

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

Проблемы правового регулирования работы на основе интернет-платформ

Научный руководитель – Савкина Юлия Михайловна

Лапатко Артем Андреевич

Студент (бакалавр)

Белорусский государственный университет, Юридический факультет, Минск, Беларусь

E-mail: artemlapatko@gmail.com

Стандартная форма занятости зародилась в индустриальном обществе XX века и доминировала в течение целого столетия в большинстве развитых экономик мира. Но в 70-х годах прошлого века та совокупность условий, при которых стандартная занятость идеально соответствовала требованиям реалий, стала распадаться. В связи с этим появляются «нестандартные», «нерегламентированные», «флексбилизированные» или же «нетипичные» формы занятости. Одной из нестандартных форм, получивших распространение в последние годы, стала платформенная занятость. Она значительно видоизменяет традиционные трудовые отношения и организацию труда. Несмотря на то, что такой вид занятости имеет ряд преимуществ: возможность получать доход без выхода из дома, гибкий рабочий график, отсутствие барьеров для входа, широкий выбор заданий – он сопряжен с рядом юридических вопросов и неопределенностей. Платформенная занятость бросает вызов существующим нормативным и институциональным рамкам, вызывает беспокойство по поводу качества работы и характера занятости работников платформы, последствий для экономики и общества [2].

Одной из главных проблем, сопутствующих работе на основе платформ, является то, что она на данный момент детально не урегулирована законодательством стран мира. Дистанционная работа хоть и близка по своей сущности к платформенной занятости, т.к. выполняется удаленно и с использованием ИКТ, однако не является тождественной ей. Анализируя трудовые кодексы некоторых стран СНГ (Республики Беларусь, Российской Федерации, Молдовы, Республики Казахстан, Кыргызской Республики) можно увидеть, что дистанционной работе присущи следующие общие черты: осуществляется на основе трудового договора или дополнительного соглашения к нему, может носить постоянный или временный характер, выполняется вне места нахождения нанимателя, регулируется трудовым законодательством. В то же время лица, занятые на платформах, не заключают трудовые договоры, а принимают условия пользовательского соглашения, когда проходят процесс регистрации на соответствующей онлайн-платформе. Таким образом деятельность работников на платформах не регулируется однозначно и гражданским законодательством. Также работники платформ не имеют индивидуально определенного нанимателя, на них не распространяются меры по охране труда, не устанавливается конкретный режим рабочего времени, отсутствуют социальные гарантии. Работники платформ сталкиваются и с тем, что платформа выступает лишь в качестве посредника между ними и заказчиками. Платформы «сводят» спрос и предложение, не являясь при этом классическими работодателями, привычными в традиционной экономике [1, с.23].

Кроме того, что в таком правоотношении участвует сразу три стороны. Особенностью является и то, что работа в ряде случаев передается на аутсорсинг, ее цель - выполнение определенной задачи или решения конкретной проблемы, а также предоставление услуги по запросу [2]. Следовательно, возникает сложность с тем, чтобы интегрировать такие отношения в существующие трудовые правовые рамки. Тем не менее, работа лиц на платформах частично подпадает под признаки трудового правоотношения. Она носит личный

возмездный характер, а у сторон имеются взаимные права и обязанности. Некоторые исследователи отмечают, что работникам платформ также присуще включение в трудовой коллектив, но не в стандартном смысле этого слова. Ученые приравнивают к трудовым коллективам существующие в Интернете форумы, группы, сообщества лиц, оказывающих услуги на платформах.

В декабре 2021 года была принята Директива Европейской комиссии, направленная на улучшение условий труда работников интернет-платформ. Нормы Директивы определяют, что если платформа соответствует хотя бы двум установленным признакам, то она будет являться нанимателем. К числу таких признаков относят следующие: вознаграждение (или его верхний предел) определяется платформой; действуют обязательные правила, касающиеся поведения по отношению к клиентам или выполнения работы; для контроля и оценки эффективности используются электронные средства; действуют ограничения на рабочее время [3, с.5]. Представляется возможным имплементирование данных критериев и в отечественное законодательство, поскольку работники будут считаться состоящими в трудовых отношениях, что даст им ряд прав и социальных гарантий.

В заключение отметим, что платформенная занятость, являющаяся закономерной эволюцией отношений в мире, бросает вызов современному трудовому праву. Работа на основе платформ часто связана с нестабильностью и неопределенностью: работники платформ лишены защиты от рисков, их правовой статус подвержен различным интерпретациям, а также они сталкиваются с частыми изменениями условий работы и риском потери дохода. К тому же на работника полностью переносится риск и ответственность за исполнение заданий, отсутствует механизм защиты его прав. Вследствие этого на законодателя и ученых ложится задача совершенствования существующих нормативно-правовых и институциональных рамок, экономических механизмов для обеспечения справедливых условий труда для тех, кто работает на платформах.

Источники и литература

- 1) КиберЛенинка: <https://cyberleninka.ru/article/n/platformennaya-zanyatost-glavnyy-trend-razvitiya-rynka-truda-v-sovremennyh-usloviyah/viewer>
- 2) Eurofound: <http://eurofound.link/ef18001>
- 3) European Parliament: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698923/EPRS_BRI\(2022\)698923_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698923/EPRS_BRI(2022)698923_EN.pdf)