

ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ – ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

А. Н. Толмач

¹⁾ *студент бакалавриата, Пензенский государственный университет, г. Пенза, Россия, e-mail: artem_tolmach@mail.ru*

Научный руководитель: С. В. Рындина

кандидат физико-математических наук, доцент, Пензенский государственный университет, Институт экономики и управления, г. Пенза, Российская Федерация, e-mail: svetlanar2004@yandex.ru

В статье рассмотрено понятие платформенной занятости, дана характеристика такому типу трудовых отношений. Приведена критика современного состояния правоотношений между исполнителями и платформами, названы риски и проблемы занятых в отрасли. Описан наиболее вероятный вектор движения законодательного регулирования платформенной занятости и некоторые имеющиеся прецеденты.

Ключевые слова: платформенная занятость; платформенно занятые; цифровая экономика; трудовые отношения.

PLATFORM EMPLOYMENT – PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF LABOR RELATIONS IN THE DIGITAL ECONOMY

A. N. Tolmach

¹⁾ *Bachelor's Student, Penza State University, Penza, Russia, e-mail: artem_tolmach@mail.ru*

Supervisor: S. V. Ryndina

PhD in Physical and Mathematical Sciences, Associate Professor, Penza State University, Institute of Economics and Management, Penza, Russia, e-mail: svetlanar2004@yandex.ru

The article examines the concept of platform employment and characterizes this type of labor relationship. The current state of legal relations between performers and platforms is criticized, and the risks and problems of those employed in the industry are named. The most likely vector of movement for legislative regulation of platform employment and some existing precedents are described.

Keywords: platform employment; platform occupied; digital economy; labor Relations.

В настоящее время цифровые платформы являются важным элементом рынка труда, предоставляя возможность исполнителям (поставщикам услуг) и заказчикам (потребителям) контактировать между собой, выбирая наиболее выгодные для них предложения. Такой тип трудовых отношений пока неофициально получил название платформенной занятости. Представители любой профессии, дающей возможность ведения трудовой деятельности без постоянного места работы, так или иначе представлены на виртуальных «досках объявлений» этих сервисов. Это специалисты, работающие на фрилансе – водители такси, курьеры, фотографы, дизайнеры, фитнес-тренеры, занятые в отраслях IT и рекламы, а также многие другие, составляющие сегодня, по данным Росстата, около 2 млн человек, постоянно использующих платформы цифровой занятости [1]. Несмотря на использование самых различных платформ, в том числе нишевых, занятых при помощи цифровых сервисов объединяет гибкость рабочего графика, возникающая из определения рабочих часов самим работником.

По причине относительного новшества платформенной занятости существует и ряд проблем, связанных с законодательным регулированием этого сектора рынка труда. Они возникают из-за отсутствия четкого официального статуса работника платформенной занятости, вследствие чего таким людям не предоставляются установленные в Трудовом Кодексе РФ социальные гарантии. Похожие проблемы не ограничены российской действительностью, и возникают по всему миру. Цифровые платформы занятости называют себя информационными сервисами, являющимися лишь посредниками между клиентом и исполнителем, не считая последних своими сотрудниками даже при их постоянной фактической «работе» на платформе.

До сих пор не было выработано четких законодательных норм, защищающих права платформенно занятых наравне с традиционными сотрудниками в штате организаций. Учитывая специфику работы таких специалистов, использование форм самозанятости и индивидуального предпринимательства в том или ином виде может не подходить для платформенно занятых в силу их часто чрезмерной зависимости от платформ-«работодателей». Это особенно заметно при рассмотрении, например, рынка такси, который на современном этапе как правило поделен между несколькими крупными игроками. Занятым в отрасли приходится мириться с практически любыми навязанными платформой условиями, из-за отсутствия viable альтернатив. Переход к одному из нескольких конкурентов вряд ли сможет надолго помочь – компании быстро перенимают друг у друга выгодные паттерны для своей политики в отношении исполнителей. Если одна платформа такси поднимет

цену на услугу, обосновывая это теми или иными экономическими факторами, или увеличит плату за пользование платформой для самих водителей, при этом не потерпев серьезных издержек, другие игроки на рынке вряд ли упустят выгоду. При этом стоит принимать во внимание, что далеко не во всех городах обязательно будут представлены сразу несколько таких платформ.

Роль платформ и экосистем в экономике неуклонно растет, как и доля цифровой составляющей: фитнес-тренеры [2], преподаватели, врачи и т. п. присоединяются к платформам в поиске дополнительной или основной трудовой занятости.

Ситуация осложняется еще и непрозрачностью алгоритмов и системы штрафов, ставших широко известными благодаря забастовкам платформенно занятых по всему миру. Многие компании обеспечивают максимальное снятие ответственности с себя благодаря обязательным для принятия перед использованием пользовательским соглашениям, фактически получая полный карт-бланш на любые действия по отношению к пользователю, вплоть до удаления его аккаунта без объяснения причин, что фактически тождественно увольнению. В этом случае исполнителю придется самому рассчитывать свои финансовые запасы, ведь в случае больничного или внезапной чрезвычайной ситуации (напр. пандемия), в результате которых он больше не сможет получать единовременный доход с платформы, ему не будет предоставлено никаких социальных гарантий, о чем уже упоминалось выше. Однако, при этом, в отличие от классического предпринимателя или самозанятого, такая вероятность не может компенсироваться «платой за риск» и ее правильным расчетом, ведь главным риском выступает текущая позиция платформы.

Совокупность всех названных факторов подтверждает необходимость скорейшего начала правового регулирования платформенной занятости. Число исполнителей на таких платформах растет, увеличивается доля цифровой экономики и ее наиболее масштабных представителей: платформ и экосистем. Традиционное трудовое законодательство не позволяет в полной мере защитить интересы таких сотрудников, что отражается не только на качестве трудовых ресурсов, но и оказывает негативное влияние на социальные и общественные отношения. При этом важно соблюдать баланс в регулировании нового вида трудовых отношений, не игнорируя те положительные практики, которые уже сложились в платформенной занятости, последовательно актуализируя новые нормы, отслеживая динамику их влияния на платформенную занятость и на выравнивание социальных гарантий для участников традиционных трудовых отношений и исполнителей на платформах [3].

Библиографические ссылки

1. Платформенная занятость: профессиональные союзы или трейд-юнионы? [Электронный ресурс] // Ведомости. Мнения. Аналитика. 2023. URL: <https://www.vedomosti.ru/opinion/columns/2023/04/26/972739-professionalnie-soyuzi-ili-treid-yunioni> (дата обращения: 24.09.2023).

2. Толмач А. Н., Алимов Д. А., Рындина С. В. Цифровые решения для фитнес-индустрии: анализ перспектив развития // Проблемы и перспективы развития научно-технологического пространства : материалы VI Международной научной интернет-конференции, (г. Вологда, 14–17 июня 2022 г.) ; Вологодский научный центр Российской академии наук Вологда : ВолНЦ РАН, 2022. С. 607–611.

3. Трудовые сети: почему нужно регулировать платформенную занятость [Электронный ресурс] // Forbes. 2023. URL: <https://www.forbes.ru/mneniya/496681-trudovye-seti-pocemu-nuzno-regulirovat-platformennuu-zanatost> (дата обращения: 24.09.2023).