



International
Labour
Organization



QAZAQSTAN RESPÝBLIKASYNYŇ

KÁSIPODAQTAR
FEDERATSIASY

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РЫНОК ТРУДА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

*Определение стратегии действий профсоюзов в Казахстане
путем анализа доступа к социальной защите,
правовой и практической среды трудовых отношений
в секторах, где преобладают формы уязвимой занятости*

Октябрь 2022 года

ОГЛАВЛЕНИЕ

Аббревиатуры и сокращения.....	3
Введение.....	4
1. Текущее состояние платформенной занятости в Казахстане	7
2. Регулирование трудовых отношений в платформенной занятости	23
3. Социальная защита работников платформенной занятости.....	27
4. Вовлечение работников платформенной занятости в профсоюзное движение	32
5. Рекомендации	36
Заключение.....	38
Литература.....	40

Аббревиатуры и сокращения

COVID-19	– Coronavirus Disease 2019
АЗРК	– Агентство по защите и развитию конкуренции
АО	– акционерное общество
АСПР	– Агентство по стратегическому планированию и реформам
БВУ	– банки второго уровня
БНС	– Бюро национальной статистики
ВВП	– валовый внутренний продукт
ВПМ	– величина прожиточного минимума
ВЭД	– виды экономической деятельности
ГОБМП	– гарантированный объем бесплатной медицинской помощи
ГПО ВТС	– гражданско-правовая ответственность владельцев транспортных средств
ГПХ	– гражданско-правовой характер (договора)
ГФСС	– Государственный фонд социального страхования
ЕНПФ	– Единый накопительный пенсионный фонд
ЕСП	– единый совокупный платеж
ИИН	– индивидуальный идентификационный номер
ИП	– индивидуальный предприниматель
ИПН	– индивидуальный подоходный налог
ЛПХ	– личные подсобные хозяйства
МЗ	– Министерство здравоохранения
МЗСР	– Министерство здравоохранения и социального развития
МОН	– Министерство образования и науки
МОТ	– Международная организация труда
МРЗП	– минимальный размер заработной платы
МРП	– месячный расчетный показатель
МТСЗН	– Министерство труда и социальной защиты населения
ОКЭД	– Общий классификатор видов экономической деятельности
ОПВ	– обязательные пенсионные взносы
ОПВР	– обязательные пенсионные взносы работодателя
ОППВ	– обязательные профессиональные пенсионные взносы
ОСМС	– обязательное социальное медицинское страхование
ОЭСР	– Организация экономического сотрудничества и развития
ПО	– программное обеспечение
ППРК	– постановление Правительства Республики Казахстан
РК	– Республика Казахстан
СНГ	– Содружество Независимых Государств
ТОО	– товарищество с ограниченной ответственностью
ТРУ	– товары, работы, услуги
ФПРК	– Федерация профсоюзов Республики Казахстан
ФСМС	– Фонд социального медицинского страхования
ЮЛ	– юридическое лицо

Введение

В Казахстане, как и во всем мире, с каждым годом нарастает влияние современных информационных технологий на все сферы жизнедеятельности человека. Особую роль при этом играют интернет-платформы цифрового труда, облегчающие оказание услуг и выполнение различных видов работ населению и бизнесу, что несомненно является общим благом.

Вместе с тем очевидно, что ощутимый импульс глобальному тренду развития платформенной занятости был придан в пандемийном 2020 году, когда люди оказались изолированы друг от друга, но при этом свою решающую роль сыграли онлайн технологии, позволяющие «стирать границы» и использовать дистанционный формат взаимодействия в обществе.

При этом важно отметить, что интернет-платформы не лишились своей популярности и после снятия строгих ограничений, связанных с пандемией COVID-19, а, напротив, стали пользоваться еще большим спросом среди населения, которое действительно высоко оценило возможности получения тех или иных благ, «не выходя из дома», а бизнес нашел в этом возможности для оптимизации своих расходов.

Однако обратной стороной этих процессов является все более обостряющаяся проблематика защиты трудовых и социальных прав лиц, занятых на интернет-платформах в качестве поставщиков услуг или работ, что прежде всего связано со слабым законодательным регулированием таких общественных отношений, которые в настоящее время в Казахстане юридически назвать «трудовыми» достаточно сложно.

Фактически наиболее распространенные и популярные среди населения виды платформенной занятости, а это услуги такси и курьерская деятельность, как правило, не требуют высокой квалификации, что сказывается на «замораживании» рабочей силы в низкопродуктивных секторах экономики. Такое обстоятельство еще больше актуализирует вопросы создания качественных рабочих мест, повышения квалификации и обучения в течение всей жизни (непрерывного образования).

Вместе с тем платформенная занятость, требующая профессионального опыта и навыков, также развивается, но в основном ориентирована на оказании бытовых услуг населению и сосредоточена в крупных городах, несмотря на то что широкополосный доступ в интернет имеется практически во всех населенных пунктах страны.

Как в первом, так и во втором случаях вопросы социального обеспечения и защиты трудовых прав и интересов работников ложится на их же плечи, а агрегатор интернет-платформы фактически снимает с себя какие-либо обязательства, предусмотренные в трудовом законодательстве, позиционируя свою деятельность как посредническую, а не как наем работников для оказания услуг и выполнения работ под своим зонтичным брендом.

Это подтверждается и заявлением Министра труда и социальной защиты населения РК, которая отметила, что при потере работы, беременности и родах, других социальных рисках такие работники «не смогут получить социальные выплаты из Государственного фонда социального страхования».¹

При этом стоит отметить, что использование любых новых технологий в обществе, в том числе интернет-платформ цифрового труда, как правило, направлено на улучшение жизни людей, упрощение доступа к различным благам, улучшение традиционных процессов общественных отношений, ускоряя и облегчая взаимодействие, а также на сокращение транзакционных издержек.

¹ <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/news/details/384547?lang=ru>

В то же время важно направить усилия на гармоничное развитие общественных отношений под воздействием новых технологий, в данном случае новых форм занятости, в частности, платформенной занятости, чтобы обеспечить баланс интересов всех заинтересованных сторон. И это возможно только при эффективном использовании механизмов социального диалога и взаимовыгодного сотрудничества в трудовой сфере.

При этом по действующему законодательству самозанятые, в том числе использующие интернет-платформы цифрового труда, фактически лишены возможности объединяться в профсоюзы чтобы представлять и защищать свои права и законные интересы. Также весьма сложно определить социальных партнеров со стороны работодателей, так как агрегаторы платформ цифрового труда таковыми себя не позиционируют.

Еще одним важным фактором, затрудняющим выработку мер по сбалансированному развитию платформенной занятости, является отсутствие официальных статистических данных о текущем состоянии в этой сфере.

Так, например, согласно информации Министра труда и социальной защиты населения РК, озвученной на заседании Правительства страны 7 июня 2022 года, «по экспертным данным в Казахстане платформенная занятость достигает до 500 тысяч человек».²

Однако Министерством не были указаны ни источники, ни критерии формирования озвученных данных, что свидетельствует об их приблизительности и что реальные цифры могут оказаться несколько иными. Кроме того, отсутствует четкая картина долевого распределения по категориям сетевой (онлайн услуги) и локальной (например, такси или курьеры) занятости, определения которых указаны в докладе Международной организации труда «Перспективы занятости и социальной защиты в мире в 2021 году: роль цифровых платформ в преобразовании сферы труда».³

По информации МОТ, «за последнее десятилетие число платформ цифрового труда, сконцентрированных в нескольких странах, увеличилось в пять раз».⁴ При этом их развитие открывает перед работниками и предприятиями новые возможности, а также создает для них вызовы и указывает на необходимость их эффективного регулирования.

Кроме того, цифровые платформы открывают новые перспективы трудоустройства, в том числе женщинам, людям с ограниченными возможностями, молодежи и тем, кто на традиционных рынках труда находится в ущемленном положении. В свою очередь, бизнесу цифровые платформы дают доступ к обширным трудовым ресурсам, отличающимся гибкостью и многообразием навыков, а также возможность расширить свою клиентскую базу.

Вместе с тем платформенная занятость, сочетая в себе признаки как наемного труда, так и характерные для самозанятости черты, требует, в первую очередь, классификации и идентификации статуса данной категории работников, а также непосредственно самих платформ цифрового труда.

В этом контексте обеспечение их социальной защиты затрудняется следующими факторами:

1) работник не находится в трудовых отношениях с конкретным работодателем, на которого, в случае заключения трудового договора, ложилась бы ответственность за предоставление социальных льгот и гарантий;

² <https://primeminister.kz/ru/news/platformennaya-zanyatost-v-kazahstane-dostigaet-500-tysyach-chelovek-t-duysenova-751315>

³ <https://www.ilo.org/infostories/ru-RU/Campaigns/WESO/World-Employment-Social-Outlook-2021>

⁴ Перспективы занятости и социальной защиты в мире: Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда. МОТ, 2021

2) самозанятые (ИП) в любой момент могут сами оказаться в роли работодателя в случае найма ими другого работника, что затрудняет построение системы социального диалога в этом секторе;

3) деятельность фрилансеров (по договорам ГПХ, ИП или независимые работники), как правило, имеет краткосрочный характер, и только при выполнении долгосрочных проектов возникает необходимость установления договорных трудовых отношений;

4) обеспечение безопасного труда для самозанятых ложится на них самих (либо за их счет), а при наступлении несчастного случая его классификация проводится вне пределов трудового законодательства;

5) самозанятые работники в большинстве случаев не стремятся обременять себя страховыми обязательствами, за исключением общих для всех обязательных видов страхования (например, ГПО ВТС).

В конечном итоге, речь идет о разработке и принятии действенных правовых и практических мер, направленных на создание достойных условий труда для работников, состоящих в нестандартных трудовых отношениях, главным образом, через интернет-платформы, а также на содействие снижению уровня неформальной экономики.

Исходя из вышеизложенного, целями настоящего исследования являются:

1) изучение влияния на экономику и рынок труда цифровых и интернет-платформ;

2) изучение правовых и практических аспектов условий труда и трудоустройства работников с нестандартными трудовыми договорами, работающих через цифровые и интернет-платформы;

3) оценка охвата этих категорий работников системой социальной защиты с учетом требований Конвенции МОТ №102 «О минимальных нормах социального обеспечения»;

4) содействие формированию профсоюзной позиции по вопросам платформенной занятости и разработка профсоюзных рекомендаций для рассмотрения их Республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

1. Текущее состояние платформенной занятости в Казахстане

В докладе «Платформенная занятость: определение и регулирование»⁵ говорится, что до настоящего момента не существует универсального нормативно закреплённого в международном поле определения платформенной занятости.

Так, например, **Европейский фонд улучшения условий жизни и труда**⁶ (Eurofound) определил платформенную занятость как форму занятости, при которой организации или отдельные лица используют онлайн-платформу для доступа к другим организациям или частным лицам для решения конкретных проблем или предоставления определенных услуг в обмен на оплату.

В свою очередь, **ОЭСР**⁷ считает занятыми в платформенной экономике лицами, использующими приложение или веб-сайт, чтобы найти клиентов и предоставить услугу за деньги.

В работе «The platform economy and precarious work» Департамента экономической, научной политики и политики качества жизни **Европейского парламента**⁸ платформенная занятость определяется как нестандартная форма занятости с использованием онлайн-платформ и цифровых технологий для посредничества между индивидуальными поставщиками услуг (исполнителями, зарегистрированными на платформе) и покупателями (клиентами).

При этом **MOT**⁹ называет платформы цифрового труда преобладающей формой платформ, обеспечивающей связь между предприятиями и клиентами и оказывающей серьезное влияние на сферу труда.

В докладе MOT отмечается, что в настоящее время существует два основных типа платформ цифрового труда: **онлайн-платформы на основе веб-технологий**, где работники выполняют задания виртуально и дистанционно (фрилансерские платформы, а также платформы микрозаданий, конкурентного программирования и медицинских консультаций); и **платформы на основе геолокации**, где работники выполняют задания в указанном физическом месте (сервисы такси, доставки, платформы домашних и надомных услуг, а также услуг по уходу).

По сведениям базы данных Crunchbase, на начало 2021 года в мире насчитывалось не менее **777 активных платформ цифрового труда**, из которых почти половину (383) составляют услуги доставки, более трети (283) – онлайн-платформы на основе веб-технологий, в том числе 181 фрилансерская платформа, и 14% (106) – сервисы такси. Однако точную численность работников платформенной занятости достаточно сложно оценить в силу отсутствия данных, поскольку большинство платформ не раскрывают информацию о численности активных работников, осуществляющую трудовую деятельность с их помощью.

В Казахстане платформы цифрового труда также развиваются довольно стремительно, причем основными игроками рынка онлайн-платформ являются зарубежные и международные компании. Значительный уровень вовлечения трудоспособного населения в сферу платформенной занятости закономерно приводит к необходимости введения государственного регулирования такой деятельности. Вместе с тем, как и в других странах, реальный масштаб вовлечения рабочей силы в платформенную занятость рассчитать проблематично.

⁵ Платформенная занятость: определение и регулирование / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. – М.: НИУ ВШЭ, 2021

⁶ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/platform-work>

⁷ Measuring the Digital Transformation: A Roadmap for the Future. OECD, 2019

⁸ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf)

⁹ Перспективы занятости и социальной защиты в мире: Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда. MOT, 2021

Так, впервые на высоком государственном уровне о платформенной занятости сказал Президент страны К.К. Токаев, который в Послании народу Казахстана от **1 сентября 2021 года**¹⁰ отметил, что «тотальная цифровизация привела к новым формам занятости на основе интернет-платформ», заявив о необходимости в содействии государства в этой сфере с точки зрения социального и медицинского страхования, пенсионного обеспечения и налогообложения.

В результате, Правительству совместно с АСПР РК было поручено в срок до **февраля 2022 года** разработать механизм регулирования новых форм занятости, в том числе осуществляемых на основе интернет-платформ (включая вопросы социального и медицинского страхования, пенсионного обеспечения и налогообложения).¹¹

В **марте текущего года** в МТСЗН РК сообщили,¹² что на стадии разработки находится сервис по поиску работы для фрилансеров – **freelance.enbek.kz**, который позволит перевести деятельность казахстанских фрилансеров в цифровой формат, тем самым обеспечив им официальное трудоустройство. Также было отмечено, что «в этой области заняты почти **900 тысяч человек**, часть из которых оказывает разовые услуги вне закона и никак не защищены от заказчика».

По мнению МТСЗН РК, электронный сервис «платформенная занятость» позволит легко регистрировать деятельность работников, быстро находить специалистов и официально оформлять отношения с заказчиками, что приведет людей к нормальному уровню предпринимательской среды.

Между тем в утвержденном постановлении Правительства РК **14 апреля 2022 года** Комплексном плане «Программа повышения доходов населения до 2025 года»¹³ предусмотрены такие мероприятия, как содействие занятости и формализации деятельности лиц, оказывающих услуги (фриланс) через цифровые сервисы (платформенная занятость), с рассмотрением возможности внедрения упрощенной системы уплаты налогов и социальных платежей (декабрь 2023г.) и выработка подходов к законодательному закреплению регулирования новых форм занятости на основе интернет-платформ (II кв. 2022г.).

3 июня 2022 года в МТСЗН РК прошла встреча с руководителями онлайн-платформ, работающих в Казахстане, в ходе которой были рассмотрены подходы к регулированию новых форм занятости на основе интернет-платформ.¹⁴ В частности, были приглашены представители **10 онлайн-платформ: naimi.kz, quickwork.kz, market.kz** (Kolesa group), **Яндекс.Такси, Яндекс.кз / Uber, Wolt Technologies Kazakhstan, Glovo.kz, Chocofood, Chocotravel и Aviata.**

Министр отметила, что отсутствие официально закрепленного статуса фрилансеров и механизмов регулирования предоставления социальных гарантий гражданам, занятым посредством онлайн-платформ, несет определенные риски для вовлеченного в платформенную занятость населения, особенно в том случае, когда она является основным и единственным источником их дохода.

По мнению Министра, риски заключаются, прежде всего, в отсутствии производимых заказчиком социальных отчислений, дающих право работникам на социальные выплаты, например, в случае временной нетрудоспособности или потери работы и дохода.

¹⁰ <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-183048>

¹¹ Общенациональный план мероприятий по реализации Послания Главы государства народу Казахстана от 1 сентября 2021 года. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000659>

¹² <https://informburo.kz/novosti/v-mintruda-razrabatyvayut-prilozenie-kotoroe-pozvolit-vyvesti-iz-teni-frilanserov>

¹³ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2200000218>

¹⁴ <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/news/details/383048?lang=ru>

Обсуждая подходы законодательного закрепления новых видов гибких форм занятости, участники встречи высказали мнение, что процедуру регистрации независимых работников необходимо сделать максимально доступной и удобной, обеспечить прозрачность социальных платежей по упрощенной схеме, а также выступили с инициативой пилотной реализации проекта.

Уже на следующей неделе, **7 июня 2022 года**, на заседании Правительства РК Министр труда и социальной защиты населения заявила, что, по экспертным данным, платформенная занятость в Казахстане – численность лиц, занятых посредством различного рода онлайн-платформ, таких как Яндекс, Uber, Wolt и Glove, достигает до **500 тысяч человек**. Также было отмечено, что, признавая и легализуя платформенную занятость, МТСЗН РК нацелено на максимальное упрощение всех процедур, связанных с осуществлением деятельности посредством онлайн-платформ, защиту трудовых и социальных прав занятых.¹⁵

С другой стороны, в современном мире глобализации фрилансеры, использующие зарубежные онлайн-платформы, могут оказывать свои услуги для клиентов из любых стран, находясь где угодно. В таких случаях попытки регулирования деятельности онлайн-платформ, находящихся вне казахстанской юрисдикции, может оказаться тщетными. В этом контексте решающую роль играет образовательный процесс, который позволяет освоить «профессию» фрилансера с тем, чтобы наиболее эффективно, безопасно и выгодно оказывать свои услуги.

Например, на базе Astana Hub функционирует школа **Freelance school**,¹⁶ курсы которой призваны помочь как начинающим, так и опытным специалистам определиться с собственной нишей на международной платформе **Upwork**, создать «продающийся» профиль, выработать стратегии выбора проектов и работы с заказчиком, сформировать осознанный подход к доходу на фрилансе.

Что же касается самих интернет-платформ, то они, как правило, предоставляют свою площадку как заказчикам (нанимателям), так и исполнителям (работникам) на основании публичной оферты, без заключения договоров с каждым отдельным лицом. В качестве примера было проанализировано Соглашение об использовании интернет-ресурса **naimi.kz**¹⁷ – одной из первых казахстанских платформ цифрового труда (с февраля 2015 года).

Так, для **регистрации в качестве специалиста (работника)** пользователю необходимо предоставить платформе свои **персональные данные**: имя, фамилию, email, дату рождения, личное фото, мобильный телефон, ИИН, контактный телефон доверенного лица и фотопортрет с удостоверением личности в руках. В случае необходимости для прохождения регистрации специалиста платформа оставляет за собой право на **проверку знаний** правил использования платформы путем прохождения тестирования, а также на подтверждение личности с помощью паспортных данных пользователя путем **проведения собеседования** (очно или по телефону) с уполномоченным сотрудником платформы.

При этом платформа имеет право отказать пользователю в регистрации в качестве специалиста (работника) без объяснения причин отказа. Кроме того, статус специалиста (работника) может быть снят с пользователя в любой момент по усмотрению платформы без объяснения причин.

Стоит отметить, что на платформе специалисты (работники) имеют разные **уровни квалификации**, которые отражают ступени карьеры специалиста, и по мере достижения новых уровней специалист поднимается вверх по карьерной лестнице, что повышает вероятность получения новых заказов.

¹⁵ <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/news/details/384547?lang=ru>

¹⁶ <https://astanahub.com/ru/Freelance?locale=ru>

¹⁷ <https://naimi.kz/legal/terms-of-use#/>

Вместе с тем в числе **нарушений**, которые могут повлечь за собой строгое предупреждение или лишение статуса специалиста, отмечены невыполнение заявки, получение трех и более отрицательных отзывов, указание своих контактных данных в переписке с заказчиком, указание в своем профиле контактных данных и другие. При этом платформа не несет ответственности за выбор заказчиком специалиста (работника).

Платформа оказывает свои услуги пользователю **на условиях авансовой оплаты**, стоимость которых определяется в зависимости от типа заявки (заказа на выполнение работ) и профессиональности специалиста, а в случае нарушения специалистом сроков оплаты оказанных услуг, платформа вправе взыскать с него неустойку в размере 0,1% от неоплаченной в срок суммы за каждый день просрочки. При этом пользователь вправе расторгнуть договор с платформой и получить денежные средства, размещенные на его текущем счете, в течение календарного месяца с даты подачи заявления на возврат денежных средств.

Также на сайте платформы указано, что для всех новых специалистов **naimi.kz** предоставляет бесплатный период пользования сервисом, специалисты оплачивают только доступ к нужным категориям в размере от **700 тенге**, и что профессиональные специалисты зарабатывают от **300 тысяч тенге** в месяц.

В свою очередь, **в случае возникновения споров** между заказчиком и специалистом (работником) по исполнению заявки, они разрешаются администрацией платформы, решение которой является окончательным и обжалованию не подлежит.

На сайте платформы отмечается, что специалисты являются **самозанятыми работниками** и непосредственно сами несут ответственность за выполнение работы. При отклике на заказ, специалист может указать, что он предоставляет гарантию на заказ, и если заказ будет выполнен некачественно, то специалист обязан исправить работу за свой счет, в противном случае его анкета на платформе будет заблокирована.

Кроме того, платформа оставляет за собой право **внести изменения в условия Соглашения** и (или) отозвать Соглашение в любой момент по своему усмотрению, а за нарушение условий Соглашения стороны несут ответственность, установленную Соглашением и (или) действующим законодательством РК.

Стоит отметить, что компания **naimi.kz**, как и все цифровые платформы, функционирует в организационно-правовой ТОО, которая в отличие от организаций публичного интереса¹⁸ (например, АО) является достаточно гибкой и не обременена необходимостью выполнения большого количества контрольных мероприятий, обязательной публикации финансовой отчетности, а также имеет менее сложные аспекты регистрации и корпоративных вопросов.

Так, на сайте платформы отсутствует обобщенная информация о количестве специалистов (работников), их оплате труда и видах деятельности, в том числе в региональном разрезе. Однако некоторой информацией о работе платформы в интервью **Forbes Kazakhstan**¹⁹ поделился ее руководитель Ерлан Есимсеитов.

По его словам, на платформе зарегистрировано свыше **800 тысяч** специалистов, а численность активных работников составляет около **35 тысяч** человек в месяц. В 2021 году через платформу было занято **134 тысячи** человек, при этом **50%** специалистов работают в г. Алматы, **45%** – в столице, и остальные специалисты – в других регионах страны. По видам выполняемых работ через платформу преимущественно оказываются бытовые услуги: по уборке помещений, сантехнике, электрике, ремонту «под ключ» и «мастер на час».

¹⁸ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z070000234>

¹⁹ <https://www.youtube.com/watch?v=OZXWYXK5DCQ>

Также Е. Есимсеитов поделился некоторыми сведениями о доходах специалистов, использующих платформу, приведя в пример самого топового специалиста, который работает в этой системе практически с основания сервиса и может зарабатывать до **700 тысяч тенге** в месяц. При этом средний уровень дохода специалистов на подработке составляет **100-200 тысяч тенге**, специалистов среднего уровня – **300-500 тысяч тенге**, а продвинутые специалисты, для которых платформа является основным источником дохода, получают **500-700 тысяч тенге** в месяц.

Кроме того, он негативно отозвался об инициативах МТСЗН РК, предполагающих возложение на платформы ответственности за уплату платежей за специалистов, и о создании сервиса по поиску работы для фрилансеров – **freelance.enbek.kz**, отметив, что от государства прямым конкурентом платформы является портал **enbek.kz**, что нарушает правила Yellow Pages.

Стоит отметить, что основным видом деятельности ТОО «Naimi.kz» является сопровождение программного обеспечения (ОКЭД 62.01.2), т.е. без какой-либо привязки к обеспечению платформенной занятости. Для примера, основным видом деятельности АО «Центр развития трудовых ресурсов», которое сопровождает портал **enbek.kz**, является информационно-методологическое обеспечение с сопровождением информационных систем и баз данных (ОКЭД 63.11.2), что в том числе включает в себя сбор и систематизацию информации по проблемам занятости, обработку банка данных по лицам, зарегистрированным на рынке труда, и обобщение данных о профессиональной структуре рынка труда.²⁰

Примечательно, что налоговые поступления от ТОО «Naimi.kz» выглядят достаточно скромно: если в 2019-2020 годах они составляли всего порядка 3 млн тенге в год, то в 2021 году их объем немногим превысил 5 млн тенге.²¹

Интересным представляется модель еще одной казахстанской платформы цифрового труда **quickwork.kz** (ТОО «Q Work»), которая была создана в январе 2022 года и пока широко себя не проявила. На сайте платформы отсутствует информация о текущих открытых заказах и при регистрации в качестве фрилансера в личном кабинете также не предлагаются варианты работы.

Тем не менее, эта платформа для поиска фрилансеров предоставляет такие услуги, как удаленное ведение бухгалтерского учета в части найма работников (с интеграцией с 1С), уплата налогов за фрилансеров от имени компании заказчика, выставление заданий для фрилансеров и проведение оплаты за их услуги (безналичным способом на счета в БВУ) с выгрузкой соответствующих документов.

Механизм работы платформы построен таким образом, чтобы все взаимодействие между заказчиком и исполнителем было исключительно в правовом поле: от заключения договора ГПХ до подписания акта выполненных работ и уплаты ИПН, ОПВ, взносов на ОСМС за фрилансера.

При этом, согласно Соглашению об использовании электронного сервиса «QUICK WORK»,²² которое является договором присоединения, оплату за свои услуги в размере 3,5% от стоимости работы платформа взимает с заказчика (первый месяц – бесплатно). Также в случае заключения договора ГПХ по инициативе работника (путем направления приглашения потенциальному заказчику) взимается вознаграждение в размере 1%, но не более 5 тысяч тенге.

Также платформа дистанцируется от договорных правоотношений между заказчиком и исполнителем, в частности, она не рассматривает претензии заказчика, касающиеся неисполнения (ненадлежащего исполнения) работником договорных обязательств, и не вмешивается в их возможные споры и претензии.

²⁰ Здесь и далее: <https://stat.gov.kz/important/classifier>

²¹ Здесь и далее: https://kgd.gov.kz/ru/services/taxpayer_search/legal_entity

²² https://files.quickwork.kz/docs/terms_of_use_ru.pdf

Основным видом деятельности ТОО «Q Work» является разработка ПО (ОКЭД 62.01.1), включая системное и прикладное ПО, баз данных и веб-сайтов, а также изменение программного обеспечения по заказу клиента. При этом с начала 2022 года компания уплатила символическую сумму налогов в размере 314 тысяч тенге, что говорит о низкой активности платформы.

Что же касается **агрегаторов такси и курьерской доставки**, например, **Яндекс Go**, то такие международные платформы цифрового труда, создавая в Казахстане компанию – представителя (ТОО «Яндекс.Такси Корп»), предоставляют доступ к своему сервису через различных местных партнеров – таксопарки (например, ТОО «Yapartner»), которые уже непосредственно взаимодействуют с работниками платформенной занятости (таксистами и курьерами). При этом на платформе Яндекс в настоящее время занято около **150 тысяч человек**, а сам сервис сотрудничает с 63 казахстанскими таксопарками.²³

Стоит отметить, что основным видом деятельности **ТОО «Яндекс.Такси Корп»** являются «другие виды деятельности в области информационных технологий и информационных систем, не включенные в другие группировки» (ОКЭД 62.09.9). Надо отметить, что налоговые поступления от компании ежегодно растут: если в 2017 году было уплачено 9,2 млн тенге, то в 2021 году – уже 1,3 млрд тенге, а с начала текущего года – 3,7 млрд.

Между тем основным видом деятельности **ТОО «Yapartner»** является предоставление прочих индивидуальных услуг, не включенных в другие группировки (ОКЭД 96.09.0), что, как и в первом случае, не подразумевает под собой организацию платформенной занятости, в частности, по услугам такси и доставки. Налоговые поступления от данной компании в 2020 году составили всего 254 тысячи тенге, а в прошлом – почти 7,5 млн тенге.

В Условиях использования сервиса Yandex.Taxi (Яндекс Go)²⁴ указано, что сервис предлагает пользователю бесплатную возможность разместить информацию о потенциальном спросе на услуги по перевозке пассажиров и багажа и иные услуги, в том числе услуги курьерской доставки, а также возможность ознакомиться с информацией о предложениях организаций, оказывающих услуги в указанной сфере (партнеров), и осуществить поиск таких предложений по заданным параметрам, отмечая при этом, что ТОО «Яндекс.Такси Корп» **не оказывает услуги** по перевозке пассажиров и багажа, услуги информационно-диспетчерской службы и иные услуги, в том числе услуги курьерской доставки.

В свою очередь, согласно Публичному договору-оферте о предоставлении услуг ТОО «Yapartner»,²⁵ компания предоставляет **информационные услуги**, которые заключаются в передаче компанией («исполнителем») информации о заявках на услуги такси работникам платформы цифрового труда («заказчикам»), за что предусматривается оплата услуг «исполнителя» (комиссия), т.е. водители такси таким образом «покупают» информацию о спросе пассажиров.

При этом работник («заказчик») обязуется выполнять все принятые им заказы, проводить техническое обслуживание транспортного средства, соблюдать определенные законодательством правила пассажирских перевозок с оформлением всех необходимых разрешительных документов.

Кроме того, работник обязан своевременно и в полном объеме оплачивать информационные услуги компании и предоставить ей в свободное использование все запрашиваемые у него **персональные данные**, в том числе для последующего предоставления данных третьим лицам без уведомления работника.

²³ https://www.inform.kz/ru/proveryat-voditeley-taksi-v-populyarnom-prilozhenii-budut-cherez-biometriyu_a3968151

²⁴ https://yandex.com/legal/yandexgo_termsfuse/

²⁵ <https://yapartner.kz/offerta/>

Между тем в числе **прав работника** значатся только право пользоваться информацией, предоставленной компанией, а также право получать от компании необходимые разъяснения, связанные с выполнением своих обязательств.

В свою очередь, **компания имеет право** проверять соблюдение работником условий публичной оферты и в случае их неисполнения или ненадлежащего исполнения требовать устранения нарушений, а обязана лишь предоставить работнику соответствующие технические возможности для доступа к электронному ресурсу для получения информации о заказах и возможность зарегистрировать личный кабинет на электронном ресурсе.

При этом в случае ненадлежащего исполнения работником своих обязательств, что привело к возникновению претензий со стороны потребителя (пассажира) или третьих лиц, работник **обязуется самостоятельно рассмотреть такие жалобы** и осуществить устранение указанных недостатков работы.

Также на сайте ТОО «Yapartner» размещен Публичный договор присоединения (о поручении организации оказания услуг перевозки физическим лицам) **ТОО «Партнер Премиум»**,²⁶ основным видом деятельности которого является «прочая транспортно-экспедиционная деятельность» (ОКЭД 52.29.9). С начала текущего года компания уплатила налогов в размере 1,3 млн тенге.

Так, согласно указанному Публичному договору, ТОО «Партнер Премиум» является агрегатором, который осуществляет перевод денег от клиентов сервиса Yandex.Taxi водителю с взиманием **комиссии за предоставленные услуги**, и **не является таксопарком и (или) диспетчерской службой такси**.

В свою очередь, водитель гарантирует самостоятельную уплату налогов и прочих обязательных платежей, соблюдение всех требований действующего законодательства РК, регулирующего оказание им услуг, а в случае оказания услуг в качестве ИП или ЮЛ – факт своей юридической дееспособности.

Вместе с тем компания обязуется от имени и за счет водителя **организовать его подключение к сервисам Яндекс** («Яндекс.Такси», «Яндекс Go», «Сервис для перевозчиков», «Сервис для водителей (Яндекс.Про)», принадлежащим ТОО «Яндекс.Такси Корп»), в дальнейшем взимая плату в размере от 4,5% до 6% от каждого факта использования данных сервисов.

Также отдельно указано, что ни одно из положений Публичного договора **не может расцениваться как найм агрегатором водителя на работу** (временную, постоянную или по совместительству), и водитель не выполняет работу (трудовую функцию) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности, не подчиняется при выполнении своих обязательств трудовому распорядку и не получает заработную плату за оказанные услуги.

Стоит отметить, что 18 января 2022 года Департамент АЗРК РК по г. Алматы начал расследование нарушений в области защиты конкуренции в отношении ТОО «Яндекс Такси.Корп» по признакам **координации экономической деятельности**, а 25 июля текущего года – по признакам **монопольно высокой цены**.²⁷ Также в феврале стало известно, что компанию **оштрафовали за отказ предоставлять документы** в рамках проводимого расследования.²⁸

Несколько иная модель платформы цифрового труда используется агрегатором **InDriver**, который позволяет клиентам такси самим устанавливать желаемую стоимость поездки, после чего на его заявку откликается водитель (работник), который затем получает оговоренную сумму от клиента (наличными или переводом с карты на карту).

²⁶ <https://yapartner.kz/договор-присоединения/>

²⁷ <https://www.zakon.kz/6025308-v-otnoshenii-iandekstaksi-idet-rassledovanie-iz-za-vysokikh-tsen.html>

²⁸ <https://vlast.kz/novosti/48828-andeks-taksi-ostrofovali-za-otkaz-predostavlat-dokumenty-zumangarin.html>

За использование платформы водитель пополняет свой персональный счет в системе (для выхода на маршрут), а также соглашается перечислять платформе фиксированный процент от стоимости заказа (7%). Работник также должен быть прикреплен к одному из доступных таксопарков города – партнеров InDriver.

InDriver также предоставляет сервисы междугородних перевозок, грузоперевозок, доставки еды, оказания бытовых и иных услуг, а также поиска работы или работников путем размещения резюме и вакансий. Тем не менее, как и в случае с Яндекс Go, основным видом деятельности **ТОО «Inservice (Инсервис)»** (представитель платформы в Казахстане) являются «другие виды деятельности в области информационных технологий и информационных систем, не включенные в другие группировки» (ОКЭД 62.09.9). При этом в 2019 году компания уплатила 344 млн тенге налогов, в 2020 году – 1,7 млрд тенге, в 2021 году – 3,3 млрд тенге, а с начала текущего года – 2,4 млрд. Надо отметить, что в 2022 году InDriver создал в г. Алматы операционный хаб по управлению регионом СНГ с релокацией части персонала из России.

В данном контексте стоит отметить, что в отличие от Яндекс Go и InDriver, платформа **Wolt**, которая представлена в Казахстане через ТОО «Wolt Technologies Kazakhstan (Вольт Технолоджис Казахстан)», в действительности указала своим основным видом деятельности **доставку готовой пищи на заказ** (ОКЭД 56.21.0), что включает в себя деятельность по доставке пищи на основе договорных соглашений с потребителем в места, обозначенные потребителем, для конкретного мероприятия. Налоговые поступления компании в 2020 году составили почти 234 млн тенге, увеличившись в прошлом году до 636 млн, а с начала 2022 года компания уплатила более 641 млн тенге.

Еще одной отличительной особенностью платформы **Wolt** является то, что с каждым партнером-курьером (работником) подписывается Соглашение об услугах партнера-курьера, которое, однако, на сайте компании не размещено, а направляется кандидату в процессе регистрации на платформе.

Соглашение фактически **заключается на неопределенный срок**: вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами и продолжает действовать до получения уведомления обеими сторонами за 30 дней до расторжения.

Для того чтобы стать курьером необходимо создать **ИП** либо, будучи физическим лицом, подписать **договор ГПХ** (вышеуказанное соглашение). В первом случае уплата ИПН, ОПВ и взносов на ОСМС возлагается на самого ИП, а при взаимодействии через договор ГПХ налоги и платежи за курьера (работника) уплачивает платформа, перечисляя ему на карточный счет оплату за труд за вычетом отчислений (дважды в месяц: 25-го и 10-го числа).

Для получения оплаты своего труда курьер (работник) обязуется предоставлять платформе подписанные **акты выполненных работ**, что в случае с данной системой реализовано через сервис электронного документооборота **edo.uchet.kz** посредством использования электронной цифровой подписи, либо подписать акты можно собственноручно в офисе Wolt.

При этом курьер соглашается с тем, что платформа имеет право на вычеты из платежей курьеру в случае, если услуги доставки не оказаны в разумное время, за исключением случаев, когда это произошло по вине заказчика, если качество услуг доставки будет ниже ожидаемых стандартов, а также если в результате оказания услуги доставки получены жалобы от пользователей платформы (аналог возмещения вреда работником).

В процессе регистрации кандидат в курьеры проходит онлайн обучение и сдает тест (аналог конкурсного отбора), будучи курьером, на бесплатной основе получает возможность принять участие в «Ознакомительной программе для партнеров» (аналог обучения), имеет право по согласованию с платформой

делегировать свои функции третьему лицу или другому курьеру (аналог временного замещения), самостоятельно выбирает время работы (доступности) и может рассчитывать на предварительное бронирование времени доступности (аналог гибкого рабочего времени).

Кроме того, курьер (работник) несет ответственность за услуги доставки, которые должны оказываться на **профессиональной основе**, полноценно и в соответствии с любыми применимыми законодательными требованиями, а также за приобретение оборудования, требуемого для оказания услуг доставки (например, термо-сумки).

Также курьер должен иметь или иным образом владеть автомобилем, самокатом или велосипедом для их использования при оказании услуг доставки и **несет ответственность** за:

- все расходы в результате использования транспортного средства и расходы, возникающие при оказании услуг доставки;
- любые необходимые разрешения или лицензии, требуемые для оказания услуг доставки, включая все разрешения, относящиеся к транспортному средству;
- обеспечение необходимого страхования для оказания услуг доставки (например, ГПО ВТС, от несчастных случаев).

В соглашении отдельно оговаривается, что курьер, являющийся физическим лицом, обязан иметь действительное **разрешение на работу** и вид на жительство, в случае если гражданство курьера требует наличия такого разрешения для оказания услуг в Казахстане.

Важно отметить, что для работы курьером необходимо наличие **санитарной книжки**, так как перевозка пищевых продуктов входит в число 15-ти категорий работ, где работникам требуется наличие данного документа.²⁹ Соответственно, курьер обязан пройти предварительный медицинский осмотр перед началом оказания услуг доставки и проходить последующие медицинские осмотры через каждые 12 месяцев, а также при оказании услуг доставки иметь при себе справки о прохождении всех необходимых медицинских осмотров.

Вместе с тем, несмотря на некоторую схожесть взаимоотношений курьера с платформой с трудовыми отношениями, в Соглашении указано, что стороны являются **независимыми подрядчиками** и между ними **отсутствуют трудовые отношения** или какие-либо отношения подчиненности.

При этом, по информации forbes.kz, согласно рейтингу «Топ KZ Retail E-commerce 2022», выручка Wolt в Казахстане в 2021 году составила **27,8 млн долларов США** (11,8 млрд тенге), сократившись за год на треть, а в среднем в месяц на платформе выполнялось более **140 тысяч заказов**.³⁰ Стоит отметить, что в мае текущего года Wolt была приобретена американской компанией **DoorDash**, которая рассматривает возможность открытия регионального хаба в Казахстане с созданием соответствующей инфраструктуры, включая создание сортировочных и распределительных центров.³¹

Также интересен подход платформы цифрового труда **Glovo**, которая, согласно Положению и условиям использования платформы Glovo для курьеров,³² может действовать в качестве **посредника** для выполнения немедленной доставки продуктов, осуществляя **посредничество** в процессах получения и (или) осуществления оплаты, а также принятия и выполнения заказов.

²⁹ https://egov.kz/cms/ru/articles/health_care/medicalbook

³⁰ https://forbes.kz/leader/40_krupneyshih_torgovyih_internet-ploschadok_-_jurnal_sentyabr_2022_1663610805

³¹ <https://informburo.kz/novosti/investicii-v-kazahstan-kuda-gotovy-vkladyvat-amerikanskije-kompanii>

³² <https://glovoapp.com/kk/legal/terms-couriers/>

При этом основным видом деятельности ТОО «Glovo Kazakhstan» является «деятельность веб-порталов» (ОКЭД 63.12.0), которая включает в себя функционирование веб-сайтов, использующих поисковые системы с целью создания и ведения обширных баз данных интернет-адресов и содержания. В 2020 году компания уплатила налогов на 124 млн тенге, в 2021 году – 188 млн, а с начала 2022 года – почти 428 млн тенге. Согласно рейтингу «Топ KZ Retail E-commerce 2022», выручка Glovo в Казахстане в 2021 году составила **41,4 млн долларов США** (17,6 млрд тенге), увеличившись за год на 9%, а в среднем в месяц на платформе выполнялось более **326 тысяч заказов**.

Запустив в прошлом году глобальную инициативу «**Обязательства перед курьерами**», платформа одна из первых в Казахстане начала предоставлять **социальные гарантии для курьеров** (работников). Так, по информации forbes.kz, с 2022 года запущены выплаты по материнству (отцовству), а также компенсация на время болезни и выплаты родным курьера. Также совместно с Impact Hub Almaty³³ была запущена **образовательная программа** «Start для курьеров», в рамках которой можно пройти обучение основам предпринимательства для дальнейшего развития своего бизнеса.

Как указано на сайте Glovo,³⁴ компания обязуется до конца 2023 года обеспечить справедливые условия для каждого курьера в каждой стране в рамках программы «**The Courier Pledge**», которая включает в себя четыре обязательства: обеспечение справедливого заработка, укрепление социальных прав, защита от непредвиденных событий посредством полноценного страхования, а также предоставление возможности для обучения и развития. Стоит отметить, что в настоящее время в Казахстане уровень выполнения взятых на себя обязательств компания оценивает в 27%.³⁵

Однако в соответствии с вышеуказанным Положением в оплату услуг платформы включен и доступ к **страховому покрытию**, т.е. фактически курьер приобретает страховку за свой счет. При этом курьером платформы может быть как независимый пользователь, так и специалист логистической компании, а платформа, в свою очередь, не направляет и **не контролирует** действия при оказании услуг доставки. Более того, в Положении говорится, что между платформой и курьером **нет никаких обязательств**.

Между тем курьеры осуществляют свою деятельность на основании договора с платформой с получением оплаты раз в две недели, еженедельно или в зависимости от договоренностей (услуги доставки оплачиваются курьеру за счет заведений общественного питания) и несут исключительную ответственность за выполнение всех **налоговых обязательств и уплату сборов**, а также обязаны сообщать платформе о любых изменениях в своем правовом или налоговом статусе, а также в трудовых отношениях, вопросах социального страхования и т.д.

Кроме того, курьер несет полную ответственность за результат предоставляемых им услуг и самостоятельно покрывает возможные дополнительные расходы, связанные с отменой, неправильным предоставлением услуг, невозможностью продолжения или прекращения выполнения заказа и т.д. При этом принятие заказа курьером на платформе считается **актом заключения коммерческого договора** с заведением и пользователем-клиентом.

Также Положение и условия **не создают партнерских, франшизных или трудовых отношений** между курьерами и платформой, которая не является участником сделок и не контролирует качество, безопасность или законность услуг, оказываемых курьером.

³³ <https://www.youtube.com/watch?v=SK2QD5fQ2ZQ>

³⁴ <https://delivery.glovoapp.com/kz/faq/the-couriers-pledge/>

³⁵ <https://www.thecourierspledge.com>

Аналогично другим платформам цифрового труда на сайте Glovo Kazakhstan отсутствует обобщенная информация о численности курьеров (работников) и их доходах, в том числе в региональном разрезе. При этом по словам генерального менеджера Glovo в Казахстане Карима Богуспаева,³⁶ к платформе подключено более **5 тысяч** курьеров в 11 городах страны, средний возраст которых составляет 18-25 лет, при среднем доходе **246-334 тысячи тенге** в месяц. Также он сообщил, что порядка 60% курьеров работают как ИП, а остальные – по договорам ГПХ, при этом компания стремится **увеличить долю ИП** среди них.

Такое обстоятельство подтверждается и мнениями экспертов,³⁷ которые считают, что при приеме на работу в качестве курьера обязательным условием является наличие ИП или готовность открыть ИП, а компании готовы оказать содействие в регистрации ИП. Это объясняется тем, что при заключении договора ГПХ итоговый доход заметно снижается (так как все отчисления компания осуществляет за счет дохода работника), а ИП может выбрать более упрощенный и облегченный режим налогообложения.

Вместе с тем по результатам интервью с экспертами по платформенной экономике, опроса работников цифровых платформ, проведенных на базе Eurasian Center for People Management,³⁸ **33%** занятых на платформах цифрового труда (такси и доставка) в Казахстане работают там из-за невозможности найти другую работу, **41%** опрошенных рассматривает цифровую платформу как временный вид занятости, при этом **33%** опрошенных отметили, что более половины их доходов формируется именно от работы в сервисах цифровых платформ.

В свою очередь, по мнению Ассоциации таксомоторных компаний, деятельность водителей цифровых платформ может быть расценена как **нелегальный извоз**, так как не соблюдаются правила перевозки пассажиров согласно законодательству РК, например, не производятся медицинское освидетельствование водителя и технический осмотр транспортного средства перед поездкой.

Здесь эксперты отмечают, что компании-партнеры агрегаторов такси по факту не являются перевозчиками и не соблюдают требования законодательства в этой сфере, но в то же время, по разным данным, партнеры-таксопарки взимают 4,5-10% от стоимости одной поездки, тогда как в общем водители такси цифровых платформ платят комиссию от 17% до 30%.

Таким образом, эксперты приходят к выводу о важности обеспечения **прозрачности деятельности платформ цифрового труда**, необходимости их аудита, включая вопросы уплаты всех налогов и других обязательных платежей, подчеркивая, что в настоящее время в Казахстане сложилась нерегулируемая **олигополия**, на которую сложно воздействовать законодательными рычагами.

В целом, исходя из практики, можно отметить следующие признаки платформенной занятости: информационное посредничество, при котором работники оказывают услуги не от своего лица, а **от лица (под брендом) платформы**, а также фактический (хоть и формально отрицаемый) **контроль платформы** над процессом оказания услуг (выполнения заказов) работником.³⁹ Следовательно, для точной идентификации платформ цифрового труда и учета их деятельности необходимо введение более конкретизированных форм статистической отчетности.

³⁶ <https://kapital.kz/business/101265/karim-boguspayev-poryadka-60-kur-yerov-u-nas-rabotayut-kak-ip.html>

³⁷ <https://cabar.asia/ru/v-teni-platformennoj-ekonomiki-v-kazahstane-kak-razreshit-rastushhie-trudovye-konflikty>

³⁸ Там же

³⁹ <https://www.ufz-kemerovo.ru/Documents/Detail/6f0dc9d2-a866-4427-9c77-a3c0f8de761b/>

Следует также отметить, что разнородные формы платформенной занятости (неформальная, ИП, договоры ГПХ), а также информационная закрытость платформ цифрового труда как для налоговых органов, так и для статистического учета **не позволяют установить ее реальный масштаб**, расширяя при этом теневой характер такой работы.

Что касается официальной статистики, то такая информация в большинстве своем существенно искажена. Так, например, согласно статистическому бюллетеню «Об электронной коммерции в РК»,⁴⁰ в 2021 году объем реализации интернет-услуг по доставке пищи на заказ составил 3 млрд тенге, тогда как в 2020 году – 2,4 млрд и в 2019-м – 1,7 млрд тенге. Здесь следует учесть, что, во-первых, не все цифровые платформы указывают действительный основной вид экономической деятельности как курьерские услуги по доставке пищевых продуктов, а, во-вторых, оказание услуг доставки заведениями общественного питания в отдельных случаях может осуществляться самостоятельно, хотя они, как правило, классифицируются в группе компаний по организации питания.

Также весьма сомнительными представляются данные официальной статистики, указывающие на кратное увеличение объема интернет-услуг доставки пищи на заказ в Карагандинской области: если в 2019 году этот показатель составлял всего 186 млн тенге, то уже в 2021 году он вырос до более 2 млрд тенге или 67% от общего объема по стране, а в г. Астане этот показатель, напротив, сократился: с 1,4 млрд тенге до 88 млн тенге. Что касается экспертных оценок, то объем оказанных услуг в этой сфере в 2021 году прогнозировался в 50-70 млрд тенге,⁴¹ что в десятки раз превышает данные официальной статистики.

В то же время, для того чтобы оценить степень вовлеченности работников в сферу платформенной занятости, можно для примера рассмотреть доступную официальную статистику, в частности, из статистического бюллетеня «Основные индикаторы рынка труда в РК».⁴² При этом стоит отметить, что статистический учет, помимо общей методологии (в том числе стандартов МОТ), ведется и по категориям занятых лиц, определенных Законом РК «О занятости населения»,⁴³ в частности, по ИП, договорам ГПХ, а также независимым работникам.

Так, согласно упомянутому Закону, **занятым лицом** признается физическое лицо, осуществляющее деятельность за оплату или путем извлечения дохода посредством использования имущества, производства и продажи товаров, выполнения работ и оказания услуг. В свою очередь, занятые лица состоят из **семи категорий**, в числе которых в целях настоящего исследования (как наиболее подходящая целевая группа платформенной занятости) выделяются:

1) ИП, осуществляющие самостоятельную и инициативную деятельность, направленную на получение чистого дохода и основанную на своей собственности (от своего имени, за свой риск и под свою имущественную ответственность);⁴⁴

2) физические лица, осуществляющие деятельность по договору ГПХ и не относящиеся к наемным работникам;⁴⁵

3) независимые работники (понятие введено с 2019 года), самостоятельно осуществляющие деятельность по производству (реализации) ТРУ с целью извлечения дохода **без государственной регистрации** своей деятельности.

⁴⁰ <https://stat.gov.kz/official/industry/17/statistic/5>

⁴¹ <https://kz.kursiv.media/2021-08-18/kak-inostrancy-izmenili-kazakhstanskiy-rynok-dostavki-edy/>

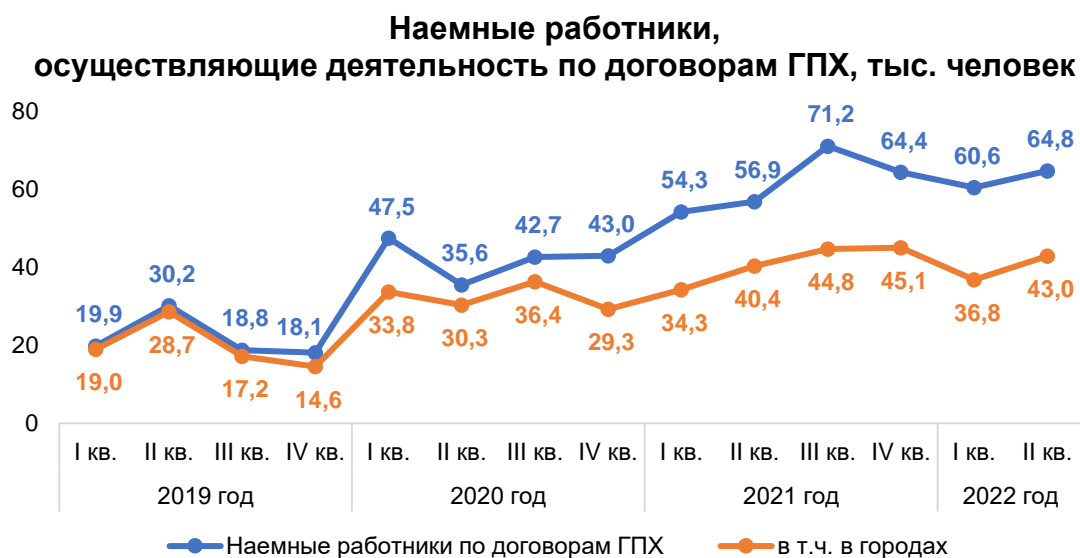
⁴² <https://stat.gov.kz/official/industry/25/statistic/5>

⁴³ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000482>

⁴⁴ Предпринимательский кодекс РК. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000375>

⁴⁵ По закону наемный работник может осуществлять деятельность и по договору ГПХ, в котором заказчик **определяет распорядок и оплату** за проработанное время (единицу произведенного товара, оказанные услуги).

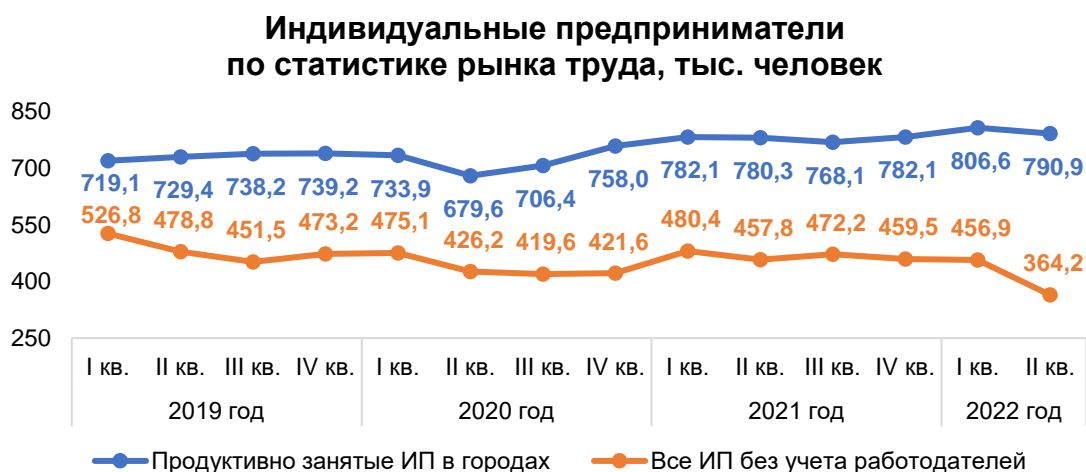
Указанные выше категории, наряду с рядом других занятых лиц, относятся к **самозанятым** или как их еще называют – **другим категориям занятого населения** (помимо наемных работников). При этом, по официальной статистике, на рынке труда самозанятые, работающие по договору ГПХ, **отсутствуют**, тогда как численность **наемных работников по договорам ГПХ** ежегодно растет. Следовательно, и работников платформенной занятости, использующих в своей деятельности договоры ГПХ, статистика относит к категории наемных работников.



Источник: БНС АСПР РК

За три года численность занятых по договорам ГПХ (кв./кв.) увеличилась более чем **в 2 раза**, а среди городского населения – **в 1,5 раза**. Причем пик этого показателя пришелся на III квартал 2021 года, и вероятно эта тенденция будет продолжена. Выделение городского населения связано с тем, что платформенная занятость в основном сосредоточена именно в крупных населенных пунктах.

В свою очередь, **индивидуальные предприниматели** являются самой крупной категорией самозанятых, но выделить из общей численности именно работников платформенной занятости не представляется возможным. Также следует отметить, что численность ИП на рынке труда заметно превышает их количество по статистике предприятий, что вероятно может сузить необходимую целевую группу потенциальных платформенных работников, исключая из общей численности тех ИП, которые выступают в роли работодателя.



Источник: БНС АСПР РК

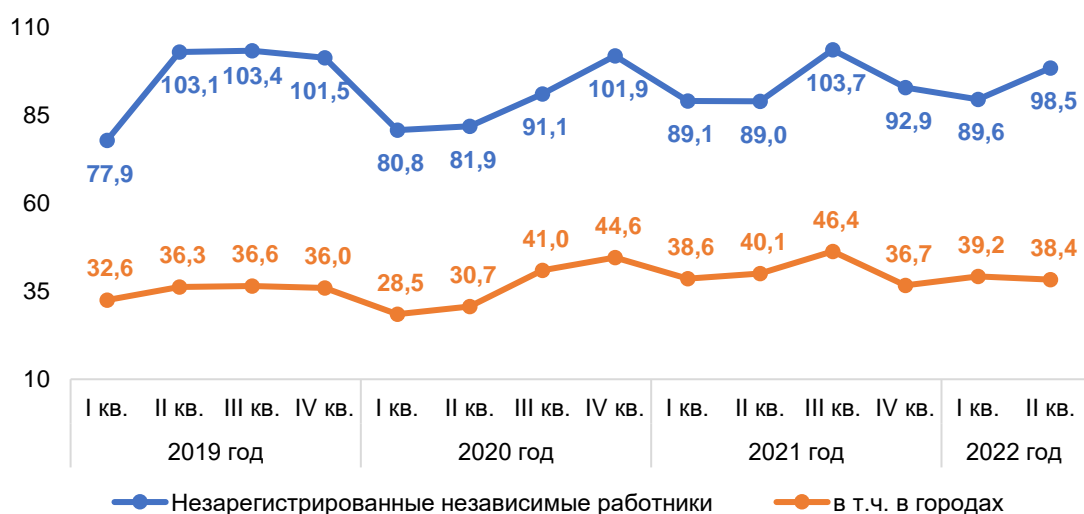
В целях настоящего исследования использованы данные по продуктивно занятым ИП в городах (платформенная занятость, как правило, обеспечивает доход, превышающий ВПМ, и осуществляется в крупных населенных пунктах), без учета недействующих ИП и ИП с доходами ниже ВПМ.

При этом, как показывает статистика, на протяжении последних трех лет наблюдается устойчивая тенденция снижения численности ИП, не нанимающих работников: во II квартале 2022 года (кв./кв.) их стало меньше **почти на четверть**.

Тогда как общая численность продуктивно занятых ИП в городах постепенно увеличивается, если не учитывать шоки (ковидные ограничения) и определенную сезонность: за три года (кв./кв.) таких ИП стало больше **на 8% (61,5 тыс. чел.)**, что сопоставимо с аналогичным приростом всего занятого населения (65,2 тыс. чел.) и более чем в 3,5 раза больше прироста самозанятых в целом (16,9 тыс. чел.). Иными словами, в других категориях самозанятого населения происходят структурные изменения в пользу легальных форм работы.

Что же касается **независимых работников**, то большая их часть относится к занятым в ЛПХ, которые производят продукцию частично для потребления и продажи, а также только для продажи, в основном в сельской местности. В этой связи потенциальной целевой группой работников платформенной занятости в этой категории вероятно являются незарегистрированные независимые работники, в большей степени в городах.

Незарегистрированные независимые работники, тыс. человек



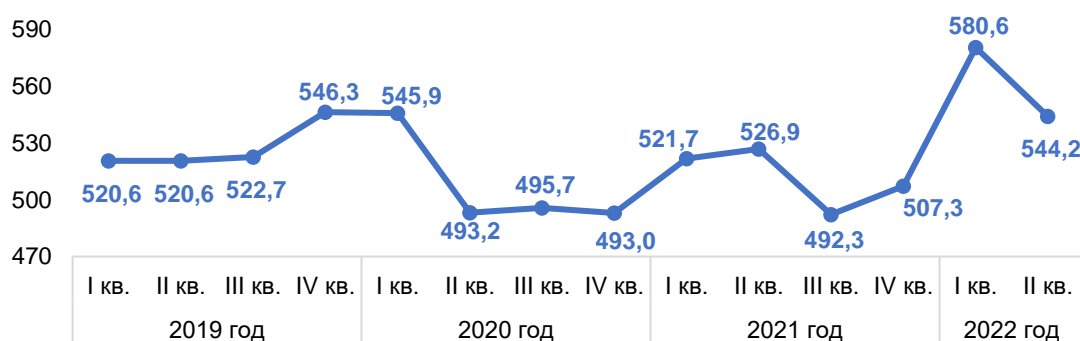
Источник: БНС АСПР РК

Численность незарегистрированных независимых работников в городах, которыми могут быть, например, водители такси, курьеры или лица, оказывающие бытовые и иные услуги через платформы цифрового труда, за три года существенно не изменилась, поддаваясь при этом сезонным колебаниям, и во II квартале текущего года составила **38,4 тысяч человек**, незначительно увеличившись по сравнению с аналогичным периодом 2019 года (**на 5,8%**).

Примечательно, что в отличие от динамики численности договорников ГПХ и особенно ИП, в 2020 году, когда были введены жесткие карантинные ограничения, незарегистрированных независимых работников стало значительно больше (что вероятно объясняется перетоком рабочей силы из легального в «незарегистрированный» сектор), а пик этого показателя, как и в случае с договорами ГПХ, пришелся на III квартал 2021 года.

Также в аналитических целях можно рассмотреть численность занятого городского населения **в разрезе занятий** (главным образом для водителей такси и курьеров). Так, согласно Классификатору занятий (НК РК 01-2017),⁴⁶ курьеры на мотоциклах по доставке еды на дом (8321-0-007), водители такси (8322-1-001) и водители торгового предприятия по доставке (8322-4-004) относятся к группе «Операторы производственного оборудования, сборщики и водители».

**Численность занятого населения в городах по группе занятий
«Операторы производственного оборудования, сборщики и водители»,
тыс. человек**

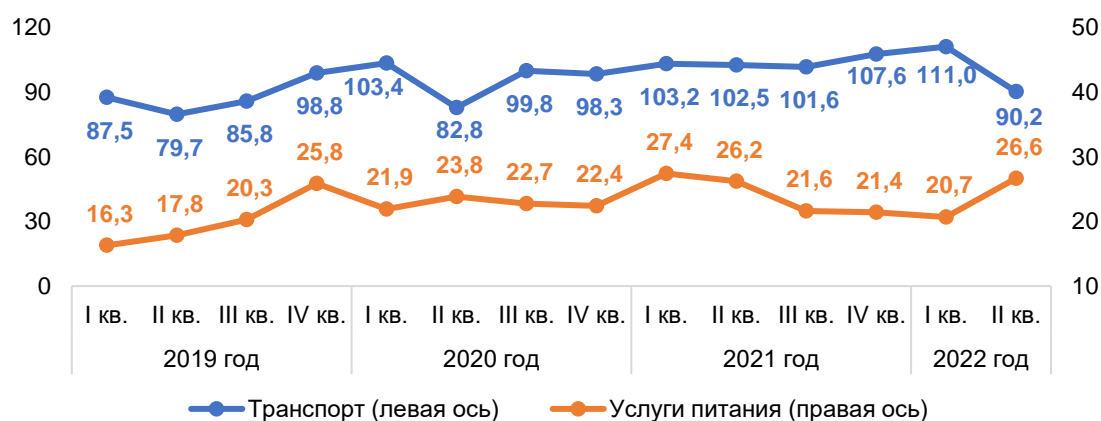


Источник: БНС АСПР РК

В отмеченной группе занятий явно прослеживается влияние ковидных ограничений, когда после I квартала 2020 года наблюдался резкий спад показателей (на **10%** – с 546 тыс. до 493 тыс. человек), а также примечателен «аномальный» III квартал 2021 года со значительным сокращением занятости (на **9%** – с 527 тыс. до 492 тыс. человек) с последующим резким восстановлением (до 581 тыс. человек) и стабилизацией во II квартале текущего года (**544 тыс. человек**). При этом, с учетом неопределенности в фактической доле агрегаторов такси и доставки по данной группе занятий, судить о релевантности этих данных с точки зрения состояния платформенной занятости весьма затруднительно.

Кроме того, учитывая, что услуги водителей такси относятся к **виду экономической деятельности «Транспорт и складирование»**, а доставка готовой пищи – к «Предоставлению услуг по проживанию и питанию», также рассмотрены показатели численности самозанятого городского населения в этих сферах.

**Численность самозанятых в городах по ВЭД «Транспорт и складирование»,
«Предоставление услуг по проживанию и питанию», тыс. человек**



Источник: БНС АСПР РК

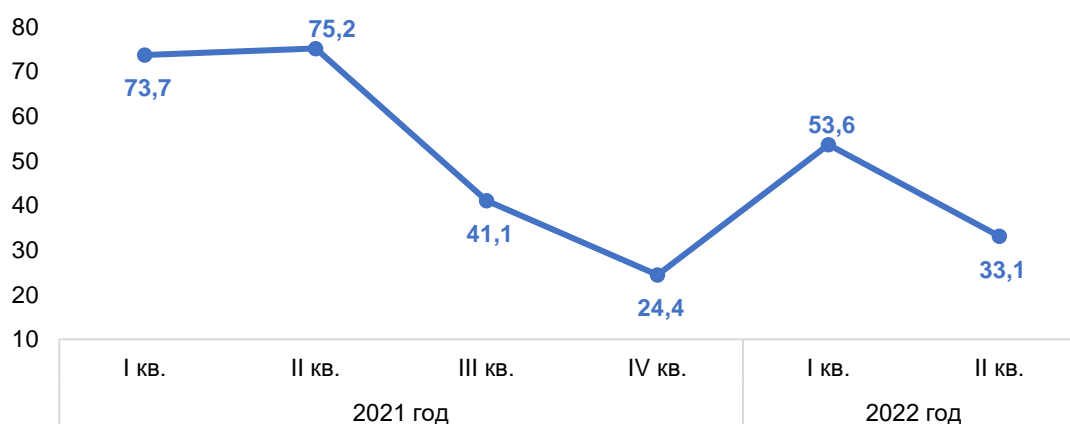
⁴⁶ https://www.egfntd.kz/upload/NKRG/GK_RK_01-2017.pdf

Во II квартале 2020 года наблюдался заметное сокращение численности городских самозанятых в сфере транспорта (на **20%** до 83 тыс. человек), тогда как в услугах питания, напротив, она незначительно выросла (на **8,7%** до 24 тыс. человек). При этом их численность в транспортных услугах находилась примерно на одном уровне до IV квартала 2021 года, когда был зафиксирован небольшой рост, и уже во II квартале текущего года произошел резкий спад занятости (на **19%** до 90 тыс. человек).

В то же время городская самостоятельная занятость в услугах по питанию вышла на пик в I квартале 2021 года (**27 тыс. человек**) с последующим снижением вплоть до II квартала текущего года, когда этот показатель вырос на **28,5%** почти до 27 тысяч человек.

Помимо этого, справочно можно привести статистические показатели по **дистанционной занятости**, официальная информация по которой начала публиковаться с 2021 года. Вероятно, эти данные учитывают только наемных работников, удаленная работа которых регулируется Трудовым кодексом РК, но принимая во внимание, что в числе наемных работников есть и занятые по договорам ГПХ, то они также могут быть потенциальной целевой группой платформенной занятости.

Численность работников, занятых дистанционно, тыс. человек



Источник: БНС АСПР РК

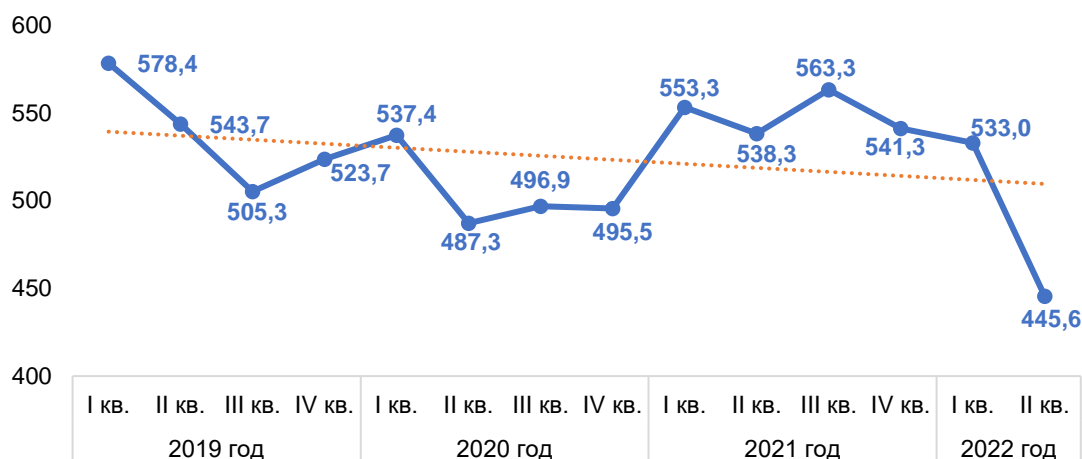
Динамика численности занятых на дистанционной работе демонстрирует определенную корреляцию с показателями заболеваемости коронавирусной инфекцией: после значительного снижения в течение 2021 года дистанционная работа увеличилась более чем **в 2 раза** в I квартале текущего года (с 24 до 54 тыс. человек), когда также был зафиксирован рост заражений COVID-19 (главным образом в январе). Следовательно, данный статистический показатель вероятно не демонстрирует состояние платформенной занятости в стране.

* * *

Таким образом, можно сделать вывод, что имеющая общедоступная официальная статистика может лишь косвенно очертить пределы платформенной занятости в Казахстане, притом что неоднородные виды деятельности цифровых платформ и отсутствие уверенности в однозначной юридической и налоговой идентификации платформенных работников по сути искажают статистический учет.

Тем не менее, вероятнее всего, **потенциальными работниками платформенной занятости** могут считаться ИП (без учета работодателей), наемные работники по договорам ГПХ в городах, а также незарегистрированные независимые работники в городах.

Потенциальные работники платформенной занятости, тыс. человек



Расчеты автора на основе данных БНС АСПР РК

Согласно статистическим данным, этот показатель характеризуется волнообразностью, но в целом имеет нисходящий тренд, снизившись за три года (кв./кв.) на **18%**. Среднее значение показателя за рассматриваемый период составило **525 тысяч человек**, что в аналитических целях можно принять как оценочную базу **потенциальных работников платформенной занятости**, не считая, например, наемных работников, имеющих основную постоянную работу и использующих интернет-платформы для дополнительного заработка.

Вместе с тем, не имея точных сведений от самих цифровых платформ, достоверно рассчитать степень проникновения платформенного труда в указанных выше категориях занятости представляется довольно затруднительным. При этом, по экспертным оценкам, около трети работников используют цифровые платформы как постоянную работу, поэтому вероятным является показатель численностью до **175 тысяч человек**, регулярно занятых на платформах цифрового труда.

Говоря же об отличии работников платформенной занятости от других категорий самозанятых, то по содержанию выполняемой работы они достаточно схожи, но условия труда у платформенных работников регламентируются и в некоторых случаях ограничиваются правилами платформы, которая фактически контролирует методы выполнения работы, способы и размер оплаты труда, взимая комиссии за свои услуги. Таким образом, работники становятся **зависимыми от платформы** и возможно даже в большей степени, чем наемные работники по договорам ГПХ, которые работают «за штатом» у традиционных работодателей.

Стоит также отметить, что, имея в своем распоряжении огромный массив информации, интернет-платформы могли бы стать источником для проведения глубинного анализа состояния трудовых отношений в платформенной экономике, развития таких отраслей экономики, а также в целом поведенческих моделей в обществе.

2. Регулирование трудовых отношений в платформенной занятости

Как уже было отмечено выше, законодательное регулирование платформенной занятости находится на начальном этапе своего развития, хотя соответствующие исследования и попытки законодательных изменений осуществляются в разных странах мира. Необходимость такого регулирования, с одной стороны, вполне очевидна, так как оно будет способствовать обеспечению защиты трудовых и социальных прав работников платформ цифрового труда.

С другой стороны, существует мнение, что регулирование платформенной занятости в рамках традиционного трудового законодательства может стать причиной повышения издержек цифровых платформ и повлечет негативный эффект как для клиентов, так и для исполнителей, а в результате может и привести к сокращению платформенной занятости, высвобождению таких работников и снижению доходов этой группы населения.⁴⁷

Вместе с тем отмечается, что платформенная занятость, как особый формат занятости, не может быть описана в терминах классических трудовых отношений, а должна быть введена в законодательство в качестве новой формы трудовых отношений и трудовой деятельности. Например, есть предложения, чтобы платформенных работников не касалось регулирование продолжительности рабочего времени и минимального размера оплаты труда, но при этом они бы наделялись правом на защиту своих интересов.⁴⁸

По другой позиции подчеркивается необходимость, в первую очередь, правового регулирования трудового статуса работников платформенной экономики с признанием их работниками в традиционном смысле и подписанием коллективных трудовых договоров.⁴⁹

Между тем в Европейском союзе в конце 2021 года подготовили законопроект, который предусматривает придание статуса наемных работников до 4,1 миллиону курьеров и таксистов платформ Uber, Deliveroo и Bolt, исходя из их соответствия хотя бы двум из следующих **пяти критериев**: установление оплаты труда, применение стандартов внешнего вида и поведения, контроль качества работы, ограничение возможности принимать или отказываться от заказов, а также ограничение возможности создания клиентской базы.⁵⁰

Надо отметить, что платформы цифрового труда активно отстаивают свою позицию, не считая себя работодателями для пользователей платформ, заявляя, что оказывают лишь информационные услуги. Например, после многолетних судебных разбирательств в Великобритании и Нидерландах Uber все же был признан компанией, предоставляющей услуги такси, с возложением на нее ряда социальных обязательств перед работниками.⁵¹

В целом, в платформенной экономике такие понятия как гарантия занятости и компенсация потери дохода, стабильная зарплата, перерыв на отдых и принятие пищи, трудовой отпуск, пенсионное обеспечение и другие в большинстве случаев теряют смысл. Иными словами, работник сам должен заботиться о своих страховых и пенсионных взносах, не рассчитывая, что платформа может взять на себя часть социальной нагрузки.

По мнению некоторых экспертов, в качестве альтернативы можно предусмотреть, чтобы исходя из лояльности и рейтинга работника на платформе, когда он преимущественно работает на одной платформе и должным образом оказывает свои услуги, платформа будет полностью или частично компенсировать расходы на его социальные гарантии.⁵²

Между тем, как уже было отмечено, в Казахстане также приступили к разработке механизмов регулирования новых форм занятости, включая платформенную занятость.

⁴⁷ Платформенная занятость: определение и регулирование / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. – М.: НИУ ВШЭ, 2021.

⁴⁸ <https://ido.tsu.ru/novosti-ido/v-mire-onlajn-obrazovaniya/platformennaya-zanyatost/>

⁴⁹ <https://cabar.asia/ru/v-teni-platformennoj-ekonomiki-v-kazahstane-kak-razreshit-rastushhie-trudovye-konflikty>

⁵⁰ <https://www.bnnbloomberg.ca/food-delivery-ride-apps-to-pay-billions-more-a-year-in-eu-plan-1.1690357>

⁵¹ <https://trends.rbc.ru/trends/sharing/61fa98119a79470a7a1997b7>

⁵² <https://rq.ru/2022/03/21/platformennaia-zaniatost-izmenila-rynok-truda.html>

Так, в августе текущего года МТСЗН РК разместило на портале «Открытые НПА» проект **Комплексного плана по развитию рынка труда до 2025 года**,⁵³ в котором, в частности, отмечается, что численность работников по договорам ГПХ увеличилась до **176,9 тысяч** человек в 2021 году (хотя по официальной статистике приводятся другие данные) и что в настоящее время официально работает около **300 тысяч** фрилансеров.

При этом Комплексный план в части платформенной занятости содержит такие мероприятия, как разработка механизмов социального и медицинского страхования, пенсионного обеспечения и налогообложения работников новых форм занятости (I кв. 2023г.), внесение поправок в законодательство в части признания платформенной занятости и платформенных работников (2023г.), внедрение простых процедур признания занятости независимых работников на основе стандартного публичного договора с онлайн-платформами и наличия обязательных налоговых и социальных платежей (2023г.), объединение налоговых и обязательных платежей (2023г.), обеспечение полной защиты трудовых прав независимых работников вне зависимости от характера занятости (I кв. 2023г.).

Кроме того, предусматривается актуализация Национального классификатора занятий РК (2023г.), профессиональных стандартов (ежегодно), а также Национальной рамки квалификаций для обучения в течение всей жизни (июнь 2023г.).

В рамках этой работы МТСЗН РК в начале сентября текущего года представило на публичное обсуждение **проект Социального кодекса РК** (с объединением в один документ девяти законов, в том числе о занятости населения, обязательном социальном страховании, пенсионном обеспечении и других законов о социальных пособиях, защите лиц с инвалидностью, социальных услугах и государственных пособиях семьям, имеющим детей) и ряд сопутствующих законопроектов, в которых кроме всего прочего предусматривается введение понятийного аппарата и соответствующих норм регулирования платформенной занятости.⁵⁴

В частности, в проекте кодекса определяется понятие **«интернет-платформа»**, которой считается электронная онлайн площадка, обеспечивающая взаимодействие между зарегистрированными в ней заказчиком и исполнителем по оказанию услуг и выполнению работ.

Также определены понятия «платформенная занятость», «мобильное приложение платформенной занятости», «оператор интернет-платформы», «заказчик» и «исполнитель» на интернет-платформах.

Платформенной занятостью признается вид деятельности по оказанию услуг или выполнению работ с использованием интернет-платформ и (или) мобильных приложений платформенной занятости, сторонами которой являются оператор интернет-платформы, заказчик и исполнитель.

При этом **оператором интернет-платформы** является ИП или ЮЛ, обеспечивающие функциональную работоспособность интернет-платформы и обработку размещенной на ней информации для оказания посреднических услуг зарегистрированным заказчикам и исполнителям. **Исполнитель**, в свою очередь, определяется как физическое лицо, ИП или ЮЛ, зарегистрированное на интернет-платформе, оказывающее заказчикам услуги или выполняющее работы с использованием интернет-платформ **на основании публичного договора**.

⁵³ <https://legalacts.egov.kz/npa/view?id=14182909>

⁵⁴ <https://legalacts.egov.kz/npa/view?id=14202768>, <https://legalacts.egov.kz/npa/view?id=14202798>, <https://legalacts.egov.kz/npa/view?id=14202791>, <https://legalacts.egov.kz/npa/view?id=14202816>

Также отмечается, что взаимоотношения между оператором интернет-платформы, заказчиком и исполнителем регулируются в соответствии с **Гражданским кодексом РК**, а трудовые отношения между ЮЛ, являющимся исполнителем интернет-платформы, и привлекаемыми им работниками оформляются в соответствии с **трудовым законодательством РК**.

В случае когда исполнителем является физическое лицо, платформенная занятость для него признается **основной занятостью** при оказании услуг или выполнении работ **более 20-ти часов в неделю** (половина нормальной продолжительности рабочего времени наемных работников) с использованием интернет-платформ и (или) мобильных приложений платформенной занятости.

Стоит отметить, что на оператора интернет-платформы возлагается ответственность по отчислению в пользу исполнителя – физического лица (за исключением ИП) **объединенного платежа** (который заменит ЕСП): ИПН, ОПВ (1% от дохода), социальных отчислений в ГФСС (1% от дохода) и отчислений на ОСМС, что позволит таким работникам получать пенсионные и социальные выплаты, а также медицинскую помощь в системе ОСМС. Согласно проекту Кодекса, операторы интернет-платформ рассматриваются в качестве **налоговых агентов** по уплате ОПВ, ОПВ работодателя и ОППВ.

Кроме того, работники платформенной занятости включены в число лиц, подлежащих **обязательному социальному страхованию**. Также физические лица, являющиеся плательщиками объединенного платежа, сопутствующими поправками в **Закон РК «Об обязательном социальном медицинском страховании»** включены в перечень плательщиков **взносов на ОСМС**, размер которых предлагается установить на уровне **1%** от дохода (для наемных работников его размер составляет 2%).

При этом в целях определения размера **социальных выплат по случаю потери работы, утраты трудоспособности, потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением новорожденного ребенка, по уходу, а также по случаю потери кормильца** для работников платформ цифрового труда их ежемесячный доход будет определяться путем деления фактически уплаченной суммы социальных отчислений в месяц на ставку социальных отчислений в размере **3,5%** до 1 января 2025 года, а с 1 января 2025 года – **5%**. В то же время ОПВ для платформенных работников планируется установить в размере **1%** с дохода от оказания услуг (выполнения работ).

В свою очередь, **Гражданский кодекс РК** дополняется новой статьей 387-1, которой вводится **новый вид публичного договора** по использованию интернет-платформы или мобильного приложения платформенной занятости, предусматривающего, что оператор интернет-платформы обеспечивает исполнителю доступ к интернет-платформе или мобильному приложению платформенной занятости для оказания услуг заказчику.

В **Трудовом кодексе РК** также предусмотрена новая статья 146-1, в которой предусмотрены особенности регулирования труда работников ЮЛ, осуществляющего деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости. Так между работником и ЮЛ трудовой договор заключается на определенный срок, и для работников может устанавливаться иная продолжительность ежедневной работы (рабочей смены).

При этом **система и условия оплаты труда, продолжительность и порядок учета рабочего времени** таких работников будут устанавливаться в соответствии с трудовым законодательством РК, актами работодателя, коллективным или трудовым договорами.

Кроме того, в **Законе РК «Об автомобильном транспорте»** уточняется понятие **«перевозчик такси»**: наряду с действующим определением его в качестве ИП или ЮЛ, оказывающих услуги по перевозке пассажиров и багажа такси, предлагается также предоставить такую возможность и **физическим лицам**, осуществляющим деятельность по оказанию услуг или выполнению работ с использованием интернет-платформ и (или) мобильных приложений платформенной занятости.

Такие физические лица в уведомительном порядке будут включаться в **реестр лиц, осуществляющих деятельность в качестве перевозчика такси**, который в настоящее время ведут местные исполнительные органы районов и городов областного значения. Подача уведомления носит обязательный характер.⁵⁵

Вместе с тем перевозчики – физические лица освобождаются от обязанности использовать такси, имеющие **единую цветовую гамму и отличительные обозначения**, но при этом обязаны самостоятельно исполнять иные требования Закона (предрейсовый технический осмотр, медицинский осмотр и другие), а соблюдение ими этих требований возлагается на **информационно-диспетчерскую службу такси**.

В свою очередь, по договору информационно-диспетчерского обслуживания, информационно-диспетчерская служба такси предоставляет заказы клиентов перевозчикам такси либо **непосредственно водителям легкового такси**.

* * *

Таким образом, можно отметить, что инициированные законодательные поправки направлены, во-первых, на признание в правовом поле наличия работников платформ цифрового труда, определение их статуса в общественных и трудовых отношениях, а во-вторых, на создание предпосылок для вовлечения таких работников в системы социального, медицинского страхования и пенсионного обеспечения, не говоря уже о налогообложении.

Однако, как представляется, предложенные подходы носят поэтапный характер, предполагающий постепенные изменения для более безболезненного включения всех сторон сферы платформенной занятости в область действующего трудового и социального законодательства (например, как отдельная категория платформенных работников выделяются только водители такси).

К сожалению, пакет законодательных поправок не содержит норм, предусматривающих защиту прав и интересов работников платформенной занятости через вовлечение их в профсоюзное движение, а также создание системы трехстороннего социального партнерства в сфере платформенной занятости.

3. Социальная защита работников платформенной занятости

В соответствии с Конвенцией МОТ **№102 «О минимальных нормах социального обеспечения»**⁵⁶ государства-члены организации должны гарантировать защищенным лицам (не менее трех из нижеперечисленных):

- 1) должное медицинское обслуживание;
- 2) обеспечение по болезни (45% от дохода);
- 3) защиту от безработицы (45% от дохода);

⁵⁵ Через портал www.elicense.kz

⁵⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c102_ru.pdf

- 4) обеспечение по старости (40% от дохода);
- 5) поддержку при наступлении несчастного случая на производстве и приобретении профессионального заболевания (40-50% от дохода);
- 6) семейное обеспечение: содержание детей;
- 7) обеспечение по материнству: беременности и родам (45% от дохода);
- 8) обеспечение по инвалидности (40% от дохода);
- 9) обеспечение по случаю потери кормильца (40% от дохода).

При этом **Законом РК «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях»⁵⁷** и подзаконными актами профильных министерств⁵⁸ в сферах труда, социального обеспечения, здравоохранения, семьи и детей установлены такие стандарты, как:

- 1) МРЗП (для работников по трудовому договору);
- 2) продолжительность ежедневной работы, рабочей смены (для работников по трудовому договору в зависимости от их категорий и условий труда);
- 3) основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (для работников по трудовому договору не менее 24 календарных дней);
- 4) ВПМ, на основе которой устанавливаются размеры государственной базовой пенсионной выплаты, государственных социальных пособий по инвалидности, по случаю потери кормильца, лицам, воспитывающим ребенка с инвалидностью, а также специального государственного пособия лицу, осуществляющему уход;
- 5) размер минимальной пенсии;
- 6) гарантированный объем специальных социальных услуг (для лиц, находящихся в трудной жизненной ситуации);
- 7) ГОБМП в соответствии с Кодексом РК «О здоровье народа и системе здравоохранения»⁵⁹ и Перечнем ГОБМП (для граждан и постоянно проживающих иностранцев и лиц без гражданства);
- 8) обеспечение доступности услуг здравоохранения населению (норматив сети организаций здравоохранения,⁶⁰ оказывающих ГОБМП, для граждан и постоянно проживающих иностранцев и лиц без гражданства);
- 9) обеспечение защиты прав и интересов детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, переданных на воспитание в семью (выплаты на содержание ребенка, пособия опекунам или попечителям, единовременные денежные выплаты в связи с усыновлением).

Кроме того, в Казахстане социальная защита граждан, включая работников, в том числе платформенной занятости построена на принципах солидарной ответственности государства, работодателей и населения. На практике, с позиции платформенного работника, это означает необходимость участия в системах медицинского и социального страхования, пенсионного обеспечения, а также выполнения налоговых обязательств.

Так, **Законом РК «Об обязательном социальном медицинском страховании»⁶¹** установлено право застрахованных потребителей медицинских услуг на получение своевременной и качественной медицинской помощи, а также на выбор медицинской организации в системе ОСМС.

⁵⁷ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000314>

⁵⁸ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500011975>, <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2100022482>,
<https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012113>

⁵⁹ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K2000000360>, <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2000000672>

⁶⁰ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021452>

⁶¹ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000405>

Право на медицинскую помощь в системе ОСМС имеют лица, за которых осуществлялась уплата **отчислений** (из средств работодателя) и (или) **взносов** (за счет работника) в ФОСМС, и лица, освобожденные от уплаты взносов, за которых взносы уплачиваются государством (дети, зарегистрированные безработные, неработающие беременные женщины и другие, всего 15 категорий), военнослужащие, сотрудники правоохранительных и специальных государственных органов.

Что касается платформенных работников, им предоставляются следующие возможности для участия в системе ОСМС:

1) независимые работники – плательщики ЕСП, уплатившие его в размере 1 МРП (3 тыс. тенге) в столице, городах республиканского и областного значения и 0,5 МРП (1,5 тыс. тенге) в других населенных пунктах (платеж включает взносы в ЕНПФ, отчисления в ФСМС и ГФСС, а также ИПН);

2) ИП, уплатившие взнос в ФСМС (5% от 1,4 МРЗП – 4,2 тыс. тенге);

3) за физических лиц, получающих доходы по договорам ГПХ, исчисление (удержание) и перечисление взносов в ФСМС (2% от дохода, не превышающего 10 МРЗП, максимально 12 тыс. тенге) осуществляется работодателем (заказчиком);

4) физические лица, не имеющие постоянного дохода, уплачивают взносы в ФСМС в размере 5% от МРЗП (3 тыс. тенге).

По отчетной информации ФСМС,⁶² в 2021 году в фонд поступило 751,5 млрд тенге, в том числе взносы государства – 46%, отчисления работодателей и взносы работников – 42,7%, взносы ИП – 1,9%, остальные – менее 1%.

Отчисления и взносы были уплачены в пользу **17,5 млн человек** или **91,4%** населения. При этом средний размер отчислений составил 3,7 тысяч тенге, среднегодовая частота уплаты отчислений – 9 раз в год: отчисления не менее 9 раз в год уплачивались за 3,7 млн человек, а за все 12 месяцев – 2,3 млн человек.

Также в отчете ФСМС указано, что по итогам 2021 года участниками системы ОСМС являются **15,5 млн человек** или **81,3%** населения, большую часть которых составляют льготные категории граждан – 11,3 млн человек (59,5%) и наемные работники – 5,6 млн человек (29,1%). Следовательно, оставшаяся часть населения (порядка **3,5 млн человек**), в том числе и платформенные работники находятся вне системы ОСМС в силу того, что не уплачивают взносы в ФСМС.

Вместе с тем в Послании народу Казахстана 1 сентября 2022 года Президент страны К.К. Токаев заявил, что, несмотря на проводимые реформы, состояние сферы здравоохранения оставляет желать лучшего, а хроническое недофинансирование приводит к недополучению застрахованными гражданами положенного им объема медицинских услуг.

Глава государства отметил, что ситуацию усугубляет искусственное разделение медицинской помощи на гарантированный государством и страховой пакеты, поручив Правительству пересмотреть подходы к финансированию здравоохранения, в том числе запустить систему добровольного медицинского страхования.⁶³

В свою очередь, согласно **Закону РК «Об обязательном социальном страховании»**,⁶⁴ система обязательного социального страхования охватывает шесть видов страховых случаев (социального риска), при наступлении которых участники системы приобретают право на получение социальных выплат (причем с удержанием ОПВ):

⁶² <https://fms.kz/upload/iblock/c2e/c2e8b21d695145b3d1fbae1ea9ec72c8.pdf>

⁶³ <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-181130>

⁶⁴ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1900000286>

1) **утрата трудоспособности** (двухгодичный среднемесячный доход за минусом 55% МРЗП (по ЕСП – 1 МРЗП), умноженный на коэффициенты замещения дохода – 0,6, утраты трудоспособности – 0,3-1 и стажа участия – от 0,1 при шести месяцах до 1 при шести годах, с дальнейшим прибавлением 0,02 за каждый последующий год участия);

2) **потеря кормильца** (доход, определенный аналогично вышеуказанному, умноженный на коэффициенты замещения дохода – 0,6, количества иждивенцев – 0,5-1 и стажа участия – 0,1-1 с прибавлением 0,02 за каждый год участия);

3) **потеря работы** (сроком до шести месяцев при регистрации безработным, за исключением плательщиков ЕСП; среднемесячный доход, умноженный на коэффициенты замещения дохода – 0,4, который в проекте Социального кодекса планируется увеличить до 0,45, и стажа участия – 0,1-1 с прибавлением 0,02 за каждый год участия);

4) **потеря дохода в связи с беременностью и родами** (среднемесячный доход (по ЕСП – 1 МРЗП), умноженный на коэффициент количества дней нетрудоспособности – количество дней нетрудоспособности, деленные на 30);

5) **потеря дохода в связи с усыновлением новорожденного ребенка** (аналогично предыдущему пункту);

6) **потеря дохода в связи с уходом за ребенком по достижении им возраста одного года** (среднемесячный доход (по ЕСП – 1 МРЗП), умноженный на коэффициент замещения дохода 0,4; максимальный размер выплаты – не выше 40% 7 МРЗП или 168 тыс. тенге; проектом Социального кодекса предусматривается увеличение срока до 1,5 лет).

Таким образом, можно констатировать, что платформенные работники, осуществляющие свою деятельность посредством уплаты ЕСП, являются наиболее ущемленной группой занятого населения, так как при расчете выплат при наступлении социального риска применяется всего 1 МРЗП, который можно оценить как значительно заниженный (60 тыс. тенге в 2022 году).

При этом обязательному социальному страхованию подлежат наемные работники, ИП, частно практикующие лица, плательщики ЕСП, а также постоянно проживающие в стране иностранцы, лица без гражданства и кандасы (за исключением лиц пенсионного возраста). В этом контексте в качестве участников системы социального страхования **потенциальными платформенными работниками** (в городах) являются наемные работники по договорам ГПХ (в 2021 году – 51,5 тыс. чел.), нанимаемые работники ИП (304,2 тыс. чел.), а также плательщики ЕСП – преимущественно незарегистрированные независимые работники (44 тыс. чел.).

Между тем **плательщиками социальных отчислений** являются работодатели, ИП, частно практикующие лица (ставка 3,5%, с 01.01.2025г. – 5% от дохода работника в размере от 1 до 7 МРЗП – от 2,1 тыс. до 14,7 тыс. тенге) и плательщики ЕСП (до 2024 год), а **получателями социальных выплат** – физические лица (в том числе работники платформ цифрового труда), за которых производились социальные отчисления в ГФСС до наступления случая социального риска.

Согласно информации ГФСС,⁶⁵ в 2021 году было уплачено более 322 млрд тенге социальных отчислений при численности участников системы социального страхования в количестве **6,6 млн человек (35% населения)**. Получателями же социальных выплат стали 662,8 тысячи лиц по уходу за ребенком, 225,5 тысяч – по беременности и родам, 105,7 тысяч – по потере работы, 94,7 тысяч – по утрате трудоспособности, а также 57,7 тысяч – по потере кормильца.

⁶⁵ <https://gfss.kz/ru/обязательное-социальное-страхование/инфографика/инфографика-2021/>

При этом среднее значение социальных выплат по беременности и родам составило 576 тысяч тенге, потере работы – 46,3 тысяч тенге, уходу за ребенком – 32,9 тысяч тенге, потере кормильца – 27,6 тысяч тенге, а также по утрате трудоспособности – 26,8 тысяч тенге в месяц.

Как видно из приведенных данных, численность вовлеченных лиц в систему социального страхования и сам средний размер социальных выплат в этой системе являются сравнительно низкими, что в том числе касается и платформенных работников.

Вместе с тем, согласно **Закону РК «О пенсионном обеспечении»**,⁶⁶ право на пенсионное обеспечения имеют граждане и постоянно проживающие в стране иностранцы и лица без гражданства, при этом от стажа участия в накопительной пенсионной системе и регулярности осуществления пенсионных взносов зависит как сумма пенсионных накоплений, так и размер гарантированной государством базовой пенсионной выплаты.

Так, **государственная базовая пенсионная выплата** предоставляется в размере **54% ВПМ** при наличии 10 и менее лет стажа участия в пенсионной системе либо его отсутствии с увеличением ее размера за каждый полный год стажа участия в пенсионной системе сверх 10 лет на 2%, но не более **100% ВПМ**. Проектом Социального кодекса предусмотрено увеличение этого диапазона до 70-120% ВПМ в 2027 году, а с 2028 года планируется установить минимальный и максимальный размеры базовой пенсии на уровне **50-85% МРЗП**.

Помимо базовой пенсии из государственного бюджета выплачивается также **пенсия по возрасту** (лицам, имеющим трудовой стаж не менее шести месяцев по состоянию на 1 января 1998 года), размер которой определяется из расчета **60%** среднемесячного дохода за любые три года подряд с 1998 года.

При этом за каждый полный отработанный год до 1998 года сверх требуемого трудового стажа размер пенсии увеличивается на 1%, но не более **75%** от дохода. Между тем доход для исчисления пенсии по возрасту не может превышать размера 46 МРП (146 тыс. тенге), т.е. максимально возможный размер такой пенсии составляет порядка 110 тысяч тенге. Надо отметить, что в проекте Социального кодекса этот ограничительный уровень планируется повысить до 55 МРП.

Что касается **накопительной части** пенсии, то она формируется за счет ОПВ (10% от дохода, не превышающего 50 МРЗП или 3 млн тенге), ОППВ (5% от дохода) и добровольных пенсионных взносов. Кроме этого, проектом Социального кодекса предусматривается введение с 2023 года ОПВР с поэтапным доведением ставки с 1,5% до 5% от дохода в 2027 году.

ОПВ уплачиваются из дохода работника, а ОППВ (за работников, занятых на работах с вредными условиями труда) и ОПВР перечисляются в ЕНПФ за счет средств работодателя. При этом за работников по договорам ГПХ, предметом которых является выполнение работ или оказание услуг, ОПВ из их дохода удерживаются и перечисляются в ЕНПФ работодателем (заказчиком).

В этой связи, для работников платформенной занятости **важно уплачивать ОПВ**, так как в стаж участия в пенсионной системе включается, в первую очередь, период, за который они осуществлялись.

Так, по информации ЕНПФ,⁶⁷ по состоянию на 1 сентября 2022 года в фонде открыто **11,8 млн** индивидуальных пенсионных счетов вкладчиков, что больше численности занятого населения примерно на 3 млн, в числе которых безработные и лица, не входящие в рабочую силу. Общая сумма пенсионных накоплений составляет почти **14 трлн тенге**, 97% из которых сформированы за счет ОПВ.

⁶⁶ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1300000105>

⁶⁷ <https://www.enpf.kz/ru/indicators/pa/current.php>

Вместе с тем, говоря о **повышении квалификации работников**, в том числе платформ цифрового труда, для которых в некоторой степени это может стать основой для улучшения качества своей трудовой деятельности, важно развивать различные меры по внедрению **системы обучения в течение всей жизни**.

Следует отметить, что в Казахстане в июле 2021 года была утверждена Концепция обучения в течение всей жизни (непрерывное образование),⁶⁸ согласно которой основными подходами развития непрерывного образования являются развитие механизмов финансирования и признания результатов неформального обучения, повышение потенциала трудовых ресурсов через развитие навыков, формирование модели сертификации, регламентирующей порядок признания квалификации и навыка на основе опыта, образования, демонстрируемых знаний и навыков, повышение охвата населения неформальным образованием, а также повышение цифровых компетенций граждан.

Одним из примеров реализации механизма непрерывного образования можно назвать платформу профессионального обучения в онлайн режиме **Skills Enbek**,⁶⁹ на которой любой желающий может пройти курсы по различным направлениям с получением сертификата по итогам обучения.

* * *

Таким образом, можно констатировать, что в настоящее время социальные и трудовые гарантии для платформенных работников предоставлены в меньшем объеме по сравнению с наемными работниками, в отношении которых применяются нормы трудового законодательства.

Например, на работников платформ цифрового труда не распространяются гарантии по минимальному размеру оплаты труда и ежегодному оплачиваемому трудовому отпуску, а медицинское обслуживание, социальная защита и пенсионное обеспечение доступны при условии уплаты соответствующих взносов в ФСМС, ГФСС и ЕНПФ, притом что социальные выплаты могут быть относительно низкими, исходя из небольшого вклада таких работников в системы медицинского, социального и пенсионного обеспечения.

Тем не менее, предпринимаются попытки законодательного регулирования платформенной занятости, в том числе с позиции усиления защищенности работников, однако предлагаемые нововведения носят поэтапный характер.

4. Вовлечение работников платформенной занятости в профсоюзное движение

Согласно **Закону РК «О профессиональных союзах»**,⁷⁰ профсоюзом признается общественное объединение с фиксированным членством, добровольно создаваемое на основе **общности трудовых и производственно-профессиональных интересов** граждан РК для представительства и защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов, и создаются они по **производственно-отраслевому принципу**.

При этом выделяются два вида профсоюза: **локальный** (добровольное объединение работников одной или нескольких организаций) и **отраслевой** (объединение работников одной отрасли деятельности (видов или подвидов экономической деятельности) и смежных с ней отраслей, а также локальных профсоюзов).

⁶⁸ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000471>

⁶⁹ <https://skills.enbek.kz/ru>

⁷⁰ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211>

Что касается текущего положения платформенных работников, то они в большинстве случаев законодательно не определяются как работники (согласно Трудовому кодексу), которые могли бы создать профсоюз, но в то же время, являясь гражданами страны, имеют **общие трудовые и профессиональные интересы**, т.е. основание для объединения в профсоюзы.

Фактически создание профсоюза платформенных работников на практике невозможно, соответственно, это также затрудняет защиту их индивидуальных и коллективных социально-трудовых прав и интересов, включая разрешение трудовых споров в рамках согласительных и примирительных процедур, а также обращение в государственную инспекцию труда и судебные органы.

Кроме того, формирование трехсторонней системы социального партнерства в сфере платформенной занятости, помимо создания профсоюзной инфраструктуры, потребует и определения стороны работодателей в этой сфере, хотя сами интернет-платформы настаивают на том, что они не являются работодателями для платформенных работников.

В этой связи надо отметить, что в Казахстане, как и в некоторых других странах мира, были зафиксированы методы выражения своих претензий в виде протестных акций платформенных работников.

Например, в 2021 году курьеры Wolt организовали «забастовки» в г. Алматы 12 мая (50 человек), 7 июля (80 человек), 21 октября (12 человек: обращение к властям). Также водители сервиса Яндекс Go вышли на акции протеста 6 декабря (400 человек) в г. Шымкенте и 31 марта в г. Алматы (видеообращение). В итоге, вследствие риска репутационных потерь, под давлением властей интернет-платформы были вынуждены пойти на частичные уступки требованиям таких работников.⁷¹

Между тем в рамках действующего законодательства среди факторов, препятствующих вовлечению платформенных работников в профсоюзы, можно отметить и **организационные трудности** по созыву учредительных собраний, сопряженные с разобщенной дислокацией потенциальных членов профсоюза, а также в некоторых случаях краткосрочность либо нерегулярность трудовой деятельности в платформенной занятости.

Учитывая, что в настоящее время подготовлены законодательные поправки в части определения как самих интернет-платформ, так и их платформенных работников, видится актуальной корректировка законодательства в части **предоставления права создания профсоюзов работниками платформ цифрового труда**, включая возможности по защите своих прав и интересов, ведению переговоров, заключению соглашений и коллективных договоров.

Наиболее целесообразным видится создание отраслевых профсоюзов платформенных работников, исходя из видов деятельности соответствующих интернет-платформ. При этом не исключается и возможность создания локальных профсоюзов в разных городах, которые могли бы входить в состав отраслевых профсоюзов для отстаивания общих позиций на отраслевом уровне.

В свою очередь, организационные мероприятия по созданию профсоюзов можно было бы осуществлять на базе специальной информационной системы, интегрированной с интернет-платформами цифрового труда (например, предоставление возможности вступить в профсоюз) и позволяющей фиксировать профсоюзное членство посредством использования электронной цифровой подписи, проводить профсоюзную работу, взаимодействовать с членами профсоюза, оказывать им соответствующую поддержку в режиме онлайн.

⁷¹ <https://cabar.asia/ru/v-teni-plattformennoj-ekonomiki-v-kazahstane-kak-razreshit-rastushhie-trudovye-konflikty>

Вместе с тем представление интересов таких локальных и отраслевых профсоюзов на региональном и страновом уровне можно обеспечить через их добровольное вхождение в состав действующих в стране территориальных и республиканских объединений профсоюзов, которые могли бы оказать содействие на начальном этапе создания профсоюзов платформенных работников через методологическую, информационно-консультационную и организационную поддержку.

В целом, поддержка вовлечения в профсоюзное движение платформенных работников со стороны действующих в стране национальных профсоюзных центров (ФПРК, Казахстанская конфедерация труда, Содружество профсоюзов Казахстана «Аманат») с учетом их опыта придала бы заметный импульс как с точки зрения их самоорганизации, так и включения в этот процесс других сторон социального партнерства, с последующим заключением трехсторонних соглашений и коллективных договоров.

Также не исключается вариант создания платформенными работниками профильных общественных объединений, которые могли бы заключать договоры о сотрудничестве с действующими профсоюзами или стать их ассоциированными партнерами, получая при этом возможность отстаивать свои интересы через предоставление профсоюзам представительских полномочий.

Более подробная информация о методах и подходах вовлечения платформенных работников в профсоюзы была изложена в отчете «Определение стратегии действий профсоюзов Казахстана в отношении нестандартных форм занятости», подготовленном по итогам проведения совместного исследования МОТ и ФПРК в 2021 году.⁷²

Кроме того, имеет смысл выстроить взаимодействие с профильными общественными организациями, например, с Республиканской ассоциацией служб такси Казахстана (создана как объединение юридических лиц в июле 2020 года с основным видом деятельности «деятельность прочих общественных организаций, не включенных в другие группировки», ОКЭД 94.99.0).

Хотя такие ассоциации, как правило, противопоставляют себя интернет-платформам агрегаторов такси, выступая за представление ряда преимуществ официальным перевозчикам, но в то же время предлагают интересные меры по повышению эффективности этого вида деятельности.⁷³

Так, к примеру, предлагается вести реестр агрегаторов такси, проводить мониторинг ценообразования на услуги такси, установить максимальный процент комиссий агрегаторов, предусмотреть ответственность агрегаторов такси перед пассажирами и водителями, создать электронную базу данных такси и в целом ввести цифровое регулирование в сфере услуг такси на основе «больших данных».

Примечательно, что с таким же основным видом деятельности (деятельность прочих общественных организаций, не включенных в другие группировки) в марте 2017 года было создано общественное объединение «Локальный профсоюз водителей такси по городу Алматы», хотя для профсоюзов определен отдельный вид деятельности – «деятельность профессиональных союзов» (ОКЭД 94.20.0).

При этом, как и Республиканская ассоциация служб такси, так и Локальный профсоюз водителей такси по г. Алматы не имеют официальных веб-сайтов, чтобы ознакомиться с их деятельностью, и по обеим организациям отсутствуют данные об уплате налоговых платежей, что в определенной степени ставит под сомнение их активную деятельность.

⁷² <https://kasipodaq.kz/wp-content/uploads/ОТЧЕТ-по-проекту-ФПРК-и-МОТ-Определение-стратегии-действий-профсоюзов-Казахстана-в-отношении-нестандартных-форм-занятости.pdf>

⁷³ <https://kapital.kz/business/95461/kak-predlagayut-regulirovat-rynok-taksi.html>

Что же касается вопросов социального партнерства в сфере платформенной занятости, то наиболее эффективным и целесообразным является создание на добровольной основе **ассоциации интернет-платформ** различных видов деятельности. Это могут быть платформы, обеспечивающие взаимодействие заказчиков и исполнителей различных услуг и работ, а также агрегаторы такси и доставки.

Такая ассоциация могла бы представлять интересы работодателей – интернет-платформ цифрового труда в системе трехстороннего социального партнерства на республиканском, отраслевом и региональном уровнях, стать подписантом генерального, отраслевых и региональных соглашений, а также участвовать в процессе подписания коллективных договоров между отдельными интернет-платформами и их платформенными работниками.

* * *

Таким образом, учитывая направленность трудового законодательства и закона о профсоюзах на традиционные трудовые отношения и наемных работников, для вовлечения работников интернет-платформ в профсоюзы и предоставления им возможностей по созданию профсоюзов требуется внесение изменений и дополнений в действующее законодательство.

Законодательных поправок требуют и вопросы встраивания платформенной занятости в систему социального партнерства в трудовой сфере. Также важно провести работу с интернет-платформами с разъяснениями важности и полезности создания объединяющей их организации как одной из сторон социального партнерства для эффективного взаимодействия с сообществом работников и государственными органами.

В этой работе лидирующую роль призваны играть республиканские объединения профсоюзов в сотрудничестве с уполномоченными государственными органами и интернет-платформами. Важно донести до всех участников этих процессов и общественности в целом необходимость применения скоординированных действий во благо человека труда, коими в том числе являются и платформенные работники, которые также нуждаются в представительстве и защите их прав и законных интересов.

В целом, необходимо сформировать законодательную основу и создать цифровую инфраструктуру для реализации права платформенных работников на свободу объединения в профсоюзы.

5. Рекомендации

На основании проведенного исследования выработан ряд рекомендаций, которые будет полезно обсудить на разных площадках с участием всех заинтересованных сторон, в том числе основные и системные из них предлагается внести на рассмотрение Республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

1. В дополнение к проекту законодательных поправок по вопросам платформенной занятости видится целесообразным **классификация и категоризация интернет-платформ цифрового труда** в части придания им статуса работодателя на основе ряда признаков, например:

1) посреднический характер работы между платформенными работниками и заказчиками услуг с использованием интернет-технологий;

2) влияние платформы на установление способов и размера оплаты труда (ставок оплаты) платформенных работников;

3) фактический контроль платформы за деятельностью работников (методы, сроки и качество оказания услуг, соблюдение условий платформы, применение штрафных санкций в случае их нарушения и др.);

4) требования платформы к стандартам внешнего вида и поведения работников, визуальному обозначению принадлежности работника к платформе;

5) влияние платформы на свободу выбора работником заказов, а также на возможность не принимать заказы без снижения рейтинга в системе;

6) установление практических ограничений прямого контактирования работника с заказчиками в обход сервисов платформы;

7) возможность платформы в одностороннем порядке изменять условия публичных соглашений, положений, правил, оферты, договоров присоединения и т.д. или прекращать их действие.

2. С учетом того, что, как правило, платформы осуществляют свою деятельность в условиях олигополии рынка, предлагается создание и ведение **реестра интернет-платформ цифрового труда**, зарегистрированных в Казахстане, на основе их классификации и категоризации.

3. В связи с алгоритмическим ценообразованием услуг, оказываемых посредством некоторых категорий интернет-платформ цифрового труда, для защиты прав потребителей этих услуг предлагается проводить **регулярный мониторинг цен** в рамках антимонопольного регулирования.

4. В целях обеспечения прозрачности деятельности интернет-платформ цифрового труда ввиду того, что она затрагивает чувствительные общественные, социально-трудовые и экономические интересы, предлагается придание им статуса **организации публичного интереса**, что позволит также обеспечить проведение ежегодного внешнего аудита деятельности интернет-платформ.

5. Для повышения качества статистической информации в сфере труда и занятости предлагается **конкретизация форм статистической отчетности для интернет-платформ цифрового труда** с отражением в них данных о численности платформенных работников, размере оплаты труда, продолжительности рабочего времени, видах и размерах взимаемых платформой комиссий и т.д.

6. Для создания благоприятных условий труда платформенным работникам целесообразно **учесть в содержании нового вида публичного договора** по использованию интернет-платформы или мобильного приложения платформенной занятости механизмы учета рабочего времени, обеспечения безопасности и охраны труда, предоставления времени отдыха и отпусков, оплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности, а также обязанность платформы объяснять причины отказа в регистрации или отключения от платформы и т.д.

7. В целях более детальной идентификации платформенных работников важно предусмотреть включение в Национальный классификатор занятий отдельной **категории работников интернет-платформ цифрового труда** в разрезе видов деятельности.

8. С учетом добровольного характера передачи своих **персональных данных работниками интернет-платформ цифрового труда** для недопущения их неправомерного использования предлагается законодательно закрепить обязанность платформ уведомлять работников в случае их распространения с указанием получателя такой информации.

9. В целях формирования законодательной основы и создания цифровой инфраструктуры для реализации права платформенных работников на свободу объединения предлагается законодательно предоставить:

1) **право создания профсоюзов работниками интернет-платформ цифрового труда**, включая возможности через профсоюз представлять и защищать свои права и интересы, вести коллективные переговоры, заключать соглашения и коллективные договоры, участвовать в системе социального партнерства и т.д.;

2) возможность ведения профсоюзной деятельности работников интернет-платформ цифрового труда **в электронном формате** с использованием электронной цифровой подписи.

10. Для создания полноценной системы социального партнерства в сфере платформенной занятости целесообразно проводить разъяснительную работу о необходимости и важности создания на добровольной основе **ассоциации интернет-платформ цифрового труда** различных видов деятельности в качестве стороны объединения работодателей в социальном диалоге.

Заключение

Изучая сферу платформенной занятости, можно сделать вывод, что в Казахстане с каждым годом расширяется присутствие интернет-платформ цифрового труда, приходят новые игроки, при этом большую долю рынка занимают зарубежные платформы, которые осуществляют свою деятельность, создавая компании – представительства согласно казахстанскому законодательству.

Такие платформы позиционируют себя как информационное посредническое звено между заказчиками и исполнителями, однозначно исключая определения в качестве работодателя для платформенных работников, но в тоже время могут применять различные модели взаимодействия с такими работниками.

Вместе с тем практически все интернет-платформы отличаются схожестью подходов в установлении условий для платформенных работников: публичные оферты разрабатываются, изменяются и прекращают действие в одностороннем порядке; по усмотрению платформы работнику может быть отказано в регистрации или он может быть отключен от платформы без объяснения причин; несмотря на декларируемое отсутствие контроля за работником со стороны платформы, фактически он осуществляется через определение методов, сроков и качества оказания услуг, требования по соблюдению условий платформы, применение штрафных санкций в случае их нарушения и др.

Также общей характеристикой интернет-платформ цифрового труда является включение в публичные оферты ограниченных прав платформенных работников, например, в только виде доступа к информации о заказах; а также возможности платформы использовать и распространять персональные данные работников без их уведомления. Ряд платформ влияет на свободу выбора работником заказов, а также на возможность не принимать заказы без негативных последствий в виде снижения рейтинга в системе.

В результате, несмотря на добровольный принцип выбора той или иной интернет-платформы, возможность самостоятельного регулирования работниками своего рабочего времени, в случае принятия условий публичных соглашений и использования платформенных сервисов работники становятся зависимыми от платформы, и возможно даже в большей степени, чем, например, наемные работники по договорам ГПХ, которые работают «за штатом» у традиционных работодателей.

При этом интернет-платформы цифрового труда не раскрывают обобщенную информацию о численности платформенных работников, характере их работы, учетного времени выполнения работ, среднего уровня оплаты труда и т.д., в том числе в разрезе видов деятельности и регионов.

Между тем сбор и обработка большого массива данных дает уникальное преимущество интернет-платформам цифрового труда, которые могли бы стать источником для проведения глубинного анализа состояния трудовых отношений в платформенной экономике, развития таких отраслей экономики, а также в целом поведенческих моделей в обществе.

В свою очередь, экспертные оценки, озвученные представителями МТСЗН РК, колеблются от 500 до 900 тысяч человек, занятых на интернет-платформах цифрового труда, а анализ официальной статистики показал, что потенциальными платформенными работниками могут быть порядка **525 тысяч человек** (в том числе ИП, не использующие труд других работников, – 82%, наемные работники по договорам ГПХ в городах – 10%, незарегистрированные независимые работники в городах – 8%), из них около **175 тысяч регулярных работников**, для которых платформенная занятость является основным источником дохода.

С точки зрения социальной защиты, можно констатировать, что в настоящее время социальные и трудовые гарантии для платформенных работников предоставлены в меньшем объеме по сравнению с наемными работниками, в отношении которых применяются нормы трудового законодательства.

Например, на платформенных работников не распространяются гарантии по минимальному размеру оплаты труда, продолжительности ежедневной работы или рабочей смены и ежегодному оплачиваемому трудовому отпуску, а медицинское обслуживание, социальная защита и пенсионное обеспечение доступны при условии уплаты соответствующих взносов в ФСМС, ГФСС и ЕНПФ, притом что выплаты могут быть относительно низкими, исходя из небольшого вклада таких работников в системы медицинского, социального и пенсионного обеспечения.

Кроме того, существует проблема недостаточного охвата населения системами обязательного страхования: например, порядка 3,5 млн человек, в том числе и платформенные работники находятся вне системы ОСМС в силу того, что не уплачивают взносы. Также на платформенных работников, являющихся плательщиками ЕСП, не распространяется социальный риск по случаю потери работы, а по ряду других социальных рисков при расчете выплат применяется всего 1 МРЗП, который можно оценить как значительно заниженный.

Вместе с тем важным шагом являются инициированные законодательные поправки, которые направлены как на признание в правовом поле наличия платформенных работников, определение их статуса в общественных и трудовых отношениях, так и на создание предпосылок для более широкого вовлечения таких работников в системы социального, медицинского страхования и пенсионного обеспечения.

Также актуальным остается вопрос вовлечения платформенных работников в профсоюзное движение, для чего необходимо сформировать законодательную основу и создать цифровую инфраструктуру для реализации права работников интернет-платформ цифрового труда на свободу объединения в профсоюзы. Кроме того, законодательных поправок требуют и вопросы встраивания платформенной занятости в систему социального партнерства в трудовой сфере.

В этой работе лидирующую роль должны сыграть республиканские объединения профсоюзов в сотрудничестве с уполномоченными государственными органами и интернет-платформами цифрового труда.

Важно донести до всех участников этих процессов и общественности в целом необходимость применения скоординированных действий во благо человека труда, коими в том числе являются и платформенные работники, которые также нуждаются в представительстве и защите их прав и законных интересов.

Резюмируя, надо отметить, что в Казахстане, особенно в последние годы, наблюдается существенное влияние современных цифровых технологий на экономику и общество в целом, в том числе и на рынок труда. Ожидается, что распространение интернет-платформ будет и дальше расширяться, охватывая все большие сферы жизни и затрагивая права и интересы различных групп населения.

В этом контексте чрезвычайно важно найти наиболее оптимальный и эффективный способ использования интернет-платформ, взаимовыгодный и взаимоприемлемый для всех заинтересованных сторон (пользователей, работников, платформ и государства). И возможно единственный способ это сделать заключается в проведении открытого и доверительного социального диалога на основе трехстороннего партнерства.

Литература

1. Перспективы занятости и социальной защиты в мире: Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда. МОТ, 2021
2. Платформенная занятость: определение и регулирование / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. – М.: НИУ ВШЭ, 2021
3. Hauben (ed.), H., Lenaerts, K. and Waeyaert, W., The platform economy and precarious work, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg, 2020
4. Послание Президента РК народу Казахстана от 1 сентября 2021 года
5. Комплексный план «Программа повышения доходов населения до 2025 года» (ППРК от 14 апреля 2022 года №218)
6. Закон РК «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности»
7. Статистический бюллетень «Об электронной коммерции в РК»
8. Статистический бюллетень «Основные индикаторы рынка труда в РК»
9. Закон РК «О занятости населения»
10. Предпринимательский кодекс РК
11. Классификатор занятий (НК РК 01-2017)
12. Проект Комплексного плана по развитию рынка труда до 2025 года
13. Проект Социального кодекса РК и сопутствующие законопроекты
14. Конвенция МОТ №102 «О минимальных нормах социального обеспечения»
15. Закон РК «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях»
16. Минимальные социальные стандарты в сферах труда и социального обеспечения (приказ МЗСР РК от 29 июля 2015 года №631)
17. Минимальные социальные стандарты в сфере здравоохранения (приказ МЗ РК от 2 апреля 2021 года № ҚР ДСМ-26)
18. Минимальный социальный стандарт «Обеспечение защиты прав и интересов детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, переданных на воспитание в семью (усыновление, опеку или попечительство, патронат)» (приказ МОН РК от 10 сентября 2015 года №557)
19. Кодекс РК «О здоровье народа и системе здравоохранения»
20. Перечень гарантированного объема бесплатной медицинской помощи (ППРК от 16 октября 2020 года №672)
21. Государственный норматив сети организаций здравоохранения (приказ МЗ РК от 15 октября 2020 года № ҚР ДСМ-133/2020)
22. Закон РК «Об обязательном социальном медицинском страховании»
23. Послание Президента РК народу Казахстана от 1 сентября 2022 года
24. Закон РК «Об обязательном социальном страховании»
25. Закон РК «О пенсионном обеспечении»
26. Концепция обучения в течение всей жизни (непрерывное образование) (ППРК от 8 июля 2021 года №471)
27. Закон РК «О профессиональных союзах»
28. Отчет по исследованию «Определение стратегии действий профсоюзов Казахстана в отношении нестандартных форм занятости». МОТ, ФПРК, 2021