

Международный круглый стол «Роль евразийских профсоюзных и общественных организаций в формировании этики искусственного интеллекта и протоколов цифровой трансформации»

Баленко А.Г.,

Руководитель Департамента по вопросам защиты социально-экономических прав трудящихся.

О влиянии цифровой трансформации на рынок труда

Стремительное развитие цифровых технологий и их проникновение практически во все отрасли экономики существенным образом влияет на структуру рынка труда, создавая как новые возможности для работодателей и работников, так и новые риски, связанные прежде всего с обеспечением прав и гарантий трудящихся.

Происходящие изменения в сфере рынка труда прежде всего связаны с широким распространением новых гибких нестандартных форм занятости, включая платформенную занятость, самозанятость, удаленную (дистанционная) форму труда.

Дистанционная занятость, получившая импульс развития в период пандемии, выросла за последние несколько лет в десятки раз. И если, например, в России до пандемии удаленно работало 30 тыс. человек, то после отмены ограничений уже 3 млн чел. По оценкам экспертов, сейчас более 80% работодателей в той или иной мере используют удаленную или гибридную форму работы. В большинстве государств региона оперативно были внесены изменения в трудовое законодательство с целью ее регламентации, хотя не все вопросы еще решены.

Сложнее обстоят дела с платформенной занятостью.

Цифровые платформы уверенно проникают экономику. За последние 10 лет их количество в мире увеличилось в 5 раз, и они охватывают на сегодняшний день по некоторым оценкам более 160 млн человек.

На цифровых платформах задействован труд как наемных работников, так и самозанятых, составляющих половину всех платформенных работников. И если перед первыми платформа отвечает за выполнение обязательств по законодательству о труде и социальной защите, то перед последними – никакой ответственности не несет.

Конечно, цифровые платформы имеют свои преимущества, увеличивая гибкость рынка труда, расширяя возможности поиска дополнительного заработка и трудоустройства целых групп населения, прежде всего уязвимых категорий граждан (таких как молодежь без опыта работы, лица предпенсионного и пенсионного возрастов, матери с детьми, лица с ограниченными возможностями здоровья). Платформенная занятость, самозанятость позволяет сохранить автономность и свободу в выборе рабочего графика и объема собственной работы. Однако, когда такая занятость является основным или единственным источником дохода, преимущества

размываются. Ее неустойчивость и отсутствие четкого правового регулирования несут в себе определенные угрозы для трудящихся.

Необходимость работы в объёме, превышающем стандартную рабочую неделю, и заниженная заработная плата приводят к систематическим переработкам, переутомлению, нарушению режима труда и отдыха. Большинство работников платформ цифрового труда ограничены в доступе к социальному обеспечению, лишены защиты в случае временной нетрудоспособности и по завершению трудовой карьеры, гарантий в области охраны и гигиены труда.

Платформы инвестируют большие средства в технологии и привлечение клиентов, но не в оплату труда работников или улучшение условий их труда. Они не несут стандартных затрат на персонал: минимальная оплата труда, оплата отпуска и больничных, страховка, оплата переработок и простоев, затраты на обучение и развитие, перекладывая эти затраты на самого работника или общество.

Более того, в платформенной экономике велика доля неоплачиваемого труда, собственных затрат работника, которые не компенсируются и не оплачиваются платформой. Зачастую работник должен сам себя обеспечивать средствами производства (автомобиль, велосипед, компьютер, смартфон, программное обеспечение), за свой счет осваивать смежные профессии и повышать квалификацию – все то, что ложится на плечи работодателя в традиционных формах занятости.

Сама работа цифровых платформ построена так, что при распределении, оценке работы и контроле за работниками человеческий интеллект все чаще заменяется искусственным. Организация работ на платформах строится на автоматических алгоритмах, работник чувствует себя объектом, а не субъектом производственных отношений. Зачастую нет даже обратной связи, возможности поменять что-либо в работе алгоритма. Происходит обезличивание работников, что вызывает у них постоянный стресс и чувство незащищенности. Работники разобщены, атомизированы. А это затрудняет создание объединений трудящихся, способных отстаивать свои интересы, вступать в переговоры с владельцами платформ.

Это становится почвой для конфликтов между платформами и работниками. По данным МОТ в мире растет число протестов «платформенных» работников. Самая частая причина как раз разногласия по поводу зарплаты, условий работы, трудового статуса и безопасности труда.

Нельзя не видеть, что цифровые платформы постепенно вытесняют традиционные трудовые отношения с их устоявшимися гарантиями социальных прав трудящихся, а сам по себе процесс цифровизации не предполагает улучшение положения работника, а зачастую наоборот воспроизводит социальное неравенство. Профсоюзы выступают прежде всего за постоянный мониторинг ситуации с целью защиты прав трудящихся и недопущения ухудшения их положения.

Так, российскими профсоюзами обсуждается вопрос о возможности объединить трудящихся всех типов и форм занятости на единой платформе.

До настоящего времени платформенная занятость не формализована, не встроена в сложившуюся в странах мира систему трудовых и экономических отношений. Регулирование этого растущего сегмента экономики не устоялось. Работники вынуждены встраиваться в действующую систему, по сути, выбирая между самозанятостью и занятостью по найму.

Противоречия зачастую решаются в суде. Анализ судебной практики рисует неоднозначную картину. Несмотря на то, что услуги через онлайн-платформы считаются гражданско-правовыми отношениями, суды нередко признают за работником прав, свойственных наемной занятости. И даже внутри одной страны решения судов нередко противоречат друг другу.

Основная причина такой практики - нормативный вакуум.

На международном уровне определенности в этом вопросе нет. Предлагаемые решения — от признания их работниками в традиционном смысле (Испания) до определения в законодательстве отдельного специфического переходного статуса и минимальные соцгарантии (Индия, Франция). Пока не удастся создать более или менее внятные правила регулирования платформенной занятости. Во всех странах практика регулирования имеет свои особенности, зачастую отпечаток накладывают национальные или исторически сложившиеся аспекты.

Необходима разработка адекватного законодательства для этого сегмента занятости. И позитивные подвижки есть. В ЕС уже приступили к процессу разработки стандартов для регулирования условий труда в платформенной экономике.

Подобные шаги предпринимаются и в отдельных государствах СНГ. В Казахстане запущен проект по легализации платформенной занятости, по формированию ее правовых основ. В России идет работа над поправками в Закон о занятости, призванными определить правовой статус, социально-трудовые гарантии самозанятых, платформенных занятых.

Национальные правительства, профсоюзные, международные организации озабочены вопросом защиты прав и социального обеспечения занятых на платформах работников. Тема широко дискутируется как в правительственных структурах, так и в экспертном сообществе.

По мнению экспертов, из-за невысокого дохода самозанятых, полностью добровольная система страхования не будет работать, поэтому целесообразно настаивать на софинансировании страхования социальных рисков при участии исполнителя, платформ и государственных институтов, а также расширения практик взаимного страхования.

Звучат предложения использования модели устойчивого партнерства или «зависимых подрядчиков» — как промежуточной формой трудовых отношений между работой по найму и фрилансом, когда работники платформ формально остаются самозанятыми, но могут рассчитывать на получение социальных гарантий со стороны онлайн-платформы, таких как введение минимальная зарплата, оплачиваемого отпуска, в том числе по уходу за детьми, оплаты сверхурочной работы, пенсионных отчислений.

Одним из инструментов будущего регулирования может стать

экономическое стимулирование платформ, которые создают механизмы социальной защиты работников. Например, добровольно включают их в программы страхования рисков и квалификационного роста.

На недавно состоявшемся заседании Консультативного Совета по труду, занятости и социальной защите населения МПА СНГ было поддержано предложение Всеобщей конфедерации профсоюзов подготовить комплексный аналитический материал по вопросам регулирования незащищенных форм занятости, включая платформенную занятость и самозанятость в странах СНГ и мира и вынести его на рассмотрение Консультативного Совета.

Подводя итог сказанному, можно констатировать, что вопрос регулирования незащищенных форм занятости непростой, требует дополнительного изучения, обсуждения и выработки корректных решений.

Учитывая, что работа с использованием цифровых платформ часто выходит за пределы национальной юрисдикции, предстоит большая работа по выработке мер регулирования этих платформ, включая использование международного диалога.