



МРНТИ 10.63.33

научная статья

<https://doi.org/10.32523/2616-6844-2024-146-1-49-65>

Проблемы правового регулирования платформенной занятости в Республике Казахстан

Е.Н. Нурғалиева*¹, А.С. Баймаханова¹

¹Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан

(E-mail: ¹e.nurgalieva47@gmail.com, ²baimahanovaa10@gmail.com)

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы правового регулирования платформенной занятости в Республике Казахстан. В связи с тем, что платформенная занятость в стране находится в стадии становления, не решенными остаются не только вопросы взаимодействия между платформой и всеми лицами, которые участвуют в ее деятельности, но и вопросы адаптации возникающих при этом отношений к реалиям цифровой экономики. Проанализировав акты международных организаций, труды ученых экономистов и правоведов, авторы приходят к выводу о том, что новые нормы Социального и Трудового кодексов недостаточно отражают суть сложившихся отношений при платформенной занятости и бесосновательно устанавливают приоритет гражданского законодательства. Отмечено, что правоотношения, которые при этом складываются, имеют признаки как трудовых, так и гражданско-правовых. Приводится также опыт некоторых стран, закрепивших за платформенными трудящимися статус работников в рамках трудового права. Сделан также вывод о том, что в настоящее время возникает необходимость пересмотра теории традиционных трудовых отношений, законодательно закрепить новые определения понятий как «работник», «работодатель», «трудовые отношения» в целях недопущения ущемления при этом трудовых прав платформенных трудящихся и их прекаризации.

Ключевые слова: платформенные трудящиеся, цифровые платформы, социальная защита, зарубежный опыт.

Поступила: 08.12.2023. Доработана: 25.12.2023. Одобрена: 25.03.2024. Доступна онлайн: 29.03.2024

* Е.Н. Нурғалиева

Введение

В условиях становления цифрового общества с одновременным прогрессом информационных технологий в Республике Казахстан, так же, как и во всем мире, развивается платформенная занятость как показатель трансформации сферы труда, а также развития «экономики по запросу». Широкое развитие и распространение цифровых платформ, по мнению экономистов, обусловлены следующими факторами:

- результатом взаимодействия между новейшими технологиями, позволяющими получать новые знания, новые способы производства и потребления, и человеком;
- усилением возможностей человеческого интеллекта, оснащенного информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ), для сохранения управляемости социоприродными системами;
- беспрецедентным ростом связанности рынков труда, экономик и обществ, позволяющих с использованием ИКТ достигать роста производительности труда и распределять занятость среди широкого числа работников, особенно среди молодых и более возрастных категорий работников независимо от места их проживания;
- наличием в странах теневой экономики, побуждающей работников и работодателей использовать возможности платформенной занятости для легализации их деятельности;
- заинтересованностью бизнеса в использовании цифровых и платформенных технологий для увеличения прибыли [1, с.7-8].

Наиболее актуальными международными документами, имеющими общественно-политический характер, являются: Франкфуртская декларация о платформенной работе (2016 г.) [2]; Хартия принципов надлежащей работы платформы (2020 г.) [3]; Доклад Международной Организации Труда (МОТ) «Мировая занятость и социальная перспектива 2021. Роль цифровых трудовых платформ в преобразовании сферы труда» (2021 г.), Проект Директивы Европейского Союза (2020 г.) [5], в которой главный акцент сделан на трудовые права работников, на справедливые условия и безопасность труда, социальную защиту.

В последние годы проблемы платформенной занятости являются объектом исследования как зарубежных, так и российских и казахстанских ученых. Среди российских ученых-правоведов следует назвать научные статьи: Коршуновой Т.Ю., Моцной О.В. «Влияние платформенной занятости на изменение представлений о работнике и работодателе», в которой авторы предлагают пересмотреть устоявшиеся в трудовом праве понятия «работник», «работодатель», «трудовое правоотношение» с учетом влияния технологических факторов на их правовую природу [6]; Серовой А.В. «В поисках концепции правового регулирования платформенной занятости», где сформулированы и научно обоснованы основные положения, необходимые для разработки комплексной и системной нормативной регламентации труда, осуществляемого посредством использования цифровых трудовых платформ [7]; Акманова Д.Р. «Платформенная занятость: проблемы и перспективы законодательного регулирования», где он, отмечая неоднозначный характер правоотношений, возникающих между исполнителями (работниками) и онлайн-платформами, предлагает глубже проводить научно-правовые

исследования в данной сфере в целях установления истинной природы рассматриваемой правовой связи [8]. Из казахстанских ученых следует отметить научные статьи Хасенова М.Х. «Современные подходы к регулированию платформенной занятости» (в двух частях), в которых сделан обзор концепций и исследований по вопросам регламентации деятельности цифровых трудовых платформ. Феномен платформенной занятости, по его мнению, порождает ряд вызовов, связанных с повышенной уязвимостью работников, поскольку использование алгоритмических механизмов контроля и информационная асимметрия свидетельствуют о присутствии в отношениях между платформой и работником власти-подчинения, зависимости работников от платформ. Следовательно, перед государствами стоит задача - обеспечить как социальную защиту, так и баланс между работниками платформ и бизнес-моделью платформенных компаний [9]; Лютова Н. Л. «Платформенная занятость: проект новой Директивы ЕС и нормы России и Казахстана», в которой проводится сравнительный анализ положений проекта Директивы ЕС об улучшении условий труда в рамках платформенной занятости с действующими нормами, законопроектами и судебной практикой двух наиболее экономически развитых государств ЕАЭС – России и Казахстана [10].

Основу нормативно-правовой базы обеспечения занятости населения в Республике Казахстан составляют: Всеобщая декларация прав человека ООН, в ст. 23 которой установлено право каждого человека на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и защиту от безработицы [11]; Конституция Республики Казахстан, в п. 2 ст. 27 которой предусматривает право каждого на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также социальную защиту от безработицы [12]; Социальный Кодекс Республики Казахстан (далее – СК РК) [13], а также Трудовой Кодекс Республики Казахстан (далее – ТК РК), определяющие правовые основы социальных и трудовых отношений [14].

Некоторые виды занятости, как платформенная занятость, организация субсидированных рабочих мест, добровольное переселение населения для повышения мобильности рабочей силы, организация социальных рабочих мест и др. получили отражение в СК РК. Тем не менее, за рамками правового регулирования остаются ряд других видов занятости, отклоняющихся от утвержденного государством стандарта, в связи с чем предстоит большая работа по исследованию сути различных нестандартных видов занятости и их законодательному регулированию.

Методология

Исследование опирается на анализ международных общественно-политических документов, а также труды экономистов, правоведов, в основном России и Казахстана, занимающихся проблемами платформенной занятости. Применение общенаучных и частных методов правового исследования позволило охарактеризовать негативные и положительные стороны платформенной занятости, выявить наличие признаков традиционного трудового правоотношения, связанного с наемным трудом применительно платформенной занятости.

Результаты и обсуждение

В настоящее время платформенная занятость в Республике Казахстан находится в стадии становления, поэтому не решенными остаются многие вопросы, связанные не только с взаимодействием между платформой и всеми лицами, которые учувствуют в деятельности платформы, но и вопросы адаптации трудовых отношений к реалиям цифровой экономики. Сложность представляет также многообразие новейших видов занятости, не подкрепленных нормативными правовыми актами. При этом отсутствие надлежащей правовой регламентации платформенной занятости приводит к уязвимости прав работников, не имеющих никакой социальной защищенности и иных существенных гарантий, предоставляемых законодательством.

«Платформенная занятость – это форма занятости, при которой организации или отдельные лица используют онлайн-платформы для доступа к другим организациям или частным лицам для решения конкретных проблем или для предоставления определенных услуг в обмен на оплату» [15]. Данное определение Еврофонда мы приводим в связи с тем, что не существует всеобъемлющего и универсального нормативного закрепления определения понятия «платформенная занятость» ни в международном, ни в национальном праве.

На наш взгляд, и это определение не отражает особенности данного вида занятости, поскольку: а) в нем не выделены специфические признаки такой занятости; б) использование онлайн-платформ для решения конкретных проблем без их уточнения, поскольку при платформенной занятости через онлайн-платформы невозможно решить любые проблемы, кроме реализации человеком его способностей трудиться; в) предоставление определенных услуг в обмен на оплату в данном определении предполагает только заработную плату, а не вознаграждение за труд по гражданско-правовому договору, которое также может выплачиваться платформой-работодателем. В связи с этим перед казахстанской наукой трудового права стоит задача – выработать концепцию правовой регламентации платформенной занятости, провести классификацию «работников» и «исполнителей» и самих цифровых трудовых платформ и, исходя из этого, предложить не только новое определение понятия «платформенная занятость», но и в целом новую модель правового регулирования платформенной занятости населения.

Правильно считая платформенную занятость одним из видов, а не форм занятости, Серова А.В. выделяет ее следующие признаки: реализацию человеком его способностей трудиться; личный характер трудовой деятельности, которая осуществляется в отношении третьих лиц; возмездный характер в виде трудового дохода; организация трудовой деятельности посредством трудовой платформы с соблюдением установленных правил пользования ею [7, с. 261].

Законодательное определение понятия «платформенная занятость» содержится в ст. 102 СК РК. В нем отмечается, что «платформенная занятость представляет собой вид деятельности по оказанию услуг или выполнению работ с использованием интернет-платформ и (или) мобильных приложений платформенной занятости» [13]. Недостаток

данного определения заключается в том, что понятие «платформенная занятость» определено через «платформенную занятость», что уже неправильно. Далее, п.2 данной статьи определяет три стороны платформенной занятости: одна сторона – Оператор интернет-платформы – индивидуальный предприниматель или юридическое лицо, оказывающие с использованием интернет-платформы услуги по предоставлению технических, организационных, информационных и иных возможностей с применением информационных технологий и систем для установления контактов и заключения сделок по оказанию услуг и выполнению работ между исполнителями и заказчиками, зарегистрированными на интернет-платформе; другая сторона – заказчик – физическое или юридическое лицо, зарегистрированные на интернет-платформе и размещающие на ней заказ на оказание услуг или выполнение работ; и, наконец, третья сторона – исполнитель – физическое лицо, индивидуальный предприниматель или юридическое лицо, зарегистрированные на интернет-платформе, оказывающие заказчикам услуги или выполняющие работы с использованием интернет-платформ на основании публичного договора [13]. Анализ данной статьи 102 СК РК показывает, что наименование платформы, посредством которой граждане реализуют свое право на свободу труда, отличается от тех, которые даются в работах различных авторов. Так, если в литературе встречаются такие термины, как «цифровые платформы труда», «онлайн-платформы», «цифровые платформы занятости», то казахстанский закон использует термин «Оператор интернет-платформы», хотя более предпочтительным является термин «цифровые трудовые платформы» и по следующим причинам: во-первых, данный термин используется Международной Организацией Труда (МОТ), где Казахстан является ее членом; во-вторых, большинство авторов в основном акцент делают на таком ключевом слове, как «труд», который может принимать различные формы и, в зависимости от нее, может иметь различную правовую регламентацию. В качестве Оператора интернет-платформы ст. 102 СК РК называет «индивидуального предпринимателя» или «юридическое лицо», что не соответствует действительности, поскольку на платформе работник регистрируется и работает без посредника – индивидуального предпринимателя или юридического лица. Платформа используется в качестве основного канала, с помощью которого производители товаров и услуг «находят» друг друга, что позволяет им напрямую, т. е. без каких-либо посредников, алгоритмически осуществлять транзакции или создавать инновационные продукты в современных и традиционных отраслях экономики [16].

Цифровая платформа как «цифровой посредник» бывает двух видов: «цифровой работодатель» и «маркетплейс». Самыми популярными трендами в Казахстане для розничной торговли товарами, услугами и работами являются маркетплейсы: Kaspi.kz, Avita.kz, Wildberries.kz, Airastana.com, Sulpak.kz, Olx.kz, Glovoapp.com, Chocotravel.com, Tickets.kz, Kolesa.kz, Arbus.kz, Magnum.Co., Ozon.kz и др. Главные особенности площадок-маркетплейсов – наличие множества продавцов и конкуренция товаров и цен.

«Цифровой работодатель» - это информационная система, которая не обладает самостоятельной правосубъектностью, имеет функцию алгоритмического контроля по предоставлению информации о предлагаемых работах и услугах, их характеристиках,

обеспечению взаимодействия между работниками и работодателями, являющимися операторами данной информационной системы и контрагентами данных работодателей [7, с.262]. Третью сторону ст. 102 СК РК называет «исполнителями» [13], что, на наш взгляд, неправильно, поскольку при этом исключается всякая возможность доказать наличие трудовых отношений в определенных условиях. Так, в части второй п.3 ст. 102 СК РК отмечается, что взаимоотношения между Оператором и заказчиком, а также исполнителем регулируются в соответствии с Гражданским Кодексом Республики Казахстан (далее – ГК РК) [13]. И эта запись не дает возможности выбора сторонами договора оформления отношений в качестве трудовых, а наоборот, только в качестве гражданско-правового договора, независимо от фактического характера отношений и наличия явных признаков трудовых отношений согласно трудовому законодательству. Эти опасения высказывал еще до принятия СК РК Лютов Н. Л. Он отмечал, что такой подход не только противоречит трудовому законодательству и Рекомендации МОТ №198, но и несет в себе угрозу закрепления бесправного положения трудящихся онлайн-платформ. Это ухудшает положение некоторых категорий работников, несет угрозу стабильности устойчивого экономического развития государства, а также представляет собой потенциальный очаг социальной стабильности [10]. Справедливости ради следует сказать, что в этой ст. 102 СК РК есть п.4, где говорится о том, что в случае привлечения исполнителем - юридическим лицом работников для оказания услуг и выполнения работ с использованием интернет-платформ и (или) мобильных приложений платформенной занятости трудовые отношения с ними оформляются в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан [13]. В целях развития этого положения в ТК РК введена новая статья 146-1 «Особенности регулирования труда работников, нанимаемых индивидуальным предпринимателем или юридическим лицом, осуществляющими деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости» [14.] В данной статье речь идет о тех случаях, когда заключается именно трудовой договор, а не о фактических обстоятельствах, когда в отношениях между «цифровым работодателем» и работником имеются признаки трудовых отношений, которые следует еще доказать. Таким образом, все перечисленные новеллы, внесенные в указанные кодексы не формируют, к сожалению, правовую основу платформенной занятости, являются точечными дополнениями, внесенными без учета зарубежного опыта, а также имеющихся в литературе различных концепций и исследований ученых и практиков по вопросам регламентации деятельности цифровых трудовых платформ. Учитывая, что отсутствие надлежащей правовой регламентации деятельности цифровых платформ занятости способствует повышению уязвимости трудовых прав работников, законодателю следовало бы более внимательно и основательно подойти к решению данной проблемы.

В настоящее время имеют место следующие вызовы: алгоритмическое управление и контроль, снижающие роль человеческого фактора в управлении; отсутствие или недостаток информации о механизме работы платформы и используемых в них алгоритмах; отсутствие переговорного процесса в установлении условий труда, хотя платформы побуждают работников стать их партнерами; отсутствие социальной

защищенности платформенных работников; сохранение уязвимости в вопросах безопасности и охраны труда [9, с. 42].

При платформенной занятости между сторонами возникают отношения, не похожие на традиционную модель трудовых отношений, поскольку при этом меняются стандартные условия труда и вид занятости носит неустойчивый характер. Уязвимость, по мнению экономистов, содержится в самой сути модели гиг-экономики, которая не предполагает ответственность «цифрового работодателя» перед работником, не являющимся наемным. Независимые подрядчики, к которым можно отнести гиг-работников, не являются сотрудниками по найму. Налоги с заработной платы не удерживаются, на субъекты отношений не распространяются правила, применяющиеся к традиционному работнику [17, с.916]. Получение доступа к работе предполагает согласие работника с условиями платформы без предварительных переговоров и эти условия содержатся в действующих в России положениях «О независимых подрядчиках» и «Самостоятельно занятых лицах», согласно которым работник не является наемным, и платформа не обязана обеспечивать ему социальную защиту [1, с.11]. Несмотря на многочисленные высказывания экономистов, отстаивающих в условиях цифровой экономики основной тезис традиционных трудовых отношений о том, что «свобода от хозяйской власти работодателя оборачивается отказом от повышенной социальной защищенности работников», имеются многочисленные работы ученых-правоведов, доказывающих обратное и призывающих к необходимости адаптации трудовых отношений к реалиям цифровой экономики в целях установления социальной ответственности «цифрового работодателя» (см. ссылки 6, 7, 8, 9, 10, 19).

Вычленив признаки неустойчивой занятости, Бобков В.Н. и Черных Е. А. правильно предлагают развитие платформенной занятости направить на реализацию ее преимуществ и предотвращение угроз [1]. Многие в этом направлении уже сделано международными организациями. Так, Европарламентом в июне 2020 года одобрен Проект Директивы ЕС «Об улучшении условий труда в рамках платформенной занятости», в котором отмечается, что платформенный труд может быть реализован в качестве трудовых, либо гражданско-правовых, путем обеспечения прозрачности, добросовестности и подконтрольности алгоритмического управления при одновременном поддержании условий для устойчивого развития цифровых трудовых платформ. Центральным в этом проекте является обеспечение трудящихся социальной защитой и установление опровержимой презумпции трудовых отношений между работниками и платформами. В нем также дан список критериев контроля для определения платформы работодателем [18].

В законодательстве и судебной практике государств-членов Европейского Союза, Великобритании и некоторых штатов США платформенные работники признаются «лицами, подобными работникам» или «зависимыми самозанятыми», поскольку в правоотношениях с ними просматриваются такие существенные признаки трудовых отношений, как экономическая зависимость, элементы субординации и др. Тем самым признается возможность распространения на указанных лиц всех или некоторых норм трудового законодательства [19,с.12]. В то же время следует признать, что при

платформенной занятости работа не оформляется с помощью договора, лица получают лишь информацию о необходимости оказания услуги, и в трудовых отношениях с платформой не состоят, следовательно, не обладают определенным правовым статусом. Тем не менее, работа на основе платформ остается довольно привлекательной, так как лица, работающие на платформе, обладают значительной самостоятельностью в выполнении порученных им заданий, а также не ограничены режимом рабочего времени и правилами внутреннего трудового распорядка [6.с.80].

В Республике Казахстан трудовая деятельность, осуществляемая посредством онлайн-платформ, регулируется, как видно из ст. 102 СК РК, нормами гражданского законодательства и практически не подвергается императивному воздействию со стороны государства, в связи с чем смело можно считать наличие в этой занятости граждан неустойчивого характера отношений, подверженного прекаризации.

Практика государств-членов ЕС в настоящее время показывает, что не все страны признают отношения платформенной занятости трудовыми. Общей тенденцией является предоставление работникам попыток реклассифицировать их в качестве наемных работников. И такая тенденция объясняется тем, что многие платформенные трудящиеся оказываются в зависимой ситуации по отношению к платформам. К тому же многие работники платформ являются самозанятыми, осуществляют различные виды деятельности, и это также обуславливает необходимость реклассификации в каждом конкретном случае. Хотя существует множество законодательных актов, касающихся работы платформ, национальные меры разнообразны и развиваются неравномерно [20].

В Казахстане с 1 июля 2023 г. запущен пилотный проект по платформенной занятости, целью которого является вовлечение занятых посредством интернет-платформ в систему социального обеспечения. Соответствующее Соглашение подписано с интернет-платформой – «Яндекс.такси». В рамках пилотного проекта регистрацию в качестве ИП (индивидуального предпринимателя) можно будет пройти прямо на партнерской интернет-платформе. В последующем предприниматель освобождается от самостоятельных расчетов и уплаты налогов, поскольку это занега будет делать интернет-платформа. Если гражданин таким образом будет исполнять налоговые обязательства, то он получит социальные гарантии и доступ к медицинскому обслуживанию. И такое положение самозанятых говорит об его промежуточном положении между субъектом предпринимательской деятельности и наемным работником с определенными гарантиями в части пенсионного и медицинского обеспечения [21]. В такой трудовой деятельности самозанятого отсутствует предпринимательский риск, хотя и самозанятый, и предприниматель прилагают свой труд для получения дохода. Труд самозанятого не имеет многих элементов предпринимательской деятельности, в частности, не направлен на получение прибыли, поэтому можно считать, что укладывается в схему взаимодействия работодателя и работающего по основному месту работы и по совместительству. Более того, его статус, по мнению Черных И. В., следует считать прекаризованным в силу переложения на него многих социальных рисков, которые обычно несет работодатель [22].

На наш взгляд, проводимый пилотный проект в большой мере направлен на реализацию фискальных интересов государства, а не на обеспечение социальной защищённости работников «Яндекс.такси». О том, к чему приведет такое промежуточное положение самозанятых – индивидуальных предпринимателей, подробно раскрыто Серовой А.В. на примере законодательства России [7, с.263-265].

Международный опыт включения платформенных трудящихся в систему социальных гарантий

п\п	Страна	Нормативные правовые акты	Социальные гарантии
1	Италия	Закон №128// 2019	Закон регулирует деятельность работников, труд которых организован с помощью цифровых платформ. Особенность данного закона заключается в том, что в нем установлен комплекс мер по охране труда самозанятых курьеров. Так, предусмотрены: а) обязательная письменная форма контрактов; б) возможность заключения социальными партнерами коллективного Соглашения с обязательным установлением размеров оплаты труда; в) доплаты за работу в ночное время, праздничные дни и в дни неблагоприятных погодных условий. Следовательно, самозанятые курьеры классифицируются в качестве наемных работников, имеющих полный доступ к социальной защите.
2	Франция	Закон от 24.12.2019 г.	Данным законом внесены существенные изменения в Трудовой Кодекс Франции, часть седьмая «Положения об отдельных профессиях и видах деятельности» дополнена разделом 4, посвященном регулированию труда платформенных работников. Включена новая глава «Социальная ответственность платформ», которая касается водителей такси и курьеров. Такая ответственность платформ наступает в случаях, если платформа сама определяет характеристику предоставляемых услуг и проданных товаров, а также устанавливает цену.
3	Ю ж н а я Корея	Закон «О безопасности и гигиене труда» с дополнениями в 2019 г.	В данный закон дополнительно включены работники платформ в качестве субъектов, чей труд нуждается в защите. С 1 июля 2021 г. зависимые самозанятые, застрахованные от несчастных случаев на производстве, получают компенсацию в случае травм на производстве; с 1 января 2022 г. самозанятые получают премии по страхованию от безработицы, а также по страхованию от несчастных случаев на рабочем месте, если страхование осуществляется работником и платформой в равных долях.

4	Индия	Кодекс социального обеспечения (2020 г.)	Создаются федеральные и региональные фонды социального обеспечения для гиг-работников, платформенных работников, а также самозанятых и работающих на дому.
5	Китай	С 2017 г.	Платформа Didi производит страхование от несчастных случаев, а также вводит стандартную медицинскую страховку. Водители могут включиться в страхование добровольно. Другая программа – Care Protection покрывает страхование от несчастных случаев, расходы по ней несет Didi. Имеются коммерческие программы страхования для водителей, работающих полный день. В эту систему включены страхование: от смерти, в результате несчастного случая, от травм и инвалидности; стандартное медицинское страхование, страхование от простоя, травм третьих лиц и потери имущества. - 21% работников платформ, занятых полный рабочий день, вступили в профсоюзы.
6	Испания	9.03.2021 г.	Правительство Испании и социальные партнеры заключили Соглашение «О трудовых правах платформенных трудящихся», в котором они признаются наемными работниками, включая доступ к социальным услугам.
7	Россия	С 2019 г. С 25 апреля 2023 г. В настоящее время в Государственной Думе рассматривается проект нового закона «О занятости населения»	Введен специальный налоговый режим «налог на профессиональный доход». Подписана Хартия о принципах развития платформенной занятости в России; создан Совет цифровых платформ при Российском союзе промышленников и предпринимателей. Этим Законом вводится новое понятие «платформенная занятость», для самозанятых предусматривается пособие по безработице; путем введения добровольного страхования платформенных работников намечается увеличение числа застрахованных граждан.

Таблица показывает, что из всех приведенных в ней стран только во Франции и в Италии сделано многое для платформенных работников, особенно для самозанятых курьеров (Италия), водителей такси и курьеров (Франция), работа которых классифицируется как наемный труд со всеми вытекающими из этого социальными гарантиями. В Китае отдельные платформы производят медицинское страхование, страхование от несчастных случаев, расходы по которым в ряде случаев несет сама платформа, в других случаях – применяется смешанная форма страхования, когда

часть расходов несет платформа, а другую часть – работники платформы. Коммерческое страхование в Китае распространяется очень медленно в виду высокой ставки взносов и трудностей с урегулированием претензий. Неплохо обстоят дела в Испании, где путем коллективных переговоров добились признания платформенных трудящихся наемными работниками, которые имеют право претендовать на социальные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством. Несмотря на подписание Хартии о принципах развития платформенной занятости, создание Совета цифровых платформ, в России не предусматриваются социальные гарантии для платформенных работников. Эти органы призваны только информировать исполнителей об имеющихся в целом в стране социальных гарантиях, предоставлять равные условия доступа на платформы, вырабатывать рекомендации по регулированию деятельности платформ. Применение «Налога на профессиональный доход» не предусматривает никаких социальных гарантий. Такие гарантии могут быть только в случаях, когда работники сами вносят добровольные взносы. В 2020 году некоторые сервисы в партнерстве со страховой компанией начали эксперимент по предоставлению социальных гарантий (больничных, страховок).

Пока российские и казахстанские ученые рассуждают о пересмотре таких традиционных понятий, как «работник», «работодатель», «трудовое правоотношение», в целях адаптирования их к цифровой экономике, во Франции без никаких научных обоснований внесены существенные изменения в ТК, предусматривающие социальную ответственность платформ.

Заключение

Высокие темпы цифровизации обусловили распространение во всем мире, в том числе и в Казахстане, платформенной занятости. В трудовом законодательстве стран, применяющих труд платформенных работников, окончательно не определен правовой статус этих работников. Не является единообразной и судебная практика, в связи с чем приходится ориентироваться на материалы МОТ, Евросоюза, а также на труды экономистов и правоведов, исследовавших различные аспекты платформенной занятости. Анализ литературы показывает, что основные дискуссии среди ученых ведутся относительно субъектного состава общественных отношений по платформенной занятости, в частности, их отраслевой принадлежности. Мы придерживаемся позиции ученых, выделяющих специфические признаки платформенной занятости и считающих, что труд через онлайн-платформы достаточно разнообразен и далеко не все виды такой деятельности отвечают статутным признакам трудовых отношений. В настоящее время основу нормативной базы их деятельности в Казахстане составляет гражданское законодательство, о чем свидетельствуют новые нормы СК РК и ТК РК. Не соглашаясь с таким односторонним решением законодателя, отметим, что в настоящее время возникает необходимость адаптировать традиционные трудовые отношения к реалиям цифровой экономики, законодательно закрепить новые определения таких понятий, как «работник», «работодатель» и «трудовые отношения» в целях недопущения ущемления трудовых прав платформенных трудящихся. Необходимо при этом использовать и

зарубежный опыт, где платформенные работники представлены «лицами, подобные работникам», на которых возможно распространение всех или некоторых норм трудового законодательства.

Суммируя вышеизложенное, следует признать:

Во-первых, в Республике Казахстан так же, как и во всем мире происходит трансформация сферы труда, обусловленная проникновением в нее новейших технологий. Платформенная занятость как один из видов занятости находится в стадии становления, в связи с чем остаются не решенными вопросы, связанные с взаимодействием между платформой и лицами, которые участвуют в различных видах деятельности через онлайн-платформы, а также с обеспечением социальной защиты лиц, реализующих свое право на свободу труда посредством «цифрового работодателя».

Во-вторых, всеобъемлющего и универсального нормативного закрепления понятия «платформенная занятость» ни в международном, ни в национальном праве не существует. Определение данного понятия в казахстанском законодательстве, в частности, Социальном Кодексе Республики Казахстан также не учитывает сути подобной занятости, при которой возникают отношения различной отраслевой принадлежности. Определив взаимоотношения между Оператором и заказчиком, также исполнителем в качестве гражданско-правовых, Социальный Кодекс РК исключает всякую возможность доказать наличие трудовых отношений в определенных условиях. Такой подход не только противоречит трудовому законодательству и Рекомендациям МОТ №198, но и закрепляет бесправное положение трудящихся онлайн-платформ.

В третьих, новеллы, внесенные в СК РК и ТК РК в 2023 году, не создают правовую основу платформенной занятости, являются точечными дополнениями, сформулированными без учета ни сложившейся в практике развитых стран законодательной регламентации платформенной занятости, ни рекомендаций международных организаций.

В четвертых, отсутствие надлежащей правовой регламентации деятельности цифровых платформ занятости способствует повышению уязвимости трудовых прав работников, их прекаризации, в связи с чем предлагаем законодателям с участием ученых выработать концепцию правовой регламентации платформенной занятости с учетом необходимости реализации ее преимуществ с одновременным обеспечением трудящихся защитной функцией и установлением опровержимой презумпции трудовых отношений между работниками и платформами.

В-пятых, внедрение новых технологий в сферу занятости населения не должно ущемлять социально-трудовые права цифровых трудящихся. И это требует также установления законодательных запретов и ограничений, сдерживающих «цифровых работодателей» от «эйфории» цифровой экономики.

Вклад авторов.

Вклад Нургалиевой Е.Н.:

1. Литературный обзор: ею был проведен обширный обзор академических статей, научных исследований и юридических материалов по теме трудового права, чтобы обеспечить статью актуальными и достоверными данными.

2. Анализ законодательных изменений: автор тщательно изучила недавние изменения в трудовом законодательстве, проведя анализ новых законов, постановлений и решений судов. Она выделила ключевые аспекты, которые следует рассмотреть в статье.

3. Разработка теоретического каркаса: на основе литературного обзора и анализа законодательных изменений Нургалиева Е.Н. разработала теоретический каркас статьи, определив ключевые понятия, проблемы и направления дальнейшего исследования.

Вклад Баймахановой А.С.:

1. Эмпирический анализ: она провела анализ практической реализации законодательных изменений в сфере трудового права, проанализировав случаи из судебной практики и опыт предприятий, чтобы оценить реальные последствия новых норм.

2. Примеры из практики: автор привнес в статью конкретные примеры из своей практики, чтобы иллюстрировать теоретические аспекты и подкрепить аргументацию реальными случаями.

3. Разработка рекомендаций: на основе своего опыта и анализа эмпирических данных, Баймаханова А.С. предложил практические рекомендации для предприятий и юридических лиц, которые могут столкнуться с последствиями изменений в трудовом законодательстве.

Оба автора внесли свой вклад в обсуждение результатов и формулирование выводов статьи, обеспечивая тем самым баланс между теорией и практикой, а также обеспечивая её ценность для академического и практического сообщества.

Список литературы

1. Бобков В.Н., Черных Е.А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости // Мир новой экономики. 2020. №14 (2). - С. 6-15.

2. Frankfurt Paper on Platform-Based Work: Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organizations (2016) [Electronic resource]. – Mode of access: https://www.igmetall.de/download/20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf. – Date of access: 15.10.2023.

3. The Charter of Principles for Good Platform Work (2020) [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.weforum.org/reports/the-charter-of-principles-for-good-platform-work>. – Date of access: 24.11.2023.

4. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021. – 283 p.

5. Proposal for Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. [Electronic resource]. - URL: https://edps.europa.eu/data-protection/our-work/publications/comments/proposal-directive-european-parliament-and-council_en (Data of access: 26.10.2023)

6. Коршунова Т. Ю., Мощная О.В. Влияние платформенной занятости на изменение представлений о работнике и работодателе // Ежегодник трудового права. 2020. №12. С. 76–91.
7. Серова А. В. В поисках концепции правового регулирования платформенной занятости // Вестник Томского университета. - 2022. №477. - С. 260–268.
8. Акманов Д.Р. Платформенная занятость: проблемы и перспективы законодательного регулирования/ [Электрон. ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/platformennaya-zanyatos-problemy-i-perspektivy-zakonodatelnogo-regulirovaniya/viewer> (дата обращения 11.10.2023).
9. Хасенов М.Х. Современные подходы к регулированию платформенной занятости (в двух частях) // Трудовое и социальное право. - №3 (43) 2022. С. 42–45; №4 (44). 2022. С.46-50.
10. Лютов Н.Л. Платформенная занятость: проект новой Директивы ЕС и нормы России и Казахстана // Закон. 2022. №10. С. 72-81.
11. Всеобщая декларация прав человека: принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. / [Электрон. ресурс] URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml (дата обращения 15.10.2023).
12. Конституция Республики Казахстан / [Электрон. ресурс] URL: https://www.akorda.kz/ru/official_documents/constitution (дата обращения 08.11.2023).
13. Социальный Кодекс Республики Казахстан / [Электрон. ресурс] URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K2300000224> (дата обращения 10.11.2023).
14. Трудовой Кодекс Республики Казахстан / [Электрон. ресурс] URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (дата обращения 10.11.2023).
15. Еврофонд Eurofound / [Электрон. ресурс] URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/platform-work> (дата обращения 05.12.2023).
16. Будущее экономики России: роль цифросферы. Вызовы, угрозы, решения. М., 2018. С. 117-121.
17. Янченко Е.В. Гиг-экономика: риски прекаризации занятости // Экономика труда. Том 9. 2022. №5 С. 909-926.
18. Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms (2021) [Electronic resource]. – Mode of access: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605. – Date of access: 24.11.2023.
19. Томашевский К. Л. Платформенная занятость: между трудовым, гражданским и налоговым правом // Юстиция Беларуси. 2021. №8. С. 10–15.
20. Работники платформ и социальное обеспечение: последние события в Европе. 2023, 2 ноября / [Электрон. ресурс] URL: <https://www.issa.int/ru/analysis/platform-workers-and-social-security-recent-developments-europe> (дата обращения 24.11.2023г.).
21. Чесалина О.В. К вопросу о незаблестности правового статуса работника и правового статуса самозанятого лица // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. №1. С. 24–27.
22. Черных Н. В. Труд самозанятых – новая ли форма нетипичной занятости? // Актуальные проблемы российского права. 2021. - Т.16. №2. С. 98–108.

Е.Н. Нурғалиева¹, А.С. Баймаханова²

¹*Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана, Қазақстан*

²*Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана, Қазақстан*

Қазақстан Республикасындағы платформалық жұмыспен қамтуды құқықтық реттеу мәселелері

Аңдатпа. Мақалада Қазақстан Республикасында платформалық жұмысты құқықтық реттеу мәселелері қарастырылған. Мемлекетте платформалық жұмыспен қамтудың дамуы алғашқы кезеңде болғандықтан, платформа мен оның жұмыскерлері арасындағы байланыстың бірқатар шешімін таппаған. Халықаралық ұйымдардың актілерін, экономика және құқық саласындағы ғалымдардың еңбектерін зерттей келе, мақала авторлары мынадай қорытындыға келді: Әлеуметтік және Еңбек кодекстердің жаңа нормалары платформалық жұмыста пайда болған қарым-қатынастарды толық ескермей, Азаматтық кодекстің басымдығын алға тартады. Ал, іс жүзінде қарым-қатынастар еңбек және азаматтық қарым-қатынастар сипатында болады. Платформалық жұмыскерлердің мәртебесін еңбек құқығы аясында бекіткен шетел мемлекеттерінің тәжірибесі көрсетілген. Одан басқа мынадай қорытынды жасалған: бүгінгі күні әдеттегі еңбек қарым-қатынастарын цифрлық экономикаға бейімдеп, «жұмыскер», «жұмыс беруші», «еңбек құқықтық қарым-қатынастар» түсініктерін қайта қарау керектігі айтылған. Өйткені платформадағы жұмыскерлердің еңбек құқығын бұзудың алдын алу мақсаты басымдылыққа ие.

Түйін сөздер: платформалық жұмыскерлер, цифрлық платформалар, әлеуметтік қорғау, шетел тәжірибесі.

Y.N. Nurgaliyeva¹, A.S. Baimakhanova²

¹*L.N.Gumilyov Eurasian National University, Astana, Kazakhstan*

²*L.N.Gumilyov Eurasian National University, Astana, Kazakhstan*

Problems of legal regulation of platform employment in the Republic of Kazakhstan

Abstract. The article discusses the problems of legal regulation of platform employment in the Republic of Kazakhstan. Since platform employment in the country is in its infancy, not only the issues of interaction between the platform and all persons who participate in its activities remain unresolved, but also the issues of adapting labor relations to the realities of the digital economy. Having analyzed the acts of international organizations, and the works of academic economists and lawyers, the authors conclude that the new norms of the Social and Labor Codes do not sufficiently consider the existing relations in platform employment and groundlessly establish the priority of civil legislation. It is noted that the legal relations that develop in this case have characteristics of both labor and civil law. The experience of some countries that have managed to secure the status of workers within the framework of labor law for platform workers is also presented. It is also concluded that at present there is a need to adapt labor relations to the realities of the digital economy, to also legislate the concepts of “employee”, “employer”, and “labor relations” to prevent the infringement of the labor rights of platform workers.

Keywords: platform workers, digital platforms, social protection, foreign experience.

References

1. Bobkov V.N., Chernykh E.A. Platformenaya zanyatost': masstaby b priznaki neustoichivosti // Mir novoi ekonomiki. 2020. #14 (2). 6-15 [in Russian]
2. Frankfurt Paper on Platform-Based Work: Proposals for platform operators, clients, policymakers, workers, and worker organizations (2016) [Electronic resource]. – Mode of access: https://www.igmetall.de/download/20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf. – Date of access: 15.10.2023.
3. The Charter of Principles for Good Platform Work (2020) [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.weforum.org/reports/the-charter-of-principles-for-good-platform-work>. – Date of access: 24.11.2023.
4. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021. – 283 p.
5. Proposal for Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. [Electronic resource]. - URL: https://edps.europa.eu/data-protection/our-work/publications/comments/proposal-directive-european-parliament-and-council_en (Data of access: 26.10.2023)
6. Korshunova T. Yu., Motsnaya O.V. Vliyaniye platformennoi zanyatosti yf izmeneniye predstavleniy o rabotnike i rabotodatele // Ezhegodnik trudovogo prava. 2020. #12.76–91[in Russian]
7. Serova A.V. V poiskah koncepcii pravovogo regulirovaniya platformennoi zanyatosti // Bulletin of Tomsk University. - 2022. №477. - 260–268 [in Russian]
8. Akmanov D.R. Platformenaya zanyatost': problem i perspectiva pravovogo regulirovaniya / [Electronic resource] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/platformennaya-zanyatos-problemy-i-perspektivy-zakonodatelnogo-regulirovaniya/viewer> (Data of access 11/10/2023) [in Russian]
9. Khasenov M.H. Modern approaches to the regulation of platform employment (in two parts) // Labor and social law. - №3 (43) 2022. Pp. 42-45; №4 (44). 2022. pp.46-50
10. Lyutov N.L. Platformenaya zanyatost': proekt novoi Direktivy ES I normy Rossii I Kazakhstana // Pravo. 2022. No. 10. 72-81 [in Russian]
11. The Universal Declaration of Human Rights: adopted by the UN General Assembly on December 10, 1948 / [Electron. resource] URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml (accessed 10/15/2023)
12. The Constitution of the Republic of Kazakhstan / [Electronic. resource] URL: https://www.akorda.kz/ru/official_documents/constitution (accessed 08.11.2023)
13. Social Code of the Republic of Kazakhstan / [Electronic. resource] URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K2300000224> (date of application 10.11.2023)
14. Labor Code of the Republic of Kazakhstan / [Electronic. resource] URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (accessed 10.11.2023)
15. Eurofound Eurofound / [Electronic. resource] URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/platform-work> (accessed 05.12.2023)
16. The future of the Russian economy: the role of the digital sphere. Challenges, threats, solutions. М., 2018. pp. 117-121
17. Yanchenko E.V. Gig – economics: risks of precarization of employment // Labor economics. Volume 9. 2022. №5 pp. 909-926 [in Russian]

18. Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms (2021) [Electronic resource]. – Mode of access: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605. – Date of access: 24.11.2023.

19. Tomashevsky K. L. Platformenaya zatyatost': mezhdru trudovym, grazhdanskim I nalogovym pravom // Yusticiya Belarusi. 2021. №8.10–15 [in Russian]

20. Platform workers and social security: recent developments in Europe. 2023, November 2 / [Electronic resource] URL: <https://www.issa.int/ru/analysis/platform-workers-and-social-security-recent-developments-europe> (date of appeal 24/11/2023)

21. Chesalina O.V. On the question of the inviolability of the legal status of an employee and the legal status of a self-employed person // Labor law in Russia and abroad. 2020. №1. pp. 24–27

22. Chernykh N. V. Trud samozanyatyh – novaya forma netipichnoy zanyatosti? // Aktualnye problems Rossiiskogo prava. 2021. - vol.16. No.2. 98-108 [in Russian]

Авторлар жөніндегі мәліметтер:

Нұрғалиева Е.Н. – з.ғ.д., Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті конституциялық және азаматтық құқық кафедрасының профессоры, Сәтпаев көш. 2, Астана, Қазақстан., эл.поштасы: e.nurgalieva47@gmail.com

Баймаханова А.С. – Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің докторанты, Сәтпаев көш. 2, Астана, Қазақстан., эл.поштасы: baimahanovaa10@gmail.com

Сведения об авторах:

Нурғалиева Е.Н. – д.ю.н., профессор, Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, Казахстан, Астана, ул. Сатпаева, 2, email: e.nurgalieva47@gmail.com.

Баймаханова А.С. – докторант, Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, Казахстан, Астана, ул. Сатпаева, 2, email: baimahanovaa10@gmail.com.

Information about authors:

Nurgaliyeva Y.N. – Doctor of law, professor of the Department of Constitutional and Civil Law of Eurasian National University, 2 Satpayev str., Astana, Kazakhstan, email: e.nurgalieva47@gmail.com

Baimakhanova A.S. – PhD student of L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2 Satpayev str., Astana, Kazakhstan. email: baimahanovaa10@gmail.com



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).