

УДК 327

САМОЗАНЯТЫЕ ИЛИ НАЕМНЫЕ: ПРОБЛЕМА РЕГУЛИРОВАНИЯ ПЛАТФОРМЕННОГО ТРУДА В ЕС

© 2024 ПОТЕМКИНА Ольга Юрьевна

Доктор политических наук

Заведующая Отделом исследований европейской интеграции

Института Европы Российской академии наук

125009, Россия, Москва, ул. Моховая, 11-3

E-mail: olga_potemkina@mail.ru

Поступила в редакцию 25.04.2024

Принята к публикации 02.07.2024

Аннотация. В статье проанализирован процесс принятия директивы, регулирующей платформенную занятость в Европейском союзе. Стремление к гармонизации национальных законодательств вызвано необходимостью внесения правовой определенности и улучшения условий труда работников платформ. Несмотря на то что многие работники платформы считались самозанятыми, их статус оставался неясным, чем пользовались работодатели. К числу других проблем относятся ограниченный доступ работников к информации об условиях труда, разрешении споров, коллективных правах и недопущении дискриминации. Определены два ключевых принципа новой директивы: правильное определение статуса занятости и установление правил использования алгоритмических систем на рабочем месте. В статье сделан вывод, что разница в подходах государств-членов, политических групп Европарламента, институтов Евросоюза превратило регулирование платформенной занятости в одно из самых противоречивых досье ЕС. Результатом компромисса стало принятие компромиссного законодательства по минимальным стандартам.

Ключевые слова: цифровая платформа, платформенная занятость, реклассификация самозанятых, презумпция трудовых отношений, контроль, алгоритм

DOI: 10.31857/S0201708324040107

Пандемия коронавируса и постпандемийный период стали серьезным испытанием для граждан Европейского союза. Социальные последствия череды кризисов привели к углублению инфляционных тенденций и впоследствии к кризису стои-

мости жизни, от которого больше всего пострадали уязвимые группы населения и работающие граждане [Биссон, 2023: 206]. Национальные правительства и руководство Евросоюза были вынуждены оперативно отреагировать на новые вызовы, «актуализировать социальную тематику», «перейти от деклараций к практическим действиям» [Лункин, 2023: 175]. Наряду с активизацией социальных программ и финансовых инструментов поддержки населения, принятие ряда законодательных актов, регулирующих трудовые отношения (директивы о балансе трудовой и личной жизни, о прозрачных и предсказуемых условиях труда, об адекватной минимальной заработной плате в ЕС), дало основание исследователям заговорить о «новом подъеме социальной политики» [Carella, 2023: 130], «бурных 20-х годах» для развития ее правовой базы [Kilpatrick, 2023: 13].

Особое место в законодательной деятельности ЕС занимает разработка и принятие правил регулирования труда на цифровых платформах. С пандемии коронавируса новая форма занятости набирает популярность благодаря увеличению спроса на доставку и становится двигателем инноваций и роста занятости. Исследователи отмечают многочисленные преимущества работы на цифровых платформах, но высказывают опасения из-за ухудшений условий труда и усугубления социального неравенства. Интерес к разработке и принятию правил регулирования платформенной занятости на фоне преодоления последствий пандемии и череды кризисов в Европе демонстрируют как отечественные, так и зарубежные авторы [Лютов, 2022; Говорова, 2023; Колесов, 2023; Menegatti, 2023; Nießl, 2024]. В частности, они выявили трудности и препятствия на пути развития социальной политики Евросоюза, формирования Европейской социальной модели. Цель статьи – проследить закономерности законодательного процесса в ЕС на примере регулирования платформенной занятости: как разница в национальных подходах препятствует осуществлению амбициозной инициативы Комиссии.

Параметры платформенной занятости в Евросоюзе

По данным Комиссии, в 2021 г. в Евросоюзе действовали более 500 цифровых платформ: от международных компаний до небольших национальных или местных стартапов. На цифровых платформах занято более 28 млн человек, что составляет, в зависимости от критериев подсчетов (работающие полный день или предоставляющие услуги от случая к случаю; работающие по найму или самозанятые), от 1 до 11% работников в ЕС [Kiss, Rittelmeyer, 2021: 2]. Ожидается, что к 2025 г. эта цифра достигнет 43 млн¹.

Работники платформ могут выполнять задания на электронных устройствах без привязки к определенному месту, находясь, например, дома. Это может быть удаленная работа: ввод данных, онлайн-услуги (бухгалтерия, написание текстов и редактирование, канцелярская, творческая и мультимедийная работа), продажи и

¹ EU rules on platform work. Council of the EU. 21.03.2024. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/> (дата обращения: 19.04.2024).

маркетинг, разработка программного обеспечения и ИТ-задачи, интерактивные услуги (онлайн-уроки, помощь и консультации).

Некоторые виды работ привязаны к определенному месту, но назначение задач и контроль за их исполнением происходит онлайн. Эта категория включает услуги по транспортировке и доставке, а также краткосрочной аренде жилья на таких платформах, как «Убер» (*Uber*), «Деливероо» (*Deliveroo*), «Раппи» (*Rappi*) и «Годжек» (*Gojek*).

С привязкой к месту осуществляется чуть более 90% посреднических услуг цифровых платформ: транспортировка (такси) и доставка (63%), ведение домашнего хозяйства, уборка, косметические услуги, фотосъемка на месте (29%). Остальная часть (менее 10%) приходится на онлайн-сервисы, фриланс, медицинские и контент-консультации. В большинстве случаев платформы стремятся контролировать поведение работников, особенно в сфере такси и доставки, посредством детального мониторинга, например определения местоположения сотрудника. Напротив, люди, работающие через платформы в сфере услуг на дому, как правило находятся под контролем клиента [De Groen et al., 2021: 9–10].

Работа на платформе считается нестандартной формой занятости. Долгое время в Евросоюзе не разрабатывались общие правила в отношении условий труда и социальных прав, что создало «серую зону» и затрудняло разграничение традиционной занятости и самозанятости. Меньшинство платформ разъясняет статус занятых в положениях об условиях труда. Позиционируя себя в качестве посредника между заказчиком и поставщиком услуг, платформы стремятся переложить большую часть затрат, рисков и обязательств на исполнителя, особенно самозанятого, или на клиента. Люди, работающие через платформы, часто выполняют задачи изолированно, что затрудняет проведение коллективных переговоров, главным образом для работников онлайн-сервисов, разбросанных по разным странам¹. Возникают проблемы с цифровым контролем со стороны компаний (использование алгоритмов для назначения задач, а также для мониторинга, надзора, оценки, наложения санкций и расторжения контракта с работником). Значительное увеличение количества рабочих мест на цифровых платформах усугубляет существующие трудности [Menegatti, 2023: 313].

По данным Комиссии, девять из десяти действующих в ЕС платформ классифицируют сотрудников как самозанятых. Большинство последних действительно работают автономно и могут использовать свой труд для развития собственной предпринимательской деятельности. Подлинная самозанятость вносит позитивный вклад в создание рабочих мест, развитие бизнеса, инновации, доступность услуг и цифровизацию. Работники платформы часто предпочитают самозанятость, чтобы пользоваться большей свободой относительно объема выполняемых заданий и рабочего времени. В то же время около 5,5 млн человек, которые в основном предо-

¹ По данным Комиссии, 59% работников платформ в ЕС взаимодействуют с клиентами, которые находятся в другой стране. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. 09.12.2021. P. 9. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762> (дата обращения: 02.07.2024).

ставляют услуги в привязке к определенному месту, могут быть классифицированы неправильно¹.

Разнообразие национальных подходов

Поскольку платформенная экономика развивается быстрее, чем регулирующие ее нормативные акты, новые формы трудовых отношений часто выходят за рамки традиционных определений занятости. Региональным и национальным судам все чаще приходится принимать решения по делам отдельных лиц и коллективов, которые ставят под сомнение стандартную классификацию работников платформы как самозанятых. В государствах-членах были вынесены более 100 судебных решений и 15 административных постановлений по изменению статуса работников платформ. В большинстве случаев независимые подрядчики были переклассифицированы в наемных работников, а платформы – в работодателей с вытекающей из этого юридической ответственностью за работников [Hiebl, 2022: 77]. В то же время суды зачастую приходят к противоположным выводам как внутри стран, так и в Евросоюзе в целом.

Меры регулирования государств-членов разнообразны и развиваются неравномерно в масштабах Евросоюза. Национальное законодательство в основном принято в конкретных секторах, например таксомоторные перевозки, доставка. Положение работников платформы значительно различается из-за неясного статуса занятости. Категории и определения трудового законодательства не учитывают специфику платформы и феномен фиктивной самозанятости, когда де-факто штатный сотрудник компании зарегистрирован как самозанятый.

Национальные правительства, как и региональные и местные власти, признают фиктивную самозанятость серьезной проблемой. Например, министерство труда, миграции и социального обеспечения Испании выявило значительное количество подобных случаев именно в платформенных компаниях. Некоторые предприниматели используют виртуальную инфраструктуру для привлечения официально зарегистрированных в качестве самозанятых. На самом деле характер таких трудовых отношений соответствует модели «работодатель – наемный работник».

В большинстве государств-членов принята бинарная система в отношении статуса занятости (самозанятые или наемные работники). В Ирландии решение о статусе работника платформы принимается на основе ряда тестов, предусмотренных прецедентным правом. В Германии, Финляндии и Чехии из-за отсутствия специального законодательства работники платформы также могут быть или наемными, или самозанятыми в зависимости от отношений с работодателями. В Нидерландах работающие в платформенной экономике имеют статус «самозанятых без персонала». В Литве они классифицируются как самозанятые и подпадают под действие положений Гражданского кодекса. В Португалии действует правовая презумпция трудовых отношений: работники платформы в транспортном секторе считаются наемными. Закон обязывает компании использовать услуги «операторов» в каче-

¹ Proposal for a Directive... P. 2.

стве посредников между платформой и водителями. В других секторах работники платформ считаются наемными или самозанятыми, что оценивается в каждом конкретном случае [Kiss, Rittelmeyer, 2021: 9].

В Испании закон о курьерах 2021 г., регулирующий работу сервисов по перевозке пассажиров, положил начало современной европейской тенденции по определению презумпции трудовых отношений. Вслед за решением Верховного суда о присвоении статуса наемного работника сотрудникам курьерской службы «Глово» (*Glovo*) в соответствии с законом о курьерах, наемными стали считаться работники компаний, занимающихся доставкой еды. Бремя доказывания факта, что работник является самозанятым, возложено на работодателя, что обязывает компании платить взносы на социальное обеспечение. Испанское законодательство вдохновило ЕС на разработку общих правил регулирования платформенной занятости и легло в основу законодательной инициативы Комиссии.

Во Франции в 2016 и 2019 гг. приняты законы, в соответствии с которыми самозанятые работники платформы пользуются значительными правами и льготами. Например, компании обязаны при соблюдении определенных условий выплачивать взносы на страхование от несчастных случаев на производстве, пополнять счета на профессиональное обучение и выплачивать другие взносы. Занятые на платформах во Франции также пользуются коллективными правами, такими как возможность создавать профсоюз. С некоторыми объединениями работников, в частности в секторе доставки, заключены коллективные соглашения. При этом французское законодательство не содержит излишних обременений, которые могут препятствовать развитию платформ [ЦСР, 2022: 26–27]. Подобная национальная специфика определила жесткую позицию страны относительно общих правил платформенной занятости.

Государства-члены разошлись во мнениях относительно введения третьей специфической категории занятости. Финляндия и Ирландия не поддержали эту идею, так как опасались ограничения прав и социальной защиты работников. Испания предложила оценить возможности новой классификации, которая включала трудящихся на нерегулярной основе или периодически занятых профессионалов в области цифровых технологий [Kiss, Rittelmeyer, 2021: 9–10].

Подходы Комиссии, Европарламента и Совета ЕС

На фоне волны законодательных актов, регулирующих работу платформы, разнообразия и неравномерности разработки национальных мер Комиссия ЕС начала работать над гармонизацией условий платформенной занятости и оказалась вовлеченной в противостояние платформ и профсоюзов в общеевропейском масштабе. Компании утверждали, что гибкость работы на платформе привлекает именно самозанятых, в то время как профсоюзы требовали защиты работников и предоставления им социальных льгот.

В сложившейся ситуации Экономический и социальный комитет привел аргументы в пользу перехода на основе руководящих принципов к гармонизации национальных трудовых законодательств – разработке единообразных определений, чтобы обеспечить достойные условия труда на платформах. В поддержку наднаци-

ональных руководящих принципов высказался Комитет регионов: гармонизация национальных законов помешала бы работодателю злоупотреблять статусом самозанятого для уклонения от юридических или налоговых обязательств¹.

До принятия директивы права работников платформы не были закреплены в трудовом законодательстве Евросоюза. В некоторых документах содержались отдельные положения относительно этой категории занятых начиная с Хартии Сообщества об основных социальных правах трудящихся, в которой предусматривается, что каждый трудящийся независимо от статуса имеет право на социальную защиту. Это положение подтверждает пятый принцип Европейской опоры социальных прав: «независимо от типа и продолжительности трудовых отношений, работники имеют право на справедливое и равноправное обращение в отношении условий труда, доступ к социальной защите и профессиональной подготовке»². Усилия в рамках этого компонента сосредоточены на решении ряда проблем, связанных с новыми формами занятости, включая работу на платформе.

В политические рекомендации на 2019–2024 гг. Комиссия ЕС включила положения о цифровой трансформации, которая оказывает влияние на рынки труда, и пообещала изучить способы улучшения условий труда работников платформ. Консультации по проблемам платформенной занятости – ключевой пункт Европейского плана действий по защите социальных прав 2021 г.

Комиссия, следуя пунктам плана, после серии консультаций с социальными партнерами в декабре 2021 г. обнародовала пакет документов, в которой вошло предложение по директиве об улучшении условий труда в сфере платформенной занятости. В проекте содержались основные дефиниции: работа на платформе определялась как «любая работа, организованная посредством цифровой платформы и выполняемая физическим лицом на основе договорных отношений между платформой и физическим лицом, независимо от того, существуют ли договорные отношения между физическим лицом и получателем услуги». Соответственно, работник платформы – как «любой выполняющий работу на платформе человек, у которого есть трудовой договор или трудовые отношения, определенные законом, коллективными соглашениями или практикой, действующей в государствах-членах, с учетом прецедентного права Суда»³.

Законодательная инициатива Комиссии основывалась на концепции контроля и презумпции трудовых отношений. В проекте директивы были прописаны пять критериев, посредством которых можно определить, находится ли работник в трудовых отношениях с платформой: установление платформой верхнего порога заработной платы; требование соблюдения правил внешнего вида, поведения по отношению к получателю услуги; контроль за выполнением работы или качеством результатов с применением электронных средств; ограничение свободы в организа-

¹ Opinion of the European Committee of the Regions – Platform work – local and regional regulatory Challenges. Official Journal of the European Union. 10.03.2020. P. 36–39.

² European Commission, Secretariat-General. European pillar of social rights. Publications Office of the European Union. 2017. P. 4. DOI: 10.2792/95934

³ Proposal for a Directive... P. 33.

ции работы, в частности, выбора рабочего времени, получения задания, использования субподрядчиков; ограничение возможности создания клиентской базы или выполнения работы для какой-либо третьей стороны. Если деятельность платформы соответствовала как минимум двум контрольным критериям, то платформа рассматривалась как работодатель, а ее персонал – как наемные работники. Обе стороны могли оспорить эту классификацию, но если платформа отказывалась признать работника наемным, то именно она должна была доказать отсутствие трудовых отношений. Согласно проекту директивы, ожидалось, что до 4,1 млн работников платформы будут переклассифицированы в наемных¹.

Новые правила позволили бы работникам платформ определять статус и пользоваться социальными правами, в т. ч. защитой от негативных последствий алгоритмического управления. Такую возможность предоставляли два главных принципа директивы: повышение прозрачности платформы в отношении действий алгоритмов и введение презумпции статуса наемного работника. Последнее положение стало предметом острых дискуссий государств-членов и институтов ЕС.

Проект директивы был передан в комитет по занятости Европарламента, где к работе над ним приступила группа социалистов и демократов. Разработанный текст² был одобрен на пленарной сессии Европарламента в феврале 2023 г., однако у него оказалось достаточно противников, в т. ч. представителей Европейской народной партии, «Обновим Европу» и Европейских консерваторов и реформистов [Колесов, 2023: 39]. Парламентский вариант оказался более амбициозным, чем законодательная инициатива: депутаты предложили ввести опровержимую презумпцию, полагая, что факт работы на платформе дает основания работнику считаться наемным. В случае возникновения спора платформа должна доказать, что она не нанимала работника и он действительно может считаться samozанятым, основываясь на перечне необязательных критериев для определения статуса работника: фиксированная заработная плата, определенное рабочее время, рейтинговые системы, мониторинг или контроль за работником, правила внешнего вида или поведения, ограниченные возможности работы на третью сторону, ограниченная свобода выбора страхования от несчастных случаев или пенсионной программы³.

Этот вариант директивы напугал работодателей. Европейская ассоциация сервисов мобильности по требованию (*European Association of on Demand Mobility, Move EU*), а также неформальная коалиция «Платформы доставки в Европе» (*Delivery Platforms Europe, DPE*), объединяющая ведущие платформы доставки «Болт»

¹ Там же. Р. 12.

² European Parliament. Improving working conditions in platform work. Draft report Elisabetta Gualmini. 08.12.2022. URL: https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/EMPL/AMC/2022/12-12/1258102EN.pdf (дата обращения: 29.04.2024).

³ Draft European Parliament legislative resolution on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council improving working conditions in platform work. 02.02.2023. URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0301_EN.html (дата обращения: 29.04.2024).

(Bolt), «Деливеро» (Deliveroo), «Деливери хиро» (Delivery Hero), Убер (Uber) и «Вольт» (Wolt), выразили опасения, что в случае утверждения такой версии работы автоматически будут считаться наемными, а платформенная занятость лишится гибкости и потеряет привлекательность¹.

Согласование позиции Совета заняло значительно больше времени. Каждая председательствовавшая страна разрабатывала свои компромиссные тексты. В противоположность подходу Европарламента сначала государствам-членам было предложено дополнить список критериев оговорками, которые позволили бы сократить число работников, переqualифицированных в наемные. В частности, предполагалось не распространять критерии на платформы, которые соблюдают коллективные трудовые соглашения. Такой вариант поправок встретил противодействие ряда государств-членов, в частности Испании и Португалии, где правительства возглавляли социалисты.

В апреле 2023 г. Совет в ответ на обеспокоенность ряда стран потенциальными негативными последствиями новых правил для самозанятых представил новые предложения – «шведский компромисс»², благодаря которому институту удалось утвердить позицию к июню 2023 г. Проект директивы поддержали только 22 страны, что свидетельствовало о хрупкости достигнутого согласия. В тексте был сохранен принцип правовой презумпции занятости. Расширив список критериев до семи, Совет пришел к мнению, что трудовые отношения платформы и работника можно считать установленными в случае выполнения как минимум трех. Доказательство обратного должно быть возложено на платформу. Презумпцию надлежало применять в административных и судебных делах. Государства-члены сами решали обращаться ли к презумпции в налоговых и уголовных разбирательствах и в вопросах социального обеспечения. Утверждение позиций Европарламента и Совета позволило начать межинституциональные переговоры, в результате семи раундов которых 13 декабря 2023 г. стороны договорились о временном компромиссе по тексту директивы.

Трудный путь к компромиссу

Участники диалога решили вернуться к первоначальному предложению Комиссии о соответствии деятельности платформы двум из пяти критериев, указывающих на контроль над работником. В тексте директивы использован более гибкий термин «индикаторы». Согласованная версия предусматривала презумпцию статуса наемного работника «при наличии фактов, указывающих на контроль и руководство, в соответствии с национальным законодательством и действующими коллек-

¹ Move EU reaction to vote in EMPL Committee on Platform Work. 13.12.2022. URL: <https://www.move-eu.eu/news/move-eu-reaction-to-vote-in-empl-committee-on-platform-work> (дата обращения: 29.04.2024).

² Council of the EU. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. Brussels. 14.04.2023. URL: <https://aeur.eu/f/6c4> (дата обращения: 19.04.2024).

тивными договорами, а также с учетом прецедентного права Европейского суда»¹. Директива признавала роль профсоюзов в платформенной экономике, в т. ч. в управлении алгоритмами. Несмотря на призывы к ослаблению данных положений, они были оставлены без изменений, что позволило профсоюзам заявить об успехе переговоров.

Депутаты Европарламента с энтузиазмом встретили достижение временного компромисса в надежде, что директива будет принята до июньских выборов и ознаменует успех в социальной политике ЕС. Однако через неделю председательствовавшая в Совете Испания пришла к выводу, что представителям государств-членов в Совете КОРЕПЕР не удастся получить необходимое большинство для одобрения согласованного варианта директивы из-за возражений Франции, Ирландии, Греции, Литвы и ряда других стран, сорвавших уже достигнутую договоренность с Европарламентом. Несогласные возражали против возвращения к системе двух из пяти критериев для приведения в действие презумпции статуса наемного работника, и пересмотра критериев. На их сторону встали платформы, так как опасались автоматической переклассификации свободных подрядчиков в наемных работников. «Презумпция статуса занятости – это не то, чего хотят водители, о чем они неоднократно заявляли, ...петиция за петицией. Водители хотят оставаться независимыми, иметь возможность вести свой собственный бизнес и работать на нескольких платформах», – с таким заявлением выступила *Move EU*².

Возобновление диалога после достижения политического согласия – нечастая практика в Евросоюзе. В начале 2024 г. стороны вернулись к переговорам. Попытка Бельгии, заступившей на пост председателя в Совете, продвинуть версию, которая соответствовала пожеланиям государств-членов, встретила отпор Европарламента. Вскоре участники переговоров пошли на значительные уступки и уже в начале февраля пришли к компромиссу по новой версии, в которой презумпция статуса занятости была значительно смягчена посредством полной отмены критериев Комиссии. Было предложено определять статус работника на основе национального законодательства, коллективных соглашений и прецедентного права, что означало сохранение статус-кво платформенной занятости.

Новый вариант был отклонен 16 февраля из-за недостаточного большинства голосов для продолжения процесса принятия решения: Франция, Германия, Эстония и Греция составили блокирующее меньшинство. На этом этапе директива казалась обреченной на провал после двухлетних переговоров. Вырисовывалась перспектива перенесения диалога на начало нового политического цикла. Председательствующая в Совете Бельгия в надежде достичь нового компромисса с Европарламентом

¹ Rights for platform workers: Council and Parliament strike deal. Press-release 13.12.2024. URL: https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/12/13/rights-for-platform-workers-council-and-parliament-strike-deal/?utm_source=dsms-au-to&utm_medium=email&utm_campaign=Rights+for+platform+workers:+Council+and+Parliament+strike+deal (дата обращения: 02.07.2024).

² Move EU Statement on PWD after Coreper Rejection. URL: <https://www.move-eu.eu/news/move-eu-statement-on-pwd-after-coreper-rejection> (дата обращения: 19.04.2024).

проявила настойчивость в рамках «процедуры исправления» и оказала максимальное воздействие на блокировавших решение. Европарламент также оказывал давление на несогласные страны: государства-члены «предпочли экономические интересы крупных платформ европейским гражданам, европейской социальной модели и будущему труда», – отреагировали на провал договоренностей социалисты и демократы¹. Европейские платформы призывали продолжить переговоры и принять окончательное решение.

В результате появилась надежда на изменение позиции блокирующего меньшинства. Однако Франция продолжала настаивать на оговорках в тексте директивы и доказывать, что презумпция статуса занятости может привести к автоматической переклассификации всех работников, уничтожит гибкость, независимость, а следовательно, и привлекательность работы на платформе, резко снизит доходы цифровых платформ. Ссылаясь на национальное законодательство, Париж настаивал, что для улучшения условий труда необязательно быть наемным работником.

Накануне встречи представителей государств – членов ЕС 8 марта 2024 г. Франция распространила текст с изменениями и оговорками и призвала «учитывать внутреннюю социальную модель регулирования платформенной занятости». В частности, она предложила оговорку, которая фактически отменяла применение презумпции в тех случаях, когда национальное законодательство устанавливает, что работники платформы являются действительно самозанятыми². Время для организации нового раунда переговоров истекало, поскольку начиналась кампания по выборам в Европарламент. Это обстоятельство склонило государства-члены к окончательному одобрению текста директивы. Страны, за которыми оставалось последнее слово, решили не препятствовать общему решению. Греция сняла возражения, несмотря на опасения нанести ущерб сектору туризма, основанному на платформенной занятости. Эстония провела дебаты в парламенте и прислушалась к призывам европейских социалистов и демократов не поддаваться давлению платформы *Bolt* и разблокировать «исторический закон». Однако обе страны скептически отнеслись к последней версии, ссылаясь на правовую неопределенность и противоречия с национальным трудовым законодательством. Германия, вопреки давлению немецких компаний и призывов Комиссии принять чью-либо сторону, воздержалась из-за разногласий в правительстве. Франция осталась в одиночестве. 11 марта 2024 г. Совет в составе министров труда утвердил окончательную позицию по проекту директивы³. Согласованный текст получил одобрение в ходе пленарной сессии Европарламента в апреле 2024 г.

¹ Macron, Kallas, Mitsotakis, Lindner – protect workers, not exploitative platforms! Socialists & Democrats. 26.02.2024 URL: <https://www.socialistsanddemocrats.eu/newsroom/macron-kallas-mitsotakis-lindner-protect-workers-not-exploitative-platforms> (дата обращения: 22.04.2024).

² French amendments. 08.03.2024. URL: <https://aeur.eu/f/b7q> (дата обращения: 22.04.2024).

³ Analysis of the final compromise text with a view to agreement. Brussels. 08.03.2024. URL: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7212-2024-ADD-1/en/pdf> (дата обращения: 22.04.2024).

Статус занятости. Одно из центральных положений директивы – определение статуса занятости работников платформы. Соответствующая статья претерпела значительные изменения по сравнению с первоначальным предложением Комиссии: в ней больше не содержится критериев для определения статуса занятости, поскольку эта функция возложена на национальные правительства. Государства-члены должны установить в трудовом законодательстве презумпцию занятости, которая будет активирована в случае наличия признаков того, что платформа контролирует и направляет деятельность сотрудника. Работники вправе ссылаться на правовую презумпцию и утверждать, что их статус неправильно классифицирован. Если компания хочет опровергнуть презумпцию, именно она, а не работник обязана доказать обратное. В результате, как и прежде, одну и ту же ситуацию одни страны будут рассматривать как самозанятость, а другие – как наемную работу.

Алгоритмическое управление. Регулирование алгоритмического управления предусматривает меры для защиты лиц, выполняющих работу на платформе, от рисков при использовании автоматизированных систем мониторинга и принятия решений:

- запрет на обработку определенных типов данных (например, персональных данных об эмоциональном и психологическом состоянии лица, выполняющего работу на платформе, биометрических данных и т. д.);

- повышение прозрачности автоматизированных систем мониторинга и принятия решений: платформы обязаны информировать работника о том, как его поведение определяет решения, принимаемые автоматизированными системами;

- запрет на увольнение работника на основании решения, принятого алгоритмом или автоматизированной системой.

Из одобренной министрами директивы исчезли фиксированные критерии, которые приводят в действие презумпцию трудовых отношений. Государствам-членам предоставлена возможность в соответствии с национальным трудовым законодательством и системами коллективных договоров устанавливать индикаторы контроля и подчинения работника платформе, а значит определять его статус. Председательствовавшая в Совете Бельгия представила результат как «баланс между соблюдением национального трудового законодательства и обеспечением минимальных стандартов защиты».

* * *

Утверждение правил регулирования платформенной занятости – бесспорная победа социалистов и демократов. Оно было инициировано Николасом Шмитом, членом Комиссии, курировавшим вопросы занятости и социальных прав, ведущим кандидатом на выборах в Европарламент. Социалисты и демократы назвали процесс принятия директивы «тяжелой битвой против агрессивного лоббирования платформ-гигантов, президента Франции Эммануэля Макрона и его коллег».

либералов в Германии»¹. Достигнутый компромисс привел к появлению первых в истории правил алгоритмического управления на рабочем месте. Евросоюзу удалось активизировать деятельность в качестве «поставщика социальной защиты» на наднациональном уровне [Carella, 2023: 132] в одной из сфер, с которой связано будущее социальной политики ЕС [Лункин, 2023: 191].

В то же время несколько лет интенсивных и драматичных переговоров государств-членов, политических групп в Европарламенте, институтов Евросоюза закончились принятием директивы на основе минимальных стандартов. Разногласия левых и правых превратили законодательство о платформенной занятости в одно из самых противоречивых досье ЕС. Текст директивы сильно изменился по сравнению с первоначальным предложением Комиссии из-за давления со стороны некоторых стран, прежде всего Франции, которые стремились сохранить собственные социальные правила. Процесс принятия новых принципов регулирования платформенной занятости подтверждает вывод о том, что многие страны Евросоюза сопротивляются идее европеизации социальной политики и передаче полномочий на наднациональный уровень в вопросах занятости и социального страхования [Биссон, Борко, 2019: 13]. Кроме того, многие государства-члены, как и Комиссия, высказали разочарование лишенным амбиций текстом директивы, изначальная цель которой – гармонизация национальных правил. Крупные платформы также были отчасти недовольны, поскольку не добились желаемой цели – гармонизации правил платформенной занятости. Компромисс как итог длительного законодательного процесса одновременно удовлетворил и разочаровал все заинтересованные стороны.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Биссон Л.С. (2022) Трансформация социальных моделей. *Европа в кризисном мире*. Отв. ред. Ал.А. Громыко. «Весь Мир», Москва. С. 192–216.

Биссон Л.С., Борко Ю.А. (2019) Европейская интеграция: перезапуск идеи «Социальной Европы». *Современная Европа*. № 3. С. 5–17. DOI: 10.15211/soveurope620190517

Говорова Н.В. (2022) Занятость в ЕС: постиндустриальные вызовы и перспективы. *Современная Европа*. № 4. С. 148–159. DOI: 10.31857/S0201708322040118.

Колесов Д.И. (2023) Регулирование платформенной занятости в ЕС. *Аналитические записки Института Европы РАН*. Вып. II. № 12. С. 37–42. DOI: <http://doi.org/10.15211/analytics21220233743>

Лункин Р.Н. (2023) Приоритеты Европейской социальной модели (ЕСМ): реальность и перспективы. *Европа в глобальной пересборке*. Отв. ред. Ал.А. Громыко. «Весь Мир», Москва. С. 172–191.

Лютов Н.Л. (2022). Платформенная занятость: проект новой директивы ЕС и нормы России и Казахстана. *Закон*. № 10. С. 72–81. DOI: 10.37239/0869-4400-2022-19-10-72-81

ЦСР (2022) *Платформенная занятость: вызовы и возможные решения*. Центр стратегических разработок, Москва. URL:

¹ Plenary Times – What's on the S&Ds' agenda for Strasbourg: 22–25 April, 2024. URL: <https://www.socialistsanddemocrats.eu/content/plenary-times-whats-sds-agenda-strasbourg-22-25-april-2024> (дата обращения: 22.04.2024).

<https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf> (дата обращения: 22.04.2024).

Carella B. (2023) Latest developments in Social Europe: Promising steps in need for future monitoring. *Journal of Common Market Studies*. Vol. 61. No. 51. P. 125–135. DOI: 10.1111/jcms.13556

De Groen W.P., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D., Shamsfakhr F. (2021) *Digital labour platforms in the EU. Mapping and business models*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, Luxembourg. 150 p. DOI: 10.2767/224624

Hießl Ch. (2024) Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions. *Comparative Labour Law & Policy Journal*. 91 p. DOI: 10.2139/ssrn.3839603

Kilpatrick C. (2023) The Roaring 20s for Social Europe. The European Pillar of Social Rights and burgeoning EU Legislation. *Transfer: European Review of Labour and Research*. No. 29(2). P. 203–217. DOI: 10.1177/10242589231169664

Kiss M., Rittelmeyer Y.-S. (2021) *Improving the working conditions of platform workers. Pre-legislative synthesis of national, regional and local positions on the European Commission's initiative*. EPRS, Brussels, Belgium. 12 p. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698839/EPRS_BRI\(2021\)698839_E_N.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698839/EPRS_BRI(2021)698839_E_N.pdf) (дата обращения: 22.04.2024).

Menegatti E. (2023) Platform workers: employees or not employees? The EU's turn to speak. *ERA Forum*. Vol. 23. No. 3. P. 313–324. DOI: 10.1007/s12027-022-00723-8

Employed or Self-Employed: the Problem of Regulating Platform Work in the EU

O.Yu. Potemkina

Doctor of Sciences (Politics)

Head of Department of the European Union Studies

Institute of Europe, Russian Academy of Sciences

11-3, Mokhovaya Street, Moscow, Russia, 125009

E-mail: olga_potemkina@mail.ru

Abstract. The article analyses the process of decision-making to regulate platform work in the European Union. The author underlines that the EU strived to introduce legal certainty and improve the working conditions of platform workers. Despite the fact that many platform workers are classified as self-employed, their status remains unclear, since it is often difficult to distinguish between real and bogus self-employment, which the employer uses to evade social payments. There are two key principles of the new directive: it allows to determine correctly the status of people working on digital platforms, and sets rules for the use of algorithmic systems in the workplace. At the same time, the conclusion is drawn that the difference in approaches among member states, political groups of the European Parliament, and EU institutions turns the regulation of platform employment into the most controversial EU files, resulting in the adoption of compromise legislation on minimum standards.

Keywords: digital platform, platform work, reclassification of the self-employed, presumption of labor relations, control, algorithm

DOI: 10.31857/S0201708324040107

REFERENCES

- Bisson L.S. (2022) Transformaciya social'nyh modelej [Transformation of social models], in Gromyko A.I.A. (ed.) *Evropa v krizisnom mire*. «Ves' Mir», Moscow, Russia, pp. 192–216. (In Russian).
- Bisson L.S., Borko Yu.A. (2019) Evropejskaya integraciya: perezapusk idei “Social'noj Evropy” [European integration: restarting the idea of a “Social Europe”], *Sovremennaya Evropa*, 3, pp. 5–17. DOI: <http://dx.doi.org/10.15211/soveurope620190517> (In Russian).
- Govorova N.V. (2022) Zanyatost' v ES: postindustrial'nye vyzovy i perspektivy [Employment in the EU: post-industrial challenges and prospects], *Sovremennaya Evropa*, 4, pp. 148–159. DOI: 10.31857/S0201708322040118 (In Russian).
- Kolesov D.I. (2023) Regulirovanie platformennoj zanyatosti v ES [Regulation of platform employment in the EU], *Analiticheskie zapiski Instituta Evropy RAN*, 2, pp. 37–42. DOI: <http://doi.org/10.15211/analytics21220233743> (In Russian).
- Lunkin R.N. (2023) Prioritety Evropejskoj social'noj modeli (ESM): real'nost' i perspektivy. [Priorities of the European Social Model (ESM): reality and prospects], in Gromyko A.I.A. (ed.) *Evropa v global'noj peresborke*, «Ves' Mir», Moscow, Russia, pp. 172–191.
- Lyutov N.L. (2022). Platformennaya zanyatost': proekt novoj direktivy ES i normy Rossii i Kazahstana [Platform employment: the draft of the new EU Directive and the norms of Russia and Kazakhstan], *Zakon*, 10, pp. 72–81. DOI: 10.37239/0869-4400-2022-19-10-72-81 (In Russian).
- CSR (2022) *Platformennaya zanyatost': vyzovy i vozmozhnye resheniya* [Platform Employment: Challenges and Possible Solutions], Centr strategicheskikh razrabotok, Moscow, Russia. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf> (accessed: 22.04.2024). (In Russian).
- Carella B. (2023) Latest developments in Social Europe: Promising steps in need for future monitoring, *Journal of Common Market Studies*, 61(51), pp. 125–135. DOI: 10.1111/jcms.13556
- De Groen W.P., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D., Shamsfakhr F. (2021) *Digital labour platforms in the EU. Mapping and business models*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, Luxembourg.
- Hießl Ch. (2024) Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions, *Comparative Labour Law & Policy Journal*. DOI: 10.2139/ssrn.3839603
- Kilpatrick C. (2023) The Roaring 20s for Social Europe. The European Pillar of Social Rights and burgeoning EU Legislation, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 29(2), pp. 203–217. DOI: 10.1177/10242589231169664
- Kiss M., Rittelmeyer Y.-S. (2021) Improving the working conditions of platform workers. Pre-legislative synthesis of national, regional and local positions on the European Commission's initiative, EPRS, Brussels, Belgium. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698839/EPRS_BRI\(2021\)698839_E_N.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698839/EPRS_BRI(2021)698839_E_N.pdf) (accessed: 22.04.2024).
- Menegatti E. (2023) Platform workers: employees or not employees? The EU's turn to speak, *ERA Forum*, 23(3), pp. 313–324. DOI: 10.1007/s12027-022-00723-8