



**THE OXUS
SOCIETY
FOR CENTRAL
ASIAN AFFAIRS**



СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В КОМПАНИЯХ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ В КАЗАХСТАНЕ

**АВТОР ЖУСУПОВА АЙМАН, ЕРКЕН АЙГЕРИМ,
ЕЛУБАЕВА ГАЛИЯ И АЛИШЕР САДЫКОВ**

Социально-трудовые конфликты в компаниях платформенной экономики в Казахстане

OXUS Fellowship Program



THE OXUS SOCIETY
FOR CENTRAL ASIAN AFFAIRS



**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ
В КОМПАНИЯХ ПЛАТФОРМЕННОЙ
ЭКОНОМИКИ В КАЗАХСТАНЕ**



АННОТАЦИЯ

В Казахстане происходит беспрецедентный рост социально-трудовых конфликтов. Так, по разным данным, если в начале 2011 года их число составляло порядка 15, то в 2021 году – более 100¹. Кроме того, произошло и изменение отраслевой структуры конфликтов: если до 2020 года трудовые конфликты регистрировались в добывающем секторе, то в 2021 году 1/3 трудовых конфликтов пришлось на сервисные компании, куда вошел и сектор платформенной занятости². В Казахстане платформы цифрового труда³ относятся к самостоятельному виду трудовой деятельности. Согласно данным Министерства труда и социальной защиты, в сфере платформенной занятости работают 500тыс. человек⁴.

¹ Трудовой конфликт в зеркале конкурентоспособности, Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен», 08.07.2015, <https://atameken.kz/ru/news/19072-trudovoj-konflikt-v-zerkale-konkurentosposobnosti>; Токаев о трудовых конфликтах в Мангистауской области: Все споры должны быть решены в рамках закона, Informburo, 22.09.2021

<https://informburo.kz/novosti/tokaev-o-trudovyh-konfliktah-v-mangistauskoj-oblasti-vse-spy-dolzhny-byt-resheny-v-ramkah-zakona>; Исмаилов Е., Трудовые конфликты в Казахстане: невыученные уроки, Forbes-Kazakhstan, 09.11.2022 https://forbes.kz/process/expertise/trudovye_konflikty_v_kazahstane_nevyuchennyye_uroki/

² На основе данных о социально-трудовых конфликтах, имеющихся в открытом доступе. База данных компании Eurasian Center for People Management (Казахстан, Астана). Данные Базы были использованы в интервью: Fobes-Kazakhstan Исмаилов Е., Трудовые конфликты в Казахстане: невыученные уроки 09.11.2022 https://forbes.kz/process/expertise/trudovye_konflikty_v_kazahstane_nevyuchennyye_uroki/

³ Kenney M. Zysman, J. The Rise of the Platform Economy 2016 Issues in Science and Technology 32(3):61-69; Florian A. Schmidt. Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work 2017 Publisher: Friedrich-Ebert-Stiftung Editor: Friedrich-Ebert-Stiftung <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>. Термин «платформенная экономика» охватывает растущее число цифровых видов деятельности в бизнесе, политике и социальном взаимодействии, дефиницией которого является «полагание на частные лица, которые в качестве независимых подрядчиков выполняют небольшие работы в свободное время».

⁴ На онлайн-платформах работают до 500 тысяч казахстанцев, 07.06.2022, kapital.kz, <https://kapital.kz/gosudarstvo/106128/na-onlayn-platformakh-rabotayut-do-500-tysyach-kazakhstantsev.html>



Занятые в сфере платформенной экономики не имеют правового статуса работника, который включает в себя права и обязанности, установленные статьей 22 ТК РК. Компании работодатели в сфере гиг-экономики⁵ исходят из определения «партнер», что, подразумевает ряд знаковых для занятых в сфере сотрудника особенностей трудовой деятельности. Во-первых, отсутствие в ней минимальных социальных стандартов,⁶ во-вторых, роль «партнера» подразумевает и невозможность создать профсоюзы, заключать коллективные договоры, в-третьих, работники сферы не имеют возможности прибегать к помощи уполномоченного органа по защите трудовых прав, направлять жалобы, привлекать медиаторов. Соответственно, коллективные споры решаются забастовками, протестами и обращениями в правоохранительные органы. Необходимо, чтобы в нормативно-правовых актах страны был определен правовой статус работников платформенной экономики. Также, с целью соблюдения конституционных прав работников необходимо создать стимулы и ограничения для компаний-агрегаторов.

⁵Янченко Е.В. Гиг-экономика: риски прекаризации занятости // Экономика труда. – 2022. – Том 9. – № 5. – С. 909-930. – doi: 10.18334/et.9.5.114795 «Гиг-экономика подразумевает отношения рыночного обмена услуг труда на вознаграждение, складывающиеся между отдельными лицами или компаниями на цифровых платформах, способствующих установлению их контактов на краткосрочной основе, с оплатой по задачам» 5

⁶ Закон Республики Казахстан от 19 мая 2015 года № 314-V ЗРК «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях»



ВВЕДЕНИЕ

В начале 2022 года количество работников платформ цифрового труда составляет 500 тыс. человек (7,4% от общего количества наемных работников страны)⁷. Бюро национальной статистики не фиксирует платформенную занятость в структуре занятости. Платформы в цифровой экономике позиционируют себя в качестве посредников между клиентами и поставщиками рабочей силы, а не в качестве работодателей – как это понимается в традиционном смысле. Это ведет к тому, что «работникам чрезвычайно сложно применить какую-либо власть, чтобы договориться с самой платформой, изменить политику или эффективно выразить свое мнение»⁸.

Показательно, что в этой сравнительно молодой для Казахстана сфере деятельности уже фиксируется ряд социально-трудовых конфликтов, причем один из них – забастовка курьеров Wolt – в 2021 году вошла в число наиболее массовых не профсоюзных акций работников несырьевого сектора в Казахстане за последние 10 лет.⁹ Кроме того, фиксировались еще, как минимум, шесть акций протеста работников гиг-экономики, большая часть из которых были в Алматы¹⁰, а также в городе Шымкент, где в декабре 2021 года на забастовку вышли 400 водителей сервиса «Яндекс Go»¹¹.

⁷ Министерство труда и социальной защиты РК, [kapital.kz, https://kapital.kz/gosudarstvo/106128/na-onlayn-platformakh-rabotayut-do-500-tysyach-kazakhstantsev.html](https://kapital.kz/gosudarstvo/106128/na-onlayn-platformakh-rabotayut-do-500-tysyach-kazakhstantsev.html)

⁸ Graham, Mark and Woodcock, Jamie (2018). Towards a Fairer Platform Economy: Introducing the Fairwork Foundation. Alternate Routes, 29 pp. 242–253.

⁹ Мазоренко Д. Казахстанские курьеры против антисоциальной экономики, 16.07.2021, [vlast.kz, https://vlast.kz/jekonomika/45871-kazahstanskije-kurery-protiv-antisocialnoj-ekonomiki.html](https://vlast.kz/jekonomika/45871-kazahstanskije-kurery-protiv-antisocialnoj-ekonomiki.html)

¹⁰ Алхабаев Ш. Водители "Яндекс.Такси" вышли на забастовку в Алматы, 31.03.2021, Tengrinews, https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/voditeli-yandekstaksi-vyishli-na-zabastovku-v-almaty-433205/

¹¹ Сотни таксистов вышли на протест в Шымкенте, 06.12.2021, [otyrar.kz, https://otyrar.kz/2021/12/sotni-taksistov-vyshli-na-zabastovku-v-shymkente/](https://otyrar.kz/2021/12/sotni-taksistov-vyshli-na-zabastovku-v-shymkente/)



Требования работников сферы носили узкоотраслевой характер и включали в себя такие требования как внесение изменений в механизм расчета оплаты труда, пересмотр используемых геокарт и системы оформления заказов. Также были озвучены требования более широкого характера, которые напрямую касаются всех работников сферы, а именно необходимость предоставления со стороны работодателя социальных гарантий, таких как социальное страхование, выплаты в случае болезней, положенных компенсаций, в целом предоставление правовой защиты своих трудовых прав. В ответ представители компаний без всяких объяснений завершили сотрудничество с лидерами протестов, наиболее активно озвучивавшими позицию работников. Тем не менее, компании все же были вынуждены пойти на некоторые уступки, вследствие вмешательства властей, а также с целью минимизации репутационных потерь для компаний, нежелания укреплять негативный образ компании, который сложился у нее в глазах общественности.

Понимание существующих проблем есть и во власти, так министерство труда и соцзащиты населения уже сделало заявление о важности признания и легализации деятельности людей, занятых в сфере платформенной экономики. Глава государства Токаев также выделил проблему работников цифровых платформ и прокомментировал данный вопрос следующим образом: «Эта сфера нуждается в содействии государства с точки зрения социального и медицинского страхования, пенсионного обеспечения и налогообложения»¹².

¹²Мазоренко М. Токаев поручил уделить внимание проблемам работников цифровых платформ, трудовых мигрантов и переселенцев, 01.09.2021, [vlast.kz, https://vlast.kz/novosti/46445-tokayev-porucil-udelit-vnimanie-problemam-rabotnikov-cifrovyyh-platform-trudovoyh-migrantov-i-pereselencev.html](https://vlast.kz/novosti/46445-tokayev-porucil-udelit-vnimanie-problemam-rabotnikov-cifrovyyh-platform-trudovoyh-migrantov-i-pereselencev.html)



В связи с этим было принято решение со второго полугодия 2022 года начать осуществление пробного проекта, связанного с имплементацией системы соцзащиты работников сферы совместно с основными операторами онлайн-площадок. Предполагается, что результаты данного проекта будут озвучены к концу этого года¹³.

МЕТОДОЛОГИЯ

В работе были использованы: метод кейс-стади (развитие платформенной экономики в Казахстане); 10 глубинных интервью как с экспертами, занимающимися вопросами социально-трудовых отношений в Казахстане и развитием платформенной экономики, так и с представителями компаний платформенной экономики (работодателями); а также опрос ее работников. Выборка опроса работников сферы составила 110 человек¹⁴. Для поиска респондентов – работников сферы платформенной экономики – был использован метод «Снежного кома». Исследование было осуществлено на базе компании Eurasian Center for People Management, специализирующейся на анализе социально-трудовых отношений в Казахстане.

¹³ Платформенная занятость в Казахстане достигает 500 тысяч человек — Т. Дуйсенова, 07.07.2022, [primeminister.kz, https://primeminister.kz/ru/news/platformennaya-zanyatost-v-kazahstane-dostigaet-500-tysyach-chelovek-t-duysenova-751315](https://primeminister.kz/ru/news/platformennaya-zanyatost-v-kazahstane-dostigaet-500-tysyach-chelovek-t-duysenova-751315)

¹⁴ Предполагаем, что данная выборка не может быть экстраполирована с высокой степенью вероятности, тем не менее она дает понимание о трендах, которые обозначены в рассматриваемой среде. Стоит отметить, что столь небольшой охват опрашиваемых был обусловлен нежеланием или страхом работников быть наказанными за публичное освещение проблем сферы, имевшимися прецедентами увольнения за участие в социально-трудовых конфликтах.



Также в рамках работы был осуществлен анализ вторичных данных: было проведено исследование материалов, находящихся в открытом доступе и опубликованных в СМИ по данной теме в 2020-2022 годах, а также выявлена определенная статистика.

ПРАВОВОЙ СТАТУС

Занятость в платформенной экономике подразумевает, что сотрудники подключаются к платформе и самостоятельно выбирают для себя режим работы по часам, датам и локациям, то есть сами регулируют часы и дни своей занятости. В Швеции и Испании, работники платформенной экономики признаны сотрудниками и имеют трудовые договоры; в Австрии и Германии, в зависимости от конкретных условий работы платформы, эти работники могут быть самозанятыми или наемными работниками; а во Франции они имеют статус микропредпринимателей¹⁵.

По мнению представителей компании-агрегаторов в Казахстане, 500 тыс. человек¹⁶, занятых в сфере платформенной экономики, не являются «работниками»,

¹⁵Еврофонд (2018). Занятость и условия труда отдельных видов платформенной работы. Бюро публикаций Европейского Союза. [Eurofound (2018). Employment and working conditions of selected types of platform work. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>]

¹⁶ Платформенная занятость в Казахстане достигает 500 тысяч человек — Т. Дуйсенова, 07.07.2022, <https://primeminister.kz/ru/news/platfommennaya-zanyatost-v-kazahstane-dostigaet-500-tysyach-chelovek-t-duysenova-751315>



а относятся к «партнерам», «гражданам с дополнительным заработком», «индивидуумам на подработке» и т.п. С работниками компании заключается либо договор гражданско-правового характера (ГПХ) об оказании услуг, либо договор о сотрудничестве, как с индивидуальным предпринимателем. Так как договоры ГПХ и сотрудничество в формате ИП не оформляют трудовые отношения, то по ним не возникают обязательства работодателя.

Соответственно, работник не может рассчитывать на трудовые права, определенные ТК, на минимальные социальные стандарты в труде. В то же время, для многих работников сферы платформенной-экономики, в частности, водителей, заработок в сфере является основным и зачастую единственным. Так, по итогам опроса сотрудников сферы, у большей части или 60-ти % работников более 50% доходов формируются на платформах цифровой занятости.

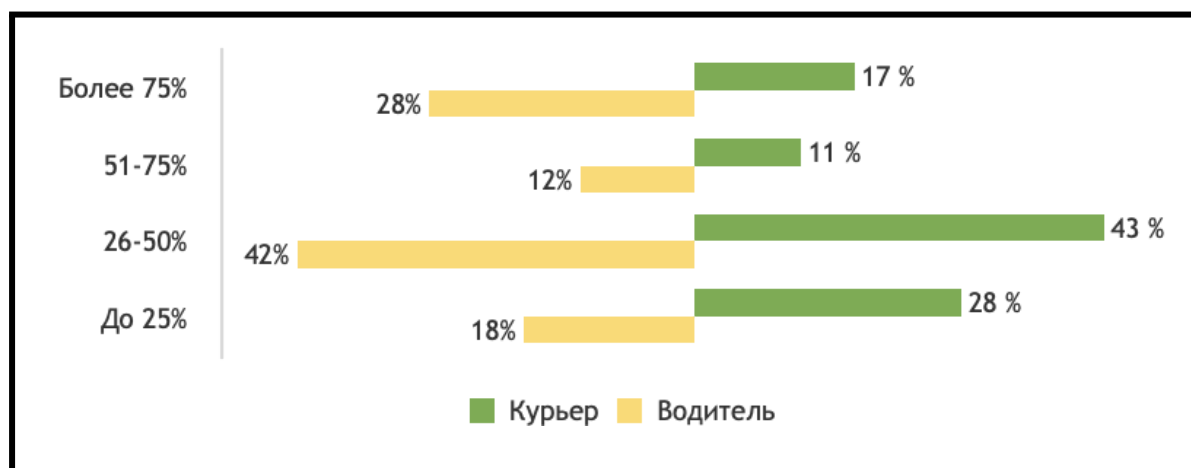


Рисунок 9. Статистика ответа на вопрос: «Сколько процентов от Ваших личных доходов Вы получаете от занятости в платформенной экономике (работа водителем такси, курьером и т.д.)?»



Если рассматривать оформление трудовых отношений более детально, то трудовая деятельность курьеров основывается или на договоре гражданско-правового характера (далее — ГПХ) по оказанию услуг и/или на основе договора о сотрудничестве как индивидуальный предприниматель (далее — ИП). Деятельность работников в качестве индивидуальных предпринимателей подразумевает то, что работник, считаясь самозанятым, должен сам платить социальные выплаты по МРЗП. Работодатель в рассматриваемом случае освобождается от выплаты налогов и других обязательных отчислений. При этом, данный вариант взаимодействия больше приветствуется компаниями работодателями гиг-экономики в стране¹⁷. Отдельно стоит отметить, что хотя формат деятельности ИП не требует выплаты индивидуального подоходного налога, в его деятельности существует ряд специфических сложностей и особенностей, о которых курьеры могут быть не информированы. В свою очередь в рамках заключения договора ГПХ осуществление налогов и социальных отчислений осуществляется работодателем за счет доходов работников,¹⁸ что влияет на снижение выплачиваемой суммы. Как результат, работники чаще отдают предпочтение работе в формате ИП. Так, в частности, в компании Glovo большая часть (более 60-ти%) курьеров отдают предпочтение этому формату работы. Сейчас для того, чтобы устроиться курьером, человек должен быть ИП или стремиться к открытию ИП с помощью компании.

Еще более сложной является ситуация с оформлением трудовых отношений компаний-агрегаторов с таксистами.

¹⁷Карим Богуспаев: Порядка 60% курьеров у нас работают как ИП, 21.12.2021, kapital.kz, <https://kapital.kz/business/101265/karim-boguspayev-poryadka-60-kur-yerov-u-nas-rabotayut-kak-ip.html>

¹⁸ В соответствии с законодательством РК в обязательном порядке выплачиваются все положенные налоги и отчисления (ИПН, ВОСМС, ОПВ и т.п.) порядка 22% от заработной платы



Ее оформление осуществляется посредством прикрепления к таксопаркам -

партнерам компаний, или также при наличии ИП. В частности, такова схема оформления деятельности таксистов в системе «Яндекс Go» и Uber. По сути, можно заявлять о том, что юридических отношений между работником – водителем и работодателем в лице или компании-агрегатора, или с таксопарком практически нет. На выходе существует только согласие водителей с публичной офертой, которую водители скачивают в специальном приложении. Ясно, что в этом случае не приходится говорить о наличии каких-либо социальных гарантий со стороны работодателей.

А последствия отсутствия правового статуса работника для сферы платформенной занятости следующие:

- Отсутствие гарантий постоянства. Отсутствие трудовых договоров предоставляет возможность для компаний гиг-экономики разрывать трудовые отношения с работниками по своему усмотрению, в одностороннем порядке, просто заблокировав их рабочий аккаунт. Потому в западных странах данные отношения определяются как «мобильный деспотизм». Кроме этого, отсутствие трудовых договоров подразумевает и то, что

В среднем месячная заработная плата варьируется в пределах 200-300 тыс. тенге. При этом, с одной услуги, по данным экспертов, от 17 до 30% уходит компании работодателю, от 5 до 10% берет партнер компании-агрегатора – таксопарк. В случае, если транспортное средство принадлежит таксопарку, то комиссия партнера может достигать до 14% (помимо арендной платы, составляющей 12-13 тыс. тенге в день). За каждый перевод на банковскую карту независимо от размера перевода дополнительно установлена комиссия в размере 99 тенге. Бензин и амортизационные расходы водитель несет самостоятельно. По мнению представителя профсоюза, около 50% машин водители арендуют, а в дальнейшем выкупают.



работодатели не обеспечивают предусмотренные законом РК минимальные социальные стандарты в сфере труда¹⁹. Речь идет о гарантиях заработка в размере МРЗП, соблюдении режима труда и отдыха, ежегодном оплачиваемом отпуске, социальных отчислениях в ГФСС, социальном медицинском страховании, обеспечении бытовых условий труда. Эксперты считают, что в платформенной занятости заработок работника зависит от количества заказов, которые он выполняет. Опрос, проведенный в рамках исследования, показал, что лишь 23% опрошенных работников платформенной экономики считают себя полностью социально защищенными, а 18% «скорее согласны» с этим утверждением. В то же время 40% опрошенных затруднились ответить на поставленный вопрос, а 19% ответили отрицательно.

– Не засчитывается опыт работы, нет реального страхования жизни и здоровья. В публичной оферте говорится про страхование поездок, которая охватывает жизнь и здоровье водителя и пассажира. Однако, на практике в случае травм, полученных на работе, страхование сложно получить. Так как нет трудового договора, то ни работодатель, ни сам работник не оплачивают отчисления в ОСМС (обязательное социальное медицинское страхование), соответственно, такие работники находятся вне системы социального медицинского страхования;

¹⁹ Закон Республики Казахстан от 19 мая 2015 года № 314-V ЗРК «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях»



– Несоблюдение норм. По закону компании-партнеры не являются перевозчиками и не соблюдают требования законодательства. С точки зрения законодательства, по мнению руководителя Ассоциации таксомоторных служб, данный вид транспортных услуг можно охарактеризовать как «нелегальный извоз». Согласно Правилам перевозок пассажиров и багажа, автомобильным транспортом устанавливаются требования к водителю такси: водитель должен обязательно пройти предрейсовый осмотр. Однако, никаких медицинских документов ни компания-агрегатор, ни партнер сервиса не требуют.

– Не реализованы права на объединение. Существует негласное правило, что работникам цифровой платформы нельзя взаимодействовать и общаться. «Яндекс Go» использует принцип «Разделяй и властвуй», не позволяя работникам объединяться. Так управлять людьми легче. Водители друг друга не знают. Право на объединение в профсоюзы, по факту, предоставлено только наемным работникам, коими работники платформенной экономики в Казахстане не являются. Так как договоры ГПХ не являются трудовыми договорами, то по ним нет обязательства отчисления пенсионных и медицинских страховых отчислений. В большинстве случаев добровольные пенсионные отчисления не производятся ни работодателем, ни самим работником.

– Не обеспечены бытовые условия труда: пункты отдыха, пункты технической помощи (что особенно актуально с учетом характера деятельности курьеров и водителей), бытовые помещения и др.



- Не соблюдаются требования по пассажироперевозке. В частности, сюда относятся: предрейсовый технический осмотр автотранспортных средств, предрейсовый и послерейсовый медицинский осмотр водителей такси, соблюдение режима труда и отдыха водителей такси²⁰.

Франция является единственным государством-членом ЕС, которое приняло специальное законодательство, предоставляющее некоторые трудовые и социальные права людям, работающим через платформы, независимо от сектора экономической деятельности. Платформы должны платить страховые взносы, если они не предоставляют коллективную страховку людям, работающим на них. Людям, работающим через платформы, также предоставляется право создавать профсоюзы, предпринимать коллективные действия, продолжать обучение и подтверждать приобретенный опыт. (ЕС, 2021)

В Италии законодательство принято в 2019г. Оно обеспечивает минимальную защиту всех «цифровых работников», куда входят и защита в случае несчастных случаев на работе, и обучение технике безопасности, и страхование ответственности, и несчастных случаев, а также определенные меры социальной защиты. Помимо этого, сюда относится запрет на сдельную оплату труда при установлении почасовой оплаты труда в соответствии с минимальной заработной платой, выплачиваемой на основании коллективных договоров, применяемых к работникам аналогичной отрасли. (ЕС, 2021)

В таких странах Европы, как Германия, Италия, Франция, Норвегия, Дания, Австрия, работники платформ подпадают под действие коллективных договоров, которые обеспечивают ежегодное повышение заработной платы, получение минимальной заработной платы, оплачиваемый отпуск, и т.д. Такие введения отображают социальный диалог и коллективное представительство, как жизнеспособные средства улучшения условий труда в работе платформы. (ЕС, 2021)

²⁰ Приказ и.о. Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан от 26 марта 2015 года № 349. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 3 июля 2015 года № 11550 «Об утверждении Правил перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом»



ПОСЛЕДСТВИЯ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ

Текущая ситуация имеет более глубокие социальные корни и последствия. В дальнейшем ситуация может иметь неуправляемый характер и может привести к следующим событиям:

- Усиление конфликтов между компаниями-агрегаторами и работниками вследствие ухудшения социально-экономического положения последних;

Так, на сегодняшний день каждый второй работник из сферы гиг-экономики допускает вероятность участия в акциях протеста для выражения недовольства условиями труда.

Таблица 1. Допускаете ли Вы участие в акциях протеста (забастовки, митинги и др.) для выражения недовольства условиями труда?

	Водитель такси	Курьер
Да	52%	51%
Нет	48%	49%

- Объединение работников даст им возможность блокировать деятельность компаний, что приведет к финансовым потерям не только у компаний-агрегаторов, но и у их партнеров по доставке.
- У значимой доли населения нет доступа к медицинской помощи, что в долгосрочной перспективе создаст дополнительную нагрузку на бюджет страны. Также вероятно распространение социально-значимых заболеваний по причине недоступности медицинских услуг.



- Кроме того, отсутствие четко нормированных режима сна и отдыха, требований в отношении состояния здоровья работников, влияет на повышение рисков перевозок и травматизации в ходе осуществления рабочей деятельности.
- Отдельно стоит отметить риск недобросовестного исполнения партнёрами сервисов (таксопарками) своих обязательств перед работниками на местах, что в первую очередь обусловлено тем, что между водителем и партнером сервиса нет договорных обязательств. Показательна ситуация, произошедшая в России, когда компания-агрегатор в подобной ситуации самоустранилась, отметив, что ее обязательства были полностью реализованы, и она не причастна к взаимодействию между партнером и водителем.
- Конечно, весь этот комплекс рисков и, в целом, статус работников платформенной

Режим труда в сфере платформенной экономики определенным образом регулируется, что связывают с необходимостью избегать переутомления работников. В частности, курьеры могут работать до 10 часов в день. В то же время, на платформе можно работать до 16 часов в день и 7 дней в неделю, что позволяет сделать вывод о том, что соблюдение режима труда и отдыха не осуществляется. Данные проведенных исследований, в частности, демонстрируют, что практически каждый второй таксист для повышения работоспособности активно употребляет энергетики. Кроме того, часть работников отметили, что их график в неделю может составлять до 100 часов

- экономики в конечном итоге напрямую отражаются на социально-психологическом самочувствии работников. При отсутствии изменений можно прогнозировать рост настроений изолированности и отчужденности в данной среде.



Поскольку на сегодняшний день получается, что работники гиг-экономики предоставлены сами себе, находясь вне зоны ответственности как государства, так и работодателей. И в этом контексте стоит отметить, что «за последние пять лет [...] численность работников по договорам ГПХ, которые в отличие от «классического» трудового договора не предусматривают базовый уровень социальной защиты прав и интересов трудящихся» увеличилась в стране в 30 раз.²¹

ВОЗМОЖНЫЕ ВАРИАНТЫ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ

Изучив статус и положение работников платформенной экономики, можно предложить следующие решения проблемы:

1. Признать данные формы занятости трудовыми отношениями и ввести соответствующее нормативное регулирование в нормативно-правовые акты (НПА) страны. Этот шаг не только предоставит возможность работникам сферы гиг-экономики пользоваться всеми социально-трудовыми гарантиями, предусмотренными законодательством страны, но и выступит основанием для способности работников сферы отстаивать свои социально-трудовые права, создавая профсоюзы.

²¹Федерация профсоюзов РК и Бюро трудящихся МОТ выработали стратегию действий профсоюзов в сфере неформальной занятости, [online.zakon.kz](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32849595&pos=38:-55#pos=38:-55), https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32849595&pos=38:-55#pos=38:-55



Однако, реализация данного решения может стать длительным и трудоемким процессом, и может потребоваться специальная адвокационная кампания. В Казахстане нужно внести ясность и четкость, которые бы помогли разграничить такие виды договоров и учесть мнение работников платформенной экономики, как субъектов этих отношений. Известны кейсы²², которые произошли в Германии и Испании, в которых Верховный суд признал договор услуг между работником и компанией, представляющей платформенную экономику, трудовым договором, так как в наличии были все законные основания для трудовых отношений. В Казахстане был подобный прецедент с Glovo, когда договор ГПХ с физическим лицом признали трудовым²³.

2. Необходимо согласовать и обязать компании платформенной экономики вводить в практику заключение трудовых договоров с работниками, а также предусматривать в них исполнение минимальных социальных стандартов, предусмотренных отечественным законодательством. На сегодняшний день в стране нет законодательных рычагов влияния в отношении компаний-агрегаторов, что, как отмечают эксперты, в итоге, вылилось в создание практически нерегулируемой олигополии²⁴.

3. Разъяснять работникам платформенной экономики их трудовые права и обязанности. Это позволит разрешать будущие социально-трудовые конфликты в правовом поле путем переговоров и медиации.

²² В Германии кейс Bundesarbeitsgericht, BAG, номер досье 9 AZR 102/20, в Испании кейс - Постановление Верховного суда (ВС) суда от сентября 2020 года.

²³ кейс в Glovo – в судебной базе данных – решение Верховного суда от 2021 год 6 декабря

²⁴ Нурпеисов М. Новое явление на рынке труда: платформенная занятость,, 26.08.2022, exclusive.kz, <https://exclusive.kz/novoe-yavlenie-na-rynke-truda-platfommennaya-zanyatost/>



4. Совместно с правозащитниками провести тщательный анализ правового положения работников платформенной экономики. Опубликовать статьи и привлечь внимание общественности к существующей проблеме.

5. Создать стимулы и условия для формирования профсоюза работников платформенной экономики и заключения коллективного договора. Как показывает опыт европейских стран, такие решения существенно улучшили социально-трудовую защищенность занятых. Ясно, что компании платформенной экономики могут воспринять данную инициативу в негативном свете, тем не менее, государство должно быть последовательным в отстаивании интересов своих граждан, как это было успешно осуществлено в ряде других стран. Таким образом, все предлагаемые решения в самом общем виде сводятся к изменениям в законодательстве, предполагающим защиту трудовых прав работников платформенной экономики. Тогда как пути реализации решения могут быть разными: «от признания их работниками в традиционном смысле до внедрения в законодательство отдельного специфического определения»²⁵.

²⁵ Манулова А. Платформенные работники хотят льгот, 01.10.2021, [kommersant.ru, https://www.kommersant.ru/doc/5009303](https://www.kommersant.ru/doc/5009303)



РЕКОМЕНДАЦИИ

В целях улучшения ситуации и условий труда среди работников цифровых платформ можно предложить следующие рекомендации:

1. В Трудовой кодекс Республики Казахстан внести определение понятия «работник» и распространить его на физических лиц, которые заняты на платформах цифрового труда;
2. Главу 12. «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников ТК РК» дополнить статьей «Регулирование труда работников, относящихся к платформам цифровой занятости»;
3. С целью обеспечения всех положенных налоговых отчислений в государственный бюджет распространить законодательство Казахстана на деятельность цифровых платформ и их партнёров, как на юридических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность и извлекающих прибыль в стране.
4. Разместить статью о трудовом положении работников платформенной экономики в СМИ Казахстана.



ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Международная Организация Труда, Федерация Профсоюзов РК, 2021. Определение стратегии действий профсоюзов Казахстана в отношении нестандартных форм занятости (неформальной, самостоятельной и платформенной занятости)
2. Платформенная занятость: определение и регулирование / Авт. коллектив: О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекарь, Е.С. Горват, Н.Б. Грищенко, Т.Б. Гудкова, Д.Е. Карева; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. — М.: НИУ ВШЭ, 2021.
3. Ходжсон Глен, 2020. Аналитический бриф. Миграция и платформенная экономика.
4. Институт Хендерсона Бостонской консультативной группы (2019). Новые фрилансеры: переманивание талантов в экономике краткосрочных контрактов [BCG Henderson Institute. The New Freelancers: Tapping Talent in the Gig Economy]. <https://www.bcg.com/publications/2019/new-freelancers-tapping-talent-gig-economy.aspx>
5. Коданьйон С., Абади Ф., Биаги Ф. (2016). Будущее работы в «экономике совместного пользования». Эффективность рынка и справедливые возможности или несправедливая прекаризация? Институт перспективных технологических исследований, Отчет Объединенного исследовательского центра «Наука для политики» [Codagnone, C. Abadie, F. Biagi, F. The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation? Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report]. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC101280/jrc101280.pdf>
6. Делойт (2019). Рост сферы доставки: влияние заказов через платформы третьих сторон на рестораны [Deloitte. Delivering Growth: The impact of third-party platform ordering on restaurants]. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/corporate-finance/deloitte-uk-delivering-growth-full-report.pdf>



7. Евробарометр (2017). Отношение к влиянию диджитализации и автоматизации на повседневную жизнь [Eurobarometer. Attitudes towards the impact of digitisation and automation on daily life]. https://anis.ro/wp-content/uploads/Eurobarometer_Atitudes-in-EU-towards-Impact-of-Digitalization_2017.pdf
8. Международная организация труда (2016). Нестандартная занятость в мире: понимание вызовов, формирование перспектив [International Labour Organization. Nonstandard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf
9. Пофельдт Э. (2017, 17 октября). Готовы ли мы к рабочей силе, на 50% состоящей из фрилансеров? Форбс [Pofeldt, E. (2017, October 17). Are We Ready For A Workforce That is 50% Freelance? Forbes]. <https://www.forbes.com/sites/elainepofeldt/2017/10/17/are-we-ready-for-a-workforcethat-is-50-freelance/#59274c693f82>
10. PYMNTS (2019). Активный рост платформенной экономики, основанный на доверии [PYMNTS. Platform Economy's Strong Growth, Based On Trust]. <https://www.pymnts.com/today-in-data/2019/platform-economy-paymentscommerce/>
- Роланд Бергер (2020). Будущее экономики краткосрочных контрактов [Roland Berger. The Future of the Gig Economy]. <https://www.rolandberger.com/en/Point-of-View/The-future-of-the-gig-economy.html>
0. Фридрих Эберт Штифтунг и Шмидт, Ф. А. (2017). Цифровые рынки труда в платформенной экономике. Отображение политических проблем краудсорсинга и гиг-работы. Отдел экономической и социальной политики. [Friedrich Ebert Stiftung, & Schmidt, F. A. (2017). Digital Labour Markets in the Platform Economy Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work. Division for Economic and Social Policy. <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>].
1. Кенни, Мартин и Зисман, Джон (2016). Возникновение платформенной экономики. Вопросы науки и техники, весенний выпуск. [Kenney, Martin & Zysman, John (2016). The Rise of the Platform Economy. Issues in science and technology, spring edition.]



2. Грэм, Марк и Вудкок, Джейми (2018). На пути к более справедливой платформенной экономике: знакомство с Fairwork Foundation. Альтернативные маршруты, 29 стр. 244. [Graham, Mark and Woodcock, Jamie (2018). Towards a Fairer Platform Economy: Introducing the Fairwork Foundation. Alternate Routes, 29 pp. 244.
3. Еврофонд (2018). Занятость и условия труда отдельных видов платформенной работы. Бюро публикаций Европейского Союза. [Eurofound (2018). Employment and working conditions of selected types of platform work. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>]
4. Европейская комиссия (2021 г.). Рабочий документ персонала Комиссии, Аналитический документ, Сопровождающий документ, Консультационный документ, Консультация второго этапа социальных партнеров в соответствии со статьей 154 TFEU о возможных действиях по решению проблем, связанных с условиями труда в работе платформы, Брюссель, 15.6 .2021 [European Commission (2021). SWD (2021) 143 final, Commission Staff Working Document, Analytical Document, Accompanying the document, Consultation document, Second phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work, Brussels, 15.6.2021]

Фото на обложке

A Musakov, Central Asian Migrants Leave Russia, 2022,
<https://cabar.asia/en/central-asian-migrants-leave-russia>



КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Авторы

Жусупова Айман, zhusupova@ecpm.kz

Еркен Айгерим, yerken@ecpm.kz

Елубаева Галия, galiya.yelubayeva@gmail.com

Алишер Садыков, alisher.sadykov@kimep.kz

Наставник

Дина Шарипова, phd

