

УДК 349.2

ЦИФРЛЫҚ ПЛАТФОРМАЛЫҚ НЕГІЗДЕГІ ЖАҢА ЕҢБЕК МОДЕЛІНІҢ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Е.Н. Нурғалиева¹, Д.Б. Төлеуханова²

¹ Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилёва, г.Астана,
e.nurgalieva47@gmail.com

² Eurasian international scientific institute on geopolitical and economic research, г. Астана,
t_dinara@yahoo.fr

Аннотация: Осы мақалада цифрлық платформалық негізде жаңа Еңбек моделін құқықтық реттеу мәселелері ашылады. Қазақстан Республикасының әлеуметтік және еңбек кодекстерінде платформалық жұмыспен қамту туралы баптар бар, алайда олар бұл ретте туындайтын қатынастардың құқықтық сипатын ашпайды. Платформалық жұмыспен қамтуды реттеудің заманауи тәсілдерін зерттейтін ғалымдардың халықаралық тәжірибесі мен еңбектерін талдау келесі тұжырымдамалық тұжырымдар жасауға мүмкіндік берді. Олар өзін-өзі жұмыспен қамтығандарды жіктеуге, белгілі бір құқық саласының нормаларын қолдануға қатысты әр түрлі платформаларға сараланған. ХЕҰ-ның платформалық жұмыспен қамту туралы ұлттық заңдар үшін базалық бағдар үшін платформалық еңбекті реттеу туралы конвенциясын әзірлеу ұсынылды. Дәстүрлі емес еңбек қатынастары жағдайында жұмыс берушінің ғана емес, қызметкердің де тұжырымдамасын әзірлеу қажеттілігі туралы ұстаным негізделген. Жұмысшыларды екі санатқа бөлу ұсынылады: “тәуелсіз өзін - өзі жұмыспен

қамтығандар” және “тәуелді өзін – өзі жұмыспен қамтығандар” - бұл бірдей емес, бірақ қиылысатын ұғым, әсіресе делдал платформалар болған жағдайда. Еңбек қатынастарының анық емес ресімделуі, жұмысшылар мен платформалардың құқықтары мен міндеттерінің анық формстігі соңғысына жұмысшылардың еңбегін пайдалануға мүмкіндік береді. Осыған байланысты платформалардың әлеуметтік жауапкершілігіне ерекше назар аудару ұсынылады. Платформалық жұмыспен қамтуды заңнамалық реттеудің болмауы Жұмыспен қамтудың осы түріндегі тек еңбек қатынастарын танумен байланысты емес екендігі атап өтілді. Мақала авторлары интернет-платформалардағы еңбекті құқықтық реттеу туралы ұстанымды тек еңбек нормаларымен ғана емес, сонымен бірге азаматтық құқықпен де ұстанады және “платформалық жұмыспен қамту туралы” дербес заңды әзірлеуді және қабылдауды ұсынады.

Түйінді сөздер: жаңа Еңбек моделі, тәуелсіз қызметкер, платформалық жұмыспен қамту туралы конвенция.

ПРОБЛЕМЫ НОВОЙ МОДЕЛИ ТРУДА НА ЦИФРОВОЙ ПЛАТФОРМЕННОЙ ОСНОВЕ

Е.Н. Нурғалиева¹, Д.Б. Төлеуханова²

¹ Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилёва, г.Астана,
e.nurgalieva47@gmail.com

² Eurasian international scientific institute on geopolitical and economic research, г. Астана,
t_dinara@yahoo.fr

Аннотация. В настоящей статье раскрываются проблемы правовой регламентации новой модели труда на цифровой платформенной

основе. Социальный и Трудовой кодексы Республики Казахстан содержат статьи о платформенной занятости, однако, они не раскрывают

правовой природы возникающих при этом отношений. Анализ международной практики и трудов ученым, исследующим современные подходы к регулированию платформенной занятости, позволил сделать ряд следующих концептуальных выводов. Они касаются классификации самозанятых, применения норм конкретной отрасли права дифференцировано к различным видам платформ. Предложено разработать Конвенцию МОТ о регулировании платформенного труда для базового ориентира для национальных законов о платформенной занятости. Обоснована позиция о необходимости разработать также концепцию не только работодателя, но и работника в условиях нетрадиционных трудовых отношений. Работников предлагают разделить на две категории: «независимые самозанятые» и «зависимые самозанятые» - понятие не тождественные, но пересекающиеся, особенно в слу-

чаях, когда платформы – посредники. Нечёткая формализация трудовых отношений, расплывчатость прав и обязанностей работников и платформ позволяют последним эксплуатировать труд работников. В связи с этим особое внимание предлагается уделить социальной ответственности платформ. Отмечается, что отсутствие законодательного регулирования платформенной занятости не связано с признанием исключительно трудовых отношений в этом виде занятости. Авторы статьи придерживаются позиции о правовой регламентации труда на интернет-платформах не только нормами трудового, но и гражданского права и предлагают разработать и принять самостоятельный Закон «О платформенной занятости».

Ключевые слова: новая модель труда, независимый работник, конвенция о платформенной занятости.

THE PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF A NEW MODEL OF WORK ON A DIGITAL PLATFORM BASIS

Y.N. Nurgalieva ¹, D.B. Toleukhanova ²

1 Eurasian national university named after L.N. Gumilev, Astana, e.nurgalieva47@gmail.com

2 Eurasian international scientific institute on geopolitical and economic research, Astana, t_dinara@yahoo.fr

Annotation. *This article reveals the problems of legal regulation of the new model of digital platform based work. The Social and Labor codes of the Republic of Kazakhstan have articles on platform employment, however, they do not disclose the legal nature of the relations arising therefrom. The analysis of international practice and the works of scientists studying modern approaches to the regulation of platform employment allowed us to make a number of the following conceptual conclusions. They concern the classification of the self-employed, the application of the norms of a particular branch of law according to the platform type. It is proposed to develop the ILO Convention on the regulation of platform employment and use it as a basic reference point for national laws on platform employment. The authors insist on the need of development not only of the employer's concept, but also the one of the employee's in the conditions of non-standard labor relations. Workers are proposed to be divided*

into two categories: "independent self-employed" and "dependent self-employed" - the concepts are not identical, but overlapping, especially in cases where platforms act as intermediaries. Vague formalization of labor relations, imprecise rights and obligations of workers and platforms allow the latter to exploit the labor of workers. In this regard, it is suggested to pay special attention to the social responsibility of platforms. It is noted that the lack of legislative regulation of platform employment is not related to the recognition of pure labor relations in this type of employment. The authors of the article adhere to the position of legal regulation of labor on digital based platforms not only by the norms of labor law, but also by civil law and propose to develop and adopt an independent Law "On Platform Employment".

Keywords: *new labor model, independent worker, convention on platform employment.*

DOI 10.61995/bela/2023.1.103

Введение

Новая модель труда, которая начала формироваться не только в странах с передовой экономикой, но и в Казахстане, сопровождается расширением границ модернизации, повышением качества трудовых ресурсов с одновременным возрастанием требований к ним. Хотя процесс трансформации массового труда и занятости в постсоветских странах носит замедленный характер, тем не менее, в исследованиях ученых и законодательстве стали появляться новеллы, связанные с новой моделью занятости.

Так, Лютов Н.Л. в своем докладе «Предложения по модификации российского законодательства с учетом зарубежного опыта и правоприменительной практики в отношении нестандартных форм занятости» обобщил виды нестандартной занятости в соответствии с классификациями МОТ и Евросоюза и предложил внести ряд изменений в трудовое законодательство, включив в него такие новейшие формы занятости как стратегическое разделение труда работников; особенности регулирования труда работников, работающих у коллективных работников; разовое разделение труда работников; совместное трудоустройство, промежуточное управление и т.п. [1, с.266]. Эти мысли были продолжены Лютовым Н.Л. в статье «Платформенная занятость: проект новой директивы ЕС и нормы России и Казахстана», в которой автор на основе сравнительно-правового анализа положений проекта директивы ЕС об улучшении условий труда на основе платформенной занятости с нормами законопроектов, находящихся в Мажилисе Парламента РК, и судебной практикой России и Казахстана делает вывод о необходимости закрепления за платформенными трудящимися статуса работников в рамках трудового права [2, с.72-81].

Современные подходы к регулированию платформенной занятости также были раскрыты в трудах казахстанских ученых Нургалиевой Е.Н., Хасенова М.Х. и др. Так, Хасенов М.Х. в своих научных статьях проводит обзор концепций и исследований по вопросам регламентации деятельности цифровых трудовых платформ, которые, в свою очередь, порождают ряд выводов, связанных с повышенной уязвимостью работников, именуемых независимыми работниками (фрилансерами). По его утверждению, классическое понимание трудового правоотношения

предполагает наличие признаков несамостоятельного труда и зависимости работника, что находит отражение в бизнес-моделях гиг-компаний. Использование алгоритмических механизмов контроля и информационная асимметрия свидетельствуют о присутствии в отношениях между платформой и работником власти-подчинения, зависимости работников от платформ [3, с.42-45]. В статье Нургалиевой Е.Н. и Баймахановой А.С. «Проблемы правового регулирования платформенной занятости в Республике Казахстан» рассматриваются нерешенные проблемы взаимодействия между платформой и всеми лицами, которые участвуют в её деятельности, а также вопросы адаптации возникающих при этом отношений к реалиям цифровой экономики. Авторами сделан вывод о том, что указанные правоотношения имеют признаки как трудовых, так и гражданско-правовых отношений [4]. Из зарубежных авторов следует упомянуть научные публикации Евы Кохер «Цифровые трудовые платформы на стыке трудового права: регулирование организаторов рынка» [5]; Алоизи А. «Платформенная занятость в Европе: извлеченные уроки, развитие законодательства и предстоящие проблемы» [6]. Основной смысл перечисленных научных публикаций сводится к тому, что целенаправленный подход Суда Европейского Союза может привести к классификации работников платформ как подпадающих под действие социального законодательства.

В Республике Казахстан первое законодательное определение понятия платформенной занятости появилось в Социальном Кодексе Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года №224-VII ЗРК (далее – СК РК). Согласно ст.102 СК РК «платформенная занятость представляет собой вид деятельности по оказанию услуг или выполнению работ с использованием интернет-платформ и (или) мобильных приложений платформенной занятости». Далее в этой статье раскрыты понятия сторон платформенной занятости: оператор интернет-платформы, заказчик, исполнитель [7]. В развитие положений ст. 102 СК РК в Трудовой Кодекс Республики Казахстан (далее – ТК РК) введена новая ст. 146-1 «Особенности регулирования труда работников, нанимаемых индивидуальным предпринимателем или юридическим лицом, осуществляющим деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной

занятости» [8]. Анализ содержания этих статей показывает, что в них не раскрывается истинная суть платформенной занятости ввиду их недостаточной проработанности, отсутствия учёта международной практики и решений судов ряда европейских стран. Не учтены также в них положения наиболее актуальных международных документов: Франкфуртской декларации о платформенной работе (2016 г.) [9]; Хартии принципов надлежащей работы платформы (2020 г.) [10]; Доклада Международной организации труда (МОТ) «Перспективы занятости и социальной защиты в мире. Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда» (2021 г.) [11] и др., в которых центральное место занимают трудовые права работников, безопасные условия труда и социальная защита в условиях цифровизации экономики.

Методы исследования

Методологическую основу исследования составили диалектический метод познания действительности, общенаучные методы познания и частно-научные методы юридической науки. Диалектический метод познания позволил обнаружить причинные связи в развитии методов правового регулирования трудовых отношений в условиях цифровизации, а также закономерности новых трудовых отношений, возникающих в Казахстане при платформенной занятости. С помощью индукции и дедукции выявлены как схожие черты правового статуса и деятельности платформенных работников, так и специфические различия в категориях самозанятых.

Обсуждение и результаты.

Преимущества и недостатки работы на платформе раскрыты в трудах учёных по экономике, социологии, юриспруденции и др. Тем не менее, пожалуй, наиболее точными являются исследования социологов, опирающихся на фактические данные. Так, например, Герауф И.В. и Глотова Н.И., опираясь на данные Национальной гильдии фрилансеров, отмечают такие преимущества, как свобода выбора, гибкий график работы; экономия времени и денег; потенциально высокие заработки; комфорт и возможность путешествовать; путь к созданию собственного бизнеса. А в качестве недостатков они выделяют отсутствие социальной поддержки, нестабильный заработок, необходимость быть организованным и ответственным, постоянный поиск новых заказов, налоги, скрытые расходы.

Сопоставление перечисленных преимуществ и недостатков, на наш взгляд, складывается не в пользу самих работников платформ, поскольку, не имея полной гарантированной занятости, они являются классическими представителями класса прекариата [12, с.24-25].

На сегодняшний день в законодательстве большинства стран мира отсутствует специальное регулирование платформенной занятости. Не является исключением и Казахстан, где впервые была сделана попытка регламентации этой формы занятости. Внесение в СК РК и ТК РК по одной статье положений, касающихся платформенных работников, не решает проблемы, поскольку в них отсутствует комплексная и системная нормативная регламентация труда с учетом международных правовых норм и международной судебной практики.

В этой связи следует согласиться с мнением Серовой А.В., предложившей разработать Концепцию регулирования занятости с включением таких этапов, как выработка понятийного аппарата, классификация платформенных трудящихся и цифровых трудовых платформ, опосредующих осуществление ими трудовой деятельности, подбор подходящей для каждой из выделенных классификационных групп оптимальной и эффективной модели правового регулирования [13, с.261].

Как отмечалось, определение понятия платформенной занятости в казахстанском законодательстве не раскрывает ее правовую природу и допускает смешение иных существенных вопросов, касающихся данного вида занятости. Недостатки ст. 102 СК РК заключаются в следующем: во-первых, платформенная занятость определена через «платформенную занятость», что уже неправильно; во-вторых, оператор интернет-платформы неверно назван индивидуальным предпринимателем или юридическим лицом, в то время как на самом деле лицо (исполнитель, работник) регистрируется на платформе без посредника – индивидуального предпринимателя или юридического лица. Но самый главный недостаток, на наш взгляд, — это распространение на всех платформенных трудящихся норм Гражданского Кодекса Республики Казахстан (далее ГК РК) без классификации работающих либо зарегистрированных на платформе лиц. Ведь известно, что цифровой работодатель не обладает правосубъектностью, поскольку это

информационная система, имеющая функцию алгоритмического контроля по предоставлению информации.

Цифровые платформы можно разделить на два вида: по типу маркетплейс и цифровой работодатель, которые четко не разделяются ни законодателем, ни судебной практикой. На самом деле, по нашему мнению, их можно разграничить на две категории по работающим в них физическим лицам. Во избежание смещения правовой природы взаимоотношений между цифровым работодателем и исполнителем (работником) следует назвать их одним словом «самозанятые», а с учетом характера взаимоотношений с платформой разделить их на независимых и зависимых самозанятых. Это необходимо также и для того, чтобы выявить признаки традиционных трудовых правоотношений и отграничить их от гражданско-правовых.

Иного мнения придерживаются Коршунова Т.Ю и Мощная О.В., которые, исследовав суть правоотношений, возникающих при платформенной занятости, делают вывод о том, что работающие на платформу не заключают трудовой договор и полностью зависят от тех, кто дает работу и оценивает их труд, поэтому они не обладают правовым статусом. Отношения, которые возникают между платформой и исполнителем, могут быть признаны либо трудовыми, либо гражданско-правовыми. При этом ими предложено сосредоточиться не на статусе работников (который еще следует установить), а на концепции работодателя, и наличие трудовых правоотношений выявлять через выполнение предполагаемым работодателем свойственных ему функций [14].

Нам представляется, что в целях выяснения истинной природы возникающих правоотношений следует развивать концепцию не только работодателя, но и работника. Частичное решение данного вопроса мы находим в законодательном определении понятия независимого работника. Независимый работник — это физическое лицо, самостоятельно осуществляющее деятельность по производству (реализации) товаров, работ и услуг с целью извлечения дохода без государственной регистрации своей деятельности, за исключением индивидуальных предпринимателей; лиц, занимающихся частной практикой, учредителей (участников) хозяйственного товарищества и учредителей, акционеров (участников)

акционерного общества, членов производственного кооператива (пп. 133 ст. 1 СК РК) [7].

Независимые работники - это фактически самозанятые граждане, которые зарабатывают себе на жизнь без официально заключенного трудового договора. Логическим продолжением этого понятия является понятие «зависимые работники», о котором ничего не говорится ни в СК РК, ни в ТК РК, да и в самом СК РК данное понятие не развивается в тексте кодекса. Это в очередной раз говорит о недостаточной проработанности проблем, связанных с независимыми работниками.

Независимые работники — это вид самозанятых, работающих на интернет-платформе без заключения трудового договора, не обладающие правовым статусом и не зависящие от тех, кто дает и оценивает их работу через интернет-платформу. Правила работы заранее устанавливаются платформой, исполнители и заказчики договариваются о цене, качество исполнения платформой не контролируется. Алгоритмический контроль не устанавливается, поскольку оператор системы не является работодателем. Можно сказать, что платформенные исполнители и операторы маркетплейса юридически равны. Лиц, находящих работу с помощью платформы, называют подрядчиками, исполнителями, индивидуальными предпринимателями, партнерами. В связи с тем, что некоторые платформы сами формируют цену, какие-то просто берут определенную маржу со сделки, которую заключили через платформу, и в целях исключения ошибочного определения взаимоотношений между платформой и исполнителем, следует классифицировать платформы. Внутренняя дифференциация платформенной занятости должна регулироваться по-разному.

К сожалению, разработчики СК РК, увидев высокие риски отнесения платформенной занятости к традиционной занятости, с её льготами и гарантиями, приравняли всех к исполнителям и подрядчикам и распространили на них гражданское законодательство. Об этом говорят и российские авторы: «Главный риск погружения платформенной занятости в традиционное трудовое и социальное регулирование связано, с одной стороны, с его избыточной жесткостью в России и высоким уровнем обязательных платежей, с другой - с легкостью деформализации части экономической деятельности, что приведет к сворачиванию экономики или, по меньшей

мере, её перемещению в тень [15, с.56]. На наш взгляд, эти опасения беспочвенны. Отсутствие законодательного регулирования платформенной занятости никак не связано с признанием исключительно трудовых отношений в этом виде занятости. Более того, большинство ученых-трудовиков стоят на позиции правового регулирования нормами не только трудового, но и гражданского права и призывают пойти по пути разработки самостоятельного Закона «О платформенной занятости» с выработкой новых механизмов правового регулирования. В этом в контексте новая ст. 146–1, внесённая в ТК РК в 2023 году, практически ничего не решает.

Дифференциация платформенной занятости показывает, что некоторые её формы ближе к трудовым отношениям, другие - к предпринимательству, третьи - к дистанционной занятости.

Зависимые самозанятые - это самозанятые, работающие у цифрового работодателя - информационной системы, предлагающей информацию о товарах, работах, услугах и их характеристиках, обеспечивающей взаимодействие между работниками, работодателями и контрагентами. Работодателем при этом выступает оператор системы. Цифровая платформа влияет на условия предоставления услуг, на цену услуги и контролирует её выполнение. Исполнители самостоятельно обеспечивают свои условия труда, а также материалами и оборудованием для ведения предпринимательской деятельности. Это, как правило, индивидуальные предприниматели, осуществляющие трудовую деятельность лично. Привлечение к труду ни у независимых, ни у зависимых самозанятых не оформляется какими-либо договорами, а интернет – платформы выступают посредниками, и это затрудняет определение правового статуса сторон, вступивших во взаимоотношения

Платформенная занятость, как один из видов занятости, имеет специальные признаки: 1) она предполагает реализацию человеком его способности трудиться, ввиду чего к ней не могут быть отнесены такие виды деятельности, как, например, последующая перепродажа товаров, сдача помещений в аренду и пр.; 2) личный характер трудовой деятельности; 3) осуществление трудовой деятельности в пользу третьих лиц; 4) возмездный характер в виде трудового дохода (заработной платы, вознаграждения по гражданско-правовому договору); 5) организация трудовой деятельности происходит с использованием цифровой трудовой платформы и

при соблюдении установленных правил пользования ею [13, с.261]. Перечисленные признаки можно также дополнить следующими: 1) работники не привязаны к конкретному работодателю и могут свободно их выбирать в зависимости от содержания работы; 2) гибкость планирования рабочего графика; 3) свобода в организации рабочего времени; 4) контроль над процессом и результатом труда осуществляют сами работники.

Исследования гиг - занятости экономистами позволили им разделить участников гик экономики на следующие категории: 1) свободные агенты - это ищущие независимую работу и получающие от неё основной доход; 2) временные работники, использующие независимую работу для получения дополнительного дохода; 3) вынужденные работники, зарабатывающие себе на жизнь независимой работой, но предпочитающие традиционную занятость; 4) финансово ограниченные работники, выполняющие дополнительно самостоятельную работу по необходимости. Подавляющее большинство участников рассматривает гиг-работу как средство частичной занятости и источник получения дополнительного дохода [16].

Практика рассмотрения трудовых споров в европейских странах показывает, что суды решают их по-разному: в одних случаях самозанятого работника признают независимым работником, который лично отвечает перед самим собой, а в других случаях ответственность несёт платформа, с которой он состоит во взаимоотношениях. Учитывая неустойчивый и прекаризированный характер трудовой деятельности, в большинстве случаев суды решают спор в пользу платформенных работников.

Создавшийся в настоящее время правовой вакуум в регулировании платформенной занятости можно было оперативно заполнить, если бы Международной организацией труда была разработана и принята Конвенция о регулировании платформенного труда, основанная на таких принципах, как универсальность (применимость ко всем работникам независимо от вида платформы), дифференцированность правового регулирования различных форм платформенного труда (т. е. на основе единства и дифференциации). Говоря о необходимости принятия такой конвенции, учёные также обосновывают включение в нее положений ранее принятых и действующих конвенций МОТ об установлении минимальной заработной платы, о достойном труде, об искоренении насилия и домогательств,

обеспечении гигиены и безопасности труда и т.п. [17]. Аналогичную позицию высказывает Серова А. В. в отношении предоставления платформенным работникам пакета социально-трудовых прав и гарантий на трёх уровнях: общие, которые распространяются на всех платформенных трудящихся; видовые, которыми должны обладать все самозанятые; и специальные, которыми будут наделены только платформенные самозанятые [13, с.265].

Ряд авторов предлагают разделить платформенную занятость на несколько составляющих, для каждой из которых сформулировать свою нормативную базу с типами предпринимательства [12, с.26]. Вряд ли можно согласиться с таким мнением, поскольку принципы предпринимательской деятельности, как самостоятельность и независимость не всегда присущи платформенному работнику. Предпринимательством, согласно п.1 ст. 2 Предпринимательского кодекса Республики Казахстан от 29 октября 2015 года, №375-V ЗРК, является самостоятельная, инициативная деятельность граждан, кандасов и юридических лиц, направленная на получение чистого дохода путем использования имущества, производства, продажи товаров, выполнения работ, оказания услуг, основанная на праве частной собственности либо на праве хозяйственного ведения или оперативного управления государственного предприятия. Предпринимательская деятельность осуществляется от имени, на риск и под имущественную ответственность предпринимателя [18]. Следовательно, предпринимательская деятельность связана с вложением средств в целях получения прибыли на основе сочетания личной выгоды с общественной пользой. А при платформенной занятости лицо способно заниматься определенной деятельностью не с целью получения прибыли, а дохода.

В связи с принятием в Казахстане СК РК и включением в него норм о платформенной занятости, самозанятые граждане являются субъектами предпринимательской деятельности и их статус регулируется нормами гражданского и налогового законодательства [7]. Значит, появилась новая организационно-правовая форма предпринимательства, с чем мы не согласны по следующим причинам: 1) по своему экономическому положению самозанятые ближе к наёмным работникам, чем к субъектам предпринимательства; 2) в трудовой деятельности самозанятого отсутствует предпринимательский риск; 3)

самозанятый получает трудовой доход, а не прибыль; 4) на него перекладываются все социальные риски, которые должен нести работодатель.

Заключение

В Республике Казахстан платформенная занятость имеется в сфере услуг, такси и курьерской доставки, оказания IT услуг по разработке программного обеспечения. Имеются посреднические цифровые платформы, на которых предоставляются услуги от бытовых до профессиональных. Негативными последствиями платформенной работы являются: непостоянность доходов и работы; урезание гарантий занятости; недоступность социального партнерства; снижение контроля над режимом работы; нестабильность безопасности и охраны труда; малый охват социальным страхованием и социальной защитой; отсутствие доступа к повышению квалификации и многое другое. Платформенные работники не пользуются льготами и гарантиями, установленными трудовым законодательством. Решение всех этих и других проблем, связанных с данной моделью труда, можно будет найти в самостоятельном Законе РК «О платформенной занятости», концепцию которого ещё предстоит разработать. Главным в этом законе должно быть определение правового статуса, отвечающего потребностям самозанятого, с одновременным переложением отдельных социальных рисков на платформу-посредника. Отсутствие законодательно определённого правового статуса платформенных работников, а также полноценной социальной защиты при применении своих способностей к труду приводит этих лиц к прекаризации.

Список использованной литературы

1. Лютов Н.Л. Предложения по модернизации российского законодательства с учётом зарубежного опыта и правоприменительной практики в отношении нестандартных форм занятости / Обзор материалов круглого стола «Направление совершенствования правового регулирования трудовых отношений в условиях развития нестандартных форм занятости» // Образование и право. 2020. №4. С. 225-227
2. Лютов Н.Л. Платформенная занятость: проект новой директивы ЕС и нормы России и Казахстана // Закон. 2022. № 10. С.72-81
3. Хасенов М.Х. Современные подходы к регулированию платформенной занятости (в двух частях) // Трудовое и социальное право. №3

(43). 2022. С.42-45; 2022. №4 (44). С.46-50

4. Нурғалиева Е.Н. Баймаханова А.С. Проблемы правового регулирования платформенной занятости в Республике Казахстан // Вестник ЕНУ им. Л.Н. Гумилева (серия «право»). 2024. №1. С. 43-49

5. Kocher E. Digital work platforms at the interface of labor law: regulating market organizers // SSRN Electronic Journal. November 2020. [online] Available from: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3726567

6. Aloisi A. Platform work in the European Union: Lessons learned, legal developments and challenges ahead / Conference: A Thematic Working Paper for the Annual Conference of the European Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policies: Exploring ways to improve working conditions of platform workers: The role of EU labour law. January 2021. [online] Available from: https://www.researchgate.net/publication/340548183_Platform_Work_in_the_EU_Lessons_learned_legal_developments_and_challenges_ahead

7. Социальный Кодекс Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года № 224-VII ЗПК // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K2300000224>

8. Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗПК // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>

9. Frankfurt paper on platform-based work. December 2016. [online] Available from: https://crowdwork-igmetall.de/Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN.pdf

10. The Charter of Principles for Good Platform Work (2020). [online] Available from: <https://www.weforum.org/reports/the-charter-of-principles-for-good-platform-work>.

11. Перспективы занятости и социальной защиты в мире. Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда / Доклад Международной Организации Труда. [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_829515.pdf

12. Герауф И.В., Глотова Н.И. Платформенная занятость – главный тренд развития рынка труда в современных условиях // Экономика. Профессия. Бизнес. 2021. №4. С.22-27

13. Серова А.В. В поисках концепции правового регулирования платформенной занятости // Вестник Томского университета. 2022. № 477. С. 260-268

14. Коршунова Т.Ю., Мощная О.В. Влияние платформенной занятости на изменение представлений о работнике и работодателе // Ежегодник трудового права. Вып.12. 2022. С.76-91

15. Платформенная занятость: определение и регулирование / Авт. коллектив: Синявская О.В., Бирюкова С.С., Аптекарь А.П. и др. М., НИУ ВШЭ. 2021. С. 2-7

16. Independent work: Choice, necessity, and the gig economy / Report. McKinsey Global Institute. [online] Available from: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>

17. Freadman S. International regulation of platform labor: a proposal for action/ Fredman S., du Toit D., Graham M. (2021) // Weizenbaum Institute for the Networked Society. 1 (1): 1-29

18. Предпринимательский Кодекс Республики Казахстан от 29 октября 2015 года № 375-V ЗПК // <https://adilet.zan.kz>.