

Секция «Актуальные проблемы практической реализации принципов трудового права и права социального обеспечения. Памяти профессора И.К. Дмитриевой»

Анализ зарубежной практики обеспечения трудовых прав исполнителей на онлайн-платформах

Научный руководитель – Левашенко Антонина Давидовна

Магомедова Ольга Сергеевна

Сотрудник

Всероссийская академия внешней торговли Министерства экономического развития

Российской Федерации, Москва, Россия

E-mail: olga.magomedova.96@mail.ru

Цифровое преобразование мировой экономики задаёт новые тренды на рынке труда. Появление онлайн-платформ дало возможность получать и оказывать профессиональные услуги на краткосрочной основе без оформления трудовых отношений со всеми сопутствующими трудовыми правами и гарантиями для исполнителя профессиональной деятельности. Работа выполняемая с помощью онлайн-платформ обозначается различными терминами «outsourcing work», «work on demand», «job sharing», «crowds employment», «collaborative employment». Во всех этих типах отношений фигурируют три субъекта: заказчик, исполнитель, платформа. Исполнителя в этом взаимодействии принято называть «самостоятельным работником» (own-account worker). Таким образом, даже терминологически статус такого работника изначально определён как независимый и не влекущий дополнительных обязательств со стороны платформы или заказчика. Хотя ОЭСР называет взаимодействие исполнителя и заказчика через платформу новым типом трудовых отношений [2].

На данный момент ни одно национальное законодательство специально не устанавливает правовой режим «самостоятельных работников». Обязанности и права работающих через платформы определяются от случая к случаю методом приравнивая к существующим регулируемым статусам работника по трудовому законодательству или самозанятого по налоговому законодательству. На практике отсутствие правового регулирования статуса работника лишает его доступа к трудовым правам и гарантиям, что делает работника социально и экономически уязвимым. Зачастую работники платформ не имеют профессионального и медицинского страхования; размер заработной платы нестабилен и ниже прожиточного минимума; не урегулированы часы работы, условия труда; рабочие задачи часто не соответствуют квалификации исполнителя; нет возможности контролировать соблюдение международных стандартов. Тем не менее принимаются публичные и частные инициативы к улучшению положения работающих через платформы.

В некоторых странах продвинутые платформы могут предусматривать общие трудовые гарантии для зарегистрированных пользователей. Например, датская онлайн-платформа Hilfr.dk, через которую осуществляется поиск работников для частного домовладения, подписала коллективное соглашение с датским торговым союзом 3F. С помощью этого соглашения на платформе устанавливаются гарантии выплат по болезни, головной оплачиваемый отпуск, пенсионные взносы. Выбор именно этих гарантий к реализации на онлайн-платформе коррелирует с содержанием датского трудового законодательства, уделяющего значительное внимание балансу труда и отдыха, экономической защищённости работника в случаях когда он по тем или иным причинам не способен осуществлять трудовую деятельность [6]. Платформы, на которых вводятся трудовые гарантии и иные формы поддержки трудовых отношений, позволяют решить проблему неформальной занятости. Например, в Индонезии 60% населения работают без официального трудоустройства. Но

платформы GoJek и Grab Bike, занимающиеся транспортными услугами, обеспечивают своих работников профессиональным страхованием [3]. В Бельгии платформа SMart для фрилансеров самостоятельно регулирует не только обеспечение доступа к трудовым гарантиям, но способствует финансовой защищённости работников [7]. На платформе действует Гарантийный фонд заработной платы, из которого оплачивается стоимость оказанной услуги через 7 дней после окончания договора между исполнителем и заказчиком, в случае если исполнитель не получает выплату за это время.

Государства также принимают меры в поддержку благосостояния работающих через платформы. Задача решается, например, с помощью снижения налоговой нагрузки. В Бельгии в 2016 г. был принят Закон де Кру, в соответствии с которым пользователи, получающие доход от выполнения задач на онлайн-платформах платят подоходный налог в размере 10%, вместо общепринятой ставки - 33%. [1] С другой стороны, платформы могут принять на себя задачи налогового администрирования. Так, британское Бюро упрощения налогообложения предложило, чтобы платформы автоматически отчисляли налоги и другие обязательные выплаты с оплаты за каждый выполненный заказ [5]. Такая уплата налогов организована по принципу «pay as you earn» (PAYE). Предполагается, что удержанный налог должен перечисляться на личный счёт налогоплательщика в налоговом органе, и таким образом, все операции видны и работающему через онлайн-платформу, и налоговой службе. Для осуществления такой схемы онлайн-платформа должна заключить соглашение с налоговыми органами. Следовательно, сама платформа должна быть прозрачной и подотчётной налоговой системе.

Также может быть выработан комплексный подход. Например, в Великобритании в 2018 г. был принят к обсуждению «План хорошей работы» (Good work plan) [4], который в большей степени основан на регулировании обязанностей онлайн-платформ по отношению к пользователям-исполнителям. В плане предлагается ввести запрет на проведение компаниями различий в зарплатной шкале между постоянными штатными сотрудниками, и теми, кто принимается на аутсорсинг. Принятие работника к выполнению задач возможно только после ясного определения его трудовых прав и обязанностей. Утверждаемая оплата должна определяться из расчёта покрытия отпуска, больничных или декретных. Также предлагается установить уровень финансовой ответственности компаний, неправомерно обращающихся с работающими на их онлайн-платформах - штраф суммой от 5 до 20 тыс. фунтов стерлингов.

Таким образом, несмотря на отсутствие специального регулирования рынка онлайн-труда положение работающих через онлайн-платформы может улучшаться благодаря практическим шагам ответственных компаний или путём императивного установления прав и обязанностей онлайн-платформ в отношении исполнителей.

Источники и литература

- 1) Federal Government Boosts Collaborative Economy. Le Soir. 24 October 2017.
- 2) OECD. An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation. OECD Publishing, Paris, 2019. P.42
- 3) OECD. Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD Publishing, Paris, 2019. P.56
- 4) The UK. Good Work Plan. HM Government. December 2018
- 5) The UK. Platform, the Platform economy and Tax Simplification. Office of Tax Simplification. July 2018
- 6) Онлайн-платформа Hilfr: <https://hilfr.dk>

7) Онлайн-платформа SMart: <http://smart-eu.org/>