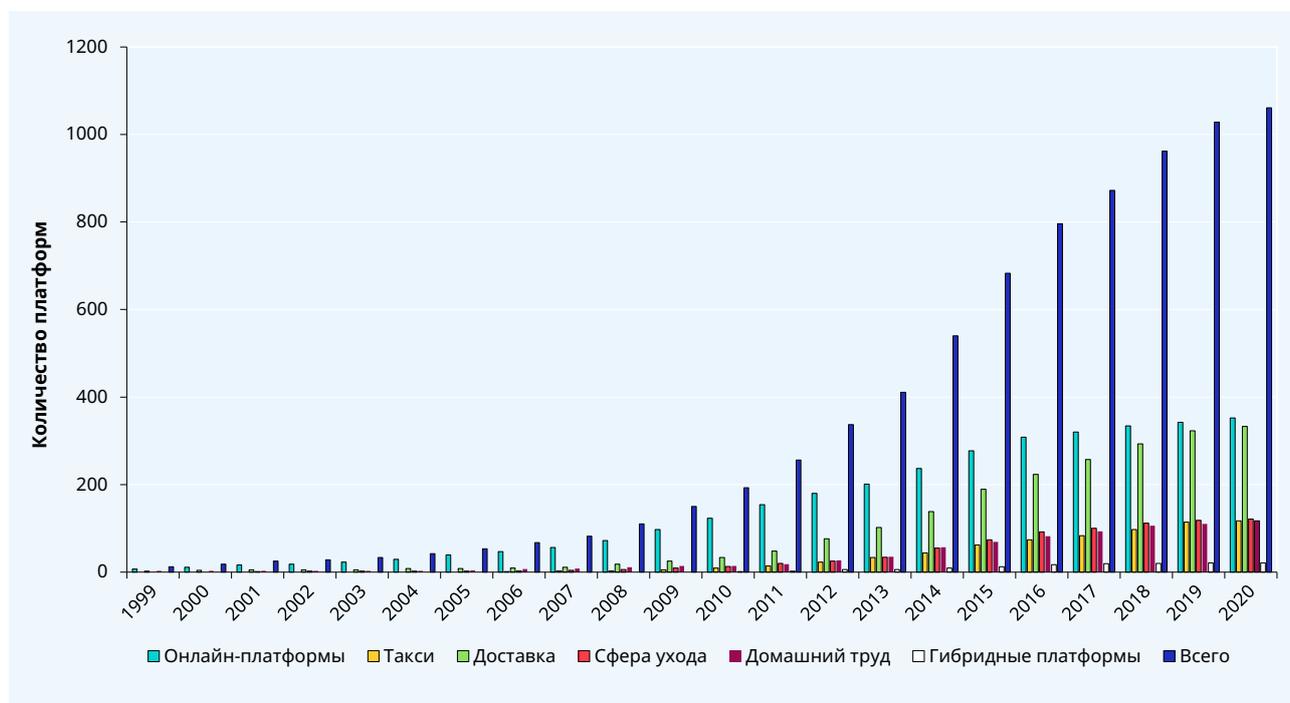
³⁵ Agnieszka Piasna, Wouter Zwysen and Jan Drahokoupil, *The Platform Economy in Europe: Results from the Second ETUI Internet and Platform Work Survey*, ETUI Working Paper No. 2022.05, 2022.

³⁶ МОТ, *Decent Work in the Platform Economy: Reference Document for the Meeting of Experts on Decent Work in the Platform Economy*, MEDWPE/2022, 2022.

2.1.1. Количество платформ и объем работы на платформах

27. Чтобы узнать количество платформ, связывающих предприятия и заказчиков с работниками, а также их отраслевое распределение, была проведена оценка с использованием различных источников информации. Полученные результаты свидетельствуют о значительном увеличении количества платформ: со 193 в 2010 году до 1070 в 2023 году³⁷. Наибольшее количество этих платформ (357) составляли онлайн-платформы, за ними следовали платформы в секторах доставки (334), пассажирских перевозок (119), ухода (121) и домашнего труда (117), а также небольшое количество (22) гибридных платформ, занимающихся предоставлением различных услуг³⁸.

► Рисунок 1. Количество действующих платформ, связывающих предприятия и заказчиков с работниками во всем мире, по отдельным категориям



Источник: Uma Rani et al., *Rise of digital labour platforms: Do we see a consolidation through mergers and acquisitions?*, готовится к печати, на основе базы данных Crunchbase.

28. Узнать количество работников, задействованных в работе на платформах, довольно трудно, поскольку не существует согласованного определения или методов измерения. Некоторые официальные обследования, в том числе обследования рабочей силы, использования Интернета и другие виды обследований домохозяйств или предприятий³⁹, включают вопросы, касающиеся работы на платформах, но их по-прежнему мало, и зачастую они не являются полностью сопоставимыми. Существуют и другие подходы к оценке масштабов платформенной занятости, включая неофициальные обследования и анализ информации,

³⁷ Это обновленные данные публикации МОТ *Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021*, полученные с использованием базы данных Crunchbase. Эта база данных содержит добровольно предоставленную информацию и на момент оценки охватывала 98 стран во всем мире, что может означать, что некоторые активные платформы, особенно в странах с низким уровнем дохода, не были включены в список.

³⁸ МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021*.

³⁹ ОЭСР, МОТ и Евростат, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*.

предоставляемой платформами, но каждый из них имеет свои преимущества и недостатки⁴⁰. Всемирный банк недавно разработал собственные оценки количества работников онлайн-платформ, используя два разных метода⁴¹.

► **Таблица 1. Примеры официальных обследований, включающих вопросы, касающиеся работы на платформах**

| Страна | Год | Тип обследования | Период обследования | Масштаб платформенной занятости | Определение / целевая группа населения |
|----------|-----------------|--|---------------------|---|---|
| Бразилия | 2022 г. | Обследование домохозяйств | 1 неделя | 1,7% занятости в частном секторе | Платформы, связывающие предприятия и заказчиков с работниками (основной вид деятельности) |
| Канада | 2015–16 гг. | Обследование рабочей силы | 12 месяцев | 0,3% населения в возрасте 18 лет и старше | Только платформы для пассажирских перевозок |
| | 2018 г. | Обследование потребительских ожиданий в Канаде | Неизвестен | 1,2% рабочей силы | Платформы, связывающие предприятия и заказчиков с работниками |
| Чили | 2021 г. и далее | Обследование рабочей силы | 1 неделя | 0,5% занятого населения | Платформы, связывающие предприятия и заказчиков с работниками (основная работа) |
| Дания | 2017 г. | Обследование рабочей силы | 12 месяцев | 1% рабочей силы | Платформы, связывающие предприятия и заказчиков с работниками |
| Франция | 2017 г. | Обследование рабочей силы | 1 неделя | 0,8% наемных работников | Платформы, связывающие предприятия и заказчиков с работниками |

⁴⁰ См., например, Otto Kässi, Vili Lehdonvirta and Fabian Stephany, “How Many Online Workers are There in the World? A Data-Driven Assessment”, *Social Science Research Network* (2021).

⁴¹ Первый метод использует платформы в качестве источника, внося корректировки для многопользовательских учетных записей или нескольких учетных записей, используемых одним работником, а второй метод основан на технологии перехвата случайных доменов.

| Страна | Год | Тип обследования | Период обследования | Масштаб платформенной занятости | Определение / целевая группа населения |
|---------------------------|---------|---------------------------|---------------------|---------------------------------|---|
| Италия | 2018 г. | Обследование INAPP-PLUS | 12 месяцев | 0,49% взрослого населения | Платформы, связывающие предприятия и заказчиков с работниками |
| Филиппины | 2021 г. | Обследование рабочей силы | 1 неделя | 4% наемных работников | Платформы, связывающие предприятия и заказчиков с работниками |
| Сингапур | 2020 г. | Обследование рабочей силы | 12 месяцев | 3,6% самозанятых | Платформы, связывающие предприятия и заказчиков с работниками |
| Швейцария | 2019 г. | Обследование рабочей силы | 12 месяцев | 0,4% взрослого населения | Платформы, связывающие предприятия и заказчиков с работниками |
| Соединенное Королевство | 2022 г. | Обследование рабочей силы | 12 месяцев | Нет данных | Платформы, связывающие предприятия и заказчиков с работниками |
| Соединенные Штаты Америки | 2017 г. | Обследование рабочей силы | 1 неделя | 1% наемных работников | Платформы, связывающие предприятия и заказчиков с работниками |

Многонациональные обследования

| | | | | | |
|------------------------|-------------|--|------------|------------------------|---|
| 16 стран ЕС и Норвегия | 2018–19 гг. | Обследование сообществ Евростата по вопросам ИКТ | 12 месяцев | 3% взрослого населения | Платформы, связывающие предприятия и заказчиков с работниками |
|------------------------|-------------|--|------------|------------------------|---|

Источники: Бразилия, IBGE, *Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022: PNAD Contínua*, 2023; ОЭСР, МОТ и Евростат, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*; Чили, Национальный статистический институт, микроданные, 2021–2023; Minerva Eloisa P. Esquivias et al., “Initiatives to Measure the Size of Gig Workers and Online-related Occupations in the Philippines Using the Labor Force Survey”, Paper presented at the 64th ISI World Statistics Congress, Ottawa, 2023; Коста-Рика, Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), *Encuesta Continua de Empleo: El teletrabajo y uso de plataformas digitales en Costa Rica: una nueva modalidad laboral*, 2023; Евростат, “Employment Statistics – Digital Platform Workers”.

29. Результаты официальных обследований показывают, что в большинстве стран масштаб занятости на платформах, связывающих предприятия и заказчиков с работниками, по-прежнему выражается низкими однозначными числами: от 0,5% работников, зарегистрированных в Чили, до 4% от общего уровня занятости на Филиппинах. Эти цифры соответствуют результатам неофициальных обследований, в частности второго обследования, проведенного Европейским профсоюзным институтом (ETUI) в отношении работы в Интернете и на платформах (согласно этому опросу, 1,1% работников в 14 странах — членах ЕС входили в категорию «работники платформ, для которых работа на платформах является основным видом деятельности», а 4,3% относились к категории «работников платформ любого типа»)⁴². Наконец, Всемирный банк, используя перечисленные в настоящем докладе источники, оценивает, что на онлайн-платформах работают от 154 до 435 млн активных работников⁴³, причем эта оценка варьируется в зависимости от используемого метода измерения.
30. Несмотря на то что нехватка сопоставимых статистических и панельных данных создает определенные проблемы, информация о растущем количестве платформ и спросе на работу на онлайн-платформах свидетельствует о том, что объем работы на платформах продолжает увеличиваться.
31. С учетом этих трудностей включение вопросов о работе на платформах в регулярные национальные обследования, а также стандартизация сбора данных являются насущной необходимостью. Следует отметить, что вопрос о том, должно ли МБТ разрабатывать статистические руководящие принципы в области труда и занятости на цифровых платформах с целью предоставления новых норм для обсуждения на 22-й Международной конференции статистиков труда (МКСТ), поднимался на 21-й МКСТ в 2023 году и получил поддержку большинства участников.

2.1.2. География платформ и работа на платформах

32. Общий объем инвестиций в цифровые платформы, связывающие предприятия и заказчиков с работниками, оценивается в 57 млрд долл. США в Азии, 46 млрд долл. США в Северной Америке и 12 млрд долл. США в Европе, при этом на эти три региона приходится более 96% общего объема инвестиций в мире⁴⁴. Этот феномен концентрации наблюдается и в том случае, если анализ ограничивается только онлайн-платформами: штаб-квартиры более 60% этих платформ расположены в Европейском союзе (ЕС) и Соединенных Штатах Америки⁴⁵. Недавнее исследование Всемирного банка показывает, что 73% онлайн-платформ являются региональными или местными. Из этих региональных платформ 12 были основаны в Индии, шесть — в Китае и по три — в Бразилии, Кении и Южной Африке, что является признаком того, что платформы приобретают все большее значение на развивающихся рынках⁴⁶.

⁴² К категории «работники платформ как основной вид деятельности» относятся работники, основной деятельностью которых является работа на платформах, а к категории «работников платформ любого типа» относятся работники, для которых работа на платформах может быть как основной, так и дополнительной.

⁴³ Datta et al. Необходимо учитывать ограничения методов оценки, как указано в настоящем докладе.

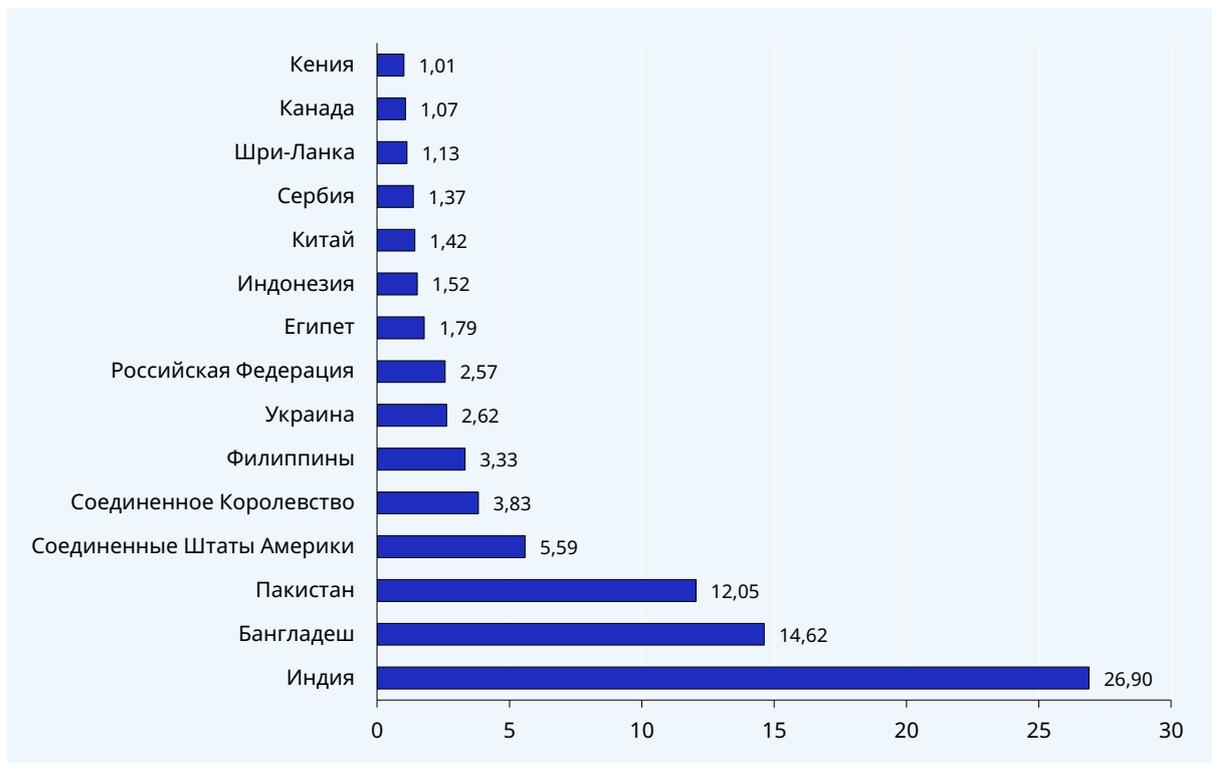
⁴⁴ MOT, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021*.

⁴⁵ Datta et al.

⁴⁶ Datta et al.

33. Согласно индексу онлайн-труда 2020 (OLI 2020)⁴⁷ Обсерватории онлайн-труда, на долю 15 стран приходится более 80% всех работников глобальных онлайн-платформ (рисунок 2).

► **Рисунок 2. Доля всех работников на основных онлайн-платформах в 15 крупнейших странах мира (в %)**



Примечание: Обследование, проведенное на основании индекса OLI 2020, не охватывает все онлайн-платформы, а ограничивается только основными, а именно пятью крупнейшими платформами на английском языке, тремя платформами на испанском языке и тремя платформами на русском языке.

Источник: Обсерватория онлайн-труда, [“The Online Labour Index 2020: Online Labour Supply”](#), по состоянию на 31 августа 2023 г.

2.2. Основные характеристики работы на платформах

2.2.1. Низкие барьеры входа и гибкость

34. Благодаря более низким барьерам входа работа на платформах⁴⁸ может стать источником возможностей трудоустройства, особенно для некоторых групп населения, испытывающих трудности с доступом к рынкам труда. Многие из таких рабочих мест не требуют больших капиталовложений: в некоторых случаях достаточно лишь смартфона и подключения к Интернету. Онлайн-платформы предлагают возможности, выходящие за рамки тех, которые обычно доступны работникам на местных рынках труда, и могут быть удобны для людей,

⁴⁷ Обсерватория онлайн-труда, [“The Online Labour Index 2020: Online Labour Supply”](#). Индекс онлайн-труда 2020 — экономический показатель, который измеряет спрос и предложение на внештатную онлайн-работу в разных странах и профессиях. Он включает данные за 2017–23 гг. и отражает онлайн-аккаунты, содержащие учетные записи, которыми пользуются более одного работника, а также несколько учетных записей, принадлежащих одному работнику.

⁴⁸ Остальная часть доклада посвящена работе на платформах, связывающих предприятия и заказчиков с работниками, которые выступают либо в качестве посредников, либо напрямую заключают с работниками договор на предоставление услуг.

живущих в сельских районах⁴⁹. Платформы также могут оказать положительное влияние на возможности трудоустройства для лиц с ограниченными возможностями, поскольку предоставляют им возможность обрести большую автономию и избежать стигматизации⁵⁰. Несмотря на существующие проблемы в области достойного труда, работа на платформах также рассматривается как возможность трудоустройства для трудовых мигрантов⁵¹ и беженцев⁵².

- 35.** В некоторых случаях работа на платформах может обеспечить ценную гибкость, особенно в отношении рабочего времени и баланса между работой и личной жизнью. Многие молодые люди выбирают работу на платформах именно из-за ее гибкости. Опрос, проведенный в Соединенных Штатах Америки, показал, что основные причины, по которым работники выбирают работу на платформах, связаны с желанием сэкономить дополнительные деньги (56%), компенсацией недостаточного уровня дохода (52%) и стремлением к автономии (49%)⁵³. Об этом также свидетельствуют и другие исследования, в том числе недавние доклады Всемирного банка о работе онлайн-платформ⁵⁴ и Межамериканского банка развития (МБР) о работе платформ с привязкой к местности в Мексике⁵⁵. Некоторые исследования подчеркивают, что в определенных случаях платформы могут открывать возможности обучения и профессионального развития для низкоквалифицированных работников или молодежи, позволяя им получить опыт работы, который позволит им найти более квалифицированную работу в технологическом секторе⁵⁶.
- 36.** Работа на платформах дает возможность работать из дома и легче совмещать работу и личную жизнь. Исследования показывают, что среди женщин возможность работать на дому является основной причиной, по которой они выбирают работу на онлайн-платформах: каждая четвертая женщина, работающая на платформах, имеет детей младше шести лет⁵⁷. Хотя на первый взгляд все вышесказанное может казаться дополнительным преимуществом для определенных категорий работников, рассмотрение работы на платформах как средства, помогающего совместить работу и личную жизнь, может способствовать закреплению гендерных стереотипов и неравенства на рынке труда и в обществе⁵⁸.

2.2.2. Работа на платформах: сектора и профессии

- 37.** Большинство работников платформ, связывающих предприятия и заказчиков с работниками, работают в секторах доставки и пассажирских перевозок. Так, в 17 европейских странах среди 3% всех лиц в возрасте от 15 до 64 лет, работавших на цифровых платформах не менее одного часа за последние 12 месяцев, 33,3% заняты в секторе доставки, а на

⁴⁹ Datta et al.

⁵⁰ Paul Harpur and Peter Blank, "Gig Workers with Disabilities: Opportunities, Challenges, and Regulatory Response", *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30 No. 4 (2020): 511–520.

⁵¹ Veronica Alaimo, María Noel Chaves and Nicolás Soler, *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital?* (Inter-American Development Bank, 2019).

⁵² Datta et al.

⁵³ Pew Research Center, *The State of Gig Work in 2021*, 2021.

⁵⁴ Datta et al.

⁵⁵ Oliver Azuara et al., *Digital Platforms in Mexico: What Are the Insurance Preferences and Profiles of DiDi Drivers and DiDi Food Couriers?*, IDB Technical Note No. 02474 (IDB, 2022).

⁵⁶ Datta et al.

⁵⁷ Uma Rani, Nora Gobel and Rishabh Kumar Dhir, "Experiences of Women on Online Labour Platforms: Insights from Global Surveys", in *Global Perspectives on Women, Work, and Digital Labour Platforms* (Digital Future Society, 2022), 13–23.

⁵⁸ Francesco Bogliacino et al., *Quantity and Quality of Work in the Platform Economy*, GLO Discussion Paper No. 420, 2019.

платформах пассажирских перевозок — 13,3%⁵⁹. То же самое можно сказать о Соединенных Штатах Америки, где 62% тех, кто получает доход на трудовых платформах или платформах капитала, работают в секторе транспортных перевозок⁶⁰, а также о Китае⁶¹, Индии⁶² и Кении⁶³, где 82% работников платформ работают в секторе пассажирских перевозок. Что касается онлайн-платформ, то основными видами деятельности работников являются разработка программного обеспечения, создание креативного и мультимедийного контента, а также написание текстов и перевод. Административные задачи и ввод данных, продажи и маркетинг, а также профессиональные услуги представлены в меньшей степени⁶⁴.

2.2.3. Основной или дополнительный вид деятельности

38. Для значительного числа работников работа на платформах является дополнительным источником заработка. По оценкам МБТ, только около 30% работников онлайн-платформ полагаются на платформы как на основной источник дохода⁶⁵. Эти цифры подтверждаются исследованием Всемирного банка, согласно которому каждый третий работник осуществляет свою основную деятельность на платформах⁶⁶. В Соединенных Штатах Америки 53% работников платформ имеют другую работу⁶⁷. Аналогичные тенденции наблюдаются в 17 европейских странах, где 52,2% таких работников зарабатывают до 25% своего дохода на платформах⁶⁸. Иная ситуация у работников платформ с привязкой к местности: так, в секторах пассажирских перевозок и доставки для 84% и 90% работников соответственно этот вид работы является основным источником дохода⁶⁹.
39. Приведенные выше данные согласуются с данными о количестве рабочих часов работников платформ. По результатам обследований МБТ, работники онлайн-платформ в среднем работают около 27 часов в неделю. В развивающихся странах средняя продолжительность рабочего времени на таких платформах выше (32 часа, включая неоплачиваемый труд), чем в развитых странах (20 часов)⁷⁰. В секторах пассажирских перевозок и доставки средняя продолжительность рабочего времени еще выше — 67 и 59 часов в неделю соответственно, при этом более половины респондентов сообщили, что работают больше указанного времени⁷¹. Это свидетельствует о том, что для большинства работников указанных секторов работа на платформах является основным источником дохода. Значительная часть этих

⁵⁹ Евростат, "Employment Statistics – Digital Platform Workers".

⁶⁰ Diana Farrell, Fiona Greig and Amar Hamoudi, "The Evolution of the Online Platform Economy: Evidence from Five Years of Banking Data", *AEA Papers and Proceedings* 109 (2019): 362–366.

⁶¹ Wei Tu, *New forms of employment and labour protection in China*, готовится к печати.

⁶² Индия, NITI Aayog, *India's Booming Gig and Platform Economy: Perspectives and Recommendations on the Future of Work*, 2022.

⁶³ Tom Kwanya and Kutoma J. Wakunuma, *Regulation of Digital Platforms for a Socially-Just Gig Economy in Kenya* (Alexander Von Humboldt Institute for Internet and Society, 2023).

⁶⁴ Обсерватория онлайн-труда.

⁶⁵ МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021*.

⁶⁶ Datta et al.

⁶⁷ Соединенные Штаты Америки, Совет управляющих Федеральной резервной системы, *Economic Well-Being of U.S. Households in 2022*, 2023.

⁶⁸ Евростат, "Employment Statistics – Digital Platform Workers".

⁶⁹ МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021*.

⁷⁰ МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021*, 166.

⁷¹ Продолжительный рабочий день характерен и для таких традиционных секторов, как такси и доставка, в которых работники в среднем работают 70 и 57 часов в неделю соответственно.

работников также указала, что работает семь дней в неделю (41% и 38% в секторах такси и доставки соответственно)⁷².

40. Обследования МБТ показывают, что на платформах микрозадач на каждый отработанный час или оплаченное задание работники тратят около 20 минут неоплачиваемого времени⁷³, а на платформах внештатной работы это время увеличивается до 23 минут⁷⁴. Для платформ с привязкой к местности в секторе доставки неоплачиваемое рабочее время может включать не только время ожидания между заказами, но и время, потраченное на исправление ошибок, например, в случае если ресторан отправляет неполный заказ⁷⁵.
41. Сравнение уровня доходов работников платформ и других категорий работников дает неоднозначную картину. Обследования видов работ с привязкой к местности показывают, что в некоторых странах работники платформ в секторах пассажирских перевозок и доставки зарабатывают больше, чем работники, выполняющие аналогичные задачи за пределами платформ⁷⁶. Аналогичным образом, более высокие доходы наблюдаются в секторе ремонтных услуг, транспортном секторе и в секторе социального обеспечения⁷⁷. Однако, по результатам других исследований, у значительной части работников платформ почасовая оплата ниже местной минимальной заработной платы⁷⁸. Исследования также показывают, что в Индии и Соединенных Штатах Америки заработная плата работников платформ примерно на 60–80% ниже, чем заработная плата работников, выполняющих аналогичные рабочие задания на традиционном рынке труда⁷⁹.

2.2.4. Роль алгоритмов в мониторинге и контроле труда

42. Несмотря на то что алгоритмы используются не только на цифровых платформах, они все чаще становятся инструментами мониторинга и контроля труда. И хотя тщательный мониторинг работников не является чем-то новым, управление работниками с использованием технологий, особенно искусственного интеллекта, выводит эти возможности на беспрецедентный уровень⁸⁰.
43. На многих платформах всегда используется алгоритм, который предлагает и распределяет услуги и рабочие задания, определяет рабочее время, рассчитывает вознаграждение, управляет системой пользовательских отзывов и рейтинга и в конечном итоге определяет, будут ли работники продолжать предоставлять свои услуги. На платформах с привязкой к местности геолокация, контроль за выполнением сроков и мониторинг доступности являются обычным явлением. Онлайн-платформы часто прибегают к периодическим и случайным снимкам экрана, отслеживанию времени использования клавиатуры, проверке ежедневных журналов задач и контролю качества рабочих заданий. Кроме того, алгоритмы

⁷² МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021*, 168.

⁷³ Под неоплачиваемой работой понимается работа, выполняемая или необходимая для выполнения оплачиваемых заданий, но которая не учитывается при расчете выплачиваемого работнику вознаграждения.

⁷⁴ МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021*, 166.

⁷⁵ Valeria Pulignano et al., *Does It Pay to Work? Unpaid Labour in the Platform Economy*, ETUI Policy Brief No. 15, 2021.

⁷⁶ МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021*.

⁷⁷ Willem Pieter De Groen and Iliaria Maselli, *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market* (Centre for European Policy Studies, 2016).

⁷⁸ Janine Berg et al., *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World* (ILO, 2018).

⁷⁹ МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021*.

⁸⁰ Valerio De Stefano, *“Negotiating the Algorithm”: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*, ILO Employment Policy Department, Employment Working Paper No. 246, 2018.

автоматизируют контроль человека за выполненной работой посредством системы пользовательских отзывов и рейтинга со стороны заказчиков.

44. Как отмечалось выше, алгоритмы могут повышать эффективность за счет оптимизации распределения труда и в то же время оказывать влияние на некоторые аспекты достойного труда, которые будут рассмотрены в последующих главах.

2.3. Характеристики работников платформ

2.3.1. Возраст

45. Работники платформ не попадают под какую-то одну категорию, хотя их возраст, как правило, ниже среднего возраста работающего населения. В таблице 2 представлена информация о среднем возрасте работников платформ по сравнению со средним возрастом всех работников в отдельных регионах и странах.

► **Таблица 2. Средний возраст работников платформ по сравнению с другими работниками / всеми работниками, в отдельных регионах/странах**

| Регион/страна | Средний возраст (лет) | |
|-------------------------------|---|----------------------------------|
| | Работники платформ | Другие работники / все работники |
| Во всем мире ¹ | 33,2 (краудворкинг) | 39,5 (все работники) |
| Во всем мире ² | 31 (онлайн); 36 (пассажирские перевозки); 29 (доставка) | 39,5 (все работники) |
| Европейский союз ³ | 33,9 | 42,4 (все работники) |
| Европейский союз ⁴ | 36,4 (доставка); 40,5 (пассажирские перевозки) | 42,5 (другие работники) |
| Чили ⁵ | 35,7 | 42,3 (другие работники) |
| Филиппины ⁶ | 34,2 | 39,8 (другие работники) |

¹ Janine Berg et al., *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World* (ILO, 2018). ² МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021*. ³ Maria Cesira Urzì Brancati, Annarosa Pesole and Enrique Fernández-Macías, *New Evidence on Platform Workers in Europe: Results from the Second COLLEEM Survey* (European Commission Joint Research Centre, 2020). ⁴ Piasna, Zwysen and Drahoкупil. ⁵ Чили, микроданные *National Employment Survey (ENE)*, 2021–23. ⁶ Филиппины, микроданные *Labour Force Survey (LFS)*, 2021.

46. В Европейском союзе средний возраст работников платформ составляет 33,9 года и 42,4 года всего занятого населения⁸¹; в 17 европейских странах большинство работников платформ моложе 30 лет⁸². Эти данные соответствуют тому, что мы наблюдаем в других частях мира. Разница в возрасте между работниками платформ и остальным занятым

⁸¹ Urzì Brancati, Pesole and Fernández-Macías.

⁸² Евростат, "Employment Statistics – Digital Platform Workers".

населением также варьируется в зависимости от сектора: так, в Европейском союзе в транспортном секторе она составляет всего два года, а в секторе доставки — более шести лет⁸³.

2.3.2. Образование

47. Данные, полученные в некоторых странах, свидетельствуют о том, что доля работников с более высоким уровнем образования на платформах выше, чем в традиционных секторах. Таблица 3 иллюстрирует эту тенденцию в отдельных регионах и странах.

► **Таблица 3. Уровень образования работников платформ по сравнению с работниками других секторов, в отдельных регионах и странах (в %)**

| Во всем мире (данные МОТ) | Уровень образования | Все работники ¹ | Онлайн ² | Такси ² | Доставка ² |
|--|---------------------------------------|-------------------------------|---|--------------------|-----------------------|
| | Базовое | 44 | 2 | 31 | 28 |
| | Среднее | 30 | 35 | 45 | 51 |
| | Высшее | 25 | 63 | 24 | 21 |
| Европейский союз (обследование ETUI) ³ | Уровень образования | Никогда не работали онлайн | Работники платформ | | |
| | Неполное среднее или ниже | 19,0 | 11,5 | | |
| | Полное среднее и продолженное среднее | 53,0 | 52,0 | | |
| | Среднее специальное | 28,0 | 36,5 | | |
| Соединенные Штаты Америки ⁴ | Уровень образования | Вне платформ | Работники платформ как основная деятельность | | |
| | Базовое | 8,4 | 4,3 | | |
| | Среднее | 25,7 | 21,7 | | |
| | Высшее | 65,9 | 74,0 | | |
| Бразилия ⁵ | Уровень образования | Вне платформ | Работники платформ как основная деятельность | | |
| | Неполное среднее | 38,7 | 24,6 | | |
| | Среднее и неполное высшее | 43,1 | 61,3 | | |
| | Полное высшее | 18,2 | 14,2 | | |
| Филиппины ⁶ | Уровень образования | Вне платформ | Работники платформ как основная деятельность | | |
| | Базовое или ниже | 24,3 | 16,9 | | |
| | Среднее | 42,4 | 32,4 | | |
| | Высшее | 33,3 | 50,7 | | |

⁸³ Piasna, Zwysen and Drahokoupil.

| Чили ⁷ | Уровень образования | Вне платформ | Работники платформ как основная деятельность |
|-------------------|---------------------|--------------|--|
| | Базовое или ниже | 13,1 | 2,7 |
| | Среднее | 56,4 | 66,7 |
| | Высшее | 30,5 | 30,6 |

¹ ILOSTAT, по данным публикации МОТ, *Decent Work in the Platform Economy: Reference Document for the Meeting of Experts on Decent Work in the Platform Economy*, MEDWPE/2022, 2022, 22. ² МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021*, по данным публикации MEDWPE/2022, 22. ³ Piasna, Zwysen and Drahoкупил. ⁴ Соединенные Штаты Америки, микроданные Current Population Census (CPS), 2017. ⁵ Бразилия, IBGE, *Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022: PNAD Contínua*, 2023. ⁶ Филиппины, микроданные LFS, 2021. ⁷ Чили, микроданные ENE, 2021–23.

48. Исследование МОТ показывает, что уровень образования среди работников платформ варьируется в зависимости от сектора. В секторах пассажирских перевозок и доставки 24% и 21% работников платформ соответственно имеют более высокий уровень образования, что соответствует общему показателю для всех работников (25%). Однако для работников онлайн-платформ эта цифра составляет 63%⁸⁴. Более того, исследования, проведенные в 17 странах Европы⁸⁵, а также в Аргентине⁸⁶ и Кении⁸⁷, также указывают на то, что работники платформ имеют более высокий уровень образования, чем работники, которые работают за пределами платформ.

2.3.3. Гендерное распределение

49. Согласно исследованиям, проведенным на платформах микрозадач, среди работников этих платформ мужчины составляют большинство, и только каждый третий работник — женщина⁸⁸. Кроме того, в исследовании отмечается, что женщины недостаточно представлены, главным образом, среди работников платформ в секторах пассажирских перевозок и доставки⁸⁹. Тем не менее отмечается значительное преобладание женщин на платформах для тех видов работ, в которых женщины традиционно доминируют, как например: уход, домашний труд или сфера красоты⁹⁰. С другой стороны, результаты недавних исследований показывают более неоднозначную картину. Например, исследование Всемирного банка выявило более высокий уровень участия женщин в определенных профессиях на онлайн-платформах по сравнению с аналогичными профессиями за пределами платформ⁹¹. Эта тенденция подтверждается данными из Филиппин, где женщины составляют 52% работников платформ по сравнению с 40% за пределами платформ, причем большинство работников платформ активно работают в секторах розничной торговли, административных или персональных услуг. Напротив, в Чили, где платформы сконцентрированы в секторах пассажирских перевозок и доставки, только 11% работников платформ составляют женщины. Это указывает на то, что профессиональная сегрегация работы на платформах повторяет

⁸⁴ МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021*.

⁸⁵ Евростат, "Employment Statistics – Digital Platform Workers".

⁸⁶ Javier Madariaga et al., *Economía de plataformas y empleo: ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* (CIPPED, IBD and ILO, 2019).

⁸⁷ Kwanya and Wakunuma.

⁸⁸ Berg et al.

⁸⁹ МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021*.

⁹⁰ Uma Rani et al., "Women, Work and the Digital Economy", *Gender and Development* 30 No. 3 (2022): 421–435.

⁹¹ Datta et al.

сегрегацию традиционного рынка труда. Кроме того, доступ к технологиям и цифровым навыкам среди женщин зачастую более ограничен, чем среди мужчин, особенно в развивающихся странах⁹².

2.3.4. Миграционный статус и беженцы

50. По данным исследования МОТ, почти 17% внештатной работы на платформах выполняется трудовыми мигрантами, причем по сравнению с развивающимися странами (7%) в развитых странах (38%)⁹³ эта доля намного выше. В таблице 4 показано, что, хотя трудовые мигранты, как правило, чрезмерно представлены на платформах, степень их представленности значительно варьируется в зависимости от регионального или национального контекста.

► **Таблица 4. Доля трудовых мигрантов, работающих на цифровых платформах и офлайн, в отдельных регионах и странах (в %)**

| Регион/страна | Работа вне цифровых платформ | Работа на платформах |
|--|------------------------------|----------------------|
| Во всем мире — Такси ¹ | 1,4 | 5,0 |
| Во всем мире — Доставка ¹ | 14,9 | 17,6 |
| Европейский союз ² | 6,0 | 13,3 |
| 16 стран ЕС + Норвегия (обследование ETUI) ³ | 13,0 | 17,0 |
| Чили ⁴ | 11,8 | 43,5 |
| Соединенные Штаты Америки ⁵ | 17,3 | 24,3 |

¹ МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021*. ² Urzı Brancati, Pesole and Fernández-Macías. ³ Piasna, Zwysen and Drahoukouril. ⁴ Чили, микроданные ENE, 2021–23. ⁵ Соединенные Штаты Америки, микроданные CPS, 2017.

51. По оценкам МОТ, международные мигранты составляют 4,9% рабочей силы во всем мире, что свидетельствует о чрезмерной представленности мигрантов на платформах, особенно онлайн-платформах и платформах, работающих в секторе доставки⁹⁴. В некоторых странах Латинской Америки доля трудовых мигрантов в общем числе работников платформ особенно высока, главным образом, из-за большого количества мигрантов из Боливарианской Республики Венесуэла⁹⁵.
52. Нередко утверждается, что цифровые платформы могут становиться источником дохода для беженцев, но опыт показывает, что это не всегда так. Отсутствие технологической инфраструктуры во многих местах, где живут беженцы, а также пробелы в цифровых навыках создают препятствия для доступа и участия в платформах, которые предлагают возможности получения дохода⁹⁶.

⁹² Ria Kasliwal, *Gender and the Gig Economy: A Qualitative Study of Gig Platforms for Women Workers*, Observer Research Foundation (ORF), Issue Brief No. 359, 2020.

⁹³ МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021*.

⁹⁴ МОТ, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*, 2021.

⁹⁵ МОТ, *El aporte de las personas refugiadas y migrantes venezolanas en los servicios esenciales de reparto de alimentos y medicina durante la pandemia de la COVID-19: Argentina, Colombia, y Perú*, 2021.

⁹⁶ МОТ, *Digital Refugee Livelihoods and Decent Work: Towards Inclusion in a Fairer Digital Economy*, 2021.

53. Работа, выполняемая на платформах, может выходить за географические границы. Хотя в некоторых странах действуют строгие миграционные правила, работу на онлайн-платформах можно выполнять из любой точки мира, что предоставляет работникам «виртуальный доступ» к глобальной рабочей силе.

2.4. Работа на цифровых платформах и неформальность

54. Можно рассмотреть три типа неформальности:

- i) неформальная деятельность;
- ii) неформальные экономические единицы;
- iii) неформальные рабочие места⁹⁷.

55. Эти аспекты имеют важное значение, если принять во внимание негативные последствия, которые они могут иметь для:

- ресурсов, собираемых государством;
- доступа работников к адекватной охране труда и социальному обеспечению;
- степени конкуренции между предприятиями.

56. Относительно высокая доля самозанятых на платформах может способствовать более высокому уровню неформальности по сравнению с работой, выполняемой за пределами платформ, поскольку самозанятые, как правило, более подвержены неформальности, чем наемные работники. По оценкам, во всем мире 86,7% самозанятых владеют и управляют собственными неформальными экономическими единицами и поэтому считаются неформальными работниками. Для сравнения, только 39,8% наемных работников считаются занятыми в неформальном секторе⁹⁸. Существует также вероятность того, что работа, осуществляемая на платформах, может представлять собой скрытые трудовые отношения⁹⁹, что еще больше усугубляет риск неформальности. Другие характеристики работы на платформах также повышают риск неформальности, например незадекларированная работа или деятельность, особенно в условиях отсутствия адаптированной налоговой системы, позволяющей налагать обязательства по отчетности на платформы и работников. Эмпирические данные из некоторых регионов также указывают на непреднамеренное несоблюдение самозанятыми обязательств по уплате налогов и взносов в систему социального страхования¹⁰⁰. Наконец, когда работа на платформах является вторичным источником дохода для работников, существует риск того, что работники задекларируют только свой основной источник дохода, что в свою очередь повлияет на уровень налоговых сборов правительств и, следовательно, схемы защиты и социального обеспечения работников.

⁹⁷ Colin C. Williams, *Review of Country Practices on Using the Traceability of Jobs and Activities on Digital Platforms to Support Formalization*, готовится к печати.

⁹⁸ МОТ, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*, 2023.

⁹⁹ В соответствии с *Рекомендацией 2006 года об индивидуальном трудовом правоотношении (198)* «скрытое трудовое правоотношение возникает тогда, когда работодатель обращается с конкретным лицом не как с наемным работником, причем таким образом, чтобы скрыть его или ее подлинный правовой статус как наемного работника, и что могут возникнуть ситуации, когда контрактные договоренности ведут к лишению работников защиты, на которую они имеют право».

¹⁰⁰ Colin C. Williams, Mireia Llobera and Adrian V. Horodnic, *Tackling Undeclared Work in the Collaborative Economy and Bogus Self-Employment* (European Platform Tackling Undeclared Work Working Paper, 2020).

► Вставка 1. Что мы знаем о неформальности на трудовых платформах?

Несмотря на ограниченный характер имеющихся количественных данных, некоторые из них, особенно в странах с относительно низким общим уровнем неформальности, позволяют предположить, что уровень неформальности среди работников платформ относительно высок.

- Во **Франции** только 15% работников платформ заявляют о том, что намерены декларировать доходы, полученные в предыдущем году от работы на платформах¹.
- В **Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии** только 35% работников платформ сообщают или намереваются сообщать налоговым органам о доходах, полученных ими от работы на платформах. В общей сложности 54% всех работников платформ не планируют декларировать свои доходы².
- Около 76% работников платформ на **Украине** и две трети работников платформ в **Сербии** сообщают, что работают неформально. Они не зарегистрированы как самозанятые и не платят взносы на социальное обеспечение. В Сербии, хотя прямое сравнение провести невозможно, доли наемных работников и самозанятых, работающих за пределами платформ в неформальном секторе, были значительно ниже (7,4% и 39,5% соответственно)³.
- По оценкам, в последние годы в **Италии** от 11% до 13% всех работников были заняты в неформальном секторе (по сравнению с 14–17% самозанятых)⁴, в то время как почти 40% работников платформ не имеют официального договора⁵. Что касается неформальности цифровых платформ, 44% цифровых платформ, работающих в стране, официально не зарегистрированы в Национальном институте социального обеспечения⁶.
- В опросе, в котором приняли участие 138 работников платформ в секторе пассажирских перевозок в Лагосе, **Нигерии**, все респонденты являлись самозанятыми в неформальном секторе. Было установлено, что между онлайн-платформами по заказу перевозок и опрошенными водителями не было заключено никаких официальных трудовых договоров и ни один из водителей не был зарегистрирован в качестве владельца предприятия⁷.
- Согласно данным национального обследования занятости в **Чили** уровень неформальной занятости среди работников цифровых платформ составил 93,5% в первом квартале 2020 года и снизился практически до 75% в сентябре 2023 года.

¹ Willem Pieter De Groen and Ilaria Maselli, *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market*, Centre for European Policy Studies Special Report No. 138, 2016. ² Nilufer Rahim et al., *Research on the Sharing Economy* (Her Majesty's Revenue and Customs, 2017). ³ Mariya Aleksynska, *Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses*, ILO Working Paper No. 32, 2021. ⁴ MOT, "SDG indicator 8.3.1 – Proportion of Informal Employment in Total Employment by Sex and Sector", база данных ILOSTAT, по состоянию на 15 сентября 2023 г. ⁵ INAPP-PLUS (Participation, Labour, Unemployment Survey), 2018. См. также Valeria Cirillo, Dario Guarascio and Sergio Scicchitano, "Platform Workers in Italy: An Empirical Exploration on Worker-Level Data", presentation at MOSPI Workshop, 7 October 2019. ⁶ Италия, Istituto Nazionale Previdenza Sociale, *XVII Rapporto Annuale*, 2018. ⁷ Katarzyna Cieslik, Roland Banya and Bhaskar Vira, "Offline Contexts of Online Jobs: Platform Drivers, Decent Work, and Informality in Lagos, Nigeria", *Development Policy Review*, 40 No. 4 (2022), e12595.

57. Отслеживание деятельности на платформах посредством использования цифровых контрактов и цифровизации транзакций дает возможность формализовать экономическую деятельность, которая часто остается скрытой от правительств. Это может стать решающим фактором в продвижении достойного труда и обеспечении соблюдения законодательства. «К данным, которые могут быть запрошены, относятся: i) данные, собранные платформами и находящиеся в их распоряжении; ii) данные, собранные с помощью инструментов подачи жалоб, которые позволяют пользователям и работникам платформ сообщать о неформальной деятельности любой из сторон; iii) данные, собранные банками о платежах между пользователями и работниками платформ и находящиеся в их распоряжении»¹⁰¹. Однако, чтобы

¹⁰¹ Williams, *Review of Country Practices on Using the Traceability of Jobs and Activities on Digital Platforms to Support Formalization*, готовится к печати.

воспользоваться потенциалом такого типа отслеживания, важно, чтобы платформы сотрудничали и обменивались информацией с соответствующими национальными органами. Общее воздействие, которое эта динамика может оказать на формализацию, вероятно, будет варьироваться в зависимости от контекста и сектора деятельности, а также от первоначального уровня формальности экономики и институционального потенциала страны.

▶ Глава 3

Нормативные рамки

3.1. Международное право и работа на платформах

58. Международных актов, которые бы комплексно регулировали работу цифровых трудовых платформ, не существует. Однако в рамках всей системы Организации Объединенных Наций (ООН) платформенная экономика рассматривалась в различных докладах, в том числе тех, которые касаются охвата цифровыми технологиями¹⁰² и новых проблем, связанных с использованием персональных данных¹⁰³, а также в докладе Специального докладчика ООН по вопросу о крайней нищете и правах человека¹⁰⁴. Платформы становились предметом особого внимания Европейского союза и ОЭСР в налоговой сфере¹⁰⁵ и в EU proposal for a directive aimed at improving the working conditions in platform work (предлагаемой директиве ЕС об улучшении условий труда в контексте работы на цифровых платформах)¹⁰⁶.
59. По запросу Административного совета МБТ подготовило *Анализ нормативных пробелов в области достойного труда в платформенной экономике*, в котором основное внимание уделялось пробелам в сфере применения международных трудовых норм, а также тематическим пробелам, то есть вопросам, которые касаются платформенной экономики, но которые, как представляется, не полностью отражены в действующих нормах МОТ¹⁰⁷. Сфера применения норм рассматривалась в свете их прямых положений и замечаний контрольных органов МОТ¹⁰⁸.
60. В следующих разделах рассматриваются основные международные трудовые нормы, касающиеся достойного труда в платформенной экономике, после обзора, приведенного в анализе нормативных пробелов.

¹⁰² См., например, Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД), *Digital Economy Report Pacific Edition 2022: Towards Value Creation and Inclusiveness*, 2023.

¹⁰³ См., например, ЮНКТАД, *Digital Economy Report 2021: Cross-border Data Flows and Development – For Whom the Data Flow*, 2021.

¹⁰⁴ Организация Объединенных Наций, *Доклад Специального докладчика по вопросу о крайней нищете и правах человека*, A/78/175, 2023 г., п. 63.

¹⁰⁵ См., например, Council Directive (EU) 2021/514 of 22 March 2021 amending Directive 2011/16/EU on administrative cooperation in the field of taxation, OJ L 104, 25 March 2023; ОЭСР, *Model Rules for Reporting by Digital Platform Operators: XML Schema – User Guide for Tax Administrations*, 2022.

¹⁰⁶ Совет Европейского союза, *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work – General Approach*, 7 June 2023.

¹⁰⁷ МОТ, *Анализ нормативных пробелов в области достойного труда в платформенной экономике*, GB.347/POL/1, 2023 г.

¹⁰⁸ Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) проводит объективный технический анализ применения конвенций в законодательстве и на практике государствами-членами, принимая во внимание различные национальные реалии и правовые системы. При этом КЭПКР должен определить правовую сферу, содержание и значение положений конвенций. Мнения и рекомендации Комитета не носят обязательного характера и предназначены для руководства действиями национальных органов власти. См.: МОТ, *Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций*, ILC.110/III(A), 2022 г., п. 23. Хотя Комитет по свободе объединения (КСО) должен обеспечивать соблюдение принципов универсальности, преемственности, предсказуемости, справедливости и равного обращения в области свободы объединения, каждый случай, по которому он представляет заключения и рекомендации, уникален и должен рассматриваться в рамках своего собственного контекста. См.: МОТ, *Свобода объединения: Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения*, шестое издание, 2018 г., п. 9.

Свобода объединения и коллективные переговоры

- 61.** Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) применяется ко всем «работник[ам]... без какого бы то ни было различия»¹⁰⁹. Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) прямо заявляет, что Конвенция 87 распространяется, в том числе, на работников неформальной экономики и самозанятых¹¹⁰, и во многих своих комментариях КЭПКР ссылается на применение Конвенции к работникам платформ¹¹¹. Комитет по свободе объединений (КСО) подчеркивает, что наличие трудовых отношений не является критерием определения лиц, на которых распространяется право на свободу объединения¹¹².
- 62.** Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98) применяется к «работникам» (статья 1)¹¹³. КЭПКР заявляет, что право на коллективные переговоры должно также распространяться на организации, представляющие самозанятых¹¹⁴. КЭПКР напомнил об этом в своем Общем обзоре 2020 года, в котором указано, что все основополагающие принципы и права в сфере труда применяются независимо от статуса занятости¹¹⁵. КЭПКР сделал ряд комментариев, касающихся конкретно применения Конвенции 98 к работникам платформ¹¹⁶. В двух рассмотренных случаях¹¹⁷ КСО обратился к соответствующим правительствам с просьбой:
- «провести консультации... со всеми заинтересованными сторонами с целью нахождения взаимоприемлемого решения, чтобы гарантировать, что самозанятые могут в полной мере пользоваться профсоюзными правами в целях продвижения и защиты своих интересов, в том числе посредством коллективных переговоров; и... в консультации с заинтересованными социальными партнерами определить специфику самозанятых, которые оказывают влияние на коллективные переговоры, ..., если необходимо».
- 63.** Хотя большинство участников совещания экспертов по вопросам достойного труда в платформенной экономике поддержали точку зрения, высказанную контрольными органами МОТ, группа работодателей поставила под сомнение применимость Конвенции 98 ко всем работникам платформ. По ее мнению, статья 4 Конвенции 98 ставит право на коллективные переговоры в зависимость от наличия трудовых отношений¹¹⁸. Группа работодателей неоднократно высказывала мнение по этому вопросу в рамках контрольных органов¹¹⁹.

¹⁰⁹ См. ст. 2 Конвенции 97. Однако то, в какой мере гарантии, предусмотренные Конвенцией, применяются к вооруженным силам и полиции, определяется национальным законодательством и нормативными актами (ст. 9 1)).

¹¹⁰ МОТ, *Giving Globalization a Human Face*, ILC.101/III/1B, 2012, para. 53.

¹¹¹ КЭПКР, прямой запрос — Конвенция 87 — Греция, принят в 2021 г. КЭПКР, прямой запрос — Конвенция 87 — Канада, принят в 2020 г.

¹¹² МОТ, *Свобода объединения: Сборник*, пп. 326 и 330.

¹¹³ Однако то, в какой мере гарантии, предусмотренные Конвенцией, применяются к вооруженным силам и полиции, определяется национальными законами и нормативными актами (ст. 5 1)). Действие Конвенции не распространяется на государственных служащих, а Конвенция не может истолковываться как наносящая ущерб их правам или положению (ст. 6).

¹¹⁴ МОТ, *Giving Globalization a Human Face*, para. 209.

¹¹⁵ МОТ, *Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape*, ILC.109/III(B), 2020, para. 327.

¹¹⁶ КЭПКР, прямой запрос — Конвенция 98 — Бельгия, принят в 2020 г. КЭПКР, прямой запрос — Конвенция 98 — Канада, принят в 2020 г.

¹¹⁷ МОТ, *376th Report of the Committee on Freedom of Association*, GB.325/INS/12, 2015, para. 351(b); МОТ, *363rd Report of the Committee on Freedom of Association*, GB.313/INS/9, 2012, para. 467(e).

¹¹⁸ МОТ, *Анализ нормативных пробелов в области достойного труда в платформенной экономике*, п. 10.

¹¹⁹ См., например, Комитет по применению норм, *Individual Case – Discussion: Convention No. 98 – Ireland*, 2016.

Принудительный труд

64. Конвенция 1930 года о принудительном труде (29) защищает всех лиц, от которых требуется выполнение какой-либо работы или службы (статья 2 1))¹²⁰. Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (105) касается всех форм «принудительного или обязательного труда» в пяти конкретных случаях (статья 1). КЭПКР прямо заявляет, что Конвенции 29 и 105 не содержат положений, ограничивающих сферу их применения путем исключения отдельных категорий работников, и призваны защитить все население ратифицировавших их стран¹²¹. Как представляется, в сфере применения или в вопросах, охватываемых Конвенциями в отношении принудительного труда, каких-либо пробелов не существует.

Детский труд

65. Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (138) требует от государств — участников Конвенции постепенно повышать минимальный возраст для «приема на работу» до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию подростков (статья 1). КЭПКР указал, что Конвенция 138 применяется ко всем отраслям экономической деятельности и охватывает все виды занятости и труда, независимо от наличия договорных трудовых отношений, включая самозанятость, а также неоплачиваемый труд и работу в неформальной экономике¹²². Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (182) применяется ко «всем лицам» в возрасте до 18 лет (статья 2). КЭПКР прямо заявляет, что Конвенция в равной степени применяется к работающим и самозанятым детям¹²³. Как представляется, в сфере применения или в вопросах, рассматриваемых Конвенциями в отношении детского труда, каких-либо пробелов не существует.

Равенство возможностей и обращения

66. Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (100) устанавливает принцип равного вознаграждения «мужчин и женщин» за труд равной ценности (статья 1). Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) применяется в отношении «труда и занятий» (статья 1). По мнению КЭПКР, Конвенции 100 и 111 охватывают всех работников, как граждан соответствующих стран, так и иностранных работников, во всех отраслях деятельности, в государственном и частном секторах, а также в формальной и неформальной экономике¹²⁴. Действие Конвенции 1981 года о работниках с семейными обязанностями (156) распространяется «на все отрасли экономической деятельности и на все категории работников» (статья 2). КЭПКР подчеркивает, что защита должна распространяться на всех работников, независимо от того, работают ли они полное или неполное рабочее время, на основании срочных договоров или другой формы занятости, с оплатой или без таковой¹²⁵.

67. В отношении равенства и недопущения дискриминации, как представляется, не существует каких-либо пробелов в сфере применения соответствующих норм, однако некоторые участники совещания экспертов по вопросам достойного труда в платформенной экономике отметили в качестве пробела необходимость предотвращать дискриминационные

¹²⁰ Это определение было подтверждено в Протоколе 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде (ст. 1 3)).

¹²¹ МОТ, *Giving Globalization a Human Face*, para. 261.

¹²² МОТ, *Giving Globalization a Human Face*, para. 332.

¹²³ МОТ, *Giving Globalization a Human Face*, para. 433.

¹²⁴ МОТ, *Giving Globalization a Human Face*, paras 658 and 733.

¹²⁵ МОТ, *Workers with Family Responsibilities*, International Labour Conference, 80th Session, Report III (Part 4B), 1993, para. 46.

предубеждения при использовании алгоритмов в контексте работы на платформах (см. раздел «Алгоритмы» ниже).

68. Конвенция 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (190) защищает «работников и других лиц в сфере труда, включая наемных работников по определению национального законодательства и практики, а также занятых лиц безотносительно их договорного статуса, лиц, проходящих профессиональную подготовку, включая стажеров и учеников, работников, трудовые отношения которых были прекращены, волонтеров, ищущих работу лиц и соискателей вакансий, а также лиц, осуществляющих властные функции, выполняющих обязанности и несущих ответственность работодателя» (статья 2). Таким образом, в сфере применения Конвенции не существует пробелов с точки зрения охвата самозанятых. Кроме того, Конвенция содержит конкретные положения о недопущении насилия и домогательств, происходящих «в ходе коммуникаций, связанных с трудовой деятельностью, включая те, которые обеспечиваются информационно-коммуникационными технологиями» (статья 3).

Безопасность и гигиена труда

69. Конвенция 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда, (187) не ограничена в сфере применения и предусматривает продвижение и поощрение на всех соответствующих уровнях прав работников на безопасную и здоровую производственную среду (статья 3 2)). Сопровождающая ее Рекомендация 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда, (197) прямо предусматривает, что национальные программы по безопасности и гигиене труда (БГТ) должны включать надлежащие «меры защиты для всех работников, в частности работников, занятых в секторах повышенного риска, а также уязвимых категорий работников, таких как работники неформальной экономики, трудящиеся-мигранты и молодые работники» (пункт 3).
70. Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда (155) требует от ратифицировавших ее государств формировать, осуществлять и регулярно обновлять соответствующую национальную политику в области БГТ и производственной среды. Права и обязанности работников, установленные Конвенцией, распространяются «на всех работающих по найму, в том числе на работающих в государственном и муниципальном секторе», в соответствии с определением термина «работники», используемого для целей Конвенции (статья 3 b)).
71. Таким образом, несмотря на то что основополагающий принцип и право на безопасную и здоровую производственную среду распространяется на всех работников, сфера применения Конвенции 155 не включает самозанятых. В то же время Рекомендация 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде (164), дополняющая Конвенцию 155, устанавливает, что должны быть предусмотрены необходимые и практически осуществимые меры для предоставления лицам, работающим не по найму, защиты, аналогичной той, которая предусмотрена Конвенцией 155 и Рекомендацией 164 (пункт 1 2)).

Политика в области занятости и содействие занятости

72. Как представляется, не существует каких-либо пробелов в сфере применения Конвенции 1964 года о политике в области занятости (122) или в рассматриваемых в ней вопросах. Конвенцией устанавливается, что члены должны формулировать и проводить активную политику, направленную на содействие «полной, продуктивной и свободно избранной занятости» (статья 1). По мнению КЭПКР, Конвенция распространяется на всех работников, как

зависимых, так и самозанятых¹²⁶. Раздел IV Рекомендации 1984 года о политике в области занятости (дополнительные положения) (169) отдельно касается содействия развитию технологий (пункт 20) и предусматривает, что члены должны стремиться к тому, чтобы негативные последствия технологических изменений были устранены, насколько это возможно (пункт 22 с)).

- 73.** Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (181) применяется ко «всем категориям работников» и «всем отраслям экономической деятельности» (статья 2 2)). Термин «частное агентство занятости» означает любое физическое или юридическое лицо, независимое от органов власти, которое предоставляет услуги, перечисленные в Конвенции, на рынке труда (статья 1 1)). По мнению КЭПКР, это определение, как правило, охватывает любое агентство по подбору персонала или прямого поставщика услуг за рамками государственных и муниципальных служб занятости. Тем не менее Комитет не вынес решения относительно того, могут ли отдельные цифровые трудовые платформы считаться частными агентствами занятости.
- 74.** Некоторые участники совещания экспертов посчитали, что существует тематический пробел в отношении многосторонних трудовых отношений в платформенной экономике либо потому, что нормы МОТ не в полной мере применимы к этому типу отношений, либо потому, что соблюдение и обеспечение соблюдения таких норм создают дополнительные вызовы.

Трудовые отношения

- 75.** В Рекомендации 2006 года об индивидуальном трудовом правоотношении (198) содержится призыв к принятию национальной политики, направленной на «защиту работников, выполняющих свою работу в условиях индивидуального трудового правоотношения», с целью ведения борьбы со «скрытыми формами трудовых отношений» и обеспечения наемных работников, оказавшихся в таких правоотношениях, защитой, на которую они имеют право. Как указано в настоящем докладе, классификация работников платформ стала предметом многочисленных судебных решений, вынесенных в разных странах мира. Участники совещания экспертов и члены Административного совета подчеркнули необходимость борьбы со скрытыми формами трудовых отношений, а Рекомендация была признана в полной мере актуальной в контексте платформенной экономики.

Вознаграждение

- 76.** Конвенция 1949 года об охране заработной платы (95) применяется «ко всем лицам, которым выплачивается или причитается заработная плата» (статья 2 1)). Термин «заработная плата» означает вознаграждение или прибыль, выплачиваемые работнику работодателем на основании письменного или устного договора о найме (статья 1). Действие Конвенции 1992 года о защите требований работников в случае неплатежеспособности работодателя (173) охватывает «всех наемных работников и все области экономической деятельности» (статья 4 1)). Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы (131) применяется ко «все[м] групп[ам] работающих по найму, условия труда которых делают применение такой системы целесообразным» (статья 1 1)).
- 77.** Конвенции 95, 173 и 131 применяются только в отношении наемных работников. Таким образом, действие Конвенции 131 не распространяется на работников платформ, которые

¹²⁶ МОТ, *A Normative Gap Analysis on Decent Work in the Platform Economy*, GB.347/POL/1, 2023, para. 24.

классифицируются как самозанятые. Вопрос прозрачности в отношении заработной платы действующими нормами МОТ не урегулирован, но имеет актуальное значение в тех случаях, когда при определении вознаграждения используются алгоритмы.

Рабочее время

- 78.** Конвенция 1930 года о рабочем времени в торговле и в учреждениях (30) применяется, в частности, к «лицам, работающим» в коммерческих или торговых учреждениях (статья 1). В ней устанавливается максимальная продолжительность рабочего дня — 8 часов в день и 48 часов в неделю, а также предусматриваются временные и постоянные исключения и регулируется размер оплаты труда за сверхурочные часы. По мнению КЭПКР, цель Конвенции 30 заключается в распространении норм, установленных Конвенцией 1919 года о рабочем времени в промышленности (1) в отношении продолжительности рабочего времени, на всех лиц, на которых не распространяется сфера применения этого акта, за некоторыми исключениями, включающими работников, занятых в сфере домашнего труда. Основная цель Конвенции заключалась в том, чтобы поставить наемных работников в равное положение с работниками, занятыми в промышленности¹²⁷. Конвенция 30 определяет «рабочее время» как «период, в течение которого работники находятся в распоряжении нанимателя».
- 79.** Конвенция 30 распространяется только на наемных работников, и сфера ее применения не включает домашний труд. КЭПКР отдельно не рассматривал вопрос, касающийся «времени ожидания» в контексте работы на платформах, но рассмотрел связанные с ним понятия «готовности к вызову на работу» или «нахождения в режиме ожидания»¹²⁸. Комитет пришел к выводу, что время, проведенное в режиме «готовности к вызову на работу», по смыслу Конвенции может как включаться, так и не включаться в «рабочее время» в зависимости от того, насколько работник ограничен в возможности заниматься персональной деятельностью в течение этого периода времени. По мнению КЭПКР, даже если этот период не считается «рабочим временем», работник все равно должен иметь право на получение определенного вознаграждения за то, что он находился в режиме «готовности к вызову на работу». Таким образом, можно считать, что в отношении времени ожидания и его оплаты существует нормативный пробел. Одновременно с этим существуют и другие нормативные пробелы, касающиеся:
- степени ограничения количества сверхурочных часов;
 - степени ограничения общего рабочего времени работников, имеющих более чем одну работу;
 - защиты возможности работников отключаться от платформ без последствий.

Алгоритмы

- 80.** Международные трудовые нормы конкретно не рассматривают вопросы, связанные с использованием алгоритмов. Как отмечается в настоящем докладе, алгоритмы используются для организации, контроля и оценки работы и во многом зависят от обработки персональных данных.

¹²⁷ МОТ, *Hours of Work: From Fixed to Flexible?*, International Labour Conference, 93rd Session, Report III (Part 1B), 2005, para. 10.

¹²⁸ МОТ, *Hours of Work*, para. 51.

Защита персональных данных работников

81. Ни одна международная трудовая норма исчерпывающим образом не регулирует защиту персональных данных работников. Некоторые нормы МОТ содержат положения, касающиеся защиты персональных данных, но их сфера применения ограничена, поскольку они применяются, например, только в отношении частных агентств занятости (Конвенция (181) и Рекомендация (188) 1997 года о частных агентствах занятости) или домашних работников (Конвенция 2011 года о достойном труде домашних работников (189)). Другие нормы МОТ могут охватывать только определенные типы данных, в основном те, которые касаются здоровья (Рекомендация 1985 года о службах гигиены труда (171) и Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе (200)).
82. В 1996 году участники совещания экспертов МОТ приняли свод практических правил по защите персональных данных работников¹²⁹, который не имеет обязательной силы и статуса международной трудовой нормы. Этот свод, дополненный комментариями МБТ, посвящен сбору, безопасности и хранению персональных данных, а также их использованию и передаче третьим лицам. В нем также устанавливаются индивидуальные и коллективные права работников и регламентируются процедуры автоматизированной обработки данных и цифрового мониторинга. Что касается работы на платформах, следует отметить, что цифровой мониторинг и право доступа к персональным данным регулируются, по крайней мере частично, принципами вышеуказанного свода практических правил, однако свод не содержит никаких положений, касающихся переносимости данных.

Социальное обеспечение

83. Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102) предлагает правительствам несколько вариантов определения объема защиты. В зависимости от рассматриваемого типа обеспечения в Конвенции упоминаются работающие по найму, экономически активное население и жители (статьи 9, 15, 21, 27, 33, 41, 48, 55 и 61). Как отметил КЭПКР, Конвенция избегает использования строго юридических концепций для определения защищенных лиц¹³⁰.
84. Рекомендация 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (202) устанавливает принцип универсальности защиты, основанный на социальной солидарности, и принцип социальной инклюзии, в частности лиц, работающих в неформальной экономике (пункты 3 а) и 3 е)).
85. Конвенция 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма [Таблица I, пересмотренная в 1980 году] (121) применяется ко «все[м] работающи[м] по найму (включая учеников) в частном и государственном секторах, включая кооперативы» (статья 4 1)). Сопровождающая ее Рекомендация 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма (121) предусматривает, что каждый член должен обеспечить выплату пособий в случае производственного травматизма и профессиональных заболеваний или аналогичных пособий, при необходимости поэтапно и/или посредством добровольного страхования, в частности, для установленных категорий самозанятых (пункт 3 1) б)).
86. К лицам, защищенным положениями о социальном обеспечении Конвенции 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы (168), относятся установленные категории

¹²⁹ МОТ, *Protection of Workers' Personal Data*, 1997.

¹³⁰ МОТ, *Social Security Protection in Old-Age: General Survey of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Conference, 76th Session, Report III (Part 4B), 1989, para. 51.

работников, в том числе государственные служащие (статья 11 1)). Категория ищущих работу лиц включает в прошлом самозанятых лиц, которые никогда не признавались или перестали признаваться безработными либо которые никогда не охватывались или перестали охватываться системами защиты безработных. По крайней мере три категории ищущих работу лиц, перечисленные в Конвенции, должны получать социальные пособия (статья 26 1)).

- 87.** Конвенция 2000 года об охране материнства (183) применяется «ко всем работающим по найму женщинам, включая женщин, занятых нетипичными формами зависимого труда» (статья 2 1)). По мнению КЭПКР, Конвенция распространяется на женщин, заключивших явный или подразумеваемый договор о найме, независимо от сектора занятости или рода занятий¹³¹. Следовательно, Конвенция не распространяется на самозанятых.

Трудовые мигранты

- 88.** Раздел I Конвенции 1975 года о рабочих-мигрантах (дополнительные положения) (143) (о злоупотреблениях в области миграции) применяется в отношении «всех рабочих-мигрантов», в то время как Раздел II Конвенции (о равенстве возможностей и обращения) охватывает лиц, которые мигрируют или мигрировали из одной страны в другую с целью получения любой работы, кроме как не по найму. Термин «рабочий-мигрант» в Разделе II включает любое лицо, законно въехавшее в страну в качестве рабочего-мигранта. Хотя Раздел I Конвенции 143 применяется ко всем трудовым мигрантам, в том числе лицам, не имеющим постоянного статуса, сфера применения Раздела II Конвенции 143 исключает самозанятых и другие ограниченные категории рабочих и не распространяется на незарегистрированных трудовых мигрантов¹³².
- 89.** В отношении тех работников, на которых распространяется действие Раздела II Конвенции 143, ратифицирующие государства должны разрабатывать и осуществлять национальную политику, направленную на поощрение и обеспечение равенства возможностей и обращения в вопросах занятости и занятий, социального обеспечения, прав профсоюзов и культурных прав, а также других индивидуальных и коллективных свобод (статьи 10 и 11 1))¹³³. Ратифицирующие государства также должны принять меры по решению проблемы злоупотреблений в области миграции, обеспечивая при этом соблюдение основных прав человека всех трудовых мигрантов, независимо от их миграционного статуса.

Разрешение споров

- 90.** Положения, касающиеся разрешения трудовых споров, содержатся в нескольких нормах МОТ. Тем не менее не существует нормы, которая бы прямо и исчерпывающе рассматривала этот вопрос, а руководящие принципы, содержащиеся в действующих нормах, недостаточно точны¹³⁴. Некоторые участники совещания экспертов по вопросам достойного

¹³¹ МОТ, *Achieving Gender Equality at Work*, ILC.111/III/B, 2023.

¹³² МОТ, *Promoting Fair Migration: General Survey Concerning the Migrant Workers Instruments*, ILC.105/III/1B, 2016, paras 103, 120. Работники, исключенные из сферы действия Раздела II Конвенции 143, также исключены из сферы действия Конвенции (пересмотренной) 1949 года о трудящихся-мигрантах (97).

¹³³ Из применения ст. 11 2) обеих Конвенций — 97 и 143 — исключены определенные категории трудовых мигрантов, в частности (в отношении этих двух Конвенций) пограничные работники, моряки, въехавшие на короткий срок лица свободных профессий и артисты, а также (в отношении Конвенции 143) лица, приезжающие специально с целью получения подготовки или образования, и служащие, которые были временно допущены в страну для выполнения специальных функций и задач.

¹³⁴ МОТ, *Повестка дня будущих сессий Международной конференции труда*, GB.346/INS/2, 2022 г., п. 39.

труда в платформенной экономике выразили мнение о том, что отсутствие эффективного доступа работников платформ к средствам правовой защиты и механизмам разрешения споров представляет собой нормативный пробел.

Прекращение трудовых отношений

91. Конвенция 1982 года о прекращении трудовых отношений (158) охватывает «все отрасли экономической деятельности и [...] всех работающих по найму лиц» (статья 2 1))¹³⁵. Следовательно, ее сфера применения не распространяется на самозанятых. КЭПКР запросил информацию о гарантиях, введенных для предотвращения использования срочных договоров или принудительной самозанятости с целью уклонения от защиты, предусмотренной Конвенцией 158¹³⁶. Вопрос санкций, которые могут включать приостановку или аннулирование учетной записи работника платформ, в действующих нормах МОТ всесторонне не рассматривается.

Инспекция труда

92. Конвенция 1947 года об инспекции труда (81) применяется как к промышленности, так и к торговле. В этих секторах система инспекции труда должна распространяться на все предприятия, в отношении которых инспекторы труда несут ответственность за обеспечение применения положений законодательства, относящихся к условиям труда и охране работников в процессе их работы¹³⁷. Протокол 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда применяется ко всем предприятиям и организациям, еще не охваченным Конвенцией 81¹³⁸. В совокупности сфера применения этих двух актов распространяется на все рабочие места. Однако их применение в платформенной экономике может вызвать практические трудности, поскольку работа не всегда выполняется на одном рабочем месте, как, например, в случае с водителями.

Переход от неформальной к формальной экономике

93. Рекомендация 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204) применяется ко всем работникам и всем экономическим единицам неформальной экономики, включая самозанятых (пункт 4). Некоторые участники совещания экспертов по вопросам достойного труда в платформенной экономике отметили, что работа на платформах, при правильном регулировании, может открыть путь к формализации рабочих мест, и подчеркнули актуальность Рекомендации 204 в этом отношении. Рекомендация 204, по-видимому, не содержит каких-либо нормативных пробелов в своей сфере применения или в вопросах, которые она охватывает.

Резюме по вопросу об актуальности международных трудовых норм для платформ

94. Действующие нормы МОТ обеспечивают важную основу для содействия достойному труду в платформенной экономике. Некоторые из них применяются непосредственно к работникам платформ, независимо от того, работают они по найму или нет. Нормы, касающиеся

¹³⁵ Конвенция 158, ст. 2 1), и [Рекомендация 1982 года о прекращении трудовых отношений \(166\)](#), п. 2 1).

¹³⁶ КЭПКР, [Observation](#) (Замечание) — Конвенция 158 — Финляндия, принято в 1999 г.

¹³⁷ Ст. 2 и 23.

¹³⁸ Ст. 1 3) [Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда](#).

основополагающих принципов и прав в сфере труда, насилия и домогательств, содействия занятости и некоторых ключевых принципов, касающихся защиты трудовых мигрантов, имеют широкую сферу применения.

- 95.** Существуют также значительные пробелы в сфере применения некоторых норм, а также тематические пробелы. Это объясняется тем, что действующие нормы не учитывают специфику работы на платформах и новейшие достижения технологического прогресса. Как объясняется на протяжении всего настоящего доклада, использование алгоритмов и их решающее влияние на условия труда работников платформ представляют собой серьезную проблему. Не существует нормы МОТ, которая бы регулировала этот вопрос. Аналогичным образом, не существует нормы МОТ по защите персональных данных работников. С другой стороны, существуют нормативные пробелы в отношении разрешения трудовых споров и прекращения трудовых отношений, которые приобретают особое значение с учетом трансграничного характера работы на онлайн-платформах, который сам по себе не является предметом специального регулирования. Все эти вопросы подробно рассматриваются в настоящем докладе.
- 96.** Наконец, важно отметить, что надлежащая квалификация работников имеет решающее значение в платформенной экономике и является ключевой мерой борьбы со скрытыми трудовыми отношениями, как было подчеркнуто на совещании экспертов и сессиях Административного совета в ноябре 2022 года и марте 2023 года.

3.2. Объем вмешательства регулирующих органов в государствах-членах

- 97.** В настоящем разделе доклада представлен обзор законодательства и практики, касающихся работы на цифровых платформах, а также законодательных актов¹³⁹, принятых государствами-членами¹⁴⁰.
- 98.** Обзор охватывает целый ряд законодательных актов (41) из разных стран мира, которые прямо затрагивают различные аспекты достойного труда на цифровых платформах и которые МОТ смогла выявить на момент подготовки настоящего доклада. Представленная информация может не охватывать все соответствующее законодательство, и поэтому она носит скорее ориентировочный, а не исчерпывающий характер. В докладе упоминается ряд других законов, которые имеют непосредственное отношение к этой теме, в том числе региональные нормативные акты, касающиеся налогообложения, конкуренции, конфиденциальности данных, свободы объединения и коллективных переговоров. Регулирование платформенной занятости также быстро и динамично развивается: законодательные предложения находятся на рассмотрении в нескольких юрисдикциях, включая Австралию, Бразилию, Колумбию, Коста-Рику, Европейский союз, столичную территорию Исламабад (Пакистан), Перу, Филиппины и Уругвай. В докладе также содержится информация об этих предложениях.
- 99.** Способы регулирования работы на платформах в странах имеют определенные различия, но в целом они заключаются в следующем:

¹³⁹ Для целей настоящего доклада законодательные акты включают законы, положения, приказы, правила и руководства, принятые государствами-членами и национальными правительствами.

¹⁴⁰ Настоящий обзор также включает субнациональное законодательство на уровне штатов в Индии и Соединенных Штатах Америки.

- a) принятие поправок к действующему трудовому законодательству, касающихся работы на платформах (например, в Бельгии, Чили, Хорватии, Франции, Италии и Португалии);
 - b) принятие отдельного законодательства, касающегося работы на платформах (например, в Китае и провинции Онтарио (Канада));
 - c) принятие отраслевого законодательства (например, в Сиэтле и штате Вашингтон (Соединенные Штаты Америки));
 - d) принятие специализированных законов, которые распространяют охрану труда и/или социальную защиту на работников платформ (например, законы о социальном обеспечении в Индии и Республике Корея).
- 100.** Кроме того, платформы и работники платформ — в зависимости от их классификации — подпадают под действие законодательства, регулирующего оплачиваемую занятость, самозанятость или зависимую самозанятость.
- 101.** Что касается сферы применения, то рассматриваемые законодательные акты в основном касаются платформ, которые связывают предприятия и заказчиков с работниками, либо выступая в качестве посреднических организаций, либо напрямую привлекая работников для предоставления конкретных услуг. В этих актах платформы пассажирских перевозок и/или доставки являются наиболее регулируемыми: в докладе рассматривается несколько правовых актов такого рода. Однако в других случаях рассмотренные акты имеют более широкую сферу применения и регулируют в большей или меньшей степени как платформы с привязкой к местности, так и онлайн-платформы, тем самым охватывая другие формы работы с привязкой к местности, включая домашний труд и работу онлайн.
- 102.** Некоторые законы и нормативные акты исключают из сферы применения конкретные виды экономической деятельности, осуществляемые посредством платформ. Например, в Чили закон прямо исключает предприятия, «деятельность которых заключается лишь в публикации объявлений о предоставлении услуг физическими или юридическими лицами или рекламы о продаже или аренде движимого или недвижимого имущества»¹⁴¹. В Хорватии соответствующий нормативный акт предусматривает, что его действие не распространяется на тех, «чьей основной целью является совместное использование ресурсов или перепродажа товаров или услуг»¹⁴², а в Бельгии закон прямо исключает из своего определения тех, «чьей основной целью является экспорт или совместное использование активов или перепродажа товаров или услуг, или тех, кто предоставляет услуги на некоммерческой основе»¹⁴³.
- 103.** Регулируемые аспекты работы на платформах значительно различаются. В одних случаях законодательство уделяет основное внимание таким областям, как:
- распространение социальной защиты на работников платформ (Индия, Республика Корея);
 - установление правил, касающихся деактивации учетных записей, минимального размера оплаты труда и вознаграждения (в трех подзаконных актах Сиэтла (Соединенные Штаты Америки));
 - создание трехстороннего комитета для подготовки предложений по регулированию работы на платформах (Бразилия).

¹⁴¹ Чили, Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022, art. 152 *quater* Q.

¹⁴² Хорватия, Labour Act as amended by Law NN 151/22 of 20 December 2022, art. 221c(7).

¹⁴³ Бельгия, Law of 3 October 2022 Establishing Various Provisions Relating to Work, art. 337/3, paragraph 1(1)(b).

- 104.** В других случаях в законодательстве регулируются сразу несколько аспектов работы на платформах, включая трудовые договоры, прозрачность, алгоритмы, вознаграждение, деактивацию учетных записей и другие вопросы (провинция Онтарио (Канада), Чили, Хорватия и Португалия). Трудовые отношения относительно часто рассматриваются в законодательстве, о чем свидетельствует тот факт, что 12 рассмотренных законов устанавливают правовые презумпции в этом отношении.
- 105.** В последующих главах настоящего доклада также более подробно рассматриваются коллективные соглашения, которые касаются определенных аспектов условий труда и занятости в контексте работы на платформах. Следует отметить, что обзор действующих коллективных соглашений — как уже отмечалось в отношении обзора законодательства и нормативных актов — не носит исчерпывающего характера.
- 106.** Наконец, в докладе представлена информация о более широких аспектах нормативных рамок, касающихся достойного труда в платформенной экономике, включая их взаимосвязь с налоговым законодательством, режимами лицензирования и отчетности, а также законодательством о конкуренции. Эти инициативы показывают более полную картину нормативного контекста платформенной экономики, и, хотя они не включены в таблицу ниже, тем не менее имеют актуальное значение.
- 107.** В таблице 5 представлен обзор сферы применения законодательства, рассмотренного в настоящем докладе.

► **Таблица 5. Правовые акты, касающиеся работы на платформах**

| Юрисдикция | Законодательство | Типы платформ | | Классификация трудовых отношений | Гарантии труда и/или социальное обеспечение | Социальный диалог или представительство | Прочие сферы ¹ |
|----------------------------|--|-------------------------|--------|----------------------------------|---|---|---------------------------|
| | | С привязкой к местности | Онлайн | | | | |
| Бельгия | Law of 3 October 2022 Establishing Various Provisions Relating to Work (Закон от 3 октября 2022 г., устанавливающий различные положения, касающиеся труда) | X | X | X | X | | |
| Бразилия | Brazil Law No. 14.297/2022 of 5 January 2022 (Закон Бразилии от 5 января 2022 г. № 14.297/2022) ² | X | | | X | | |
| Бразилия | Decree No. 11.513 of 1 May 2023 (Постановление от 1 мая 2023 г. № 11.513) | X | | | | X | |
| Канада (провинция Онтарио) | Digital Platform Workers' Rights Act of 11 April 2022 (Закон о правах работников платформ от 11 апреля 2022 г.) (еще не вступил в силу) | X ³ | | | X | | X |

| Юрисдикция | Законодательство | Типы платформ | | Классификация трудовых отношений | Гарантии труда и/или социальное обеспечение | Социальный диалог или представительство | Прочие сферы ¹ |
|------------|---|-------------------------|---------|----------------------------------|---|---|---------------------------|
| | | С привязкой к местности | Он-лайн | | | | |
| Чили | Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022 (Трудовой кодекс с поправками, принятыми Законом от 8 марта 2022 г. № 21.431) | X | X | X | X | X | X |
| Чили | Law No. 21.553 of 10 April 2023 on Passenger Transport Applications and Services Provided through Them (Закон от 10 апреля 2023 г. № 21.553 о регулировании мобильных приложений пассажирского транспорта и предоставляемых через них услугах) | X | | | | | X |
| Китай | Ministry of Human Resources and Social Security (MOHRSS) Guidelines for the Conclusion of Labour Contracts and Written Agreements for Workers in New Employment Forms (for Trial Implementation), 21 February 2023 (Руководство по заключению трудовых договоров и письменных соглашений для работников, занятых в новых формах занятости (для экспериментального внедрения) от 21 февраля 2023 г., Министерство человеческих ресурсов и социального обеспечения) | X | X | | X | | |
| Китай | MOHRSS et al., Guiding Opinions on Safeguarding the Labour Rights and Interests of Workers in New Forms of Employment, July 2021 (Руководство по защите трудовых прав и интересов работников, занятых в новых формах занятости, июль 2021 г.) | X | X | X | X | | X |

| Юрисдикция | Законодательство | Типы платформ | | Классификация трудовых отношений | Гарантии труда и/или социальное обеспечение | Социальный диалог или представительство | Прочие сферы ¹ |
|------------|---|-------------------------|---------|----------------------------------|---|---|---------------------------|
| | | С привязкой к местности | Он-лайн | | | | |
| Хорватия | Labour Act as amended by Law NN 151/22 of 20 December 2022 (Закон о труде с поправками, внесенными Законом от 20 декабря 2022 г. № 151/22) ⁴ | X | X | X | X | | X |
| Египет | Resolution No. 2180 of 2019 (Резолюция № 2180 от 2019 г.); the Ride-Sharing Law No. 87 of 2018 (Закон от 2018 г. № 87 о совместном использовании транспортных средств) | X | | | X | | X |
| Франция | Law No. 2016-1088 of 8 August 2016 regarding Labour, Modernizing Labour Relations, and Securing Career Tracks (Закон от 8 августа 2016 г. № 2016-1088 о труде, модернизации трудовых отношений и защите профессиональной карьеры) | X | X | | X | | X |
| Франция | Law No. 2019-1428 of 24 December 2019 – Orientation Law on Mobility, amending the Labor Code (Закон от 24 декабря 2019 г. № 2019-1428 о мобильности, которым вносятся поправки в Трудовой кодекс) | X | | | X | | X |
| Франция | Law No. 2022-139 of 7 February 2022 on the Terms and Conditions for the Representation of Self-Employed Workers (Закон от 7 февраля 2022 г. № 2022-139 об условиях представительства самозанятых) | X | X | | X | | |
| Франция | Ordinance No. 2021-484 of 21 April 2021 on the Authority for Social Relations of Labour Platforms (Постановление от 21 апреля 2021 г. № 2021-484, которым создается Управление по социальным отношениям на трудовых платформах) | X | X | | X | X | X |

| Юрисдикция | Законодательство | Типы платформ | | Классификация трудовых отношений | Гарантии труда и/или социальное обеспечение | Социальный диалог или представительство | Прочие сферы ¹ |
|------------------------|--|-------------------------|---------|----------------------------------|---|---|---------------------------|
| | | С привязкой к местности | Он-лайн | | | | |
| Франция | Law No. 2020-1266 of 19 October 2020 Regulating the Commercial Exploitation of Children under 16 on Internet Platforms (Закон от 19 октября 2020 г. № 2020-1266, регулирующий использование труда детей младше 16 лет на Интернет-платформах в коммерческих целях) | | X | | X | | |
| Греция | Law No. 4808/2021 of 19 June 2021 (Закон от 19 июня № 4808/2021) | X | X | X | X | X | |
| Индия | Social Security Code 2020 (Кодекс социального обеспечения, 2020 г.) | X | X | | X | | |
| Индия | Motor Vehicle Aggregators Guidelines-2020 (Рекомендации для агрегаторов автотранспортных средств, 2020 г.) | X | | | X | | |
| Индия (штат Раджастан) | Platform Based Gig Workers (Registration and Welfare) Act 2023 (Закон о работниках платформ в гиг-экономике (регистрация и социальное обеспечение), 2023 г.) | X | X | | X | | |
| Индонезия | Regulation of the Minister of Transportation No. PM 118 of 2018 (Permenhub 118/2018) (Постановление Министра транспорта от 2018 г. № 118) | X | | | | | X |
| Индонезия | Regulation of the Minister of Transportation No. PM 12 of 2019 (Permenhub 12/2019) (Постановление Министра транспорта от 2019 г. № 12) | X | | | | | X |
| Италия | Legislative Decree No. 81 of 15 June 2015 (as amended) (Законодательный указ от 15 июня 2015 г. № 81 (с поправками)) | X | | X | X | | |
| Италия | Law No. 128 of 2 November 2019 implementing Decree Law No. 101 of 3 September 2019 (Закон от 2 ноября 2019 г. № 128 об исполнении Указа от 3 сентября 2019 г. № 101) | X | | | X | X | X |

| Юрисдикция | Законодательство | Типы платформ | | Классификация трудовых отношений | Гарантии труда и/или социальное обеспечение | Социальный диалог или представительство | Прочие сферы ¹ |
|------------------|--|-------------------------|---------|----------------------------------|---|---|---------------------------|
| | | С привязкой к местности | Он-лайн | | | | |
| Казахстан | Social Code of the Republic of Kazakhstan dated 20 April 2023, No 224-VII (Социальный кодекс Республики Казахстан от 20 апреля 2023 г. № 224-VII) | X | X | X ⁵ | | | |
| Кения | National Transport and Safety Authority (Transport Network Companies, Owners, Drivers and Passengers) Regulations of 20 June 2022 (Постановление Национального управления транспорта и безопасности (владелец, водители и пассажиры транспортных сетевых компаний) от 22 июня 2022 г.) | X | | | X | | X |
| Мальта | Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022 (Приказ Совета по заработной плате о регулировании заработной платы на цифровых платформах доставки, 2022 г.) | X | X | X | X | | X |
| Португалия | Labour Code, as amended by Law No. 13/2023 of 3 April 2023 (Трудовой кодекс с поправками, внесенными Законом от 3 апреля 2023 г. № 13/2023) | X | X | X | X | | X |
| Португалия | Law No. 45/2018 of 10 August 2018 (Закон от 10 августа 2018 г. № 45/2018) | X | | | X | | X |
| Республика Корея | Industrial Accident Compensation Insurance Act, 2019 (Закон 2019 г. о компенсации при несчастных случаях на производстве) | X | | | X | | |
| Республика Корея | Employment Insurance Act No. 17859 of 5 January 2021 (Закон о страховании от 5 января 2021 г. № 17859) | X | | | X | | |
| Республика Корея | Health and Safety Law, 2017 (Закон о здоровье и безопасности, 2017 г.) | X | | | X | | |

| Юрисдикция | Законодательство | Типы платформ | | Классификация трудовых отношений | Гарантии труда и/или социальное обеспечение | Социальный диалог или представительство | Прочие сферы ¹ |
|---|---|-------------------------|---------|----------------------------------|---|---|---------------------------|
| | | С привязкой к местности | Он-лайн | | | | |
| Испания | Royal Decree Law 12/2021 ("Riders Law") (Королевский декрет № 12/2021 («Закон о пассажирах»)) | X | | X | X | | X |
| Объединенная Республика Танзания | Order No. LATRA/01/2022 under the Land Transport Authority (Tariff) Regulations of 14 March 2020 (Приказ от 14 марта 2020 г. № LATRA/01/2022 касательно Регламента (тарифов) Управления наземного транспорта) | X | | | X | | X |
| Соединенные Штаты Америки (штат Калифорния) | Labor Code as amended by Law AB5 of 18 September 2019 (Трудовой кодекс с поправками, внесенными Законом от 18 сентября 2019 г. № AB5) ⁶ | X | | X | X | | |
| Соединенные Штаты Америки (штат Индиана) | House Enrolled Act No. 1125 amending the Indiana Code 2023 (Закон № 1125 о внесении изменений в Кодекс штата Индиана 2023 г., принятый обеими Палатами) ⁷ | X | | X | X | | X |
| Соединенные Штаты Америки (Нью-Йорк) | Administrative Code of the City of New York as amended by Laws Nos 2021/116; 2021/117; 2021/114; 2021/110 and 2021/118 of 2021 (Административный кодекс Нью-Йорка с поправками, внесенными Законами от 2021 г. №№ 2021/116; 2021/117; 2021/114; 2021/110 и 2021/118) | X | | | X | | X |
| Соединенные Штаты Америки (Сиэтл) | SMC 8.37, App-Based Worker Minimum Payment Ordinance, 2022 (Муниципальный кодекс Сиэтла 8.37, Положение о минимальном размере оплаты труда работников платформ, 2022 г.) ⁸ ; SMC 8.40, App-Based Worker Deactivation Rights Ordinance, 2023 (Муниципальный кодекс Сиэтла 8.40, Положение о правах работников платформ в случае деактивации их учетных записей, 2023 г.) ⁹ ; | X | | | X | | X |

| Юрисдикция | Законодательство | Типы платформ | | Классификация трудовых отношений | Гарантии труда и/или социальное обеспечение | Социальный диалог или представительство | Прочие сферы ¹ |
|--|--|-------------------------|---------|----------------------------------|---|---|---------------------------|
| | | С привязкой к местности | Он-лайн | | | | |
| | SMC 8.39, App-Based Workers Paid Sick and Safe Time Ordinance, 2023 (Муниципальный кодекс Сиэтла 8.39, Положение об оплачиваемом отпуске по болезни и об оплачиваемом отпуске по обеспечению безопасности, 2023 г.) ¹⁰ | | | | | | |
| Соединенные Штаты Америки (штат Вашингтон) | Revised Code of Washington (RCW) as amended by House Bill 2076 Concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies of 7 March 2022 (Кодекс штата Вашингтон (пересмотренный) с поправками, внесенными законопроектом от 7 марта 2022 г. № 2076 Палаты представителей о правах и обязанностях водителей и транспортных сетевых компаний, работающих на базе мобильных приложений) | X | | X | X | | X |

¹ Эта категория охватывает дополнительные положения, включая использование алгоритмов, защиту данных работников, регистрацию и лицензирование платформ и работников. ² Бразилия, этот закон был принят для борьбы с пандемией COVID-19. ³ Канада (провинция Онтарио), нормативные акты могут включать «другие, предусмотренные законом услуги». ⁴ Хорватия, положения, касающиеся цифровых трудовых платформ, вступили в силу 1 января 2024 г. ⁵ Казахстан, этот закон определяет, когда на работников платформ распространяется трудовое законодательство, а когда на них распространяется действие другого гражданского права. ⁶ Соединенные Штаты Америки (штат Калифорния), [Proposition 22 of 3 November 2020](#) отменяет Закон АВ-5, что привело к реклассификации водителей, использующих мобильные приложения, в качестве независимых подрядчиков, а не наемных работников. Это было признано Верховным судом штата Калифорния неконституционным. Закон АВ-5 может быть оспорен в судебном порядке. ⁷ Соединенные Штаты Америки (штат Индиана), этот закон вступает в силу 30 июня 2024 г. ⁸ Соединенные Штаты Америки (Сиэтл), этот закон вступает в силу 13 января 2024 г. ⁹ Соединенные Штаты Америки (Сиэтл), этот закон вступает в силу 1 января 2025 г. ¹⁰ Соединенные Штаты Америки (Сиэтл), этот закон распространяется на всех использующих мобильные приложения работников, занятых в сетевых компаниях с численностью более 250 сотрудников.

► Глава 4

Определения цифровых платформ и работников платформ

- 108.** Как следует из вышесказанного, подходы к регулированию труда в платформенной экономике разнообразны и приводят к различным результатам с точки зрения объема и сферы применения законодательства и нормативных актов в государствах-членах. Несмотря на это, в различных правовых системах возникают некоторые общие темы, которые изложены в настоящем разделе после сравнительного юридического обзора.
- 109.** В таблице 6 ниже представлены определения термина «работник платформ», содержащиеся в различных законодательных актах.

► **Таблица 6. Определение термина «работник платформ» в некоторых национальных законодательных актах**

| Страна | Термин | Законодательный акт | Определение |
|---------|---|---|---|
| Бельгия | Работник платформ | Law of 3 October 2022 Establishing Various Provisions Relating to Work (Закон от 3 октября 2022 г., устанавливающий различные положения, касающиеся труда) ¹ | Статья 337/3, п. 1 2) Любое физическое лицо, выполняющее работу через цифровую платформу для размещения заказов, независимо от характера договорных отношений или их классификации заинтересованными сторонами. |
| Чили | Работник платформ | Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022 (Трудовой кодекс с поправками, принятыми Законом от 8 марта 2022 г. № 21.431) ² | Статья 152 <i>quater</i> Q b) Лицо, которое предоставляет отдельные услуги от своего имени или от имени других лиц по запросу пользователей мобильного приложения, администрируемого или управляемого компанией-оператором платформы цифровых услуг. |
| Китай | Работники, занятые в новых формах занятости | Guidelines for the Conclusion of Labour Contracts and Written Agreements for Workers in New Employment Forms (for Trial Implementation 21 February 2023 (Руководство по заключению трудовых договоров и письменных соглашений для работников, занятых в новых формах занятости (для экспериментального внедрения), от 21 февраля 2023 г.) | Статья 3 Под термином «работники, занятые в новых формах занятости», понимаются работники, которые принимают задания по доставке, транспортировке, перевозкам и оказанию домашних услуг, а также любые другие задания в режиме онлайн через цифровые платформы по запросу пользователей, а также предоставляют онлайн-услуги на платформах по запросу платформ и получают вознаграждение за выполненную работу. |

| Страна | Термин | Законодательный акт | Определение |
|--------|-------------------|---|--|
| Индия | Работник платформ | Code on Social Security, 2020 (Кодекс социального обеспечения, 2020 г.) ³ | <p>Раздел 2 60)</p> <p>Термин «работа на платформах» означает любое трудовое соглашение, выходящее за рамки традиционных отношений между работодателем и работником, в соответствии с которым организации или отдельные лица используют онлайн-платформы для доступа к другим организациям или отдельным лицам для решения конкретных проблем, предоставления определенных услуг или любой другой деятельности, о которых Центральное правительство направляет уведомление, в обмен на вознаграждение».</p> <p>Раздел 2 61)</p> <p>Термин «работник платформ» означает лицо, осуществляющее деятельность на трудовой платформе или выполняющее рабочие задания посредством платформ.</p> |
| Мальта | Работник платформ | Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022 (Приказ Совета по заработной плате о регулировании заработной платы на цифровых платформах доставки, 2022 г.) ⁴ | <p>Раздел 2 1)</p> <p>а) Любое лицо, выполняющее работу на цифровой платформе и имеющее трудовой договор, трудовые отношения или любую другую форму соглашения, независимо от его контрактного обозначения, с любой цифровой платформой или с несколькими цифровыми трудовыми платформами и занятое на регулярной или нерегулярной основе, для оказания услуг, заключающихся в доставке любого продукта;</p> <p>б) любое лицо, выполняющее работу на цифровой платформе и имеющее трудовой договор, трудовые отношения или любую другую форму соглашения, независимо от его контрактного обозначения, с любым агентством по трудоустройству и закрепленное за любой цифровой трудовой платформой или несколькими цифровыми трудовыми платформами, или предоставленное в их распоряжение, на регулярной или нерегулярной основе, для оказания услуг, заключающихся в доставке любого продукта.</p> |

| Страна | Термин | Законодательный акт | Определение |
|------------------|---|---|--|
| Кения | Водитель транспортной сетевой компании | The National Transport and Safety Authority (Transport Network Companies, Owners, Drivers and Passengers) Regulations of 20 June 2022 (Постановление Национального управления транспорта и безопасности (транспортные сетевые компании, владельцы, водители и пассажиры) от 22 июня 2022 г.) ⁵ | Раздел 2 Лицо, уполномоченное транспортной сетевой компанией предлагать транспортные сетевые услуги перевозки пассажирам сетевого транспорта через транспортную сетевую платформу. |
| Республика Корея | Лицо, выполняющее работу, и работник платформ | Industrial Accident Compensation Insurance Act (Закон 2019 г. о компенсации при несчастных случаях на производстве) ⁶ | Статья 91 15) 1) и 2) Термин «лицо, выполняющее работу» ... относится к лицу, которое выполняет работу для какого-либо предприятия, кроме себя самого, и получает за это оплату любым из следующих способов, и которое занимается одной из профессий, перечисленных в Указе Президента, с учетом необходимости защиты от несчастных случаев на производстве и формы предоставления труда, принимая во внимание установленные факторы. А. Когда лицо, выполняющее работу, получает запрос от работодателя о выполнении работы напрямую. В. Когда лицо, выполняющее работу, получает запрос от работодателя о выполнении работы через электронную систему обработки информации (здесь и далее — «онлайн-платформу»), выступающую в качестве инструмента посредничества в выполнении работы. «Работник платформ»: лицо, выполняющее работу через онлайн-платформу. |

¹ Бельгия, [Law of 3 October 2022 Establishing Various Provisions Relating to Work](#). ² Чили, [Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022](#). ³ Индия, [Code on Social Security, 2020](#). ⁴ Мальта, [Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022](#). ⁵ Кения, [The National Transport and Safety Authority \(Transport Network Companies, Owners, Drivers and Passengers\) Regulations of 20 June 2022](#). ⁶ Республика Корея, [Industrial Accident Compensation Insurance Act 2019](#).

- 110.** Несмотря на то что предлагаемые определения во многом могут зависеть от сферы применения законодательства, некоторые элементы, содержащиеся в них, остаются неизменными: термин «работник платформ» чаще всего означает лицо, предоставляющее услуги на онлайн-платформах и признанное таковым независимо от характера трудовых (Бельгия) или договорных отношений (Мальта), а также от того, является ли он/она самозанятым или наемным работником (Чили).
- 111.** В таблице 7 ниже представлены определения термина «платформа», содержащиеся в отдельных законодательных актах, и указаны их общие элементы.

► Таблица 7. Определение терминов «платформа» / «цифровая трудовая платформа» в отдельных законодательных актах

| Страна | Термин | Законодательный акт | Определение |
|---------|--|---|--|
| Бельгия | Цифровая платформа, которая выдает заказы | Law of 3 October 2022 Establishing Various Provisions Relating to Work (Закон от 3 октября 2022 г., устанавливающий различные положения, касающиеся труда) ¹ | <p>Статья 337/3, п. 1 1)</p> <p>Цифровая платформа, которая выдает заказы: любой поставщик, который с помощью алгоритма или иного эквивалентного способа или технологии может осуществлять полномочия по принятию решений или контролю в отношении способа оказания услуг, условий труда или вознаграждения, и который предоставляет платную услугу:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) оказываемую удаленно, по крайней мере частично, с помощью электронных средств, таких как веб-сайт или мобильное приложение; b) оказываемую по требованию получателя услуги. |
| Чили | Компания-оператор платформы цифровых услуг | Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022 (Трудовой кодекс с поправками, внесенными Законом от 8 марта 2022 г. № 21.431) ² | <p>Статья 152 <i>quater</i> Q a)</p> <p>Компания-оператор платформы цифровых услуг: организация, которая за определенную плату администрирует или управляет технологической системой или системой ИТ, работающей на основе приложений для мобильных или стационарных устройств и позволяющей работнику цифровой платформы предоставлять такие услуги, как сбор, распространение и/или доставка товаров или изделий, малые пассажирские перевозки и т. п., пользователям такой технологической системы или системы ИТ в определенном регионе.</p> <p>Для целей настоящей главы компании, только публикующие рекламные объявления, посредством которых физические или юридические лица предлагают услуги или осуществляют продажу или аренду движимого или недвижимого имущества, даже если соответствующие договорные обязательства оформляются посредством платформы, не считаются компаниями-операторами платформы цифровых услуг.</p> |

| Страна | Термин | Законодательный акт | Определение |
|----------|---|---|---|
| Хорватия | Цифровая трудовая платформа | Labour Act as amended by Law NN 151/22 of 20 December 2022 (Закон о труде с поправками, внесенными Законом от 20 декабря 2022 г. № 151/22) ³ | Статья 221с Цифровая трудовая платформа: Физическое или юридическое лицо, предоставляющие услуги по запросу получателя услуг с использованием цифровых технологий в рамках организации труда, при которой физические лица выполняют работу удаленно посредством электронных средств (веб-сайта, мобильного приложения и т. п.) или очно в определенном регионе. |
| Франция | Платформа электронного подключения / цифровая платформа | General Tax Law (Общий закон о налогообложении) ⁴ | Статья 242 bis Компания, вне зависимости от места учреждения, которая в качестве оператора платформы электронным способом связывает людей с целью продажи товаров, предоставления услуг, или обмена и совместного использования товаров или услуг, а также предоставляет во время каждой транзакции информацию о налоговых и социальных обязательствах, возлагаемых на лиц, осуществляющих через нее коммерческие операции. Компания предоставляет таким лицам электронную ссылку на сайты администрации, позволяющую им соблюдать, где это применимо, соответствующие обязательства. |
| Греция | Цифровая платформа | Law No. 4808/2021 of 19 June 2021 (Закон от 19 июня 2021 г. № 4808/2021) ⁵ | Статья 68 Цифровая платформа: Предприятия, которые действуют напрямую либо в качестве посредников, связывая через онлайн-платформы поставщиков услуг, предприятия или третьи стороны с пользователями, клиентами или потребителями, с тем чтобы облегчить транзакции между ними или иметь коммерческие отношения с ними напрямую. |
| Индия | Агрегатор | Code on Social Security, 2020 (Кодекс социального обеспечения, 2020 г.) ⁶ | Раздел 2 2) Цифровой посредник или площадка, позволяющие покупателю или пользователю связываться с продавцами или поставщиками услуг. |

| Страна | Термин | Законодательный акт | Определение |
|-----------|-----------------------------|---|---|
| Италия | Цифровые платформы | Legislative Decree No. 81 of 15 June 2015, as amended by Law No. 128 of 2 November 2019, Containing Urgent Provisions for Protection of Work and for the Resolution of Corporate Crises (Законодательный указ от 15 июня 2015 г. № 81 с поправками, внесенными Законом от 2 ноября 2019 г. № 128, содержащим срочные положения о защите труда и урегулированию корпоративных кризисов) ⁷ | Статья 47-bis 2) Для целей настоящего указа цифровыми платформами считаются «компьютерные программы и процедуры компаний, которые, независимо от места учреждения, позволяют организовывать деятельность по доставке товаров, устанавливая при этом их цену и определяя условия предоставления услуг. |
| Казахстан | Интернет-платформа | Социальный кодекс Республики Казахстан от 20 апреля 2023 г. № 224-VII ⁸ | Статья 1 81) Интернет-платформа — Интернет-ресурс, предназначенный для осуществления взаимодействия между оператором Интернет-платформы, заказчиком и исполнителем по оказанию услуг и выполнению работ. Статья 1 126) Более определенно, термин «мобильное приложение платформенной занятости» означает программный продукт, установленный и запущенный на абонентском устройстве сотовой связи и предоставляющий доступ к услугам и работам, оказываемым посредством Интернет-платформы. |
| Мальта | Цифровая трудовая платформа | Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022 (Приказ Совета по заработной плате о регулировании заработной платы на цифровых платформах доставки от 21 октября 2022 г.) ⁹ | Раздел 2 1) Любое физическое или юридическое лицо, предоставляющее коммерческую услугу, обеспечивающую доставку любого продукта и удовлетворяющее всем следующим требованиям: а) услуга предоставляется удаленно, по крайней мере частично, с помощью электронных средств, таких как веб-сайт или мобильное приложение; б) услуга предоставляется по запросу ее получателя; |

| Страна | Термин | Законодательный акт | Определение |
|--|-------------------------------|---|---|
| Португалия | Цифровая платформа | Labour Code as amended by Law No. 13/2023 of 3 April 2023 (Трудовой кодекс с поправками, внесенными Законом от 3 апреля 2023 г. № 13/2023) ¹⁰ | <p>с) услуга включает в себя в качестве необходимого и существенного элемента организацию работы, выполняемой отдельными лицами, в том числе курьерами по доставке еды, посредством использования транспортных средств.</p> <p>Статья 12-A 2) Для целей предыдущего пункта «цифровой платформой» следует считать любое юридическое лицо, которое предоставляет или делает доступными услуги с помощью электронных средств, включая веб-сайт или компьютерное приложение, по запросу пользователей и которое включает в себя в качестве необходимого и существенного элемента организацию работы, осуществляемую физическими лицами в обмен на вознаграждение, независимо от того, осуществляется ли эта работа в режиме онлайн или в определенном регионе.</p> |
| Республика Корея | Оператор трудовой платформы | Employment Insurance Act 2021 (Закон 2021 г. о страховании от безработицы) ¹¹ | Статья 77-7) Оператор трудовой платформы устанавливает и управляет системой, которая регистрирует и обрабатывает данные и информацию, касающуюся работников и владельцев компаний-поставщиков рабочей силы, путем сбора и управления такими данными и информацией. |
| | Оператор платформы | Industrial Accident Compensation Insurance Act 2019 (Закон 2019 г. о компенсации при несчастных случаях на производстве) ¹² | Статья 91 15) 3) Лицо, осуществляющее посредническую деятельность или организующее работы, выполняемые работниками с использованием онлайн-платформ. |
| Штат Вашингтон (Соединенные Штаты Америки) | Транспортная сетевая компания | Revised Code of Washington (RCW) as amended by House Bill 2076 Concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies of 7 March 2022 | Раздел 46.04.652) Корпорация, партнерство, индивидуальное предприятие или другое юридическое лицо, действующее в этом штате и использующее цифровую сеть для связи пассажиров с водителями транспортных компаний в целях организации заранее запланированных поездок. |

| Страна | Термин | Законодательный акт | Определение |
|--|--------|---------------------|--|
| | | | (Кодекс штата Вашингтон (пересмотренный) с поправками, внесенными законопроектом от 7 марта 2022 г. № 2076 Палаты представителей о правах и обязанностях водителей транспортных сетевых компаний и транспортных сетевых компаний, работающих на базе мобильных приложений) ¹³ |
| <p>¹ Бельгия, Law of 3 October 2022 Establishing Various Provisions Relating to Work. ² Чили, Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022. ³ Хорватия, Labour Act as amended by Law NN 151/22 of 20 December 2022. ⁴ Франция, General Tax Law. ⁵ Греция, Law No. 4808/2021 of 19 June 2021. ⁶ Индия, Code on Social Security, 2020. ⁷ Италия, Law No. 128 of 2 November 2019. ⁸ Казахстан, Социальный кодекс Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года № 224-VII. ⁹ Мальта, Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022. ¹⁰ Португалия, Labour Code as amended by Law No. 13/2023 of 3 April 2023 Law No. 13/2023 of 3 April 2023. ¹¹ Республика Корея, Employment Insurance Act 2021. ¹² Республика Корея, Industrial Accident Compensation Insurance Act 2019. ¹³ Штат Вашингтон (Соединенные Штаты Америки), House Bill 2076 concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies of 7 March 2022.</p> | | | |

- 112.** В европейских странах для обозначения понятия платформы чаще всего используется термин «цифровая платформа» (Франция, Греция, Италия и Португалия) или «цифровая трудовая платформа» (Хорватия и Мальта). Большинство стран за пределами Европы используют другие варианты этих терминов, а именно «компания-платформа цифровых услуг» (Чили), «оператор трудовой платформы» (Республика Корея), «Интернет-платформа» (Казахстан), «агрегатор» (Индия) или «транспортная сетевая компания» (штат Вашингтон (Соединенные Штаты Америки)).
- 113.** Несмотря на разнообразие используемых терминов, в определениях понятия «платформа» есть общие элементы. В некоторых определениях содержится указание на посредническую функцию платформ, связывающих заказчиков (пассажиров) с поставщиками услуг (штат Вашингтон (Соединенные Штаты Америки)), покупателей или пользователей с продавцами (Индия), поставщиков услуг, предприятия или третьей стороны с пользователями, заказчиками или потребителями (Греция) или в более широком смысле людей друг с другом (Франция). В других определениях указываются функции платформ как поставщиков услуг (Хорватия, Казахстан и Португалия) или операторов, осуществляющих контроль за организацией работы или условиями предоставления услуг (Бельгия, Италия, Мальта и Португалия).
- 114.** Наконец, следует отметить, что в законодательстве некоторых стран может также содержаться прямое упоминание посредников. На Мальте сфера применения законодательства, касающегося работы платформ, распространяется на всех лиц, выполняющих этот вид работы при посредничестве агентств по трудоустройству и предоставленных в распоряжение отдельной цифровой трудовой платформы или нескольких цифровых трудовых платформ¹⁴⁴. В 2022 году Хорватия пересмотрела действующий Закон о труде, включив в него

¹⁴⁴ Мальта, Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022.

субподрядчиков (именуемых «агрегаторами») как работодателей работников платформ¹⁴⁵. В Португалии в Законе о труде с поправками, внесенными в 2023 году, содержится уточнение, что работников платформ можно нанимать через посредников¹⁴⁶. В последней версии директивы ЕС об улучшении условий труда в контексте работы на цифровых платформах предусматривается, что «государства-члены должны гарантировать, что использование услуг посредников не приведет к уменьшению объема защиты, предоставляемого настоящей директивой лицам, работающим на платформах»¹⁴⁷.

- 115. В заключение следует отметить, что в определениях, содержащихся в законодательных актах в отношении работы на платформах, основное внимание уделяется выполнению работы на платформах или посредством них, а также принимаются во внимание разнообразные бизнес-модели и контексты, при этом спрос и предложение услуг часто рассматриваются как элемент отношений между сторонами. Посредническая роль технологий посредством мобильных приложений или онлайн-программ позволяет провести различие между работой на платформах и работой, выполняемой отдельными лицами для компаний-операторов цифровых платформ.**

¹⁴⁵ В Законе о труде 2023 г. Хорватии термин «агрегатор» означает представителя или посредника одной или нескольких цифровых трудовых платформ. Как платформенные компании, так и агрегаторы в целях осуществления своей деятельности подлежат обязательной регистрации в соответствующем министерстве. Кроме того, агрегаторы не вправе взимать с работников плату за посредничество. Эта часть закона вступит в силу 1 января 2024 г.

¹⁴⁶ Португалия, Labour Law of 3 April 2023 (Lei n.º 13/2023). Законом устанавливается, что: а) дискриминация в отношении работников, нанятых напрямую, и работников, нанятых через посредника, недопустима; б) цифровая платформа и посредник несут солидарную ответственность за суммы, причитающиеся работнику по его трудовому договору или в случае нарушения или прекращения такого договора, а также за соответствующие взносы на социальное страхование и уплату штрафа.

¹⁴⁷ Совет Европейского союза, ст. 2а. Текст предлагаемой директивы доступен по ссылке: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10107-2023-INIT/en/pdf#page=40>.

► Глава 5

Какие работники цифровых платформ обеспечены защитой?

5.1. Контекст

- 116.** В большинстве стран реализация работниками своих трудовых прав неразрывно связана с их статусом занятости¹⁴⁸. Большинство платформ позиционируют себя в качестве технологических посредников и классифицируют своих работников как самозанятых¹⁴⁹. Тем не менее, в случаях когда характер отношений между работником и платформой оспаривается самим работником или органами власти, классификация этих отношений может быть изменена в судебном порядке.
- 117.** Неправильная классификация работников платформ создает проблемы с точки зрения обеспечения честной конкуренции между платформами и традиционными предприятиями¹⁵⁰, что в свою очередь может приводить к судебным искам против соответствующих платформ¹⁵¹. Кроме того, необходимо добиться того, чтобы национальное законодательство устанавливало четкие критерии, позволяющие правильно классифицировать работников, с тем чтобы гарантировать правовую определенность и безопасность на рынке труда и в экономике в целом и одновременно способствовать адекватному сбору налогов и взносов на социальное обеспечение.

5.2. Страновые и региональные инициативы

- 118.** Ниже приводится анализ того, как в разных странах решается проблема классификации. Этот анализ включает в себя краткое изложение соответствующей судебной практики и обзор законодательства.
- 119.** Несмотря на то что подача судебных исков исторически была первым средством правовой защиты, к которому прибегали работники платформ для оспаривания классификации их статуса занятости платформами, а также условий контрактов на оказание услуг, с течением времени различные правовые системы во всем мире¹⁵² приняли положения, направленные на решение этой проблемы.

¹⁴⁸ МОТ, Резолюция, касающаяся второго периодического обсуждения вопросов охраны труда, ILC.111/Резолюция IV, 2023 г.

¹⁴⁹ Используемая терминология может варьироваться и включать, среди прочего, такие термины, как независимый подрядчик, поставщик услуг и т. п.

¹⁵⁰ ОЭСР, МОТ и Евростат, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*, 2023, 27.

¹⁵¹ См., например, Кассационный суд Франции, Case No. W 20-11.139, 12 January 2022.

¹⁵² В проанализированных правовых системах положения, касающиеся классификации статуса занятости, приняли следующие страны: Бельгия, Чили, Китай, Хорватия, Греция, Мальта, Португалия, Испания и Соединенные Штаты Америки (штаты Калифорния, Индиана и Вашингтон).

5.2.1. Судебные решения

- 120.** В мировой практике накоплен значительный объем судебных решений по вопросу классификации работников платформ¹⁵³. Тем не менее единого мнения о том, как классифицировать таких работников — как наемных работников или самозанятых¹⁵⁴, — не существует. Отсутствие единогласия является следствием разнообразия фактических обстоятельств и нормативных рамок. Судебные решения по вопросам классификации широко применяют принцип приоритета фактов вместо строгого толкования условий договоров. Иногда в пределах одной юрисдикции суды выносят противоречащие друг другу решения¹⁵⁵ в отношении работников, находящихся в одинаковой или по сути схожей ситуации, что может быть связано с тем, что суды полагаются на многофакторные критерии, подлежащие интерпретации, или с тем, что их в первую очередь интересуют фактические обстоятельства каждого судебного дела. В некоторых юрисдикциях, где существование «промежуточной категории между трудовыми отношениями и самозанятостью»¹⁵⁶ признано законодательством, вопрос о том, относятся ли работники платформ к этой категории, также является предметом судебных споров.
- 121.** Оспаривание статуса самозанятых работников платформ посредством судебных исков особенно распространено в странах Европы, Центральной Азии и Северной Америки, и гораздо меньше в странах Африки, Азиатско-Тихоокеанского региона и Латинской Америки¹⁵⁷. Более подробный анализ судебной практики будет представлен в следующей публикации МОТ по этой теме.
- 122.** Что касается юридического толкования характера трудовых отношений, то степень контроля или надзора со стороны работодателя за выполняемой работой является одним из основных критериев, характеризующих наличие трудовых отношений. Некоторые суды принимают этот критерий во внимание и приходят к выводу о том, что работники платформ не являются независимыми подрядчиками, поскольку их работу можно контролировать с помощью таких технологических средств, как алгоритмы и инструменты геолокации¹⁵⁸. Тем не менее существуют примеры, когда для определения статуса занятости учитывались иные критерии, что приводило к прямо противоположным судебным решениям: например, такой критерий, как свобода работников цифровых платформ в самостоятельном определении продолжительности рабочего времени использовался некоторыми судами¹⁵⁹ в качестве аргумента для классификации работников цифровых платформ как самозанятых. Одновременно с этим другие юрисдикции считают, что такая свобода не исключает наличия трудовых отношений, если после подключения к платформе работник присоединяется к работе, организуемой платформой¹⁶⁰.

¹⁵³ См. по этой теме: Valerio De Stefano et al., *Platform Work and the Employment Relationship*, ILO Working Paper No. 27, 2021.

¹⁵⁴ МОТ, *Decent Work in the Platform Economy*.

¹⁵⁵ De Stefano et al.

¹⁵⁶ De Stefano et al., сноска130.

¹⁵⁷ См. Ioulia Bessa et al., *A Global Analysis of Worker Protest in Digital Labour Platforms*, ILO Working Paper No. 70, 2022, 29.

¹⁵⁸ См., например, Верховный суд Испании (Tribunal Superior de Justicia) núm. 1 de Oviedo, *Case No. ECLI: ES:TSJAS:2019:1607*, 25 July 2019.

¹⁵⁹ См., например, в отношении водителей платформ такси Высший трудовой суд Бразилии (Tribunal Superior do Trabalho), *Marcio Vieira Jacob v. Uber do Brasil Tecnologia Ltda*, Case No. TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5 February 2020.

¹⁶⁰ Франция, Кассационный суд, *Case No. 374*, 4 March 2020.

123. Среди других критериев, которые принимались во внимание и подтверждали вывод об отсутствии трудовых отношений между платформой и работником, можно отметить следующие:

- возможность замены работника и, следовательно, отсутствие необходимости выполнения работы конкретным лицом¹⁶¹;
- возможность работника работать одновременно на нескольких платформах, в том числе на конкурирующих платформах; таким образом, деятельность работника заключается в оказании услуг нескольким заказчикам, что является характерным признаком самозанятости¹⁶²;
- наличие обязанности работника предоставлять и обслуживать оборудование, необходимое для оказания услуг¹⁶³.

5.2.2. Законодательство

124. В одних странах проблема классификации работников решается в правовых рамках, которые не ограничиваются работой в платформенной экономике, в других — правила, применимые непосредственно к работе на платформах, могут включать конкретные положения о классификации.

125. В Португалии¹⁶⁴ на основе определенных критериев применяется опровержимая презумпция наличия трудовых отношений, например, в тех случаях когда платформа:

- определяет размер вознаграждения;
- осуществляет руководство и устанавливает конкретные правила;
- контролирует деятельность;
- ограничивает автономию поставщика;
- осуществляет трудовой контроль над работником;
- владеет оборудованием или инструментами, или управляет ими на основании договора аренды¹⁶⁵.

126. В законодательстве Испании¹⁶⁶ «деятельность лиц, предоставляющих платные услуги [...] от имени работодателей, осуществляющих предпринимательские полномочия по организации, руководству и контролю прямо, косвенно или неявно, посредством алгоритмического

¹⁶¹ В некоторых странах условие о привлечении третьих лиц в качестве замены оспаривается. См.: Соединенное Королевство: *Independent Workers Union of Great Britain v Central Arbitration Committee* [2023] UKSC 43; Бразилия: 37-й суд по трудовым спорам Белу-Оризонти, № 0011863-62.2016.5.03.0137, 30 January 2017; Европейский союз: постановление Суда Европейского союза от 22 апреля 2020 г., Case C-692/19, *B v. Yodel Delivery Network Ltd.*

¹⁶² См.: Чили: решение первого суда по трудовым спорам Сантьяго от 17 мая 2021 г.; Франция: Апелляционный суд Парижа, RG 19/12511, SRT case, 15 February 2022; Нидерланды: Окружной суд Амстердама, No. 6622665 CV EXPL 18-2673, 23 July 2018; Германия: *Labour Court of Munich, final judgment of 20 February 2019 – 19 Ca 6915/18.*

¹⁶³ См.: Нидерланды: Окружной суд Амстердама, Case No. ECLI:NL:RBAMS:2019:198, 15 January 2019; Бельгия: Трибунал Брюсселя для франкоязычных предприятий, Case No. A/18/02920, 16 January 2019. Австралия: Комиссия по добросовестному труду, *Mr Michail Kaseris v. Rasier Pacific V.O.F. (U2017/9452)*, Case No. FWC 6610 [2017], 21 December 2017, para. 56; Соединенные Штаты Америки: Окружной суд штата Пенсильвания, *Ali Razak et al. v. Uber Technologies, Inc., and Gegan, LLC*, Case No. CV 16-573, 11 April 2018; Германия: *Labour Court of Munich, final judgment of 20 February 2019 – 19 Ca 6915/18.*

¹⁶⁴ Португалия, Labour Code as amended by Law No. 13/2023 of 3 April 2023.

¹⁶⁵ Португалия, Labour Code as amended by Law No. 13/2023 of 3 April 2023, art. 12.

¹⁶⁶ Испания, Law No. 12/2021 of 28 September 2021 introducing a new art. 23 in the Workers' Statute as approved by Royal Decree 2/2015 of 23 October.

управления услугой или условиями труда, через цифровую платформу» предполагает наличие трудовых отношений.

127. В Бельгии¹⁶⁷ применяется презумпция наличия трудовых отношений, если соблюдаются не менее трех критериев из восьми (или два критерия из последних пяти):

- i) платформа требует соблюдения эксклюзивности в своей области;
- ii) платформа использует геолокацию по причинам, выходящим за рамки ее основных услуг;
- iii) платформа ограничивает свободу работника в выполнении рабочих заданий;
- iv) платформа ограничивает доход посредством введения почасовых ставок и не позволяет работнику отказываться от выполнения рабочих заданий¹⁶⁸;
- v) платформа устанавливает обязательные правила;
- vi) платформа распределяет задания и контролирует пользовательские отзывы с помощью электронных средств;
- vii) платформа ограничивает свободу работника в организации своей работы;
- viii) платформа ограничивает возможность создания клиентской базы или работы на третьих лиц за пределами платформы¹⁶⁹.

128. В Хорватии факты, учитываемые при применении презумпции наличия трудовых отношений, заключаются в том, что платформа:

- требует от работника самостоятельно выполнять оплачиваемую работу;
- дает указания на основании отношений подчинения;
- ограничивает свободу в отказе от работы;
- контролирует время, место и способ выполнения работы работником;
- контролирует выполнение работ;
- запрещает выполнение любой другой работы в рамках самозанятости¹⁷⁰.

129. В некоторых случаях законодательство устанавливает презумпцию того, что работник является независимым подрядчиком. В штате Вашингтон (Соединенные Штаты Америки)¹⁷¹ законодательство, применимое к пассажирскому транспорту, предусматривает, что работники платформ не являются наемными работниками, если платформа¹⁷²:

- не регламентирует рабочее время водителей;
- не может уволить водителя за отказ от работы;

¹⁶⁷ Бельгия, [Law of 25 August 2012](#) amending Title XIII of the Programme Act (I) of 27 December 2006 as Regards the Nature of Employment Relationships.

¹⁶⁸ В настоящем пункте коллективные соглашения не рассматриваются.

¹⁶⁹ Бельгия, Programme Act (I) of 27 December 2006 as modified by the Law of 3 October 2022 Establishing Various Provisions Relating to Work ([Loi du 3 Octobre 2022](#)), Title XIII, Chapter V/2, art. 337/3. Коллективные соглашения в рамках данной статьи не рассматриваются.

¹⁷⁰ Хорватия, Labour Act as amended by [Law NN 151/22 of 20 December 2022](#), art. 221m(2). Данная презумпция ограничивается ст. 221n, которая предусматривает, что положения данной статьи не применяются, если физическое лицо не достигло минимального уровня дохода в течение трех месяцев посредством работы на платформах.

¹⁷¹ Соединенные Штаты Америки, штат Вашингтон, [Revised Code of Washington \(RCW\)](#) as amended by [House Bill 2076 Concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies](#) of 7 March 2022.

¹⁷² Определяемая как «транспортная сетевая компания».

- не запрещает водителю работать на других платформах пассажирских перевозок или заниматься другой деятельностью.
- 130.** Тем не менее водителям должны быть гарантированы определенные права¹⁷³. В Греции договор, заключенный с платформой, не считается трудовым договором, если работник (классифицируемый как «поставщик услуг») имеет право:
- передавать работу субподрядчику или приглашать других работников для его/ее замены;
 - выбирать работу, которую будет выполнять;
 - работать на любое независимое лицо, включая конкурентов платформы;
 - самостоятельно определять время выполнения работы¹⁷⁴.
- 131.** Тем не менее в законодательстве некоторых стран право на здоровье и безопасность, а также профсоюзные права распространяются на работников, классифицируемых как поставщики услуг.
- 132.** В Трудовом кодексе Чили проводится различие между «трудовым договором зависимых работников платформ» и «договором для независимых работников цифровых платформ»¹⁷⁵. Зависимые работники платформ «предоставляют услуги компаниям-операторам цифровыми платформами, на основании отношений подчинения и зависимости»¹⁷⁶. При наличии таких отношений подписанный договор будет считаться трудовым договором; в иных случаях это будет договор на оказание услуг независимым работником цифровой платформы.
- 133.** В Китае было принято Руководство по защите трудовых прав и интересов работников в новых формах занятости¹⁷⁷, в котором предлагается концепция «неполных трудовых отношений» в тех случаях, когда работник не отвечает критериям трудовых отношений, к которым относится наличие подписанного трудового договора или соответствие следующим пяти условиям¹⁷⁸:
- i) соблюдение юридических требований для осуществления деятельности (например, регистрация предприятия);
 - ii) применение к работнику правил, касающихся труда;
 - iii) руководство, осуществляемое работодателем в отношении работника;
 - iv) выплата вознаграждения работнику экономическим субъектом, в котором он работает;
 - v) признание труда, выполняемого работником, неотъемлемой частью экономической деятельности работодателя.
- 134.** В тех случаях когда вышеуказанные критерии не соблюдаются, Руководство предусматривает распространение некоторых прав на работников, относящихся к третьей промежуточной категории, то есть к категории, находящейся между наемным трудом и

¹⁷³ Например, минимальная сумма оплаты за одну поездку, медицинская страховка или отдельная процедура оспаривания деактивации платформы, что может привести к тому, что на платформу могут быть возложены обязательства по выплата компенсации.

¹⁷⁴ Греция, [Law No. 4808/2021 of 19 June 2021](#), art. 69.

¹⁷⁵ Чили, Labour Code as amended by [Law No. 21.431 of 8 March 2022](#), art. 152 *quater* W.

¹⁷⁶ Чили, Labour Code, art. 7.

¹⁷⁷ Китай, Ministry of Human Resources and Social Security (MOHRSS) et al., [Guiding Opinion on Safeguarding the Labour Rights and Interests of Workers in New Forms of Employment](#), July 2021.

¹⁷⁸ Китай, MOHRSS, Notice on Matters Concerning the Establishment of Labour Relations 2005, No. 12.

самозанятостью, и возлагает некоторые обязанности на платформы, как более подробно описывается в настоящем докладе.

- 135.** Предлагаемая директива ЕС об улучшении условий труда в контексте работы на цифровых платформах также включает опровержимую презумпцию наличия трудовых отношений, когда платформа осуществляет руководство и контроль за выполнением работы и в которых выполняются как минимум три из следующих критериев:
- a) платформа определяет размер вознаграждения;
 - b) платформа требует от работника соблюдения правил;
 - c) платформа контролирует выполнение работ;
 - d) платформа ограничивает свободу работника в организации своей работы путем ограничения свободы выбора рабочего времени или периодов отсутствия;
 - da) платформа ограничивает свободу работника в организации своей собственной работы, ограничивая его/ее право принимать или отклонять рабочие задания;
 - db) платформа ограничивает свободу работника в организации своей собственной работы, ограничивая его/ее право использовать субподрядчиков или замещающих лиц;
 - e) платформа ограничивает возможность создания клиентской базы или выполнения работы для любой третьей стороны¹⁷⁹.
- 136.** В большинстве стран доступ работников к охране труда неразрывно связан с их статусом занятости. Именно поэтому правильная классификация работников цифровых платформ в качестве наемных работников или самозанятых имеет существенное значение. Страны принимают разные подходы к классификации в контексте значительного количества судебных решений по этому вопросу во всем мире. Несмотря на это, как отмечалось выше, из судебных решений вытекают некоторые общие критерии. В ряде действующих законодательств некоторые меры защиты, которые будут подробно описаны ниже, также применяются в отношении самозанятых.

¹⁷⁹ Совет Европейского союза, [Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work – General Approach](#), 7 June 2023, art. 4(1).

► Глава 6

Основополагающие принципы и права в сфере труда

137. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.) с поправками 2022 года отражает решимость всех государств-членов — в силу их членства в МОТ — соблюдать, применять и претворять в жизнь принципы и права, закрепленные в десяти основополагающих конвенциях МОТ¹⁸⁰, даже если они не ратифицировали данные конвенции. В отношении платформенной экономики КЭПКР придерживается мнения о том, что «весь спектр основополагающих принципов и прав в сфере труда применим к работникам платформ так же, как и к другим работникам, независимо от статуса занятости»¹⁸¹.

6.1. Свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров

6.1.1. Контекст

138. Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87), а также Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98) являются важными элементами обеспечения инклюзивного и устойчивого роста, что подтверждается в Декларации столетия МОТ 2019 года о будущем сферы труда. Сфера применения этих норм была изучена в свете их четко выраженных положений, а также, как указано в главе 3, замечаний контрольных органов МОТ.

139. Право организаций, представляющих самозанятых, на ведение коллективных переговоров, а также его взаимосвязь с законодательством о конкуренции являются предметом широкого обсуждения. Самозанятых можно считать «предприятиями», на которые распространяется закон спроса и предложения на товары и услуги на рынке¹⁸². В случаях когда самозанятые коллективно договариваются о размере вознаграждения и других условиях труда, это можно считать антиконкурентной практикой, нарушающей закон о конкуренции и наносящей ущерб потребителям. Наряду с этим, существует мнение о том, что некоторые самозанятые не обладают достаточной переговорной силой, чтобы иметь возможность изменять условия труда, либо потому что находятся в ситуации, сравнимой с ситуацией зависимых работников, либо потому что предприятия, которым они предоставляют услуги, обладают властью монополии.

¹⁸⁰ Десять основополагающих конвенций включают: i) Конвенцию 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87); ii) Конвенцию 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98); iii) Конвенцию 1930 года о принудительном труде (29); iv) Конвенцию 1957 года об упразднении принудительного труда (105); v) Конвенцию 1973 года о минимальном возрасте (138); vi) Конвенцию 1999 года о наихудших формах детского труда (182); vii) Конвенцию 1951 года о равном вознаграждении (100); viii) Конвенцию 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111); ix) Конвенцию 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187); x) Конвенцию 1981 года о безопасности и гигиене труда (155).

¹⁸¹ МОТ, *Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape*, para. 327.

¹⁸² Европейская комиссия, *Communication from the Commission: Guidelines on the Application of Union Competition Law to Collective Agreements Regarding the Working Conditions of Solo Self-Employed Persons*, 2022/C374/02 (2022).

6.1.2. Страновые и региональные инициативы

- 140.** В некоторых юрисдикциях определенным категориям самозанятых законодательно разрешается вести коллективные переговоры. В Польше после внесения в 2018 году поправки в закон о профсоюзах все положения, касающиеся условий труда и вознаграждения «лиц, работающих за вознаграждение», — и являющиеся предметом переговоров, ведущих к подписанию коллективного соглашения, — аналогичны тем, которые ранее применялись только в отношении наемных работников¹⁸³. В некоторых странах, таких как Канада и Соединенное Королевство, право на ведение коллективных переговоров имеют только определенные категории работников, классифицированных как зависимые подрядчики¹⁸⁴. В Нидерландах самозанятые, работающие вместе с наемными работниками на одном и том же предприятии или в одной и той же отрасли, могут, не нарушая антимонопольных положений, предусмотренных Законом Нидерландов о конкуренции¹⁸⁵, подпадать под действие коллективных соглашений. В 2022 году Европейской комиссией было утверждено руководство по ведению коллективных переговоров, регламентирующее право некоторых категорий самозанятых на ведение коллективных переговоров¹⁸⁶. Это руководство касается, в частности, «отдельных самозанятых лиц, работающих посредством цифровых трудовых платформ».
- 141.** В Чили поправки 2022 года к Трудовому кодексу включают общие права работников платформ, в том числе самозанятых, «создавать без предварительного разрешения профсоюзные организации, которые они считают целесообразными» и вести коллективные переговоры¹⁸⁷. Во Франции¹⁸⁸ законодательно регулируются механизмы представительства работников платформ, классифицируемых как самозанятые, а также возможность заключения «отраслевых соглашений». В Италии закон предусматривает, что коллективными соглашениями, заключенными наиболее представительными организациями работников и работодателей на национальном уровне, может устанавливаться размер вознаграждения¹⁸⁹. В Греции работники платформ имеют право на создание организаций для продвижения профессиональных интересов, право на забастовку и право на ведение коллективных переговоров¹⁹⁰. В 2021 году в Закон о профсоюзах (статья 3) Китая были внесены поправки, предусматривающие, что работникам, занятым в «новых формах занятости» (включая работу на платформах), разрешено вступать в действующие профсоюзы и создавать новые¹⁹¹.

¹⁸³ Польша, Закон о профсоюзах от 23 мая 1991 г. с поправками.

¹⁸⁴ Соединенное Королевство, *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*; Онтарио, Канада, *Labour Relations Act of 1995*.

¹⁸⁵ Нидерланды, Управление по делам потребителей и рынков, *Price Arrangements of Self-Employed Workers*, 2023.

¹⁸⁶ Европейская комиссия, 2022/C374/02 (2022).

¹⁸⁷ Чили, Labour Code as amended by Law No. 21.431, of 8 March 2022, art. 152 *quinquies* H.

¹⁸⁸ Франция, Law No. 2022-139 of 7 February 2022.

¹⁸⁹ Италия, Law No. 128 of 2 November 2019.

¹⁹⁰ Греция, Law No. 4808/2021 of 19 June 2021.

¹⁹¹ При условии принятия таких профсоюзов в качестве членских организаций Всекитайской федерации профсоюзов (ВКФП).

► Вставка 2. Судебные решения Италии, касающиеся свободы объединения

В **Италии** в рамках дела, рассмотренного Судом по трудовым спорам Палермо, было установлено, что неисполнение платформами в секторе доставки своих обязательств по предоставлению профсоюзным организациям данных о функционировании алгоритмов, как это предписано законом, может рассматриваться как поведение, противоречащее свободе объединения. В своем решении Суд указал следующее: «поведение компании-ответчика, заключающееся в ее упорном отказе, — возникшем в результате несоблюдения ею поведения, считающегося обязательным, — сообщить профсоюзам-истцам информацию [касающуюся алгоритма и требуемой логики его работы, как это требуется по закону], за исключением исходных кодов и математических формул, которые использовались для создания компьютерной платформы, то есть единственные элементы, которые могут быть включены в производственную или коммерческую тайну [...], должно быть признано как противоречащее свободе объединения».

Источник: Суд по трудовым спорам Палермо, *Filcams CGIL Palermo and others v. Foodinho S.R.L.*, 20 June 2023.

6.2. Отмена принудительного труда и детского труда

6.2.1. Контекст

142. Риск использования детского и принудительного труда выше в тех сегментах мировой экономики, где существует проблема скрытого труда. Работа на онлайн-платформах часто выполняется на дому за экраном электронного устройства, что затрудняет проведение внешнего надзора, позволяющего гарантировать, что под учетной записью взрослых пользователей не скрывается детский труд. Кроме того, документально подтверждены случаи, когда дети работают в Интернете за деньги или в обмен на игровые кредиты, позволяющие им вместо вознаграждения играть в онлайн-игры¹⁹². Участие детей-инфлюенсеров в социальных сетях¹⁹³, в том числе за вознаграждение, создает еще одну проблему. Дети-инфлюенсеры ничем не отличаются от детей, работающих в более широких сферах СМИ и развлечений, но их труд не всегда учитывается в нормативных актах, касающихся детского труда в этих сферах¹⁹⁴.

6.2.2. Страновые и региональные инициативы

143. В настоящее время законы, регламентирующие работу платформ, не охватывают вопросы принудительного труда или детского труда. В некоторых странах законы, запрещающие использование детского труда или принудительного труда, по общему правилу распространяются на всех лиц, о чем говорится в настоящем докладе. Так, в Аргентине запрет на детский труд действует вне зависимости от наличия договорных трудовых отношений или выплаты вознаграждения¹⁹⁵. КЭПКР неоднократно призывал правительства принять меры для обеспечения того, чтобы все дети, в том числе дети, являющиеся самозанятыми, имели

¹⁹² Miriam A. Cherry, "Working for (Virtually) Minimum Wage: Applying the Fair Labor Standards Act in Cyberspace", *Alabama Law Review* 60, No. 5 (2009): 1077–1110.

¹⁹³ То есть дети, у которых есть многочисленные подписчики в социальных сетях.

¹⁹⁴ Jonathan F. Geider, "How to (Not) Exploit Your Internet Child Star: Unregulated Child Labor on YouTube, Instagram and Social Media", *Student Works* (2021): 1150.

¹⁹⁵ Аргентина, *Law No. 26.390 on Prohibition of Child Labour and Protection of Adolescent Labour*.

доступ к охране труда¹⁹⁶. Несмотря на общую применимость законов, запрещающих детский труд, конкретные меры защиты детей, работающих на платформах, носят ограниченный характер. Примером таких мер могут служить поправки, внесенные в 2020 году в Трудовой кодекс Франции для защиты детей младше 16 лет, работающих на онлайн-платформах¹⁹⁷.

6.3. Равенство и недопущение дискриминации

6.3.1. Контекст

- 144.** Несмотря на то что работа на платформах открывает возможности для совмещения профессиональной деятельности и семейных обязанностей, она также может способствовать еще большему укреплению гендерных ролей и гендерного неравенства¹⁹⁸. Более широкое использование информационных технологий и Интернета на рабочих местах также увеличивает риск киберпреследований, жертвами которых, как показывают некоторые исследования, чаще становятся женщины¹⁹⁹.
- 145.** Проведенные исследования также выявили гендерный разрыв в оплате труда и профессиональную сегрегацию среди работников платформ, аналогичные тем, которые наблюдаются в традиционных трудовых отношениях: женщины с большей вероятностью будут предоставлять услуги по уборке и уходу, а мужчины чаще всего работают в секторах пассажирских перевозок и доставки²⁰⁰.
- 146.** Тот факт, что управленческий контроль за выполнением работы постепенно заменяется отзывами пользователей, вызывает обеспокоенность с той точки зрения, что такая практика закрепляет существующие социальные стереотипы и предубеждения²⁰¹. Более того, если алгоритмы самообучения используют несбалансированные или предвзятые данные, они, скорее всего, также будут генерировать несбалансированные и предвзятые результаты²⁰². Алгоритмы, хотя и обладают потенциалом для получения нейтральных результатов и снижения дискриминации, в некоторых случаях имеют противоположный эффект: исследования указывают, например, на гендерную и расовую дискриминацию²⁰³.

¹⁹⁶ КЭПКР, прямой запрос — Конвенция 182 — Словения, принят в 2009 г.; КЭПКР, прямой запрос — Конвенция 182 — Буркина-Фасо, принят в 2006 г.; КЭПКР, прямой запрос — Конвенция 182 — Бельгия, принят в 2005 г.; КЭПКР, прямой запрос — Конвенция 182 — Швейцария, принят в 2003 г.

¹⁹⁷ Франция, *Law No. 2020-1266 of 19 October 2020*.

¹⁹⁸ Francesco Bogliacino et al., *Quantity and Quality of Work in the Platform Economy*, GLO Discussion Paper No. 420, 2019.

¹⁹⁹ Европейский институт гендерного равенства (ЕИГР), *"Artificial Intelligence, Platform Work and Gender Equality"*, EIGE Policy Brief, 2021.

²⁰⁰ Brendan Churchill and Lyn Craig, *"Gender in the Gig Economy: Men and Women Using Digital Platforms to Secure Work in Australia"*, *Journal of Sociology* 55, No. 4 (2016): 741–761.

²⁰¹ Neha Vyas, *"Gender Inequality – Now Available on Digital Platform: An Interplay between Gender Equality and the Gig Economy in the European Union"*, *European Labour Law Journal* 12, No. 1 (2021): 37–51.

²⁰² Janneke Gerards and Raphaële Xenidis, *Algorithmic Discrimination in Europe: Challenges and Opportunities for Gender Equality and Non Discrimination Law* (European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, 2021).

²⁰³ Veena Dubal, *"On Algorithmic Wage Discrimination"*, *SSRN Electronic Journal*, 2023.

► Вставка 3. Трудовые мигранты, занятые на платформах

Проблемы трудовых мигрантов в области охраны труда носят особый характер ввиду различных факторов, включающих языковые и культурные барьеры и дискриминацию. В число этих проблем входят также ограниченный охват национальными системами социальной защиты или его отсутствие; недостаточная осведомленность о местном законодательстве, касающемся труда и социального обеспечения, а также о рисках в области безопасности и гигиены труда; ограниченный доступ к услугам и системам поддержки в стране назначения¹. В отсутствие необходимой документации для работы на платформах трудовые мигранты иногда прибегают к использованию учетных записей других лиц, что может повысить их уязвимость к эксплуатации и злоупотреблениям². Кроме того, трудовые мигранты часто сталкиваются со значительными препятствиями в доступе к правосудию, в случаях когда их права нарушены, и зачастую не сообщают о жестоком обращении или эксплуатации из-за страха обращения к властям и возможной депортации³.

¹ Niels Van Doorn, Fabian Ferrari, and Mark Graham, "Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention", *Work, Employment and Society* 37, No. 4 (2023): 1099–1111. ² "Há Motoristas TVDE forçados a dormir dentro dos carros", *Expresso*, 8 September 2023. ³ MOT, *Fair Recruitment and Access to Justice for Migrant Workers*, ILO Fair Recruitment Initiative Discussion Paper, 2022.

6.3.2. Страновые и региональные инициативы

147. В Чили платформы должны соблюдать принцип равенства и недопущения дискриминации, а также принимать меры, направленные на предотвращение дискриминации в отношении всех категорий работников, в частности в том, что касается распределения работы, премий, бонусов и вознаграждения²⁰⁴.
148. В некоторых случаях платформы должны раскрывать информацию о критериях, которые алгоритмы используют для принятия решений, что в свою очередь может способствовать большей прозрачности и снижению риска дискриминации. В Испании работники платформ в транспортном секторе имеют право «быть информированными предприятием о параметрах, правилах и инструкциях, на которых основываются алгоритмы или системы искусственного интеллекта и которые влияют на принятие решений, касающихся условий труда, доступа к занятости, сохранения занятости и профилирования»²⁰⁵. В Хорватии трудовые договоры должны включать дополнительную информацию о том, как принимаются решения относительно рабочего времени, условий труда, расчета вознаграждения и возможностей карьерного роста²⁰⁶. На Мальте платформы должны информировать работников об основных параметрах, которые учитывают автоматизированные системы при принятии решений, в том числе о том, как персональные данные или поведение работника могут влиять на такие решения²⁰⁷.
149. Законопроектом столичной территории Исламабад (Пакистан) запрещаются прямая и косвенная дискриминация, преследования и сексуальные домогательства, а также алгоритмическая дискриминация, возникающая в результате динамического ценообразования²⁰⁸. В Уругвае, в соответствии с находящимся на рассмотрении законопроектом, цифровые платформы при использовании алгоритмов должны соблюдать принцип равенства и

²⁰⁴ Чили, Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022, art. 152 *quinquies* E.

²⁰⁵ Испания, Law 12/2021 article 64.4(d).

²⁰⁶ Хорватия, Labour Act as amended by Law NN 151/22 of 20 December 2022.

²⁰⁷ Мальта, Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order, 2022, section 17(2)(b)(iii).

²⁰⁸ Пакистан, Islamabad Capital Territory Platform Workers Protection Bill 2023.

недопущения дискриминации²⁰⁹. Существуют и более широкие инициативы, в частности Хартия принципов эффективной работы на платформах, принятая на Всемирном экономическом форуме в 2020 году, в которой предусмотрены восемь ключевых принципов, включая разнообразие и инклюзию²¹⁰.

- 150.** Проблемы дискриминации учитываются и в судебных решениях. В Италии суд признал дискриминационным алгоритмическое планирование платформ в секторе доставки, которое ограничивало доступ работников к рабочим временным интервалам из-за отсутствия на рабочем месте вследствие таких причин, как забастовки, проблемы со здоровьем или выполнение семейных обязанностей²¹¹.

6.4. Безопасность и гигиена труда

6.4.1. Контекст

- 151.** Полученные данные свидетельствуют о том, что характер работы на платформах может создавать для работников более серьезные профессиональные риски, в частности психосоциальные риски, такие как стресс, тревога, выгорание и депрессия, по сравнению с работниками, выполняющими те же задачи за пределами цифровых платформ²¹². Примеры практик, встречающихся в работе на платформах, которые вызывают такие риски, включают: внедрение систем пользовательских отзывов, которые зачастую не дают возможности оспаривания оценок и тем самым создают риск несправедливого оценивания; влияние динамического ценообразования на размер вознаграждения, что само по себе является источником нестабильности; использование геймификации труда и отсутствие личного взаимодействия с руководством, что исключает возможность для работника озвучить существующие проблемы или получить социальную поддержку²¹³. Во многих случаях риски, имеющие широкое распространение в определенных секторах или формах работы, не касаются работы на платформах. Однако некоторые виды рисков, такие как продолжительный рабочий день, графики работы, которые трудно сочетать с личной жизнью, а также невозможность отказаться от опасной работы из-за страха получения негативных оценок, с большей вероятностью затронут работников платформ из-за воздействия алгоритмов²¹⁴.
- 152.** Как работники платформ²¹⁵, так и заказчики²¹⁶ сообщают о случаях насилия и домогательствах. Работники платформ, занятые в сферах домашнего труда и ухода в частных домах²¹⁷, также сообщают о проблемах с безопасностью, в частности о том, что они подвергаются насилию и домогательствам, включая словесные оскорбления и сексуальные

²⁰⁹ Уругвай, Draft Law presented on 29 September 2022 on the Protection of Work Carried out through Digital Platforms, art. 4.

²¹⁰ Всемирный экономический форум, *Charter of Principles for Good Platform Work*, 2020.

²¹¹ Италия, Суд по трудовым спорам Болоньи, *Filcams CGIL Bologna and others v. Deliveroo Italia S.R.L.*, Case No. 2949/2019.

²¹² Karolien Lenaerts et al., *Digital Platform Work and Occupational Safety and Health: A Review* (EU-OSHA, 2021).

²¹³ Pierre Bérastégui, *Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review* (ETUI, 2021).

²¹⁴ См. Emilia F. Vignola et al., "Workers' Health under Algorithmic Management: Emerging Findings and Urgent Research Questions", *International Journal of Environmental Research and Public Health* 20, No. 2 (2023): 1239.

²¹⁵ Uma Rani, Nora Gobel and Rishabh Kumar Dhir, "Experiences of Women on Online Labour Platforms: Insights from Global Surveys", in *Global Perspectives on Women, Work, and Digital Labour Platforms*.

²¹⁶ Michael Maffie, "The Perils of Laundering Control through Customers: A Study of Control and Resistance in the Ride-hail Industry", *ILR Review* 75, No. 2 (2022): 348–372.

²¹⁷ Wandile Sibiyi and David Du Toit, "Sweeping up Decent Work: Paid Domestic Work and Digital Platforms in South Africa", *Gender & Development* 30, No. 3 (2022): 637–54.

домогательства²¹⁸. Что касается онлайн-работы, то длительное пребывание в сети и сидячая работа создают риск нарушений опорно-двигательного аппарата, травм, вызываемых повторяющимся напряжением, и перенапряжения глаз. Другие риски включают психологический ущерб, причиняемый насилием и домогательствами, включая киберзапугивание, особенно при модерации контента²¹⁹.

- 153.** Во многих странах ответственность за реализацию мер по предотвращению рисков, а именно оценке рисков, обучению управлению рисками в области БГТ, а также предоставлению защитного оборудования, попадает в «серую зону» или возлагается на работников платформ, которые, как правило, имеют ограниченные ресурсы для выполнения этих обязательств, поскольку во многих случаях они классифицируются как самозанятые²²⁰. Кроме того, обследование самозанятых в ЕС показало, что работники часто не знают о своих юридических обязательствах в области БГТ²²¹.

6.4.2. Страновые и региональные инициативы

- 154.** На национальном уровне применяются различные подходы к обеспечению безопасности и гигиены труда работников. В этом разделе описаны меры, принятые в этой области, часть которых не зависит от наличия статуса наемных работников. Так, в Китае рекомендации для работников, рабочие отношения которых не соответствуют требованиям, установленным для трудовых отношений, уделяют особое внимание расширению мер профилактики производственных травм, принятию основанных на информации руководств и поощрению платформ к улучшению защиты работников посредством страхования²²². Эти рекомендации также направлены на содействие созданию мест периодического отдыха для работников платформ, чтобы помочь им решать такие задачи, как парковка, зарядка электронных устройств и доступ к питьевой воде и туалетам, которые особенно затрагивают работников секторов транспорта и доставки.
- 155.** В Республике Корея Occupational Safety and Health Act (Закон о безопасности и гигиене труда) распространяет защиту на работников платформ в секторах пассажирских перевозок и доставки и устанавливает, что платформы несут ответственность за принятие мер по предотвращению несчастных случаев на производстве. Правительство также может выплачивать субсидии, полностью или частично покрывающие расходы на обеспечение и поддержание безопасности и гигиены труда таких работников²²³. В Италии существующие меры в области БГТ были распространены также на работников платформ, в том числе на тех, кто классифицируется как самозанятые²²⁴. Во Франции закон предоставляет платформам возможность разработать устав, в котором бы определялись меры, направленные на

²¹⁸ SweepSouth, *2022 Domestic Worker Survey: South Africa and Kenya – Report*, 2022.

²¹⁹ Lenaerts et al.

²²⁰ EU-OSHA, “Occupational Safety and Health in Digital Platform Work: Lessons from Regulations, Policies, Actions and Initiatives”, EU-OSHA Policy Brief, 2022.

²²¹ Комитет старших инспекторов труда (SLIC), *Challenges Faced by Labour Inspectorates relating to Enforcement – Contribution to the Ex-post Evaluation of the OSH Legislation*, adopted by the 68th SLIC Plenary in Riga (LV), 2015.

²²² Китай, MOHRSS et al., *Guiding Opinion on Safeguarding the Labour Rights and Interests of Workers in New Forms of Employment*, July 2021.

²²³ Республика Корея, *Occupational Safety and Health Act of 17 August 2021*.

²²⁴ Италия, *Law of 2 November 2019 No. 128 implementing the Decree of 3rd September 2019 No. 101*.

улучшение условий труда и предотвращение профессиональных рисков, которым работники могут подвергаться в результате своей деятельности²²⁵.

156. Аспекты алгоритмов, касающиеся БГТ, также учитываются в законодательстве Мальты²²⁶, в котором предусматривается, что платформы должны оценивать риски, которые автоматизированные системы мониторинга и принятия решений представляют для безопасности и гигиены труда работников, уделяя особое внимание риску несчастных случаев, а также психосоциальным и эргономическим рискам. Кроме того, в соответствии с законодательством Мальты использование автоматизированных систем мониторинга и принятия решений, оказывающих неправомерное давление на работников, запрещено.
157. В Объединенной Республике Танзании в постановлении, устанавливающем размер тарифов для платформ в транспортном секторе, содержится требование к работникам о соблюдении мер безопасности, а также запрет на участие в оскорбительном поведении²²⁷. В Кении законодательство также предписывает водителям соблюдать правила, запрещающие, в частности, оскорбительное поведение или управление транспортным средством в состоянии алкогольного или наркотического опьянения²²⁸. В Португалии оператор (то есть лицо, предоставляющее транспортные услуги, а не платформа) несет ответственность, в соответствии с законодательством о пассажирских перевозках, за соблюдение всех правовых положений, касающихся безопасности и гигиены труда²²⁹, а водители, работающие в секторе доставки, в некоторых случаях имеют право отказаться от оказания услуг, например при наличии опасных дорожных условий или в местности, представляющей опасность для транспортного средства, пассажиров, а также самого водителя²³⁰.
158. Поправка к административному кодексу Нью-Йорка предусматривает, что договоры платформ с предприятиями общественного питания должны включать требование о доступности туалетов для сотрудников служб доставки еды, находящихся на законных основаниях в помещении предприятия, чтобы забрать заказ²³¹.
159. Некоторые коллективные соглашения также включают положения, касающиеся БГТ. В Республике Корея коллективное соглашение, подписанное в октябре 2020 года между Корейской федерацией профсоюзов работников сферы услуг и платформой доставки *Woowaan Youths* (*Baemin*), вводит меры по предотвращению профессиональных рисков, в частности обучение правилам дорожного движения и приостановку доставки заказов в случае неблагоприятных погодных условий²³². В Италии коллективное соглашение между *Just Eat*, с одной стороны, и Всеобщей итальянской конфедерацией труда (ВИКТ), Итальянской конфедерацией профсоюзов трудящихся (ИКПТ) и Итальянским союзом работников транспорта

²²⁵ Франция, [Law No. 2022-139 of 7 February 2022 on the Terms and Conditions for the Representation of Self-employed Workers](#), art. 2.

²²⁶ Мальта, [Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022](#).

²²⁷ Объединенная Республика Танзания, [Order No. LATRA/01/2022 under the Land Transport Authority \(Tariff\) Regulations of 14 March 2020](#).

²²⁸ Кения, [The National Transport and Safety Authority \(Transport Network Companies, Owners, Drivers and Passengers\) Regulations of 22 June 2022](#).

²²⁹ Португалия, [Law No. 45/2018 of 10 August 2018](#).

²³⁰ Португалия, [Law No. 45/2018 of 10 August 2018](#).

²³¹ Соединенные Штаты Америки, Administrative Code of the City of New York as amended by [Law No 2021/117](#). Кодекс содержит некоторые исключения, в случаях когда доступ осуществляется через помещения для приготовления пищи, хранения или мойки или если помещения представляют риск для работника.

²³² Chea Sarah, ["Baemin Riders Operator Agrees to Improve Working Conditions"](#), *Korea Joongang Daily*, 22 October 2022.

(UIL Trasporti), с другой, определяет обязанности платформ в области средств защиты и обучения в отношении самозанятых в секторе доставки²³³.

160. В настоящей главе освещены некоторые проблемы, с которыми сталкиваются работники платформ при объединении и представлении своих интересов, а также пути их решения. Так, возникают сложности в отношении действенного признания права работников платформ на ведение коллективных переговоров. В ходе обзора было выявлено несколько случаев, когда страны законодательно подтвердили права на ведение коллективных переговоров некоторыми категориями работников платформ, включая самозанятых.
161. Что касается применения других основополагающих принципов и прав в сфере труда, работа на платформах действительно создает риски для некоторых категорий работников, осуществляющих свою деятельность на дому в режиме онлайн вне поля зрения контрольных органов. В ходе обзора было обнаружено ограниченное количество примеров конкретных инициатив и надзорных мероприятий, направленных на выявление случаев использования принудительного труда или детского труда в контексте работы на платформах. В отношении равенства и недопущения дискриминации некоторые законодательные акты, касающиеся работы на платформах, содержат положения, поощряющие большую транспарентность, содействующую снижению рисков дискриминации, особенно применительно к роли алгоритмов в принятии решений, однако более широкие меры защиты встречаются редко. В области безопасности и гигиены труда некоторые страны предприняли шаги по расширению охвата работников независимо от статуса занятости. Большинство соответствующих законодательных актов касаются трудовых платформ с привязкой к местности в секторах пассажирских перевозок и доставки. В случае самозанятых, в зависимости от страны, ответственность за безопасность и гигиену труда может возлагаться как на работников, так и на платформы. Необходимо уделять повышенное внимание всем этим аспектам применения основополагающих принципов и прав в сфере труда, чтобы обеспечить лучшую защиту работников платформ, в том числе трудовых мигрантов.

²³³ Италия, *Accordo integrativo aziendale tra Takeaway.com Express Italy e FILT CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro), FIT-CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) e UIL Trasporti (Unione Italiana dei Lavoratori) per l'inserimento dei Rider nel contesto normativo e organizzativo del lavoro e l'applicazione del CCNL "Logistica, Trasporto, Merci e Spedizioni"*.

► Глава 7

Политика в области занятости и содействие занятости

7.1. Контекст

- 162.** Как подробно описано в главах 1 и 2, рост платформенной экономики открывает возможности для создания рабочих мест, получения доходов и роста предприятий. Более низкие барьеры доступа к работе на платформах открывают перспективы трудоустройства для тех групп населения, которые часто сталкиваются с трудностями при выходе на традиционный рынок труда²³⁴. Кроме того, гибкость, предлагаемая некоторыми платформами, может облегчить выход молодежи на рынок труда, обеспечивая им возможность получить ценный опыт работы.
- 163.** Тем не менее сохраняется ряд проблем, включая низкий уровень обеспечения цифровой связью, дефицитом профессиональных навыков, ограниченной мобильностью, а также влиянием гендерных стереотипов и других социальных норм, которые создают барьеры для выхода на рынок труда. Неравный доступ к технологиям, необходимым профессиональным навыкам и возможностям в цифровой сфере ставит девочек и женщин в особенно невыгодное положение и может еще больше усугубить гендерное неравенство²³⁵. Цифровой разрыв имеет и географическую составляющую: некоторые регионы несоизмеримо больше подвержены влиянию этих проблем²³⁶. Возможности, предлагаемые платформами для создания рабочих мест, были ли бы шире, если бы они учитывались в рамках национальной политики занятости и при планировании национального развития, но на данном этапе им уделяется мало внимания.
- 164.** Цифровые навыки представляют собой одновременно и проблему, и возможность для будущего достойного труда в платформенной экономике. Технологические преобразования продолжают менять рынок труда и, как следствие, профессиональные навыки, необходимые для конкретных видов работы. Это в свою очередь требует развития гибких и оперативных подходов в области образования и профессиональной подготовки. Некоторым группам, которым может быть трудно инвестировать в развитие собственных профессиональных навыков, в частности женщинам, требуются решения в области обучения, адаптированные к их потребностям.

7.2. Страновые и региональные инициативы

- 165.** В стратегическом отношении некоторые страны стремятся интегрировать работу на платформах в политику занятости. Так, Марокко провело обследование работников платформ, результаты которого легли в основу разрабатываемой в настоящее время национальной политики занятости второго поколения.

²³⁴ Namita Datta et al., *Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work* (World Bank, 2023).

²³⁵ Sabina Dewan, Apoorva Dhingra and Swati Rao, *Technology, Equality and the Future of Work in South and South East Asia*, FOWIGS Regional Views on the Future of Work, Working Paper, 2022.

²³⁶ ЮНКТАД, *Digital Economy Report: Pacific Edition 2022*.

- 166.** В Китае Руководство по защите трудовых прав и интересов работников, занятых в новых формах занятости, содержит ссылку на создание соответствующей модели профессионального обучения, а также на принятие необходимых мер, гарантирующих работникам равный доступ к обучению. В Руководстве также содержатся положения, предусматривающие порядок выплаты субсидий на обучение и признания профессиональных навыков работников²³⁷. Законодательство Франции предусматривает, что работники платформ имеют право на доступ к программам профессиональной подготовки и что соответствующие расходы должны покрываться за счет платформ. С этой целью законодательство предусматривает создание для каждого работника личного аккаунта для обучения, который должен финансироваться платформой²³⁸. Наконец, в Хорватии закон устанавливает, что трудовой договор, заключаемый с работником на платформе, должен включать информацию о «формате обучения и повышения квалификации, доступных работникам»²³⁹.
- 167.** Среди национальных инициатив, касающихся работы на платформах, можно также выделить те, которые связаны с приобретением более широких профессиональных навыков для удовлетворения потребностей в навыках в цифровой экономике. Например, в Сингапуре, Малайзии, Египте, Кении и на Филиппинах ряд инициатив направлен на повышение цифровой грамотности работников и приобретение ими профессиональных навыков, которые позволят им работать в более широкой сфере информационно-коммуникационных технологий (ИКТ).
- 168.** Стоит также отметить некоторые инициативы, которые конкретно нацелены на работу на платформах. В Малайзии программа eRezeki ориентирована на работников из групп населения с низкими доходами, а программа Global Online Workforce (GLOW) направлена на повышение конкурентоспособности самозанятых в цифровой сфере путем предоставления им доступа к проектам, предлагаемым на международных онлайн-платформах²⁴⁰. Другие инициативы, такие как проект Kaгуа в Индии и центры расширения прав и возможностей молодежи Ajira в Кении, нацелены на сокращение неравенства в доступе к электронному оборудованию и Интернету в отдаленных районах²⁴¹.
- 169.** Со своей стороны, организации гражданского общества и поставщики образовательных услуг также выступают с инициативами, направленными на развитие профессиональных навыков и предпринимательства. Институт информационных технологий в Египте предлагает самозанятым бесплатное онлайн-обучение навыкам для работы в сфере цифровых технологий, а также программу наставничества²⁴². На Филиппинах кооператив профессиональных онлайн-услуг оказывает поддержку работникам онлайн-платформ посредством программ обучения, коучинга и наставничества²⁴³. В Кении в рамках инициативы по трудоустройству и повышению квалификации беженцев самозанятые в лагерях беженцев проходят обучение, касающееся получения доступа к возможностям, предлагаемым

²³⁷ Китай, MOHRSS et al., *Guiding Opinion on Safeguarding the Labour Rights and Interests of Workers in New Forms of Employment*, July 2021.

²³⁸ Франция, *Law No. 2016-1088 of 8 August 2016 Regarding Labour, Modernizing Labour Relations, and Securing Career Tracks*.

²³⁹ Хорватия, *Labour Act as amended by Law NN 151/22 of 20 December 2022*, art. 2211.

²⁴⁰ Ассоциация государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН), *ASEAN Employment Outlook – The Quest for Decent Work in Platform Economy: Issues, Opportunities and Ways Forward*, 2023.

²⁴¹ Datta et al.

²⁴² MOT, *Towards Decent Work for Young Refugees and Host Communities in the Digital Platform Economy in Africa: Kenya, Uganda, Egypt*, 2021.

²⁴³ АСЕАН, *ASEAN Employment Outlook*.

платформами²⁴⁴. Пример Humans in Loop служит дополнительной иллюстрацией инициатив, ориентированных на развитие профессиональных навыков беженцев и перемещенных лиц²⁴⁵.

- 170. Использование возможностей, предлагаемых цифровыми платформами для создания рабочих мест, иногда требует целенаправленных усилий. Развитие цифровой инфраструктуры — важная инвестиция, нацеленная на снижение барьеров, затрудняющих доступ к работе на платформах. Инициативы, представленные в этой главе, в основном сосредоточены на развитии цифровых навыков — ключевого фактора, влияющего на доступ работников к таким возможностям. Кроме того, предпринимаются согласованные усилия по расширению возможностей обучения, специально подготовленных для работников платформенной экономики. Примечательно, что приведенные здесь примеры подчеркивают приверженность инклюзии, особенно в отношении традиционно маргинализированных групп.**

²⁴⁴ MOT, *Towards Decent Work for Young Refugees and Host Communities in the Digital Platform Economy in Africa*.

²⁴⁵ Datta et al.

► Глава 8

Защита работников

8.1. Вознаграждение

8.1.1. Контекст

- 171.** Для целей настоящего доклада термин «вознаграждение» означает финансовую компенсацию, выплачиваемую как наемным, так и самозанятым работникам, и в этом значении он используется в международных трудовых нормах более широкого применения²⁴⁶. Хотя системы оплаты труда в платформенной экономике характеризуются своим разнообразием, они, тем не менее, имеют некоторые общие характеристики, связанные с оплатой за работу по заданиям. Вознаграждение работников платформ чаще выплачивается по результатам выполненной работы, а не на основе фиксированной почасовой, еженедельной или ежемесячной оплаты²⁴⁷. Сдельная система оплаты труда может затруднить оценку адекватности вознаграждения в платформенной экономике по отношению, например, к минимальному размеру заработной платы.
- 172.** Проблемы, касающиеся вознаграждения, с которыми сталкиваются работники платформ, могут отличаться. Для некоторых работников такая работа служит дополнительным источником дохода к основной работе, что влияет на принимаемые ими решения и потенциальный заработок. Непредсказуемость заработка является еще одной проблемой, касающейся вознаграждения, на которую могут влиять такие факторы, как потенциальные задержки выплаты вознаграждения и время ожидания, которые работник не всегда может контролировать. Конкурентное давление может заставить работников онлайн-платформ соглашаться на низкооплачиваемую работу²⁴⁸. Проблемы могут возникать и тогда, когда оплата выполненного задания осуществляется по усмотрению клиентов, разместивших заказ и поручивших его выполнение через платформу²⁴⁹.
- 173.** Важную роль в определении размера вознаграждения играют алгоритмы, на которые могут влиять такие факторы, как уровень спроса и время распределения рабочих заданий. Правила, регламентирующие порядок расчета вознаграждения, не всегда известны работникам и зачастую непрозрачны²⁵⁰. Исследования показали, что структура алгоритмов позволяет платформам устанавливать персонализированные ставки вознаграждения на том уровне, который стимулирует работников предоставлять свои услуги в то время, когда это необходимо²⁵¹.

²⁴⁶ См. Конвенцию 2007 года о труде в рыболовном секторе (188).

²⁴⁷ Felix Sieker, "Platform Work and Access to Social Protection across Major European Countries", *Journal of International and Comparative Social Policy* 38, No. 3 (2022): 193–207.

²⁴⁸ МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021*, 160.

²⁴⁹ Janine Berg et al., *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World* (ILO, 2018).

²⁵⁰ Sara Baiocco et al., *The Algorithmic Management of Work and Its Implications in Different Contexts*, EU-ILO Building Partnerships on the Future of Work Background Paper No. 9, 2022.

²⁵¹ Dubal.

174. Кроме того, платформы иногда взимают комиссии или сборы. В некоторых случаях плата взимается и за доступ к платформе, что может стать препятствием для поиска работы²⁵². Платформы с привязкой к местности часто после выполнения определенного задания взимают с работников (и заказчиков) процентную комиссию. Онлайн-платформы могут использовать различные структуры оплаты, дополнительные планы подписки или их комбинацию²⁵³. Некоторые авторы исследований в этой области отмечают тревожную практику постепенного увеличения размера комиссии, что уменьшает доходы, получаемые работниками²⁵⁴. К этому следует добавить тот факт, что работникам платформ с привязкой к местности часто приходится нести расходы, связанные с приобретением и обслуживанием рабочего оборудования.

8.1.2. Страновые и региональные инициативы

175. Анализ законодательства разных стран показывает, что существуют различные подходы к расчету вознаграждения. Так, на Мальте и в Калифорнии (Соединенные Штаты Америки) действующие законодательные акты иллюстрируют связь между презумпцией наличия трудовых отношений и вознаграждением. На Мальте законодательно установлено, что работники платформ в секторе доставки должны получать: i) ту же заработную плату, что и другие работники, находящиеся в сопоставимой ситуации у того же работодателя; ii) вознаграждение не ниже минимального размера оплаты труда в тех случаях, когда нет работников, находящихся в сопоставимой ситуации²⁵⁵. Этим же законом предусматривается, что работодатель несет ответственность за предоставление транспортных средств и защитного оборудования, а также за покрытие расходов на техническое обслуживание, страхование, регистрацию и топливо²⁵⁶. В Калифорнии Закон АВ-5²⁵⁷ предусматривается, что, если работники платформ, в соответствии с установленными критериями, классифицируются как наемные работники, на них будут распространяться положения Трудового кодекса о порядке расчета сдельной оплаты труда. Однако, если в результате такого расчета почасовая ставка окажется ниже минимального размера оплаты труда в Калифорнии, то работнику выплачивается минимальный размер оплаты труда²⁵⁸. Все рабочие часы, считающиеся сверхурочными, оплачиваются по ставкам оплаты за сверхурочную работу, предусмотренным этим законом.

176. В Китае Руководство по защите трудовых прав и интересов работников, занятых в новых формах занятости, устанавливает, что такие работники должны получать вознаграждение не ниже местного минимального размера оплаты труда²⁵⁹. В провинции Онтарио Закон о правах работников платформ предусматривает, что работники платформ имеют право на получение по меньшей мере минимального размера оплаты труда, выплачиваемого

²⁵² МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021*.

²⁵³ Datta et al.

²⁵⁴ Yuanguang Zhong et al., "On-demand Ride-Hailing Platforms in Competition with the Taxi Industry: Pricing Strategies and Government Supervision", *International Journal of Production Economics* 243 (2022): 108301.

²⁵⁵ Мальта, *Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022*, Regulation 6.

²⁵⁶ Мальта, *Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022*, Regulation 7.

²⁵⁷ Предложение 22 отменило Закон АВ-5, что привело к реклассификации водителей, использующих приложения, как самозанятых, а не наемных сотрудников, однако это было признано Верховным судом Калифорнии неконституционным.

²⁵⁸ Соединенные Штаты Америки, штат Калифорния, *Labour Code*, section 1182.12.

²⁵⁹ Китай, МОHRSS et al., *Guiding Opinion on Safeguarding the Labour Rights and Interests of Workers in New Forms of Employment*, July 2021.

в соответствии с Employment Standards Act, 2000 (Законом о стандартах занятости 2000 года)²⁶⁰. Когда Закон о правах работников платформ вступит в силу, он будет применяться ко всем работникам платформ независимо от их классификации. В Чили, в соответствии с поправками, внесенными в Трудовой кодекс в 2022 году, независимые работники платформ (то есть те, кто работает самостоятельно) имеют право на получение почасовой оплаты, которая не может быть «меньше доли законодательно установленного минимального ежемесячного дохода, увеличенной на 20%», чтобы компенсировать время ожидания²⁶¹. Этот закон также предусматривает порядок расчета ставок вознаграждения.

177. Во Франции между представителями платформ и работниками секторов пассажирских перевозок²⁶² и доставки²⁶³ были подписаны два коллективных соглашения по вопросу минимального размера вознаграждения, в соответствии с которыми были установлены минимальная плата за поездку и минимальная почасовая ставка соответственно.
178. В Италии коллективные соглашения между наиболее представительными профсоюзами и организациями работодателей могут устанавливать размер вознаграждения самозанятых, работающих на платформах доставки²⁶⁴. В тех случаях, когда эти условия не определены, работники не могут получать доход ниже минимальной почасовой ставки, установленной в национальных коллективных соглашениях для аналогичных или эквивалентных отраслей, подписанных наиболее представительными национальными профсоюзами и организациями работодателей²⁶⁵.
179. В Сиэтле водители сервисов доставки готовой еды, продуктов и посылок на базе приложений, а также некоторые поставщики услуг по требованию имеют право на получение минимальной компенсации в зависимости от затраченного времени и пройденного расстояния для каждого задания²⁶⁶. Что касается регулирования платформ в секторе пассажирских перевозок, в штате Вашингтон работникам, классифицируемым как независимые подрядчики, должна выплачиваться минимальная сумма за поездку в качестве компенсации в соответствии с установленным методом расчета²⁶⁷.
180. Отдельными законодательными положениями регламентируются и другие аспекты вознаграждения, такие как прозрачность, о которой говорилось в разделе 11, вычеты и чаевые. Так, на Мальте с работников платформ запрещено брать комиссии и удержания за прием на работу или заключение договора с агентством по трудоустройству или цифровой платформой²⁶⁸. Законодательством Сиэтла устанавливается требование, в соответствии с которым цифровые платформы на базе приложений могут производить вычеты из заработной платы только с письменного разрешения работников, а чаевые должны

²⁶⁰ В данном случае см. информацию о соответствующей категории работников в: Employment Standards Act 2000 (Закон о стандартах занятости 2000 г.), subparagraph 1(iv) of subsection 23.1(1) (Канада, Онтарио).

²⁶¹ Чили, Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022.

²⁶² Франция, Accord du 18 janvier 2023 créant un revenu minimal par course dans le secteur des plateformes VTC.

²⁶³ Франция, Accord du 20 avril 2023 instaurant une garantie minimale de revenus pour les livreurs indépendants utilisant une plateforme de mise en relation.

²⁶⁴ Италия, Law No. 128 of 2 November 2019.

²⁶⁵ Италия, Law No. 128 of 2 November 2019, art. 47-*quater* (Compensation).

²⁶⁶ Соединенные Штаты Америки, Сиэтл, App-Based Worker Minimum Payment Ordinance SMC 8.37, 2022.

²⁶⁷ Соединенные Штаты Америки, штат Вашингтон, Revised Code of Washington (RCW) as amended by House Bill 2076 Concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies of 7 March 2022.

²⁶⁸ Мальта, Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022.

выплачиваться работникам напрямую, а не засчитываться в счет их вознаграждения²⁶⁹. В провинции Онтарио (Канада) платформы будут должны сообщать информацию о порядке расчета заработной платы и гарантировать определенную периодичность выплат. Платформы также должны сообщать о том, получают ли они чаевые и не вычитываются ли чаевые из заработной платы²⁷⁰.

- 181.** Несмотря на различия в способах расчета вознаграждения работников платформ, некоторые инициативы, предпринятые в этой области, позволили установить требования для обеспечения минимального уровня дохода. В настоящем разделе приведено описание требований, которые некоторые страны установили в отношении минимального уровня вознаграждения работников платформ исходя из различных методов расчета. К таким методам относятся использование показателей, соответствующих минимальному размеру оплаты труда, а также коллективных соглашений или определенной платы за каждое задание. Существует несколько примеров более общих положений, касающихся других аспектов вознаграждения, таких как комиссионные и другие сборы, а также периодичность выплат.

8.2. Рабочее время

8.2.1. Контекст

- 182.** Гибкий график работы часто является одной из причин, побуждающих работников выбирать работу на платформах. Действительно, растет число работников, которые стремятся к достижению большей гибкости в работе, в частности за счет гибкого графика и возможности работать удаленно. Такая гибкость дает им возможность лучше совмещать оплачиваемую работу и личную жизнь. Существует множество свидетельств того, что улучшение баланса между работой и личной жизнью также имеет положительный эффект для предприятий, в частности потому, что это повышает вовлеченность работников и показатели удержания персонала.
- 183.** Однако на практике работа на платформах может в некотором отношении ограничивать возможность работников контролировать свой график работы²⁷¹. Одним из ключевых моментов остается тот факт, что работники платформ обычно получают сдельную оплату за каждый выполненный заказ или задание. В то же время конкурентное давление в некоторых отраслях может привести к снижению ставок заработной платы и, следовательно, вынудить работников работать дольше, чтобы достичь определенного уровня вознаграждения²⁷². На некоторых платформах учетная запись, которая слишком долго была неактивна, может быть деактивирована, что, по сути, ограничивает гибкость с точки зрения рабочего времени²⁷³.
- 184.** Алгоритмы также оказывают влияние на рабочее время, особенно когда они используются для оценки производительности работников и распределения новых заданий: они могут

²⁶⁹ Соединенные Штаты Америки, Сиэтл, App-Based Worker Minimum Payment Ordinance SMC 8.37, 2022.

²⁷⁰ Канада, Онтарио, *Digital Platform Workers' Rights Act 2022* (еще не вступил в силу).

²⁷¹ См., например, Mohammad Amir Anwar, Jack Ong'Iro Odeo and Elly Otieno, "There Is No Future in It': Pandemic and Ride-hailing Hustle in Africa", *International Labour Review* 162, No. 1 (2023): 23–44.

²⁷² Valerio De Stefano, *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-demand Work, Crowdswork and Labour Protection in the "Gig-Economy"*, ILO Conditions of Work and Employment Series Working Paper No. 71, 2016.

²⁷³ Sacha Garben, *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU*, (EU-OSHA, 2017).

привести к переменному графику работы и работе в неурочные часы²⁷⁴. Наконец, пользовательские отзывы также являются мерой, стимулирующей работников поддерживать высокий уровень согласия на предлагаемые задания²⁷⁵.

- 185.** Работникам онлайн-платформ приходится адаптировать свой график работы к поистине международному рынку, где заказчики и поставщики услуг расположены в разных часовых поясах²⁷⁶.

8.2.2. Страновые и региональные инициативы

Актуальность правовой классификации работников

- 186.** Рабочее время, как правило, связано с вопросами классификации²⁷⁷. Из целого ряда судебных дел следует, что гибкость рабочего времени считается значимым фактором при классификации работников как самозанятых. Однако в других случаях такая гибкость не считается исключающей трудовые отношения. Некоторые суды принимают во внимание тот факт, что после подключения работники были интегрированы в сервис, организованный платформой, которая давала им инструкции, контролировала соблюдение этих инструкций и принимала дисциплинарные меры в отношении работника. Другие суды также считают, что свобода выбора графика работы на практике ограничена системами отзывов и стимулирования работников, внедренными платформой²⁷⁸.

Ограничения рабочего времени

- 187.** Несмотря на то что нормативных актов, регулирующих рабочее время работников платформ, по-прежнему недостаточно, авторы настоящего доклада выявили ряд инициатив, устанавливающих верхние границы рабочего времени с целью устранения рисков в области БГТ, особенно в случае водителей, работающих на платформах. В таких случаях опасения могут касаться не только безопасности и гигиены труда, но и общественной безопасности. В Португалии водители не могут работать более 10 часов в течение 24 часов, независимо от количества платформ, на которых они предоставляют свои услуги. Операторы платформ должны внедрять механизмы, обеспечивающие соблюдение этой нормы, и хранить данные по учету своей деятельности в течение двух лет²⁷⁹. В соответствии с Motor Vehicle Aggregators Guidelines (Рекомендациями для агрегаторов автотранспортных средств), принятых в Индии в ноябре 2020 года, для получения лицензии агрегаторы (то есть цифровые посредники, через которых пассажиры контактируют с водителями) должны гарантировать, что водители не будут оставаться на связи более 12 часов в день, даже если они работают с несколькими агрегаторами. По достижении максимально допустимого времени подключения необходимо сделать обязательный 10-часовой перерыв. В штате Вашингтон

²⁷⁴ Hyers and Kovacova, 2018, as cited in Gheorghe H. Popescu, Irina Elena Petrescu, and Oana Matilda Sabie, "Algorithmic Labor in the Platform Economy: Digital Infrastructures, Job Quality, and Workplace Surveillance", *Economics, Management, and Financial Markets* 13, No. 3 (2018): 74–79.

²⁷⁵ Lee et al., 2015, as cited in Michael Dunn, "Making Gigs Work: Digital Platforms, Job Quality and Worker Motivations", *New Technology, Work and Employment* 35, No. 2 (2020): 232–249.

²⁷⁶ Andrey Shevchuk, Denis Strebkov and Alexey Tyulyupo, "Always on across Time Zones: Invisible Schedules in the Online Gig Economy", *New Technology, Work and Employment* 36, No. 1 (2021): 94–113.

²⁷⁷ См. по этой теме МОТ, *Ensuring Decent Working Time for the Future: General Survey Concerning Working-Time Instruments*, ILC.107/III(B) (2018), paras 750 et seq.

²⁷⁸ Valerio De Stefano et al., *Platform Work and the Employment Relationship*, ILO Working Paper No. 27, 2021, 31–34.

²⁷⁹ Португалия, Law No. 45/2018 of 10 August 2018.

(Соединенные Штаты Америки) ограничение для водителей устанавливается на уровне 14 часов подряд в течение 24 часов²⁸⁰. Транспортное управление Новой Зеландии также ограничивает рабочее время водителей, предоставляющих свои услуги через цифровые платформы, в соответствии с правилами, применимыми к малым пассажирским транспортным средствам. Рабочее время, которое также включает время, затраченное на другие задачи, связанные с данной профессиональной деятельностью, например, уборку транспортного средства или выполнение административной работы, ограничивается 13 часами в день, а ежедневный отдых не может составлять менее 10 часов подряд²⁸¹. В Кении после 8 часов непрерывной работы в течение 24 часов водители должны отключиться от платформы как минимум на 4 часа²⁸².

Время ожидания

188. Время ожидания, как правило, не регулируется законодательством, касающимся работы на платформах. Тем не менее в Чили законодательство определяет рабочее время работников платформ, классифицируемых как наемные работники, как время, в течение которого они находятся в распоряжении сервисных цифровых платформ, с момента их доступа к цифровой инфраструктуре до момента их добровольного отключения. Учет рабочего времени является обязательным и должен четко различать пассивное рабочее время (в течение которого работник доступен на цифровой платформе, но не выполняет никаких заданий по не зависящим от него причинам) от рабочего времени активной работы (в течение которого предоставляются услуги). Закон также предусматривает, что почасовая оплата за активное рабочее время должна составлять не менее 120% ежемесячной минимальной заработной платы, чтобы учесть время ожидания и любой другой период работы, в течение которого предоставление услуг не осуществляется²⁸³.

► Вставка 4. Коллективные соглашения, содержащие положения о рабочем времени

В 2018 году в **Швейцарии** организация работодателей *Swissmessengerlogistic (SML)* заключила национальное коллективное соглашение с профсоюзом средств массовой информации и коммуникаций *Syndicom*. Соглашение распространяется как на традиционные компании, так и на платформы, осуществляющие свою деятельность в секторе велокурьерских и городских курьерских услуг. Соглашение регулирует рабочее время сотрудников, работающих полный и неполный рабочий день, а также графики работы, учет рабочего времени, сверхурочную работу, перерывы для отдыха, работу по воскресеньям и в ночное время*. В **Чили** было заключено коллективное соглашение между *Delivery Technologies SpA* и профсоюзом *Cornershop Chile Company Union*, в котором предусматривалась надбавка к заработной плате за работу, выполняемую с 17:00 до 21:00 в определенные даты.

* Collective Labour Agreement for Bicycle Couriers and Urban Courier Services (Коллективное соглашение для велокурьеров и городских курьерских услуг), 24 мая 2019 г.

²⁸⁰ Соединенные Штаты Америки, штат Вашингтон, *Revised Code of Washington (RCW)* as amended by *House Bill 2076 Concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies* of 7 March 2022.

²⁸¹ Новая Зеландия, *Land Transport Rule: Work Time and Logbooks 2007 (Rule No. 62001/2007)* as at 1 May 2021.

²⁸² Кения, *The National Transport and Safety Authority (Transport Network Companies, Owners, Drivers and Passengers) Regulations of 20 June 2022*.

²⁸³ Чили, *Labour Code* as amended by *Law No. 21.431* of 8 March 2022.

Отключение от платформ

189. Отключение от платформ прямо предусмотрено законодательством некоторых стран, чтобы гарантировать, что работники не будут наказаны за отключение от платформы. Во Франции законодательство, касающееся платформ в секторе пассажирских перевозок²⁸⁴, требует, чтобы условия деятельности платформ включали положения, гарантирующие работникам свободу использования платформы, а также возможность подключения или отключения²⁸⁵. В 2018 году в Италии после консультаций с работниками, профсоюзами и платформами²⁸⁶ городской совет Болоньи принял Charter of Fundamental Rights for Digital Workers in the Urban Context (Хартию основных прав работников цифровых платформ в городском контексте), которая предусматривает, что платформы должны гарантировать работникам возможность свободного подключения и отключения. В Чили платформы должны обеспечить минимальное время отключения продолжительностью 12 часов в течение каждых 24 часов для работников, классифицируемых как самозанятые. Законом также прямо запрещается временное отключение работника от платформы по другим основаниям, например, если работник не смог подключиться к платформе в течение определенного периода времени²⁸⁷.
190. Хотя гибкость труда является одной из основных причин, по которой работники выбирают работу на платформах, в этой главе показано, что, такая гибкость также является источником скрытых ограничений и контроля рабочего времени, особенно когда она связана с нерегулярным и непредсказуемым доходом. К этому относится давление, возникающее из-за использования алгоритмов, побуждающих работников оставаться на связи, чтобы избежать негативных последствий отключения. Существуют лишь немногие инициативы, касающихся рабочего времени, за исключением некоторых ограничений, введенных в секторах пассажирских перевозок и доставки для обеспечения минимальных периодов отдыха, а также некоторых мер, которые позволяют работникам отключаться от платформы без каких-либо неблагоприятных последствий. В некоторых случаях страны приняли нормы об учете времени ожидания при расчете вознаграждения. Однако самозанятые, в отличие от наемных работников, с меньшей вероятностью будут защищены в этих областях.

8.3. Расторжение трудовых договоров и деактивация учетных записей

8.3.1. Контекст

191. Процедуры расторжения договоров или деактивации учетных записей работников цифровых платформ принимают разные формы в зависимости от статуса занятости работников и условий их договоров. В отношении наемных работников применяются правила, установленные действующим трудовым законодательством. В случае коммерческих или гражданско-правовых договоров расторжение осуществляется по правилам для договоров оказания услуг и, как правило, не регулируется трудовым законодательством. На практике расторжением договора часто является отключение или деактивация учетной записи.

²⁸⁴ Франция, перевозка пассажиров на автомобиле и доставка грузов с помощью двух- или трехколесного транспорта.

²⁸⁵ Франция, Labour Code as amended by Law No. 2022-492 of 6 April 2022, art. L. 1326-4.

²⁸⁶ Италия, городской совет Болоньи, *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*, 2018.

²⁸⁷ Чили, Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022.

В некоторых случаях положения договоров позволяют работникам запрашивать разъяснения причин, по которым было принято решение о расторжении договора, и связываться с платформой в случае блокировки учетных записей. В других — отключение может происходить без уведомления и объяснения причин.

- 192.** Использование алгоритмов и пользовательских отзывов для оценки эффективности работы создает дополнительную проблему, поскольку может привести к ограничению доступа к платформе или отключению учетной записи без контроля со стороны человека. Последствия решений, принимаемых в отношении рабочих графиков, не всегда ясны, и они не всегда указываются в договорах на оказание услуг. Это, в свою очередь, влияет на способность работников обосновывать свои судебные иски, если их права и интересы ущемлены²⁸⁸.
- 193.** Кроме того, возникает ряд вопросов относительно справедливости таких процессов: в некоторых исследованиях упоминается практика платформ, когда учетные записи работников деактивируются автоматически на основании низких оценок заказчиков²⁸⁹. Документально подтверждены и другие основания для деактивации, в том числе:
- отказ работников от слишком большого количества заказов;
 - нарушение условий договора на оказание услуг;
 - длительный период простоя;
 - недоступность работника для работы в определенное время²⁹⁰.
- 194.** Кроме того, отмечается практика, когда решения о расторжении договоров не сообщаются заранее, не обосновываются и не подлежат контролю со стороны человека²⁹¹.
- 195.** Проблемы расторжения договоров и деактивации учетных записей могут иметь трансграничные аспекты, некоторые из которых обсуждаются в разделе 8.5. Возможность для работника оставаться на территории, где он проживает, для подачи иска в суд после деактивации его учетной записи или прекращения действия его договора также должна быть принята во внимание, особенно когда он больше не имеет законного права работать в соответствующей стране.

8.3.2. Страновые и региональные инициативы

- 196.** Основное внимание нормативных актов, ставших предметом настоящего анализа, как правило, направлено на деактивацию доступа работника к платформе. В Сиэтле App-Based Worker Deactivation Rights Ordinance (Положение о правах работников платформ в случае деактивации их учетных записей) определяет деактивацию как «блокирование доступа работника, занятого на базе приложений, к рабочей платформе путем изменения статуса работника, занятого на базе приложений, с тем чтобы он больше не мог принимать предложения об оказании услуг, или любые иные физические ограничения доступа работника к платформе, введенные сетевой компанией». Положение определяет условия, при которых компания может деактивировать учетную запись, а также право работника оспорить

²⁸⁸ Jeremias Adams-Prassl et al., “Regulating Algorithmic Management: A Policy Blueprint”, in *Ensuring Decent Work in Times of Uncertainty*, 8th Regulating for Decent Work Conference, 10–12 July (ILO, 2023), 27.

²⁸⁹ Alex J. Wood, “Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions”, European Commission JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology No. 2021/07, 2021, 8.

²⁹⁰ MOT, *Digital Platforms and the World of Work in G20 Countries: Status and Policy Action*, 2021.

²⁹¹ См.: Uma Rani and Marianne Furrer, “Digital Labour Platforms and New Forms of Flexible Working in Developing Countries: Algorithmic Management of Work and Workers”, *Competition & Change* 25, No. 2 (2021): 212–236.

данное решение и параметры, которые должны быть включены в уведомление о деактивации. Наконец, Положением предусматривается, что работник должен иметь доступ к записям, обосновывающим деактивацию²⁹².

- 197.** В Италии запрещено деактивировать учетные записи работников платформ или ограничивать их возможности работы на основании их отказа от предложений о выполнении работы²⁹³. Кроме того, в Чили в случае расторжения договора платформа должна направить соответствующее уведомление не менее чем за 30 дней, за исключением случаев серьезных нарушений со стороны работника²⁹⁴. В американском штате Вашингтон транспортным платформам запрещено внедрять политику, в соответствии с которой оплачиваемый отпуск по болезни²⁹⁵ может рассматриваться как период простоя на платформе, что в свою очередь может привести к временной или постоянной деактивации учетной записи²⁹⁶. В Кении транспортные сетевые компании должны иметь утвержденную процедуру деактивации учетных записей, а в случае деактивации учетной записи владельца транспортного средства или водителя они должны направить надлежащее письменное уведомление, дать возможность владельцу/водителю ответить на него, а также предоставить письменное обоснование своего решения²⁹⁷.
- 198.** На Мальте работники также имеют право на получение предварительного письменного уведомления с указанием причин деактивации их учетных записей, за исключением случаев, когда деактивация вызвана нарушениями со стороны работника. Во Франции платформы не могут приостанавливать или деактивировать учетные записи работников за реализацию их права свободно выбирать периоды активности или простоя, рабочие материалы, маршруты или одновременную работу на нескольких платформах²⁹⁸. Кроме того, отказ работника от выполнения задания не может служить основанием для деактивации или приостановки действия его учетной записи²⁹⁹.
- 199.** По законодательству Чили договоры с платформами должны содержать причины, которые могут служить основанием для расторжения договора, а также способ и сроки направления соответствующего уведомления и механизмы расторжения³⁰⁰. Платформы должны направлять письменное уведомление о расторжении не менее чем за 30 дней тем независимым работникам, которые предоставляли услуги посредством этой платформы в течение как минимум шести месяцев³⁰¹. Обязательство о направлении такого уведомления не применяется в случае серьезных нарушений со стороны работника.

²⁹² Соединенные Штаты Америки, Сиэтл, [Ordinance Establishing Labour Standards on Deactivation Protections for App-based Workers Working in Seattle](#), 2023.

²⁹³ Италия, [Law No. 128 of 2 November 2019](#).

²⁹⁴ Чили, Labour Code as amended by [Law No. 21.431 of 8 March 2022](#).

²⁹⁵ Соединенные Штаты Америки, штат Вашингтон, в соответствии с законодательством все транспортные сетевые компании должны предоставить каждому водителю на своей платформе компенсацию за заработанный оплачиваемый отпуск по болезни.

²⁹⁶ Соединенные Штаты Америки, штат Вашингтон, [Revised Code of Washington \(RCW\) as amended by House Bill 2076 Concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies](#) of 7 March 2022.

²⁹⁷ Кения, [The National Transport and Safety Authority \(Transport Network Companies, Owners, Drivers and Passengers\) Regulations of 20 June 2022](#), Regulation 15.

²⁹⁸ Франция, Code of Transport as amended by [Law No. 2022-492 of 6 April 2022](#), art. L1326-4.

²⁹⁹ Франция, Code of Transport as amended by [Law No. 2022-492 of 6 April 2022](#), art. L1326-2(2).

³⁰⁰ Чили, Labour Code as amended by [Law No. 21.431 of 8 March 2022](#), art. 152 X.

³⁰¹ Чили, Labour Code as amended by [Law No. 21.431 of 8 March 2022](#), art. 152 A.

- 200.** Во Франции коллективные соглашения предоставляют дополнительные гарантии отдельным категориям работников платформ в секторе транспортных перевозок. Например, соглашением, касающимся работников сектора доставки³⁰², устанавливается обязательство платформ информировать работников о процедурах деактивации учетных записей³⁰³, а также требование контроля человеком принимаемых решений о расторжении договоров³⁰⁴. Другим коллективным соглашением, заключенным в секторе пассажирского транспорта³⁰⁵, предусматриваются аналогичные гарантии, а также дополнительное право на компенсацию для водителей, чьи учетные записи были незаконно приостановлены³⁰⁶.
- 201.** Деактивация учетных записей работников платформ является важнейшим вопросом, вызывающим беспокойство с точки зрения расторжения договоров. В отличие от трудового законодательства, в котором устанавливаются такие ограничения, как наличие уважительных причин для расторжения договора, период уведомления или выплата компенсации, большинство договоров, заключенных с платформами, таких требований не включают и не требуют какого-либо контроля со стороны человека для обеспечения справедливости при расторжении договора. Как указывалось в предыдущем разделе, если работники не знают критериев, которые учитывались при принятии решения о расторжении договора, им еще труднее их оспорить, при этом ситуация может осложниться необходимостью судебного разбирательства в иностранной юрисдикции. В связи с этим для решения этих вопросов был принят комплекс законодательных мер, в том числе посредством коллективных соглашений, с целью определения условий деактивации учетных записей, информации, которая должна предоставляться работникам, и доступных средств оспаривания.

8.4. Защита персональных данных работников

8.4.1. Контекст

- 202.** Платформы собирают огромные объемы данных о работниках и заказчиках, начиная от того, где они находятся в данный момент, и заканчивая тем, какие веб-сайты они посещают. Обработка и коммерческое использование этих данных являются источником дохода для платформ. Однако законность или легитимность использования таких данных не всегда четко определена. Ряд стран принимают меры для решения проблем, связанных с защитой персональных данных работников, а также правовыми инструментами защиты данных³⁰⁷.
- 203.** Для работников платформ перенос данных с одной платформы на другую является одним из важных вопросов, поскольку возможность переносить профессиональную историю работника, включая пользовательские отзывы, может содействовать мобильности между

³⁰² Франция, Agreement of 20 April 2023 on the Modalities for the Termination of the Contractual Relation between the Platform and the Delivery Worker. Доступен на французском языке по ссылке: <https://www.arpe.gouv.fr/wp-content/uploads/2023/05/Accord-Desactivations-20.04.2023.pdf>.

³⁰³ Франция, Agreement of 20 April 2023 on the Modalities for the Termination of the Contractual Relation between the Platform and the Delivery Worker, art. 2.1.

³⁰⁴ Франция, Agreement of 20 April 2023 on the Modalities for the Termination of the Contractual Relation between the Platform and the Delivery Worker, art. 2.3.

³⁰⁵ Франция, Agreement of 19 September 2023 Relating to the Transparency of Operation of Platforms and on the Conditions of Suspension and Deactivation of Ride-hailing Services. Доступен на французском языке по ссылке: <https://www.arpe.gouv.fr/wp-content/uploads/2023/09/Accord-transparence-et-desactivation-secteur-VTC.pdf>.

³⁰⁶ Франция, Art. 13 of the Agreement of 19 September 2023.

³⁰⁷ Frank Hendrickx, *Protection of Workers' Personal Data: General Principles*, ILO Working Paper No. 62, 2022.

платформами³⁰⁸. Хотя, как утверждается, возможность переносить добровольно предоставленные и наблюдаемые данные, вероятно, содействует конкурентоспособности и инновациям на цифровых рынках, возникают и практические трудности, связанные, например, с существованием различных форматов данных, что усложняет передачу запрошенных данных, и юридическими вопросами, касающимися содержания данных, передаваемых от одного предприятия другому, а также с принятием на себя ответственности в случае утраты данных³⁰⁹.

8.4.2. Страновые и региональные инициативы

- 204.** Следует отметить несколько инициатив, касающихся защиты данных, в частности OECD Guidelines on Privacy Protection and Transborder Flows of Personal Data (Руководящие принципы охраны личной жизни и трансграничной передачи персональных данных ОЭСР), обновленные в 2013 году³¹⁰, и European General Data Protection Regulation, 2016 (GDPR) (Общий регламент по защите персональных данных (GDPR) Европейского союза 2016 года)³¹¹, которые в значительной степени повлияли на разработку мер по защите конфиденциальности персональных данных в ряде стран. Необходимо также упомянуть Конвенцию Африканского союза о кибербезопасности и защите персональных данных, содержащую положения о защите персональных данных работников. Во многих странах также действует законодательство о конфиденциальности данных, расширяющее защиту работников, которые не рассматриваются в настоящей главе, но тем не менее имеют отношение к данной теме.
- 205.** Многие законы о защите данных во всем мире, включая GDPR Европейского союза, предусматривают защиту персональных данных работников. На практике именно в этих актах изложены права и обязанности платформ в области защиты персональных данных³¹². Однако в некоторых случаях законодательством о платформах предусматривается дополнительная общая защита. В Чили данные сотрудников являются «строго конфиденциальными и могут использоваться платформой только [в] контексте услуг, предоставляемых самой платформой»³¹³, при этом работники имеют право на получение доступа к собственным персональным данным. В Кении транспортные платформы должны гарантировать безопасность, защиту и конфиденциальность водителей и пассажиров³¹⁴. В Греции договор между платформой и работником должен включать меры, принимаемые цифровой платформой для защиты персональных данных поставщиков услуг³¹⁵.

³⁰⁸ Berg et al.

³⁰⁹ Jan Krämer, "Personal Data Portability in the Platform Economy: Economic Implications and Policy Recommendations", *Journal of Competition Law & Economics* 17, No. 2 (2021): 263–308.

³¹⁰ ОЭСР, *The OECD Privacy Framework*, 2013.

³¹¹ Regulation No. 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 (Регламент Европейского парламента и совета от 27 апреля 2016 г. № 2016/679) о защите физических лиц в отношении обработки персональных данных и о свободном перемещении таких данных, а также об отмене Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation) (Директивы 95/46/EC (Общий регламент по защите данных)).

³¹² Например, в Италии Law No. 128 of 2 November 2019 устанавливает, что защита персональных данных должна соответствовать GDPR и Italian Personal Data Protection Code (Итальянскому кодексу защиты персональных данных). В Онтарио (Канада) закон о правах работников платформ, как только вступит в силу, потребует, чтобы раскрытие определенных данных соответствовало Freedom of Information and Protection of Privacy Act (Закону о свободе информации и защите конфиденциальности).

³¹³ Чили, Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022, art. 152 *quinquies* D.

³¹⁴ Кения, The National Transport and Safety Authority (Transport Network Companies, Owners, Drivers and Passengers) Regulations of 20 June 2022, Regulation 14(5).

³¹⁵ Греция, Law No. 4808/2021 of 19 June 2021.

- 206.** В Хорватии платформы не имеют права обрабатывать персональные данные, которые касаются личных разговоров работника, его/ее эмоционального или психологического состояния или здоровья³¹⁶. Кроме того, платформам запрещено собирать персональные данные работников в период, когда они не работают³¹⁷. На Мальте действует аналогичное положение, в соответствии с которым запрет на обработку частных разговоров распространяется и на разговоры между работниками платформы и их представителями³¹⁸. Аналогичные положения также содержатся в законопроекте столичной территории Исламабад (Пакистан) и в предлагаемой директиве ЕС об улучшении условий труда в контексте работы на цифровых платформах³¹⁹.
- 207.** Строго говоря, ни защита цифровой репутации и интеллектуального капитала работников, ни возможность переноса их данных в законодательстве о платформах не отражаются. В то же время возможность переноса данных предусмотрена в статье 20 Общего регламента по защите персональных данных (GDPR) ЕС, касающейся права на получение персональных данных в «структурированном, широко используемом и машиночитаемом формате» и предусматривающей право физических лиц при определенных условиях «передавать такие данные другому оператору данных без препятствий со стороны того оператора, которому они были изначально предоставлены». Стандарты защиты персональных данных для иберо-американских государств (статья 30) также предусматривают право на перенос данных. В соответствии с законопроектом, разрабатываемым в настоящее время в Уругвае, «работники имеют право на неприкосновенность своей цифровой репутации... Цифровая репутация представляет собой частный и переносимый капитал работника, который может получить доступ ко всем относящимся к нему/ей данным, собранным компанией во время трудовых отношений и в течение года после их прекращения»³²⁰.
- 208.** **Возможность собирать, анализировать и хранить данные является важнейшим аспектом функционирования платформ, связывающих предприятия и заказчиков с работниками. Многие законы о защите данных во всем мире предусматривают защиту персональных данных работников. Законодательство о платформах иногда обеспечивает дополнительную защиту и в редких случаях возможность переноса данных в контексте работы на платформах.**

8.5. Разрешение споров

8.5.1. Контекст

- 209.** Создание эффективных механизмов разрешения споров³²¹ в платформенной экономике поднимает два важных вопроса³²². Во-первых, о типе механизма разрешения споров, предусмотренном в стандартных договорах, с учетом трансграничного характера отношений между работниками и платформами, и о том, каким образом это учитывается

³¹⁶ В отношении здоровья — за исключением случаев, предусмотренных нормативными актами о защите персональных данных.

³¹⁷ Хорватия, Labour Act as amended by Law NN 151/22 of 20 December 2022, art. 221j.

³¹⁸ Мальта, Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022.

³¹⁹ Пакистан, Islamabad Capital Territory Platform Workers Protection Bill, Clause 15(1); Совет Европейского союза, Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work – General Approach, 7 June 2023, Art. 5a.

³²⁰ Уругвай, Draft Law on the Protection of Work Developed through Digital Platforms, art. 8.

³²¹ Подробнее о классификации трудовых споров см. MOT, Labour Dispute Systems: Guidelines for Improved Performance, 2013, 18.

³²² Urwana Coiquaud and Isabelle Martin, "Access to Justice for Gig Workers: Contrasting Answers from Canadian and American Courts", Relations Industrielles/Industrial Relations 75, No. 3 (2020): 582–593.

в соответствующей юрисдикции для обеспечения эффективного доступа к правосудию. Во-вторых, о влиянии алгоритмов на оплату труда, рабочее время, расторжение договоров, деактивацию учетных записей и, следовательно, на способность работников оспаривать эти решения в отсутствие человека в качестве контактного лица.

- 210.** Арбитражные оговорки, которые часто встречаются в договорах, заключаемых с платформами, как правило, вынуждают работников соглашаться на разрешения споров в частном порядке и во многих случаях подчиняются требованиям конфиденциальности, которые не позволяют опубликовать арбитражные решения или ознакомиться с ними³²³. Договоры с платформами также обычно предусматривают проведение частного арбитража в стране, отличной от той, в которой работник осуществляет свою деятельность.
- 211.** Трансграничный характер работы на платформах только усиливает финансовые и другие барьеры, не позволяющие работникам эффективно использовать механизмы разрешения споров, предусмотренные в стандартных договорах. Стоимость арбитража, включая наем адвоката в другой стране, может оказаться высокой или даже непомерно высокой для многих работников³²⁴. Отсутствие контактного лица и механизмов разрешения споров до арбитражного разбирательства ограничивает шансы на достижение решения путем переговоров³²⁵. Более того, частный арбитраж также не способствует расширению свода правовых норм путем установления судебной практики³²⁶, поскольку не является публичным и не допускает апелляции. Два трансграничных дела, касающихся работников платформ, проживающих в Южной Африке³²⁷ и Канаде³²⁸, наглядно иллюстрируют некоторые из этих проблем. В обоих случаях договоры, заключенные с платформами, предусматривали передачу споров в арбитражный суд в Нидерландах, несмотря на то что работа выполнялась в Южной Африке и Канаде³²⁹.
- 212.** Использование алгоритмов и пользовательских отзывов для оценки эффективности работы может привести как к поощрению работников, так и к изменению, ограничению или закрытию доступа работников к платформам без контроля со стороны человека³³⁰. Право работников на получение уведомления о соответствующем решении с указанием причин в письменном виде, а также право иметь возможность отвечать на него в основном отсутствуют в договорах на оказание услуг. Это, в свою очередь, влияет на способность работников обосновывать свои судебные иски, если их права и интересы ущемлены³³¹.

³²³ См. ст. 10 *Всеобщей декларации прав человека* и ст. 6 *Европейской конвенции по правам человека*.

³²⁴ Coiquaud and Martin.

³²⁵ В рекомендациях МОТ по системам разрешения трудовых споров подчеркивается, что, прежде всего, необходимо стремиться к эффективному предотвращению конфликтов, в том числе посредством содействия общению между сторонами, участию работников в принятии относящихся к ним решений, социальному диалогу и адекватным государственным системам обеспечения соблюдения законодательства и контроля. См. МОТ, *Labour Dispute Systems*.

³²⁶ МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021*.

³²⁷ Южная Африка, Суд по трудовым спорам Кейптауна, *Uber South Africa Technology Services (Pty) Ltd v. National Union of Public Services and Allied Workers (NUPSAW) and others*, Case No. C449/17, 12 January 2018.

³²⁸ Канада, Верховный суд, *Uber Technologies Inc. v. Heller*, Case No. 38534, 26 June 2020.

³²⁹ В деле Южной Африки Суд по трудовым спорам Кейптауна постановил, что дело должно рассматриваться в Нидерландах, что полностью соответствует корпоративной структуре соответствующей компании, различные подразделения которой в Южной Африке зависят от головной компании в Нидерландах. И напротив, Апелляционный суд Онтарио (Канада) счел арбитражную оговорку недобросовестной и недействительной, в том числе, из-за подавляющего неравенства переговорных сил.

³³⁰ Wood.

³³¹ Adams-Prassl et al.

8.5.2. Страновые и региональные инициативы

- 213.** Разнообразие систем профессиональных отношений, в рамках которых осуществляют свою деятельность работники платформ, приводит к региональным различиям в том, каким образом работники выдвигают индивидуальные и коллективные требования в защиту своих прав и интересов. Следует отметить, что судебные иски как средство правовой защиты преобладают только в Северной Америке, Европе и Центральной Азии³³².
- 214.** Подходы к регулированию также различаются: одни страны уделяют особое внимание обеспечению транспарентности для предотвращения конфликтов, а другие — созданию механизмов для оспаривания решений. На Мальте работники имеют право получить объяснений в отношении любого автоматизированного решения, влияющего на их условия труда, и связаться с соответствующим контактным лицом, чтобы обсудить любое решение, принятое в отношении них. Работники также имеют право на получение письменного обоснования такого решения и на требование пересмотра любого решения³³³. В Чили закон предусматривает, что для независимых работников должен быть установлен официальный механизм подачи жалоб, касающихся их вознаграждения, учета заданий и отзывов заказчиков. Кроме того, этот механизм должен иметь физический адрес и номер телефона, а представитель соответствующей компании должен находиться на рабочем месте и быть доступен³³⁴. В Кении для получения официального разрешения операторы платформ должны предоставить информацию о процедурах рассмотрения жалоб, подаваемых водителями, владельцами транспортных средств или пассажирами³³⁵. В некоторых случаях, например, в штате Вашингтон и Сиэтле (Соединенные Штаты Америки), процедуры подачи жалоб применяются только к тем работникам, чьи учетные записи были деактивированы³³⁶. Что касается подачи жалоб, то после вступления в силу закона о платформах в провинции Онтарио, любое лицо, заявившее о нарушении закона, сможет подать жалобу в министерство³³⁷. На Мальте закон запрещает преследование работников, подавших жалобу на цифровую платформу, и подтверждает право официальных представителей или других юридических лиц обращаться в суд для обеспечения соблюдения прав, предусмотренных в законе³³⁸.
- 215.** На сегодняшний день трансграничный аспект споров в законодательстве, касающемся платформ, практически не упоминается. В провинции Онтарио (Канада) споры между оператором и работником будут решаться в Онтарио, а их передача в другие юрисдикции будет запрещена. Трансграничный аспект работы на платформах также упоминается в предлагаемой директиве ЕС об улучшении условий труда в контексте работы на цифровых платформах. При этом предлагаемая директива устанавливает «обязательные правила, которые должны применяться ко всем цифровым трудовым платформам, независимо от места их учреждения и иного законодательства об обратном, при условии что работа, выполняемая

³³² Ioulia Bessa et al., *A Global Analysis of Worker Protest in Digital Labour Platforms*, ILO Working Paper No. 70, 2022, 19.

³³³ Мальта, *Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022*, Regulation 19.

³³⁴ Чили, *Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022*.

³³⁵ Кения, *The National Transport and Safety Authority (Transport Network Companies, Owners, Drivers and Passengers) Regulations of 20 June 2022*.

³³⁶ Соединенные Штаты Америки, Сиэтл, *Ordinance Establishing Labour Standards on Deactivation Protections for App-based Workers Working in Seattle (Положение о правах работников платформ в случае деактивации их учетных записей)*, 2023; штат Вашингтон, *Revised Code of Washington (RCW) as amended by House Bill 2076 Concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies* of 7 March 2022.

³³⁷ Канада, Онтарио, *Digital Platform Workers' Rights Act of 11 April 2022*, sections 5 and 12.

³³⁸ Мальта, *Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022*.

на такой цифровой трудовой платформе, осуществляется на территории [Европейского] союза». В Уругвае законопроект, который будет применяться в отношении платформ пассажирского транспорта и доставки, независимо от классификации трудовых отношений, предусматривает, что споры между платформами и работниками должны рассматриваться в судах Уругвая³³⁹.

► **Вставка 5. Инициатива платформ по разрешению споров, касающихся краудворкинга**

В 2017 году в **Германии** восемь платформ краудворкинга при поддержке Deutscher Crowdsourcing Verband (Ассоциации краудсорсинга Германии) подписали общий свод правил поведения, устанавливающий принципы краудсорсинга и краудворкинга. Кроме того, был создан двусторонний офис омбудсмена, ответственный за механизм, при котором любой работник, имеющий претензии к платформе, подписавшей указанный свод правил поведения, мог бы подать жалобу. Такие жалобы рассматриваются председателем и представителями Ассоциации краудсорсинга Германии, представителем платформы, подписавшей свод правил поведения, представителем от работников платформ и представителем профсоюза.

Источник: Code of Conduct: Principles for Paid Crowdsourcing/Crowdworking, 2017.

- 216.** Наконец, предлагаемая директива ЕС об улучшении условий труда в контексте работы на цифровых платформах содержит положение о том, что государства-члены должны обеспечить доступ работников к эффективным и беспристрастным механизмам разрешения споров, а также к адекватной компенсации в случае нарушения их прав³⁴⁰. Предлагаемая директива также содержит положения, касающиеся доказательств, каналов коммуникации для работников, средствам защиты от ненадлежащего обращения и его последствий, а также определенные механизмы защиты от увольнения или расторжения договора³⁴¹. В директиве прямо признается право представителей работников платформ инициировать судебные иски или административные процедуры³⁴².
- 217.** В этом разделе был проанализирован ряд важных вопросов, связанных с разрешением споров, включая необходимость поиска решений путем переговоров через доступное контактное лицо, особенно в тех случаях, когда договорами предусматривается обращение в третейский суд в другой стране. Хотя некоторые страны регулируют определенные аспекты разрешения споров, единого подхода не существует. Иногда имеются положения, способствующие транспарентности принимаемых решений, а в небольшом числе случаев определяются более формальные механизмы подачи жалоб. Несмотря на то что споры в платформенной экономике часто носят трансграничный характер, на сегодняшний день существует очень мало примеров нормативных актов, непосредственно затрагивающих вопрос юрисдикции.

³³⁹ Уругвай, представленный 29 сентября 2022 г. законопроект Protection of Work Carried out through Digital Platforms (Защита работы, выполняемой посредством цифровых платформ), art. 10.

³⁴⁰ Совет Европейского союза, [Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work – General Approach](#), 7 June 2023, Art. 13.

³⁴¹ Совет Европейского союза, Arts 14–18

³⁴² Совет Европейского союза, Art. 14(1).

► Глава 9

Социальное обеспечение

9.1. Контекст

- 218.** Проведенные исследования выявили наличие серьезных пробелов в охвате работников платформ системами социального обеспечения³⁴³. Например, обследование 2021 года³⁴⁴ выявило значительные пробелы в медицинском страховании, страховании по безработице, пенсионном обеспечении и страховании от несчастных случаев на производстве для респондентов, работающих на онлайн-платформах и на платформах в секторах пассажирских перевозок и доставки.
- 219.** Низкий уровень охвата обусловлен целым рядом факторов. Во многих странах работники платформ, которых часто относят к самозанятым³⁴⁵, менее защищены, чем наемные работники, и к ним применяются условия неполного страхования, причем зачастую на добровольной основе. Даже в тех случаях, когда такие работники классифицируются как наемные работники, преобладает сдельная модель оплаты труда³⁴⁶, что создает проблемы с обеспечением адекватного уровня защиты и определением базы взносов. Работа на платформах иногда невидима для органов государственной власти, что еще больше ограничивает социальный охват, особенно в случаях незадекларированного и неформального труда.
- 220.** Существуют значительные различия между теми, для кого работа на платформах является основным источником дохода, и теми, кто ее рассматривает как возможность дополнительного заработка. Исследования указывают на более низкую социальную защиту первой группы работников³⁴⁷. Однако даже в случае работников, застрахованных через свою основную работу за пределами платформ, возникают проблемы, если ни работник, ни платформа не платят взносов, связанных с их дополнительной деятельностью, поскольку это ставит под угрозу справедливость и устойчивость систем социального обеспечения, а также честную конкуренцию между предприятиями.
- 221.** Когда работники классифицируются как самозанятые, а платформы освобождаются от уплаты взносов в систему социального обеспечения, все бремя уплаты взносов ложится на работников или ответственность за уплату таких взносов перекладывается на налогоплательщиков и других участников системы, что в свою очередь поднимает вопросы справедливости и может подорвать финансовую устойчивость систем социального обеспечения³⁴⁸.

³⁴³ МОТ, Международная ассоциация социального обеспечения (МАСО) и ОЭСР, *Providing Adequate and Sustainable Social Protection for Workers in the Gig and Platform Economy*, 2023.

³⁴⁴ МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021*.

³⁴⁵ МОТ, МАСО и ОЭСР.

³⁴⁶ Felix Sieker, "Platform Work and Access to Social Protection across Major European Countries", *Journal of International and Comparative Social Policy* 38, No. 3 (2022): 193–207.

³⁴⁷ Janine Berg et al., *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World* (ILO, 2018).

³⁴⁸ Christina Behrendt, Quynh Anh Nguyen and Uma Rani, "Social Protection Systems and the Future of Work: Ensuring Social Security for Digital Platform Workers", *International Social Security Review* 72, No. 3 (2019): 17–41.

Кроме того, тот факт, что некоторые работники могут не иметь социального страхования, оказывает дополнительное давление на системы, финансируемые за счет налогов.

9.2. Страновые и региональные инициативы

- 222.** В целом применяются различные законодательные и стратегические подходы. Наличие трудовых отношений представляет собой один из путей доступа работников платформ к социальному обеспечению. Некоторые платформы заключают трудовые договоры со всеми своими работниками (однако количество таких платформ ограничено)³⁴⁹. Несмотря на то что многие платформы относят своих работников к категории самозанятых, в отдельных странах, таких как Португалия³⁵⁰ и Хорватия³⁵¹, было принято решение о законодательном закреплении презумпции наличия трудовых отношений при соблюдении определенных условий, как описано в главе 4.
- 223.** В странах, где существует третья категория занятости, такая как «зависимая самозанятость», платформы должны брать на себя определенные обязательства, если их работники относятся к этой категории. Объем таких обязательств может варьироваться. Например, в Италии система социальной защиты охватывает категорию самозанятых, находящихся в ситуации организационной зависимости, то есть если их работа организована третьей стороной, именуемой *etero-organizzazione*, что на практике означает охват социальной защитой работников платформ³⁵². В Португалии предприятие, прибыль которого составляет более 50% от общей стоимости деятельности самозанятого, считается организацией-заказчиком, ответственной за уплату взносов на социальное обеспечение³⁵³.
- 224.** Ряд стран прямо распространяет определенные схемы социального обеспечения на работников платформ. Так, в Чили правительство одобрило поправки к Трудовому кодексу³⁵⁴, которыми определяются права двух категорий работников: «наемных» и «независимых». В измененном Трудовом кодексе прямо предусмотрено, что договор независимых работников цифровых платформ должен включать дополнительные гарантии в области социального обеспечения (здоровье, старость, семейные обязанности, несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания, инвалидность, потеря кормильца, а также поддержка несовершеннолетних, страдающих от тяжелых заболеваний³⁵⁵), при этом не устанавливая требований к цифровым платформам об уплате взносов.
- 225.** Во Франции сфера применения положений, касающихся взносов и защиты от определенных непредвиденных обстоятельств, была распространена на работников платформ, хотя законодательно они не признаются наемными работниками³⁵⁶. Теперь платформы должны уплачивать любые взносы по страхованию от несчастных случаев на производстве, которые ранее мог платить работник³⁵⁷. Кроме того, принятое в 2019 году законодательство³⁵⁸

³⁴⁹ Fairwork, *Fairwork Austria Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy*, 2022.

³⁵⁰ Португалия, Labour Code as amended by Law No. 13/2023 of 3 April 2023, art. 12.º-A.

³⁵¹ Хорватия, Labour Act as amended by Law NN 151/22 of 20 December 2022, art. 221m.

³⁵² Италия, Legislative Decree 15 June 2015 n.º 81, art. 2(1).

³⁵³ Португалия, Decree-Law No. 2/2018 of 9 January (Decreto-Lei n.º 2/2018).

³⁵⁴ Чили, Law No. 21.431 of 8 March 2022.

³⁵⁵ Чили, Law No. 21.431 of 8 March 2022, art. 152 *quater* Y.

³⁵⁶ Франция, Labour Code as amended by Law No. 2016-1088 of 8 August 2016.

³⁵⁷ Франция, Labour Code as amended by Law No. 2016-1088 of 8 August 2016, art. L7342-2.

³⁵⁸ Франция, Labour Code as amended by Law No. 2019-1428 of 24 December 2019.

предусматривает, что платформы могут предлагать дополнительные гарантии социальной защиты путем добровольного принятия хартий социальной ответственности³⁵⁹.

- 226.** В Китае Руководство по защите трудовых прав и интересов работников, занятых в новых формах занятости, которое, как указано выше, устанавливает третью категорию трудовых отношений, вводит усиление защиты при несчастных случаях на производстве и требование о том, чтобы соответствующие платформы содействовали внедрению новой пилотной схемы государственного страхования от несчастных случаев на производстве, и призывает платформы повышать как уровень социальной защиты своих работников путем заключения частных договоров страхования от несчастных случаев, так и ответственность работодателя³⁶⁰.
- 227.** В 2022 году в Республике Корея обязательное страхование по безработице и страхование по беременности и родам было распространено на курьеров и «назначенных водителей», работающих на платформах, а в 2023 году представители этих двух профессий, а также водители грузовиков, работающие на платформах, стали охватываться системами страхования от несчастных случаев на производстве. В обеих схемах страхования расходы распределяются между работниками и платформами, при этом платформы несут ответственность за передачу государственным органам информации о доходах, производят соответствующие удержания взносов из вознаграждения работников и уплачивают взносы обеих сторон.
- 228.** В Индии Кодекс социального страхования, принятый в 2020 году, регламентирует социальное обеспечение работников платформ и независимых подрядчиков, предусматривая страхование от несчастных случаев, смерти, нетрудоспособности или выхода на пенсию, а также пособия по беременности и родам, финансируемые за счет взносов работников и сборов с оборота платформ (статья 114). Закон о работниках платформ (регистрация и социальное обеспечение), принятый в июле 2023 года в индийском штате Раджастан, предусматривает создание комиссии по социальному обеспечению с целью учреждения независимого фонда социального обеспечения для независимых подрядчиков, работающих в гиг-экономике.
- 229.** Поправки к итальянскому законодательству предоставили работникам платформ, классифицированным как самозанятые, ряд прав, включая обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, расходы по которому должны нести платформы³⁶¹. В Бельгии законодательство устанавливает, что платформы несут ответственность за страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в том числе в отношении работников платформ, классифицируемых как самозанятые³⁶².
- 230.** В штате Вашингтон (Соединенные Штаты Америки) работники платформ считаются самозанятыми, однако платформы должны оплачивать накопленный отпуск по болезни каждого работника платформы пассажирских перевозок из расчета один час за каждые 40 часов

³⁵⁹ Франция, Labour Code as amended by Law No. 2019-1428 of 24 December 2019, art. L7342-9.

³⁶⁰ Китай, MOHRSS et al., Guiding Opinions on Safeguarding the Labour Rights and Interests of Workers in New Forms of Employment, July 2021.

³⁶¹ Италия, Decree Law No. 101 of 3 September 2019, art. 47-septies.

³⁶² Бельгия, Law of 3 October 2022 Establishing Various Provisions Relating to Work, art. 19.

работы³⁶³. На Мальте законодательство также регламентирует оплату отпуска по болезни для работников платформ на полной ставке при соблюдении определенных условий³⁶⁴. В Малайзии, в соответствии с обязательными положениями Self-Employment Social Security Act (Закона о социальном обеспечении самозанятых)³⁶⁵, который распространяется на работников сектора пассажирских перевозок, включая работников платформ, подтверждение соответствия требованиям в области социального обеспечения является условием получения лицензии министерства транспорта.

- 231.** Были приняты и другие меры по улучшению доступа к социальному обеспечению посредством упрощения процедур. Эстония, Индонезия, Малайзия, Сингапур³⁶⁶ и Уругвай разработали автоматизированные механизмы внесения взносов посредством взаимодействия между агентствами социального обеспечения и другими агентствами³⁶⁷. Во Франции работники могут разрешить платформам совершать платежи от их имени.
- 232.** Есть также случаи, когда социальное обеспечение работников платформ определяется коллективными соглашениями, как, например, в Дании и Норвегии. В Норвегии компания Foodora, которая уже признала своих курьеров наемными работниками, заключила коллективное соглашение, устанавливающее досрочные пенсии³⁶⁸. В Дании коллективное соглашение, подписанное с Hilfr, позволяет работникам выбирать статус самозанятых или наемных работников, при этом на самозанятых распространяются различные схемы социального обеспечения, особенно в отношении пособий по болезни и пенсионного обеспечения³⁶⁹. В Германии инициатива, продвигаемая платформой краудсорсинга *content.de*, удерживает часть доходов, получаемых от платформы, передает ее непосредственно в фонд социального страхования³⁷⁰.
- 233.** Поскольку многие работники платформ классифицируются как самозанятые, улучшение их социального обеспечения самозанятых в таких странах, как Аргентина, Бразилия, Кабо-Верде, Иордания, Кения, Мексика и Филиппины³⁷¹, также способствует расширению охвата социальным обеспечением работников платформ.
- 234. Меры, принятые на национальном уровне, отражают растущее осознание пробелов, существующих в защите работников платформ, и демонстрируют усилия, предпринимаемые для решения этой проблемы. Особое внимание уделяется работникам платформ с привязкой к местности в секторах пассажирских перевозок и доставки, однако в отношении домашних работников, работников по уходу и онлайн-работников применяются только ограниченные меры. Аналогичным образом, с точки зрения**

³⁶³ Соединенные Штаты Америки, штат Вашингтон, [Revised Code of Washington \(RCW\) as amended by House Bill 2076 Concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies](#) of 7 March 2022.

³⁶⁴ Мальта, [Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022](#).

³⁶⁵ Малайзия, Pertubuhan Keselamatan Sosial (Social Security Organisation) (PERKESO), "Self-Employed".

³⁶⁶ Предложения Консультативного комитета, касающиеся работников платформ, были приняты правительством. См.: Сингапур, Министерство трудовых ресурсов, "Government Accepts Recommendations by the Advisory Committee on Platform Workers to Strengthen Protections for Platform Workers", press release, 23 November 2022.

³⁶⁷ MACO, "Platform Workers and Social Security: Recent Developments in the Americas", *ISSA Analysis Blog*, 25 August 2023.

³⁶⁸ Норвегия, Tariffavtale for distribusjon og budtjenester i Foodora Tariffoppgjøret (Collective agreement for distribution and courier services in Foodora Tariff settlement), 2022.

³⁶⁹ Дания, [Collective Agreement between Hilfr ApS. CBR.no.: 37297267 and 3F Private Service, Hotel and Restaurant](#).

³⁷⁰ Colin C. Williams, *Review of Country Practices on Using the Traceability of Jobs and Activities on Digital Platforms to Support Formalization*, готовится к печати.

³⁷¹ МОТ, "Extending Social Security to Self-Employed Workers", ILO Social Protection Spotlight Brief, March 2021.

набора льгот, предпочтение зачастую отдается страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, расходы по которому традиционно несет работодатель.

235. Проблемы остаются нерешенными: существуют значительные пробелы с точки зрения охвата, адекватности и универсальности. В то время как большинство стран стремятся интегрировать работников платформ в существующие схемы социального обеспечения, другие, как правило, допускают присоединение к параллельным схемам, отличным от тех, которые основаны на солидарности, например схемам частного страхования, что влечет за собой риски, приводящие к фрагментации системы социального обеспечения и нарушению принципа универсальности защиты, основанного на социальной солидарности и солидарном финансировании.

► Глава 10

Представительство и социальный диалог

10.1. Контекст

- 236.** Работа на платформах приводит к изолированию и географическому рассредоточению работников, осуществляющих свою деятельность в частных домах, с помощью личных транспортных средств и через онлайн-платформы. Это, в свою очередь, создает трудности в «формировании коллективного сознания»³⁷². Работники трудовых онлайн-платформ (зачастую расположенных в разных странах и на разных континентах) сталкиваются с более серьезными проблемами при объединении, чем работники трудовых платформ с привязкой к местности³⁷³.
- 237.** Эти трудности ограничивают возможности работников платформ создавать профсоюзы или вступать в них для защиты своих интересов и ведения коллективных переговоров с целью улучшения условий труда и занятости. Кроме того, некоторые страны считают, что доступ независимых работников к коллективным переговорам противоречит законодательству о конкуренции: тот факт, что такие работники коллективно договариваются об условиях труда, считается «ценовым сговором» между «предприятиями» в ущерб потребителям³⁷⁴.
- 238.** Отсутствие в платформенной экономике четко определенных и репрезентативных партнеров, которые могли бы вести двусторонний и трехсторонний диалог, приводит к ситуациям, когда платформа не считает себя работодателем или когда ни работники, ни работодатели не могут создавать организации по своему выбору и присоединяться к ним. Несмотря на все эти препятствия, начинают появляться организации работников, коллективные переговоры и другие формы социального диалога и коллективных действий.

10.2. Страновые и региональные инициативы

Представительство

- 239.** Работники платформ обмениваются информацией различными способами, в том числе в неформальных группах в социальных сетях, с целью улучшения условий труда³⁷⁵. Такая практика способствовала росту независимых от платформ организаций работников, таких как:
- Кенийская ассоциация цифровых платформ такси³⁷⁶;
 - Профсоюз работников компании CornerShop в Чили³⁷⁷;

³⁷² Felix Hadwiger, *Realizing the Opportunities of the Platform Economy through Freedom of Association and Collective Bargaining*, ILO Working Paper No. 80, 2022.

³⁷³ МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021*.

³⁷⁴ Hannah Johnston and Chris Land-Kazlauskas, *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94 (ILO, 2019).

³⁷⁵ Hadwiger.

³⁷⁶ Кения, “Kenya Digital Taxi Association”, Facebook.

³⁷⁷ Чили, “Sindicato Cornershop” (Cornershop Union), Facebook.

- Нигерийская ассоциация водителей грузовиков³⁷⁸ AUATWON³⁷⁹;
 - Филиппинская ассоциация водителей-курьеров Kagulong³⁸⁰;
 - Сингапурская ассоциация водителей грузовиков NPHVA³⁸¹;
 - Профсоюз Uber Eats, представляющий 18 партнеров по доставке Uber Eats в Японии;
 - Профсоюз платформ доставки Республики Корея³⁸².
- 240.** Согласно проведенным исследованиям, организация работников платформ за пределами социальных сетей происходит в основном в секторах пассажирских перевозок и доставки³⁸³. Существуют также примеры создания конкретных представительных органов, например в Австрии, где профсоюз работников сектора транспорта и услуг учредил производственный совет для представления работников, занятых на платформах доставки³⁸⁴.
- 241.** Существующие профсоюзы расширили сферу своей деятельности и стали представлять работников платформ в нескольких юрисдикциях, например:
- CGIL (Всеобщая итальянская конфедерация труда), CISL (Итальянская конфедерация профсоюзов работников) и UIL (Итальянский профсоюз работников транспорта) в Италии;
 - ССОО (Конфедерация профсоюзов рабочих комиссий) и UGT (Всеобщий союз работников) в Испании;
 - IG Metall (профсоюз работников металлообрабатывающей промышленности) в Германии.
- 242.** Действующие профсоюзы также поддерживают недавно созданные профсоюзы работников платформ путем:
- предоставления им технических консультаций по вопросам объединения в профсоюзы и расширения членства, а также по формулированию требований и стратегий;
 - представления их интересов в процессах разрешения споров;
 - содействия их доступу к институтам социального диалога³⁸⁵.
- 243.** Платформы используют разные подходы для защиты своих интересов, например путем создания собственных профессиональных объединений, таких как Deutscher Crowdsourcing Verband³⁸⁶ в Германии, Adigital³⁸⁷ в Испании или Association des Plateformes des indépendants (API)³⁸⁸ во Франции. В некоторых случаях платформы аффилированы с национальными

³⁷⁸ Ejke Kanife, "After 7 Years of Struggle, Uber, Bolt Drivers Get Government-approved Union in Nigeria, First in Africa", *Technext*, 27 January 2023.

³⁷⁹ Chiemeka Ohajonu and Kolajo Onasoga, "The Impact of Unionisation of App-based Transport Workers in Nigeria", *Business Day*, 19 May 2023.

³⁸⁰ Филиппины, Kagulong, "Kapatiran sa Dalawang Gulong – Kagulong" (Brotherhood on Two Wheels), Facebook.

³⁸¹ Сингапур, Национальная ассоциация водителей грузовиков (NPHVA), "About Us".

³⁸² M.H. Lee, "Delivery Platform Workers Forms Labor Union", *The Korea Bizwire*, 19 January 2022.

³⁸³ Hadwiger.

³⁸⁴ Vida (Профсоюз работников пассажирских перевозок и доставки), "Betriebsrat für Fahrradzustelldienst foodora", press release, 12 April 2017.

³⁸⁵ Hadwiger.

³⁸⁶ Еврофонд, "Deutscher Crowdsourcing Verband (DCV) (German Crowdsourcing Association)", Eurofound Platform Economy database, по состоянию на 25 октября 2023 г.

³⁸⁷ Adigital, "Quiénes somos".

³⁸⁸ API, "Une association unique des plateformes d'indépendants pour renforcer leur impact positif sur la société".

ассоциациями бизнеса, как например: транспортная платформа, ставшая членом ИТ ассоциации Словакии³⁸⁹.

Трехсторонний диалог

- 244.** Иногда законодательство о платформах является результатом интенсивного трехстороннего социального диалога. В Испании после решения Верховного суда, принятого в сентябре 2020 года, в 2021 году был создан комитет социального диалога с участием представителей министерства труда и социальной экономики, наиболее представительных национальных организаций профсоюзов (ССОО и UGT), а также организаций работодателей (Испанская конфедерация работодателей и Испанская конфедерация малых и средних предприятий). В мае 2021 года стороны достигли соглашения, которое легло в основу нового «Закона о пассажирах», принятого в августе 2021 года³⁹⁰.
- 245.** Правительство Бразилии создало трехстороннюю рабочую группу для разработки предложений, касающихся регулирования пассажирских перевозок, доставки и других видов деятельности, осуществляемых через платформы³⁹¹. В Республике Корея правительственный экономический, социальный и трудовой совет в период с 2018 по 2020 год учредил комитет по работе на цифровых платформах и объявил о заключении трехсторонних соглашений в трех областях³⁹².

► Вставка 6. Трехсторонняя представительная рабочая группа в Сингапуре

В 2021 году правительство **Сингапура** учредило консультативный комитет работников платформ для изучения возможностей усиления защиты в отдельных областях для работников служб доставки, водителей служб частной аренды автомобилей и водителей такси, работающих на онлайн-платформах (за исключением наемных работников компаний-операторов платформ). Комитет рекомендовал предоставить работникам платформ право на официальное представительство через соответствующую структуру. Впоследствии правительство создало трехстороннюю рабочую группу по представительству работников платформ, целью которой, среди прочего, было «предложить структуру для создания представительного органа, который будет уполномочен коллективно представлять работников платформ». Комитет также предоставил рекомендации относительно процесса получения таких полномочий, сферы охвата переговоров, формализации достигнутых соглашений и способов разрешения конфликтов.

Источник: Сингапур, министерство трудовых ресурсов, Национальный конгресс профсоюзов (НКП) и Национальная федерация работодателей Сингапура (НФРС), *Enhancing Representation for Platform Workers: Tripartite Workgroup on Representation for Platform Workers Report*, 2023.

Коллективные переговоры и двусторонний диалог

- 246.** Правительство Франции приняло меры по поддержке социального диалога, в частности путем создания управления по социальным отношениям платформ занятости, функции которого описаны во вставке 7 ниже.

³⁸⁹ МОР, *IOE Policy Paper on Industrial Relations and Independent Contractors*, 2019.

³⁹⁰ The Global Deal, *Collective Bargaining in the Platform Economy: The Impact of Spain's "Riders' Law"*, 2023.

³⁹¹ Бразилия, указ No. 11.513 of 1 May 2023.

³⁹² Kim Jong-jin, *Digital Platform Work in South Korea* (Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021).

► Вставка 7. Франция — Создание органа регулирования социальных отношений платформ занятости (ARPE)

В 2021 году правительство **Франции** учредило¹ ARPE, административный орган, обладающий различными функциями, которые включают:

- обеспечение представительства работников, занятых на платформах;
- поддержку установления и развития социального диалога;
- гарантию и защиту прав представителей работников;
- стимулирование социального диалога посредством проведения исследований и подготовки статистических отчетов.

ARPE поддерживает представителей работников и платформ и выполняет посредническую функцию¹. Постановлением² от 2022 года устанавливаются критерии, которые должны применяться для определения уровня представленности работников цифровых платформ в организациях, требования к темам ежегодных переговоров, а также более подробные положения, касающиеся посреднической функции ARPE в урегулировании споров, связанных с социальным диалогом. В январе 2023 года представительные организации работников сектора транспортных перевозок и представительные организации соответствующих платформ подписали два коллективных соглашения, устанавливающих размер минимальной платы за поездку. Впоследствии, в сентябре 2023 года, стороны подписали коллективное соглашение, регулирующее вопросы транспарентности деятельности платформ, а также условия приостановки и прекращения предоставления услуг³.

¹ Law No. 2021-484 of 21 April 2021 the Authority for Social Relations of Labour Platforms. ² Law No. 2022-492 of 6 April 2022. ³ Accord du 19 septembre 2023 relatif à la transparence du fonctionnement des centrales de réservation de VTC et aux conditions de suspension et résiliation des services de mise en relation.

247. Можно также привести примеры коллективных соглашений, относящихся к работникам, занятым на платформах с привязкой к местности, как показано во вставке 8 ниже.

► Вставка 8. Примеры коллективных соглашений

В **Италии** коллективное соглашение, заключенное между Just Eat, CGIL, CISL и UIL, распространяет защиту, которой пользуются наемные работники транспортно-логистического сектора, на работников доставки JustEat, с целью гарантирования им справедливой заработной платы, трудовых прав, социальной защиты, а также охраны здоровья и безопасности¹.

В **Австрии** профсоюз Vida и профессиональная ассоциация грузового транспорта подписали коллективное соглашение о работе велокурьеров. Этим соглашением определяется количество рабочих часов в неделю, распределение рабочего времени и продолжительность перерывов во время рабочих дней и между ними. Кроме того, соглашением определяется минимальная почасовая, еженедельная и ежемесячная заработная плата, а также компенсация за личное имущество, используемое работниками для выполнения работ на платформах².

В **Норвегии** компания Foodora и Объединенная федерация профсоюзов подписали в 2022 году коллективное соглашение для работников службы доставки и курьерской службы, который включает положения, касающиеся рабочего времени, заработной платы, часов работы, работы в праздничные дни и компенсации расходов (например, расходов на стирку или приобретение защитных очков)³.

В **Чили** коллективное соглашение, подписанное в 2018 году между профсоюзом CornerShop Compañy и компанией Delivery Technologies SpA, регулирует условия работы «закупщиков» и обязывает платформы выплачивать им «компенсацию, покрывающую расходы на использование мобильного телефона в качестве рабочего инструмента»⁴.

¹ Accordo integrativo aziendale tra Takeaway.com Express Italy e FILT CGIL, FIT-CISL, e UIL Trasporti. ² Kollektivvertrag für Fahrradboten Gültig ab 1.1.2023. ³ Tariffavtale for distribusjon og budtjenester i Foodora Tariffoppgjøret 2022. ⁴ Felix Hadwiger, *Realizing the Opportunities of the Platform Economy through Freedom of Association and Collective Bargaining*, ILO Working Paper No. 80, 2022. Недавно начались переговоры по новому коллективному соглашению, но в этот раз партнером профсоюза станет компания Uber, которая приобрела CornerShop.

- 248.** В определенных обстоятельствах суды признавали коллективные соглашения недействительными на том основании, что они противоречат законодательству о конкуренции. В Дании Управление по вопросам конкуренции и защите прав потребителей признало антиконкурентным коллективное соглашение, заключенное между компанией Hilfr Aps и профсоюзом 3F³⁹³ в 2018 году и распространявшееся на самозанятых работников платформ³⁹⁴. Уровень представительства субъектов, участвующих в коллективных переговорах, также может стать причиной отмены коллективных соглашений. Так, в Италии коллективное соглашение³⁹⁵, касающееся самозанятых работников платформ доставки, подписанное в 2020 году между профессиональной ассоциацией AssoDelivery и всеобщим профсоюзом работников UGL, было признано судами недействительным из-за недостаточного уровня представленности подписавшего его профсоюза³⁹⁶.
- 249.** В 2022 году в Японии Токийская комиссия по вопросам трудовых отношений приняла решение по иску, поданному профсоюзом Uber Eats против компании Uber после того, как платформа отказалась вести коллективные переговоры на том основании, что курьеры не подпадали под определение работников в соответствии с трудовым законодательством³⁹⁷. Комиссия подтвердила, что на курьеров распространяется трудовое законодательство и, следовательно, они имеют право вести коллективные переговоры.
- 250.** **Неоднородность работы на платформах ясно иллюстрирует тот факт, что не существует универсального подхода к социальному диалогу и организации работников. Некоторые проблемы, связанные с уровнем представленности и реализацией права на коллективные переговоры, с которыми сталкиваются работники платформ, решаются за счет новых способов организации, например использования социальных сетей для связи с другими работниками. В ряде случаев платформам и профсоюзам удается заключать коллективные соглашения, однако законодательство о конкуренции оказывает влияние на эти акты, а иногда приводит к их отмене. Платформы также создают свои собственные профессиональные организации для защиты своих интересов или вступают в организации работодателей.**

³⁹³ Дания, [Collective Agreement between Hilfr ApS. CBR. No.: 37297267 and 3F Private Service, Hotel and Restaurant.](#)

³⁹⁴ Дания, Управление по вопросам конкуренции и защите прав потребителей Дании, [“Commitment Decision on the Use of a Minimum Hourly Fee”](#), press release, 26 August 2020.

³⁹⁵ Италия, [National Collective Agreement for the Discipline of the Activity of Delivery of Goods on Behalf of Third Parties Carried out by Self-employed Workers, So-called Riders of 2020.](#)

³⁹⁶ Италия, [Labour Court of Bologna, 30 June 2021.](#)

³⁹⁷ Япония, [Labour Union Act, Act No. 174 of 1949.](#)

► Глава 11

Доступ к информации

11.1. Контекст

- 251.** В разделе 6.3 выше представлен анализ того, в какой степени положения о транспарентности могут снизить риски дискриминации, а в разделах 8.3 и 8.5 освещаются последствия несоблюдения транспарентности в договорных отношениях при возникновении конфликтов или в случае расторжения договора. В данном разделе более подробно рассматривается характер информации, предоставляемой работникам с момента заключения трудового договора, в частности информации, позволяющей идентифицировать другую сторону договора и касающейся условий труда, особенно роли алгоритмов в мониторинге и контроле за выполняемой работой.
- 252.** С точки зрения транспарентности алгоритмы поднимают ряд вопросов, в том числе касающихся:
- справедливого распределения работы и возможных дискриминационных предрассудков³⁹⁸;
 - объема и сроков выполнения задач, поставленных перед работниками;
 - расчета вознаграждения;
 - оценки работника;
 - санкций, применяемых к работникам;
 - деактивации учетных записей работников.
- 253.** Общей проблемой является отсутствие раскрытия характера данных, собираемых алгоритмами, и целей использования этих данных, что также считается препятствием для полноценного управления работниками своей деятельностью³⁹⁹.

11.2. Страновые и региональные инициативы

- 254.** Что касается алгоритмов, следует отметить, что на Мальте работники имеют право получить объяснение любого автоматизированного решения, которое влияет на их условия труда⁴⁰⁰. В Китае работники платформ имеют право проводить консультации по алгоритмам, используемым на платформе, при этом как сами работники, так и их представители могут участвовать в таких консультациях и получать информацию о результатах решений, принятых на основании алгоритмов⁴⁰¹. Законодательство Испании, регулирующее транспарентность использования алгоритмов (в том числе используемым компаниями-

³⁹⁸ Laura Schulze et al., "Algorithmic Unfairness on Digital Labor Platforms: How Algorithmic Management Practices Disadvantage Workers", in *ICIS 2022 Proceedings*, 2022.

³⁹⁹ Sangeet Paul Choudary, *The Architecture of Digital Labour Platforms: Policy Recommendations on Platform Design for Worker Well-being*, ILO Future of Work Research Paper No. 3, 2018.

⁴⁰⁰ Мальта, Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022, Regulation 19.

⁴⁰¹ Китай, MOHRSS et al., *Guiding Opinion on Safeguarding the Labour Rights and Interests of Workers in New Forms of Employment*, July 2021.

операторами платформ)⁴⁰², устанавливает, что предприятия должны информировать представителей работников «о параметрах, правилах и инструкциях, на которых основаны алгоритмы или системы искусственного интеллекта», всякий раз, когда алгоритмы влияют на условия труда, доступ к занятости или сохранение рабочих мест⁴⁰³. В Хорватии в трудовых договорах должны быть указаны контактные данные лица, уполномоченного контролировать автоматизированные системы управления⁴⁰⁴.

► **Вставка 9. Меры, направленные на обеспечение прозрачности алгоритмов и конфиденциальности профсоюзов в коллективном соглашении Just Eat Spain**

В Испании коллективное соглашение Just Eat Spain предусматривает, что вся «соответствующая информация, используемая алгоритмом и/или системами искусственного интеллекта» для организации работы, включая тип договора или количество отработанных часов и дней отдыха, должна сообщаться представителям работников. Он также предусматривает, что платформа должна исключить из своего алгоритма определенные данные, сбор которых может привести к нарушению основополагающих прав.

Коллективное соглашение также предусматривает создание «комиссии по алгоритмам», состоящей из двух представителей платформы Just Eat и двух представителей соответствующих профсоюзов. Помимо получения информации, предусмотренной коллективным соглашением, представители работников могут потребовать, чтобы лицо, ответственное за контроль над использованием алгоритма и/или системы искусственного интеллекта, предстало перед комиссией.

Наконец, коллективное соглашение определяет следующие критерии предоставления информации представителям работников: платформа не должна передавать информацию, касающуюся алгоритма и/или системы искусственного интеллекта, если эта информация «защищена действующими нормативными актами», такими как законодательство о защите данных сотрудников или законодательство о защите коммерческой тайны, а представители работников не должны использовать полученную информацию «для целей, отличных от тех, для которых она была предоставлена, или для целей, выходящих за рамки их компетенции».

Источник: María Luz Rodríguez Fernández, "Collective Bargaining and Artificial Intelligence (AI) in Spain", не опубликован.

255. По имеющимся данным, количество случаев, когда использование алгоритмов оспаривалось в суде, очень невелико. В Нидерландах два постановления наложили на две транспортные платформы обязательство предоставлять работникам «полезную» информацию об алгоритмах, что позволяет им:

- i) знать, были ли соблюдены их права;
- ii) иметь достаточную информацию для оспаривания принятых решений;
- iii) знать факторы, которые учитывались при принятии соответствующего решения;
- iv) знать, в какой степени каждый из этих факторов повлиял на указанное решение⁴⁰⁵.

256. Некоторые законы (например, в Чили, Китае, Хорватии и провинции Онтарио (Канада)) также устанавливают минимальные требования в отношении обязательной информации,

⁴⁰² Испания, Королевский указ [Law No. 9/2021 of 11 May 2021](#).

⁴⁰³ María Luz Rodríguez Fernández, "La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y de España", *Revista de Derecho Social*, No. 101 (2023): 107-140.

⁴⁰⁴ Хорватия, Labour Act as amended by [Law NN 151/22 of 20 December 2022](#).

⁴⁰⁵ Нидерланды, Апелляционный суд Амстердама, [Case No. 200.295.806/01 of 4 April 2023](#); Апелляционный суд Амстердама, [Case No. 200.295.742/01 of 4 April 2023](#).

которая должна быть включена в трудовые договоры, что является еще одним средством содействия транспарентности. В Чили договоры как для наемных работников, так и для независимых работников платформ должны быть написаны понятным и простым языком и содержать информацию о: расчете вознаграждения; использовании персональных данных; максимальной продолжительности подключения; официальном механизме, посредством которого независимый работник может подать возражения или жалобы по вопросам выплаты вознаграждения; основаниях для расторжения договора⁴⁰⁶. На Мальте, если отдельное лицо считается связанным трудовыми отношениями, работодатель должен предоставить ему письмо о приеме на работу, содержащее информацию, указанную в Законе о прозрачных и предсказуемых условиях труда⁴⁰⁷.

257. В Хорватии трудовые договоры должны включать положения, касающиеся:

- способа распределения заданий и принятия решений, касающихся рабочего времени и условий труда;
- беспрепятственного общения между работниками и их представителями;
- возмещения расходов на амортизацию транспортных средств и другого оборудования;
- оформления страхования от несчастных случаев за счет работодателя;
- способов проведения обучения;
- способа, которым работник может реализовать свое право на получение информации⁴⁰⁸.

258. В провинции Онтарио законодательно закреплено требование о том, чтобы в течение 24 часов с момента предоставления доступа к цифровой платформе оператору работнику была предоставлена информация о способе расчета вознаграждения, периодичности выплат, способе распределения заданий, системе оценки эффективности (в случае если платформа ее использует) и ее последствий для работников⁴⁰⁹. В Чили платформы должны информировать водителей о системах оценки и их последствиях, в том числе связанных с рейтингом водителей⁴¹⁰.

259. В Китае платформы должны заключать письменные соглашения с работниками, которые не в полной мере соответствуют установленным критериям для наемных работников⁴¹¹. Такие письменные соглашения должны содержать основную информацию о безопасности, условиях изменения или расторжения договора, ответственности за нарушение договора, механизмах разрешения споров и других вопросах.

260. Меры, направленные на повышение транспарентности работы на платформах, помогают бороться с дискриминацией и обеспечивают применение прозрачных механизмов разрешения споров и расторжения трудовых договоров, как уже отмечалось в настоящем докладе. Некоторые страны и регионы также принимают общие положения, регулирующие вопросы транспарентности в контексте использования алгоритмов и их роли в мониторинге работы на платформах. Такие положения в той или

⁴⁰⁶ Чили, Labour Code as amended by [Law No. 21.431](#) of 8 March 2022.

⁴⁰⁷ Мальта, [Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order](#) of 21 October 2022 и [Legal Notice 267 of 2022](#), которыми реализована Директива ЕС 2019/1152 о прозрачных и предсказуемых условиях труда в Европейском союзе, обязывающая работодателей информировать работников обо всех применимых условиях в их контрактах.

⁴⁰⁸ Хорватия, Labour Act as amended by [Law NN 151/22 of 20 December 2022](#).

⁴⁰⁹ Канада, Онтарио, [Digital Platform Workers' Rights Act, 2022](#), section 7 (еще не вступил в силу).

⁴¹⁰ Чили, [Law No. 21553 of 10 April 2023](#).

⁴¹¹ Китай, MOHRSS, Guidelines on the Formation of Labour Contracts and Written Agreements for Workers in New Employment Forms 21 February 2023. Если установление трудовых отношений представляется возможным, трудовой договор должен быть заключен в соответствии с требованиями, указанными в Руководстве.

иной степени предусматривают для платформ минимальные требования о передаче информации, касающейся использования алгоритмов, и данных, которые должны быть включены в договоры, независимо от типа договора. Технологический прогресс в использовании алгоритмов будет только ускоряться, и, вероятно, приведет к еще большим проблемам с прозрачностью. Это должно подтолкнуть нас к решению этой проблемы и реагированию на происходящие изменения уже сегодня. Информационная асимметрия, возникающая в результате использования алгоритмов, — это проблема, которая в настоящее время конкретно не рассматривается в международных трудовых нормах, но которая будет по-прежнему оказывать влияние на работников.

► Глава 12

Соблюдение законодательства

12.1. Контекст

- 261.** Работа на платформах ставит новые задачи в контексте традиционных механизмов обеспечения соблюдения законодательства⁴¹². Службы инспекции труда, как правило, уделяют основное внимание соблюдению норм в рамках трудовых отношений, что не всегда применимо к работникам платформ. Многие работники онлайн-платформ работают из дома, что ограничивает возможность проведения проверок из-за требований конфиденциальности. Кроме того, работа на платформах часто осуществляется в виртуальной и трансграничной среде, что усложняет усилия органов власти, направленные на проверку соблюдения законодательства⁴¹³.
- 262.** Неумышленное нарушение законодательства часто объясняется незнанием юридических обязательств, их неясностью, а также сложностью систем налоговых и социальных отчислений⁴¹⁴. Умышленные нарушения включают уклонение от налоговых, социальных и иных обязательств, предусмотренных трудовым законодательством, независимо от причин: затрат, связанных с конкретной деятельностью, отсутствием доверия или презюмируемым отсутствием выгоды. Нарушение законодательства не только ограничивает защиту работников, но и может оказать влияние на справедливую конкуренцию между предприятиями.
- 263.** Процедуры регистрации, лицензирования и сопровождающие их обязательства по отчетности образуют важную основу, в рамках которой осуществляются определенные контрольные мероприятия. Обмен информацией и ее передача, особенно в координации с социальными партнерами, также могут играть важную роль. Наконец, доверие к органам власти и подотчетность учреждений являются определяющими факторами саморегулирования.
- 264.** Специфика платформ заключается в том, что они в цифровом виде регистрируют и отслеживают идентифицирующую информацию о работниках и заказчиках, а также их транзакциях. Как обсуждалось в главе 2, отслеживаемость деятельности, осуществляемой через платформы, дает правительствам возможность выявлять нарушения и, следовательно, способствовать формализации работников, экономических единиц и деятельности в неформальной экономике, включая незадекларированную работу в платформенной экономике. Технологические достижения, в частности использование больших данных и методов интеллектуального сбора данных, также дают компетентным органам возможность выявлять случаи незадекларированной или неформальной деятельности, в частности посредством

⁴¹² MOT, *ILO Approach to Strategic Compliance Planning for Labour Inspectorates*, LABADMIN/OSH Brief No. 2, December 2017.

⁴¹³ Karolien Lenaerts, Dirk Gillis and Willem Waeyaert, *Actions by Labour and Social Security Inspectorates for the Improvement of Occupational Safety and Health in Platform Work*, EU-OSHA Policy Case Study, 2022.

⁴¹⁴ См. главу 2 выше; Европейская комиссия, *"The Use of the Collaborative Economy"*, European Commission Flash Eurobarometer No. 467, 2018.

данных, полученных с веб-сайтов платформ⁴¹⁵ или перекрестной проверки административной информации от различных учреждений.

12.2. Страновые и региональные инициативы

12.2.1. Обеспечение исполнения требований, санкции и соответствующие механизмы контроля

- 265.** Проверки деятельности цифровых платформ осуществлялись в разных странах (в частности, в Бельгии, Испании, Финляндии, Италии, Польше, Португалии и Швеции), главным образом, с целью выявления проблем с классификацией работников и ситуаций неформальности⁴¹⁶. В некоторых случаях, например в Бельгии, проверки проводились совместно с инспекторами труда и социального обеспечения на основании данных налоговых органов⁴¹⁷.
- 266.** Нормативные акты, применимые к платформам и касающиеся соблюдения и обеспечения исполнения законодательства, могут отличаться. В Онтарио (Канада), где работу на платформах вскоре будет регламентировать отдельное законодательство, «директор по работе с цифровыми платформами» уполномочен обеспечивать соблюдение законодательства и нормативных актов⁴¹⁸, касающихся платформ, а также назначать специалистов, наделенных определенными полномочиями, в том числе возможностью посещать и инспектировать платформу без ордера для расследования возможных нарушений⁴¹⁹. Такие должностные лица могут выдавать операторам платформ предписания, несоблюдение которых будет являться правонарушением и может повлечь наложение штрафов в случае судебного преследования. В контексте платформ в секторе пассажирских перевозок контроль часто возлагается на несколько организаций, как, например, в Чили⁴²⁰ и Португалии⁴²¹.
- 267.** В большинстве рассматриваемых здесь законодательных актов положения, касающиеся санкций, различаются в зависимости от характера нормативных рамок. В странах, где действует юридическая презумпция наличия трудовых отношений, могут применяться санкции, предусмотренные трудовым законодательством. Общие нарушения законов о платформах влекут за собой санкции в Онтарио (Канада), Индии и Португалии. В Онтарио вышеуказанный закон после вступления в силу будет распространяться на нарушения платформами норм о защите работников, а также могут быть изданы предписания о восстановлении работников на цифровой платформе, уплате компенсации работнику или предоставлении компенсации за любые убытки, возникшие в результате нарушения⁴²². В Индии штрафы за нарушение правил, касающихся регистрации платформ и выплаты социальных пособий, могут налагаться Советом по социальному обеспечению, созданным

⁴¹⁵ Colin C. Williams, *Review of Country Practices on Using the Traceability of Jobs and Activities on Digital Platforms to Support Formalization*, готовится к печати.

⁴¹⁶ Williams.

⁴¹⁷ Европейское управление труда (ELA), "Collaborative Economy: A Common Control Methodology for the Social Inspectorates", February 2022.

⁴¹⁸ Канада, Онтарио, *Digital Platform Workers' Rights Act, 2022*, section 17(1).

⁴¹⁹ Канада, Онтарио, *Digital Platform Workers' Rights Act, 2022*, section 22. Необходимо отметить, что это право зависит от времени суток, в которое может проводиться проверка, а в случае частных жилищ зависит от согласия жильца.

⁴²⁰ Чили, *Labour Code as amended by Law No. 21.431 of 8 March 2022*, arts 152 *quater* Z and 152 *quinquies* E.

⁴²¹ Португалия, в соответствии с *Law No. 45/2018 of 10 August 2018* к их числу относятся: Управление по вопросам условий труда; Управление социального обеспечения; Национальное управление и два транспортных ведомства.

⁴²² Канада, Онтарио, *Digital Platform Workers' Rights Act, 2022*, section 53(2).

в соответствии с вышеуказанным законом⁴²³. В Португалии закон устанавливает перечень нарушений и предусматривает санкции для водителей пассажирского транспорта, не соблюдающих ограничения рабочего времени⁴²⁴. Водители в секторах доставки и транспортных перевозок, которые не зарегистрированы или нарушают общие нормативные положения, подвергаются санкциям в Египте⁴²⁵, Кении⁴²⁶, Португалии⁴²⁷ и Чили⁴²⁸. В этих странах к платформам, которые не передают необходимую информацию компетентным органам, также могут быть применены санкции.

268. В рамках деятельности по обеспечению соблюдения нормативных требований инспекционные службы также используют большие данные. В Ирландии налоговые органы использовали расширенную аналитику для выявления закономерностей потенциального несоблюдения требований, применяя методологию, аналогичную той, которая используется налоговым агентством Испании⁴²⁹. В Бельгии органы социального обеспечения используют технологию интеллектуального анализа данных для перекрестного сопоставления информации из различных административных источников, что позволяет им выявлять потенциальные причины незадекларированных доходов и уклонения от уплаты взносов на социальное обеспечение⁴³⁰.

12.2.2. Обязательства по лицензированию и отчетности

269. Лицензирование (или регистрация) и обязательства по отчетности используются компетентными органами в целях администрирования и контроля, а также содействуют отслеживанию. В Кении платформы должны созданы на территории страны и иметь здесь зарегистрированный офис в стране, а также должны иметь лицензию в соответствии с применимым к ним законодательством⁴³¹. В Чили платформы транспортного сектора должны быть зарегистрированы в министерстве транспорта и коммуникаций, для чего они должны соответствовать ряду минимальных требований, например в отношении страхования⁴³². В Португалии законодательство, регулирующее деятельность платформ в секторе пассажирских перевозок, требует раскрытия конкретной информации, связанной с лицензированием деятельности. Кроме того, закон предусматривает, что платформы, штаб-квартиры которых расположены за пределами Португалии, должны назначить представителя на национальной территории⁴³³. В Хорватии платформы должны сообщать о количестве работников, занятых на платформе, и о договорных отношениях, регулирующих выполняемую ими работу⁴³⁴. В Республике Корея министерство труда и занятости в целях страхования

⁴²³ Раджастхан (Индия), Rajasthan Platform Based Gig Workers (Registration and Welfare) Act (Закон о работниках платформ в гиг-экономике штата Раджастхан (регистрация и социальное обеспечение)), 2023.

⁴²⁴ Португалия, Law No. 45/2018 of 10 August 2018.

⁴²⁵ Египет, Law No. 87 of 2018 and resolution No. 2180 of 2019.

⁴²⁶ Кения, [The National Transport and Safety Authority \(Transport Network Companies, Owners, Drivers and Passengers\) Regulations of 20 June 2022](#).

⁴²⁷ Португалия, Law No. 45/2018 of 10 August 2018.

⁴²⁸ Чили, [Law No. 21553 of 10 April 2023](#).

⁴²⁹ Williams.

⁴³⁰ Бельгия, Service Public Fédéral, Emploi, Travail et Concertation sociale, [Plan Stratégique 2022-2024](#).

⁴³¹ Кения, [National Transport and Safety Authority \(Transport Network Companies, Owners, Drivers and Passengers\) Regulations of 22 June 2022](#).

⁴³² Чили, [Law No. 21553 of 10 April 2023](#).

⁴³³ Португалия, Law No. 45/2018 of 10 August 2018.

⁴³⁴ Хорватия, Labour Act as amended by [Law NN 151/22 of 20 December 2022](#), art. 221p.

от несчастных случаев на производстве имеет право запрашивать данные о датах заключения трудовых договоров, а также информацию о работниках, включая их идентификационную информацию, информацию о виде выполняемой работы и размере вознаграждения⁴³⁵. В Италии платформы должны предоставлять информацию о характере деятельности платформы, работниках и условиях договоров (например, срок действия, место работы, вознаграждение и вид договора)⁴³⁶. В Таиланде законодательство охватывает широкий спектр платформ и требует от них предоставления информации, касающейся, в том числе, характера предоставляемых услуг, количества пользователей и работников, доходов, жалоб и порядка их рассмотрения⁴³⁷.

- 270.** Налоговая отчетность также является важной сферой деятельности, которую можно связать с более широким вопросом отслеживания. Директива 2021/514/EU Европейского союза требует, чтобы как европейские, так и неевропейские цифровые платформы (понимаемые в широком смысле), сообщали информацию о доходах, полученных посредством платформ, если оператор цифровой платформы является резидентом государства — члена ЕС. Если платформа не является резидентом ЕС, она, тем не менее, должна предоставлять информацию обо всех работниках, которые являются резидентами государства — члена ЕС и используют платформу для осуществления одного из видов деятельности, описанных в директиве⁴³⁸. Многие страны, в том числе Эстония, Франция, Германия, Нидерланды, Словакия, Соединенное Королевство⁴³⁹ и Уругвай⁴⁴⁰, приняли меры в отношении передачи информации для целей налогообложения. OECD Model Rules for Reporting by Digital Platform Operators XML Schema (Стандартные правила по отчетности операторов цифровых платформ XML Schema ОЭСР)⁴⁴¹ содержат рекомендации по системе обмена информацией между налоговыми органами стран ОЭСР в отношении доходов платформ. Согласно стандартным правилам, государства — члены ОЭСР должны обмениваться полученной от операторов платформ информацией о доходах работников на платформах⁴⁴². Наконец, существуют и другие, довольно редкие меры, касающиеся удержания налога у источника для целей перечисления компетентным органам за работников платформ. Так, в Уругвае транспортные платформы должны ежемесячно удерживать определенную сумму из вознаграждения каждого поставщика услуг⁴⁴³.
- 271. Меры, направленные на обеспечение соблюдения законодательства, во всех их формах, а также применение санкций все еще являются относительно новой практикой в платформенной экономике. В этом разделе мы проанализировали различные механизмы обеспечения соблюдения законодательства, которые применяются в некоторых странах: от процедур регистрации до проверок и обязательств по отчетности. Как указывалось ранее, отслеживаемость деятельности, осуществляемой на**

⁴³⁵ Республика Корея, [Industrial Accident Compensation Insurance Act, 2019; Employment Insurance Act 2021](#).

⁴³⁶ Италия, [Ministry of Labour and Social Policies Decree No. 31 of 23 February 2023](#).

⁴³⁷ Таиланд, [Royal Decree Prescribing Digital Platform Business of 6 June 2022](#).

⁴³⁸ Европейский союз, [Council Directive \(EU\) 2021/514 of 22 March 2021](#), вносящая поправки в Директиву 2011/16/ЕС об административном сотрудничестве в области налогообложения.

⁴³⁹ Williams.

⁴⁴⁰ Уругвай, [Decree No. 48/017 of 20 February 2017](#) on the Establishment of Measures for the Formalization of the Activity of Land Passenger Transport, Contribution of VAT [Value Added Tax] and IRAE [Tax on Income from Economic Activities].

⁴⁴¹ ОЭСР, [Model Rules for Reporting by Digital Platform Operators XML Schema: User Guide for tax administrations](#), 2022.

⁴⁴² К таким примерам относится [Taxation \(Annual Rates for 2022–23, Platform Economy, and Remedial Matters\) Act 2023](#) (Закон о налогообложении Новой Зеландии), вступивший в силу 1 января 2024 г.

⁴⁴³ Уругвай, [Decree No. 48/017 of 20 February 2017](#).

платформах, позволяет правительствам выявлять нарушения, а также способствовать формализации неформальной экономики. Использование этого потенциала для содействия переходу работников в формальную экономику зависит от того, будут ли платформы передавать компетентным органам необходимую им информацию.

► Глава 13

Деятельность МОТ и другие международные инициативы

272. Растущий интерес к теме работы на платформах приводит к увеличению спроса на фактические данные, которые могут стать основой для предметных дискуссий на глобальном, региональном и национальном уровнях, при этом в усилиях по решению этого вопроса принимают участие несколько международных организаций. Кроме того, число законодательных и стратегических инициатив, касающихся работы на платформах, продолжает расти. В этом контексте портфель инициатив МБТ, связанных с платформенной экономикой, значительно расширился за последние годы и теперь включает в себя как проведение глобальных исследований, так и предоставление технических рекомендаций государствам-членам.

13.1. Вклад МОТ в сбор фактических данных на глобальном уровне

273. На глобальном уровне МОТ играет ведущую роль в области исследований и анализа различных аспектов достойного труда в платформенной экономике и имеет большое количество публикаций по этой теме. Исследовательская деятельность МОТ в этом направлении началась в 2016 году с публикации двух рабочих документов: первый был посвящен проблемам защиты работников платформ⁴⁴⁴, а второй — обеспечению доходов работников сектора краудворкинга⁴⁴⁵. В 2018 году МБТ опубликовало доклад, в котором были проанализированы условия труда на платформах микрозадач и был предложен ряд принципов для их улучшения⁴⁴⁶.

274. Доклад *Перспективы занятости и социальной защиты в мире*, опубликованный МОТ в 2021 году, был посвящен роли платформ в преобразовании сферы труда⁴⁴⁷. В нем сообщалось о результатах обследований и интервью, в которых приняли участие 12 000 работников из 100 стран, 70 предприятий, 16 платформ и 14 ассоциаций работников платформ, а также сохранился всесторонний анализ роли цифровых трудовых платформ. Необходимо также отметить справочный доклад о достойном труде в платформенной экономике, подготовленный МБТ для совещания экспертов по достойному труду в платформенной экономике, проходившего в октябре 2022 года⁴⁴⁸. По итогам этого совещания и по поручению Административного совета, полученному на 346-й сессии, МБТ подготовило анализ нормативных пробелов, о котором говорилось выше в настоящем докладе⁴⁴⁹.

⁴⁴⁴ Valerio De Stefano, *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the "Gig-Economy"*, ILO Conditions of Work and Employment Series Working Paper No. 71, 2016.

⁴⁴⁵ Janine Berg, *Income Security in the On-demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers*, ILO Conditions of Work and Employment Series Working Paper No. 74, 2016.

⁴⁴⁶ Janine Berg et al, *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World* (ILO, 2018).

⁴⁴⁷ МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире: Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда, 2021*, 2021 г.

⁴⁴⁸ МОТ, *Decent Work in the Platform Economy*, MEDWPE/2022, 2022.

⁴⁴⁹ МОТ, *Анализ нормативных пробелов в области достойного труда в платформенной экономике*, GB.347/POL/1, 2023 г.

- 275.** В ряде публикаций МОТ исследуются конкретные аспекты работы на платформах, например ее транснациональный характер⁴⁵⁰, трудовые отношения⁴⁵¹, вопросы представительства и социального диалога⁴⁵². МОТ выпустила несколько публикаций, посвященных свободе объединения, коллективным переговорам⁴⁵³ и роли кооперативов⁴⁵⁴. Что касается социального обеспечения, МБТ внесло свой вклад в исследование доступа к адекватной и устойчивой социальной защите для работников платформ⁴⁵⁵ и опубликовало доклад о международной практике страхования от несчастных случаев на производстве⁴⁵⁶. Создание рабочих мест, а именно изучение возможностей, предоставляемых цифровизацией в этой сфере⁴⁵⁷, является еще одним ключевым направлением исследовательской деятельности МОТ, в которой особое внимание уделяется созданию рабочих мест с учетом потребностей отдельных групп, в частности молодежи⁴⁵⁸, лиц с ограниченными возможностями⁴⁵⁹ и беженцев⁴⁶⁰. МОТ также провела исследования роли алгоритмов в управлении работой, включая работу на платформах⁴⁶¹.
- 276.** С 2021 года МОТ осуществляет исследовательский проект о влиянии последних политических и законодательных мер во Франции, Испании, Соединенном Королевстве и Соединенных Штатах Америки⁴⁶², на рынки труда, работников, предприятия и бизнес-модели платформ. МБТ также завершает подготовку доклада по вопросам БГТ в цифровой экономике и разрабатывает новый набор инструментов по внедрению комплексных стратегий, касающихся обеспечения соблюдения требований службами инспекции труда через инспекционные службы, с целью решения проблемы ошибочной классификации статуса занятости, в том числе связанной с работой на платформах.
- 277.** МБТ подготовило технические записки по устойчивой социальной защите для заседаний рабочей группы по вопросам занятости Группы семи в 2018 году⁴⁶³, рабочей группы по

⁴⁵⁰ Miriam A. Cherry, *Regulatory Options for Conflicts of Law and Jurisdictional Issues in the On-demand Economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 106 (ILO, 2019).

⁴⁵¹ Valerio De Stefano et al, *Platform Work and the Employment Relationship*, ILO Working Paper No. 27, 2021.

⁴⁵² Maria Mexi, *Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenges, Shaping Opportunities*, background paper for discussion at the ILO-AICESIS-CES Romania International Conference, Bucharest, 10–11 October 2019.

⁴⁵³ См., например, Hannah Johnston and Chris Land-Kazlauskas, *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94 (ILO, 2019); Felix Hadwiger, *Realizing the Opportunities of the Platform Economy through Freedom of Association and Collective Bargaining*, ILO Working Paper No. 80, 2022; Ioulia Bessa et al., *A Global Analysis of Worker Protest in Digital Labour Platforms*, ILO Working Paper No. 70, 2022; издание 2022 г. *International Journal of Labour Research* focused on "Trade Union Revitalization: Organizing New Forms of Work Including Platform Workers".

⁴⁵⁴ МОТ, *Platform Labour in Search of Value: A Study of Workers' Organizing Practices and Business Models in the Digital Economy*, 2021.

⁴⁵⁵ МОТ, МАСО и ОЭСР, *Providing Adequate and Sustainable Social Protection for Workers in the Gig and Platform Economy*, 2023.

⁴⁵⁶ МОТ, *International Practices in Employment Injury Insurance for Workers in Digital Platform Employment*, 2022.

⁴⁵⁷ Lorraine Charles, Shuting Xia and Adam P. Coutts, *Digitalization and Employment: A Review* (ILO, 2022).

⁴⁵⁸ Niall O'Higgins and Luis Pinedo Caro, *Crowdwork for Young People: Risks and Opportunities*, ILO Working Paper No. 50, 2022.

⁴⁵⁹ Фонд ONCE и Глобальная сеть МОТ по предпринимательству и инвалидности, *An Inclusive Digital Economy for People with Disabilities*, 2021.

⁴⁶⁰ МОТ, *Towards Decent Work for Young Refugees and Host Communities in the Digital Platform Economy in Africa*, 2021.

⁴⁶¹ Sara Baiocco et al, *The Algorithmic Management of Work and Its Implications in Different Contexts*, European Commission JRC Working Paper Series on Labour, Education and Technology No. 2022/02, 2022.

⁴⁶² Также был проведен предварительный анализ недавних изменений в законодательстве Австралии.

⁴⁶³ МОТ, *Decent Work in the Platform Economy*, technical paper submitted to the G7 Employment Working Group, 2018.

вопросам занятости БРИКС в 2020 году⁴⁶⁴ и рабочей группы по вопросам занятости Группы двадцати в 2021 году⁴⁶⁵, а также внесло свой вклад в решение вопросов устойчивой социальной защиты в 2023 году, как упоминалось ранее⁴⁶⁶. МБТ также сыграло ключевую роль в работе с данными и статистикой, касающимися платформенной экономики. Признавая проблемы, связанные с оценкой количества и характеристик рабочих мест на платформах, ОЭСР, МОТ и Европейская комиссия создали в 2019 году совместную группу экспертов по измерению масштабов работы на платформах и опубликовали рекомендации по этой теме⁴⁶⁷. МОТ также участвует в работе целевой группы ЕС по вопросам занятости на цифровых платформах, цель которой заключается в разработке методологии и реализации соответствующих измерений для формулирования статистических вопросов, которые будут применяться во всех странах ЕС. В октябре 2023 года 21-я Международная конференция статистиков труда провела сессию, посвященную статистике работы платформ, и рассмотрела документ о работе и занятости на цифровых платформах⁴⁶⁸. МОТ также является партнером Online Labour Observatory (Обсерватории онлайн-труда), составляющей индекс онлайн-труда 2020 (OLI 2020), который измеряет спрос и предложение на внештатную рабочую силу в разных странах и профессиях путем отслеживания количества опубликованных проектов и задач на всех платформах в реальном времени⁴⁶⁹.

13.2. Техническая помощь и исследовательская деятельность МОТ, проводимые в поддержку государств-членов

- 278.** МОТ оказывает активную поддержку государствам-членам в их усилиях по содействию достойному труду в платформенной экономике и с этой целью проводит активную деятельность в отдельных странах и регионах.
- 279.** В Латинской Америке деятельность МОТ касается, в частности, инициатив, проводимых в Аргентине, Бразилии, Чили, Колумбии, Эквадоре и Парагвае, а также в целом во всем регионе. МБТ в сотрудничестве с Экономической комиссией для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК) опубликовало региональный доклад о ситуации с занятостью работников платформ в Латинской Америке, в котором был представлен анализ основных характеристик работы на цифровых платформах, проведена оценка последствий пандемии в этой сфере и предложены пути разработки соответствующих нормативных рамок⁴⁷⁰. Работа, проведенная МОТ в Аргентине, включала подготовку доклада о работниках платформ и стратегических рекомендаций⁴⁷¹, диагностическое исследование платформ в секторе доставки для изучения последствий кризиса COVID-19⁴⁷² и правовой анализ трудовых

⁴⁶⁴ МОТ, *The Future of Work in the Digital Economy*, paper prepared for the Employment Working Group under the 2020 Russian presidency of the BRICS, 2020.

⁴⁶⁵ МОТ, *Digital Platforms and the World of Work in G20 countries: Status and Policy Action*, report prepared for the Employment Working Group under Italian G20 Presidency, 2021.

⁴⁶⁶ МОТ, МАСО и ОЭСР, *Providing Adequate and Sustainable Social Protection for Workers in the Gig and Platform Economy*, 2023.

⁴⁶⁷ ОЭСР, МОТ и Евростат, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*, 2023.

⁴⁶⁸ МОТ, *Digital Platform Work and Employment*, ICLS/21/2023/Room document 12 (2023).

⁴⁶⁹ Online Labour Observatory.

⁴⁷⁰ ЭКЛАК и МОТ, *Employment Situation in Latin America and the Caribbean: Decent Work for Platform Workers in Latin America*, 2021.

⁴⁷¹ Elva López Mourelo, *Work on Delivery Platforms in Argentina: Analysis and Policy Recommendations* (ILO, 2020)

⁴⁷² Luis Beccaria et al., *Delivery Work during a Pandemic: Delivery Platform Workers in Argentina – Executive Summary* (ILO, 2020)

отношений работников в этом секторе⁴⁷³. В 2022 году было изучено и утверждено диагностическое исследование МОТ в области платформ домашнего труда в Аргентине, сочетавшее в себе правовой анализ, мнения фокус-групп и результаты интервью. В Чили также были проведены анализ последствий пандемии на работу на платформах⁴⁷⁴ и исследование положения работников служб доставки в Сантьяго⁴⁷⁵. В 2021 году МОТ благодаря своей исследовательской деятельности также внесла вклад в подготовку стратегического диалога в Колумбии⁴⁷⁶, Эквадоре⁴⁷⁷ и Парагвае⁴⁷⁸ и опубликовала доклад, посвященный тематическим исследованиям программ поддержки и обучения для включения женщин в цифровую экономику.

- 280.** В Азиатско-Тихоокеанском регионе МОТ работает над вопросами платформенной экономики в нескольких странах, включая Китай, Индию, Непал, Пакистан и Вьетнам. В Китае было выпущено несколько публикаций, в том числе ряд рабочих документов по охране труда⁴⁷⁹, условиям труда⁴⁸⁰, перспективам политики и социальному обеспечению⁴⁸¹, которые использовались для обсуждений в рамках семинаров и вебинаров, проводившихся по этой теме. Во Вьетнаме МОТ оказывает поддержку Главному статистическому управлению в разработке концептуальных рамок, а также в экспериментальном сборе данных и формировании показателей труда на цифровых платформах.
- 281.** В Пакистане МОТ оказывает помощь трехсторонним участникам, исследовательским организациям и национальным партнерам в разработке основанных на фактических данных информационных продуктов, объединении работников платформ и подготовке законопроектов, направленных на распространение существующей политической и законодательной среды на работников платформ.
- 282.** В Индии МОТ завершает работу над докладом об обеспечении достойных условий труда в платформенной экономике. Доклад обсуждался на национальном консультативном семинаре в 2023 году, а политические рекомендации, вытекающие из этого доклада, впоследствии были рассмотрены в рамках трехсторонней встречи. В Непале в сентябре 2020 года МОТ запустила экспериментальную программу по повышению эффективности управления и безопасности на платформах в секторе пассажирских перевозок⁴⁸². В компании Tootle были проведены учебные мероприятия с целью улучшения ситуации в области БГТ, а также более эффективной борьбы с сексуальными домогательствами.

⁴⁷³ Juan Pablo Mugnolo, Lucas Caparrós and Martín Golcman, *Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina* (ILO, 2020).

⁴⁷⁴ Alberto Coddou Mc Manus, *El trabajo en plataformas durante la pandemia por COVID-19: Los derechos fundamentales y el caso chileno* (ILO, 2020).

⁴⁷⁵ Antonio Asenjo Cruz and Alberto Coddou Mc Manus, *Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile* (ILO 2021).

⁴⁷⁶ МОТ, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia: Análisis y recomendaciones de política*, 2021.

⁴⁷⁷ МОТ, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador: Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social*, 2022.

⁴⁷⁸ Dionisio Borda et al., *Desafíos para el trabajo decente: El trabajo en plataformas digitales en Paraguay* (ILO, 2021).

⁴⁷⁹ Irene Zhou, *Digital Labour Platforms and Labour Protection in China*, ILO Working Paper No. 11, 2020.

⁴⁸⁰ Yiu Por (Vincent) Chen, *Online Digital Labour Platforms in China: Working Conditions, Policy Issues and Prospects*, ILO Working Paper No. 24, 2021.

⁴⁸¹ МОТ, *Assessment of Social Security Coverage of Workers in Diverse Forms of Employment and in Platform Employment in China*, 2022.

⁴⁸² МОТ, "Taking the Harassment out of Ridesharing in Nepal", press release, 1 April 2021.

- 283.** МОТ также принимала участие в рассмотрении вопросов, касающихся цифровых платформ в Африке. При поддержке Фонда Билла и Мелинды Гейтс были проведены три исследования, в рамках которых — при уделении особого внимания проблемам женщин⁴⁸³ — изучался вопрос распространения цифровых трудовых платформ в различных секторах экономики Кении, Нигерии и Уганды, с целью оказания содействия в разработке политики, направленной на создание достойных рабочих мест в этих странах. Кроме того, в Кении МОТ инициировала создание сообщества специалистов-практиков, призванного преодолеть разрыв между цифровыми навыками и возможностями трудоустройства в цифровой экономике. Основная цель сообщества заключается в том, чтобы способствовать улучшению доступа к цифровым навыкам, рабочим местам и средствам к существованию, одновременно содействуя созданию благоприятной нормативной среды, в том числе в отношении онлайн-платформ. МОТ также установила партнерские отношения с неправительственной организацией и цифровым агентством по поиску внештатных сотрудников Learning Lions в целях содействия доступу молодежи (в особенности беженцев и членов принимающих сообществ) к возможностям получения дохода, предлагаемым цифровой экономикой. В ходе этой деятельности МОТ также оказывает содействие в привлечении молодежи к работе на онлайн-платформах и приобретении конкретных профессиональных навыков (как технических, так и социальных) для получения стабильного дохода на цифровых платформах.
- 284.** В 2021 году в Европе МОТ опубликовала исследование о тенденциях развития цифровых платформ в Восточной Европе и мерах, принимаемых в этой области⁴⁸⁴. В 2018 году на Украине⁴⁸⁵ было проведено более детальное исследование работы на платформах, а Португалии была оказана техническая поддержка для информационного обеспечения национального диалога по пересмотру трудового законодательства. Кроме того, в 2020 году МОТ опубликовало исследование о работе самозанятых на платформах в Российской Федерации⁴⁸⁶. В Турции МОТ совместно с муниципалитетом Стамбула провела исследование, [направленное на выявление психосоциальных рисков](#), связанных с работой в секторе доставки⁴⁸⁷.
- 285.** Что касается арабских государств, в Иордании МОТ опубликовала доклад о проблемах и перспективах работы на платформах, уделив особое внимание онлайн-работникам в областях письменного перевода, написании текстов и мультимедиа⁴⁸⁸. Кроме того, в Иордании МОТ провела обследование работников служб пассажирских перевозок и доставки, результаты которого призваны обеспечить более глубокое понимание вопросов, касающихся социального обеспечения таких работников.

13.3. Более широкие международные инициативы

- 286.** Платформенная экономика в ее многочисленных измерениях — не все из которых могут быть перечислены для целей настоящего доклада — привлекает особое внимание со стороны многосторонних организаций. Усилия организаций в этой области варьируются

⁴⁸³ МОТ, "Understanding and Improving Women's Work on Digital Labour Platforms".

⁴⁸⁴ Mariya Aleksynska, *Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses*, ILO working Paper No. 32, 2021.

⁴⁸⁵ Mariya Aleksynska, Anastasia Bastrakova and Natalia Kharchenko, *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives* (ILO, 2018).

⁴⁸⁶ Andrey Shevchuk and Denis Strebkov, *Freelance Platform Work in the Russian Federation: 2009–2019*, ILO Working Paper No. 38, 2021.

⁴⁸⁷ МОТ, *Focus on Motorcycle Couriers: Psychosocial Risk Analysis in Delivery Sector Employees*, 2022.

⁴⁸⁸ МОТ, *Platform Work in Jordan: Challenges and Opportunities*, 2023.

от определения различных категорий цифровой работы на Всемирном экономическом форуме⁴⁸⁹ до исследования Конференцией Организации Объединенных Наций по торговле и развитию⁴⁹⁰ возможностей и проблем, с которыми сталкиваются развивающиеся страны в использовании преимуществ экономики, основанной на данных. Специалисты Всемирного банка также провели обширное исследование, чтобы составить всесторонний обзор особенностей работы на онлайн-платформах⁴⁹¹. ОЭСР, со своей стороны, провела масштабную работу в этой области, в том числе по изучению социального и экономического воздействия платформ⁴⁹², нормативным аспектам работы на платформах в 2020 году⁴⁹³, потенциалу кооперативов платформ⁴⁹⁴, а также представила руководство по налоговой отчетности, о чем говорилось выше в настоящем докладе.

- 287.** На региональном уровне был подготовлен ряд ключевых докладов, и, хотя список докладов не является исчерпывающим, некоторые из них включают аналитические материалы Азиатского банка развития⁴⁹⁵, Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН)⁴⁹⁶, Межамериканского банка развития⁴⁹⁷, Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна⁴⁹⁸ и Центра финансового регулирования и инклюзии (Африка)⁴⁹⁹. Европейский фонд улучшения условий жизни и труда (Еврофонд) не только провел обширный комплекс исследований, но и создал онлайн-ресурс — Репозиторий платформенной экономики⁵⁰⁰, содержащий информацию об инициативах и судебных решениях в области платформенной экономики. Европейское агентство по безопасности и гигиене труда (EU-OSHA) провело обследование по вопросам, касающимся безопасности и гигиены труда в контексте работы на платформах⁵⁰¹, а Европейская комиссия опубликовала результаты обследования, которое помогло создать доказательную базу в области работы на платформах в Европе⁵⁰².
- 288. МОТ, чье лидерство в области достойного труда в платформенной экономике быстро распространилось на глобальном и региональном уровнях, продолжает укреплять свою исследовательскую базу во всем мире. Кроме того, МОТ проводит значительный объем работы во всех государствах-членах и регионах и оказывает важную техническую помощь, которая в значительной степени поддерживает процессы**

⁴⁸⁹ Всемирный экономический форум, *The Promise of Platform Work: Understanding the Ecosystem*, 2020.

⁴⁹⁰ ЮНКТАД, *Digital Economy Report 2019 – Value Creation and Capture: Implications for Developing Countries*, 2019.

⁴⁹¹ Namita Datta et al., *Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work* (World Bank, 2023).

⁴⁹² ОЭСР, *An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation*, 2019.

⁴⁹³ ОЭСР, “Regulating Platform Work in the Digital Age”, OECD Going Digital Toolkit Policy Note, 2020.

⁴⁹⁴ ОЭСР, *Platform Cooperatives and Employment: An Alternative for Platform Work*, OECD LEED Paper Nos 2023/16, 2023.

⁴⁹⁵ Азиатский банк развития (АБР), *Asian Economic Integration Report 2021: Making Digital Platforms Work for Asia and the Pacific*, 2021.

⁴⁹⁶ АСЕАН, *ASEAN Employment Outlook: The Quest for Decent Work in Platform Economy – Issues, Opportunities and Ways Forward*, 2023.

⁴⁹⁷ Laura Ripani et al., *The Future Of Work in Latin America in Latin America and the Caribbean: What Is the Impact of Automation on Employment and Wages?* (IDB, 2020)

⁴⁹⁸ Claudia Robles, Victoria Tenenbaum and Isabel Jacas, *Los desafíos de la protección social de los trabajadores de plataformas: Reflexiones para América Latina* (CEPAL, 2023).

⁴⁹⁹ Chernay Johnson et al., “Africa’s digital platforms: overview of emerging trends in the market”, Insight2Impact Brief, 2020.

⁵⁰⁰ Еврофонд, “Platform Economy Repository”.

⁵⁰¹ Karolien Lenaerts et al., *Digital Platform Work and Occupational Safety and Health: A Review* (EU-OSHA, 2021).

⁵⁰² Maria Cesira Urzú Brancati, Annarosa Pesole and Enrique Fernández-Macías, *New Evidence on Platform Workers in Europe: Results from the Second COLLEEM Survey* (European Commission Joint Research Centre, 2020).

разработки национальной политики. Как ожидается, с увеличением количества законодательных и незакондательных инициатив и ростом внимания к вопросам достойного труда среди государств-членов эта работа будет значительно расширена. Спрос на техническую помощь в разработке нормативно-правовых рамок — и на более широкую техническую поддержку — будет только расти. Международные организации также играют решающую роль в формировании глобального и регионального понимания более широких аспектов платформенной экономики и ее социально-экономических последствий.

► Глава 14

Норма, касающаяся достойного труда в платформенной экономике

14.1. Быстрое появление платформенной экономики и меры, направленные на ее регулирование

- 289.** Развитие цифровых платформ способствует трансформации глобального экономического ландшафта за счет создания новых возможностей для бизнеса и получения дохода. Платформенная экономика, характеризующаяся инновациями и разнообразием, охватывает широкий спектр цифровых платформ, секторов экономики и бизнес-моделей. С внедрением новых способов мобилизации рабочей силы и организации труда рост платформенной экономики меняет ландшафт труда во всем мире. Более того, трансграничный характер многих из рассматриваемых видов деятельности в платформенной экономике имеет межсекторальные последствия, которые создают новые проблемы с точки зрения регулирования работы на платформах.
- 290.** Как указывалось выше, благодаря гибкости и относительно низким барьерам входа работа на платформах открывает новые возможности трудоустройства для групп, которые часто сталкиваются с трудностями к доступу на традиционный рынок труда. С другой стороны, работа на цифровых платформах может создавать и новые вызовы, например те, которые связаны с использованием алгоритмов для целей организации, контроля и оценки работы. Эти вызовы касаются различных аспектов достойного труда, в том числе статуса занятости работников, вознаграждения и рабочего времени, охвата работников системами социального обеспечения и безопасности и гигиены труда, представительства работников и их участия в социальном диалоге, а также прекращения/деактивации учетных записей и доступа к механизмам разрешения споров. К этим вызовам добавляется еще и то, что работники и их представители не обладают информацией о том, как алгоритмы определяют условия их труда, и, следовательно, не могут оценить, в какой степени результаты использования алгоритмов справедливы.
- 291.** Быстрое развитие платформенной экономики сопровождается созданием новых правовых рамок, охватывающих различные аспекты достойного труда. Законодательные меры, принятые в нескольких государствах — членах МОТ, в первую очередь касаются работы, выполняемой на платформах, связывающих предприятия и заказчиков с работниками, или посредством них. В этом отношении посредническая функция технологий на базе приложения или веб-сайтов позволяет отличить эту работу от других видов деятельности, выполняемых отдельными лицами на цифровых платформах, в частности в рамках административной или секретарской работы или в секторе ИТ. Во многих странах регулирование затрагивает платформы с привязкой к местности в секторах транспортных перевозок и доставки. Однако нельзя не учитывать развитие цифровых платформ в других сферах, особенно в сфере ухода и домашнего труда, а также растущее число онлайн-работников, поскольку все они сталкиваются с общими проблемами и не должны оставаться без защиты. Недавние законодательные инициативы используют более широкий подход и регламентируют деятельность как платформ с привязкой к местности, так и онлайн-платформ.

14.2. Уроки, извлеченные из законодательства и практики

- 292.** Общей тенденцией, наблюдаемой в большинстве законодательных актов, рассмотренных в настоящем докладе, является расширение сферы защиты и социального обеспечения работников, независимо от их статуса занятости, посредством законодательства и коллективных соглашений. В некоторых случаях коллективные соглашения заключаются непосредственно между цифровыми платформами и самозанятыми.
- 293.** Проведенный обзор также показал, что некоторые страны вводят юридическую презумпцию наличия трудовых отношений с работниками цифровых платформ. Вопрос классификации стал предметом значительного количества судебных разбирательств. В этой связи следует отметить отсутствие единого подхода судов к классификации работников платформ. Однако суды широко применяют принцип приоритета фактов⁵⁰³, а не строгое толкование положений договоров и соглашений.
- 294.** В настоящем докладе описывается растущее число случаев, когда были разработаны инновационные методы, помогающие как работникам платформ объединяться для защиты своих прав, так и платформам представлять свои интересы, а также подчеркивается решающая роль профсоюзов и представителей работодателей в этих процессах. В нем также представлены случаи, когда социальный диалог служил основой для формулирования регуляторных и нормативных решений.
- 295.** Обзор законодательства и практики выявил некоторые важные и заслуживающие рассмотрения изменения⁵⁰⁴, включая различные меры, направленные на:
- предоставление дополнительных рекомендаций по определению наличия трудовых отношений;
 - расширение охвата системами социального обеспечения, в частности, в некоторых случаях, за счет привлечения платформ к финансированию систем социального обеспечения;
 - обеспечение безопасности и гигиены труда работников и определение обязанностей платформ в этом отношении;
 - усиление нормативного регулирования по вопросам рабочего времени, путем предоставления работникам в определенных случаях специального права на отключение от цифровой трудовой платформы и решения вопроса об оплате времени ожидания;
 - обеспечение транспарентности параметров, используемых для расчета вознаграждения, а также, в некоторых случаях, способа определения размера индексации по отношению к существующему минимальному размеру оплаты труда;
 - установление правил, регулирующих деактивацию или приостановку действия учетных записей работников, а также прекращение или приостановление трудовых отношений;

⁵⁰³ Это соответствует положениям п. 9 *Рекомендации 2006 года о трудовом правоотношении (198)*, устанавливающими, что существование трудового правоотношения должно в первую очередь определяться на основе фактов, подтверждающих выполнение работы и выплату вознаграждения работнику невзирая на то, каким образом это трудовое правоотношение характеризуется в любом другом соглашении об обратном, носящем договорный или иной характер, которое могло быть заключено между сторонами.

⁵⁰⁴ Как отмечалось в настоящем докладе выше, термин «законодательство» используется в широком смысле и означает законы, нормативные акты, своды практических правил и другие законодательные акты. Он также относится к коллективным соглашениям и решениям суда, касающимся этого вопроса.

- g) определение минимального объема информации, которую необходимо сообщать относительно занятости и условий труда, применимых к работникам платформ;
- h) создание доступных и надлежащих механизмов разрешения споров, особенно принимаемая во внимание особенности работы на платформах и ее трансграничный характер;
- i) разъяснение прав, связанных с защитой персональных данных работников, и условий использования платформами персональных данных работников.

296. Среди основных сквозных тем, освещенных в обзоре, необходимо отметить законодательное регулирование использования алгоритмов. Некоторые нормативные акты требуют большей прозрачности в отношении распределения рабочих заданий, расчета и выплаты вознаграждения, а также процесса принятия решений о расторжении трудовых отношений или деактивации учетных записей работников. Более того, были приняты меры по недопущению дискриминации, возникающей в результате использования алгоритмов. Некоторые страны также ввели дополнительные меры защиты, требуя, чтобы алгоритмические решения подвергались контролю со стороны человека, а также чтобы представителям работников предоставлялась соответствующая информация и с ними проводились консультации по этому вопросу.

297. Наконец, в настоящем докладе обсуждаются меры, принятые некоторыми странами для улучшения соблюдения законодательства, что в свою очередь может способствовать формализации рабочих мест и видов деятельности, а также стимулировать справедливую конкуренцию с учетом того, что возможность отслеживания цифровой деятельности является ее важным преимуществом. Ключевую роль в этом отношении могут сыграть регистрация и лицензирование платформ, а также минимальные требования к отчетности, что отражено в законодательстве некоторых стран.

14.3. Почему необходима норма?

298. Анализ нормативных пробелов в области достойного труда в платформенной экономике, проведенный МБТ и представленный Административному совету в марте 2023 года, показал масштабы пробелов, наблюдаемые в существующих международных трудовых нормах. В главе 3 настоящего доклада рассматриваются пробелы в сфере применения различных международных трудовых норм, а также тематические пробелы, возникающие из-за того, что определенные характеристики работы на платформах не полностью отражены в действующих нормах. Что касается сферы применения отдельных актов, были выявлены пробелы в отношении применимости некоторых норм к самозанятым, составляющим значительную долю работников цифровых платформ, в соответствии с классификацией, указанной в их договорах. Помимо этого, было выявлено несколько тематических пробелов, в частности в отношении влияния алгоритмов на условия труда и трансграничного характера некоторых видов работ на платформах. В этой связи необходимо принять нормативные меры, с тем чтобы заполнить пробелы в международных трудовых нормах и содействовать достойному труду в платформенной экономике.

299. Принятие нового законодательства также свидетельствует о быстром развитии национальных правовых рамок. Кроме того, в ряде государств-членов на законодательном уровне рассматриваются соответствующие законопроекты, что способствует увеличению спроса на техническую помощь со стороны МБТ и подчеркивает важность наличия отдельной нормы, которая может служить источником и руководством для национальных инициатив.

300. С точки зрения МБТ, в новом акте или актах следует напомнить, что международные трудовые нормы применяются ко всем работникам, включая работников цифровых платформ,

если не предусмотрено иное, и подчеркнуть, что особенности работы на платформах или посредством них требуют, чтобы действующие нормы были дополнены конкретными нормами, применимыми к работникам цифровых платформ.

301. МБТ считает, что новый акт или акты должны также:

- a) признавать, что онлайн-платформы и платформы с привязкой к местности имеют некоторые общие характеристики, которые позволяют разработать набор общих принципов в рамках одного акта;
- b) охватывать работников, независимо от их статуса занятости, признавая при этом возможность того, что у работников с различным статусом занятости существуют разные способы для реализации своих прав;
- c) признавать, что цифровые платформы играют важную роль в обеспечении достойного труда для работников платформ, независимо от того, имеют ли они статус работодателя или статус подрядной организации вне каких-либо трудовых отношений;
- d) обеспечивать четкие рамки для решения новых и особых проблем достойного труда в платформенной экономике, в частности в отношении использования технологий, влияющих на условия труда, например алгоритмов, в целях организации, контроля или оценки работы на платформах;
- e) решать вопросы приостановления или прекращения трудовых отношений и деактивации учетных записей, а также защиты персональных данных работников;
- f) решать особые проблемы, связанные с трансграничным характером работы на платформах, в том числе в случае конфликтов;
- g) обеспечивать некоторую гибкость, позволяющую государствам-членам внедрять меры защиты, которые с законодательной точки зрения и на практике адаптированы к национальным условиям и соответствуют международным трудовым нормам;
- h) признавать динамичный характер платформенной экономики и предусматривать возможности адаптации нормы в будущем с учетом быстрого технологического прогресса;
- i) подчеркивать важность трехстороннего социального диалога при разработке соответствующих законов и нормативных актов, а также при определении роли, которую социальные партнеры призваны играть в заключении коллективных соглашений, гарантируя при этом эффективное представительство заинтересованных работников и платформ.

302. В соответствии с рекомендациями МБТ новый акт или акты должны применяться как к платформам с привязкой к местности, так и к онлайн-платформам. Несмотря на различия, эти два типа платформ имеют одни и те же пробелы в защите, предлагаемой работникам. В связи с этим было бы целесообразно использовать общий набор стандартизированных мер защиты. Принятие во внимание двух типов платформ позволит последовательно применять нормы на всех платформах, в том числе с учетом трансграничного характера деятельности платформ, и будет способствовать созданию условий для продвижения равных условий для всех, справедливой конкуренции и гармонизированной рабочей практики.

303. Как упоминалось в анализе нормативных пробелов, представленном выше, некоторые международные трудовые нормы применяются как к самозанятым, так и к наемным работникам. Более того, тематические пробелы, отмеченные в настоящем докладе, также касаются обеих групп работников. В соответствии с рекомендациями МБТ новый акт или акты должны применяться как к наемным работникам, так и к самозанятым. Поскольку

самозанятые составляют большинство работников цифровых платформ, их исключение из сферы применения нормы оставит многих работников без защиты. Положения нормы должны быть инклюзивными, то есть охватывать характеристики обеих категорий работников. Новый акт или акты также должны содержать гарантии того, что работники платформ, являющиеся наемными работниками, могут пользоваться защитой, не менее благоприятной, чем та, которая предусмотрена в рамках трудовых отношений в целом. В этом подходе преобладают инклюзивность, простота и последовательность применения трудовых норм.

- 304.** В практике Международной конференции труда принято утверждать конвенцию, сопровождаемую отдельной рекомендацией по тому же вопросу, или принимать отдельную рекомендацию, устанавливающую необязательные принципы для государств-членов. Международная конференция труда также приняла акт, который содержит как обязательные положения, так и положения, носящие рекомендательный характер, в рамках одного и того же документа⁵⁰⁵. Что касается достойного труда в платформенной экономике, единый акт мог бы содержать обязательные положения, которые определяют принципы, права и обязанности, применимые ко всем работникам цифровых платформ, и затрагивают основные аспекты достойного труда в платформенной экономике. Положения, которые носят рекомендательный характер, могут касаться конкретных условий применения этих принципов, прав и обязанностей или тех аспектов, для которых еще преждевременно устанавливать обязательные нормы или которые могут быть более адекватно отражены в рамках необязательных норм.

Возможность включения упрощенной и ускоренной процедуры внесения поправок в положения нового акта или актов

- 305.** Стремительная эволюция платформенной экономики и развитие технологий продолжают предлагать все новые возможности для развития предприятий и бизнес-моделей. Это неизбежно ведет к появлению новых вызовов в области достойного труда. Хотя технологии и являются фундаментальной особенностью организации труда на платформах или посредством них, их быстрое развитие не должно препятствовать усилиям, направленным на решение проблем в области достойного труда. Наоборот, все это только указывает на важность таких вопросов. С точки зрения МБТ, в силу стремительного развития платформенной экономики ее особые характеристики подлежат постоянному пересмотру. Новый акт может включать упрощенную и ускоренную процедуру внесения изменений в положения, касающиеся конкретных тем, чтобы сохранить актуальность акта в свете технологических, нормативных и операционных изменений, которые влияют на работу на цифровых трудовых платформах или посредством них. В связи с этим следует отметить, что вопросник содержит отдельный вопрос по этой теме.

Вопросник

- 306.** Целью вопросника, прилагаемого к настоящему докладу, является сбор мнений о содержании и структуре акта или актов, касающихся достойного труда в платформенной экономике.
- 307.** Вопросник структурирован по тематическим областям, с тем чтобы государства-члены смогли проанализировать те аспекты, которые могут стать предметом обязательных положений, включая общие принципы, применимые ко всем работникам цифровых платформ,

⁵⁰⁵ А именно Конвенцию 2006 года о труде в морском судоходстве с поправками (КТМС 2006 года).

а также аспекты, которые будут рассматриваться в положениях рекомендательного характера.

- 308.** Предлагаемая структура вопросника должна способствовать процессу разработки норм. Тематический подход будет содействовать проведению двух обсуждений, запланированных в рамках Конференции, позволяя делегатам всесторонне рассмотреть нормативные элементы в каждой тематической области.
- 309.** Ответы на вопросник будут учтены при подготовке второго доклада, который вместе с настоящим докладом будет служить основой для первого нормативного обсуждения этого вопроса, которое состоится на сессии Конференции в июне 2025 года, и для второго обсуждения, запланированного в июне 2026 года, с целью принятия акта или актов.

► Вопросник

Как отмечается во введении к настоящему докладу, на 347-й сессии (март 2023 г.) Административный совет МБТ принял решение включить в повестку дня 113-й сессии (июнь 2025 г.) Международной конференции труда пункт, касающийся разработки нормы о достойном труде в платформенной экономике (двукратное обсуждение)¹.

Правительствам предлагается высказать свое мнение о форме, сфере применения и содержании будущих норм путем предоставления ответов на данный вопросник после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников. В ответах должны быть представлены соответствующие обоснования, а также указаны организации, с которыми проводились консультации. При подготовке ответов правительствам также следует помнить о важности обеспечения того, чтобы все соответствующие ведомства и министерства, осуществляющие надзорные или другие функции, связанные с платформенной экономикой, участвовали в подготовке ответов на этот вопросник.

Кроме того, правительства должны направить свои ответы в МБТ не позднее 31 августа 2024 года, чтобы МБТ смогло учесть все ответы на предлагаемый вопросник.

В отношении формы акта или актов, которые могут быть приняты, в вопроснике предусмотрены четыре варианта: конвенция, рекомендация, конвенция, дополненная рекомендацией, и конвенция, содержащая как обязательные положения, так и положения, которые носят рекомендательный характер.

Вопросы разделены по темам. Каждая тема включает как вопросы, связанные с положениями, которые можно считать обязательными, так и вопросы, связанные с положениями, которые можно рассматривать как рекомендательные. Положения, которые можно считать обязательными, будут отражать принципы, права и обязанности, которые применимы ко всем работникам цифровых платформ, поскольку они затрагивают основные аспекты достойного труда в платформенной экономике. Положения, которые носят рекомендательный характер, касаются конкретных деталей реализации принципов, прав и обязанностей или аспектов, которые либо еще не могут относиться к обязательным нормам, либо должны рассматриваться в рамках необязательных норм. Поэтому правительствам предлагается прокомментировать не только содержание возможных положений, но и вопрос о том, должны ли соответствующие положения быть обязательными или носить рекомендательный характер.

Структура вопросника ни в какой мере не ограничивает права Международной конференции труда принимать решение о наиболее подходящей форме такого акта или актов.

Кроме того, в вопроснике запрашиваются мнения о том, должен ли акт или акты включать упрощенную и ускоренную процедуру внесения поправок в отдельные положения, с тем чтобы обеспечить их неизменную актуальность в свете технологических, нормативных или операционных изменений, влияющих на работу на цифровых трудовых платформах или посредством них. Если этот вопрос получит поддержку, МБТ перед первым обсуждением на Конференции подготовит более подробную информацию о возможной конфигурации процедуры внесения поправок.

Респондентам рекомендуется, насколько это возможно, заполнить анкету в электронном виде и отправить ее по электронной почте на следующий адрес: platformeconomy@ilo.org. Респонденты также могут предоставить свои ответы в печатном виде в Департамент условий труда и равенства (WORKQUALITY) Международного бюро труда в Женеве.

¹ GB.347/PV(Rev.), para. 876.

I. Форма международного акта или актов

1. Должна ли Международная конференция труда принять акт или акты, касающиеся достойного труда в платформенной экономике?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

2. Если да, должен ли такой акт или акты принять форму:

a) конвенции?

b) рекомендации?

c) конвенции, сопровождаемой рекомендацией?

d) конвенции, содержащей обязательные положения и положения, которые носят рекомендательный характер?

Комментарии

Место для ввода текста.

II. Преамбула

3. Должно ли в Преамбуле акта или актов указываться, что рост платформенной экономики, в частности расширение цифровых трудовых платформ, увеличивает возможности для создания рабочих мест, получения трудовых доходов и развития предпринимательства, и в то же время отмечаться, что рост платформенной экономики оказывает существенное влияние на способы организации и выполнения работы и ставит новые вызовы в обеспечении достойного труда в платформенной экономике?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

4. Должно ли в Преамбуле акта или актов содержаться напоминание о том, что международные конвенции и рекомендации о труде применяются ко всем работникам, включая работников цифровых платформ, если не предусмотрено иное?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

5. Должно ли в Преамбуле акта или актов подчеркиваться, что ввиду особенностей работы на цифровых трудовых платформах или посредством них представляется целесообразным дополнить общие трудовые нормы конкретными нормами для работников цифровых платформ, с тем чтобы они могли в полной мере реализовывать свои права и содействовать честной конкуренции?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

6. Должна ли в Преамбуле акта или актов признаваться значимость последствий для условий труда в связи с использованием алгоритмов для организации, контроля и оценки труда на цифровых платформах или посредством них?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

7. Должны ли в Преамбуле акта или актов учитываться другие соображения?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

III. Определения

8. Для целей указанного акта или актов должен ли термин «цифровая трудовая платформа» означать физическое или юридическое лицо, которое с помощью цифровых инструментов, таких как веб-сайт или приложение, предоставляет услугу, заключающуюся в выполнении работы отдельным лицом за вознаграждение, независимо от того, выполняется ли данная работа через Интернет (цифровые трудовые онлайн-платформы) или в определенном регионе (цифровые платформы с привязкой к местности)?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

9. Для целей акта или актов должен ли термин «посредник» означать физическое или юридическое лицо, которое предоставляет доступ к работе на цифровой трудовой платформе или посредством нее на основе договоров субподряда или иным образом?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

10. Для целей акта или актов должен ли термин «работник цифровых платформ» означать физическое лицо, которое нанимается или привлекается для работы на цифровой трудовой платформе или посредством нее², независимо от его/ее статуса занятости или от официального или неофициального характера его/ее работы?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

11. Для целей акта или актов должен ли термин «вознаграждение» означать финансовую компенсацию, выплачиваемую работнику цифровых платформ, независимо от его/ее статуса занятости, в обмен на работу, которую он/она выполняет на цифровой трудовой платформе или посредством нее?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

12. Для целей акта или актов должен ли термин «рабочее время» означать время, в течение которого работники цифровых платформ находятся в распоряжении цифровой трудовой платформы, в том числе во время ожидания рабочих заданий?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

13. Должны ли в акте или актах приводиться определения других терминов? Если да, укажите, каких именно.

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

IV. Цель и сфера применения

14. Должен ли акт или акты применяться по отношению ко:

а) всем цифровым трудовым платформам?

Да Нет

² Работа на цифровой трудовой платформе или посредством нее охватывает широкий спектр действий, выполняемых с использованием какого-либо цифрового посреднического инструмента, такого как веб-сайт или приложение. Она включает, например, работу на основе приложений по поиску попутчиков для автомобильных поездок и работу на платформах микрозадач. Посредническая роль технологий позволяет дифференцировать их от других видов работ, выполняемых физическими лицами на цифровых трудовых платформах, например канцелярской работы.

b) всем работникам цифровых платформ?

- Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

15. Должна ли в акте или актах предусматриваться возможность того, что в случае возникновения особых проблем существенного характера каждый Член вправе во время ратификации и после консультаций с представительными организациями работодателей и работников, а также с организациями, представляющими цифровые трудовые платформы и работников цифровых платформ, если таковые существуют, исключить распространение всех или части положений на:

a) ограниченные категории цифровых трудовых платформ?

- Да Нет

b) ограниченные категории работников цифровых платформ?

- Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

16. Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принимать меры для обеспечения того, чтобы при реализации положений акта или актов работники цифровых платформ, состоящие в трудовых отношениях, пользовались защитой, не менее благоприятной, чем та, которая в целом предусмотрена для работников, состоящих в трудовых отношениях?

- Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

V. Содержание акта или актов по существу

A. основополагающие принципы и права в сфере труда

Обязательные положения

17. Должно ли в акте или актах подчеркиваться, что каждый Член должен принимать меры для обеспечения того, чтобы к работникам цифровых платформ применялись основополагающие принципы и права в сфере труда, а именно:

a) свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;

- Да Нет

b) искоренение всех форм принудительного или обязательного труда;

- Да Нет

- c) эффективное искоренение детского труда;
 Да Нет
- d) ликвидация дискриминации в сфере труда и занятости;
 Да Нет
- e) безопасная и здоровая производственная среда?
 Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

В. Безопасность и гигиена труда

Обязательные положения

18. Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен требовать от цифровых трудовых платформ принятия адекватных шагов, соизмеримых с их степенью контроля, по предотвращению несчастных случаев и ущерба для здоровья, связанных с работой или происходящих в ходе работы, посредством оценки физических и психосоциальных рисков и принятия надлежащих мер профилактики и контроля?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

19. Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принимать адекватные меры для обеспечения того, чтобы:

- a) оборудование, используемое для выполнения работы на цифровых трудовых платформах или посредством них, не создавало рисков для безопасности и гигиены труда работников цифровых платформ;

Да Нет

- b) работники цифровых платформ получали надлежащую информацию и обучение в области безопасности и гигиены труда;

Да Нет

- c) работники цифровых платформ имели право приостановить работу или избежать рабочей ситуации, которая, по их мнению, представляет собой непосредственную и серьезную опасность для их жизни или здоровья;

Да Нет

- d) работники цифровых платформ сообщали представителю цифровой трудовой платформы о любой ситуации, в которой у них есть разумные основания полагать, что она представляет собой непосредственную и серьезную опасность для их жизни или здоровья;

Да Нет

- е) цифровая трудовая платформа бесплатно предоставляла работникам надлежащие средства индивидуальной защиты, включая одежду, использование которых необходимо, если отсутствует возможность разумно предотвратить или иным образом контролировать опасные факторы?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

20. Должен ли акт или акты предусматривать, что в ходе своей работы работники цифровых платформ должны соблюдать предписанные меры по безопасности и гигиене труда и сотрудничать в выполнении цифровыми трудовыми платформами возложенных на них обязательств в области безопасности и гигиены труда?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

21. Должен ли акт или акты предусматривать, что, если в случае производственного травматизма защита работников цифровых платформ не гарантируется существующими системами социального обеспечения, каждый Член должен требовать от цифровых трудовых платформ распространять такую защиту на работников цифровых платформ, которых они нанимают или привлекают для работы?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

Положения, которые носят рекомендательный характер

22. Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны предоставлять работникам цифровых платформ, в зависимости от характера выполняемой работы, доступ к санитарным помещениям и питьевой воде?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

С. Насилие и домогательства

Обязательные положения

23. Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принимать адекватные меры для эффективной защиты работников цифровых платформ от насилия и домогательств в сфере труда, в частности от гендерного насилия и домогательств и, в соответствующих случаях, от насилия и домогательств со стороны третьих лиц, включая клиентов и заказчиков, в том числе если насилие и домогательства совершаются онлайн, в соответствии с правом

каждого на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, как это признано в Конвенции 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (190)?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

D. Содействие занятости

Обязательные положения

24. Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен сделать целью своей национальной политики содействие созданию достойных рабочих мест и поощрять карьерный рост и развитие профессиональных навыков в платформенной экономике в соответствии с целью полной, продуктивной и свободно избранной занятости, как это изложено в Конвенции 1964 года о политике в области занятости (122)?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

Положения, которые носят рекомендательный характер

25. Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны поощрять возможности дальнейшего обучения и образования для развития профессиональных навыков и передаваемых компетенций работниками цифровых платформ, чтобы они могли пользоваться достойными условиями труда, улучшать свои перспективы трудоустройства и адаптироваться к меняющимся технологиям и условиям рынка труда?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

26. Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны принимать меры по сокращению препятствий к работе на цифровых трудовых платформах или посредством них для групп, находящихся в уязвимом положении?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

E. Трудовые отношения

Обязательные положения

27. Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принимать меры для обеспечения надлежащей классификации работников цифровых платформ применительно

к наличию трудовых отношений на основе принципа приоритета фактов, в соответствии с Рекомендацией 2006 года о трудовом правоотношении (198), принимая во внимание особенности труда на цифровых трудовых платформах или посредством них³?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

28. Должен ли акт или акты предусматривать, что меры, принимаемые Членами по вопросу определения наличия трудовых отношений, не должны препятствовать подлинным гражданским или коммерческим отношениям и при этом обеспечивать, чтобы работники цифровых платформ, состоящие в трудовых отношениях, пользовались защитой, на которую они имеют право?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

Положения, которые носят рекомендательный характер

29. Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны пересматривать соответствующие законы и нормативные акты через определенные интервалы времени и при необходимости уточнять и адаптировать их сферу действия, с тем чтобы обеспечивать надлежащую классификацию работников цифровых платформ применительно к наличию трудовых отношений в меняющейся сфере труда?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

F. Использование услуг посредников

Обязательные положения

30. Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принимать меры для обеспечения того, чтобы там, где использование услуг посредников разрешено, деятельность последних надлежащим образом регулировалась, а соответствующие обязанности цифровых трудовых платформ и посредников, в том числе в области безопасности и гигиены труда, и выплата вознаграждения и социальных взносов определялись и устанавливались в соответствии с национальным законодательством и практикой?

Да Нет

³ Принцип приоритета фактов предусмотрен в п. 9 Рекомендации 198, в соответствии с которым существование индивидуального трудового правоотношения «должно в первую очередь определяться на основе фактов, подтверждающих выполнение работы и выплату вознаграждения работнику невзирая на то, каким образом это трудовое правоотношение характеризуется в любом другом соглашении об обратном, носящем договорный или иной характер, которое могло быть заключено между сторонами».

Комментарии

Место для ввода текста.

G. Вознаграждение и рабочее время**Обязательные положения**

- 31.** Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принимать меры для обеспечения того, чтобы вознаграждение, выплачиваемое работникам цифровых платформ:
- а) было адекватным и включало при необходимости справедливую сдельную оплату труда;
 Да Нет
 - б) выплачивалось регулярно, законными средствами платежа и в полном объеме в соответствии с договорными обязательствами, национальными законами и нормативными актами, а также коллективными соглашениями, и необоснованно не удерживалось?
 Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

- 32.** Должен ли акт или акты предусматривать, что при оценке соблюдения применимого законодательства или коллективных соглашений о размере вознаграждения не должны считаться частью вознаграждения, выплачиваемого работникам цифровых платформ:
- а) любые расходы или затраты, необходимые для выполнения их работы;
 Да Нет
 - б) чаевые и другие виды вознаграждения за обслуживание?
 Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

- 33.** Должен ли акт или акты предусматривать, что каждому Члену необходимо установить, что цифровые трудовые платформы вправе производить вычеты из вознаграждений работников цифровых платформ только на условиях и в пределах, установленных национальными законами, нормативными актами или коллективными соглашениями, и не вправе взимать с работников цифровых платформ какие-либо сборы или расходы прямым или косвенным образом полностью или частично?
 Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

34. Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен требовать от цифровых трудовых платформ регулярно предоставлять работникам цифровых платформ точную и ясную информацию об их вознаграждении и любых сделанных удержаниях?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

35. Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принимать меры для обеспечения — в соответствии с национальными законами, нормативными актами или коллективными соглашениями — надлежащей защиты работников цифровых платформ по вопросам:

а) рабочего времени;

Да Нет

б) перерывов на отдых;

Да Нет

с) ежедневного и еженедельного отдыха?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

Положения, которые носят рекомендательный характер

36. Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны принимать меры для обеспечения того, чтобы вознаграждение, выплачиваемое работникам цифровых платформ, было по меньшей мере эквивалентно законодательно или договорно установленному минимальному размеру оплаты труда, рассчитанному точно таким же способом, что и в отношении работников в сопоставимых ситуациях, если таковой существует?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

37. Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны разработать руководство по выплате чаевых и другого вознаграждения за обслуживание, чтобы гарантировать их получение работниками цифровых платформ?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

38. Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны установить способ определения размера вознаграждения, выплачиваемого работникам цифровых платформ за периоды времени, в течение которых они находятся в распоряжении платформы и ожидают рабочих заданий?
- Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

39. Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны принять меры, позволяющие работникам цифровых платформ отклонять рабочее задание или отключаться от цифровой трудовой платформы, когда они недоступны для работы, без каких-либо последствий?
- Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

Н. Влияние использования алгоритмов на условия труда

Обязательные положения

40. Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен требовать от цифровых трудовых платформ информировать работников трудовых платформ до того, как они будут трудоустроены или привлечены к работе, а также их представителей или представительные организации работников и организации, представляющие работников цифровых платформ, если таковые существуют, об использовании алгоритмов для организации, контроля и оценки труда и о степени, в которой такое использование алгоритмов влияет на условия труда работников цифровых платформ?
- Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

41. Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен требовать от цифровых трудовых платформ обеспечения того, чтобы использование алгоритмов:
- а) не приводило к прямой или косвенной дискриминации, в том числе в отношении доступа к работе на цифровых трудовых платформах или посредством них и установления размера вознаграждения;
 - б) не оказывало негативного воздействия на безопасность и гигиену труда работников цифровых платформ, включая риски несчастных случаев на производстве и психосоциальные риски?
- Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

42. Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен обеспечивать, чтобы работники цифровых платформ имели эффективный доступ без неоправданных задержек к проверке человеком любого принимаемого алгоритмом решения, которое влияет на условия их работы, особенно если такие решения приводят к приостановлению или деактивации их учетной записи или к прекращению их рабочих отношений?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

Положения, которые носят рекомендательный характер

43. Должен ли акт или акты предусматривать, что, если влияние использования алгоритмов на условия труда работников цифровых платформ не предусматривается в коллективных соглашениях, такое использование должно быть предварительно разрешено компетентными органами?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

44. Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны поощрять проведение цифровыми трудовыми платформами регулярного мониторинга и оценки воздействия алгоритмов на условия труда работников цифровых платформ, а также применение ими любых необходимых корректирующих мер в сотрудничестве с представителями работников цифровых платформ или представительными организациями работников и организациями, представляющими работников цифровых платформ, если таковые существуют?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

45. Должен ли акт или акты подчеркивать важность рассмотрения по крайней мере следующих компонентов в любой информации, коллективном соглашении или предварительном разрешении, как указано в вопросах 40 и 44:

а) основные параметры, учитываемые при работе алгоритмов, влияющих на условия труда, и их относительная важность;

Да Нет

б) степень вмешательства человека, если таковая имеется, в процесс принятия решений;

Да Нет

с) какие-либо последующие изменения, внесенные в подпункты а) или б)?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

I. Защита персональных данных работников цифровых платформ

Обязательные положения

46. Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен установить эффективные и надлежащие меры безопасности в отношении сбора, хранения, использования, обработки и передачи персональных данных работников цифровых платформ?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

47. Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен требовать от цифровых трудовых платформ обеспечивать сбор, обработку и использование персональных данных работников цифровых платформ только в той мере, в какой это строго необходимо для целей надлежащей реализации рабочих отношений, или в соответствии с требованиями национального законодательства, а также запретить, в частности, сбор, обработку и использование персональных данных:

- а) относящихся к частным беседам, включая обмен мнениями с представителями работников;

Да Нет

- б) касающихся членства в организациях работников или участия в их деятельности;

Да Нет

- с) полученных, когда работник цифровых платформ не был подключен к цифровой трудовой платформе с целью выполнения работы;

Да Нет

- д) касающихся физического и психического здоровья и других конфиденциальных данных, определенных в соответствии с международными трудовыми нормами и другими соответствующими национальными и международными актами?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

Положения, которые носят рекомендательный характер

48. Должен ли акт или акты предусматривать, что при установлении мер безопасности, указанных в пункте 46, Члены должны принимать во внимание соответствующие акты Международной организации труда, такие как Свод практических правил МОТ о защите личной информации о работниках, и другие соответствующие национальные и международные акты о защите персональных данных и права на неприкосновенность частной жизни?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

49. Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны принять политику, касающуюся возможности переноса данных, относящихся к работе работника цифровых платформ, включая рейтинги?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

J. Социальное обеспечение

Обязательные положения

50. Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принять меры для обеспечения того, чтобы работники цифровых платформ пользовались защитой, предоставляемой системами социального обеспечения, на условиях, не менее благоприятных, чем те, которые применяются к работникам в целом?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

Положения, которые носят рекомендательный характер

51. Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны принимать меры для обеспечения того, чтобы цифровые трудовые платформы и работники цифровых платформ участвовали в финансировании систем социального обеспечения на основе принципа финансовой, налогово-бюджетной и экономической устойчивости, с должным учетом социальной справедливости и равенства?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

52. Должен ли акт или акты предусматривать, что, в тех случаях когда охват национальной системы социального обеспечения ограничен, Члены должны стремиться постепенно расширять ее сферу действия, с тем чтобы она охватывала всех работников цифровых платформ в отношении девяти категорий пособий, указанных в Конвенции 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102)⁴?

Да Нет

⁴ См. разделы II–X Конвенции 102: медицинское обслуживание, обеспечение по болезни, обеспечение по безработице, обеспечение по старости, обеспечение в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием, семейное обеспечение, обеспечение по материнству, обеспечение по инвалидности и обеспечение по случаю потери кормильца.

Комментарии

Место для ввода текста.

53. Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны стремиться предпринимать шаги для сохранения или переносимости прав на социальное обеспечение в ходе приобретения прав или в отношении уже приобретенных прав работников цифровых платформ, если последние попадают под действие разных систем социального обеспечения в разных государствах-членах или в пределах одного и того же государства-члена?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

К. Условия, применимые к работникам цифровых платформ

Обязательные положения

54. Должен ли акт или акты предусматривать, что условия труда работников цифровых платформ должны регулироваться законодательством страны, в которой выполняется работа?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

55. Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принимать меры для обеспечения того, чтобы работники цифровых платформ были проинформированы об условиях их труда надлежащим, проверяемым и понятным способом, если это возможно, то посредством письменных договоров, в соответствии с национальным законодательством, нормативными актами или коллективными соглашениями?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

Положения, которые носят рекомендательный характер

56. Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны требовать, чтобы договоры между работниками цифровых платформ и цифровыми трудовыми платформами содержали по меньшей мере:

а) идентифицирующие данные и контактную информацию сторон договора;

Да Нет

б) задачи, которые должен выполнять работник цифровых платформ;

Да Нет

- с) информацию о влиянии использования алгоритмов на условия труда в соответствии с вопросом 40;
- Да Нет
- d) информацию о причинах, по которым учетная запись работника цифровых платформ может быть приостановлена или деактивирована, либо по которым могут быть прекращены рабочие отношения;
- Да Нет
- e) информацию о способе определения размера вознаграждения, выплачиваемого работнику цифровых платформ, и возможных удержаний, если таковые имеются;
- Да Нет
- f) периоды, если таковые имеются, в течение которых ожидается, что работник цифровых платформ будет находиться в распоряжении цифровой трудовой платформы для выполнения рабочих заданий?
- Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

L. Защита мигрантов и беженцев

Обязательные положения

57. Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принимать все необходимые и адекватные меры для предотвращения злоупотреблений в отношении мигрантов и беженцев и обеспечения им надлежащей защиты в процессе их найма или в процессе их работы в качестве работников цифровых платформ?
- Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

Положения, которые носят рекомендательный характер

58. Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны обеспечивать предоставление бесплатных услуг в сфере общественной информации, чтобы гарантировать, что мигранты и беженцы осведомлены о соответствующих законах и нормативных актах, касающихся работы на цифровых трудовых платформах и посредством них, включая механизмы разрешения споров и средства правовой защиты в соответствии с вопросами 65–67?
- Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

М. Свобода объединения, социальный диалог и роль организаций работодателей и работников

Обязательные положения

59. Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принимать все необходимые меры для обеспечения того, чтобы цифровые трудовые платформы и работники цифровых платформ эффективно пользовались правами на свободу объединения и ведение коллективных переговоров, в частности правом на создание организаций и — при условии соблюдения только правил соответствующей организации — на вступление в организации по своему выбору без получения предварительного разрешения?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

Положения, которые носят рекомендательный характер

60. Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны создавать благоприятную среду для цифровых трудовых платформ и работников цифровых платформ для реализации их права на организацию и ведение коллективных переговоров, а также на участие в социальном диалоге, в том числе на трансграничном уровне?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

61. Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны принимать или поддерживать меры по укреплению потенциала представительных организаций работодателей и работников и организаций, представляющих цифровые трудовые платформы и работников цифровых платформ, если таковые существуют, в целях эффективного продвижения и защиты интересов их членов в отношении работы на цифровых трудовых платформах или посредством них?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

62. Должен ли акт или акты поощрять организации работодателей и работников расширять членство и услуги для цифровых платформ и работников цифровых платформ соответственно?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

63. Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны принимать меры для обеспечения того, чтобы цифровые трудовые платформы предоставляли представительным организациям работников и организациям, представляющим работников цифровых платформ, если таковые существуют, всю информацию, необходимую для содержательных переговоров?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

N. Приостановление, деактивация учетной записи и прекращение рабочих отношений

Обязательные положения

64. Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принять меры, запрещающие приостановление или деактивацию учетной записи работника цифровых платформ или прекращение его/ее рабочих отношений с цифровой трудовой платформой, если это продиктовано дискриминационными, произвольными или иными необоснованными причинами?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

O. Разрешение споров

Обязательные положения

65. Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принимать меры для обеспечения работникам цифровых платформ беспрепятственного доступа к соответствующим и эффективным средствам правовой защиты, а также к безопасным, справедливым и действенным механизмам разрешения споров?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

Положения, которые носят рекомендательный характер

66. Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны принимать меры для обеспечения того, чтобы работники цифровых платформ имели доступ к механизмам разрешения споров на территории, на которой работник цифровых платформ проживает или выполняет работу на цифровой трудовой платформе или посредством нее, независимо от того, где эта платформа была создана?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

67. Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены при принятии мер в отношении средств правовой защиты и механизмов разрешения споров должны учитывать особую ситуацию мигрантов и беженцев, включая признание права оставаться на территории той или иной страны на законных основаниях для удовлетворения своих претензий после окончания рабочих отношений?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

Р. Обеспечение соблюдения и принудительного исполнения

Обязательные положения

68. Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен создать механизмы для обеспечения соблюдения и принудительного исполнения соответствующего национального законодательства, нормативных актов и коллективных соглашений с учетом особых характеристик работы на цифровых трудовых платформах и посредством них?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

69. Должен ли акт или акты предусматривать, что для обеспечения соблюдения акта или актов каждый Член должен определить условия, регулирующие работу цифровых трудовых платформ, посредством лицензирования, сертификации или другой формы регулирования, включая обязательства по отчетности?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

Положения, которые носят рекомендательный характер

70. Должен ли акт или акты предусматривать, что при внедрении механизмов соблюдения акта или актов, как указано в вопросе 68, Члены должны обеспечить соблюдение права работников цифровых платформ на неприкосновенность личной жизни?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

71. Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны обеспечить принятие мер, направленных на облегчение формализации работников платформ, решение проблемы незадекларированного труда и продвижение справедливой конкуренции, в том числе путем установления обязательств цифровых трудовых платформ по предоставлению отчетности?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

Q. Обеспечение исполнения

Обязательные положения

72. Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен обеспечивать исполнение положений акта или актов, касающихся цифровых трудовых платформ, созданных на его территории, и работников цифровых платформ, работающих на этой территории?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

73. Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член при обеспечении исполнения положений акта или актов должен консультироваться с представительными организациями работодателей и работников, а также с организациями, представляющими цифровые трудовые платформы и работников цифровых платформ, если таковые существуют, и содействовать их активному участию?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

74. Должен ли акт или акты предусматривать, что его или их положения должны применяться посредством законодательства или нормативных актов, коллективных соглашений, судебных решений, путем сочетания этих средств или любым другим способом, соответствующим национальным условиям и практике, в том числе путем расширения или адаптации существующих мер или путем разработки новых мер для охвата работников цифровых платформ?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

Положения, которые носят рекомендательный характер

75. Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны сотрудничать на двустороннем, региональном и международном уровнях для обеспечения эффективного исполнения

положений акта или актов, особенно в вопросах, касающихся основополагающих принципов и прав в сфере труда, социального обеспечения, разрешения споров и регулирования деятельности цифровых трудовых платформ?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

- 76.** Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны повышать осведомленность и предоставлять информацию и рекомендации цифровым трудовым платформам, работникам цифровых платформ и представительным организациям работодателей и работников, а также организациям, представляющим цифровые трудовые платформы и работников цифровых платформ, если таковые существуют, чтобы содействовать эффективному исполнению положений акта или актов?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

- 77.** Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны создавать необходимые механизмы, включая сбор данных и статистики, для мониторинга изменений, касающихся работы на цифровых трудовых платформах или посредством них?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

R. Поправки к акту или актам

- 78.** Должен ли акт или акты включать упрощенную и ускоренную процедуру внесения поправок в определенные положения, чтобы обеспечить их неизменную актуальность в свете технологических, нормативных и операционных изменений, влияющих на работу на цифровых трудовых платформах и посредством них?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

VI. Другие соображения

- 79.** Имеются ли в национальном законодательстве и нормативных актах какие-либо особенности, которые могут затруднить применение акта или актов на практике?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

- 80.** (Только для федеративных государств) Если акт или акты будут приняты, будет ли предмет этого акта или актов входить в сферу ответственности федеральных властей или, полностью или частично, будет относиться к ответственности субъектов федерации?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.

- 81.** Существуют ли какие-либо другие важные вопросы, которые не включены в настоящий вопросник и которые следует принять во внимание при разработке акта или актов?

Да Нет

Комментарии

Место для ввода текста.