



Международная
организация
труда

► ILC.113/Доклад V(2)

► Обеспечение достойного труда в платформенной экономике

Международная конференция труда
113-я сессия, 2025 г.

Доклад V(2)

► Обеспечение достойного труда в платформенной экономике

Пятый пункт повестки дня

© Международная организация труда, 2025
Первое издание, 2025



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Настоящая публикация распространяется на условиях лицензии Creative Commons 4.0 International. См.: creativecommons.org/licenses/by/4.0. Пользователю разрешается повторно использовать, распространять (копировать и делиться) и адаптировать (перерабатывать, видоизменять и создавать новое, опираясь на исходную публикацию) данную публикацию, как указано в лицензии. Пользователь должен четко указать авторство МОТ и обозначить любые изменения, которые были внесены в исходный документ. Использование эмблемы, наименования и логотипа МОТ в переводах, адаптациях и иных производных материалах не допускается.

Ссылка на источник – Пользователь должен обозначить все изменения, которые были внесены в исходную публикацию, и привести ссылку на исходную публикацию в следующем формате: *Обеспечение достойного труда в платформенной экономике*, Женева: Международное бюро труда, 2025 г. © МОТ.

Переводы – При переводе настоящей публикации на другие языки к ссылке на источник должно быть добавлено следующее примечание: *Настоящий материал представляет собой перевод защищенной авторским правом публикации Международной организации труда (МОТ). Этот перевод не был подготовлен, не проверялся и не одобрялся МОТ, и он не должен считаться официальным переводом МОТ. МОТ не несет ответственности за содержание и точность этого перевода. Ответственность за перевод лежит исключительно на авторе(-ах) указанного перевода.*

Адаптации – При адаптации исходной публикации к ссылке на источник должно быть добавлено следующее примечание: *Настоящий материал является адаптацией защищенной авторским правом публикации Международной организации труда (МОТ). Настоящая адаптация не была подготовлена, не проверялась и не одобрялась МОТ, и она не должна считаться официальной адаптацией МОТ. МОТ не несет ответственности за содержание и точность этой адаптации. Ответственность за адаптацию лежит исключительно на авторе(-ах) указанной адаптации.*

Материалы третьих сторон – Лицензия Creative Commons не распространяется на защищенные авторским правом материалы, которые включены в настоящую публикацию, но не принадлежат МОТ. Если материал принадлежит третьему лицу, пользователь такого материала несет полную ответственность за получение необходимых разрешений от правообладателя и будет нести полную ответственность за любое возможное нарушение авторских прав.

Все споры, которые возникают в связи с настоящей лицензией и которые не могут быть урегулированы по соглашению сторон, передаются на рассмотрение в арбитраж в соответствии с арбитражным регламентом Комиссии Организации Объединенных Наций по праву международной торговли (ЮНСИТРАЛ). Любое решение, вынесенное в результате такого арбитража в качестве окончательного по существу спора, является обязательным для сторон.

По вопросам, касающимся авторских прав и получения лицензии, следует обращаться по адресу: rights@ilo.org. Информация о публикациях и цифровых продуктах МОТ размещена на веб-сайте: www.ilo.org/publns.

ISBN 978-92-2-041481-1 (print)
ISBN 978-92-2-041482-8 (web PDF)
ISSN 0251-3730

Также доступно на следующих языках:

английский:	ISBN 978-92-2-041420-0 (print), ISBN 978-92-2-041421-7 (web PDF);
арабский:	ISBN 978-92-2-041485-9 (print), ISBN 978-92-2-041486-6 (web PDF);
испанский:	ISBN 978-92-2-041424-8 (print), ISBN 978-92-2-041425-5 (web PDF);
китайский:	ISBN 978-92-2-041483-5 (print), ISBN 978-92-2-041484-2 (web PDF);
немецкий:	ISBN 978-92-2-041487-3 (print), ISBN 978-92-2-041488-0 (web PDF);
французский:	ISBN 978-92-2-041422-4 (print), ISBN 978-92-2-041423-1 (web PDF).

Названия, используемые в публикациях и базах данных МОТ и соответствующие принятой в Организации Объединенных Наций практике, и изложение материала в них не являются выражением какого-либо мнения МОТ ни о правовом статусе любой страны, района или территории или их властей, ни о делимитации их границ. См.: www.ilo.org/disclaimer.

Мнения и взгляды, выраженные в данной публикации, принадлежат автору(-ам) и не обязательно отражают мнения, взгляды или политику МОТ.

Упоминание названий фирм и коммерческих продуктов и процессов не означает их одобрения МОТ, равно как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого продукта или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

► Содержание

	Стр.
Список сокращений	5
Введение.....	17
Полученные ответы и комментарии	18
Общие замечания	19
Ответы на вопросник и комментарии к нему.....	22
Предлагаемые заключения	167
Приложение I	179
Приложение II	181

► Список сокращений

Международные и региональные организации	МФСДП	Международная федерация работников строительной и деревообрабатывающей промышленности
	HomeNet	сеть «Хоумнет Интернешенел»
	МФДР	Международная федерация домашних работников
	IndustriALL	Глобальный союз IndustriALL
	МОР	Международная организация работодателей
	МФТ	Международная федерация транспортников
	МКП	Международная конфедерация профсоюзов
	ОПЗА	Организация профсоюзов Западной Африки
	PSI Inter-Americas	Интернационал общественного обслуживания в Северной и Южной Америке
	UNI	Глобальный профсоюз UNI
Албания	ВФП	Всемирная федерация профсоюзов
	Biznes Albania	Организация работодателей Албании
	КПА (Албания)	Конфедерация профсоюзов Албании
Алжир	ВКПА	Всеобщая конфедерация предприятий Алжира
	ВПРА	Всеобщий профсоюз работников Алжира
Антигуа и Барбуда	ФРАБ	Федерация работодателей Антигуа и Барбуды
Аргентина	AGC	Профсоюз работников компьютерной отрасли Аргентинской Республики
	ASIMM	Ассоциация профсоюзов мотоциклистов, курьеров и работников сферы услуг
	CGT-RA	Всеобщая конфедерация труда Аргентинской Республики
	СТА-А	Автономная конфедерация работников Аргентины
	ФАРЗ	Федерация ассоциаций работников здравоохранения
	Guincheros	Союз крановщиков и операторов мобильных кранов
	SEC	Профсоюз работников торговли
	UIA	Аргентинский промышленный союз
	UOCRA	Союз строителей Аргентины
	СНРЧД	Союз наемных работников частных домохозяйств
Аруба	ТПА Арубы	Торгово-промышленная ассоциация Арубы
Австралия	ТПП Австралии	Торгово-промышленная палата Австралии
	АСТУ	Австралийский совет профсоюзов

Австрия	БАК	Федеральная палата труда Австрии
	АФП	Австрийская федерация профсоюзов
	WKO	Экономические палаты Австрии
Азербайджан	КПА (Азербайджан)	Конфедерация профсоюзов Азербайджана
Бахрейн	ТПП Бахрейна	Торгово-промышленная палата Бахрейна
	ВФПБ	Всеобщая федерация профсоюзов Бахрейна
Бангладеш	ВЕФ	Федерация работодателей Бангладеш
	БСПБ	Конгресс свободных профсоюзов Бангладеш
	ФРБ	Федерация работников Бангладеш
Барбадос	ВЕС	Конфедерация работодателей Барбадоса
Бельгия	ВТВ-ABVV	Союз работников транспорта Бельгии
	ВКЛПБ	Всеобщая конфедерация либеральных профсоюзов Бельгии
	КХП (Бельгия)	Конфедерация христианских профсоюзов
	ФПБ	Федерация предприятий Бельгии
	ВФТБ	Всеобщая федерация труда Бельгии
Белиз	ТПП Белиза	Торгово-промышленная палата Белиза
Бенин	НСРБ	Национальный совет работодателей Бенина
Босния и Герцеговина (Республика Сербская)	КПРС	Конфедерация профсоюзов Республики Сербской
Ботсвана	ВВ	Ассоциация Business Botswana
Бразилия	НКТТ	Национальная конфедерация торговли товарами, услугами и туризма
	НАТТКО	Национальная конфедерация кооперативов
	НКП	Национальная конфедерация промышленников
	НКТ	Национальная конфедерация транспорта
	CONTRAF	Национальная конфедерация финансовых работников
	ЦПРБ — Санта-Катарина	Центральный профсоюз работников Бразилии — Санта-Катарина
	ЦПРБ (Бразилия)	Центральный профсоюз работников Бразилии
	FETAM/ES	Федерация служащих муниципального управления штата Эспириту-Санту
	SIMTRAPLI/RS	Союз водителей частного транспорта, работающих с помощью онлайн-приложений, в Риу-Гранди-ду-Сул
	SINDGUAPOR-ES	Союз работников охраны в портах в штате Эспириту-Санту
	SINDIACUCAR/ES	Профсоюз работников сахарной промышленности Эспириту-Санту
	SINDILATICINIOS/ES	Профсоюз работников молочной промышленности Эспириту-Санту

	SINDIMARMORE/ES	Профсоюз работников по добыче мрамора Эспириту-Санту
	SINDIMETAL/ES	Союз металлистов Эспириту-Санту
	SINDITDCAMPINAS	Союз домашних работников Кампинаса, Паулинии, Валиньюса, Сумаре и Ортоландии
	SINDMAAP/DF	Союз независимых водителей по райдхейлингу в Федеральном округе
	SINDSEG-GV/ES	Союз работников предприятий по обеспечению безопасности и надзора в метрополии Витория
	SINDSEP-ES	Союз федеральных служащих в штате Эспириту-Санту
	SINDSERVMS	Союз муниципальных служащих в Сан-Матеуш
	SINTAPPES	Союз работников онлайн-приложений Эспириту-Санту
	SINTECT/ES	Союз работников почтовых предприятий штата Эспириту-Санту
	SITIMECI/ES	Союз работников металлургической промышленности, механической промышленности и сектора электроматериалов в Эспириту-Санту
	SUPORT/ES	Всеобщий союз работников набережных портов
	BCP (Бразилия)	Всеобщий союз работников (Бразилия)
Болгария	КНПБ	Конфедерация независимых профсоюзов Болгарии
Буркина-Фасо	НСРБФ	Национальный совет работодателей Буркина-Фасо
	НКРБФ	Национальная конфедерация работников Буркина-Фасо
Бурунди	КПСБ	Конфедерация профсоюзов Бурунди
Камбоджа	ККП (Камбоджа)	Камбоджийская конфедерация профсоюзов
	КПК (Камбоджа)	Конфедерация профсоюзов Камбоджи
Камерун	SYNIMAC	Национальный союз работников морского сектора и смежных секторов Камеруна
	АРЕССАМ	Профессиональная ассоциация кредитных учреждений Камеруна
	ГЕСАМ	Группа предприятий Камеруна
	ВПРК	Всеобщий профсоюз работников Камеруна
Канада	ККТ	Канадский конгресс труда
	FETCO	Федерально регулируемые работодатели — транспорт и средства коммуникации
	UNIFOR	Всеобщий профсоюз UNIFOR
Чили	КПТР	Конфедерация производственных и торговых работников
	CUT (Чили)	Единое профсоюзное объединение чилийских работников
	FETRICH	Федерация членов экипажа Чили
Китай	КПК (Китай)	Конфедерация предприятий Китая

Колумбия	ANDI	Национальная ассоциация предпринимателей Колумбии
	BKTK (Колумбия)	Всеобщая конфедерация труда
	KTK	Конфедерация работников Колумбии
	ЦПРК (Колумбия)	Центральный профсоюз работников Колумбии
	SINATRAP-AGREMIAR	Национальный союз работников платформ
	UNIDAPP	Организация профсоюзов работников цифровых платформ в Колумбии
	UNIMEDP	Союз работников цифровых платформ и приложений для обмена сообщениями
Коста-Рика	CTRN	Конфедерация работников Rerum Novarum
	КСПАЧП	Коста-Риканский союз палат и ассоциаций частного предпринимательства
Кот-д'Ивуар	ВКПКД	Всеобщая конфедерация предприятий Кот-д'Ивуара
Кипр	ФРПК	Федерация работодателей и промышленников Кипра
	ВФТ	Всекипрская федерация труда
Демократическая Республика Конго	ФПК (Конго)	Федерация предприятий Конго
	UNICONGO	Межотраслевой союз работодателей Конго
	КПК (Демократическая Республика Конго)	Конфедерация профсоюзов Конго
Дания	КДР	Конфедерация датских работодателей
	ДКП	Датская конфедерация профсоюзов
Джибути	НКРД	Национальная конфедерация работодателей Джибути
Доминика	ФРД	Федерация работодателей Доминики
Доминиканская Республика	АККП	Автономная конфедерация классовых профсоюзов
	COPARDOM	Конфедерация работодателей Доминиканской Республики
	FENAMUTRA	Национальная федерация женщин-работников
Эквадор	КСПОЭ	Конфедерация свободных профсоюзных организаций Эквадора
	FEDIN	Национальная федерация промышленных палат Эквадора
Египет	ЕСТУ	Федерация профсоюзов Египта
	ФППЕ	Федерация промышленных предприятий Египта
Сальвадор	НКСП	Национальная конфедерация сальвадорских работников
Экваториальная Гвинея	Asociación la Patronal	Ассоциация работодателей Экваториальной Гвинеи
Эстония	ЦСПЭ	Центральный союз профсоюзов Эстонии
	ЦСПЭ	Центральный союз работодателей Эстонии
Эсватини	BE	Ассоциация Business Eswatini

Финляндия	AKAVA	Конфедерация профсоюзов профессиональных и руководящих работников Финляндии
	EK	Конфедерация финских промышленников
	SAK	Центральная организация профсоюзов Финляндии
	ФКНР	Финская конфедерация наемных работников
Франция	ФДКТ	Французская демократическая конфедерация труда
	ВКТ (Франция)	Всеобщая конфедерация труда
	ВКТ-ФО	Всеобщая конфедерация труда «Форс увриер»
	MEDEF	Движение предприятий Франции
Гамбия	BTCT	Всеобщий транспортный союз Гамбии
Грузия	GTUC	Объединение профсоюзов Грузии
Германия	BDA	Конфедерация ассоциаций работодателей Германии
	DGB	Конфедерация профсоюзов Германии
	Ver.di	Профсоюз предприятий сферы обслуживания Ver.di
Гана	АРГ	Ассоциация работодателей Ганы
	КПГ	Конгресс профсоюзов Ганы
Греция	ВКТГ	Всеобщая конфедерация труда Греции
	ГФП	Греческая федерация предпринимателей
Гренада	GEF	Федерация работодателей Гренады
	СПГ	Совет профсоюзов Гренады
Гватемала	CACIF	Координационный комитет сельскохозяйственных, торговых, промышленных и финансовых ассоциаций
Гвинея	ВКПГ	Всеобщая конфедерация предприятий Гвинеи
Гондурас	СОНЕР	Совет частных предприятий Гондураса
Венгрия	BUSINESS HUNGARY/ MGYOSZ	Конфедерация венгерских работодателей и промышленников
	VOSZ	Национальное объединение предпринимателей и работодателей Венгрии
Исландия	SA	Конфедерация исландских предприятий
Индия	AIOE	Всеиндийская организация работодателей
	EFI	Федерация работодателей Индии
	XMC	Хинд Маздур Сабха
	INTUC	Индийский национальный конгресс профсоюзов
	SCOPE	Постоянная конференция государственных предприятий
Индонезия	APINDO	Ассоциация работодателей Индонезии
	KSBSI	Всеиндонезийская конфедерация работников «Процветание»

Ирак	FITU	Федерация профсоюзов Ирака
	ВПРНГП	Всеобщий профсоюз работников нефтяной и газовой промышленности Ирака/Басры
Ирландия	IBEC	Ирландская конфедерация бизнесменов и работодателей
	ICTU	Ирландский конгресс профсоюзов
Израиль	ГИСТАДРУТ	Всеобщая федерация труда Израиля
	АПИ	Ассоциация промышленников Израиля
Италия	ВИКТ	Всеобщая итальянская конфедерация труда
	CISL	Итальянская конфедерация профсоюзов работников
	Confindustria	Конфедерация промышленности Италии
	ИСТ	Итальянский союз труда
Ямайка	JEF	Федерация работодателей Ямайки
Япония	ГСПЯ-РЕНГО	Конфедерация японских профсоюзов
	KEIDANREN	Японская федерация предпринимателей
Иордания	ВФПИ	Всеобщая федерация профсоюзов Иордании
	JCI	Промышленная палата Иордании
Казахстан	ФПРК	Федерация профсоюзов Республики Казахстан
Кения	COTU-K	Центральная организация профсоюзов — Кения
	ФРК	Федерация работодателей Кении
	RWU	Союз железнодорожников
Кувейт	ТПП Кувейта	Торгово-промышленная палата Кувейта
Латвия	КСПЛ	Конфедерация свободных профсоюзов Латвии
Ливан	FENASOL	Национальная федерация служащих и наемных работников Ливана
Лесото	АРПЛ	Ассоциация работодателей и предпринимателей Лесото
Литва	LPK	Конфедерация промышленников Литвы
	LPSK	Конфедерация профсоюзов Литвы
Люксембург	КХПЛ	Конфедерация христианских профсоюзов Люксембурга
	КНПЛ	Конфедерация независимых профсоюзов Люксембурга
Мадагаскар	FI.SE.MA	Союз работников Мадагаскара
Малави	КПМ	Конгресс профсоюзов Малави
Малайзия	ФРМ	Федерация работодателей Малайзии
	MTUC (Малайзия)	Конгресс профсоюзов Малайзии
Мальдивская Республика	MTUC (Мальдивская Республика)	Конгресс профсоюзов Мальдивской Республики

Мали	НСРМ (Мали)	Национальный совет работодателей Мали
	КПРМ	Конфедерация профсоюзов работников Мали
Мальта	ВСРМ (Мальта)	Всеобщий союз работников Мальты
Мавритания	НКРМ	Национальная конфедерация работников Мавритании
	СРМ	Союз работников Мавритании
Мексика	САТ	Действенная конфедерация работников Республики Мексика
	CATEM	Автономная конфедерация служащих и наемных работников Мексики
	CIT	Международная конфедерация работников
	CONCAMIN	Конфедерация промышленных палат Мексиканских Соединенных Штатов
	COPARMEX	Конфедерация работодателей Республики Мексика
	KPM	Конфедерация работников Мексики
	НСР (Мексика)	Национальный союз работников
	UNTA	Национальный союз работников онлайн-приложений
	CMTU	Конфедерация профсоюзов Монголии
Черногория	ФРЧ	Федерация работодателей Черногории
	КПЧ	Конфедерация профсоюзов Черногории
	UFTUM	Союз свободных профсоюзов Черногории
Марокко	ДКТ	Демократическая конфедерация труда
	ВКПМ	Всеобщая конфедерация предприятий Марокко
	ВСРМ (Марокко)	Всеобщий союз работников Марокко
Намибия	ФРН	Федерация работодателей Намибии
	НСРМ (Намибия)	Национальный союз работников Намибии
Непал	ANTUF	Всепепальская федерация профсоюзов
	ФТППН	Федерация торгово-промышленных палат Непала
	GEFONT	Всеобщая федерация профсоюзов Непала
	NETWON	Союз работников транспорта Непала
	КПН	Конгресс профсоюзов Непала
Нидерланды	CNV	Национальная федерация христианских профсоюзов
	FNV	Федерация профсоюзов Нидерландов
	VNO-NCW	Конфедерация промышленников и работодателей Нидерландов
Новая Зеландия	СПНЗ	Совет профсоюзов Новой Зеландии
Нигер	ВКРН	Всеобщая конфедерация работодателей Нигера
	КПРН	Конфедерация профсоюзов работников Нигера

Нигерия	AUATWON	Объединенный союз перевозчиков, работающих на основе онлайн-приложений, в Нигерии
	KAPH	Консультативная ассоциация работодателей Нигерии
	KTH	Конгресс труда Нигерии
	НСПРРТС	Национальный союз почтовых работников и работников телекоммуникационного сектора
	СЖН	Союз железнодорожников Нигерии
Северная Македония	ФПМ	Федерация профсоюзов Македонии
	КСПМ	Конфедерация свободных профсоюзов Македонии
	ORM-OEM	Организация работодателей Македонии
Норвегия	LO	Конфедерация профсоюзов Норвегии
	NHO	Конфедерация предприятий Норвегии
	UNIO	Конфедерация союзов профессионалов
	VIRKE	Норвежская федерация предприятий
Оман	ВФРО	Всеобщая федерация работников Омана
Пакистан	ФРП	Федерация работодателей Пакистана
	НФТП	Национальная федерация труда Пакистана
Панама	CONATO	Национальный совет организованных работников
Папуа — Новая Гвинея	EFPNG	Федерация работодателей Папуа — Новой Гвинеи
Парагвай	ЦПРК (Парагвай)	Центральный профсоюз работников Парагвая
Перу	АКРП	Автономная конфедерация работников Перу
	CGTP	Всеобщая конфедерация работников Перу
	CONFIEP	Национальная конфедерация ассоциаций частных предприятий
	FENTTRAPERU	Национальная федерация работников транспорта, логистики и связанных секторов Перу
	FENTTRAPERU	Федерация работников национальных и транснациональных промышленных предприятий Перу
	OSCPA	Организация профсоюзов профессиональных и самозанятых водителей
	SINTRAPLADI-PERÚ	Национальный союз работников цифровых платформ Перу
Филиппины	КРФ	Конфедерация работодателей Филиппин
	SENTRO	Центр объединенных и прогрессивных работников
	TUCP	Конгресс профсоюзов Филиппин
Польша	ЛЕВИАТАН	Конфедерация работодателей Польши «Левиатан» Работодатели Польши
	НСП «Солидарность»	Независимый и самоуправляемый профсоюз «Солидарность»
	ВСПС	Всепольское соглашение профсоюзов

Португалия	CGTP	Всеобщая конфедерация португальских работников
	КПП	Конфедерация предпринимателей Португалии
	ВСТ	Всеобщий союз работников
Республика Корея	ФКП	Федерация корейских профсоюзов
	ККП (Республика Корея)	Корейская конфедерация профсоюзов
	ФПК (Республика Корея)	Федерация предприятий Кореи
Республика Молдова	CNSM	Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы
Российская Федерация	КТР	Конфедерация труда России
	РСПП	Российский союз промышленников и предпринимателей
Руанда	CESTRAR-RWANDA	Конфедерация профсоюзов работников Руанды
Сент-Люсия	HCP (Сент-Люсия)	Национальный союз работников
Самоа	САДМС	Самоанская ассоциация дипломированных медицинских сестер
Саудовская Аравия	ФПСА	Федерация палат Саудовской Аравии
	НКТК	Национальная комиссия трудовых комитетов
Сенегал	HCP (Сенегал)	Национальный совет работодателей
	НКРС	Национальная конфедерация работников Сенегала
Сербия	CATUS	Конфедерация автономных профсоюзов Сербии
	АРС	Ассоциация работодателей Сербии
	ООП «НЕЗАВИСИМОСТЬ»	Объединенный отраслевой профсоюз «Независимость»
Сингапур	КНП	Конгресс национальных профсоюзов
	ФНРС	Федерация национальных работодателей Сингапура
Словакия	APZD	Ассоциация промышленных отношений и транспорта
	AZZZ SR	Федерация союзов и ассоциаций работодателей Словацкой Республики
	RUZ	Национальный союз работодателей
Словения	ZDS	Ассоциация работодателей Словении
	АСПС	Ассоциация свободных профсоюзов Словении
Южная Африка	BUSA	Объединение предпринимателей Южной Африки
	COSATU	Конгресс южноафриканских профсоюзов
	FEDUSA	Федерация союзов Южной Африки
Испания	ССОО	Профсоюзная конфедерация рабочих комиссий
	СЕОЕ	Испанская конфедерация организаций предпринимателей
	СЕРУМЕ	Испанская конфедерация малых и средних предприятий

	FeSMC-UGT	Федерация услуг, мобильности и потребления Всеобщего союза работников
	UGT (Испания)	Всеобщий союз работников
Шри-Ланка	ФРЦ	Федерация работодателей Цейлона
Суринам	ТПАС	Торгово-промышленная ассоциация Суринама
Швеция	LO	Национальная организация Швеции
	SACO	Шведская конфедерация профессиональных ассоциаций
	SAF	Конфедерация шведских предприятий
	TCO	Шведская конфедерация профессиональных работников
Швейцария	Travail.Suisse	Независимая организация работников
	SGB	Швейцарская конфедерация профсоюзов
Таиланд	SERC	Конфедерация трудовых отношений между работниками государственных предприятий
Того	HCP (Togo)	Национальный совет работодателей Того
	НССПТ	Национальный союз свободных профсоюзов Того
Тринидад и Тобаго	ECATT	Консультативная ассоциация работодателей Тринидада и Тобаго
Тунис	UTICA	Тунисский союз промышленности, торговли и ремесел
Турция	НАК-IS	Конфедерация действующих профсоюзов Турции
	СРМС	Союз работников морского сектора Турции
Уганда	ФРУ	Федерация работодателей Уганды
Объединенные Арабские Эмираты	ФТПП	Федерация торгово-промышленных палат Объединенных Арабских Эмиратов
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	КБП	Конфедерация британской промышленности
Объединенная Республика Танзания	АРТ	Ассоциация работодателей Танзании
Соединенные Штаты Америки	АФТ-КПО	Американская федерация труда и Конгресс промышленных организаций
	СМП США	Совет Соединенных Штатов по международному предпринимательству
Уругвай	ПП Уругвая	Промышленная палата Уругвая
	НПТУУ	Национальная палата торговли и услуг Уругвая
	РТИ-CNT	Межпрофсоюзная ассамблея работников — Национальная конвенция работников
Венесуэла (Боливарианская Республика)	FEDECAMARAS	Федерация торгово-промышленных и производственных палат и ассоциаций Венесуэлы
Замбия	ФРЗ	Федерация работодателей Замбии
Зимбабве	EMCOZ	Конфедерация работодателей Зимбабве
	КПЗ	Конгресс профсоюзов Зимбабве

Другие сокращения

КЭПКР	Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций
КСО	Комитет по свободе объединения
ЕС	Европейский союз
ОППТ	основополагающие принципы и права в сфере труда
GDPR	Общий регламент по защите персональных данных
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
БГТ	безопасность и гигиена труда
СИЗ	средства индивидуальной защиты
ООН	Организация Объединенных Наций

► Введение

На 347-й сессии (март 2023 г.) Административный совет постановил включить в повестку дня 113-й сессии (июнь 2025 г.) Международной конференции труда пункт о разработке норм¹ в рамках процедуры двукратного обсуждения².

В соответствии со статьей 46 1) Регламента Конференции МБТ подготовило предварительный доклад (Доклад V(1)), в котором освещаются вопросы, касающиеся законодательства и практики в различных странах, а также содержится вопросник, направленный государствам-членам 31 января 2024 года. Государствам-членам было предложено представить свои ответы до 31 августа 2024 года после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников. Проведение консультаций является обязательным для государств-членов, ратифицировавших Конвенцию 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (144).

Настоящий доклад содержит 141 ответ, полученный от 140³ государств-членов; в 47 ответах содержится указание на проведение консультаций с представительными организациями работодателей и работников. Правительства нескольких государств-членов направляли ответы организаций работодателей и работников либо отдельно, либо вместе со своими собственными ответами; в некоторых случаях организации работодателей и работников направляли свои ответы напрямую в МБТ.

На момент подготовки настоящего доклада МБТ также обработало ответы от 116 организаций работодателей и 195 организаций работников. Ответы также были получены напрямую от Международной организации работодателей (МОР) и Международной конфедерации профсоюзов (МКП), а также от Международной федерации работников строительной и деревообрабатывающей промышленности (МФСДП), Международной федерации домашних работников (МФДР), сети «Хоумнет Интернешенел» (HomeNet), Международной федерации транспортников (МФТ), Организации профсоюзов Западной Африки (ОПЗА), Интернационала общественного обслуживания в Северной и Южной Америке (PSI Inter-Americas), Глобального профсоюза UNI (UNI) и Всемирной федерации профсоюзов (ВФП).

Настоящий доклад был подготовлен на основе ответов, полученных от правительств и организаций работодателей и работников, правомочных на представление своих ответов, содержание которых представлено на следующих страницах. Ответы, полученные от других заинтересованных сторон, не были включены. Ответы на каждый вопрос сопровождаются Комментарием МБТ. Предлагаемые заключения приводятся в конце настоящего доклада.

¹ МОТ, *Minutes of the 347th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.347/PV(Rev.), 2023, para. 876.

² МОТ, *Регламент Международной конференции труда*, ст. 46 1).

³ Из 141 ответа два были получены от трехсторонних участников Боснии и Герцеговины: Федерации Боснии и Герцеговины и Республики Сербской.

► Полученные ответы и комментарии

В настоящем разделе представлено содержание ответов, полученных от правительств и организаций работодателей и работников на вопросник, прилагаемый к Докладу V(1).

В докладе воспроизводятся все вопросы, включенные в указанный вопросник, а после каждого вопроса указывается количество полученных ответов, сгруппированных в соответствии с их характером: «да», «нет» или «другой ответ». Ответы, не являющиеся ни явно отрицательными, ни явно утвердительными, а также ответы, выражающие идеи, отличные от тех, которые содержатся в вопросе, относятся к категории «другой ответ». Если в соответствующей графе не был поставлен флажок или в комментариях к соответствующему вопросу не был приведен ответ, то ответ считается отсутствующим. В связи с ограниченным объемом доклада и большим количеством ответов, полученных МБТ, после каждого вопроса приводится репрезентативная выборка ответов, в которой схожие ответы были сгруппированы вместе. В докладе не приводятся комментарии, содержащие подробную информацию о конкретных национальных условиях.

Многие организации работодателей и работников, представившие комментарии по каждому вопросу, делали это в значительной степени схожим образом. Ответы, по которым большинство организаций представили аналогичные по существу комментарии, были сгруппированы в «сводном ответе работодателей» и «сводном ответе работников», и по каждому вопросу, указанному в настоящем докладе, было приведено краткое изложение полученных на него ответов.

► Общие замечания

При рассмотрении ответов на вопросник МБТ приняло к сведению некоторые общие замечания, высказанные несколькими правительствами, а также МОР и МКП. Кроме того, в ряде ответов, результаты обсуждения которых приводятся в настоящем разделе, поднимаются более широкие вопросы, имеющие важное значение.

В дополнение к своим ответам правительства Дании, Норвегии, Швеции и Швейцарии предоставили общие замечания по некоторым вопросам, касающимся характера тем, затронутых в вопроснике.

В своих комментариях правительства Дании, Норвегии и Швеции подчеркнули необходимость обеспечения того, чтобы новый акт не создавал третьей категории работников между наемными работниками и самозанятыми, а охватывал только наемных работников. Они также подчеркнули, что в любом акте должна надлежащим образом учитываться национальная практика переговоров о заработной плате и условиях труда посредством коллективных соглашений и договоров. По мнению правительства Швеции, вопрос о расширении прав лиц, работающих посредством платформ, должен решаться путем улучшения их условий труда на основе надлежащей классификации. Правительство Швейцарии, отмечая, что в вопроснике не проводится различий между наемными работниками и самозанятыми, подчеркивает, что такой подход противоречит четкому разграничению, существующему в отношении двух правовых режимов, действующих в стране.

В своих комментариях МКП подчеркивает важность нормативного мандата МОТ и центральную роль разработки норм в достижении институциональных целей Организации. Принцип, согласно которому труд не является товаром, имеет центральное значение как для защиты работников, так и для миссии МОТ, а принципы, изложенные в Филадельфийской декларации, должны служить руководством в нормотворческой деятельности. МКП также указывает на важность создания равных условий для предотвращения «гонки уступок». В своих комментариях МОР отметила, что к такому несбалансированному подходу привело отсутствие предварительных консультаций по проекту вопросника.

В дополнение к общим замечаниям, переданным трехсторонними участниками, МБТ считает важным разъяснить свою позицию относительно обработки полученных ответов и некоторых повторяющихся комментариев.

В тех случаях когда трехсторонние участники отвечают на вопросы «да» или «нет», это не означает, что они полностью согласны или полностью не согласны с соответствующими предложениями. Согласие или несогласие могут зависеть от определенных условий или формы акта — обязательного или необязательного, — в котором будут содержаться предлагаемые положения. Некоторые правительства утвердительно отвечают на вопросы, изначально являвшихся частью обязательных положений, при условии что единственной рассматриваемой формой акта является рекомендация. То же самое относится и к утвердительным ответам большинства организаций работодателей на вопросы, относящиеся к обязательным положениям. При составлении комментариев и разработке предлагаемых заключений МБТ учитывало не только количество полученных положительных и отрицательных ответов, но и сопутствующие комментарии.

Несмотря на то что наблюдаются различия в понимании нескольких терминов, используемых в вопроснике, термин «работник» заслуживает особого внимания. Для некоторых правительств этот термин применяется только в отношении лиц, имеющих трудовые отношения, или

к наемным работникам, что иногда отражается в национальных правовых определениях. Использование термина «работник» в вопроснике соответствует общим правилам, применяемым к подготовке актов МОТ⁴, согласно которым, если предмет акта не ограничивается только наемными работниками или если акт не предусматривает каких-либо конкретных исключений в отношении одной или нескольких категорий работников, термин «работник» охватывает все категории работников. Именно этот принцип использовался при подготовке вопросника.

В отношении предыдущего пункта некоторые ответы содержали конкретные определения «работника цифровых платформ», при этом мнения относительно сферы применения предлагаемого акта или актов расходились: подавляющее большинство респондентов выступает за охват всех работников платформ, независимо от их статуса занятости, в то время как другие респонденты предлагают исключить работников, не имеющих трудовых отношений, или самозанятых, которые пользуются большей автономией. Некоторые правительства подчеркнули, что самозанятые, обладающие низким уровнем автономии, — это те категории работников, кто в большей степени ощущает пробелы в защите. В предлагаемых заключениях, в соответствии с полученными ответами, МБТ предлагает сохранить широкое определение работников цифровых платформ с некоторыми поправками, которые в случае их принятия Конференцией будут означать, что акт или акты будут применяться к работникам цифровых платформ, являющимся наемными работниками или самозанятыми.

В то время как организации работников подчеркивают, что роль МОТ заключается в защите работников, некоторые правительства и большинство организаций работодателей регулярно отмечают в своих ответах необходимость обеспечения того, чтобы разработанные акт или акты не носили излишне предписывающего характера и не налагали чрезмерного административного бремени на цифровые трудовые платформы. Они также считают сложной разработку положений, которые бы надлежащим образом учитывали разнообразие бизнес-моделей в платформенной экономике. Помимо этого, некоторые правительства указывают на то, что обязательные положения, для того чтобы быть эффективными и реализуемыми, должны ограничиваться уровнем принципов, особенно с учетом разнообразия и стремительного развития платформенной экономики.

МБТ попыталось ответить на эти существенные опасения и предложило новые формулировки в тексте, в частности в пунктах 14, 16, 20, 31, 34, 36, 44, 48, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 и 69, сделав их более гибкими. В некоторых случаях отдельные элементы были удалены из предложений, чтобы обеспечить их большую гибкость, например в формулировках вопросов 35, 38, 56, 64, 68 и 75. Несмотря на то что с учетом полученных ответов МБТ предлагает принять конвенцию, дополненную рекомендацией, оно выделило среди обязательных положений вопросника отдельные пункты, которые могут быть более подходящими, принимая во внимание полученные ответы, для включения в рекомендацию, и внесло соответствующие предложения в отношении вопросов 21, 32, 33, 35 и 69.

Принципы и права, изложенные в предлагаемой конвенции, рассматриваются МБТ в качестве важнейших элементов обеспечения достойного труда в платформенной экономике, но, возможно, было бы целесообразно, принимая во внимание многоаспектный характер платформенной экономики, включить в рекомендацию определенные вопросы, чтобы обеспечить Членам необходимую гибкость для учета особенностей и разнообразия платформенной экономики. Таким образом, положения рекомендации будут не только иметь особое значение для действенной реализации принципов и прав, закрепленных в конвенции, но и обеспечат дополнительную защиту, применение и актуальность которой будут в значительной степени зависеть от форм

⁴ МОТ, *Manual for Drafting ILO instruments*, para. 125.

организации труда, в соответствии с которыми работники нанимаются для работы на платформах или осуществляют сотрудничество с платформами.

В целях обеспечения единообразия и удобочитаемости МБТ предлагает внести ряд редакционных изменений в текст предлагаемых заключений. В случае внесения изменений, существенно не меняющих рассматриваемые предложения, МБТ не дает дополнительных пояснений в Комментариях МБТ. Однако, если вносятся изменения существенного характера, в Комментариях МБТ приводится соответствующее пояснение.

Наконец, в соответствии с поручением Административного совета МБТ, высказанным на 352-й сессии (октябрь — ноябрь 2024 г.), в ходе разработки норм МБТ будет следовать передовой практике в отношении эволюции нормативного языка⁵. Это включает отказ от использования общего мужского рода, насколько это возможно. В случае, если формы общего мужского рода избежать невозможно, необходимо исходить из того, что такое использование не является исключительным и охватывает как женщин, так и мужчин, за исключением случаев, когда в контексте явно предусматривается иное. Таким образом, МБТ предлагает включить предложение о нормативном языке в пункт 4 предлагаемых заключений, касающихся формы актов, определений и порядка внесения изменений.

⁵ MOT, *Decisions Adopted by the Governing Body at its 352nd Session*, GB.352/Decisions, 2024, 25–26; MOT, *Implications of gendered and other inappropriate terms and references in all international labour standards*, GB.352/LILS/5, 2024.

► Ответы на вопросник и комментарии к нему

I. Форма международного акта или актов

Вопрос 1

Должна ли Международная конференция труда принять акт или акты, касающиеся достойного труда в платформенной экономике?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	141	137	3	1
Работодатели	116	102	13	1
Работники	194	194	0	0

Комментарии

Правительства

Армения: Да. Цифровизация меняет сферу труда в глобальном масштабе, в результате чего возникают новые проблемы. Тем не менее новые подзаконные акты должны сохранять гибкость и привлекательность рабочих мест на платформах.

Австралия: Да. В средствах защиты, доступных работникам платформ, сохраняются значительные пробелы, что создает несправедливое преимущество для платформ, не несущих ни обязательств, ни финансового и нормативного бремени, с которыми сталкиваются традиционные работодатели.

Бразилия, Марокко, Португалия: Да. Необходимо принять новый акт, чтобы своевременно реагировать на изменения в сфере труда.

Колумбия, Мексика: Да. Необходим отдельный акт, который позволит преодолеть пробелы в регулировании, а также будет служить руководством для государств-членов или облегчит их работу.

Эритрея, Барбадос: Да. Развитие платформенной экономики привело к созданию новых форм и условий труда, которые требуют регулирования.

Германия: Да. Платформы, как правило, осуществляют свою деятельность не только на национальном, но и на трансграничном уровне; поэтому необходим отдельный международный акт для обеспечения надлежащих условий труда на платформах на глобальном уровне.

Греция: Да. Было бы особенно целесообразно обеспечить справедливую конкуренцию, учитывая масштаб, разнообразие и потенциальную нестабильность этой формы труда.

Иран (Исламская Республика): Да. Такой акт или акты могли бы сыграть важную роль в развитии занятости в платформенной экономике.

Мозамбик: Да. Существует безотлагательная потребность в обеспечении правовой определенности для работников платформ.

Катар: Да. Учитывая растущее значение удаленной работы и цифровых платформ и принимая во внимание будущие тенденции, обусловленные стремительным развитием информационных технологий и искусственного интеллекта (ИИ).

Тонга: Да. Важно защищать работников платформенной экономики, находящихся в уязвимом положении, с тем чтобы они могли иметь те же права, что и другие работники.

Работодатели

ТПП Кувейта: Да. Применение стандартизированного подхода имеет решающее значение для повышения осведомленности директивных органов и социальных партнеров и может служить руководством, помогающим приводить в соответствие международное трудовое законодательство с новыми тенденциями.

Работники

Сводный ответ работников: Обеспечение достойного труда для работников цифровых платформ требует наличия нормативно-правовой базы, в рамках которой определяются и учитываются особенности организованной таким образом работы. Разработка норм является необходимым процессом для преодоления пробелов в существующих международных трудовых нормах и решения вопросов, выходящих за рамки действующих международных трудовых норм.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников, а также значительное большинство организаций работодателей согласны с этим положением.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает Международной конференции труда принять нормы о достойном труде в платформенной экономике.

Вопрос 2

Если да, должен ли такой акт или акты принять форму:

- a) конвенции? (К)
- b) рекомендации? (Р)
- c) конвенции, дополненной рекомендацией? (К+Р)
- d) конвенции, содержащей обязательные положения и положения, которые носят рекомендательный характер? (КОРП)
- e) иного вида?

Ответы

	Всего	a)	b)	c)	d)	e)
Правительства	140	12	46	60	21	1
Работодатели	114	0	106	3	4	1
Работники	195	15	6	150	23	1

Комментарии

Правительства

Австралия: (К+Р). Существуют риски, связанные с чрезмерно предписывающим характером обязательной нормы, а также с тем, что положения Конвенции должны устанавливаться на уровне принципов, при этом предписывающие элементы будут служить добровольным руководством в рамках рекомендации.

Барбадос, Бразилия, Канада, Узбекистан: (К+Р). Лучшим решением стала бы конвенция, устанавливающая минимальные нормы или базовые основополагающие принципы, которые являются обязательными, в сочетании с рекомендацией, обеспечивающей практическое руководство и, следовательно, большую гибкость для правительств.

Кипр: (К+Р). Необходимо принимать во внимание различные национальные контексты, чтобы обеспечить гибкость положений и возможность их адаптации к уровню развития промышленности отдельных стран. Чрезмерно предписывающий характер актов может затруднить их ратификацию.

Кувейт: (К+Р). Учитывая новизну данной темы и необходимость охвата многих аспектов технического характера.

Аргентина, Республика Корея, Пакистан, Южная Африка: (Р). Рекомендация обеспечит необходимую гибкость для учета разнообразного и меняющегося характера этого сектора.

Соломоновы Острова: (Р). Рекомендацию было бы проще выполнить, учитывая, что страна все еще находится на начальном этапе создания и реализации платформенной экономики.

Эритрея: (КОРП). Этот вариант было бы легче обновлять и применять в более широком масштабе в свете технологических, нормативных или операционных изменений, обусловленных цифровыми трудовыми платформами.

Ирак: (КОРП). Для простоты применения.

Испания: (К). В силу своего обязательного характера.

Работодатели

МОР: (Р). Платформенная экономика разнообразна, высоко локализована и характеризуется наличием широкого спектра бизнес-моделей, и один юридически обязательный акт не сможет охватить такое разнообразие. Рекомендация обеспечит большую гибкость, поскольку будет учитывать национальные условия и меняющийся характер платформенной экономики. Конвенция, вероятно, будет носить чрезмерно предписывающий характер и приведет к еще большей правовой неопределенности, поскольку в настоящее время многие правительства уже проводят регулирование данного сектора. Разнообразие национальных обстоятельств в этом секторе может оказать существенное влияние на возможности дальнейшей ратификации. Рекомендация может содействовать оптимизации возможностей для работы, предпринимательства и формализации, создаваемых платформенной экономикой, что имеет особенно важное значение для развивающихся стран.

Работники

МКП: (К+Р). Только обязательный акт, такой как конвенция, может помочь решить многочисленные проблемы дефицита достойного труда в платформенной экономике и помочь создать равные условия для ответственных цифровых трудовых платформ. Рекомендация, сопровождающая

итоговую конвенцию, также будет играть важную роль в обеспечении необязательного руководства. Приемлемым является как вариант с), так и вариант d).

Комментарий МБТ

Из четырех вариантов наиболее предпочтительной формой акта(-ов), указанной правительствами, является конвенция, дополненная рекомендацией. Далее следуют: рекомендация; конвенция, содержащая обязательные положения и положения, которые носят рекомендательный характер, и отдельная конвенция соответственно. В целом две трети правительств отдают предпочтение одному или нескольким актам, включающим конвенцию (конвенция, дополненная рекомендацией, конвенция, содержащая обязательные положения и положения, которые носят рекомендательный характер, или отдельная конвенция), в то время как остальная треть правительств выступает за отдельную рекомендацию.

Почти все организации работодателей отдают предпочтение рекомендации, в то время как почти все организации работников поддерживают конвенцию, дополненную рекомендацией. Некоторые организации работников также заявляют о своей готовности принять конвенцию, содержащую обязательные положения и положения, которые носят рекомендательный характер.

Среди правительств, которые предпочитают конвенцию, дополненную рекомендацией, некоторые отмечают необходимость наличия обязательных четких рамок в сочетании с гибкостью, предлагаемой сопровождающей конвенцию рекомендацией. Среди других причин следует выделить необходимость устранения пробелов в применении действующих норм, а также необходимость комплексного решения проблемы достойного труда в платформенной экономике. Несколько правительств, поддерживающих конвенцию, сопровождаемую рекомендацией, также предостерегают от принятия чрезмерно предписывающих обязательных положений и рекомендуют разработать конвенцию, сформулированную на уровне принципов. В большинстве своих комментариев организации работников утверждают, что только обязательный акт, такой как конвенция, позволит решить проблему дефицита достойного труда. Несколько правительств в своих заявлениях также придерживаются этого мнения.

Правительства, отдающие предпочтение рекомендации, объясняют этот выбор целым рядом причин, включая, в частности: различные уровни развития, правовые и экономические условия, а также развитие, разнообразие и динамику платформенной экономики, которые делают рекомендацию более подходящим актом, учитывая заложенную в ней большую гибкость. В своих комментариях большинство организаций работодателей утверждают, что юридически обязательный акт не сможет надлежащим образом учесть разнообразие платформенной экономики, ее высоко локализованный характер и широкий спектр бизнес-моделей, которые она включает, и поэтому такой акт рискует оказаться чрезмерно предписывающим.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает принять нормы в форме конвенции, дополненной рекомендацией.

II. Преамбула

Вопрос 3

Должно ли в Преамбуле акта или актов признаваться, что рост платформенной экономики, в частности расширение цифровых трудовых платформ, увеличивает возможности для создания рабочих мест, получения трудовых доходов и развития предпринимательства, и в то же время отмечаться, что рост платформенной экономики оказывает

существенное влияние на способы организации и выполнения работы и ставит новые вызовы в обеспечении достойного труда в платформенной экономике?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	140	135	2	3
Работодатели	116	21	94	1
Работники	193	104	12	77

Комментарии

Правительства

Китай: Да. В Преамбуле должен в полной мере признаваться важный вклад платформенной экономики в социэкономическое развитие государств-членов, а также должны точно и объективно определяться соответствующие проблемы.

Латвия: Да. Необходимо предложить включить лиц, сталкивающихся с препятствиями в доступе к рынку труда, в частности молодежь, лиц с ограниченными возможностями, мигрантов, представителей расовых меньшинств, и провести действенное сопоставление предложения рабочей силы и соответствующего спроса.

Мадагаскар: Да. В Преамбуле главным образом необходимо признать значительный вклад работников цифровых платформ в общество и глобальную экономику, отмечая при этом тот факт, что многие из таких работников не получают должного признания и сталкиваются с нестабильными условиями труда.

Намибия: Да. Если будут признаны положительные аспекты платформенной экономики, разрабатываемый акт будет рассматриваться как сбалансированный и справедливый.

Пакистан: Да. Это сбалансированное признание помещает разрабатываемый акт в глобальный контекст и подчеркивает необходимость решения проблем при одновременном использовании возможностей, создаваемых платформенной экономикой.

Хорватия: Другой ответ. В Преамбуле необходимо признать, что цифровизация повышает производительность и обеспечивает большую гибкость. Новые цифровые формы взаимодействия и технологии при их правильном регулировании и внедрении могут обеспечить доступ к качественным и достойным рабочим местам, особенно для тех, кто ранее был исключен.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Необходимо изменить формулировку, чтобы признать рост платформенной экономики, особенно цифровых трудовых платформ, в качестве ключевого фактора создания рабочих мест, получения доходов и развития предпринимательства. В Преамбуле необходимо подчеркнуть, как работа на платформах поддерживает формализацию и возможности достойного труда на всех этапах развития. В ней необходимо указать на преимущества платформенной экономики, такие как обеспечение достойного труда, содействие формальной занятости, гибкость, поддержка баланса между трудовой и личной жизнью, интеграция маргинализированных групп населения, улучшение доступа к занятости в сельских районах, расширение спектра предоставляемых услуг в недостаточно обслуживаемых районах и помощь работникам в совмещении работы и семейных обязанностей по уходу.

Работники

Сводный ответ работников: Да. В Преамбуле необходимо признать значительный вклад работников платформ в глобальную экономику, отмечая при этом тот факт, что многие из таких работников не получают должного признания и сталкиваются с нестабильными условиями труда. В Преамбуле необходимо указать, что работники платформ — это главным образом молодежь и что на платформах трудовые мигранты представлены чрезмерно. Растет участие женщин, но по-прежнему оно сосредоточено в секторах, отражающих существующие гендерные стереотипы. Несмотря на обещания эффективности, платформенная экономика не обеспечивает достойный труд или подлинную гибкость: вместо этого она еще больше укореняет неравенство и дефицит достойного труда.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и большинство организаций работников согласны с этим предложением.

В ответ на комментарии некоторых правительств и ряд комментариев организаций работодателей, подчеркивающих важность обеспечения гибкости в работе на платформах, МБТ отмечает, что в пункте 58 (вопрос 39) предлагаемых заключений, в котором предусматривается защита права работников отказываться от выполнения заданий без преследований, содержится указание на гибкость как на защищенное преимущество. Поэтому МБТ предлагает включить ссылку на гибкость.

В ответ на предложения некоторых правительств и организаций работодателей ссылаться на возможности, предлагаемые цифровыми платформами для интеграции молодежи и маргинализированных, обездоленных или уязвимых групп населения в этом вопросе и в вопросе 7, МБТ предлагает добавить указание на «лиц, сталкивающихся с препятствиями при доступе на рынок труда». МБТ отмечает, что некоторые правительства в своих ответах на этот вопрос, а также на вопросы 1 и 2 подчеркивают широкое и комплексное использование технологий, а также разнообразие условий труда, которые создают проблемы для обеспечения достойного труда. В своих ответах организации работников также указывают на дефицит достойного труда. Поэтому МБТ предлагает добавить предложение, касающееся этих пунктов.

Ссылка на формы организации труда — термин, используемый в Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда (2019 г.) (Декларация столетия), призвана отразить разнообразие ситуаций работников цифровых платформ не только применительно к трудовым отношениям, но также с точки зрения различных способов выполнения работы.

В ответ на комментарии некоторых правительств и организаций работодателей на вопросы 3–7 о том, что в Преамбуле должна упоминаться эффективность или другие преимущества, МБТ включило ссылку на этот пункт.

Для повышения ясности МБТ также предлагает заменить фразу «создания рабочих мест и получения трудовых доходов» на «возможностей трудоустройства и получения дохода для работников» и заменить «предпринимательства» на «предприятий».

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующие пункты 6 а)–d), с тем чтобы учесть каждый из вышеуказанных вопросов, в предлагаемые заключения с целью принятия конвенции:

- а) признавая, что характер и рост платформенной экономики, включая расширение цифровых трудовых платформ, существенным образом меняют способы организации и выполнения работы;**

- b) отмечая, что платформенная экономика способствует повышению экономической эффективности и создает возможности для развития предприятий и бизнеса;
- c) признавая, что платформенная экономика создает возможности для трудоустройства и получения дохода, в том числе для лиц, сталкивающихся с препятствиями в доступе к рынку труда, обеспечивая работникам большую гибкость;
- d) признавая существующий дефицит достойного труда и проблемы, связанные с реализацией прав и защитой работников в платформенной экономике и касающиеся, в частности, форм организации труда и центральной роли технологий в работе цифровых трудовых платформ.

Вопрос 4

Должно ли в Преамбуле акта или актов содержаться напоминание о том, что международные конвенции и рекомендации о труде применяются ко всем работникам, включая работников цифровых платформ, если не предусмотрено иное?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	140	113	24	3
Работодатели	115	10	104	1
Работники	195	190	5	0

Комментарии

Правительства

Алжир: Да. Оно также может служить ориентиром для толкования положений акта и содействовать их применению.

Бельгия: Да. Важно напомнить о практике Международной конференции труда, в соответствии с которой существует тенденция придавать термину «работник(-и)» максимально широкое значение, а также обратиться к Руководству МОТ по составлению актов.

Кувейт: Да. Принимая во внимание особый характер рабочих отношений этого типа и факторы, которые их характеризуют, такие как географическое расстояние между работодателем и работником и его влияние на организацию рабочих отношений.

Мозамбик: Да. Это будет способствовать лучшему пониманию того, что к работникам платформ относятся так же, как и к другим работникам.

Швеция: Да. При условии, что определение работников платформ ограничивается лицами, являющимися наемными работниками.

Бахрейн: Нет. Трудовые отношения работников цифровых платформ по своей концепции и природе отличаются от традиционных трудовых отношений.

Япония: Нет. Это неуместно, поскольку среди всех государств-членов нет общего понимания определений термина «работники», установленных в актах МОТ.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Сфера применения каждого акта определяется в самом акте. Конвенции и рекомендации являются независимыми актами, и они не должны оспариваться или ставиться под сомнение. Они распространяются на работников, указанных в каждом конкретном акте.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Необходимо помнить, что в соответствии с Филадельфийской декларацией труд не является товаром. Все государства-члены несут обязательства по соблюдению основополагающих принципов и прав в сфере труда в отношении всех работников, независимо от их статуса занятости, в соответствии с замечаниями, заключениями и рекомендациями контрольных органов МОТ.

Комментарий МБТ

Значительное большинство правительств и почти все организации работников согласны с данным предложением, в то время как почти все организации работодателей с ним не согласны.

Как указано выше в Общих замечаниях, МБТ напоминает, что в соответствии с практикой Международной конференции труда термину «работник(-и)» придается максимально широкое значение и что, если явно не предусмотрено иное, данный термин охватывает все категории работников⁶.

В ответ на опасения некоторых правительств, связанные с использованием ссылок на нератифицированные акты, МБТ напоминает, что функция Преамбулы заключается в установлении контекста акта и не имеет обязательной силы⁷. Аналогичное положение содержится в Преамбуле Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189). Что касается запросов некоторых правительств разъяснить определение термина «работник цифровой платформы», МБТ ссылается на вопрос 10, в котором рассматривается данное определение.

Отмечая, что некоторые правительства и организации работников в своих ответах на этот вопрос или на вопрос 7 предлагают указать основополагающие принципы и права в сфере труда, МБТ напоминает, что Преамбула не имеет обязательной силы, и ссылается на пункт 12 (вопрос 17) предлагаемых заключений, в котором предусматривается, что Члены должны принять меры для обеспечения того, чтобы на работников цифровых платформ распространялись основополагающие принципы и права в сфере труда.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает не вносить никаких изменений в данное предложение и включить его в пункт 6 g) предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

Вопрос 5

Должно ли в Преамбуле акта или актов подчеркиваться, что ввиду особенностей работы на цифровых трудовых платформах или посредством них представляется целесообразным дополнить общие трудовые нормы конкретными нормами для работников цифровых платформ, с тем чтобы они могли в полной мере реализовывать свои права и содействовать честной конкуренции?

⁶ MOT, *Manual for Drafting ILO Instruments*, 43–44, para. 125, footnote 275.

⁷ MOT, *Manual for Drafting ILO Instruments*, 3, para. 11.

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	139	128	11	0
Работодатели	116	13	101	2
Работники	193	112	6	75

Комментарии

Правительства

Бразилия: Да. Поскольку работа на цифровых платформах и/или посредством них имеет особый характер, требующий отдельного подхода.

Буркина-Фасо: Да. Учитывая особый характер этого сектора.

Кипр: Да. Способ содействия честной конкуренции неясен, поэтому предлагается удалить фразу «содействовать честной конкуренции» или изменить ее формулировку для обеспечения большей ясности.

Джибути: Да. Принципиально необходимо включить конкретные нормы, адаптированные к потребностям соответствующих работников.

Индонезия: Да. Однако важно разъяснить, подпадают ли эти отношения под традиционные трудовые отношения или они требуют иных рамок.

Намибия: Да. Признание особенностей работы на платформах помогает создать равные условия, содействующие честной конкуренции предприятий, которые не прибегают к практике эксплуатации.

Польша: Да. С оговорками. Хотя некоторые положения требуют дополнительного разъяснения в контексте платформенной экономики, не все нормы нуждаются в дополнении.

Соединенные Штаты Америки: Да. Учитывая определенные аспекты работы, выполняемой на цифровых платформах или посредством них, дополнение общих норм специальными нормами является предпочтительным.

Зимбабве: Да. Это обеспечивает обоснование для разработки акта.

Республика Корея: Нет. Крайне важно принять отдельные нормы конкретно для работников цифровых платформ, а не дополнять общие нормы.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Честная конкуренция касается работы самих цифровых платформ, а не их работников. Национальные правительства уже регулируют работу на платформах на основе действующих норм МОТ в этой области.

Работники

Сводный ответ работников: Да. В Преамбуле акта(-ов) необходимо определить нормативные пробелы и пробелы в регулировании в отношении работы на цифровых платформах, в том числе с учетом ее трансграничного характера, а также целесообразность дополнения общих норм таким образом, чтобы работники цифровых платформ могли в полной мере реализовывать свои права. Более того, важное значение для этой нормы имеет вопрос о честной конкуренции.

ФПРК: Другой ответ. Необходимо включить в договоры механизмы учета рабочего времени, обеспечения безопасности и гигиены труда (БГТ), предоставления времени отдыха и отпусков, выплаты пособий по временной нетрудоспособности, а также обязанность платформ объяснять причины отказа в регистрации на платформе или отключения от нее.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и большинство организаций работников согласны с этим предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны.

В ответ на предложения некоторых правительств о включении более четких формулировок, касающихся честной конкуренции, в том числе чтобы учесть опасения организаций работодателей, связанные с тем, что честная конкуренция касается работы самих платформ, а не их работников, МБТ предлагает добавить фразу «и вносить свой вклад в честную деловую конкуренцию» после ссылки на предоставление работникам возможности «в полной мере пользоваться своими правами». Такая формулировка будет ясно указывать на то, что честная конкуренция касается предприятий, и будет подчеркивать связь между честной конкуренцией и защитой прав работников платформ.

В целях повышения удобочитаемости МБТ предлагает внести поправку в данное положение для замены «на цифровых трудовых платформах или посредством них» на «через цифровые трудовые платформы» и внести соответствующее изменение во всем тексте предлагаемых заключений, где эти слова будут использоваться.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить после пункта 6 g) (вопрос 4) следующий пункт 6 h) предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

- h) подчеркивая, что с учетом особенностей работы через цифровые трудовые платформы целесообразно дополнить общие нормы специальными нормами для работников цифровых платформ, чтобы дать работникам возможность в полной мере пользоваться своими правами и вносить вклад в честную деловую конкуренцию.

Вопрос 6

Должна ли в Преамбуле акта или актов признаваться значимость последствий для условий труда в связи с использованием алгоритмов для организации, контроля и оценки труда на цифровых платформах или посредством них?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	140	136	4	0
Работодатели	116	11	105	0
Работники	194	193	1	0

Комментарии

Правительства

Афганистан: Да. Поскольку вопрос алгоритмов является для многих стран новым, целесообразно уточнить его важность и последствия.

Колумбия: Да. В частности, важность установления ограничений, обязательств по обеспечению прозрачности и гарантий доступа к информации для автоматизированных систем принятия решений, а также важность наблюдения человеком за этими системами.

Хорватия: Да. Платформы в значительной степени опираются на автоматизированные системы мониторинга и принятия решений для организации работы отдельных лиц.

Финляндия: Да. Использование алгоритмов в профессиональной жизни (автоматизация принятия решений, мониторинг и оценка) влияет на всех работников платформ, независимо от того, являются ли они наемными работниками или самозанятыми.

Лесото: Да. Необходимо подчеркнуть решающую роль алгоритмов, основанных на данных, в принятии решений, автоматизации и повышении эффективности.

Сьерра-Леоне: Да. В международных трудовых нормах вопросы, связанные с использованием алгоритмов, отдельно не рассматриваются.

Швеция: Нет. Учитывая технологические достижения, эти вопросы могут затрагивать и других работников. Рассматривая их исключительно в отношении работников платформ, мы рискуем создать неравномерную защиту работников.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Алгоритмы, как правило, используются всеми предприятиями, а не только цифровыми трудовыми платформами, и работают на основе критериев, определяемых человеком. Управление алгоритмами — прерогатива операторов платформ. «Контроль» и «оценка» подразумевают отношения подчинения, что в контексте работы на платформах, как правило, неприменимо. С учетом широкого использования алгоритмов особое выделение платформ может привести к несправедливому и непропорциональному регулированию.

Работники

Сводный ответ работников: Да. В докладе МОТ *Обеспечение достойного труда в платформенной экономике*⁸ признается, что в международных трудовых нормах алгоритмы, имеющие ключевое значение для работы на цифровых платформах, конкретно не рассматриваются. В вопросе 13 мы просим привести дополнительные определения «алгоритмического управления», «автоматизированного или полуавтоматизированного мониторинга» и «принятия решений».

Комментарий МБТ

Почти все правительства и почти все организации работников согласны с данным предложением, в то время как почти все организации работодателей с ним не согласны.

Некоторые правительства, отвечая утвердительно на этот вопрос, говорят не об «алгоритмах», а об «автоматизированных системах», и делают то же самое в своих ответах на вопросы 13, 40 и 42. В ответ на эти комментарии МБТ предлагает для большей точности заменить «с использованием алгоритмов» на «с использованием автоматизированных систем, основанных на алгоритмах или аналогичных методах», для того чтобы сосредоточиться на последствиях использования этих систем, а не на методах, которые лежат в их основе. Ссылка на «аналогичные методы» также позволяет учитывать комментарии некоторых правительств о необходимости обеспечить адаптацию акта(-ов)

⁸ МОТ, *Обеспечение достойного труда в платформенной экономике*, ILC.113/Доклад V(1), 2024 г.

к быстрому развитию технологий. Для обеспечения единообразия МБТ предлагает, где необходимо, внести соответствующие изменения во всем тексте предлагаемых заключений.

Отмечая, что комментарии правительств об общих последствиях использования автоматизированных систем и алгоритмов касаются условий труда, а не конкретных функций этих систем, МБТ предлагает удалить фразу «для организации, контроля и оценки труда на цифровых платформах или посредством них». Дополнительные указания на функции автоматизированных систем можно найти в вопросе 40. Отмечая, что некоторые правительства также указывают на последствия использования этих систем не только для «условий труда», но и, в частности, для деактивации учетных записей, МБТ предлагает добавить в это предложение фразу «доступ к работе». В целях обеспечения единообразия МБТ предлагает в соответствующих случаях ссылаться на «условия труда» или «доступ к работе» в последующих положениях, где это необходимо.

Что касается комментариев организаций работодателей о том, что использование алгоритмов является широко распространенной практикой в экономике, а регулирование, касающееся только работы на платформах, приведет к неравенству в регулировании или защите, МБТ напоминает, что рассмотрение в конкретных актах характеристик работы, охватываемых сферой применения таких актов, даже если они не ограничиваются рассматриваемым типом работы, является распространенной практикой. МБТ также напоминает, что, хотя определенные вопросы могут становиться предметом конкретного акта, это не исключает возможности того, что они могут рассматриваться в определенном контексте в другом акте. Например, защита от домогательств и насилия, которая включена в Конвенцию 189, позднее стала предметом конкретного акта — Конвенции 2019 года о насилии и домогательствах (190).

С учетом вышеизложенного МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт б е) предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

- е) признавая, в частности, значительные последствия использования автоматизированных систем, основанных на алгоритмах или аналогичных методах, для условий труда работников цифровых платформ или их доступа к работе.**

Вопрос 7

Должны ли в Преамбуле акта или актов учитываться другие соображения?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	134	80	51	3
Работодатели	114	105	6	3
Работники	190	169	17	4

Комментарии

Правительства

Хорватия: Да. В Преамбуле должны рассматриваться трансграничные проблемы и общие вопросы нестабильной, нестандартной занятости. Необходимо подчеркнуть цель по усилению регулирования и защиты работников для обеспечения достойного труда и соблюдения законных прав.

Намибия: Да. Ссылки на коллективные переговоры, социальную защиту, гендерное равенство и недопущение дискриминации могут повысить актуальность, всеохватность и эффективность акта.

Филиппины: Да. Предлагаем в Преамбуле рассмотреть права работников, справедливую компенсацию и регулирование труда и подчеркнуть важность решения проблем, существующих только в отношении цифровых трудовых платформ.

Польша: Да. Предлагаем признать различные модели работы платформ и различные решения, которые могут предусматриваться национальным законодательством в отношении выполняемой работы, включая работу на платформах.

Тунис: Да. В Преамбуле необходимо указать требование о соблюдении конфиденциальности на рабочих местах, особенно в отношении удаленной работы и персональных данных.

Турция: Да. В Преамбуле необходимо указать на последствия, обусловленные трансграничным характером работы на платформах, рабочими функциями, определением применимых законов и решением проблем, возникающих из-за различий в законодательстве разных стран.

Объединенные Арабские Эмираты: Да. Необходимость того, чтобы международные нормы были гибкими и могли адаптироваться к непрерывной и стремительной эволюции рабочих моделей и схем посредством цифровых платформ.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Да. В Преамбуле необходимо подчеркнуть гибкость платформенной экономики, контроль рабочего времени работниками, низкие барьеры для входа, доступ для маргинализированных групп населения, выгоды для заказчиков, содействие свободному предпринимательству, внесение вклада в формализацию, использование алгоритмов для повышения эффективности, роль платформенной экономики во время COVID-19, необходимость инвестиций в цифровую инфраструктуру, повышение безопасности и учет различных бизнес-моделей и национальных обстоятельств.

Работники

Сводный ответ работников: Да. В Преамбуле необходимо признать, что, хотя платформенная экономика создает новые рабочие места, многие из них характеризуются сохраняющимся дефицитом достойного труда, что требует срочных действий со стороны МОТ. В Преамбуле также должен указываться трансграничный характер работы на платформах и преобладание нестабильной и нетипичной занятости.

МФДР: Да. В Преамбулу необходимо добавить ссылки на акты МОТ, касающиеся неформальных работников, такие как Рекомендация 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204) и Рекомендация 2011 года о достойном труде домашних работников (201).

Комментарий МБТ

В ряде ответов в текст Преамбулы предлагается добавить дополнительные положения. Предлагаемые дополнения весьма разнообразны: в них нет повторяющихся тем, или они уже являются предметом предложений, касающихся других положений.

Учитывая количество полученных комментариев по этому вопросу и вопросам 3–6, в которых предлагается напрямую признать трансграничный характер работы на платформах, МБТ предлагает включить этот пункт в качестве дополнительного пункта Преамбулы.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 6 f) предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

- f) отмечая, что при трансграничном функционировании цифровых трудовых платформ клиенты, работники и платформы могут находиться в разных странах.**

III. Определения

Вопрос 8

Для целей указанного акта или актов должен ли термин «цифровая трудовая платформа» означать физическое или юридическое лицо, которое с помощью цифровых инструментов, таких как веб-сайт или приложение, предоставляет услугу, заключающуюся в выполнении работы отдельным лицом за вознаграждение, независимо от того, выполняется ли данная работа через Интернет (онлайновые цифровые трудовые платформы) или в определенном географическом местоположении (цифровые платформы с привязкой к местности)?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	139	112	22	5
Работодатели	114	10	103	1
Работники	195	179	9	7

Комментарии

Правительства

Бельгия: Да. В определении необходимо разъяснить, что им не охватываются поставщики услуг, основная цель которых заключается в использовании активов, в том числе совместном использовании таких активов.

Китай: Да. Платформы используют различные бизнес-модели и, следовательно, не должны нести одинаковых обязанностей по защите работников. Определение необходимо пересмотреть, чтобы исключить определенные бизнес-модели.

Хорватия, Италия, Испания, Нидерланды: Да. Определение должно включать использование алгоритмов или автоматизированных систем мониторинга или принятия решений.

Лесото, Бразилия: Да. Цифровые трудовые платформы включают как веб-платформы, на которых работа распределяется на основе заявки на подряд посредством запроса на услуги, который направляется группе людей в различных географических регионах, так и приложения, которые используют геолокацию для распределения работы между людьми, находящимися в определенной географической области.

Южная Африка: Да. Это определение отражает основные аспекты цифровых трудовых платформ и закладывает прочную основу для регулирования и разработки политики в этой области.

Польша: Да. **Финляндия, Германия:** Нет. Организация выполняемой работы — ключевой элемент.

Канада: Другой ответ. Определение должно быть четким и должно охватывать платформы, осуществляющие ту или иную форму контроля или мониторинга за тем, как работники выполняют свою работу. Оно должно указывать на некоторые ключевые характеристики платформ, например на использование алгоритмов.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Необходимо указать, что цифровые трудовые платформы предоставляют услугу по поиску/объединению наборов данных: они сводят заявителей с поставщиками услуг/работниками. Важно подчеркнуть, что цифровые трудовые платформы не «предоставляют услугу»: они предоставляют доступ к поставщикам услуг. Термины «веб-сайт» или «приложение» в определении использоваться не должны, поскольку это может распространить сферу его применения на любое предприятие. Необходимо добавить указание на термин «вознаграждение или платежи за оказание услуг», поскольку «вознаграждение» подразумевает наличие трудовых отношений.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Термин «цифровая трудовая платформа» также должен охватывать использование автоматизированных систем мониторинга или принятия решений, поскольку это ключевой компонент любой цифровой трудовой платформы.

Комментарий МБТ

Значительное большинство правительств и почти все организации работников согласны с этим предложением. Однако несколько правительств и ряд организаций работников предлагают внести поправки и разъяснения в предлагаемый текст. Почти все организации работодателей с данным предложением не согласны.

Правительства ряда стран полагают, что определение цифровых трудовых платформ должно отражать роль таких платформ в отношении услуг, предоставляемых работниками, и предлагают включить такие термины, как «управлять», «распределять», «назначать» или «организация работы», с тем чтобы включить описание этой роли и провести различие между цифровыми платформами и платформами, которые только сводят поставщиков услуг и конечных пользователей. Аналогичным образом в своих ответах на вопрос 13 большинство организаций работников предлагают включить определение работы на платформах, которое будет относиться ко всем видам работы или услуг, «организованных» посредством той или иной цифровой трудовой платформы. Кроме того, некоторые правительства рекомендуют не включать в определение те платформы, которые сдают в аренду активы, продают или перепродают товары или размещают вакансии. МБТ предлагает включить фразу «организовать оказание услуги» в сочетании с элементами, предусмотренными в подпунктах i) и ii) пункта 3 а). Это позволит провести различие между цифровыми трудовыми платформами и веб-сайтами по найму персонала, веб-сайтами объявлений и электронной торговли и маркетплейсами.

Некоторые правительства заявляют, что определение должно содержать указание на третью сторону или ссылки на аналогичные термины, с тем чтобы охватывать тех лиц, которые используют платформу для запроса выполнения услуг тем или иным работником. Некоторые правительства считают, что отличительной характеристикой цифровых трудовых платформ является наличие получателя услуги, а выполнению работы предшествует создание соответствующего запроса. Чтобы учесть этот комментарий, МБТ добавило в подпункт а) определения фразу «по запросу получателя услуги».

Что касается комментариев некоторых правительств о том, что в предлагаемых определениях должно проводиться различие между оператором платформы и самой платформой (т. е. цифровыми технологиями), при этом некоторые правительства предлагают включить отдельное определение, МБТ напоминает, что в предлагаемом определении цифровая трудовая платформа является «физическим или юридическим лицом», а не связанными с ней цифровыми технологиями. В этом отношении оно отмечает, что данные юридические термины

используются и в других актах МОТ⁹ и обозначают физических и юридических лиц, имеющих законные права и обязанности, включая способность подавать иски в суд или выступать ответчиком.

В ответ на комментарии некоторых правительств и большинства организаций работодателей, поднимающих вопросы об уместности ссылки на «цифровые инструменты, такие как веб-сайт или приложение», МБТ предлагает удалить эту фразу и сослаться на использование «цифровых технологий». Несмотря на то что термин «цифровые инструменты» может означать инструменты, выполняющие конкретные задачи, понятие цифровых технологий шире и включает более широкий спектр элементов, таких как аппаратное обеспечение (например, смартфоны и компьютеры), программное обеспечение и сети (такие как Интернет), широко используемые, хотя и не исключительно, цифровыми платформами. Более того, если в первоначальном предложении цифровые инструменты были связаны с «предоставлением услуг», то в пересмотренном предложении цифровые технологии используются для «организации услуг».

В ответ на комментарии организаций работодателей о том, что вознаграждение предполагает наличие трудовых отношений, МБТ ссылается на свой комментарий к вопросу 11.

С учетом полученных ответов МБТ включило следующую формулировку в пункт 3 а) предлагаемых заключений:

- а) термин «цифровая трудовая платформа» означает физическое или юридическое лицо, которое полностью или частично организует оказание услуг с помощью цифровых технологий:**
 - i) по запросу получателя услуги;**
 - ii) включая выполнение человеком работы за вознаграждение, независимо от того, выполняется ли эта работа в Интернете или в определенной местности.**

Вопрос 9

Для целей акта или актов должен ли термин «посредник» означать физическое или юридическое лицо, которое предоставляет доступ к работе на цифровой трудовой платформе или посредством нее на основе договоров субподряда или иным образом?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	139	114	19	6
Работодатели	114	13	101	0
Работники	191	102	18	71

⁹ Конвенция 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве (167); Рекомендация 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве (175); Конвенция 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (176).

Комментарии

Правительства

Болгария: Да. Необходимо рассмотреть вопрос о связи посредника по работе на платформах с обязательствами аналогичных лиц, вытекающими из Конвенции 1997 года о частных агентствах занятости (181).

Бразилия: Другой ответ. Особенно для юридических лиц, поскольку предприятия выступают в качестве посредников по найму рабочей силы, что не относится к лицам, запрашивающим оказание услуг.

Китай: Да. Если под «посредником» понимается только физическое или юридическое лицо, обеспечивающее доступ к работе, то такое определение является слишком узким. В Китае посредники играют в этом процессе различные роли.

Кирибати, Сингапур: Да. Работники платформ, работающие через посредника по договору субподряда, должны пользоваться той же защитой, что и другие категории работников, работающих напрямую на платформе.

Марокко: Да. В акте должно быть предусмотрено четкое и более точное определение посредника в контексте цифровых платформ.

Франция: Нет. Определение недостаточно широкое, чтобы охватывать всех посредников, участвующих в работе на платформах. Определение должно быть таким, как определено в Директиве ЕС о работе на платформах¹⁰.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. В определении нет необходимости, поскольку посредники не охватываются сферой применения акта (вопрос 14). Разница между вопросами 8 и 9 неясна. Договоры подряда являются законной деловой практикой. Включение определения посредника может создать путаницу и неопределенность. В предлагаемом акте основное внимание должно уделяться цифровым платформам и работникам цифровых платформ.

Работники

Сводный ответ работников: Да и другой ответ. Согласны с определением, содержащим разъяснение того, что использование услуг посредника не ограничивает ответственности или обязательств в рамках конвенции и что при необходимости должны использоваться соответствующие механизмы, основанные на совместной или индивидуальной ответственности. Определение термина «посредник» должно также включать лиц, которые устанавливают договорные отношения с платформой и работником или которые являются частью субподрядной цепочки между платформой и работником, и должно указывать, что работники платформ имеют ту же защиту, независимо от того, находятся ли они в прямых договорных отношениях с платформой или работают через посредника.

ФРБ: Да. Термин «посредник» должен также включать работников, которые являются частью цепочки поставок платформенной экономики.

¹⁰ Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work.

Комментарий МБТ

Значительное большинство правительств и большинство организаций работников согласны с данным предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны.

В своих ответах некоторые правительства ссылаются на посредническую роль, которую играют платформы в содействии отношениям между клиентом и работником, в то время как другие правительства предлагают более четкое определение, в котором проводится различие между посредниками и посреднической функцией цифровых трудовых платформ. Организации работников также предлагают, чтобы в определении более точно указывались различные типы посредников. Два правительства предлагают разъяснить, что цель посредника заключается в найме работников или сотрудничестве с ними с целью предоставления им работы на цифровых трудовых платформах или посредством них.

Принимая во внимание эти комментарии, а также замечания организаций работодателей о том, что разница между вопросами 8 и 9 неясна, МБТ отмечает, что предложение в вопросе 9 относится к третьей стороне, которая выступает в качестве посредника во взаимодействии между работником и платформой. Учитывая, что работа с целью предоставления услуг, организованных цифровыми трудовыми платформами, может осуществляться через посредников, предоставляющих доступ к работе в качестве субъектов, отличающихся от самих цифровых трудовых платформ, МБТ считает необходимым внести дополнительное уточнение в определение.

С учетом полученных ответов МБТ включило следующую формулировку в пункт 3 с) предлагаемых заключений в отношении формы актов, определений и процедуры внесения поправок:

- с) **термин «посредник» означает физическое или юридическое лицо, предоставляющее доступ к труду работника цифровой платформы:**
 - i) **через договорные отношения с цифровой трудовой платформой и с работником цифровой платформы или**
 - ii) **в рамках субподрядной цепочки между цифровой трудовой платформой и работником цифровой платформы.**

Вопрос 10

Для целей акта или актов должен ли термин «работник цифровых платформ» означать физическое лицо, которое нанимается или привлекается для работы на цифровой трудовой платформе или посредством нее, независимо от его/ее статуса занятости или от официального или неофициального характера его/ее работы?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	138	103	30	5
Работодатели	114	7	107	0
Работники	190	105	11	74

Комментарии

Правительства

Алжир: Да. Необходимо добавить выражение «в обмен на вознаграждение».

Австралия: Да. Это определение должно включать как наемных работников, так и независимых подрядчиков. Однако существующий пробел в защите работников касается главным образом независимых подрядчиков, основными характеристиками которых являются, в частности, низкая степень автономии в отношении своей работы, слабые переговорные полномочия или сравнительно низкий уровень вознаграждения по сравнению с вознаграждением наемных работников.

Кот-д'Ивуар: Да. Данное определение основано на определениях сторон трудового договора.

Италия: Да. Термину «работник цифровой платформы» необходимо дать широкое определение, которое бы охватывало различные статусы занятости и предусматривало защиту всех работников, включая работников неформального сектора.

Мексика: Да. Работник цифровой платформы — это лицо, оказывающее платные услуги под контролем и надзором компании, управляющей цифровой трудовой платформой.

Сингапур: В целом да. Однако Члены должны иметь право по своему усмотрению приводить данное определение в соответствие с местным законодательством и/или рынком труда, в том числе путем добавления в данное определение других характеристик.

Судан: Да. Данное определение должно охватывать всех лиц, выполняющих работу на цифровой трудовой платформе или посредством нее, независимо от их классификации занятости или степени формальности форм организации труда.

Болгария, Дания: Нет. Необходимо проводить различие между работниками платформ, являющимися наемными работниками, и лицами, выполняющими работу на платформе в качестве самозанятых.

Эквадор: Нет. Мы предлагаем изменить текущую структуру данного определения, поскольку она может создать путаницу в отношении его применения, и ввести понятие лиц, сотрудничающих с платформами.

Япония: Нет. Поскольку текущее определение может включать тех, кто имеет значительную переговорную силу, например «сотрудничающих» лиц, которые сами нанимают работников, мы рекомендуем исключить таких лиц из определения.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Термин «работник цифровой платформы» должен означать лицо, которое занимается выполнением задач или проектов или которое предлагает свои услуги на цифровой трудовой платформе или посредством нее, независимо от статуса занятости. Данное определение не должно касаться условий труда. Более того, цифровая природа работы на платформах является ключевым фактором формализации.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Работник цифровой платформы — это любое физическое лицо, выполняющее работу на платформе, независимо от статуса занятости и того, работает ли он/она в формальной или неформальной экономике. Чтобы обеспечить максимально широкий охват, любой работник, выполняющий работу на цифровой трудовой платформе или посредством нее, преимущественно в личном качестве, должен подпадать под действие предлагаемых актов, за

исключением случаев, когда такое лицо самостоятельно управляет бизнес-аккаунтом. Более подробное объяснение мы приводим в ответе на вопрос 13.

Комментарий МБТ

Значительное большинство правительств согласны с этим предложением, при этом некоторые из них заявляют, что оно должно охватывать всех работников цифровых платформ без исключения. Однако несколько правительств предлагают другие формулировки или определенные исключения. Большинство организаций работников согласны с данным предложением, в то время как почти все организации работодателей с ним не согласны.

Некоторые правительства заявляют, что предлагаемое определение охватывает только наемных работников, поскольку, по их мнению, термин «работник» относится исключительно к наемным работникам. Как объяснялось выше в Общих замечаниях, термин «работник» в настоящем докладе используется в том смысле, который придается ему общими правилами, применяемыми при подготовке актов МОТ, и поэтому понимается как включающий всех работников, независимо от того, являются ли они наемными работниками или самозанятыми.

Что касается комментариев организаций работодателей, предлагающих альтернативную формулировку данного определения, МБТ отмечает, что в предложении, содержащемся в вопросе, фраза «нанимается или привлекается для работы» включает работников, которые являются либо наемными работниками, либо самозанятыми, а термин «работа» охватывает выполнение задач или проектов.

По вышеуказанным причинам и на основе полученных ответов, в которых большинство правительств указали на предпочтительность более широкого определения, МБТ предлагает сохранить содержащееся в вопросе определение «работника цифровой платформы» с некоторыми изменениями, приведенными ниже.

Для обеспечения единообразия с определением «цифровой трудовой платформы» МБТ предлагает заменить «для работы на цифровой трудовой платформе или посредством нее» словами «иным образом сотрудничающее с платформой для оказания услуги, организованной цифровой трудовой платформой». Это изменение соответствует разъяснению, представленному МБТ в комментарии к вопросу 8, о том, что цифровая трудовая платформа — это физическое или юридическое лицо, а не используемые платформой технологии, а также разъяснению, сделанному путем включения указания на организацию услуги в предлагаемое определение «цифровой трудовой платформы».

С целью обеспечения ясности и единообразия с определением «цифровой трудовой платформы» МБТ предлагает добавить к данному определению фразу «за вознаграждение». Это дополнение также является ответом на комментарии некоторых правительств к вопросу 14, согласно которым «волонтеры» не должны включаться в сферу применения акта.

МБТ также предлагает заменить в английской версии текста «статус занятости» на «отношение к занятости» для обеспечения соответствия нормам МОТ, в частности Рекомендации 1999 года о наихудших формах детского труда (190), в которой используется этот термин.

С учетом полученных ответов МБТ включило следующую формулировку в пункт 3 b) предлагаемых заключений в отношении формы акта, определений и процедуры внесения поправок:

- b) термин «работник цифровой платформы» означает лицо, работающее по найму или иным образом сотрудничающее с платформой:**
 - i) для оказания услуги, организованной цифровой трудовой платформой;**

- ii) за вознаграждение;
- iii) независимо от своего отношения к занятости, а также от того, работает ли он/она в формальной или неформальной экономике.

Вопрос 11

Для целей акта или актов должен ли термин «вознаграждение» означать финансовую компенсацию, выплачиваемую работнику цифровых платформ, независимо от его/ее статуса занятости, в обмен на работу, которую он/она выполняет на цифровой трудовой платформе или посредством нее?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	139	117	21	1
Работодатели	114	8	105	1
Работники	191	175	9	7

Комментарии

Правительства

Барбадос: Да. Определение должно включать нефинансовые аспекты компенсации.

Катар: Да. В определении должно быть указано то, что выплачивается работнику за работу, выполненную в течение определенного периода времени или на основании производства определенной продукции или предоставления определенной услуги, в дополнение к любым премиям, надбавкам и вознаграждениям, выплачиваемым работнику в обмен на его работу или в связи с ней.

Соломоновы Острова: Да. Оплата может производиться наличными или в натуральной форме.

Швейцария: Да. В акте должно быть указано, что платформы, предлагающие бесплатные услуги без вознаграждения, исключаются.

Дания: Нет. Если термин «вознаграждение» охватывает и наемных работников, и самозанятых, он не должен использоваться. Вместо него можно использовать термин «финансовая компенсация».

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Термин «вознаграждение» подразумевает наличие трудовых отношений, что не в полной мере отражает характер платформенной экономики. Правильным термином должно быть «вознаграждение или оплата услуг».

JSI: Нет. Определение термина «вознаграждение» должно соответствовать национальному законодательству.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Это определение охватывает заработную плату, выплачиваемую работникам, состоящим в трудовых отношениях, и ставки оплаты для самозанятых.

КПА (Азербайджан): Да. Тем не менее фраза «независимо от его/ее статуса занятости» неясна.

Комментарий МБТ

Большинство правительств и почти все организации работников согласны с данным предложением, в то время как почти все организации работодателей с ним не согласны.

МБТ отмечает, что почти все правительства и организации работников согласны с использованием термина «вознаграждение». Однако некоторые правительства и почти все организации работодателей предлагают использовать альтернативную терминологию для охвата как наемных работников, так и самозанятых, например «вознаграждение или другие выплаты по договору об оказании услуг», «вознаграждение или оплата услуг» или «финансовая компенсация».

МБТ напоминает, что термин «вознаграждение» используется в существующих нормах МОТ, которые применяются в отношении всех работников, включая самозанятых, например в Рекомендации 1958 года о дискриминации в области труда и занятости (111) (пункт 2 b) v)); Преамбуле к Конвенции 1962 года об основных целях и нормах социальной политики (117) и Рекомендации 2006 года о трудовом правоотношении (198) (пункты 9 и 13 b)). МБТ также напоминает, что самозанятые могут, в дополнение к вознаграждению за свою работу, также получать определенную сумму в качестве компенсации расходов или затрат, которые они понесли в ходе предоставления услуг. Предлагаемый термин «оплата услуг» не будет отражать различий между этими двумя элементами. Поэтому МБТ предлагает сохранить термин «вознаграждение», как указано в данном вопросе. Во избежание двусмысленности МБТ также предлагает добавить следующее предложение к определению: «Вознаграждение не включает в себя компенсацию расходов или других затрат, понесенных работниками цифровых платформ при выполнении работы».

Фраза «независимо от его/ее статуса занятости» ясно дает понять, что это определение применимо ко всем работникам цифровых платформ, включая самозанятых. В английской версии пункта 3 c) предлагаемых заключений «статус занятости» был заменен на «отношение к занятости».

В пункте 23 предлагаемых заключений учтено предложение, высказанное в некоторых ответах, о добавлении ссылки на выплату вознаграждения в натуральной форме. Поэтому в предлагаемом определении используется термин «сумма», а не «финансовое вознаграждение», выплачиваемое работнику цифровой платформы.

В ответ на предложение одного правительства МБТ предлагает включить ссылку на национальное законодательство, а также добавить ссылку на коллективные соглашения и договоры и договорные обязательства, поскольку эти элементы также составляют нормативную основу для выплаты причитающегося вознаграждения.

С учетом полученных ответов МБТ включило следующую формулировку в пункт 3 d) предлагаемых заключений в отношении формы актов, определений и процедуры внесения поправок:

- d) термин «вознаграждение» означает сумму, причитающуюся в соответствии с национальными законами, подзаконными актами, коллективными соглашениями и договорами или договорными обязательствами работнику цифровой платформы, независимо от его/ее отношения к занятости, в обмен на выполненную работу. Вознаграждение не включает в себя компенсацию расходов или других затрат, понесенных работниками цифровых платформ при выполнении работы.**

Вопрос 12

Для целей акта или актов должен ли термин «рабочее время» означать время, в течение которого работники цифровых платформ находятся в распоряжении цифровой трудовой платформы, в том числе во время ожидания рабочих заданий?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	139	105	29	5
Работодатели	114	6	107	1
Работники	195	190	2	3

Комментарии

Правительства

Китай: Да. Рабочее время должно включать время, затраченное на выполнение рабочих заданий, «с должным учетом времени, затраченного на ожидание рабочих заданий», поскольку в предлагаемом определении должна учитываться только определенная часть времени, затрачиваемого на ожидание.

Колумбия: Да. Термин «рабочее время» должен включать периоды времени, в течение которых работники цифровых платформ готовятся к выполнению работы, ждут распределения заданий или ждут третью сторону в цепочке предоставления услуг. Однако он не должен включать время, затрачиваемое на подготовительные задачи по улучшению репутации работника или профессиональных навыков, необходимых для выполнения микрозадач в Интернете.

Коста-Рика: Да. Фразу «в том числе во время ожидания рабочих заданий» необходимо удалить, поскольку эта ситуация зависит от бизнес-модели, вида выполняемой работы и технических характеристик каждой платформы.

Индонезия: Да. Важно разработать четкое руководство относительно того, считается ли время ожидания, т. е. период, когда работник доступен, но не занят активным выполнением той или иной задачи, частью рабочего времени.

Ливан: Да, однако это не применимо в отношении самозанятых.

Уганда: Да. Однако в случае расчета по сдельным расценкам время ожидания необходимо исключить из определения «рабочего времени».

Соединенные Штаты Америки: Да. Работники должны получать оплату за все отработанные часы, включая время ожидания, и в определении должно быть четко указано, что при пользовании данным правом никакие манипуляции, принуждение или преследования в отношении работников не допускаются.

Франция: Нет. Учитывая многочисленные модели платформ и разнообразие секторов, в которых они осуществляют свою деятельность, разработка определения рабочего времени, подходящего для всех типов работы на платформах, представляется сложной.

Япония: Нет. Текущее определение нецелесообразно, поскольку включает периоды, которые нельзя однозначно классифицировать как рабочее время, например время ожидания рабочих заданий.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Работники цифровых платформ, как правило, не находятся в распоряжении одной платформы и могут одновременно пользоваться несколькими платформами. Некоторые поставщики услуг устанавливают свои собственные расценки. Выражения «часы работы» или «рабочее время» предполагают наличие трудовых отношений. Работники платформ,

как правило, получают оплату на основании задач, которые они соглашаются выполнить; платформы не всегда знают, сколько времени потребуется для выполнения той или иной задачи, и затраченное время может быть сложно зафиксировать. Работники могут быть в сети на одной платформе, но при этом они могут быть заняты выполнением задач для другого предприятия.

Работники

Сводный ответ работников: Да. При условии что фраза «в распоряжении цифровой трудовой платформы» означает период времени, в течение которого работник: находится в сети; выполняет задачи; готовится к поездке к месту(-ам) выполнения задач и обратно или находится в процессе совершения этой поездки; находится в распоряжении платформы или заказчика/партнера, включая ожидание распределения задач; должен быть готов незамедлительно выполнить задачу; должен войти в систему, чтобы принять/организовать работу.

Комментарий МБТ

Значительное большинство правительств и почти все организации работников согласны с данным предложением, в то время как почти все организации работодателей с ним не согласны.

Принимая во внимание комментарии организаций работодателей и некоторых правительств о том, что работники цифровых платформ не всегда находятся в распоряжении платформы, МБТ соглашается с тем, что предлагаемое предложение не охватывает работников, обладающих значительной степенью автономии, или тех, кто во время ожидания задач одновременно подключается к нескольким платформам.

Что касается фразы «в распоряжении цифровой трудовой платформы», МБТ отмечает, что она связана с вопросом 35, касающимся защиты работников цифровых платформ в отношении рабочего времени и периодов отдыха. Однако понятие «рабочего времени» не распространяется на всех работников цифровых платформ, поскольку не все они находятся «в распоряжении» платформы. Кроме того, предложение, содержащееся в данном вопросе, не соответствует формулировке вопроса 38.

С учетом полученных ответов и принимая во внимание вышеизложенное, МБТ предлагает не включать это определение в предлагаемые заключения. Вопрос, касающийся времени ожидания, рассматривается в вопросе 38.

Вопрос 13

Должны ли в акте или актах приводиться определения других терминов? Если да, укажите, каких именно.

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	129	75	51	3
Работодатели	112	102	8	2
Работники	184	155	24	5

Комментарии

Правительства

Алжир, Пакистан, Зимбабве: Да. «Задача» / «рабочее задание».

Армения: Да. «Данные», «обработка данных», «безопасность данных» и «конфиденциальность».

Чили: Да. «Алгоритм», «подчинение» и «зависимость», а также «прекращение отношений», «деактивация учетных записей», «компенсация», «защита персональных данных», «разрешение споров» и «социальная защита».

Германия: Да. Необходимо включить определение «автоматизированных систем мониторинга и принятия решений».

Индонезия: Да. Термины «клиент», «пользователь», «поставщик услуг» и «работодатель».

Люксембург: Да. Термины «автоматизированные системы надзора» и «автоматизированные системы принятия решений».

Мексика: Да. Необходимо провести различие между терминами «приложение», «предприятие», «алгоритм цифровой платформы» и «лица, работающие на цифровых платформах».

Польша: Да. «Алгоритм» или «алгоритмические системы». Определения должны носить очень широкий характер и учитывать достижения технологического прогресса и развитие алгоритмов.

Республика Молдова, Южная Африка: Да. «Время ожидания рабочих заданий».

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Да. Акт должен содержать определение термина «запрашивающая сторона», означающего физическое или юридическое лицо, которое направляет запрос на услуги или профессиональные навыки работников цифровых платформ.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Необходимо включить определение терминов «работа на платформе» и «автоматизированные или полуавтоматизированные системы принятия решений». Термин «алгоритмическая система управления» должен включать в себя автоматизированные или полуавтоматизированные системы мониторинга и автоматизированные или полуавтоматические системы принятия решений, совместно или по отдельности.

Комментарий МБТ

В ответ на это предложение некоторые правительства, организации работодателей и организации работников предложили ряд дополнительных терминов.

Что касается предложений некоторых правительств и организаций работников о включении определения термина «работа на платформах», МБТ считает, что определения «цифровых трудовых платформ» в вопросе 8 и «работника цифровых платформ» в вопросе 10 обеспечивают достаточную ясность в отношении объема работы на платформах и новое определение не представляется необходимыми. МБТ считает, что эти термины, указанные в пунктах 3 а) и 3 б) предлагаемых заключений, в достаточной степени учитывают указанные опасения.

Что касается предложения организаций работодателей об определении термина «запрашивающая сторона», МБТ ссылается в этом отношении на свой комментарий к вопросу 8.

МБТ отмечает, что некоторые предложения правительств касаются понятий, которые не упоминаются в вопроснике (например, «сверхурочные часы»), или понятий, которые упоминаются в вопроснике, но не включаются в предлагаемые заключения (например, «рабочее задание»).

Некоторые правительства предлагают дать определение термину «алгоритм» или аналогичным терминам. По причинам, изложенным в комментарии МБТ к вопросу 6, предлагаемые заключения расширяют охват на алгоритмы, первоначально включенные в «автоматизированные системы, основанные на алгоритмах или аналогичных методах».

IV. Цель и сфера применения

Вопрос 14

Должен ли акт или акты применяться по отношению ко:

- а) всем цифровым трудовым платформам?
- б) всем работникам цифровых платформ?

Ответы

	а)				б)			
	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	137	125	12	0	135	125	10	0
Работодатели	113	99	14	0	113	99	14	0
Работники	191	188	2	1	194	186	6	2

Комментарии

Правительства

Австралия: Да. Однако это лучше всего реализуется, если акт составлен на уровне принципов и в терминах, которые могут применяться к разнообразным формам организации труда на цифровых платформах.

Канада, Нидерланды: Да. При условии надлежащим образом разработанных определений.

Джибути: Да. Целесообразно рассматривать всех работников, сотрудничающих с цифровыми платформами, без исключения во избежание любой маргинализации или изоляции.

Франция, Сингапур: Да. Но при условии возможности исключения определенных категорий платформ/работников.

Гватемала: Да. Необходимо учитывать конкретные ситуации некоторых платформ и их особенности, которые характеризуют их различия.

Намибия: Да. Для обеспечения более широкой инклюзии.

Пакистан: Да. Повсеместное применение акта помогает создать равные условия и гарантирует, что в отношении всех работников применяется равный уровень защиты и равное обращение.

Бахрейн: а) Да, б) Нет. Это предложение не должно применяться к работникам, занятым на основании временных трудовых договоров или на непостоянной основе.

Дания, Швеция: Да. **Буркина-Фасо, Словакия:** Нет. Необходимо исключить самозанятых.

Работодатели

APINDO: Да. Механизмы, основанные на четких общих принципах и поддерживающие при необходимости применение производных правил для регулирования деятельности конкретной цифровой платформы.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Акты должны применяться в отношении всех работников, работающих как на платформах, так и посредством них, а также в отношении любого вида работы на платформах — частного или государственного, — в формальной и неформальной экономике, в городских и сельских районах.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников, а также значительное большинство организаций работодателей согласны с предложениями, содержащимися в этом вопросе. Однако некоторые правительства заявляют о своей поддержке в том случае, если существует возможность добавления исключений, как предусмотрено в вопросе 15. Некоторые правительства предлагают ограничить сферу применения только лицами, состоящими в трудовых отношениях.

Некоторые правительства заявляют о своей поддержке только при условии включения в акт или акты надлежащим образом разработанных определений, отмечая, что определенные платформы или типы работников, такие как «волонтеры», не должны включаться в сферу применения акта или актов. В связи с этим МБТ ссылается на комментарий к вопросам 8 и 10 и пункты 3 а) и 3 с) предлагаемых заключений, которые разъясняют определения цифровых трудовых платформ и работников цифровых платформ.

Ряд правительств в своих ответах на этот вопрос и/или на вопрос 9 предлагают добавить прямое указание на «посредников» в сфере применения акта или актов. В вопросе 30 МБТ напрямую рассматривает вопрос о посредниках, а также предлагает добавить термин «посредники» (вопрос 72) в пункт 39 предлагаемых заключений, чтобы разъяснить, что каждый Член должен выполнять положения акта в отношении цифровых трудовых платформ и работающих на них посредников, а также работников цифровых платформ, работающих на их территории.

Принимая во внимание вышеизложенное и с учетом полученных ответов, МБТ предлагает сохранить данное предложение с незначительными изменениями формулировки в пункте 7 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

Вопрос 15

Должна ли в акте или актах предусматриваться возможность того, что в случае возникновения особых проблем существенного характера каждый Член вправе во время ратификации и после консультаций с представительными организациями работодателей и работников, а также с организациями, представляющими цифровые трудовые платформы и работников цифровых платформ, если таковые существуют, исключить распространение всех или части положений на:

- а) ограниченные категории цифровых трудовых платформ?
- б) ограниченные категории работников цифровых платформ?

Ответы

	a)				b)			
	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	136	84	42	10	139	89	40	10
Работодатели	112	14	89	9	112	14	89	9
Работники	178	37	135	6	178	32	140	6

Комментарии

Правительства

Алжир: Да. Но такие ограниченные категории должны быть четко указаны и определены с использованием установленных характеристик и критериев во избежание возможных интерпретаций и путаницы.

Буркина-Фасо, Сьерра-Леоне: Да. Положение о гибкости должно учитывать уровень экономического развития разных стран.

Гренада, Филиппины: Да. Однако необходимы разъяснения относительно того, что представляет собой «особую проблему существенного характера».

Индонезия: Да. Гибкость даст возможность впоследствии адаптировать акт к конкретным обстоятельствам.

Кирибати: Да, когда для определенных групп работников требуются индивидуальный подход или постепенное внедрение.

Польша: Да. Важно обеспечить, чтобы каждое государство-член имело свободу действий в регулировании этих вопросов, включая возможность исключать или ограничивать применение этих положений в отношении определенных категорий платформ или работников платформ.

Босния и Герцеговина (Республика Сербская): Нет. Этот акт должен обеспечивать единообразие в этой области. Если для отдельных категорий существуют определенные ограничения, они должны предусматриваться самим актом.

Южная Африка: Нет. В целях обеспечения честной конкуренции исключения не рекомендуются.

Мексика: Другой ответ. Ограничения должны быть представлены в виде исключений и должны определяться объективными критериями.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Во-первых, крайне важно провести консультации с представительными социальными партнерами. Во-вторых, это создает высокий уровень субъективности, а также риск избирательного подхода при применении акта. Введение исключений вызовет ряд несоответствий — акт должен применяться ко всем. В-третьих, исключение определенных платформ сопряжено с риском незаконного ущемления свободы заключения договоров. Ссылка на ратификацию в данном вопросе неуместна, поскольку социальные партнеры еще не достигли соглашения о том, в какой форме будет принята окончательная версия акта.

Работники

Сводный ответ работников: Нет. Акт должен быть настолько всеобъемлющим, насколько это возможно. Учитывая быстрое развитие технологий, а также их воздействие на условия труда важно, чтобы сфера применения нового акта не была ограниченной. Если определения терминов «цифровые трудовые платформы» и «работники цифровых платформ» достаточно ясны и понятны, нет практических оснований для рассмотрения исключений. Тот факт, что работники цифровых платформ в настоящее время исключены из многих положений международных трудовых норм, является одной из причин дефицита достойного труда.

Комментарий МБТ

Большинство правительств согласны с двумя предложениями, содержащимися в вопросе. Значительное большинство организаций работодателей и значительное большинство организаций работников не согласны с обоими предложениями.

Несколько правительств предпочитают сохранять гибкость и не ограничивать исключения, в то время как другие правительства считают необходимым, чтобы это положение было достаточно широким, с тем чтобы учитывать национальное законодательство и практику, которые различаются в разных странах и меняются с течением времени, но одновременно с этим предлагают ограничить исключения. Некоторые правительства предлагают прямо определить ограниченные категории и условия исключения, чтобы предотвратить злоупотребление этими положениями. Некоторые правительства предлагают ограничить определения терминов «цифровая трудовая платформа» и «работник цифровых платформ» (вопросы 8 и 10), с тем чтобы с самого начала исключить определенные категории работников или платформ, но не поддерживают возможности введения исключений в вопросе 15.

В ответ на вышеизложенные опасения МБТ рассмотрело взаимосвязь между определениями и предложением, содержащимися в этом вопросе. Пункты 3 а) и 3 б) предлагаемых заключений сохраняют широкие, но более четкие определения «цифровой трудовой платформы» и «работника цифровых платформ», в то время как положение, предложенное в вопросе 15, предоставит Членам определенный уровень гибкости при исключении ограниченных категорий цифровых трудовых платформ или работников цифровых платформ, когда возникают особые проблемы существенного характера. МБТ отмечает, что «особые проблемы существенного характера» выходят за рамки вопросов невозможности осуществления, но указывают на то, что проблемы должны иметь существенное значение. Поэтому данное предложение необходимо применять осторожно и ограниченно и только в исключительных обстоятельствах.

В ответ на комментарии некоторых правительств о том, что исключения должны носить ограниченный характер, МБТ предлагает включить гарантии того, что в своем первом докладе, представляемом в соответствии со статьей 22 Устава МОТ, государство-член будет должно перечислить конкретные исключенные категории, указать причины такого исключения, изложив позиции соответствующих заинтересованных организаций и позицию своих законодательства и практики в отношении исключенных категорий. Кроме того, МБТ предлагает, чтобы в своих последующих докладах, представляемых в соответствии со статьей 22 Устава, соответствующий Член Организации указывал любые меры, которые могли быть приняты с целью расширения применения конвенции.

МБТ также предлагает включить дополнительное положение, предусматривающее, что Члены могут постепенно расширять сферу применения конвенции на исключенные категории цифровых трудовых платформ и работников цифровых платформ в соответствии с недавними положениями об исключении.

Несколько правительств предлагают проводить консультации только с социальными партнерами, признанными в национальных трехсторонних системах. МБТ отмечает, что некоторые акты, такие как Конвенция 189 (статья 2 2)) и Конвенция 2007 года о труде в рыболовном секторе (188) (статья 1 с)), содержат ссылки на консультации с определенными представительными организациями работодателей и работников наряду с социальными партнерами.

С учетом полученных ответов МБТ включило следующие формулировки в пункты 8–11 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

8. При возникновении особых проблем существенного характера каждый Член вправе после консультаций с представительными организациями работодателей и работников и, если они существуют, с организациями, представляющими цифровые трудовые платформы и работников цифровых платформ, исключить применение всей конвенции или ее части в отношении:
 - a) ограниченных категорий цифровых трудовых платформ или
 - b) ограниченных категорий работников цифровых платформ.
9. В случае исключений в соответствии с пунктом 8, и там, где это практически осуществимо, данный Член должен принять меры по постепенному распространению применения конвенции на соответствующие категории цифровых трудовых платформ и работников цифровых платформ.
10. Каждый член, который воспользуется возможностью исключения в соответствии с пунктом 8, должен в своем первом докладе о применении конвенции, представляемом в соответствии со статьей 22 Устава Международной организации труда:
 - a) указать ограниченные категории цифровых трудовых платформ или работников цифровых платформ, исключенных в соответствии с пунктом 8;
 - b) указать причины таких исключений и позицию своих законодательства и практики в отношении исключенных категорий, изложив соответствующие позиции организаций, упомянутых в пункте 8.
11. В своих последующих докладах о применении Конвенции в соответствии со статьей 22 Устава Член должен указать все меры, которые могли быть приняты с целью распространения применения конвенции на категории соответствующих цифровых трудовых платформ или работников цифровых платформ.

Вопрос 16

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принимать меры для обеспечения того, чтобы при реализации положений акта или актов работники цифровых платформ, состоящие в трудовых отношениях, пользовались защитой, не менее благоприятной, чем та, которая в целом предусмотрена для работников, состоящих в трудовых отношениях?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	139	126	10	3
Работодатели	113	11	99	3
Работники	186	114	4	68

Комментарии

Правительства

Эквадор, Италия: Да. Акты не должны предусматривать более низкий уровень защиты для работников платформ.

Южная Африка: Да. Работники цифровых платформ, безусловно, должны пользоваться надлежащей защитой, но не обязательно аналогичной той, которой пользуются работники, состоящие в трудовых отношениях.

Швейцария: Да. Необходимо изменить формулировку следующим образом: «... работники цифровых платформ, состоящие в трудовых отношениях, пользуются тем же уровнем защиты, что и работники, состоящие в трудовых отношениях в целом».

Зимбабве: Да. Гарантии обеспечения равной защиты имеют важное значение для предотвращения двухуровневого рынка труда.

Шри-Ланка: Нет. Поскольку занятость на платформах развивается и ее контуры все еще неясны, на данном этапе не рекомендуется ее приравнивать к другим формам занятости.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Термин «менее благоприятный» является субъективным; не должно быть никаких оценочных суждений относительно того, что является «благоприятным» или «менее благоприятным». Государства-члены должны оставить за собой право устанавливать конкретные схемы защиты занятости для нанятых работников цифровых платформ, исходя из своего национального законодательства и местных обстоятельств.

Работники

Сводный ответ работников: Да или другой ответ. Согласно заключениям второго периодического обсуждения вопросов охраны труда¹¹, принятым МОТ в 2023 году, все работники должны пользоваться инклюзивной, надлежащей и эффективной защитой в соответствии с Программой достойного труда. Международные трудовые нормы предусматривают четкие руководящие рамки для обеспечения инклюзивной, надлежащей и эффективной защиты всех работников. Положение об обеспечении не менее благоприятного обращения должно применяться ко всем работникам платформенной экономики, а не только к тем, кто состоит в трудовых отношениях.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и большинство организаций работников согласны с данным предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны.

Что касается комментариев организаций работодателей и нескольких правительств о том, что термин «не менее благоприятный» является неясным, двусмысленным или субъективным, МБТ отмечает, что данный термин используется в других актах МОТ, включая Конвенцию 188 (статья 34) и Конвенцию 189 (статьи 12, 14 и 16).

В ответ на комментарии организаций работников, согласно которым принцип «не менее благоприятного обращения» должен распространяться на всех работников платформенной

¹¹ МОТ, *Резолюция, касающаяся второго периодического обсуждения вопросов охраны труда*, ILC.111/Резолюция IV, 2023 г.

экономики, а не только на тех, кто состоит в трудовых отношениях, МБТ считает целесообразным распространить такое положение на остальных работников «в сопоставимой ситуации».

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 38 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

38. Каждый Член должен принимать меры для обеспечения того, чтобы при реализации конвенции работники цифровых платформ пользовались защитой, не менее благоприятной, чем та, которой пользуются другие работники в сопоставимой ситуации.

V. Содержание акта или актов по существу

A. Основополагающие принципы и права в сфере труда

Вопрос 17

Обязательные положения

Должно ли в акте или актах подчеркиваться, что каждый Член должен принимать меры для обеспечения того, чтобы к работникам цифровых платформ применялись основополагающие принципы и права в сфере труда, а именно:

- a) свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;
- b) искоренение всех форм принудительного или обязательного труда;
- c) эффективное искоренение детского труда;
- d) ликвидация дискриминации в сфере труда и занятости;
- e) безопасная и здоровая производственная среда?

Ответы

	a)				b)				c)				d)				e)			
	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	140	132	6	2	139	133	4	2	139	132	5	2	139	133	4	2	139	133	4	2
Работодатели	114	11	98	5	114	109	2	3	114	109	2	3	114	105	5	4	114	107	3	4
Работники	193	191	1	1	192	189	2	1	191	189	1	1	192	191	0	1	193	192	0	1

Комментарии

Правительства

Колумбия: Да. Что касается ликвидации дискриминации, важно регулировать ограничения автоматизированных систем принятия решений и продвигать меры, позволяющие избежать дискриминационных предубеждений при использовании алгоритмов.

Кипр: Да. Что касается подпункта а), необходимо добавить следующую формулировку: «... при условии что в случае самозанятых здоровая конкуренция и свобода заключать договоры не будут подрываться».

Финляндия: Да. В отношении коллективных переговоров необходимо учитывать ограничения, налагаемые антимонопольным законодательством.

Катар: Да. основополагающие принципы и права в сфере труда должны распространяться на всех работников, включая работников платформ.

Сингапур: Да. Как и наемные работники, работники цифровых платформ могут подвергаться управленческому контролю со стороны цифровых трудовых платформ. Поэтому мы согласны с тем, что они должны пользоваться основополагающими принципами и правами в сфере труда, как и любые другие наемные работники.

Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии: Да. основополагающие принципы и права в сфере труда должны распространяться на всех работников, независимо от их трудового договора. Они также должны распространяться на самозанятых.

Соединенные Штаты Америки: Да. Эти меры защиты должны применяться таким же образом и в том же объеме, что и ко всем другим работникам в настоящее время.

Зимбабве: Да. В акте должны содержаться рекомендации о том, как обеспечить, чтобы на работников платформ распространялись основополагающие принципы и права в сфере труда, принимая во внимание тип производственной среды.

Республика Корея: Нет. Из-за разногласий по поводу взаимосвязи между деятельностью самозанятых и антимонопольным законодательством вопросы, касающиеся свободы объединения, должны быть исключены из акта.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: а) Нет; b)–d) Да. Существуют различные типы систем трудовых отношений. Каждое государство-член должно гарантировать соблюдение основополагающих прав работников в соответствии с ратифицированными конвенциями и рекомендациями, а также соблюдать законодательство о ведении коллективных переговоров, которое зачастую противоречит антимонопольному законодательству. При нарушении антимонопольного законодательства существует риск создания картелей, поскольку в коллективных соглашениях и договорах могут фиксироваться цены. По мнению Европейского суда по правам человека, право на создание профсоюза существует только в контексте трудовых отношений. Крайне важно проводить различие между свободой объединения и правом на ведение коллективных переговоров, которое применяется только в контексте занятости.

Работники

Сводный ответ работников: Да, на работников платформ, независимо от их статуса занятости, должен распространяться весь свод основополагающих принципов и прав в сфере труда. С этой целью необходимо принять целенаправленные меры с учетом особого характера платформенной экономики и значительных нормативных пробелов и пробелов в реализации.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с предложениями, содержащимися в этом вопросе. Почти все организации работодателей также согласны с ними, за исключением предложения в пункте 17 а) вопроса.

Несколько правительств, поддержавших предложение в пункте 17 а) вопроса, объясняют это тем, что оно должно «соответствовать национальному законодательству» или вносят аналогичные предложения. В отношении этого предложения некоторые правительства ссылаются на распространение антимонопольного законодательства на самозанятых, а некоторые из них заявляют, что право на ведение коллективных переговоров должно зависеть от того, являются ли работники наемными работниками.

Что касается комментариев организаций работодателей по пункту 17 а) вопроса, МБТ напоминает, что Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР)¹² заявляет, что право на ведение коллективных переговоров также должно распространяться на организации, представляющие самозанятых¹³, что также получило подтверждение в Общем обзоре 2020 года, содержащем указание на применимость всего свода основополагающих принципов и прав в сфере труда независимо от статуса занятости¹⁴. Несколько комментариев КЭПКР также конкретно касаются применения Конвенции 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98) к работникам платформ. В двух случаях¹⁵ Комитет по свободе объединения (КСО)¹⁶ поручил соответствующим правительствам:

провести консультации... со всеми заинтересованными сторонами с целью нахождения взаимоприемлемого решения, чтобы гарантировать, что самозанятые могут в полной мере пользоваться профсоюзными правами в целях продвижения и защиты своих интересов, в том числе посредством коллективных переговоров; и... в консультации с заинтересованными социальными партнерами определить специфику самозанятых, которые оказывают влияние на коллективные переговоры, для того чтобы разработать отдельные механизмы коллективных переговоров, применимые к самозанятым, если необходимо.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить без изменений предложения, содержащиеся в вопросе 17, в пункт 12 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

В. Безопасность и гигиена труда

Вопрос 18

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен требовать от цифровых трудовых платформ принятия адекватных шагов, соизмеримых с их степенью контроля, по предотвращению несчастных случаев и ущерба для здоровья, связанных

¹² КЭПКР проводит объективный технический анализ применения конвенций в законодательстве и на практике государствами-членами, принимая во внимание различные национальные реалии и правовые системы. При этом КЭПКР должен определить правовую сферу, содержание и значение положений конвенций. Мнения и рекомендации Комитета не имеют обязательной силы, однако предназначены в качестве руководства для действий национальных органов. См.: МОТ, *Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций*, ILC.110/III(A), 2022 г., п. 23. Хотя КСО должен обеспечивать соблюдение принципов универсальности, преемственности, предсказуемости, справедливости и равного обращения в области свободы объединения, каждый случай, по которому он представляет заключения и рекомендации, уникален и должен рассматриваться в рамках своего собственного контекста. См.: МОТ, *Свобода объединения: Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения*, шестое издание, 2018 г., 3, п. 9.

¹³ МОТ, *Giving Globalization a Human Face*, para. 209.

¹⁴ МОТ, *Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape*, ILC.109/III(B), 2020, para. 327.

¹⁵ МОТ, *376th Report of the Committee on Freedom of Association*, GB.325/INS/12, 2015, para. 351(b); МОТ, *363rd Report of the Committee on Freedom of Association*, GB.313/INS/9, 2012, para. 467(e).

¹⁶ См. сноску 12 в отношении роли КСО.

с работой или происходящих в ходе работы, посредством оценки физических и психосоциальных рисков и принятия надлежащих мер профилактики и контроля?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	140	134	5	1
Работодатели	114	18	93	3
Работники	193	189	3	1

Комментарии

Правительства

Чили: Да. Нематериальный и децентрализованный характер работы на цифровых платформах затрудняет применение традиционной нормативно-правовой базы, разработанной для более традиционной производственной среды. Поэтому существует явная необходимость в разработке конкретных подзаконных актов для содействия безопасности и гигиене труда для этого вида работы.

Эквадор: Да. Положения по БГТ должны быть общими, выходить за рамки физических и психосоциальных рисков и включать возможность добавления эргономических и даже биологических рисков.

Кувейт: Да. Указав на необходимость подчеркнуть важность учета случаев, в которых работодатель не осуществляет никакого надзора за производственной средой, например случаев, когда работа выполняется из дома или удаленно.

Испания: Да. Выражение «соизмеримых с их степенью контроля» не должно подразумевать снижения общепризнанного уровня защиты работников.

Руанда: Нет. Обеспечение безопасности и гигиены труда работников платформ является сложной задачей из-за характера их работы.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Предлагается изменить формулировку на следующую: «Акт должен предусматривать, что каждый Член должен рекомендовать цифровым трудовым платформам принимать соответствующие меры, соразмерные степени их влияния, для предотвращения несчастных случаев и травматизма». Существуют многочисленные причины, по которым могут происходить несчастные случаи и случаи травматизма и которые находятся вне контроля платформ. Обеспечение соблюдения стандартов БГТ является обязанностью правительств в том числе потому, что многие работники используют несколько приложений одновременно, в силу этого возложение ответственности за БГТ на одну платформу требует дополнительного разъяснения.

Работники

Сводный ответ работников: Да. В этом положении должно быть прямо указано, что все обязательства, вытекающие из статей 16–21 Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (155) и касающиеся действий на уровне предприятия, должны применяться к цифровым трудовым платформам с учетом особых характеристик работы на платформах, включая, помимо прочего, необходимость создания системы управления БГТ.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с предложениями, содержащимися в этом вопросе, в то время как почти все организации работодателей с ними не согласны. Однако некоторые правительства обосновывают свое согласие, ссылаясь на проблемы, связанные с различными национальными законами, децентрализованным характером работы на платформах или уточняя, что оно должно применяться только к наемным работникам.

В ответ на комментарии организаций работников относительно Конвенции 155 МБТ ссылается на свой комментарий к вопросу 19, который охватывает элементы статей 16–21, касающиеся использования оборудования, средств индивидуальной защиты (СИЗ), сотрудничества, информации и обучения, а также на право работников отказаться от выполнения работы в опасных условиях.

В отношении предложения, содержащегося в комментариях организаций работодателей, об изменении формулировки данного предложения и указании на то, что каждый Член должен рекомендовать цифровым трудовым платформам принимать соответствующие меры, «соизмеримые с их степенью контроля», МБТ также принимает во внимание соответствующие опасения, высказанные несколькими правительствами относительно степени «контроля», который цифровые трудовые платформы должны будут иметь для предотвращения несчастных случаев и травматизма. Поэтому МБТ предлагает привести данное положение в более полное соответствие с формулировкой, содержащейся в Конвенции 155, и добавить фразу «насколько это практически осуществимо». Данная формулировка подчеркивает, что такая ответственность будет пропорциональна тому, что может быть в разумной степени достигнуто, исходя из степени контроля цифровых трудовых платформ за производственной средой. Аналогичным образом в целях повышения согласованности МБТ использовало термин «несчастные случаи на производстве, профессиональные заболевания и любой другой ущерб здоровью», соответствующий формулировке Конвенции 155, и предлагает использовать то же самое предложение в пунктах 15 и 16 предлагаемых заключений. В отношении опасений некоторых правительств, касающихся того, что ссылка на оценку «физических и психосоциальных рисков» в обязательном акте будет чрезмерно ограниченной, МБТ предлагает ссылаться на «профессиональные риски», которые охватывают полный спектр опасных факторов (включая физические, психосоциальные, биологические, химические и другие риски, относящиеся к производственной среде платформ) в тексте, соответствующем терминологии Конвенции 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187) (статья 3 3)).

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 14 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции:

- 14. Каждый Член должен требовать от цифровых трудовых платформ принятия надлежащих мер, насколько это практически осуществимо, для предотвращения несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и любого другого ущерба здоровью, возникающего или происходящего в процессе работы, а также связанного с процессом работы, путем оценки всех профессиональных рисков и принятия надлежащих профилактических и контрольных мер.**

Вопрос 19

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принимать адекватные меры для обеспечения того, чтобы:

- a) оборудование, используемое для выполнения работы на цифровых трудовых платформах или посредством них, не создавало рисков для безопасности и гигиены труда работников цифровых платформ;
- b) работники цифровых платформ получали надлежащую информацию и обучение в области безопасности и гигиены труда;
- c) работники цифровых платформ имели право приостановить работу или избежать рабочей ситуации, которая, по их мнению, представляет собой непосредственную и серьезную опасность для их жизни или здоровья;
- d) работники цифровых платформ сообщали представителю цифровой трудовой платформы о любой ситуации, в которой у них есть разумные основания полагать, что она представляет собой непосредственную и серьезную опасность для их жизни или здоровья;
- e) цифровая трудовая платформа бесплатно предоставляла работникам надлежащие средства индивидуальной защиты, включая одежду, использование которых необходимо, если отсутствует возможность разумно предотвратить или иным образом контролировать опасные факторы?

Ответы

	a)				b)				c)				d)				e)			
	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	139	132	5	2	140	133	5	2	138	130	5	3	140	135	3	2	140	127	10	3
Работодатели	112	20	88	4	113	21	88	4	113	106	3	4	113	25	84	4	113	17	92	4
Работники	195	191	1	3	193	190	0	3	195	191	0	4	186	105	0	81	185	103	2	80

Комментарии

Правительства

Ботсвана: Да. Основное внимание должно быть сосредоточено не только на индивидуальной защитной одежде или средствах индивидуальной защиты, но и на иерархии мер контроля для минимизации опасных факторов и ущерба здоровью работников.

Канада: a)–d) Да, e) Другой ответ. Канада в основном поддерживает данное предложение, основываясь на четких и надлежащим образом разработанных определениях (и предполагая, что в предложении для целей этих мер содержится ссылка на наемных работников, в противном случае, т. е. в случае с независимыми подрядчиками, не поддерживает).

Гренада: Да. Подпункт c) необходимо расширить, включив в него фразу «без каких-либо дисциплинарных мер, которые могут быть приняты в отношении них».

Норвегия: Да. С учетом рисков в области БГТ необходимо рассмотреть еще несколько вопросов: мониторинг соответствия требованиям, привлечение работников к участию в комитетах по безопасности и доступ к службам безопасности труда.

Филиппины: Да. Однако тип надлежащей индивидуальной защитной одежды и средств индивидуальной защиты, предоставляемых цифровыми трудовыми платформами, должен зависеть от вида работы, которую будет выполнять работник цифровой платформы.

Австрия: Нет. Положения подпунктов а)–е) могли бы стать частью необязательной рекомендации, которая применяется только к работникам, состоящим в трудовых отношениях.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Во вводной части содержится указание на то, что ответственность возлагается на правительства, а не на платформы, и что правительства не должны ее делегировать платформам. Работники платформ, как правило, используют свое собственное оборудование, самостоятельно получают необходимую подготовку, оценивают риски и проходят обучение по БГТ. О серьезных опасных факторах необходимо сообщать в аварийно-спасательные службы. Даже в случае трудоустройства работодатели не всегда несут обязательства по предоставлению средств индивидуальной защиты, а передача таких обязательств платформам усложняется еще и мобильностью работников платформ между платформами. В вопросе подразумеваются платформы на основе местоположения.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Оба положения в подпунктах d) и e) должны прямо следовать положениям Конвенции 155 без дополнительных условий, таких как предлагаемая необходимость в индивидуальной защитной одежде и средствах индивидуальной защиты, когда «опасные факторы невозможно иным образом разумно предотвратить или проконтролировать». Более того, с учетом устоявшегося международного правового принципа необратимости должны применяться все соответствующие отраслевые конвенции и рекомендации по БГТ.

Комментарий МБТ

Почти все правительства согласны с положениями, содержащимися в этом вопросе. Однако некоторые из них считают, что данные положения зависят от контекста страны, и указывают на то, что обязательства цифровых трудовых платформ зависят от наличия трудовых отношений. Некоторые правительства также считают, что меры, касающиеся предоставления средств индивидуальной защиты, и другие требования по БГТ, включая предоставление обучения, будут различаться в зависимости от конкретных обстоятельств или операционной модели платформы.

Почти все организации работодателей согласны с предложением, содержащимся в пункте 19 с), но значительное большинство из них не согласны с предложениями в пунктах 19 а), 19 b), 19 d) и 19 e). Почти все организации работников согласны с предложениями в пунктах 19 а)–19 с), и большинство из них согласны с предложениями в пунктах 19 d) и 19 e).

МБТ признает, что предложения, содержащиеся в данном вопросе, основываются на положениях Конвенции 155. Однако, несмотря на то что подпункт с) соответствует статье 13 в Разделе III (Мероприятия на национальном уровне), другие подпункты соответствуют Разделу IV (Мероприятия на уровне предприятия). Кроме того, МБТ отмечает, что в большинстве отраслевых конвенций право на прекращение работы в опасных производственных условиях (пункт 19 с)) предусматривается как право работника, а не как ответственность работодателя¹⁷. МБТ также отмечает, что в различных отраслевых конвенциях по БГТ пункт 19 d) рассматривается по-разному:

¹⁷ Ст. 12 Конвенции 167; ст. 13 Конвенции 176; ст. 8 Конвенции 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (184).

либо совместно с правом работника на прекращение работы в опасных производственных условиях¹⁸, либо в рамках должностных обязанностей работников¹⁹.

В ответ на эти вопросы и в целях обеспечения большей ясности и лучшего отражения формулировки статьи 13 Конвенции 155 МБТ предлагает перенести пункты 19 с) и 19 d) в отдельный пункт 17 предлагаемых заключений и указать в пункте 17 а), что работники цифровых платформ должны иметь право на прекращение работы в опасных производственных условиях «без неоправданных последствий». Кроме того, МБТ предлагает уточнить распределение обязанностей во вводной части пункта 16, чтобы подпункты а)–с) применялись к цифровым трудовым платформам в соответствии с мероприятиями на уровне предприятия, как указано в Конвенции 155.

В ответ на комментарии нескольких правительств о том, что предоставление средств индивидуальной защиты, предусмотренное в пункте 19 а), и вопрос, касающийся обучения, в пункте 19 b) должны учитывать различные обстоятельства или операционные модели, МБТ предлагает добавить слова «насколько это практически осуществимо» в пункт 16 b), аналогично Конвенции 155, и «где это уместно» в пункт 16 а) предлагаемых заключений.

В ответ на комментарии организаций работодателей о том, что работодатели не всегда несут обязанность по предоставлению средств индивидуальной защиты, и организаций работников о том, что существующая формулировка в вопросе предлагает дополнительные условия, не указанные в Конвенции 155, МБТ предлагает привести формулировку в более точное соответствие со статьей 16 3) Конвенции в пункте 16 с) предлагаемых заключений.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку пунктов 16 и 17 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции:

- 16. Каждый Член должен требовать, чтобы цифровые трудовые платформы обеспечивали:**
- а) получение работниками цифровых платформ информации и, при необходимости, прохождение ими обучения по вопросам безопасности и гигиены труда;**
 - b) безопасность любого оборудования, используемого для выполнения работы через цифровые трудовые платформы, для здоровья работников цифровых платформ, насколько это практически осуществимо;**
 - с) наличие у работников цифровых платформ надлежащей индивидуальной защитной одежды и оборудования, где это необходимо и насколько это практически осуществимо, для предотвращения несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и любого другого ущерба здоровью.**
- 17. Каждый Член должен принимать меры для обеспечения того, чтобы в ходе выполнения работы работники цифровых трудовых платформ:**
- а) имели право отказаться от выполнения работы или иным образом избежать рабочей ситуации, которая, по их разумному мнению, представляет непосредственную и серьезную опасность для их жизни или здоровья, не сталкиваясь при этом с необоснованными последствиями;**

¹⁸ Ст. 8 1 с) Конвенции 184.

¹⁹ Ст. 11 d) Конвенции 167 и ст. 14 с) Конвенции 176.

- б) были обязаны незамедлительно сообщить об этом цифровой трудовой платформе.

Вопрос 20

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что в ходе своей работы работники цифровых платформ должны соблюдать предписанные меры по безопасности и гигиене труда и сотрудничать в выполнении цифровыми трудовыми платформами возложенных на них обязательств в области безопасности и гигиены труда?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	139	131	5	3
Работодатели	111	18	90	3
Работники	192	79	109	4

Комментарии

Правительства

Чили: Да. Работники должны нести ответственность за соблюдение установленных мер, а также должны помогать выявлять риски, соблюдать профилактические меры и надлежащим образом использовать СИЗ.

Мозамбик, Сингапур: Да. Работники платформ должны нести ответственность за соблюдение требований, установленных их платформой, а также за обеспечение собственной безопасности и гигиены труда на рабочих местах.

Парагвай: Да. Необходимо создать рамки сотрудничества между работниками и цифровыми платформами, в которых обе стороны принимают на себя ответственность и работают вместе для обеспечения безопасности и гигиены труда.

Катар: Да. Учитывая важность сотрудничества в обеспечении безопасной и здоровой производственной среды.

Республика Корея: Нет. Включение формального обязательства работников по сотрудничеству в акт, который может приводить к санкциям, представляется чрезмерным.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Меры в области БГТ должны определяться в рамках конкретных стран и отраслей. В Конвенции 155 МОТ государствам-членам уже предоставляется достаточный объем руководства для принятия местных законов в области безопасности и гигиены труда. Более того, работники платформ в некоторой степени также должны нести ответственность за свою собственную безопасность.

Работники

Сводный ответ работников. Нет. В соответствии с Конвенцией 155 работники и/или их представители могут сотрудничать между собой при выполнении обязательств работодателя в рамках, установленных статьями 16–19 Конвенции.

КПРН: Да. Они должны соблюдать Конвенции 155 и 187.

Комментарий МБТ

Почти все правительства согласны с этим предложением. Однако большинство организаций работников и значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны.

Что касается комментариев организаций работодателей о том, что Конвенция 155 уже предлагает достаточный объем руководства для национального законодательства, МБТ отмечает, что положения, требующие от работников соблюдать предписанные меры в области БГТ и сотрудничать с работодателями, включены в большинство отраслевых конвенций по БГТ, принятых после Конвенции 155²⁰.

Что касается комментариев организаций работников, МБТ отмечает, что сотрудничество является требованием Конвенции 155 и других отраслевых конвенций (включая Конвенцию 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве (167) (статья 11), Конвенцию 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (176) (статья 14) и Конвенцию 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (184) (статья 8 2)), которые ссылаются на сотрудничество как на должностную обязанность.

Принимая во внимание различные мнения, выраженные выше, МБТ предлагает добавить фразу «как можно более тесно сотрудничать» из статьи 11 а) Конвенции 167, чтобы обеспечить гибкость, признавая, что степень сотрудничества может варьироваться в зависимости от конкретного контекста, а также включить «принимать разумные меры» (из статьи 14 b) Конвенции 176), чтобы указать на определенную персональную ответственность, на которую несколько правительств и значительное большинство организаций-работодателей указали в своих комментариях.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующий пункт 18 в предлагаемые заключения с целью принятия конвенции.

- 18. Каждый член должен принимать меры для обеспечения того, чтобы работники цифровых платформ были обязаны соблюдать предписанные меры безопасности и гигиены труда, принимать разумные меры в обеспечение своей собственной безопасности и безопасности окружающих, а также как можно теснее сотрудничать с цифровыми трудовыми платформами в выполнении своих обязанностей в области безопасности и гигиены труда.**

Вопрос 21

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что, если в случае производственного травматизма защита работников цифровых платформ не гарантируется существующими системами социального обеспечения, каждый Член должен требовать от цифровых трудовых

²⁰ Ст. 8 Конвенции 184; ст. 14 Конвенции 176; ст. 7 Конвенции 167.

платформ распространять такую защиту на работников цифровых платформ, которых они нанимают или привлекают для работы?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	138	119	16	3
Работодатели	111	10	98	3
Работники	194	191	3	0

Комментарии

Правительства

Алжир: Да. Право на социальное обеспечение является основополагающим и должно обеспечиваться и гарантироваться всеми государствами-членами.

Австралия: Да. Требование к цифровым трудовым платформам о распространении «такой защиты» должно быть сформулировано таким образом, чтобы не предписывать распространение точно такого же уровня защиты, поскольку это, скорее всего, будет практически неосуществимо. Дополнительные требования к базовому стандарту защиты могут быть включены в качестве руководства. Использование термина «производственная травма» не является надлежащим термином в отношении работников цифровых платформ, не являющихся наемными работниками.

Эквадор: Да. Все работники должны получать пособия в случае производственной травмы или профессионального заболевания. Важно, чтобы положения актов МОТ гарантировали получение пособий в случае производственных травм или заболеваний, которые должны предоставляться через учреждения социального обеспечения или соответствующий орган для такого вида работы.

Тринидад и Тобаго: Да. Представляется важным установить параметры для определения «производственной травмы» в случае, когда работник платформы работает на дому.

Тунис: Да. Чтобы социальное обеспечение распространялось на всех работников без исключения, независимо от вида выполняемой работы.

Япония, Литва, Словакия: Нет. Акт должен применяться только по отношению к работникам, состоящим в трудовых отношениях.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Положения о производственной травме имеют значение только при наличии трудовых отношений. Государства-члены могут предоставлять доступ к устойчивым системам социального обеспечения, и такой доступ может быть расширен. В данном случае речь идет не о трудовом договоре, а о коммерческом соглашении.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Данное предложение, как представляется, охватывает пособия по производственному травматизму, предусмотренные Конвенцией 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102), Конвенцией 1964 года об обеспечении в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием (121) и Рекомендацией 1964 года о пособиях в случае производственного травматизма (121). Персональная сфера применения большинства норм в области социального обеспечения не исключает самозанятых.

Несмотря на то что Конвенция 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы (168) распространяется на наемных работников, в ней заложена возможность распространения охвата и на самозанятых. В то время как Конвенция 121 распространяется только наемных работников, Рекомендация 121 призывает к предоставлению пособий определенным категориям самозанятых. Члены должны адаптировать существующие рамки к платформам, принимая во внимание принцип необратимости.

Комментарий МБТ

Значительное большинство правительств и почти все организации работников согласны с этим предложением, а значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны. Среди правительств, которые выразили свое согласие, некоторые не поддерживают включение обязательного положения, при этом некоторые правительства уточнили свои ответы. Некоторые правительства упоминают, что работники цифровых платформ должны быть охвачены либо существующими схемами, либо альтернативными мерами. Другие предлагают гибкие подходы, соответствующие уникальному характеру работы на платформах. Кроме того, некоторые правительства заявляют, что защита от производственных травм должна распространяться только на наемных работников или для самозанятых должен быть предусмотрен другой порядок управления такой защитой.

В ответ на комментарии нескольких правительств о том, что защита в случае производственных травм является правом в области социального обеспечения, и то, как эта защита реализуется, зависит от мер, принимаемых правительствами (а не цифровыми трудовыми платформами) для расширения охвата, МБТ внесло соответствующие поправки в текст, чтобы указать на ответственность государств-членов.

В ответ на замечания некоторых правительств, указывающих на то, что термин «производственная травма» применяется только к работникам, находящимся в трудовых отношениях, МБТ предлагает заменить термин «производственная травма» на «непредвиденные обстоятельства, возникающие в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», в соответствии с терминологией, используемой в своде практических правил *Recording and notification of occupational accidents and diseases, 1996* (*Учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и уведомление о них, 1996 г.*).

Более того, в ответ на замечания некоторых правительств о необходимости гибкого подхода МБТ предлагает добавить «меры для постепенного расширения доступа исключенных работников цифровых платформ», чтобы предоставить государствам-членам гибкость в определении способа и сроков расширения охвата в соответствии с национальными возможностями. Принимая во внимание полученные ответы и комментарии, МБТ полагает, что было бы более целесообразно включить это предложение с внесенными изменениями в рекомендацию.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 61 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации:

- 61. Если существующие схемы социального обеспечения не защищают всех работников цифровых платформ от непредвиденных обстоятельств, возникающих в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, Члены должны принять эффективные меры для постепенного расширения доступа исключенных работников цифровых платформ к такой защите.**

Вопрос 22

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны предоставлять работникам цифровых платформ, в зависимости от характера выполняемой работы, доступ к санитарным помещениям и питьевой воде?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	137	125	10	2
Работодатели	112	9	98	5
Работники	194	191	1	2

Комментарии

Правительства

Бразилия: Да. Всем работникам должен быть гарантирован доступ к санитарным помещениям в объеме, пропорциональном количеству работников в регионе, где расположены платформы, а также доступ к питьевой воде.

Чили: Да. Платформы должны нести соответствующие обязательства, особенно в случае работников, которые, как представляется, выполняют наиболее опасные для здоровья задачи и, как правило, работают в общественных местах, не имея доступа к санитарным удобствам или питьевой воде.

Колумбия: Да. Часть требований работников заключается в доступе к туалетной комнате, питьевой воде и месту для отдыха и разогрева пищи. Отсутствие этих возможностей приводит к проблемам со здоровьем у работников.

Джибути. Да. Предоставление доступа к санитарным помещениям и питьевой воде — это не привилегии, а основные права, которым в акте должно уделяться особое значение.

Эритрея: Да. Доступ к санитарным помещениям и питьевой воде — это основные потребности человека.

Франция, Ямайка, Португалия: Да. Однако это положение, по-видимому, не имеет отношения к самозанятым на онлайн-платформах или при удаленной работе из дома.

Болгария, Судан: Нет. Включение такого требования может создать проблемы при его реализации на практике для работников, если работа выполняется в Интернете.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Доступ к санитарным помещениям и питьевой воде важен и должен обеспечиваться во всех случаях, когда это возможно. В рамках Цели в области устойчивого развития 6 отмечается важность «обеспечения наличия и рационального использования водных ресурсов и санитарии для всех». Однако это не является обязанностью компаний, управляющих платформами. Кроме того, было бы нецелесообразно возлагать эту ответственность в области развития на небольшую группу предприятий, особенно с учетом цифровых особенностей работы на платформах.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Мы настоятельно рекомендуем перенести данное положение в раздел обязательных положений, поскольку оно касается особенно серьезного риска в области БГТ, характерного для работы на платформах по требованию. Мы также предлагаем расширить это положение, добавив в него помещения для отдыха.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и значительное большинство организаций работников согласны с этим предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны.

В ответ на опасения организаций работодателей и некоторых правительств относительно общей применимости данного положения МБТ полагает, что это предложение обеспечивает гибкость благодаря указанию на «характер выполняемой работы».

С учетом приведенных выше комментариев и более широких соображений МБТ предлагает включить предложение, содержащееся в данном вопросе, без изменений в пункт 48 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

С. Насилие и домогательства

Вопрос 23

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принимать адекватные меры для эффективной защиты работников цифровых платформ от насилия и домогательств в сфере труда, в частности от гендерного насилия и домогательств и, в соответствующих случаях, от насилия и домогательств со стороны третьих лиц, включая клиентов и заказчиков, в том числе если насилие и домогательства совершаются онлайн, в соответствии с правом каждого на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, как это признано в Конвенции 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (190)?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	139	127	11	1
Работодатели	110	14	92	4
Работники	195	195	0	0

Комментарии

Правительства

Чили: Да. Насилие и домогательства в сфере труда стали источником беспокойности, учитывая их последствия как для безопасности и здоровья работников, так и для сохранения достоинства человека на рабочих местах и даже для устойчивости предприятий.

Германия, Мадагаскар: Да. С рабочими процессами платформ связаны особые факторы риска, включая психосоциальный вред, онлайн-преследование и кибербуллинг.

Ямайка: Да. Процедуры или общее руководство также должны быть включены в рекомендацию.

Сингапур: Да. Работники платформ должны быть защищены от насилия и домогательств так же, как и любые другие работники.

Швейцария: Нет. Конвенции 190 достаточно; она также охватывает работников цифровых платформ.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. «В соответствии с» необходимо заменить на «принимая во внимание». Первое подразумевает предварительное условие, что все государства-члены также должны ратифицировать Конвенцию 190. Кроме того, неясно, почему работники цифровых платформ должны выделяться в отдельную категорию, по сравнению с другими работниками.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Учитывая известные факторы риска, Членам крайне важно обеспечить защиту работников платформ. В анализе нормативных пробелов МОТ²¹ в области достойного труда в платформенной экономике говорится, что Конвенция 190 применяется к работникам и другим лицам в сфере труда, включая наемных работников, а также к занятым лицам безотносительно их договорного статуса. Указанная конвенция охватывает ситуации, связанные с насилием и домогательствами в сфере труда, происходящими в ходе «коммуникаций, связанных с трудовой деятельностью, включая те, которые обеспечиваются информационно-коммуникационными технологиями».

Комментарий МБТ

Почти все правительства и все организации работников согласны с этим предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны.

Что касается комментариев организаций работодателей, МБТ отмечает, что конвенции не являются обязательными для государств-членов, которые их не ратифицировали, независимо от ссылок на них в последующих актах. Однако МБТ предлагает добавить разъяснение о «праве каждого на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, которое признано в Конвенции 190».

В ответ на опасения нескольких правительств, которые полагают, что Конвенция 190 применяется только к работникам, находящимся в трудовых отношениях, статья 2 1) Конвенции ссылается на «...наемных работников по определению национального законодательства и практики, а также занятых лиц безотносительно их договорного статуса...».

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 19 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции:

- 19. Каждый Член должен принимать соответствующие меры для эффективной защиты работников цифровых платформ от насилия и домогательств в сфере труда, включая гендерное насилие и домогательства, в соответствии с правом каждого на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, признанным в Конвенции 2019 года о насилии и домогательствах (190). Где применимо, такие меры должны быть направлены на борьбу с насилием и домогательствами,**

²¹ МОТ, *Анализ нормативных пробелов в области достойного труда в платформенной экономике*, GB.347/POL/1, 2023 г.

совершаемыми в Интернете или с участием третьих сторон, таких как клиенты и заказчики.

Д. Содействие занятости

Вопрос 24

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен сделать целью своей национальной политики содействие созданию достойных рабочих мест и поощрять карьерный рост и развитие профессиональных навыков в платформенной экономике в соответствии с целью полной, продуктивной и свободно избранной занятости, как это изложено в Конвенции 1964 года о политике в области занятости (122)?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	139	121	18	0
Работодатели	113	13	98	2
Работники	191	185	2	4

Комментарии

Правительства

Барбадос: Да. Достойные рабочие места в платформенной экономике создадут возможности для групп, находящихся в уязвимом положении, поскольку в некоторых случаях такие рабочие места могут требовать низких капиталовложений и содействовать внедрению гибкого графика работы.

Камбоджа: Да. Хотя в каждом государстве-члене свой социально-экономический контекст, важно, чтобы национальная политика учитывала вопросы производительности и развития профессиональных навыков, обусловленные работой на платформах.

Гвинея-Бисау: Да. Этот процесс должен включать интенсивную стратегию занятости, прежде всего для молодежи.

Филиппины: Да. Это обеспечит работникам, занятым на платформах, доступ к стабильной занятости, справедливой заработной плате, социальной защите и возможностям для улучшения профессиональных навыков и карьерного роста.

Польша: Да. В соответствующем положении должно быть прямо указано, что цель заключается в содействии созданию достойных рабочих мест и поощрении карьерного роста и развития профессиональных навыков, а не в увеличении занятости в платформенной экономике за счет «традиционной экономики».

Малави, Швеция: Нет. Содействие занятости в том или ином секторе экономики не может быть обязательным: оно должно оставаться на усмотрение каждого государства-члена, которое вправе решать, каким секторам необходимо отдавать приоритет при создании рабочих мест.

Работодатели

Сводный ответ работодателей. Нет. Необходимо изменить формулировку, с тем чтобы указать, что каждый Член должен сделать содействие созданию достойных рабочих мест и поощрение карьерного роста и развития профессиональных навыков в платформенной экономике целью национальной политики. Не все работники платформ являются наемными работниками, и зачастую они стремятся быть независимыми подрядчиками. Принимаемые меры должны учитывать разнообразные цели работников платформ, не предполагая занятость в качестве всеобщей цели. В Конвенции 122 не содержится указания на самозанятых или независимых подрядчиков. Акт не должен носить чрезмерно предписывающего характера, и при этом в нем должны учитываться национальные обстоятельства.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Данное положение также должно содержать указание на принципы, изложенные в статье 1 1) и 2) Конвенции 117, и соответствовать Рекомендации 1984 года о политике в области занятости (дополнительные положения) (169). В этом положении также необходимо подчеркнуть, что в соответствии с Трехсторонней декларацией принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация МНК), многонациональные корпорации должны учитывать общие политические цели стран, в которых они работают. Консультации должны проводиться между многонациональными корпорациями, правительствам и во всех случаях, когда это уместно, с заинтересованными национальными организациями работодателей и работников.

Комментарий МБТ

Значительное большинство правительств и почти все организации работников согласны с данным предложением. Значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны и предлагают другую формулировку. Несколько правительств предлагают сделать содействие занятости более широкой целью, в рамках которой не выделяется ни один сектор. Несколько правительств предлагают сделать это предложение необязательным, а одна организация работодателей заявляет, что национальные обстоятельства также должны приниматься во внимание.

В ответ на комментарии ряда организаций работодателей о том, что Конвенция 122 не распространяется на независимых подрядчиков или самозанятых, МБТ отмечает, что, согласно КЭПКР, указанная конвенция охватывает всех работников, независимо от того, являются ли они безработными, соискателями, иждивенцами или самозанятыми²².

Что касается комментариев некоторых правительств относительно содействия занятости групп, находящихся в уязвимом положении, включая женщин, молодежь и лиц с ограниченными возможностями, МБТ ссылается на комментарий в вопросе 26. В ответ на предложения некоторых правительств более широко отразить цели и принять во внимание национальные обстоятельства МБТ предлагает адаптировать данную формулировку, с тем чтобы обеспечить большую гибкость в том, каким образом данное положение может быть реализовано, путем добавления фразы «в соответствии с национальными обстоятельствами» и «принимать в своей национальной политике меры...» для продвижения областей, изложенных в вышеуказанном вопросе.

²² MOT, *Promoting employment and decent work in a changing landscape*, 2020, para 29.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает следующую формулировку пункта 20 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции:

20. Каждый Член должен, в соответствии с национальными обстоятельствами, осуществлять в рамках своей национальной политики меры по содействию созданию достойных рабочих мест и поощрению карьерного роста и развития профессиональных навыков в платформенной экономике, принимая во внимание цель полной, производительной и свободно избранной занятости, предусмотренную Конвенцией 1964 года о политике в области занятости (122).

Вопрос 25

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны поощрять возможности дальнейшего обучения и образования для развития профессиональных навыков и передаваемых компетенций работниками цифровых платформ, чтобы они могли пользоваться достойными условиями труда, улучшать свои перспективы трудоустройства и адаптироваться к меняющимся технологиям и условиям рынка труда?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	138	126	12	0
Работодатели	112	14	95	3
Работники	193	186	2	5

Комментарии

Правительства

Колумбия: Да. Обучение должно быть доступным на протяжении всей жизни.

Гвинея-Бисау: Да. Данное положение должно включать доступ к инструментам обучения и наращивания потенциала и их наличие на непрерывной основе.

Иран (Исламская Республика): Да. Если члены не будут считать приобретение новых профессиональных навыков абсолютной необходимостью, с течением времени разрыв между профессиональными навыками традиционных и будущих рабочих мест будет увеличиваться, а социальное неравенство — углубляться.

Лесото: Да. Для того чтобы работники цифровых платформ оставались востребованными и конкурентоспособными, лучшим решением будет являться обучение, переподготовка и повышение квалификации.

Филиппины: Да. Усиление передаваемых компетенций повышает способность работников находить работу, оставаться устойчивыми и ориентироваться в изменениях на рынке труда.

Уругвай: Да. Платформенная экономика создает высокодинамичные рабочие места: именно поэтому обучение должно быть непрерывным и отвечать потребностям рынка и достижениям в области технологий.

Австрия: Нет. Предлагаемый акт не должен быть перегружен.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Необходимо изменить формулировку следующим образом: «В акте должно быть предусмотрено, что Члены должны поощрять возможности для дальнейшей профессиональной подготовки и обучения в целях развития профессиональных навыков, включая основные навыки, для работников цифровых платформ, чтобы отвечать меняющимся технологиям и условиям рынка труда. Такие возможности профессиональной подготовки и обучения должны быть частью национальных стратегий профессиональной подготовки и непрерывного обучения, предлагаемых всем работникам».

Работники

Сводный ответ работников: Да. В этом положении необходимо напомнить, что развитие профессиональных навыков также должно учитывать потребности соискателей работы, а именно «профессиональную квалификацию, опыт и пожелания» в соответствии с Конвенцией 1948 года об организации службы занятости (88). Акты должны учитывать принципы, изложенные в Преамбуле Конвенции 1974 года об оплачиваемых учебных отпусках (140), принципы Конвенции 1975 года о развитии людских ресурсов (142), а также Рекомендацию 2004 года о развитии людских ресурсов (195).

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с этим предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны.

Несколько правительств предлагают предусмотреть ответственность цифровых трудовых платформ за предоставление таким работникам возможностей для профессиональной подготовки и развития. В этом отношении МБТ разъясняет, что предложение, содержащееся в этом вопросе, не определяет конкретных условий предоставления возможностей профессиональной подготовки и обучения для работников цифровых платформ. Это остается на усмотрение Членов в соответствии с национальными обстоятельствами.

Несколько правительств и большинство организаций работодателей заявили, что профессиональная подготовка и обучение должны осуществляться «непрерывно» или «на протяжении всей жизни». Кроме того, организации работников ссылаются на непрерывный процесс образования, как указано в Преамбуле к Конвенции 140. МБТ отмечает, что эти пункты соответствуют Декларации столетия и Рекомендации 195, в которой говорится о «непрерывном обучении». Таким образом, МБТ предлагает добавить концепцию «обучения на протяжении всей жизни» в данное предложение.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает следующую формулировку пункта 49 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

- 49. Члены должны содействовать развитию возможностей для образования, профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни в целях повышения квалификации и расширения возможностей трудоустройства работников цифровых платформ, чтобы реагировать на изменение технологий и условий рынка труда, а также улучшать перспективы доступа работников цифровых платформ к достойному труду.**

Вопрос 26

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны принимать меры по сокращению препятствий к работе на цифровых трудовых платформах или посредством них для групп, находящихся в уязвимом положении?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	139	128	10	1
Работодатели	111	104	3	4
Работники	192	185	6	1

Комментарии

Правительства

Камбоджа: Да. Путем обеспечения недопущения дискриминации и чтобы никто не был забыт каждая страна должна работать над расширением возможностей трудоустройства и устранением барьеров для всех, особенно для групп, находящихся в уязвимом положении.

Кувейт: Да. Необходимо разъяснить понятие «групп, находящихся в уязвимом положении».

Панама: Да. Необходимо содействовать обеспечению доступа к подключению, с тем чтобы группы, находящиеся в уязвимом положении, могли получить доступ к этим возможностям.

Южный Судан: Да. Повышение осведомленности о соответствующих законах, которые защищают и продвигают вопросы, связанные с трудом, имеет жизненно важное значение, особенно на цифровых трудовых платформах.

Тринидад и Тобаго: Да. Фраза «групп, находящихся в уязвимом положении» должна включать «группы населения, находящиеся в неблагоприятном положении».

Уругвай: Да. Для содействия работе на цифровых платформах государственная политика должна быть направлена на сокращение пробелов в профессиональной подготовке и стремиться придать подготовке всеобщий охват, чтобы все заинтересованные лица могли получить доступ к таким рабочим местам.

Дания: Нет. Необходимо соблюдать общие правила, применимые ко всему рынку труда.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Да. Цифровые трудовые платформы являются одними из самых доступных источников трудоустройства в современной экономике. Данный акт должен еще больше подчеркнуть неотложность обеспечения доступности работы на цифровых платформах. Это касается не только уязвимых групп населения, но и групп, находящихся в неблагоприятном положении.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Как свидетельствует доклад МОТ *Обеспечение достойного труда в платформенной экономике*²³, снижение барьеров для входа в платформенную экономику может стать источником возможностей трудоустройства, особенно для некоторых групп, испытывающих трудности с доступом к рынкам труда. Тем не менее сохраняется дефицит достойного труда. Меры, принимаемые государствами-членами для снижения барьеров, должны соответствовать программе достойного труда и полностью отвечать международным трудовым нормам, чтобы гарантировать, что снижение барьеров не подразумевает снижения уровня достойных условий труда.

Комментарий МБТ

Почти все правительства, организации работодателей и организации работников согласны с данным предложением. Некоторые правительства и большинство организаций работодателей предлагают включить ссылку не только на группы, находящиеся в уязвимом положении, но и на «группы, находящиеся в неблагоприятном положении».

С учетом полученных ответов МБТ предлагает следующую формулировку пункта 50 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации:

50. Члены должны содействовать принятию мер по снижению барьеров для групп населения, находящихся в неблагоприятном положении, и уязвимых групп населения для работы через цифровые трудовые платформы.

Е. Трудовые отношения

Вопрос 27

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принимать меры для обеспечения надлежащей классификации работников цифровых платформ применительно к наличию трудовых отношений на основе принципа приоритета фактов, в соответствии с Рекомендацией 2006 года о трудовом правоотношении (198), принимая во внимание особенности труда на цифровых трудовых платформах или посредством них?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	138	130	7	1
Работодатели	112	8	99	5
Работники	193	193	0	0

²³ МОТ, *Обеспечение достойного труда в платформенной экономике*, Доклад V(1), 2024 г.

Комментарии

Правительства

Австралия: Да. Это должна быть «основанная на фактах» оценка, как предусмотрено в Рекомендации 198. Если это положение должно стать обязательным, необходимо рассмотреть вопрос о том, чтобы оно не стало препятствием для ратификации.

Бразилия: Да. Должны быть четкие и объективные критерии классификации, включая прозрачность используемых критериев.

Колумбия: Да. Обеспечение надлежащей классификации имеет решающее значение для борьбы со скрытыми трудовыми отношениями.

Италия: Да. Принцип приоритета фактов особенно актуален в случае работы на платформах, где договорные условия зачастую определяются одной из сторон в одностороннем порядке.

Польша: Да. С учетом необязательного характера Рекомендации 198 на нее не следует ссылаться в конвенции. Можно предложить включить ссылку на принцип приоритета фактов в Рекомендации 198 с учетом особенностей работы на платформах или включить в Преамбулу общую рекомендацию применять предложения, указанные в Рекомендации 198.

Швеция: Да. Однако необходимо изменить формулировку, чтобы разрешить специфику определения статуса занятости на национальном уровне.

Эсватини: Нет. Страны должны иметь право определять подходящую классификацию, а также должны уважать выбор и предпочтения работников цифровых платформ.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Необходимо изменить формулировку следующим образом: «Каждый Член должен принять меры для обеспечения надлежащей классификации работников цифровых платформ в отношении существования трудовых отношений, принимая во внимание Рекомендацию 198 и другие особенности работы на цифровых трудовых платформах или посредством них». Многие государства-члены приняли меры для решения проблемы классификации. Принцип приоритета фактов требует, чтобы правительства использовали его в качестве основы для классификации. Это не должно возводиться в статус конвенции с обязательными положениями и должно зависеть от национальных обстоятельств. Страны должны иметь право определять порядок классификации. Государства-члены также должны уважать выбор и предпочтения работников платформ.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Неправильная классификация статуса занятости подвергает работников в платформенной экономике финансовым и социальным рискам, а также рискам отсутствия доступа к труду и социальной защите, включая право на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров. В дополнение к вышесказанному в акте также должно подчеркиваться, что государства-члены должны принимать эффективные меры по борьбе со скрытыми трудовыми отношениями в контексте работы на платформах в соответствии с Рекомендацией 198.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с данным предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны.

В ответ на замечание некоторых правительств о том, что подзаконные акты регулярно пересматриваются и корректируются, для того чтобы отражать меняющийся характер работы на платформах, МБТ ссылается на пункт 51 (в вопросе 29) предлагаемых заключений, в котором изложены рекомендации, касающиеся такого пересмотра.

Что касается опасения, выраженного одним из правительств, и большинства комментариев, представленных организациями работодателей, в отношении ссылки на необязательную рекомендацию в рамках конвенции, МБТ отмечает, что такая практика применяется и в других случаях, например в Конвенции 168 (статья 9) и Конвенции 1976 года о минимальных нормах в торговом флоте (147) (статья 2 е)).

Что касается комментариев организаций работников о том, что в акте также необходимо подчеркнуть, что государства-члены должны принимать эффективные меры по борьбе со скрытыми трудовыми отношениями, МБТ полагает, что пункты 21, 22 и 51 предлагаемых заключений специально направлены на обеспечение надлежащей классификации работников, как предусмотрено в Рекомендации 198, и в качестве меры по борьбе со скрытыми трудовыми отношениями.

МБТ предлагает изменить формулировку таким образом, чтобы она стала более четкой, и привести ее в соответствие с положениями Рекомендации 198, указав на «факты, касающиеся выполнения работы и вознаграждения» (пункт 9), а не на «принцип приоритета фактов». Кроме того, в измененной формулировке будет содержаться указание на «правильную классификацию», а не на «надлежащую классификацию».

С учетом полученных ответов МБТ предлагает следующую формулировку в пункте 21 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

- 21. Каждый Член должен принимать меры для обеспечения правильной классификации работников цифровых платформ с точки зрения наличия трудовых отношений, руководствуясь в первую очередь фактами, касающимися выполнения работы и вознаграждения работника цифровой платформы, принимая во внимание Рекомендацию 2006 года о трудовом правоотношении (198) и учитывая особенности работы через цифровые трудовые платформы.**

Вопрос 28

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что меры, принимаемые Членами по вопросу определения наличия трудовых отношений, не должны препятствовать подлинным гражданским или коммерческим отношениям и при этом обеспечивать, чтобы работники цифровых платформ, состоящие в трудовых отношениях, пользовались защитой, на которую они имеют право?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	139	128	8	3
Работодатели	110	106	2	2
Работники	193	177	13	3

Комментарии

Правительства

Алжир, Камбоджа: Да. необходимо проводить различие между трудовыми отношениями, гражданско-правовыми и коммерческими отношениями с гарантированной защитой.

Лесото: Да. Истинно гражданско-правовые и коммерческие отношения должны оставаться без изменений.

Испания: Да. Необходимо обеспечить надлежащую классификацию, которая отличает гражданско-правовые и коммерческие отношения от трудовых отношений.

Соединенные Штаты Америки: Да. В той мере, в которой «подлинные гражданские и коммерческие отношения» являются синонимом добросовестных отношений независимых подрядчиков. Дополнительная ссылка на Рекомендацию 198, где упоминается этот термин, может прояснить, что основное внимание по-прежнему уделяется снижению риска неправильной классификации.

Тринидад и Тобаго: Другой ответ. Уточните термин «гражданские и коммерческие отношения».

Литва: Нет. Необходимо различать трудовое и гражданское право, между которыми существуют фундаментальные противоречия.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Да. Важно соблюдать гражданско-правовые и коммерческие отношения, как было согласовано заинтересованными сторонами. Рекомендация 198 требует соблюдения коммерческих отношений.

Работники

Сводный ответ работников: Да. В акте также необходимо сосредоточиться на необходимости уделять больше внимания недопущению дискриминации в сфере занятости по признаку статуса занятости в соответствии с Конвенцией 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111).

Комментарий МБТ

Почти все правительства, организации работодателей и организации работников согласны с данным предложением. Ряд организаций работников предлагает, чтобы акт или акты рассматривали дискриминацию по признаку статуса занятости в соответствии с Конвенцией 111.

В ответ на предложение некоторых правительств о разъяснении значения термина «гражданские и коммерческие отношения» МБТ отмечает, что термин «гражданские и коммерческие отношения» включен в пункт 8 Рекомендации 198. Этот термин относится к лицам, которые предлагают свой труд или услуги независимо и за согласованную плату в рамках гражданско-правовых или коммерческих отношений, а не в рамках трудовых отношений.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 22 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции:

22. Меры, указанные в пункте 21, не должны препятствовать истинным гражданско-правовым и коммерческим отношениям, в то же время обеспечивая работникам цифровых платформ, состоящим в трудовых отношениях, должную защиту.

Вопрос 29

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны пересматривать соответствующие законы и нормативные акты через определенные интервалы времени и при необходимости уточнять и адаптировать их сферу действия, с тем чтобы обеспечивать надлежащую классификацию работников цифровых платформ применительно к наличию трудовых отношений в меняющейся сфере труда?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	140	124	16	0
Работодатели	111	10	98	3
Работники	188	177	11	0

Комментарии

Правительства

Барбадос: Да. Он должен ссылаться на Рекомендацию 198 в отношении надлежащей классификации и требовать от государств-членов принятия мер для обеспечения этого с помощью таких средств, как инспекция труда, сбор и анализ статистики труда.

Камбоджа: Да. Важно обосновать любую классификацию работников платформ в соответствии с национальным законодательством.

Эквадор, Германия: Да. Они должны быть пересмотрены в связи со стремительным развитием цифровой экономики.

Эритрея: Да. После консультаций с социальными партнерами.

Япония: Да. Замените «через определенные интервалы времени» на «когда потребуется».

Республика Корея. Нет. Процесс пересмотра и внесения поправок в законодательство может оказаться негибким и чрезмерно формальным и может привести к тому, что ответы на потребности работников платформ станут процедурными и не будут отвечать реальным потребностям.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Этот вопрос не учитывает способности государств-членов принимать функционирующие законодательство и подзаконные акты. Рекомендация 198 уже устанавливает соответствующий стандарт классификации, включая меру, рекомендуемую государствам-членам пересматривать национальную политику через надлежащие периоды времени. Государства-члены во всем мире уже принимают меры в соответствии с этой рекомендацией, поэтому повторять ее здесь нет необходимости.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Мы настоятельно рекомендуем перенести данный вопрос в раздел обязательных положений, следуя положению, содержащемуся в вопросе 27. Борьба

с неправильной классификацией имеет решающее значение для надлежащего применения трудового права.

Комментарий МБТ

Значительное большинство правительств и почти все организации работников согласны с данным предложением, в то время как большинство организаций работодателей с ним не согласны.

Несколько правительств и большинство организаций работодателей считают, что функции, связанные с пересмотром национального законодательства и подзаконных актов, необходимо оставить на усмотрение правительств. МБТ поясняет, что данное предложение содержит рекомендации и оставляет за Членами право определять соответствующие интервалы времени для пересмотра.

В ответ на несколько комментариев правительств в контексте вопросов 24–26, касающихся цифровизации труда, МБТ предлагает включить в предложение ссылку на цифровизацию.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает следующую формулировку в пункте 51 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

51. Членам следует через соответствующие промежутки времени пересматривать с учетом изменений в сфере труда, включая цифровизацию, и, при необходимости, уточнять и адаптировать сферу применения соответствующих законов и подзаконных актов, чтобы обеспечить правильную классификацию работников цифровых платформ с точки зрения наличия трудовых отношений.

Г. Использование услуг посредников

Вопрос 30

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принимать меры для обеспечения того, чтобы там, где использование услуг посредников разрешено, деятельность последних надлежащим образом регулировалась, а соответствующие обязанности цифровых трудовых платформ и посредников, в том числе в области безопасности и гигиены труда, и выплата вознаграждения и социальных взносов определялись и устанавливались в соответствии с национальным законодательством и практикой?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	138	126	10	2
Работодатели	112	8	102	2
Работники	186	101	8	77

Комментарии

Правительства

Камбоджа: Да. Важно регулировать участие, деятельность и обязанности посредников для содействия достойному труду в соответствии с национальным законодательством и практикой.

Колумбия: Да. Это положение также должно предусматривать, что платформы не должны использовать посредников каким-либо образом для уклонения от своих обязательств.

Катар: Да. Посредники играют важную роль в работе платформ и должны соответствующим образом регулироваться.

Сингапур: Да. Работники платформ, работающие на посредника по договору субподряда, должны иметь те же виды защиты и прав, что и другие работники, работающие напрямую на цифровой трудовой платформе.

Южная Африка: Да. Чтобы гарантировать, что посредники не будут использоваться для уклонения от исполнения законодательства.

Эстония: Нет. Такой подробный текст, например текст, явным образом регулирующий БГТ, вознаграждение и взносы на социальное обеспечение, не поддерживается. Текст должен оставлять больше гибкости для государств-членов.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Посредники не входят в сферу применения этого акта. Расширение сферы применения акта для охвата посредников может вызвать путаницу и создать неопределенность, учитывая разнообразие субъектов и моделей, которые будут охвачены. Все посредники значительно отличаются друг от друга в своем взаимодействии и в своих отношениях с компаниями, управляющими платформами, и работниками цифровых платформ.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Это положение должно также предусматривать, что посредники никогда не должны использоваться цифровыми трудовыми платформами для уклонения от своих обязательств по конвенции. Это положение должно ссылаться на необходимость внедрения соответствующих механизмов для борьбы с такими злоупотреблениями, включая использование систем совместной и индивидуальной ответственности, и должно ясно указывать, что работники, сотрудничающие с посредником, имеют тот же уровень защиты, что и работники, нанимаемые непосредственно цифровой трудовой платформой.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и большинство организаций работников согласны с данным предложением, в то время как почти все организации работодателей с ним не согласны.

Что касается комментариев организаций работодателей о том, что посредники не включены в сферу применения акта или актов, МБТ разъясняет, что данное положение и пункт 39 (вопрос 72) предлагаемых заключений устанавливают обязанности Членов по регулированию деятельности посредников и реализации акта или актов в отношении посредников, действующих на их территории. Этот пункт также отмечен в Комментарий МБТ к вопросам 9 и 14.

В ответ на комментарии организаций работников о том, что данное положение должно ссылаться на механизмы борьбы со злоупотреблениями, включая использование систем совместной и индивидуальной ответственности, и что работники, сотрудничающие с посредником, должны

иметь тот же уровень защиты, что и работники, нанимаемые непосредственно цифровой трудовой платформой, МБТ поясняет, что формулировки, используемые в предложении, отражают формулировку статьи 12 Конвенции 181.

В ответ на комментарии некоторых правительств и с тем чтобы гарантировать, что данное положение не является чрезмерно предписывающим, МБТ предлагает заменить фразу «в том числе в области безопасности и гигиены труда, и выплата вознаграждения и социальных взносов» на «для обеспечения соблюдения положений конвенции». Это также будет учитывать некоторые опасения правительств, касающиеся того, что данное положение должно предоставлять государствам-членам гибкость в определении надлежащих мер для гарантии защиты работников посредством национального законодательства или подзаконных актов.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 40 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

- 40. В тех случаях, когда использование посредников разрешено, Члены должны определить и распределить соответствующие обязанности цифровых трудовых платформ и посредников для обеспечения соблюдения положений конвенции.**

Г. Вознаграждение и рабочее время

Вопрос 31

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принимать меры для обеспечения того, чтобы вознаграждение, выплачиваемое работникам цифровых платформ:

- было адекватным и включало при необходимости справедливую сдельную оплату труда;
- выплачивалась регулярно, законными средствами платежа и в полном объеме в соответствии с договорными обязательствами, национальными законами и нормативными актами, а также коллективными соглашениями и договорами, и необоснованно не удерживалось?

Ответы

	a)				b)			
	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	138	116	16	6	139	125	10	4
Работодатели	112	8	101	3	112	10	98	4
Работники	192	168	14	10	193	188	0	5

Комментарии

Правительства

Бразилия: Да. Надлежащая оплата труда работникам платформ имеет основополагающее значение для обеспечения справедливых и достойных условий труда в цифровой экономике.

Финляндия: Да. Право самозанятых независимо определять размер своего вознаграждения или иных выплат, а также соответствующие основания должны приниматься во внимание.

Малайзия: Да. Для подпункта а) задача заключается в том, чтобы акт или акты определяли справедливые сдельные расценки для каждого государства-члена. Выплата компенсации/комиссии должна быть гибкой и должна становиться предметом переговоров.

Мальта: Да. Более того, вознаграждение должно выплачиваться «прямым денежным переводом».

Намибия: Да. Должен применяться принцип равной оплаты труда за труд равной ценности.

Филиппины: Да. Это обеспечит защиту прав работников.

Оман: а) Да, б) Нет. Вместо регулярных платежей оплата производится по завершении работы и при соблюдении стандартов качества.

Швеция: Да. **Дания, Исландия, Норвегия:** Другой ответ. Примите во внимание национальные законы и практику, касающиеся моделей рынка труда, в которых нет установленной законом минимальной заработной платы, но где социальные партнеры несут единоличную ответственность за переговоры по заработной плате.

Эстония: Нет. Текст не должен устанавливать условий вознаграждения для независимых подрядчиков, которые могут свободно вести переговоры по ценам и условиям труда, поскольку трудовое законодательство к ним не применяется.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Трудовые отношения характеризуются выплатой вознаграждения. «Вознаграждение и оплата услуг» являются более инклюзивными терминами и отражают особенности платформенной экономики. Кроме того, этот вопрос, по-видимому, не включает платформы, на которых работники устанавливают сдельные расценки. а) «Адекватный» — субъективный термин. Термин «справедливая сдельная оплата труда» неясен и является ограничительной концепцией. б) Выплата вознаграждения «регулярно» применяется к лицам, работающим по найму. Термин «необоснованно не удерживалось» имеет негативную коннотацию.

Работники

Сводный ответ работников: Да. В этом положении необходимо подробно описать необходимость вознаграждения, основанного на прожиточном минимуме и справедливых сдельных расценках. Оно также должно предусматривать обязательство государств-членов обеспечить, чтобы все механизмы защиты, установленные в отношении заработной платы в соответствии с Конвенцией 1949 года об охране заработной платы (95), применялись и в отношении работы на платформах.

Комментарий МБТ

Значительное большинство правительств и организаций работников согласны с предложением, содержащимся в пункте 31 а), и почти все согласны с предложением, содержащимся

в пункте 31 b). Почти все организации работодателей не согласны с предложением, содержащимся в пункте 31 a), и значительное большинство организаций работодателей не согласны с предложением в пункте 31 b).

Что касается комментариев организаций работодателей в отношении терминологии, МБТ отмечает, что термин «адекватный» используется в действующих международных трудовых нормах²⁴, позволяющих учитывать национальные обстоятельства. Что касается термина «справедливая сдельная оплата труда», МБТ предлагает перенести эту ссылку во вводную часть, поскольку в ней определяется способ расчета вознаграждения. Таким образом, в предлагаемых заключениях подпункты a)–c), включая требование об адекватности вознаграждения, будут применяться в равной степени к вознаграждению, рассчитываемому по сдельным расценкам.

В ответ на предложение некоторых правительств МБТ предлагает перенести ссылку на национальные законы, подзаконные акты и коллективные соглашения и договоры, а также ссылку на договорные обязательства во вводную часть этого пункта в предлагаемых заключениях.

В ответ на комментарии организаций работодателей о том, что в соответствии с пунктом 31 b) требование о том, чтобы вознаграждение выплачивалось «регулярно», не будет применяться к некоторым работникам платформ, МБТ предлагает изменить формулировку этого пункта на «выплачивалось в полном объеме и своевременно». Более того, МБТ предлагает удалить ссылку на обеспечение того, чтобы вознаграждение «необоснованно не удерживалось», поскольку проблема вычетов рассматривается в вопросе 33.

В ответ на комментарии организаций работников относительно включения ссылки на «вознаграждение, основанное на прожиточном минимуме», МБТ отмечает, что к настоящему моменту только несколько стран провели оценку «прожиточного минимума» на основе консультаций с социальными партнерами и что существующие контрольные показатели прожиточного минимума могут не соответствовать заключениям МОТ по итогам совещания экспертов по политике в области заработной платы, включая прожиточный минимум²⁵. Таким образом, МБТ считает, что ссылка на «адекватное» вознаграждение более уместна. Что касается ссылки организаций работников на Конвенцию 95, МБТ напоминает, что данная конвенция распространяется только на наемных работников, и отмечает, что в вопроснике и предлагаемых заключениях содержатся ссылки на положения конвенции, которые представляются актуальными для работников цифровых платформ.

Кроме того, в ответ на просьбу, высказанную в некоторых ответах на вопрос 11, о включении ссылки на выплату вознаграждения в денежной или натуральной форме, МБТ предлагает добавить указание на возможность выплаты вознаграждения в натуральной форме в той мере, в какой это разрешено национальными законами, подзаконными актами или коллективными соглашениями и договорами.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 23 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции:

- 23. Каждый Член должен принимать меры для обеспечения того, чтобы вознаграждение, в том числе рассчитываемое на основе сдельной оплаты труда и подлежащее выплате работникам цифровых платформ в соответствии с национальными**

²⁴ См. ст. 14 4) Конвенции 188, ст. 6 6) Конвенции 2000 года об охране материнства (183) и ст. 8 Конвенции 181.

²⁵ МОТ, *Доклад совещания экспертов по политике в области заработной платы, в том числе обеспечивающей прожиточный минимум*, GB.350/POL/1, 2024 г.

законами, нормативными актами, коллективными соглашениями и договорами или договорными обязательствами:

- a) было адекватным;
- b) выплачивалось законными средствами платежа или, в той мере, в какой это разрешено национальными законами, нормативными актами или коллективными соглашениями и договорами, в натуральной форме;
- c) выплачивалось в полном объеме и своевременно.

Вопрос 32

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что при оценке соблюдения применимого законодательства или коллективных соглашений и договоров о размере вознаграждения не должны считаться частью вознаграждения, выплачиваемого работникам цифровых платформ:

- a) любые расходы или затраты, необходимые для выполнения их работы;
- b) чаевые и другие виды вознаграждения за обслуживание?

Ответы

	a)				b)			
	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	136	100	31	5	135	95	34	6
Работодатели	112	97	8	7	112	12	93	7
Работники	192	181	4	7	192	178	6	8

Комментарии

Правительства

Китай: Да. Расходы многих работников платформ трудно точно учесть или отделить от расходов на проживание. Для этого положения необходимо разработать более гибкую формулировку.

Мальта: Да. Расходы и чаевые не должны быть частью основного вознаграждения, но должны выплачиваться работнику в дополнение к основному вознаграждению.

Мексика: Да. Все чаевые и иные виды вознаграждения за обслуживание должны выплачиваться работникам в полном объеме в режиме реального времени без необоснованных удержаний со стороны компаний, управляющих платформами.

Южная Африка: Да. Должно быть руководство, помогающее государствам определять, что входит в понятие вознаграждения, а что нет.

Австралия: a) Нет, b) Да. a) Необходимо принимать во внимание различия в подходе к расходам для наемных работников, которые могут иметь право на получение выплат для покрытия таких расходов, и независимых подрядчиков, которые могут включать такие расходы в свое общее вознаграждение за выполнение задач. Этот вопрос можно решить, разработав руководство о том,

что справедливая ставка вознаграждения должна учитывать эксплуатационные расходы, необходимые для выполнения работы.

Германия: Нет, независимо от ответа на этот вопрос, его необходимо отнести к категории руководств.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: а) Да, б) Нет. Определение компенсации в контексте соответствия требованиям в значительной степени зависит от юрисдикции и должно определяться Членами. Работники цифровых платформ являются независимыми подрядчиками, которые полностью контролируют свои расходы, и, таким образом, эти расходы должны быть исключены из оценки соответствия требованиям. Чаевые принадлежат работнику, однако законы и практика различаются в разных странах, и Члены должны иметь дискреционные полномочия. Определение должно ссылаться на «вознаграждение или оплату услуг», чтобы включать наемных работников и независимых подрядчиков.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Предоставляя информацию о том, что чаевые и вознаграждение за обслуживание не должны считаться частью «вознаграждения», цифровые трудовые платформы должны также гарантировать, что они никаким образом не препятствуют выплате добровольных чаевых или вознаграждения за обслуживание.

НКРБФ: а) Нет, б) Да. Расходы работников на надлежащее выполнение своей работы должны рассматриваться как неотъемлемая часть их вознаграждения. Однако чаевые и другие виды вознаграждения за обслуживание являются добровольными выплатами работникам.

Комментарий МБТ

В то время как большинство правительств согласны с предложениями, содержащимися в пункте 32 а), и значительное большинство правительств согласны с предложениями в пункте 32 б), некоторые правительства представляют обоснование своего согласия в комментариях. Значительное большинство организаций работодателей и почти все организации работников согласны с предложением, содержащимся в пункте 32 а). Большинство правительств и почти все организации работников согласны с предложением, содержащимся в пункте 32 б), а значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны.

Принимая во внимание ряд опасений, высказанных несколькими правительствами и организациями работодателей и касающихся общей применимости данных предложений ко всем работникам платформ и того, что рассмотрение этих вопросов может оказаться более уместным на национальном уровне, МБТ предлагает добавить фразу «в зависимости от обстоятельств», чтобы обеспечить данному положению достаточную гибкость, и предлагает включить этот пункт в предлагаемые заключения с целью принятия рекомендации.

МБТ также предлагает включить ситуации, когда социальные партнеры ведут переговоры о заработной плате, путем добавления ссылки на коллективные соглашения и договоры.

Что касается комментария одного правительства, предлагающего включить эксплуатационные расходы в оценку уровня вознаграждения самозанятых, МБТ разъясняет, что определение вознаграждения в пункте 3 d) предлагаемых заключений относится к сумме, причитающейся работникам цифровых платформ «в обмен на выполненную работу». Отмечая, что работники цифровых платформ могут получать «компенсацию расходов или других затрат, необходимых для выполнения их работы», МБТ предлагает пояснить, что такие суммы не должны приниматься во внимание

при оценке соответствия применимому минимальному уровню вознаграждения, если таковое имеется. В этом отношении необходимо рассматривать только вознаграждение, как определено в пункте 3 d). Компенсация эксплуатационных расходов должна рассматриваться отдельно.

В ответ на опасения организаций работников, связанных с тем, что цифровые трудовые платформы не должны препятствовать выплате чаевых или других типов вознаграждения за обслуживание, МБТ отмечает, что эта проблема рассматривается в вопросе 37.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 53 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

- 53. Члены должны, в зависимости от обстоятельств, принимать меры для обеспечения того, чтобы в тех случаях, когда минимальное вознаграждение установлено в применимых законах, подзаконных актах или коллективных соглашениях и договорах, следующие суммы, выплачиваемые работникам цифровых платформ, не учитывались при оценке соблюдения этого минимального вознаграждения:**
- а) компенсация расходов или других затрат, необходимых для выполнения их работы;**
 - б) чаевые и другие виды вознаграждения за обслуживание.**

Вопрос 33

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждому Члену необходимо установить, что цифровые трудовые платформы вправе производить вычеты из вознаграждений работников цифровых платформ только на условиях и в пределах, установленных национальными законами, нормативными актами или коллективными соглашениями и договорами, и не вправе взимать с работников цифровых платформ какие-либо сборы или расходы прямым или косвенным образом полностью или частично?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	139	122	10	7
Работодатели	112	9	100	3
Работники	189	183	2	4

Комментарии

Правительства

Китай: Да. Рекомендуется принять более принципиальную и гибкую формулировку нормы, чтобы учесть различные структуры вознаграждения на разных платформах.

Финляндия: Да. В качестве рекомендации. Данный вопрос совмещает в себе два отдельных вопроса: вычеты и взимание сборов или расходов. Контексты вычетов различаются и могут включать сервисные сборы. Ограничение вычетов может создавать проблемы, учитывая разнообразие платформ и их бизнес-моделей. С другой стороны, принципы справедливого найма важны, и в случае наемных работников плата за доступ к платформе взиматься не должна.

Парагвай: Да. Необходимо включить требование о том, чтобы платформы информировали работников обо всех вычетах из вознаграждения. Кроме того, любой тип комиссии или расходов, который не обоснован и не разрешен должным образом, должен быть запрещен.

Сьерра-Леоне: Да. Это сократит количество жалоб и предотвратит появление новых жалоб и потенциальные судебные разбирательства.

Республика Корея: Нет. В зависимости от вида договора работники платформ могут быть обязаны платить сборы платформе или требовать их вычета. Поэтому было бы нецелесообразно включать это требование для всех.

Коста-Рика: Да; **Нидерланды:** Другой ответ. Только в отношении наемных работников.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Данный вопрос совмещает в себе два отдельных вопроса: вычеты и взимание сборов или расходов. Контексты вычетов различаются и могут включать сервисные сборы. Их ограничение может создавать проблемы, учитывая разнообразие платформ и их бизнес-моделей. Принципы справедливого найма важны, и в случае наемных работников плата за доступ к платформе взиматься не должна. Однако большинство компаний предлагают платформу для самозанятых для поиска клиентов/соискателей услуг. В этих случаях они должны иметь возможность взимать с пользователей плату или комиссию, в противном случае вся бизнес-модель будет поставлена под угрозу. Вычеты должны быть прозрачными и соответствовать национальным законам, подзаконным актам и коллективным соглашениям и договорам.

Работники

Сводный ответ работников: Да. В отношении цифровых трудовых платформ должно существовать требование о недопущении удержания выполненной работы и оставления ее без компенсации, выплачиваемой соответствующему работнику цифровых платформ.

Комментарий МБТ

Значительное большинство правительств и почти все организации работников согласны с двумя предложениями, содержащимися в этом вопросе, в то время как почти все организации работодателей с ними не согласны.

Что касается комментариев организаций работодателей относительной первой части вопроса, МБТ отмечает, что статья 8 Конвенции 95 предоставляет национальным законам, подзаконным актам или коллективным соглашениям и договорам полномочия по регулированию возможных вычетов в отношении наемных работников. Предложение в первой части вопроса имеет формулировку, отражающую аналогичный уровень гибкости.

В ответ на опасения, высказанные некоторыми правительствами и большинством организаций работодателей по поводу применения положений, касающихся запрета на взимание сборов или издержек, МБТ отмечает, что статья 7 2) Конвенции 181 допускает исключения из аналогичного запрета в отношении определенных категорий работников, а также определенных видов услуг, предоставляемых частными агентствами по трудоустройству. МБТ предлагает включить аналогичную степень гибкости в предлагаемые заключения и указать, что запрет должен применяться по мере необходимости с учетом форм организации труда работников цифровых платформ и типов услуг, предоставляемых цифровыми трудовыми платформами. Ссылка на формы организации труда, термин, используемый в Декларации столетия МОТ, направлена на отражение различных ситуаций работников цифровых платформ не только в отношении трудовых отношений, но и в отношении различных способов выполнения работы.

В ответ на комментарии большинства организаций работодателей и некоторых правительств о том, что два предложения, содержащиеся в вопросе, совмещают в себе два отдельных вопроса, МБТ соглашается с тем, что эти две части необходимо разделить на два отдельных положения. Оно также считает, что включение второй части предложения в предлагаемые заключения с целью принятия рекомендации вместе с предлагаемой новой формулировкой обеспечит соответствующую степень гибкости.

В ответ на комментарий организаций работников о необходимости выплачивать работникам цифровых платформ компенсацию при удержании выполненной работы МБТ отмечает, что обязанность выплачивать вознаграждение работникам цифровых платформ в полном объеме и в срок предусмотрена пунктом 23 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции (вопрос 31).

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 24 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

- 24. Каждый Член должен предусмотреть, что цифровым трудовым платформам разрешается производить вычеты из вознаграждения работников цифровых платформ только на условиях и в пределах, предусмотренных национальным законодательством, подзаконными актами или коллективными соглашениями и договорами.**

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 55 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

- 55. Члены должны запретить цифровым трудовым платформам взимать плату или расходы с работников цифровых платформ, учитывая формы организации их труда и виды услуг, предоставляемых цифровыми трудовыми платформами.**

Вопрос 34

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен требовать от цифровых трудовых платформ регулярно предоставлять работникам цифровых платформ точную и ясную информацию об их вознаграждении и любых сделанных удержаниях?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	139	131	8	0
Работодатели	112	18	93	1
Работники	195	189	1	5

Комментарии

Правительства

Чили: Да. В будущем акте должно содержаться требование от цифровых трудовых платформ предоставлять подробную информацию об используемых формулах и способах вычисления, которые приводят к финальной сумме выплачиваемого вознаграждения.

Италия: Да. Требуется подчеркнуть важность предоставления четкой и прозрачной информации о вознаграждении.

Ямайка: Да. Должна предоставляться платежная ведомость, в которой подробно указывается расчет суммы вознаграждения и которая может использоваться в качестве финансовой ведомости в случае возникновения споров.

Лесото: Да. Необходимо соблюдать принципы прозрачности и право на получение вознаграждения.

Мексика: Да. Такая информация должна предоставляться своевременно.

Республика Корея: Нет. Поскольку в рамках работы на платформах заключаются и срочные договоры, термин «регулярно» должен быть удален из этого требования.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Необходимо изменить формулировку: «Акт или акты должны предусматривать, что каждый Член должен рекомендовать цифровым трудовым платформам предоставлять работникам цифровых платформ информацию об их вознаграждении или оплате их услуг, а также о любых произведенных удержаниях». Термин «ясный» является субъективным.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Прозрачность в отношении способа расчета вознаграждения играет ключевую роль в понимании работниками правомерности произведенных вычетов. Платежи также должны быть прозрачными и отражать сумму заработной платы или ставки оплаты труда до вычетов, любые произведенные удержания и их обоснования, а также итоговую сумму заработной платы или ставок оплаты труда, причитающиеся к выплате. Работники должны быть проинформированы о любых удержаниях в письменном виде.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с данным предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны.

Что касается предложения организаций работодателей изменить формулировку на «...рекомендовать цифровым трудовым платформам предоставлять работникам цифровых платформ информацию об их вознаграждении или оплате их услуг, а также о любых произведенных удержаниях», то есть без фразы «точную и ясную информацию», МБТ отмечает, что концепция «ясной» информации применяется в статье 14 Конвенции 95 в отношении заработной платы и способа ее расчета в течение отчетного периода.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить формулировку предложения без изменений в пункт 25 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

Вопрос 35

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принимать меры для обеспечения — в соответствии с национальными законами, нормативными актами или коллективными соглашениями и договорами — надлежащей защиты работников цифровых платформ по вопросам:

- a) рабочего времени;
- b) перерывов на отдых;
- c) ежедневного и еженедельного отдыха?

Ответы

	a)				b)				c)			
	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	137	121	8	8	138	120	9	9	138	120	9	9
Работодатели	111	9	98	4	110	8	98	4	111	9	98	4
Работники	186	179	0	7	187	179	0	8	186	178	1	7

Комментарии

Правительства

Австралия: Да. Однако любые предписывающие указания должны быть включены в качестве необязательных в рекомендацию.

Коста-Рика, Португалия, Польша: Да. Однако эти обязательства должны быть другими для наемных работников и для истинно самозанятых.

Кипр: Да. Особое внимание может уделяться правам самозанятых на платформах.

Эритрея: Да. Однако в случае самозанятых, работающих на цифровых платформах, эти вопросы определяются и планируются самими работниками.

Шри-Ланка: Да. Цель этой меры заключается в том, чтобы обеспечить безопасность как работников платформ, так и бенефициаров их услуг.

Тунис: Да. Необходимо соблюдать общие условия труда в отношении заработной платы, а также ежедневного и еженедельного отдыха с учетом требований безопасности и гигиены труда.

Аргентина: Нет. Самозанятые определяют собственную организацию труда, однако необходимо установить «показательные параметры работы», связанные с безопасностью и гигиеной труда.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Эти элементы, как правило, предусматриваются в трудовых отношениях. Установление рабочего времени, перерывов на отдых, а также ежедневного и еженедельного отдыха ограничивает гибкость и независимость, которые необходимы работникам платформ. Эти барьеры влияют на их предпочтения в отношении времени и места работы. Отслеживание количества отработанных часов также неосуществимо с практической точки зрения, поскольку работники платформ могут использовать несколько приложений одновременно, особенно если они работают в Интернете. Ответственность за отслеживание количества отработанных часов возлагается на работников, в то время как платформы могут предоставлять общую информацию с учетом прав работников на защиту персональных данных.

Работники

Сводный ответ работников: Да. В отношении сверхурочных часов, оплачиваемого отпуска и больничного должна быть прямо предусмотрена защита.

Комментарий МБТ

Значительное большинство правительств и почти все организации работников согласны с предложениями, содержащимися в этом вопросе, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ними не согласны.

Что касается предложения, выраженного большинством организаций работников, о включении дополнительных элементов, МБТ отмечает, что вопрос, касающийся сверхурочных часов, рассматривается в рамках вопроса о «рабочем времени». Защита в отношении рабочего времени, перерывов на отдых, а также ежедневного и еженедельного отдыха, указанных в вопросе 35, напрямую связана с защитой, предусмотренной требованиями безопасности и гигиены труда. Для большей ясности МБТ предлагает включить новый пункт в предлагаемые заключения с целью принятия конвенции для подчеркивания взаимосвязи между безопасностью и гигиеной труда и мерами по предотвращению несчастных случаев, профессиональных заболеваний и травматизма на производстве, связанных с длительным рабочим временем и недостаточными периодами отдыха, что имеет особое значение для всех работников.

МБТ также отмечает, что мнения некоторых правительств, касающиеся того, что предложение, содержащееся в вопросе 35, зависит от форм организации труда, поскольку не все формы организации труда применимы к работникам платформ. МБТ, таким образом, предлагает указать, что соответствующие меры должны считаться надлежащими, если они учитывают формы организации труда, характерные для работников цифровых платформ. МБТ также считает, что включение этого предложения с поправками в предлагаемые заключения с целью принятия рекомендации обеспечит надлежащий уровень гибкости. МБТ также предлагает уточнить подпункты а) и с) данного предложения путем добавления прямого указания на ежедневную и еженедельную продолжительность рабочего времени и минимальную ежедневную и еженедельную продолжительность периодов отдыха.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 15 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

- 15. Меры, принимаемые всеми Членами для выполнения пункта 14 должны быть направлены на предотвращение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и любого другого ущерба здоровью, связанных с длительным рабочим временем и недостаточными периодами отдыха.**

МБТ также предлагает включить предложение, содержащееся в вопросе 35, в пункт 57 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации:

- 57. Члены должны принимать меры для обеспечения надлежащей защиты работников цифровых платформ, учитывая характер их работы на платформах, в отношении:**
- а) ограничения на ежедневное и еженедельное рабочее время;**
 - б) перерывов на отдых;**
 - с) минимального ежедневного и еженедельного отдыха.**

Вопрос 36

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны принимать меры для обеспечения того, чтобы вознаграждение, выплачиваемое работникам цифровых платформ, было по меньшей мере эквивалентно законодательно или договорно установленному минимальному размеру оплаты труда, рассчитанному точно таким же способом, что и в отношении работников в сопоставимых ситуациях, если таковой существует?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	139	118	16	5
Работодатели	111	10	101	0
Работники	187	177	6	4

Комментарии

Правительства

Эквадор: Да. Чтобы избежать нарушения прав, вознаграждение за деятельность или работу, выполняемую физическим лицом, должно быть пропорционально базовому размеру заработной платы, устанавливаемой в соответствии с национальными подзаконными актами.

Эритрея: Да. Потому что принцип равной оплаты за труд равной ценности не должен нарушаться, а напротив должен соблюдаться в любых обстоятельствах.

Польша: Да. В отношении работников, не являющихся наемными работниками, Члены МОТ могут принять решение как о регулировании вознаграждения, так и о запрете такого регулирования. Если данное положение будет включено, оно должно иметь не обязательный, а рекомендательный характер.

Соединенные Штаты Америки: Да. Данную формулировку необходимо изменить, чтобы указать, что Члены должны принимать меры для того, чтобы законодательно или договорно установленный минимальный размер оплаты труда, применяемый к работникам в сопоставимой ситуации, применялся и к работникам цифровых платформ.

Республика Корея: Нет. В случаях когда вознаграждение выплачивается по завершении индивидуальных заданий, объем работы / затраченного рабочего времени разными работниками может в значительной степени варьироваться. Поэтому применение минимального размера оплаты труда на основе рабочего времени, затраченного на выполнение каждой задачи, представляется сложным.

Коста-Рика, Испания: Да; **Германия, Нидерланды:** Другой ответ; **Франция:** Нет. Данное положение может применяться только к тем работникам платформ, которые являются наемными работниками.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Минимальный размер оплаты труда относится к трудовым отношениям. Работа на платформах в большинстве случаев основывается на выполнении

отдельных заданий или проектов. В этом отношении сравнить и рассчитать минимальный размер оплаты труда представляется сложным. Минимальный часовой или месячный размер оплаты труда не применяется к самозанятым работникам платформ. Более того, предлагаемый Вопросник не учитывает то, что на некоторых платформах работники самостоятельно устанавливают свои ставки оплаты труда. Вмешательство государства должно быть минимальным, за исключением ситуаций, когда оно может помочь улучшить бизнес-среду для предпринимателей.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Данное положение должно носить обязательный характер, и необходимо внедрить концепцию прожиточного минимума. Также необходимо прояснить, что заработная плата и ставки оплаты труда не должны противоречить действующим коллективным соглашениям и договорам как в принимающей стране цифровой трудовой платформы, так и в стране происхождения.

Комментарий МБТ

Значительное большинство правительств и почти все организации работников согласны с данным предложением, в то время как почти все организации работодателей с ним не согласны.

В ответ на комментарии некоторых правительств, ссылающихся на различие между наемными работниками и самозанятыми, комментарии работодателей о том, что минимальный размер оплаты труда применяется к трудовым отношениям, МБТ разъясняет, что данное предложением не нацелено на то, чтобы охватить законодательно или договорно установленным минимальным размером оплаты труда всех работников цифровых платформ. МБТ предлагает внести небольшую поправку в данное предложение, чтобы подчеркнуть, что основная цель заключается в обеспечении гарантий того, что их уровень вознаграждения не является неправомерно низким. Уровень законодательно или договорно установленного размера оплаты труда, применимый к другим категориям работников в сопоставимой ситуации, будет в этом случае служить ориентиром. МБТ также предлагает включить в данное предложение фразу «при необходимости» для учета ситуаций, когда минимальный размер вознаграждения не был установлен или когда работники цифровых платформ самостоятельно устанавливают свой уровень вознаграждения.

В ответ на комментарии некоторых правительств, ссылающихся на существующие в их странах системы, в рамках которых минимальный размер оплаты труда устанавливается на основании переговоров между социальными партнерами, МБТ подтверждает, что термин «договорно» во фразе «законодательно или договорно установленному минимальному размеру оплаты труда» в данном предложении охватывает это понятие.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 52 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации:

- 52. Члены должны, в зависимости от обстоятельств, принимать меры для обеспечения того, чтобы работники цифровых платформ получали вознаграждение, по крайней мере, эквивалентное установленному законом или согласованному минимальному размеру оплаты труда, который применяется к другим работникам в сопоставимой ситуации.**

Вопрос 37

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны разработать руководство по выплате чаевых и другого вознаграждения за обслуживание, чтобы гарантировать их получение работниками цифровых платформ?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	136	104	32	0
Работодатели	108	7	101	0
Работники	192	180	8	4

Комментарии

Правительства

Канада: Да. Только в отношении работников, состоящих в трудовых отношениях.

Китай: Да. Рекомендуется разработать более принципиальную и гибкую формулировку.

Мальдивская Республика: Да. Чаевые и вознаграждение за обслуживание могут быть существенным источником дохода для работников платформ, и важно обеспечить их справедливое и прозрачное распределение.

Марокко: Да. Члены должны предоставлять такие указания с соблюдением обязанностей работодателей по организации труда, включая их политику выплаты вознаграждения.

Сингапур: Да. Как необязательная норма, поскольку чаевые и вознаграждение за обслуживание не являются нормой в некоторых государствах-членах.

Индия: Нет. Чаевые и другие виды вознаграждения за обслуживание являются добровольными и должны быть исключены из сферы применения акта.

Республика Корея: Нет. Если будет существовать необходимость принимать такие меры, они могут создать непреднамеренные побочные эффекты, такие как введение чаевых и вознаграждения за обслуживание там, где их ранее не было.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Чаевые принадлежат работнику. Правительства, если они готовы, должны предоставить соответствующее руководство на основе консультаций с социальными партнерами. Данное предложение, возможно, носит чрезмерно предписывающий характер и не является необходимым.

Работники

Сводный ответ работников: Да. В соответствующем руководстве должно быть указано, что чаевые и другие виды вознаграждения за обслуживание должны выплачиваться своевременно и прозрачным образом, а работники должны быть проинформированы соответствующим образом.

и иметь возможность вести переговоры о порядке расчета чаевых и вознаграждения за обслуживание.

Комментарий МБТ

Значительное большинство правительств и почти все организации работников согласны с данным предложением, в то время как почти все организации работодателей с ним не согласны.

Принимая во внимание комментарии некоторых правительств, МБТ предлагает включить в текст некоторую гибкость, чтобы учесть случаи, когда выплата чаевых не является обычной практикой. Что касается комментариев организаций работодателей, МБТ также напоминает, что это положение будет служить руководством в рекомендации.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 54 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

- 54. Члены должны, в зависимости от обстоятельств, разработать руководство, обеспечивающее получение работниками цифровых платформ всех выплаченных им чаевых или других видов вознаграждения за обслуживание.**

Вопрос 38

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны установить способ определения размера вознаграждения, выплачиваемого работникам цифровых платформ за периоды времени, в течение которых они находятся в распоряжении платформы и ожидают рабочих заданий?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	139	101	31	7
Работодатели	112	4	106	2
Работники	192	76	108	8

Комментарии

Правительства

Колумбия: Да. Время ожидания рабочих заданий должно оплачиваться на условиях, не менее благоприятных, чем условия оплаты другого рабочего времени.

Ямайка: Да. Ко «времени ожидания» должна применяться специальная расчетная ставка.

Мальдивская Республика: Да. Данное положение имеет основополагающее значение для решения характерных проблем работников платформ, имеющих зачастую нерегулярный график работы и проводящих значительное время в ожидании рабочих заданий.

Филиппины: Да. В отношении контроля, осуществляемого над работниками цифровых платформ.

Франция: Нет. Учитывая многочисленные различные экономические и социальные модели платформ и разнообразие секторов, в которых они осуществляют свою деятельность, представляется сложным определить единый метод, применимый ко всем работникам цифровых платформ.

Коста-Рика: Да. **Кипр:** Нет. **Нидерланды:** Другой ответ. Если применяется только к тем, кто состоит в трудовых отношениях.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Работники платформ, являющиеся независимыми подрядчиками, не находятся «в распоряжении платформы», а наоборот, им платят за рабочие задания, которые они соглашаются выполнить, и они могут подключаться к платформе или отключаться от нее в любое время. В случаях когда они не выполняют рабочее задание, они могут отказываться от выполнения заданий, работать на других работодателях или выполнять личные обязательства. Работники полностью контролируют свое нерабочее время, и платформы не должны нести ответственности за его компенсацию. Чили — это отдельный пример в докладе о законодательстве и практике.

Работники

Сводный ответ работников: Нет, период времени, в течение которого работник находится в распоряжении платформы, необходимо рассматривать как обычное рабочее время и часть его/ее обычных «часов работы» в соответствии с предлагаемым определением, изложенным в вопросе 12, и в соответствии с определением «часов работы» в Конвенции 1930 года о рабочем времени в торговле и в учреждениях (30).

Комментарий МБТ

Большинство правительств согласны с данным предложением, в то время как большинство организаций работников и почти все организации работодателей с ним не согласны, хотя и по разным причинам.

Что касается комментариев организаций работодателей и некоторых правительств о том, что работники цифровых платформ не находятся в распоряжении платформы, как обсуждалось в комментарии к вопросу 12, МБТ напоминает, что определение «часов работы» не было включено в предлагаемые заключения. Однако некоторые категории работников цифровых платформ могут иметь периоды времени, в течение которых они подключены к платформе и ждут рабочих заданий, а не выполняют личные обязательства. В ответ на комментарии организаций работников МБТ отмечает, однако, что все время ожидания не может рассматриваться как рабочее время.

Таким образом, МБТ предлагает ссылаться в предложении на «компенсацию» вместо «вознаграждения», принимая во внимание определение термина «вознаграждение» в пункте 3 d) предлагаемых заключений, и заменить термин «рабочие задания» на «работу». МБТ также предлагает внести в данное предложение некоторую гибкость, указав, что это положение должно выполняться соответствующим образом с учетом форм организации труда работников цифровых платформ.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 56 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации:

- 56. Члены должны установить методы определения компенсации, причитающейся работникам цифровых платформ за периоды времени, в течение которых они ожидают работы, в зависимости от формы организации их труда.**

Вопрос 39

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны принять меры, позволяющие работникам цифровых платформ отклонять рабочее задание или отключаться от цифровой трудовой платформы, когда они недоступны для работы, без каких-либо последствий?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	139	104	31	4
Работодатели	112	12	95	5
Работники	192	184	5	3

Комментарии

Правительства

Финляндия: Да. Это зависит от формы организации труда. Самозанятые должны иметь неограниченные права отключаться от платформы и/или не принимать рабочие задания.

Намибия: Да. Работники цифровых платформ должны иметь возможность отказываться от выполнения рабочего задания в соответствии с условиями трудового договора или если рабочее задание является незаконным.

Филиппины: Да. Ответ положительный в отношении запрета на преследование. Однако необходимо разработать руководство о том, когда отказ от выполнения рабочего задания или отключение от платформы считаются целесообразными.

Польша: Да. С оговоркой. Для наемных работников целесообразно указать, что отказ от выполнения рабочих заданий вне рабочего времени или в определенных случаях является допустимым, поскольку они находятся в распоряжении работодателя в рабочее время с надлежащей оплатой. Для лиц, не являющихся наемными работниками, доступность для выполнения рабочих заданий должна регулироваться соответствующим договором.

Аргентина: Нет. Необходимо предложить другую формулировку. Когда предусматривается возможность отказа от выполнения рабочего задания или отключения от цифровой платформы до завершения рабочего задания или после его завершения.

Сейшельские Острова: Другой ответ. Значение фразы «когда они недоступны для работы» необходимо разъяснить.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Необходимо изменить формулировку следующим образом: «Акт или акты должны предусматривать, что Члены должны принимать меры, позволяющие работникам цифровых платформ отклонять рабочее задание/проект или отключаться от цифровой трудовой платформы до или после выполнения рабочего задания, если они согласились на его выполнение». Никто не принуждается к выполнению работы, и работники платформ вправе

отключаться от платформы в любое время до принятия задания. Слова «без каких-либо последствий» имеют негативную коннотацию и недостаточно определены.

Работники

САДМС: Да. Это гарантирует работникам свободу управления временем, когда они доступны для работы, и условиями работы.

UGT (Испания): Да. Это может включать различные ситуации: от самых необходимых личных потребностей до, например, проблем психического или физического здоровья, банковских формальностей и т. д.

Комментарий МБТ

Значительное большинство правительств и почти все организации работников согласны с данным предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны. Однако некоторые правительства предполагают, что причины для отклонения рабочего задания или отключения от цифровой трудовой платформы должны быть обоснованными, при этом большинство ссылается на конкретную ситуацию наемных работников. Учитывая разнообразие обстоятельств, в частности тот факт, что наемные работники не могут свободно отказаться от выполнения рабочего задания или отключиться от сети в рабочее время, МБТ предложило формулировку, которая позволяет учитывать формы организации труда.

В ответ на предложение организаций работодателей изменить формулировку данного предложения МБТ предлагает ссылаться на «задание» вместо «рабочих заданий».

Что касается термина «последствия», МБТ отмечает, что он используется в существующих нормах, например в статье 13 4) Конвенции 176, чтобы гарантировать, что работники могут реализовывать свои права, не опасаясь преследования или негативных последствий. В контексте указанного предложения соответствующие последствия могут включать, например, сокращение будущих возможностей трудоустройства; понижение рейтинга; отказ в доступе к определенным функциям или преимуществам; приостановление или деактивацию учетной записи работника цифровой платформы.

Кроме того, в соответствии со своими комментариями к вопросам 12 и 38 МБТ удалило ссылку в предлагаемых заключениях на готовность работников к работе.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает следующую формулировку пункта 58 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

- 58. Члены должны принять меры, чтобы работники цифровых платформ могли, в зависимости от формы организации их труда, отказаться от выполнения задания или отключиться от цифровой трудовой платформы, не подвергаясь преследованиям.**

Н. Влияние использования алгоритмов на условия труда

Вопрос 40

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен требовать от цифровых трудовых платформ информировать работников трудовых платформ до того, как они будут трудоустроены или привлечены к работе, а также их представителей или представительные организации работников и организации, представляющие работников

цифровых платформ, если таковые существуют, об использовании алгоритмов для организации, контроля и оценки труда и о степени, в которой такое использование алгоритмов влияет на условия труда работников цифровых платформ?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	140	131	6	3
Работодатели	112	10	100	2
Работники	193	188	2	3

Комментарии

Правительства

Барбадос: Да. Алгоритмы не должны влиять на равенство обращения.

Камбоджа: Да. Платформы должны информировать своих работников об использовании алгоритмов, чтобы обеспечить достойные условия труда и избежать любых форм эксплуатации, которые могут возникнуть непреднамеренно.

Хорватия: Да. Работодатель, использующий цифровые технологии и автоматизированные системы управления, должен обеспечить прозрачность в организации труда, включая информацию о том, как с помощью алгоритмов принимаются решения.

Франция: Да. Директива ЕС о работе на платформах требует, чтобы платформы информировали в письменной форме и прозрачным и доступным образом наемных и самозанятых работников платформ и их представителей об использовании автоматизированных систем мониторинга или принятия решений.

Мальдивская Республика, Намибия: Да. Это положение может облегчить диалог между платформами и представителями работников по использованию алгоритмов и их потенциальных последствий.

Мексика: Да. Все работники, занятые на цифровых платформах, должны заранее знать условия труда, применяемые с помощью алгоритмов, включая правила распределения задач, услуг, работы или заданий.

Швеция: Нет. Необходимо рассмотреть возможность разработки такого акта, который будет применяться более широко и не только к работникам платформ.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Алгоритмы и подзаконные акты о ИИ поднимают технические вопросы, выходящие за рамки МОТ. Термины «контроль» и «оценка» подразумевают наличие трудовых отношений, что не применимо к большинству работников платформ. Алгоритмы повышают эффективность и безопасность предоставляемых услуг, и платформы имеют право их использовать. Информирование работников о постоянно меняющихся алгоритмах практически невыполнимо и нецелесообразно. Обновления алгоритмов в реальном времени необходимы для обеспечения безопасности, надежности и условий труда при предоставлении услуг, что делает предварительное уведомление практически невыполнимым. Алгоритмы являются собственностью, и обмен исходными кодами будет нарушать права интеллектуальной собственности и законодательство о коммерческой тайне.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Каждый Член должен требовать от цифровых платформ консультироваться и достигать соглашений с работниками и их представителями или представительными организациями работников и, где они существуют, организациями, представляющими работников цифровых платформ. Платформы должны предоставлять письменную информацию не позднее первого рабочего дня до внесения изменений, влияющих на условия труда, организацию работы или мониторинг производительности труда, а также по запросу работника. Такая информация должна предоставляться в прозрачной, понятной и легкодоступной форме с использованием ясных и простых формулировок, а также должна быть доступна соответствующему национальному компетентному органу.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с данным предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны. Несколько правительств заявляют, что работники должны иметь право на получение информации об использовании алгоритмов и их воздействии на условия труда.

Что касается комментариев нескольких правительств и большинства организаций работников о том, что информация об использовании алгоритмов должна предоставляться соответствующему национальному компетентному органу, МБТ ссылается на свой комментарий к вопросу 43.

В ответ на комментарии организаций работодателей, касающиеся исходных кодов, МБТ разъясняет, что данное предложение не требует раскрытия конкретной информации о разработке алгоритмов, их исходного кода или другой информации, защищенной правами интеллектуальной собственности. Данное предложение касается обеспечения прозрачности в отношении того факта, что алгоритмы используются цифровыми трудовыми платформами, и того, где их использование может оказать воздействие на условия труда работников цифровых платформ или их доступа к работе.

В ответ на комментарии одного правительства и организаций работодателей о том, что алгоритмы и ИИ создают быстро меняющиеся технические проблемы, выходящие за рамки компетенции МОТ, МБТ отмечает, что вопрос, касающийся технологических изменений, рассматривается в других нормах, включая пункт 22 с) Рекомендации 169, в котором говорится, что государствам-членам необходимо посредством надлежащих мер «устранять в максимально возможной степени негативное влияние технологических изменений на занятость, условия труда и жизни, а также на гигиену и безопасность труда...».

В ответ на предложения некоторых правительств о том, чтобы работников информировали о воздействии алгоритмов, выходящем за рамки только условий труда, таком как правила распределения задач или деактивации учетных записей, МБТ предлагает добавить термин «доступ к работе». Это будет гарантировать, что данное предложение будет затрагивать дополнительные аспекты, такие как распределение задач или прекращение их выполнения, что не относится напрямую к условиям труда.

В отношении некоторых комментариев об использовании автоматизированных процессов принятия решений МБТ заменило термин «алгоритмы» на «автоматизированные системы, основанные на алгоритмах или на аналогичных методах» по причинам, изложенным в комментарии МБТ к вопросу 6.

В отношении комментариев организаций работодателей о том, что указание на «контроль» и «оценку» подразумевает наличие трудовых отношений, МБТ изменило формулировку данного

предложения следующим образом: «контроля, оценки или выработки решений, связанных с работой».

Что касается предложения двух правительств и большинства организаций работников о том, что информация должна предоставляться в ясной и понятной форме, МБТ ссылается на вопрос 55, в котором рассматривается данная проблема.

МБТ также предлагает в данном предложении ссылаться на «занятость или сотрудничество» для обозначения договорных отношений наемных работников или самозанятых с цифровыми трудовыми платформами. Эти термины также используются в других пунктах предлагаемых заключений, касающихся договорных отношений.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает следующую формулировку пункта 27 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции:

- 27. Каждый Член должен требовать, чтобы цифровые трудовые платформы информировали работников цифровых платформ до их приема на работу или начала сотрудничества, а также их представителей или представительные организации работников и, если они существуют, организации, представляющие работников цифровых платформ:**
- a) об использовании автоматизированных систем, основанных на алгоритмах или аналогичных методах, для контроля или оценки работы или для выработки решений, связанных с работой;**
 - b) о степени влияния использования таких автоматизированных систем на условия труда работников цифровых платформ или их доступ к работе.**

Вопрос 41

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен требовать от цифровых трудовых платформ обеспечения того, чтобы использование алгоритмов:

- a) не приводило к прямой или косвенной дискриминации, в том числе в отношении доступа к работе на цифровых трудовых платформах или посредством них и установления размера вознаграждения;**
- b) не оказывало негативного воздействия на безопасность и гигиену труда работников цифровых платформ, включая риски несчастных случаев на производстве и психосоциальные риски?**

Ответы

	a)				b)			
	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	136	128	5	3	137	126	6	5
Работодатели	112	12	97	3	112	12	98	2
Работники	193	187	1	5	193	190	0	3

Комментарии

Правительства

Австралия: Да. Рассмотрение алгоритмов, генерированных машиной, может привести к дискриминационным результатам и интенсификации работы.

Бразилия, Хорватия, Катар: Да. Работники платформ должны реализовывать все основополагающие принципы и права в сфере труда, которые включают все вопросы безопасности и гигиены труда на рабочих местах и свободу от дискриминации на рабочих местах.

Колумбия: Да. Технологический прогресс также требует регулирования использования данных и подотчетности за контроль алгоритмов.

Сингапур: Да. Однако он должен обеспечивать гибкость с точки зрения того, каким образом каждый Член может требовать этого от платформ.

Южная Африка: Да. Такое законодательство уже было принято во многих юрисдикциях. Однако необходимо довести до сведения работодателей, что они остаются ответственными за нарушение такого законодательства алгоритмами.

Литва: Нет. В акте необходимо уточнить, актуально ли положение о риске несчастных случаев в контексте онлайн-офлайн цифровой трудовой платформы.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Члены уже приняли законодательство по борьбе с дискриминацией и БГТ в свете действующих конвенций МОТ. Не имеет значения, имеют ли место дискриминация или нарушения БГТ через алгоритмы или через личное взаимодействие. Разнообразие алгоритмов в сочетании с неверными представлениями об их цели и воздействии препятствует эффективной разработке таких рамок. Использование алгоритмов может сократить дискриминацию и повысить безопасность, поскольку алгоритмы имеют меньше осознанных и неосознанных предубеждений по сравнению с людьми. Алгоритмы также могут помочь защитить общественность, например выявляя просроченные удостоверения личности. Термин «вознаграждение» может использоваться только применительно к трудовым отношениям.

Работники

Сводный ответ работников: Да. В дополнение к подпунктам а) и б) цифровые трудовые платформы также должны гарантировать, что алгоритмы не нарушают весь свод основополагающих принципов и прав в сфере труда. Такое обязательство должно также включать четкие требования о внедрении гарантий и превентивных/корректирующих планов, включая необходимость прекращения использования алгоритмов, не учитывающих основополагающие принципы и права в сфере труда. Это также требует от цифровых трудовых платформ иметь обеспеченный надлежащими ресурсами персонал для выполнения такой работы.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с предложениями, содержащимися в этом вопросе, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ними не согласны.

Что касается комментариев организаций работодателей и двух правительств о том, что законодательство в области безопасности и гигиены труда, а также недопущения дискриминации уже существует и применяется также в отношении работников цифровых платформ, МБТ

отмечает, что формулировка предложения не предписывает порядка регулирования этих вопросов государствами-членами.

Что касается комментариев организаций работников относительно основополагающих принципов и прав в сфере труда, МБТ предлагает включить общее обязательство в вводную часть этого предложения. Кроме того, МБТ предлагает сохранить ссылку на недопущение дискриминации и конкретные вопросы, касающиеся безопасности и гигиены труда, с которыми правительства в целом согласны и которые некоторые правительства особо подчеркивают как важные в своих ответах.

МБТ также предлагает включить «доступ к работе» и заменить ссылку на «алгоритмы» на «автоматизированные системы» по причинам, изложенным в вопросе 6. МБТ предлагает вместо «установления размера вознаграждения» ссылаться на «вознаграждение», поскольку последний термин может оказаться слишком узким, учитывая цель данного положения.

Что касается ответов некоторых правительств, которые заявляют, что должны осуществляться контроль и проверка человеком решений с помощью алгоритмов, МБТ ссылается на свой комментарий к вопросу 42.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает следующую формулировку пункта 28 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

28. Каждый член должен требовать от цифровых трудовых платформ обеспечения того, чтобы использование ими автоматизированных систем, указанных в пункте 27, не нарушало основополагающие принципы и права в сфере труда. В частности, такое использование не должно:

- a) приводить к прямой или косвенной дискриминации работников цифровых платформ, в том числе в отношении вознаграждения или доступа к работе;**
- b) оказывать вредное воздействие на безопасность и здоровье работников цифровых платформ, в том числе повышая риск несчастных случаев на производстве и психосоциальных опасных факторов.**

Вопрос 42

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен обеспечивать, чтобы работники цифровых платформ имели эффективный доступ без неоправданных задержек к проверке человеком любого принимаемого алгоритмом решения, которое влияет на условия их работы, особенно если такие решения приводят к приостановлению или деактивации их учетной записи или к прекращению их рабочих отношений?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	137	127	6	4
Работодатели	111	15	93	3
Работники	192	188	0	4

Комментарии

Правительства

Австралия: Да. Необходимо представить дополнительные разъяснения, касающиеся контроля человеком всех алгоритмических решений, влияющих на условия труда, чтобы не налагать неоправданное практическое и административное бремя на цифровые трудовые платформы. Однако решения о приостановке и деактивации учетных записей являются критическими областями, где требуется контроль человеком.

Хорватия: Да. Соответствующие акты должны в обязательном порядке включать обязательство контроля человеком при мониторинге работы и решений, принимаемых в автоматизированной системе управления.

Чили: Да. Контроль этих вопросов человеком уместен и необходим для разрешения таких ситуаций. Необходимо обеспечить присутствие человека на всех территориях и в регионах в соответствующем государстве-члене, где работает платформа.

Лесото: Да. Это подчеркивает важность внедрения мер политики и подзаконных актов, которые обеспечивают баланс между стимулированием инноваций, защитой прав работников и сохранением преимуществ этого развивающегося сектора экономики.

Мальдивская Республика: Да. Важно указать конкретные процедуры по запросу контроля человеком, а также сроки, в течение которых такие проверки должны проводиться.

Марокко: Да. Кроме того, крайне важно, чтобы работники получали уведомления в письменной форме о факторах, которые привели к приостановке или деактивации их учетной записи, с возможностью апелляции.

Республика Корея: Да. Выражение «любого принимаемого алгоритмом решения» не ясно. Было бы уместнее изменить эту формулировку на «решения, принимаемого автоматизированной системой».

Сингапур: Нет. Необходимо предложить, чтобы это положение носило рекомендательный характер для цифровых трудовых платформ при рассмотрении споров по решениям, принятым алгоритмами.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Это нецелесообразное предложение. Контроль человеком может приводить к бесконечным задержкам. Алгоритмы автоматизированы и могут быстро решать проблемы, если запрограммированы на это. Это особенно ценно при наличии неотложных проблем безопасности, когда использование алгоритма может способствовать быстрому реагированию. Подход к мерам безопасности, основанный на оценке рисков, может быть лучшим решением.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Мы настоятельно рекомендуем обеспечить контроль человеком решений, которые принимаются алгоритмом и влияют на основополагающие принципы и права в сфере труда в более широком смысле. Этот вопрос также необходимо рассматривать совместно с нашим ответом на вопрос 73.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с данным предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны.

В ответ на предложение большинства организаций работников, которые прокомментировали включение основополагающих принципов и прав в сфере труда, МБТ отмечает, что общий запрет на использование алгоритмов, которые нарушают такие права, включен в пункт 29 (вопрос 41) предлагаемых заключений.

МБТ поясняет, что данный вопрос относится к работникам, имеющим «эффективный доступ» к контролю человеком любого решения, которое приводит к приостановке или деактивации учетных записей, и не предписывает способа, которым он предоставляется.

Несколько правительств считают, что контроль человеком требуется для критических решений, таких как решения, связанные с приостановкой и деактивацией учетных записей. Однако письменное объяснение может быть достаточным в других случаях, когда работники ищут информацию о решениях, касающихся других условий труда. Принимая во внимание эти комментарии и отмечая, что большинство организаций работодателей прокомментировали практическую внедрения, МБТ предлагает внести поправки в данное предложение, чтобы обеспечить большую ясность в отношении условий для контроля человеком.

Кроме того, в ответ на комментарии от нескольких правительств о том, что данное предложение должно ссылаться на удержание платежей, МБТ внесло соответствующие поправки в предложение, чтобы отразить это.

МБТ также предлагает включить указание на «доступ к работе», «автоматизированную систему» и «занятость или сотрудничество» по причинам, изложенным в Комментарий МБТ к вопросам 6 и 28.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает следующую формулировку пункта 29 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

- 29. Каждый Член должен обеспечить, чтобы в тех случаях, когда решения принимаются автоматизированной системой, работники цифровых платформ имели доступ без неоправданных задержек к:**
- a) письменному объяснению любого решения, которое влияет на условия их труда или доступ к работе;**
 - b) процедуре пересмотра человеком любого решения, которое приводит к отказу в оплате, приостановлению или деактивации учетной записи, прекращению трудовых отношений или сотрудничества с цифровой трудовой платформой.**

Вопрос 43

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что, если влияние использования алгоритмов на условия труда работников цифровых платформ не предусматривается в коллективных соглашениях и договорах, такое использование должно быть предварительно разрешено компетентными органами?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	135	97	32	6
Работодатели	113	6	105	2
Работники	191	107	10	74

Комментарии

Правительства

Алжир: Да. На использование цифровых алгоритмов необходимо получать предварительное разрешение соответствующего компетентного органа, учитывая то, какое влияние, значительный вклад и ощутимые последствия они имеют для условий труда.

Бельгия: Да. Если последствия использования алгоритмов не предусматриваются коллективными соглашениями и договорами, работник должен, по крайней мере, быть проинформирован о них. Если использование алгоритмов имеет последствия для обработки персональных данных наемных работников, представляется необходимым, чтобы такое использование требовало предварительного разрешения.

Камбоджа: Да. Каждое государство-член должно учитывать этот вопрос в конкретных обстоятельствах национального контекста.

Мексика: Да. Платформы должны информировать работников об использовании алгоритмов при распределении задач или услуг в ясной форме.

Китай: Нет. Предварительное разрешение органов власти не гарантирует эффективного регулирования или мониторинга. Рекомендуются более принципиальный и гибкий подход к разрешению использования алгоритмов.

Нидерланды: Другой ответ. Алгоритмы высокого риска и высокого воздействия должны более строго регулироваться, чем алгоритмы низкого риска.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Это представляет собой бюрократическое препятствие для инноваций и непрактично. Неясно, какой орган будет обладать компетенцией по проверке алгоритмов, и это создает проблему, связанную с соблюдением законодательства о коммерческой тайне и интеллектуальной собственности. Платформы должны иметь возможность адаптироваться к меняющимся потребностям рынка. Платформы имеют право использовать алгоритмы без какого-либо вмешательства государства или профсоюза.

Работники

Сводный ответ работников: Другой ответ. Мы настоятельно рекомендуем сделать данное положение обязательным и разделить его, чтобы гарантировать, что при наличии коллективного соглашения или договора это должно быть сделано по согласованию с соответствующим профсоюзом, а при отсутствии коллективного соглашения или договора это должно быть сделано по предварительному разрешению соответствующего компетентного органа.

Комментарий МБТ

Большинство правительств и организаций работников согласны с данным предложением, в то время как почти все организации работодатели с ним не согласны.

С учетом комментариев большинства организаций работников о том, что это положение должно быть обязательным, МБТ также принимает во внимание комментарии некоторых правительств об их способности реализовать положение, требующее предварительного разрешения. С учетом этих опасений МБТ считает, что «уведомление» компетентного органа было бы более уместным.

Для ясности МБТ также предлагает прямо указать, что данная ответственность распространяется на цифровые трудовые платформы. Более того, для обеспечения согласованности МБТ также предлагает ссылаться на «доступ к работе» и на «автоматизированные системы» в соответствии с обоснованиями, изложенными в вопросе 6.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 63 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

63. Члены должны принять меры для обеспечения того, чтобы цифровые трудовые платформы уведомляли компетентный орган об использовании автоматизированных систем, указанных в конвенции, за исключением случаев, когда влияние такого использования на условия труда работников цифровых платформ или их доступ к работе регулируется коллективным соглашением или договором.

Вопрос 44

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны поощрять проведение цифровыми трудовыми платформами регулярного мониторинга и оценки воздействия алгоритмов на условия труда работников цифровых платформ, а также применение ими любых необходимых корректирующих мер в сотрудничестве с представителями работников цифровых платформ или представительными организациями работников и организациями, представляющими работников цифровых платформ, если таковые существуют?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	136	124	8	4
Работодатели	112	9	102	1
Работники	191	190	0	1

Комментарии

Правительства

Австралия: Да. Платформы скорее всего будут контролировать использование алгоритмов, чтобы максимизировать эффективность и надежность своих услуг — аналогичным образом они должны проводить анализ влияния алгоритмов на условия труда. Любые требования к консультациям должны иметь вспомогательный характер, а не налагать на платформы бремя эффективности или административное бремя.

Хорватия: Да. Регулярный надзор за алгоритмами имеет решающее значение для предотвращения злоупотреблений, защиты трудовых прав и обеспечения справедливости и прозрачности, а корректирующие меры улучшают эти результаты.

Финляндия: Да. Платформа должна проводить такую оценку самостоятельно. Если представители были избраны — их мнение должно приниматься во внимание.

Марокко: Да. Также важно, чтобы данные, полученные в результате этого мониторинга и оценки, передавались государственным органам, ответственным за труд.

Сьерра-Леоне: Да. Это в конечном итоге приведет к эффективному, действенному и ответственному использованию алгоритмов на цифровых трудовых платформах.

Соединенные Штаты Америки: Да. Организации должны иметь четкие системы управления, процедуры, надзор человеком и процессы оценки для систем ИИ для использования на рабочих местах.

Аргентина: Нет. Предлагаемый вопрос носит неопределенный характер: неясно, к каким видам инцидентов он относится.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Предприятия являются независимыми субъектами. Сотрудничество может поощряться, но данное предложение носит чрезмерно предписывающий характер. Регулярный мониторинг и оценка добавляют дополнительное бремя, и это может потребовать от предприятий изучения последствий, что может занять годы. Такое сотрудничество может замедлить улучшение алгоритмов и может рассматриваться как антиконкурентное, поскольку большинство работников платформ являются независимыми подрядчиками.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Необходимо отнести это положение к обязательным для исполнения. Данное положение также должно гарантировать, что любые корректирующие меры также должны включать запрет на использование алгоритмических систем управления там, где основополагающие принципы и права в сфере труда не могут быть должным образом защищены.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с данным предложением, в то время как почти все организации работодателей с ним не согласны.

В ответ на опасения двух правительств и большинство комментариев организаций работодателей, касающихся того, что данное положение возложит дополнительное бремя на платформы, МБТ напоминает, что в вышеуказанном предложении содержится рекомендация, а не требование к цифровым трудовым платформам выполнять такую контролируемую роль.

В ответ на комментарии организаций работников относительно защиты основополагающих принципов и прав в сфере труда при использовании алгоритмов МБТ отмечает, что эта проблема рассмотрена в пункте 29 (вопрос 41).

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 64 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

64. Члены должны рекомендовать цифровым трудовым платформам обеспечить регулярный мониторинг и оценку влияния использования таких автоматизированных систем, а также применение любых необходимых корректирующих мер в сотрудничестве с представителями работников цифровых платформ или представительными организациями работников и, если таковые существуют, организациями, представляющими работников цифровых платформ.

Вопрос 45

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты подчеркивать важность рассмотрения по крайней мере следующих компонентов в любой информации, коллективном соглашении или договоре или предварительном разрешении, как указано в вопросах 40 и 44:

- основные параметры, учитываемые при работе алгоритмов, влияющих на условия труда, и их относительная важность;
- степень вмешательства человека, если таковая имеется, в процесс принятия решений;
- какие-либо последующие изменения, внесенные в подпункты а) или б)?

Ответы

	а)				б)				с)			
	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	136	123	8	5	135	124	7	4	136	122	10	4
Работодатели	112	9	103	0	112	10	102	0	112	9	102	1
Работники	190	188	1	1	188	186	0	2	187	186	0	1

Комментарии

Правительства

Финляндия: Да. Если разделы касаются информации, предоставляемой непосредственно лицу, выполняющему работу.

Италия: Да. Важно регулировать, как их использовать, чтобы предотвратить риски незаконного или произвольного использования. Доступ к надзору человеком за автоматизированными решениями должен быть гарантирован, и работникам должна быть предоставлена вся необходимая информация.

Намибия: Да. Своевременная и четкая коммуникация укрепит рабочие отношения и повысит производительность.

Республика Корея: а) Да, б) Да, с) Нет. Должна предоставляться ключевая информация, такая как основные параметры, влияющие на условия труда и вмешательство человека в решения алгоритма. Однако раскрытие всех незначительных изменений может привести к ненужным расходам и обременениям.

Эстония: Нет. Текст слишком подробный и чрезмерно регламентированный.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Платформы могут пожелать оставаться прозрачными в отношении общего функционирования алгоритмов, но не делать предварительное разрешение предварительным условием. Алгоритмы защищены правами интеллектуальной собственности. Это относится к коммерческой конфиденциальной информации.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Мы также предлагаем расширить подпункт b) с целью охватить «сферу» вмешательства человека, включив в нее категории действий, охватываемые алгоритмическим управлением.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с предложениями, содержащимися в этом вопросе, в то время как почти все организации работодателей с ними не согласны.

В ответ на комментарии организаций работников о том, что предложение, содержащееся в пункте 45 b), необходимо расширить, включив в него действия, охватываемые алгоритмическим управлением, МБТ отмечает, что эти действия описаны в пункте 28 (вопрос 40).

В ответ на опасения ряда организаций работодателей относительно включения «предварительного разрешения» в предложение и в целях обеспечения согласованности с предложением, содержащимся в пункте 63 (вопрос 43), МБТ предлагает включить «уведомление компетентного органа».

Принимая во внимание ответы нескольких правительств, подчеркивающих необходимость сохранения автономии социальных партнеров в процессе коллективных переговоров, МБТ предлагает создать новый пункт 66, который будет предусматривать, что рассмотрение вопросов, изложенных в пункте 65, «также должно быть рекомендовано при проведении переговоров по коллективным соглашениям».

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункты 65 и 66 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

- 65. Члены должны рекомендовать цифровым трудовым платформам при предоставлении информации в соответствии с конвенцией об использовании автоматизированных систем или уведомлении компетентного органа о таком использовании учитывать следующие вопросы:**
- a) основные параметры, влияющие на условия труда работников цифровых платформ или их доступ к работе, а также их относительная важность;**
 - b) степень вмешательства человека в процесс принятия решений, если такое имеет место;**
 - c) любые изменения, внесенные в подпункты a) или b).**
- 66. Рассмотрение этих вопросов должно также поощряться в ходе переговоров по заключению коллективных соглашений и договоров.**

I. Защита персональных данных работников цифровых платформ

Вопрос 46

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен установить эффективные и надлежащие меры безопасности в отношении сбора, хранения, использования, обработки и передачи персональных данных работников цифровых платформ?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	138	135	2	1
Работодатели	113	15	96	2
Работники	194	194	0	0

Комментарии

Правительства

Алжир: Да. Защита персональных данных работников цифровых платформ имеет первостепенное значение. Подзаконные акты или законодательство, регулирующие эту область, были бы желательными.

Бельгия, Франция, Нидерланды: Да. Для государств-членов Европейского союза это является обязательством, поскольку правовая база в таких областях является обязательной (General Data Protection Regulation (GDPR)).

Бурунди: Да. Эти гарантии необходимы для защиты персональных данных работников цифровых платформ.

Камбоджа: Да. Персональные данные должны быть надлежащим образом защищены и не должны использоваться без согласия.

Колумбия: Да. Цифровые технологии на основе ИИ позволяют использовать новые, всеобъемлющие, непрерывные и менее затратные формы мониторинга рабочей силы и управления рабочей силой на основе сбора данных в режиме реального времени, во время и за пределами рабочего дня, а также на различных рабочих местах и за пределами офиса, а иногда и за пределами того, что строго необходимо или законно.

Южная Африка: Да. В Южной Африке уже действуют законы, защищающие персональные данные. Использование персональных данных без разрешения должно быть криминализировано, поскольку это может привести к киберпреступности, что может иметь серьезные последствия для работников.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Во-первых, во многих государствах-членах уже действует законодательство о конфиденциальности данных. Требуется единый подход к защите данных работников; отдельный подход для работников платформ представляет собой дискриминационную

практику и приведет к фрагментации. Защита данных будет обсуждаться на совещании экспертов в 2027 году, и последующие действия должны основываться на итогах предстоящего совещания. Поскольку не все работники платформ должны предоставлять персональные данные, чтобы предлагать свои услуги на платформе, этот вопрос неверно предполагает, что данные предоставляются во всех случаях.

Работники

CAT: Да. Поскольку в настоящее время работники цифровых платформ в Мексике не имеют независимых или прямых договоров с цифровыми платформами, регулирующих использование и защиту персональных данных.

CATUS: Да. В Сербии закон о защите персональных данных устанавливает обязанность платформ назначать должностное лицо по защите персональных данных, а контактные данные должностного лица должны быть опубликованы на (глобальной) платформе.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с данным предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны. Ряд правительств отмечают важность защиты данных в акте(-ах), а некоторые правительства ссылаются на существование национальных или региональных подзаконных актов о защите данных. Некоторые правительства отмечают необходимость обеспечения соответствия национальному законодательству или, в некоторых случаях, международному праву.

МБТ напоминает о принципах, изложенных в *ILO code of practice on the protection of workers' personal data* (Своде практических правил МОТ по защите персональных данных работников)²⁶, в котором отражены устоявшиеся принципы высокого уровня, касающиеся защиты данных. Тем не менее, в отношении комментариев некоторых правительств относительно существующих подзаконных актов, МБТ предлагает добавить фразу «в соответствии с действующими международными актами», чтобы обеспечить гибкость в выражении этих принципов.

В отношении комментариев ряда организаций работодателей о том, что эта тема должна быть рассмотрена на совещании экспертов в 2027 году, МБТ считает, что предлагаемая формулировка с поправками отражает принципы высокого уровня, которые обеспечивают достаточный объем и гибкость, без ущерба для будущих обсуждений по этой теме.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 30 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

- 30. Каждый Член должен установить эффективные и надлежащие гарантии в отношении сбора, хранения, обработки, использования и передачи персональных данных работников цифровых платформ в соответствии с действующими международными актами.**

Вопрос 47

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен требовать от цифровых трудовых платформ обеспечивать сбор, обработку и использование персональных

²⁶ МОТ, *Protection of workers' personal data*. An ILO code of practice, 1997.

данных работников цифровых платформ только в той мере, в какой это строго необходимо для целей надлежащей реализации рабочих отношений, или в соответствии с требованиями национального законодательства, а также запретить, в частности, сбор, обработку и использование персональных данных:

- a) относящихся к частным беседам, включая обмен мнениями с представителями работников;
- b) касающихся членства в организациях работников или участия в их деятельности;
- c) полученных, когда работник цифровых платформ не был подключен к цифровой трудовой платформе с целью выполнения работы;
- d) касающихся физического и психического здоровья и других конфиденциальных данных, определенных в соответствии с международными трудовыми нормами и другими соответствующими национальными и международными актами?

Ответы

	a)				b)				c)				d)			
	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	137	127	7	3	137	127	7	3	137	124	10	3	137	126	8	3
Работодатели	113	19	90	4	113	17	92	4	113	16	93	4	112	17	91	4
Работники	194	188	3	3	192	184	5	3	194	188	4	2	193	190	1	2

Комментарии

Правительства

Бельгия: Да. Членство в профсоюзах — это чувствительный вопрос, и работодатель не должен знать, кто является членом какого профсоюза, чтобы работники могли реализовывать свое право на свободу объединения в полной безопасности.

Бразилия: Да. Эффективные гарантии в отношении использования персональных данных работников, сохраненных на цифровых платформах, должны быть предусмотрены для защиты конфиденциальности и безопасности работников.

Чили: Да. Все данные должны быть защищены и должны использоваться только для управления работой платформы.

Республика Корея: Да. Конфиденциальные данные могут обрабатываться только при наличии согласия или если это требуется национальным законодательством. Должны быть предусмотрены исключения, чтобы гарантировать, что национальное законодательство и международные акты не противоречат друг другу.

Испания: Да. Эти положения необходимы для обеспечения соблюдения прав и свобод работников.

Япония: Нет. В настоящее время не должен приниматься подробный международный трудовой акт, касающийся обработки персональной информации.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Эти вопросы должны быть рассмотрены на предстоящем совещании экспертов по конфиденциальности данных. Определения «частных» бесед не существует. Нет причин различать время соединения с платформой, поскольку работники могут быть в системе и не работать, или работать (например, в творческих отраслях) и не входить в систему. Должен быть баланс между сбором персональных данных о физическом и психическом здоровье и конфиденциальностью данных, определяемой в каждом конкретном случае. Если в определенных ситуациях может существовать угроза для клиента и обеспечения общественной безопасности, целесообразно собирать соответствующую, базовую и надлежащую информацию.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Необходимо добавить: е) эмоциональное или психологическое состояние работника платформы; f) расовое или этническое происхождение, миграционный статус, политические взгляды, религиозные или философские убеждения, наличие инвалидности или состояние здоровья, включая хроническое заболевание или ВИЧ-статус, членство в профсоюзах и обработку генетических данных, биометрических данных в целях уникальной идентификации человека или данных, касающихся половой жизни или сексуальной ориентации человека; g) возможность обязательной биометрической идентификации; h) реализацию прав работников платформ или их представителей или намерения реализовать такие права, до тех пор пока эти права не будут реализованы или это намерение не будет выражено явно и добровольно; i) непропорциональное наблюдение за выполнением работы...

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с предложениями, содержащимися в этом вопросе, в то время как значительное большинство организаций работников не согласны со всеми предложениями.

Ряд организаций работников рекомендует включить дополнительные обоснования. В этом отношении МБТ отмечает, что предложение, содержащееся в вопросе, предусматривает запрет на сбор данных, которые не являются существенными для надлежащего выполнения работниками своей работы или обязательств, и тем самым неявно охватывает предлагаемые дополнительные обоснования. Аналогичные исключения можно найти в ряде национальных законов и подзаконных актов.

В ответ на предложение работодателей рассмотреть эти вопросы на предстоящей встрече экспертов в 2027 году, МБТ ссылается на свой комментарий к вопросу 46.

Что касается комментариев организаций работодателей относительно подпункта с), МБТ предлагает внести изменения в текст таким образом, чтобы учесть полученные данные, когда работник цифровой платформы не предлагает или не выполняет работу.

Что касается комментариев организаций работодателей о необходимости сбора данных в случае возникновения опасности для клиента или общественной безопасности, МБТ приняло во внимание *Свод практических правил МОТ по защите персональных данных работников* и предлагает внести поправку в подпункт d), с тем чтобы предусмотреть, что для такого запрета существуют исключения, необходимые для предотвращения серьезной и неминуемой угрозы жизни или здоровью или для выполнения требований национальных законов и подзаконных актов, международных трудовых норм или других соответствующих международных актов.

МБТ также предлагает по причинам, изложенным в пункте 29, заменить слова «для надлежащей реализации рабочих отношений» на «для целей трудовых отношений или сотрудничества с платформой».

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 31 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

31. Каждый Член должен обеспечивать, чтобы персональные данные работников цифровых платформ собирались, хранились, обрабатывались и использовались только в той мере, в какой это строго необходимо для целей трудовых отношений или сотрудничества с платформой. В частности, каждый Член должен запретить сбор, хранение, обработку и использование персональных данных:
- a) относящихся к частным беседам, включая обмен мнениями с представителями работников;
 - b) касающихся членства в организациях работников или участия в их деятельности;
 - c) полученных в то время, когда работник цифровой платформы не предлагает и не выполняет работу;
 - d) касающихся физического и психического здоровья и других конфиденциальных данных, за исключением случаев, когда это необходимо для предотвращения серьезной или непосредственной угрозы жизни или здоровью или когда это требуется в соответствии с национальными законами и подзаконными актами, международными трудовыми нормами или другими соответствующими международными актами.

Вопрос 48

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что при установлении мер безопасности, указанных в пункте 46, Члены должны принимать во внимание соответствующие акты Международной организации труда, такие как Свод практических правил МОТ по защите персональных данных работников, и другие соответствующие национальные и международные акты о защите персональных данных и права на неприкосновенность частной жизни?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	137	133	4	0
Работодатели	112	12	99	1
Работники	188	188	0	0

Комментарии

Правительства

Ботсвана: Да. Они также должны учитывать соответствующее национальное законодательство и политику в области защиты персональных данных и права на неприкосновенность частной жизни.

Испания: Да. Необходимо принимать во внимание акты МОТ, а также другие национальные и международные акты.

Турция: Да. Государства-члены должны соблюдать национальное и международное законодательство о защите персональных данных.

Соединенные Штаты Америки: Да. В руководстве необходимо указать, что цифровые платформы не должны обмениваться данными работников без свободного, информированного и конкретного согласия работников или если это не требуется в соответствии с законодательством.

Зимбабве: Да. Хотя защита данных регулируется многими законами, акт должен подчеркивать четкую связь между правами работников и более широкими правами человека.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Во многих государствах-членах уже действуют законы о конфиденциальности данных, и они уже следуют международным актам. Защита данных требует единого подхода для работников; автономный подход к работникам платформ приведет к фрагментации.

Работники

ВФТБ, КХП (Бельгия), ВКЛПБ: Да. Мы можем пойти дальше в отношении регулирования данных, черпая вдохновение из положений GDPR.

UGT (Испания): Да. Включить нормы Организации Объединенных Наций и Организации экономического сотрудничества и развития в области должной осмотрительности и Конвенции Совета Европы о защите персональных данных.

Комментарий МБТ

Почти все правительства, а также все организации работников согласны с данным предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны. Некоторые правительства заявляют, что это положение должно учитывать международное или национальное законодательство.

МБТ отмечает, что формулировка этого предложения носит широкий характер и будет служить руководством по вопросам, которые необходимо учитывать, а не предписывать конкретный подход. Отмечая, что государства-члены в любом случае будут учитывать национальное законодательство при установлении гарантий на национальном уровне, МБТ предлагает удалить ссылку на «национальные» акты, но сохранить ссылку на международные акты в предлагаемых заключениях.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить данное предложение без ссылки на «национальные» и с незначительными изменениями формулировки в пункт 67 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

Вопрос 49

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны принять политику, касающуюся возможности переноса данных, относящихся к работе работника цифровых платформ, включая рейтинги?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	136	120	12	4
Работодатели	109	8	99	2
Работники	190	114	4	72

Комментарии

Правительства

Алжир: Да. Право на перенос данных, в частности данных, считающихся персональными, должно регулироваться заранее определенными условиями.

Бельгия: Да. Согласно GDPR, когда субъекты данных реализуют свое право на перенос данных, они имеют право на передачу своих персональных данных напрямую от одного контролера другому, если это технически возможно.

Парагвай: Да. Эти данные должны считаться собственностью работника и должны передаваться безопасным образом и без необоснованных ограничений.

Турция: Да. Эти данные не должны передаваться без согласия лиц, к которым они относятся. Политика переноса данных усилит контроль субъектов данных за персональными данными.

Зимбабве: Нет. Установление политики переноса данных для работников цифровых платформ, включая рейтинги, может вызывать беспокойство с точки зрения конфиденциальности.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Реализация этого предложения вызывает сложности. Каждая платформа использует уникальный подход к сбору данных и рейтингам источников запроса. Перенос данных предполагает сходство платформ и вида выполняемой на них работы, что на практике гораздо сложнее, учитывая разнообразие типов платформ. Это также может рассматриваться как антиконкурентная практика.

Работники

Сводный ответ работников. Да. Это должен быть обязательный раздел. Работники платформ должны иметь право доступа ко всем собранным персональным данным, а также право на их удаление без неоправданных задержек, если: данные работника больше не требуются; они были обработаны незаконно или в нарушение коллективного соглашения или договора или политики работодателя; отсутствуют другие законные основания для обработки данных; если работник больше не взаимодействует с платформой.

Комментарий МБТ

Значительное большинство правительств и почти все организации работников согласны с данным предложением, в то время как большинство организаций работодателей с ним не согласны.

Что касается предложений организаций работников в отношении права работников на доступ к данным и удаление своих данных, МБТ отмечает, что эти ситуации предусматриваются принципами, касающимися сбора, хранения, использования, обработки и передачи данных, изложенными в пункте 31 (вопрос 46) и перечисленными далее в пункте 66 (вопрос 48) предлагаемых заключений.

Что касается предложения организаций работников о том, что это положение должно быть обязательным, МБТ также принимает во внимание комментарии некоторых правительств о том, что в некоторых ситуациях реализация положения такого характера может оказаться сложной и трудной и поэтому предлагает сохранить данное предложение как часть рекомендации.

МБТ предлагает включить данное предложение с небольшими изменениями для уточнения сферы применения в отношении «персональных данных» в пункт 68 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

J. Социальное обеспечение

Вопрос 50

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принять меры для обеспечения того, чтобы работники цифровых платформ пользовались защитой, предоставляемой системами социального обеспечения, на условиях, не менее благоприятных, чем те, которые применяются к работникам в целом?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	138	127	9	2
Работодатели	112	13	98	1
Работники	194	190	1	3

Комментарии

Правительства

Алжир, Лесото: Да. Это право человека.

Бельгия, Норвегия, Португалия, Соединенные Штаты Америки: Да. Работники платформ, являющиеся наемными работниками, должны пользоваться социальным обеспечением, соответствующим социальному обеспечению, предоставляемому наемным работникам, а работники платформ, являющиеся самозанятыми, должны пользоваться социальным обеспечением, соответствующим социальному обеспечению, предоставляемому самозанятым.

Бразилия, Мавритания: Да. Социальное обеспечение необходимо для этих работников.

Коста-Рика: Да. Необходимо уточнить, что вне зависимости от вида отношений — трудовых, истинно гражданско-правовых или коммерческих, — должны существовать надлежащие механизмы для того, чтобы население имело доступ к социальному обеспечению.

Джибути: Да. Работники платформ пользуются социальным обеспечением в том же объеме, что и работники в целом.

Китай: Нет. Необходимо предложить изменить вышеуказанное положение на руководство с более принципиальными и гибкими формулировками.

Япония: Нет. Нецелесообразно предоставлять одинаковый уровень социального обеспечения наемным работникам и самозанятым.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Государства-члены должны обеспечить доступ к устойчивым системам социальной защиты. В данном вопросе игнорируются общепризнанные различия между потребностями наемных работников и самозанятых, а также лежащие в основе законодательства обоснования, позволяющие проводить различия между этими группами.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Дополнительные комментарии были сделаны по вопросу 27.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с данным предложением, в то время как значительное большинство работодателей с ним не согласны.

Что касается комментариев от большинства организаций работодателей относительно различий между наемными работниками и самозанятыми, МБТ отмечает, что Конвенция 102 и Рекомендация 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (202) не исключают самозанятых. Указание на «не менее благоприятных, чем те, которые применяются к работникам в целом» в вышеприведенном предложении не подразумевает одинакового обращения в отношении работников и самозанятых. Для большей ясности МБТ предлагает заменить фразу «работникам в целом» на «другим работникам в сопоставимой ситуации». В отношении термина «не менее благоприятный» МБТ напоминает, что аналогичная формулировка используется в других актах, таких как Конвенции 188 (статья 34).

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 26 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции:

- 26. Каждый Член должен принимать меры для обеспечения того, чтобы работники цифровых платформ пользовались социальной защитой на условиях, не менее благоприятных, чем те, которые применяются к другим работникам в сопоставимой ситуации.**

Вопрос 51

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны принимать меры для обеспечения того, чтобы цифровые трудовые платформы и работники цифровых платформ участвовали в финансировании систем социального обеспечения на основе принципа финансовой, налогово-бюджетной и экономической устойчивости, с должным учетом социальной справедливости и равенства?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	137	120	14	3
Работодатели	112	15	94	3
Работники	194	190	1	3

Комментарии

Правительства

Алжир: Да. Распределение рисков является основным принципом систем социального обеспечения.

Бразилия, Эритрея, Парагвай: Да. Это будет способствовать устойчивости систем социального обеспечения.

Марокко: Да. Необходимо рассмотреть различные механизмы финансирования, такие как социальные взносы платформ и работников, косвенные взносы посредством налогов или смешанные модели финансирования. Система финансирования должна быть пропорциональна доходу и характеру работы.

Нидерланды: Да. При условии, что существует четкое различие между истинно самозанятыми и работниками, находящимися в трудовых отношениях.

Сингапур: Нет. В то время как мы согласны с тем, что платформы и работники платформ должны разделять обязанности по финансированию, каждый Член должен иметь право определять степень своего участия по своему усмотрению.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Этот вопрос не учитывает тот факт, что платформы и лица, использующие их для предоставления услуг, уже вносят вклад в финансовую, налогово-бюджетную и экономическую устойчивость правительств и юрисдикций. Вопрос также не учитывает, что экономические возможности, предоставляемые платформами, могут облегчить нагрузку на системы социального обеспечения. Вопрос также непреднамеренно игнорирует различия между потребностями работающих по найму лиц и самозанятых, а также лежащие в основе законов обоснования, которые учитывают различия этих групп.

Работники

САТ: Да. Это основополагающие преимущества, гарантирующие социальную справедливость.

ВФПБ: Да. Участие платформ и работников платформ в финансировании систем социального обеспечения важно для обеспечения устойчивости этих систем.

Комментарий МБТ

Значительное большинство правительств и почти все организации работников согласны с данным предложением, а значительное большинство работодателей с ним не согласны. Некоторые правительства указывают на важность распределения рисков как важной части системы социального обеспечения. Однако правительства имеют разные взгляды на соответствующий вклад платформ. Некоторые правительства заявляют, что платформы должны вносить вклад только при наличии трудовых отношений.

МБТ отмечает, что предложение, содержащееся в вопросе, конкретно не относится к механизму, посредством которого платформы должны вносить вклад в финансирование системы социального обеспечения. Кроме того, Конвенция 102 устанавливает, что расходы на пособия и административные расходы должны покрываться коллективно посредством страховых взносов или налогообложения.

В ответ на комментарии некоторых правительств и большинства организаций работодателей о разграничении возможных обязанностей платформ для различных форм организации труда, МБТ предлагает добавить фразу «учет характера форм организации труда».

С учетом полученных ответов МБТ предлагает следующую формулировку пункта 59 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации:

- 59. Члены должны принять меры для обеспечения того, чтобы цифровые трудовые платформы и работники цифровых платформ участвовали, учитывая формы организации их труда, в финансировании систем социального обеспечения на основе принципа финансовой, налогово-бюджетной и экономической устойчивости с должным учетом социальной справедливости и равенства.**

Вопрос 52

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что, в тех случаях, когда охват национальной системы социального обеспечения ограничен, Члены должны стремиться постепенно расширять ее сферу действия, с тем чтобы она охватывала всех работников цифровых платформ в отношении девяти категорий пособий, указанных в Конвенции 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102)?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	135	119	13	3
Работодатели	109	11	95	3
Работники	193	189	1	3

Комментарии

Правительства

Алжир, Намибия, Сьерра-Леоне, Зимбабве: Да. Социальное обеспечение должно быть распространено на всех работников, включая работников платформ.

Армения: Да. В пределах финансовых возможностей государств-членов.

Южная Африка, Эритрея: Да. Государства-члены должны по своему усмотрению решать, как расширять охват.

Перу: Нет. Потому что в акте необходимо будет учитывать те правила, которые приняло каждое государство-член.

Франция: Другой ответ. Если работники являются самозанятыми, их права на получение пособий по безработице или болезни могут быть адаптированы.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Предлагается изменить формулировку и указать, что в тех случаях, когда охват национальной системы социальной защиты ограничен, Члены должны стремиться к постепенному и устойчивому с точки зрения бюджета расширению сферы ее применения, чтобы она охватывала всех работников цифровых платформ. Не должно быть предварительного условия для государств-членов ратифицировать Конвенцию 102 МОТ, если они этого еще не сделали или не хотят делать.

Работники

ХМС, INTUC: Да. Охват минимальными уровнями социальной защиты должен расширяться независимо от статуса занятости.

ВПРА: Да. Повсеместно. Это является требованием с точки зрения достойного труда.

Комментарий МБТ

Значительное большинство правительств и почти все организации работников согласны с этим предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны. Некоторые правительства ссылаются на важность предоставления государствам-членам свободы действий для постепенного расширения охвата.

В ответ на опасения, выраженные в большинстве комментариев работодателей, МБТ поясняет, что предложение, содержащееся в данном вопросе, не делает ратификацию Конвенции 102 обязательной, и отмечает, что аналогичная ссылка включена в Рекомендацию 202. Тем не менее, учитывая опасения некоторых правительств, а также комментарии большинства работодателей относительно практической целесообразности распространения на всех работников цифровых платформ всех девяти категорий пособий по социальному обеспечению, предусмотренных в Конвенции 102, МБТ предлагает заменить ссылку на девять категорий словами «доступ к медицинскому обслуживанию и гарантиям получения доходов», как указано в Рекомендации 202. МБТ также предлагает добавить слова «в зависимости от обстоятельств», чтобы признать, что в отношении работников могут потребоваться разные подходы в зависимости от форм организации труда.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает указать следующее в пункте 60 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации:

60. В тех случаях когда охват национальной системы социального обеспечения ограничен, Члены должны стремиться к постепенному расширению сферы ее применения, в зависимости от обстоятельств, с тем чтобы она охватывала всех работников цифровых платформ в отношении доступа к медицинскому обслуживанию и гарантиям получения доходов, принимая во внимание Конвенцию 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102).

Вопрос 53

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны стремиться предпринимать шаги для сохранения или переносимости прав на социальное обеспечение в ходе приобретения прав или в отношении уже приобретенных прав работников цифровых платформ, если последние подпадают под действие разных систем социального обеспечения в разных государствах-членах или в пределах одного и того же государства-члена?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	136	116	15	5
Работодатели	111	10	99	2
Работники	193	189	1	3

Комментарии

Правительства

Бурунди: Да. Это необходимо, чтобы гарантировать социальную защиту работников платформ, переходящих с одной платформы на другую.

Эритрея, Парагвай, Сьерра-Леоне: Да. Важно гарантировать сохранение прав, приобретенных в разных странах.

Индонезия: Да. Это необходимо для обеспечения прав и благополучия трудовых мигрантов и иностранных работников в соответствии с международными нормами.

Швейцария: Да. Необходимо указать, что эта цель должна быть достигнута путем заключения двусторонних соглашений о координации социального обеспечения.

Финляндия: Нет. Необходимо включить оговорки о правилах, предусматривающих обязательства выплачивать пособия, причитающиеся по месту жительства (финансируемые за счет налогов), за рубежом.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Акт МОТ не может предоставлять трансграничные права; они регулируются двусторонними и многосторонними торговыми соглашениями. В этом отношении уже возникают практические проблемы. Это прерогатива правительств, если они видят в этом дополнительную пользу.

Работники

САТ: Да. Права на социальное обеспечение являются основополагающими для работников с целью поддержания баланса и социальной справедливости по сравнению с другими категориями работников.

МТУС (Малайзия): Да. Это помогает защитить права работников на социальное обеспечение, позволяя им переносить свои пособия в разные юрисдикции или схемы без потери обеспечения или прав.

Комментарий МБТ

Значительное большинство правительств и почти все организации работников согласны с этим предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны. Некоторые правительства высказывают оговорки или несогласие, отмечая, в частности, необходимость не подрывать двусторонние и многосторонние соглашения или принимать во внимание национальную политику и обстоятельства. Другие высказали оговорки в отношении переносимости пособий, не обусловленных уплатой взносов.

Что касается комментариев организаций работодателей, МБТ отмечает, что данный вопрос не умаляет способности государств-членов вести переговоры по двусторонним или многосторонним соглашениям и согласовывать их в соответствии с их собственными обстоятельствами.

Принимая во внимание комментарии правительств некоторых стран, МБТ признает опасения, высказанные в отношении переносимости пособий, не обусловленных уплатой взносов. В свете Конвенции 1982 года о сохранении прав в области социального обеспечения (157), которая предусматривает, что условия предоставления таких пособий должны быть взаимно согласованы заинтересованными государствами-членами, МБТ предлагает добавить к этому предложению слова «при необходимости».

С учетом полученных ответов МБТ предлагает незначительно изменить формулировку пункта 62 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

62. Члены должны, при необходимости, принимать меры для сохранения или обеспечения переносимости как уже приобретенных, так и находящихся в процессе приобретения прав работников цифровых платформ в области социального обеспечения, если эти работники подпадают под действие разных схем социального обеспечения в разных государствах-членах или в пределах одного и того же государства-члена.

К. Условия, применимые к работникам цифровых платформ

Вопрос 54

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что условия труда работников цифровых платформ должны регулироваться законодательством страны, в которой выполняется работа?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	137	126	8	3
Работодатели	112	17	92	3
Работники	191	189	1	1

Комментарии

Правительства

Китай: Да. Рекомендуется заменить термин «закон или законы» на более гибкие формулировки, такие как «законы и нормативные акты».

Колумбия, Хорватия, Ямайка: Да. Если платформа представлена в разных странах, можно рассмотреть возможность применения наиболее благоприятных условий для работника.

Лесото: Да. Страны происхождения и назначения должны иметь двусторонние соглашения, меморандумы о взаимопонимании и многосторонние соглашения.

Малайзия: Да. Платформы должны быть осведомлены о соответствующем законодательстве страны, где работники выполняют работу.

Марокко: Да. Обеспечение работникам защиты и прав, гарантированных законодательством страны, в которой они осуществляют свою деятельность, на основе «принципа территориальности законов».

Швейцария: Нет. Выбор сторон, который допускается при условии соблюдения обязательных норм права, также должен быть сохранен. Государственное трудовое право следует принципу территориальности и применяется к месту выполнения работы.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Работа может выполняться не на одном и том же рынке или в одной и той же стране, а работник платформы и заказчик могут находиться в разных регионах мира. Существуют практические трудности с обеспечением того, чтобы условия регулировались правом страны, в которой выполняется работа. Государства-члены имеют суверенное право решать этот вопрос в одностороннем или двустороннем порядке. Предоставление работникам платформ возможности предлагать услуги в разных регионах является преимуществом. В противном случае существует риск исключения из этого положения работников в странах с высокими издержками или жестким регулированием. Это также может побудить платформы отдавать предпочтение работникам в странах с менее жестким регулированием, что усугубит существующие проблемы.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Если только законодательство страны, где расположена цифровая трудовая платформа, не является более благоприятным для работника.

ВИКТ, CISL, ИСТ: Необходимо напомнить о Римской конвенции 1980 года о праве, применимом к договорным обязательствам; в этой области необходим общий правовой акт, обязательный для всех государств-членов.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с этим предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны.

Учитывая опасения правительств нескольких стран, а также организаций работодателей по поводу взаимосвязи с другими национальными и международными законами, а также многосторонними и двусторонними соглашениями, МБТ предлагает уточнить в этом предложении, что, если иное не предусмотрено национальным и международным законодательством, а также многосторонними и двусторонними соглашениями, условия должны регулироваться законами и подзаконными актами страны, в которой выполняется работа. Более того, принимая во внимание несколько ответов, в которых говорится о связи с обеспечением большей определенности для работников, МБТ предлагает включить в пункт 69 f) (вопрос 56) предлагаемых заключений, касающийся содержания рекомендации, положение о том, что законы и подзаконные акты, регулирующие условия трудовых отношений или сотрудничества с платформой, должны быть указаны в договоре соответствующего работника цифровой платформы.

МБТ также предлагает ссылаться на условия «трудовых отношений или сотрудничества» по причинам, изложенным в вопросе 40.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 34 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

- 34. Условия трудовых отношений или сотрудничества с платформами работников цифровых платформ должны регулироваться законами и подзаконными актами страны, в которой выполняется работа, если иное не предусмотрено соответствующими международными актами или многосторонними или двусторонними соглашениями.**

Вопрос 55

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принимать меры для обеспечения того, чтобы работники цифровых платформ были проинформированы об условиях их труда надлежащим, проверяемым и понятным способом, если это возможно, то посредством письменных договоров, в соответствии с национальным законодательством, нормативными актами или коллективными соглашениями и договорами?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	140	133	4	3
Работодатели	112	20	90	2
Работники	194	194	0	0

Комментарии

Правительства

Австралия, Барбадос, Гватемала, Мозамбик, Перу: Да. Предпочтительно через письменные договоры.

Бельгия: Да. Прозрачные, точные и предсказуемые условия труда.

Китай: Да. Надежные электронные договоры должны рассматриваться как альтернатива письменным (бумажным) договорам.

Мексика: Да. Общие условия труда должны быть указаны в трудовом договоре или договоре оказания услуг.

Марокко Да. Способствует укреплению доверия и прозрачности.

Австрия: Нет. Положение должно быть частью рекомендации и применяться только к работникам, состоящим в трудовых отношениях.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Предлагается изменить формулировку следующим образом: «Акт или акты предусматривают, что каждый Член должен принять меры для обеспечения того, чтобы работники цифровых платформ были проинформированы об условиях труда в соответствии с национальными законами, подзаконными актами или коллективными соглашениями и договорами». Исключенные слова носят субъективный характер.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Эта информация должна предоставляться работникам цифровых платформ в первый день их работы и до введения каких-либо изменений.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и все организации работников согласны с этим предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны.

В ответ на предложение организаций работников о необходимости предоставления информации до введения каких-либо изменений МБТ отмечает, что в данном предложении содержится ссылка на национальные законы, подзаконные акты, коллективные соглашения и договоры, в которых обычно оговариваются условия внесения изменений в договоры.

Что касается предложения организаций работодателей исключить часть формулировки, в том числе слова «проверяемым и понятным способом», а также комментариев нескольких правительств о том, что эта фраза неясна, МБТ отмечает, что данная фраза используется в статье 7 Конвенции 189.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить это предложение с незначительными изменениями в пункт 33 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

Вопрос 56

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны требовать, чтобы договоры между работниками цифровых платформ и цифровыми трудовыми платформами содержали по меньшей мере:

- а) идентифицирующие данные и контактную информацию сторон договора;
- б) задачи, которые должен выполнять работник цифровых платформ;

- с) информацию о влиянии использования алгоритмов на условия труда в соответствии с вопросом 40;
- d) информацию о причинах, по которым учетная запись работника цифровых платформ может быть приостановлена или деактивирована, либо по которым могут быть прекращены рабочие отношения;
- e) информацию о способе определения размера вознаграждения, выплачиваемого работнику цифровых платформ, и возможных удержаний, если таковые имеются;
- f) периоды, если таковые имеются, в течение которых ожидается, что работник цифровых платформ будет находиться в распоряжении цифровой трудовой платформы для выполнения рабочих заданий?

Ответы

	a)				b)				c)			
	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	139	131	5	3	138	131	4	3	138	127	7	4
Работодатели	112	26	83	3	112	18	92	2	112	12	98	2
Работники	194	191	0	3	193	190	0	3	194	191	0	3

	d)				e)				f)			
	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	139	125	11	3	139	130	6	3	138	123	10	5
Работодатели	112	21	88	3	111	15	93	3	112	13	97	2
Работники	193	186	4	3	192	189	0	3	188	184	1	3

Комментарии

Правительства

Джибути, Эритрея: Да. Добавить юрисдикцию в случае споров по договору.

Финляндия: Да. Необходимо тщательно проанализировать, какой уровень детализации будет уместен. Необходимо учитывать права на интеллектуальную собственность и подзаконные акты о коммерческой тайне для алгоритмов.

Кения: Да. Должен быть указан руководитель и его физическое местоположение.

Ливан: Да. Необходимо добавить формулировку, понятную работнику.

Тунис: Да. Требуется предварительное ознакомление с условиями договора и свобода их принятия или отклонения.

Турция: Да. Влияние использования алгоритмов на условия труда может быть не до конца понятным. Целесообразнее определить общие условия труда или объяснить потенциальные последствия алгоритмов, а не фокусироваться только на этих последствиях.

Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии: Да. Работники должны получать название должности или краткое описание должностных инструкций. Однако это сложно для работников платформ, предлагающих различные услуги, поскольку они сами решают, что предложить, что затрудняет конкретизацию задач.

Эстония: Нет. Указывать конкретные обязательные части договора — это радикальный шаг. Кроме того, многие пункты содержат характерные элементы трудовых отношений (например, упоминание об условиях труда).

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. а) Предлагаемая формулировка: «контактные данные работника цифровой платформы и цифровых трудовых платформ». б) Работники должны видеть задания полностью, прежде чем соглашаться на них, но поскольку платформы предлагают разнообразные задания, договоры не могут охватывать все их типы. Работники могут свободно выбирать задания, а не «должны выполнять». в) Алгоритмы являются собственностью, и предоставление исходного кода нарушает законы об интеллектуальной собственности и коммерческой тайне. г) Основания для прекращения отношений варьируются в зависимости от страны. д) Вознаграждение применяется к трудовым отношениям; платформы предоставляют общие параметры предложения, основанные на рыночном спросе. е) Платформы находятся в распоряжении работников и тех, кто обращается за услугами, а не наоборот.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Предлагается перенести это положение в раздел обязательных положений.

ВПРНГП, СРМС: Да. Предлагается перенести в раздел обязательных положений и применительно к подпункту ф) в договоре должно быть прямо оговорено рабочее время, включая периоды, когда работники должны находиться в распоряжении цифровой трудовой платформы.

Комментарий МБТ

Почти все правительства согласны с предложениями, содержащимися в пунктах 56 а)–е), и значительное большинство согласны с предложением в пункте 56 ф). Почти все организации работников поддерживают каждое из этих предложений. Большинство организаций работодателей не согласны с предложением в пункте 56 а), а значительное большинство не согласны с остальными предложениями.

В ответ на комментарии организаций работодателей, касающихся пункта 56 б), МБТ предлагает заменить фразу в этом подпункте на «характер работы, подлежащей выполнению», чтобы учесть разнообразие платформ.

Что касается комментариев некоторых правительств и большинства организаций работодателей по пункту 56 с) о том, что алгоритмы являются собственностью, МБТ разъясняет, что информация, которую необходимо предоставить, касается только влияния автоматизированных систем, основанных на алгоритмах или аналогичных методах, на условия труда.

В ответ на комментарии некоторых правительств и большинства организаций работодателей по пункту 56 ф), а также альтернативные предложения организаций работников, МБТ ссылается на свой комментарий к вопросу 12 и предлагает не включать предложение, содержащееся в пункте 56 ф), в предлагаемые заключения. МБТ предлагает заменить его дополнительным предложением, приведенным в комментарии МБТ к вопросу 54, касающимся законов и подзаконных актов, которые регулируют условия трудовых отношений или сотрудничества. МБТ также

предлагает ссылаться на «трудовые отношения или сотрудничество» в подпункте d) по причинам, изложенным в вопросе 40.

С учетом полученных ответов предлагается включить следующую формулировку в пункт 69 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

69. Члены должны требовать, чтобы договоры между работниками цифровых платформ и цифровыми трудовыми платформами содержали по меньшей мере следующую информацию:

- a) идентифицирующие данные и контактную информацию сторон договора;
- b) характер работы, подлежащей выполнению;
- c) использование автоматизированных систем, указанных в конвенции;
- d) причины, по которым учетная запись работника цифровой платформы может быть приостановлена или деактивирована, либо по которым могут быть прекращены его трудовые отношения или сотрудничество с платформой;
- e) метод определения вознаграждения, причитающегося работнику цифровой платформы, и возможные удержания, если таковые имеются;
- f) законы и подзаконные акты, регулирующие условия трудовых отношений или сотрудничества в соответствии с конвенцией.

L. Защита мигрантов и беженцев

Вопрос 57

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принимать все необходимые и адекватные меры для предотвращения злоупотреблений в отношении мигрантов и беженцев и обеспечения им надлежащей защиты в процессе их найма или в процессе их работы в качестве работников цифровых платформ?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	137	129	8	0
Работодатели	112	99	8	5
Работники	193	193	0	0

Комментарии

Правительства

Бразилия, Китай: Да. Трудовые мигранты сталкиваются с особыми проблемами, и важно обеспечить им надлежащую защиту, гарантирующую их права.

Колумбия, Южная Африка: Да. Среди работников платформ высокий процент мигрантов.

Дания: Да. В отношении надлежащей защиты мигрантов необходимо добавить слово «регулярной» или добавить следующее предложение: «В соответствии с национальными законодательством и практикой».

Парагвай, Перу: Да. Это поможет гарантировать равенство и недопущение дискриминации.

Сьерра-Леоне: Да. Платформы могут быть источником дохода для беженцев.

Австрия: Нет. Трудно понять, почему только одна особая группа должна быть защищена от злоупотреблений. Можно было бы рассмотреть возможность включения общего положения о борьбе со злоупотреблениями.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Да. Работодатели поддерживают идею облегчения выхода работников на рынок и снижают ограничения для содействия интеграции. Однако непонятно, почему выделяется именно эта группа. Не должно быть никакого дифференцированного подхода.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Эта важнейшая статья должна также содержать обязательство Членов обеспечить мигрантам и беженцам равное обращение в отношении положений данного акта.

Комментарий МБТ

Почти все правительства, значительное большинство организаций работодателей и все организации работников согласны с этим предложением.

В ответ на комментарии организаций работодателей и работников, касающиеся равенства обращения, МБТ разъясняет, что в принципе все трудовые мигранты и беженцы пользуются защитой, предусмотренной во всех международных трудовых нормах, если не указано иное.

МБТ также разъясняет, что данное предложение предусматривает обязанность обеспечивать учет положения мигрантов и беженцев при разработке мер по предотвращению злоупотреблений при найме и для защиты работников. Оно не предписывает принимать различные или особые меры в отношении мигрантов и беженцев. Членам предоставляется право самим определять необходимые и надлежащие меры, соответствующие национальным обстоятельствам.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает сохранить предложение по вопросу 57 без поправок в пункте 35 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

Вопрос 58

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны обеспечивать предоставление бесплатных услуг в сфере общественной информации, чтобы гарантировать, что мигранты и беженцы осведомлены о соответствующих законах и нормативных актах, касающихся работы на цифровых трудовых платформах и посредством них, включая механизмы разрешения споров и средства правовой защиты в соответствии с вопросами 65–67?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	139	123	16	0
Работодатели	111	13	96	2
Работники	191	190	1	0

Комментарии

Правительства

Алжир, Бразилия: Да. Важно учитывать, что предоставление бесплатных услуг может быть полезной мерой для обеспечения доступа к помощи и поддержке в случае необходимости.

Австралия, Швеция, Зимбабве: Да. Государственные и муниципальные информационные службы в целом должны быть доступны всем, а не только мигрантам и беженцам.

Китай: Да. Трудовые мигранты, работающие на платформах, чаще всего не знают местных законов о труде и социальном обеспечении, а также о безопасности и гигиене труда, что затрудняет защиту их прав и интересов.

Турция: Да. Однако предлагается изменить формулировку следующим образом: «Мигранты и беженцы должны иметь возможность докладывать компетентным органам по соответствующим каналам подачи жалоб о любом предполагаемом несоблюдении норм при работе на цифровых платформах или посредством этих платформ».

Индия: Нет. В соответствии с национальным законодательством.

Работодатели

Сводный ответ работодателей. Нет. Государственные и муниципальные информационные службы в целом должны быть доступны для всех, а не только для мигрантов и беженцев. См. комментарии к вопросам 65–67.

Работники

НКРБФ: Да. Поскольку мигранты находятся за пределами страны происхождения, им должна предоставляться правильная информация. Они должны быть проинформированы о процедурах урегулирования споров в принимающей стране.

Комментарий МБТ

Значительное большинство правительств и почти все организации работников согласны с этим предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны. Некоторые правительства подтверждают важность такого положения, некоторые упоминают, что такие инициативы уже существуют на национальном уровне, другие считают, что в таком положении нет необходимости, остальные ссылаются на взаимосвязь между разрешением споров и доступностью информации как средством борьбы со злоупотреблениями и эксплуатацией.

МБТ разъясняет, что данное предложение представляет собой руководство и не предписывает конкретных мер для мигрантов и беженцев, а скорее гарантирует, что они не будут исключены из процесса принятия и применения мер на национальном уровне. Однако МБТ предлагает

заменить «предоставление» информации на «доступность» информации, чтобы более четко обозначить цель содействия инклюзии.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает сохранить предложение, содержащееся в вопросе, с вышеуказанной поправкой в пункте 70 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

М. Свобода объединения, социальный диалог и роль организаций работодателей и работников

Вопрос 59

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принимать все необходимые меры для обеспечения того, чтобы цифровые трудовые платформы и работники цифровых платформ эффективно пользовались правами на свободу объединения и ведение коллективных переговоров, в частности правом на создание организаций и — при условии соблюдения только правил соответствующей организации — на вступление в организации по своему выбору без получения предварительного разрешения?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	137	126	8	3
Работодатели	110	13	96	1
Работники	193	191	0	2

Комментарии

Правительства

Китай: Да. Члены должны иметь право самостоятельно выбирать методы и пути реализации этих прав в соответствии со своими национальными условиями, принимая во внимание этапы политического, экономического и социального развития, правовую систему, культуру и другие обстоятельства. Предлагается сформулировать эту статью в общем виде.

Джибути: Да. Они также должны иметь основополагающее право свободно создавать организации для защиты своих прав в соответствии с законодательными положениями, определенными национальными подзаконными актами.

Финляндия, Нидерланды: Да. Необходимо отметить, что права самозанятых на ведение коллективных переговоров в большей степени ограничены с точки зрения антимонопольного законодательства.

Мексика: Да. Работники цифровых платформ должны иметь те же коллективные права, что и все работники, а предприятия должны создать механизмы, позволяющие реализовывать эти права.

Марокко: Да. Работники цифровых платформ должны иметь те же права, что и традиционные работники, включая свободу объединения и право на ведение коллективных переговоров;

укреплению социального диалога способствует возможность для работников создавать профсоюзы и вести коллективные переговоры.

Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии: Да. Важно, чтобы работники платформ имели право на организацию через профсоюзы и чтобы правила признания профсоюзов отражали современные и все более разрозненные рабочие места, включая также самозанятых.

Соединенные Штаты Америки: Да. У работников платформ должна быть возможность вести переговоры об оплате и условиях труда без ограничений со стороны антимонопольного законодательства.

Республика Корея: Нет. Конвенции МОТ уже предусматривают, что все работники должны пользоваться свободой объединения и правом на ведение коллективных переговоров, независимо от вида их договора или статуса. Создание отдельного положения для работников цифровых платформ требует тщательного изучения.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Коллективные переговоры имеют отношение только к наемным работникам.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Цифровые трудовые платформы должны быть обязаны создавать не поддающиеся контролю каналы связи между работниками и их представителями через цифровую трудовую платформу. Для этого цифровая трудовая платформа должна быть прямо определена как сторона в коллективных переговорах. Государства-члены должны обеспечить, чтобы антимонопольное законодательство не препятствовало праву работников цифровых платформ на ведение коллективных переговоров.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с этим предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны. Некоторые правительства не согласны с этим предложением или поддерживают его с оговорками, ссылаясь на национальное законодательство или ограничения, установленные в антимонопольном законодательстве в отношении права самозанятых на ведение коллективных переговоров.

Что касается комментариев организаций работодателей, МБТ ссылается на комментарий к вопросу 17 а). Что касается комментариев организаций работников, МБТ считает, что ссылка в данном предложении на «все необходимые меры» в достаточной степени снимает эти опасения.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает сохранить предложение, содержащееся в вопросе 59, с некоторыми изменениями в формулировке пункта 13 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

Вопрос 60

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны создавать благоприятную среду для цифровых трудовых платформ и работников цифровых платформ для реализации их права на организацию и ведение коллективных переговоров, а также на участие в социальном диалоге, в том числе на трансграничном уровне?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	137	119	15	3
Работодатели	110	12	98	0
Работники	191	188	1	2

Комментарии

Правительства

Бразилия: Да. Если есть вероятность того, что трансграничное обсуждение может принести пользу работникам платформ, им должна быть предоставлена такая возможность.

Эритрея: Да. Участие в социальном диалоге на трансграничном уровне должно зависеть от выбора соответствующей страны и устойчивости платформенной экономики.

Португалия Да. Принятие мер по регулированию трансграничной работы, осуществляемой в рамках платформенной экономики, имеет важное значение.

Шри-Ланка, Барбадос: Да. Страны могут сталкиваться с трудностями в налаживании трансграничного социального диалога, и это необходимо принимать во внимание.

Гватемала: Нет. Трансграничный уровень не считается целесообразным, поскольку предоставляемая работа должна регулироваться в стране, где они проживают, оказывают услуги или подписывают трудовой договор.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Коллективные переговоры имеют отношение только к наемным работникам. Кроме того, акты МОТ применяются на национальном, а не на трансграничном уровне. Члены должны создать благоприятные условия для роста, процветания и инновационного развития цифровых трудовых платформ.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Это положение должно быть перенесено в раздел обязательных положений.

Комментарий МБТ

Значительное большинство правительств и почти все организации работников согласны с этим предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны. Некоторые правительства высказывают опасения по поводу включения

ссылки на «трансграничный уровень», ссылаясь на трудности практического применения, а некоторые отмечают различия в подходах стран, а также ограничения в национальном законодательстве.

МБТ разъясняет, что термин «трансграничный» относится к социальному диалогу и что в заключениях совещания экспертов МОТ по трансграничному социальному диалогу указывается, что «трансграничный социальный диалог осуществляется в различных формах и на различных уровнях»²⁷. МБТ с учетом резолюции о втором периодическом обсуждении вопросов социального диалога и трипартизма признает, что «Государствам-членам... следует создавать благоприятные условия для содействия, по мере необходимости, трансграничному социальному диалогу в целях обеспечения достойного труда, в том числе для уязвимых групп работников в глобальных системах поставок»²⁸. Соответственно, МБТ предлагает внести поправку в это предложение, включив в него слова «по мере необходимости», чтобы поддержать практическое применение этого положения.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить данное предложение, содержащееся в вопросе, в пункт 44 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации и добавить слова «по мере необходимости» перед словами «на трансграничном уровне».

Вопрос 61

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны принимать или поддерживать меры по укреплению потенциала представительных организаций работодателей и работников и организаций, представляющих цифровые трудовые платформы и работников цифровых платформ, если таковые существуют, в целях эффективного продвижения и защиты интересов их членов в отношении работы на цифровых трудовых платформах или посредством них?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	131	119	10	2
Работодатели	111	16	93	2
Работники	190	189	0	1

Комментарии

Правительства

Эквадор: Да. Для обеспечения представительства необходимо признать правила, поощряющие объединение.

²⁷ МОТ, *Report of the Director-General: Second Supplementary Report: Report of the Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue*, GB.337/INS/12/2, 2019, appendix, point 4.

²⁸ МОТ, *Резолюция и заключения, касающиеся второго периодического обсуждения социального диалога и трипартизма*, Международная конференция труда, 107-я сессия, 2018 г., п. 3 о).

Германия: Да. С оговоркой «без ущерба для автономии социальных партнеров», чтобы предотвратить любое вмешательство в автономию коллективных переговоров.

Марокко: Да. Укрепление потенциала по продвижению и защите интересов сторон может быть достигнуто только путем принятия мер по поддержке этих организаций.

Южная Африка: Да. Необходимо поощрять и поддерживать социальный диалог и наращивание потенциала.

Япония: Нет. Признавая важность наращивания потенциала организаций работодателей и работников, необходимо отметить, что такое положение неуместно, поскольку оно может привести к неправильному отношению к организациям работодателей и работников.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Важно продвигать социальный диалог и наращивание потенциала только социальных партнеров, которые являются единственными, кто защищает интересы своих членов.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Это положение должно быть перенесено в раздел обязательных положений.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с этим предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны. В ответ на опасение организаций работодателей, обусловленное тем, что данное положение должно способствовать развитию социального диалога и наращиванию потенциала только социальных партнеров, МБТ ссылается на свой комментарий к вопросу 15.

Что касается комментариев трех правительств, которые выражают опасения по поводу подрыва автономии соответствующих организаций, МБТ предлагает включить в текст предложение о том, что это должно быть сделано «без ущерба для их соответствующей автономии».

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить это предложение в пункт 45 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

45. Члены должны принимать или поддерживать меры по укреплению потенциала представительных организаций работодателей и работников и организаций, представляющих цифровые трудовые платформы и работников цифровых платформ, если таковые существуют, в целях эффективного продвижения и защиты интересов их членов в отношении работы через цифровые трудовые платформы. Это не должно наносить ущерба автономии этих организаций.

Вопрос 62

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты поощрять организации работодателей и работников расширять членство и услуги для цифровых платформ и работников цифровых платформ соответственно?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	134	125	8	1
Работодатели	111	100	10	1
Работники	192	188	3	1

Комментарии

Правительства

Бельгия: Да. Однако без ущерба для принципа автономии представительных организаций.

Сингапур: Да. Эти меры должны также позволять работникам платформ создавать свою собственную организацию, уполномоченную выступать от имени работников платформ, поскольку потребности и интересы работников платформ могут отличаться от интересов наемных работников.

Турция: Да. Включение вопросов, касающихся поощрения организации работников платформ, будет полезно для поддержки профсоюзных организаций.

Германия: Нет. Распространение членства на платформы и работников платформ должно свободно определяться каждой организацией работодателей или работников.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Да. Это относится к праву на объединение — одному из основополагающих прав. Некоторые организации уже занимаются этим. Это отнюдь не означает, что существуют трудовые отношения или признается право на ведение коллективных переговоров. Речь идет о том, чтобы подзаконные акты соответствовали реалиям платформенной экономики.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Это положение должно быть перенесено в раздел обязательных положений.

Комментарий МБТ

Почти все правительства, организации работодателей и работников согласны с этим предложением.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить это предложение с незначительными изменениями его формулировки в пункт 46 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

Вопрос 63

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны принимать меры для обеспечения того, чтобы цифровые трудовые платформы предоставляли представительным организациям работников и организациям, представляющим работников цифровых

платформ, если таковые существуют, всю информацию, необходимую для содержательных переговоров?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	134	124	8	2
Работодатели	113	9	103	1
Работники	193	191	0	2

Комментарии

Правительства

Бельгия: Да. Это необходимо для обеспечения права на ведение коллективных переговоров, тем более учитывая специфику этой производственной среды.

Бразилия: Да. За счет обеспечения доступа к информации по цифровым платформам для профсоюзных организаций их члены смогут воспользоваться преимуществами прозрачности в отношении условий труда, ведения коллективных переговоров, защиты от недобросовестного поведения и содействия справедливости и честности в результате коллективного переговорного процесса.

Намибия: Да. Информация — это сила, и доступность соответствующей информации во время переговоров приводит к взаимовыгодному результату, способствует прозрачности и укрепляет доверие.

Сингапур: Да. Эти меры не должны вынуждать цифровые трудовые платформы разглашать конфиденциальную и принадлежащую им информацию, что могло бы затронуть их экономические интересы.

Турция: Да. Определение того, какая информация составляет коммерческую тайну и небезопасна для передачи третьим лицам и организациям, должно быть оставлено в юрисдикции национального законодательства.

Эквадор: Нет. Нет необходимости включать это, поскольку акт призван регулировать отношения между сторонами таким образом, чтобы обеспечить соблюдение прав, связанных с деятельностью, осуществляемой лицами, которые используют цифровые платформы.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Коллективные переговоры между независимыми подрядчиками нарушают антимонопольное законодательство в некоторых государствах-членах, поэтому от цифровых трудовых платформ не должно требоваться раскрытие какой-либо информации для целей переговоров. Также необходимо учитывать вопросы защиты данных и прав интеллектуальной собственности.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Это положение должно быть перенесено в раздел обязательных положений.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с этим предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны. Правительства ряда стран отмечают важность доступа к информации, необходимой для проведения полноценных переговоров в условиях платформенной экономики.

В ответ на комментарии организаций работодателей МБТ предлагает, в соответствии с пунктом 7 2) Рекомендации 1981 года о коллективных переговорах (163), добавить дополнительное предложение, позволяющее предоставлять информацию в той мере, в какой разглашение такой информации не наносит ущерба цифровой трудовой платформе.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 47 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

47. Члены должны требовать, чтобы цифровые трудовые платформы предоставляли представительным организациям работников и организациям, представляющим работников цифровых платформ, если таковые существуют, всю информацию, необходимую для содержательных переговоров. Если раскрытие некоторой информации может нанести ущерб цифровой трудовой платформе, ее предоставление может быть обусловлено обязательством использовать эту информацию только для целей переговоров и обращаться с ней как с конфиденциальной информацией в требуемой степени.

N. Приостановление, деактивация учетной записи и прекращение рабочих отношений

Вопрос 64

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принять меры, запрещающие приостановление или деактивацию учетной записи работника цифровых платформ или прекращение его/ее рабочих отношений с цифровой трудовой платформой, если это продиктовано дискриминационными, произвольными или иными необоснованными причинами?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	138	128	5	5
Работодатели	112	11	99	2
Работники	194	192	2	0

Комментарии

Правительства

Алжир: Да. Дискриминационные или произвольные действия должны быть запрещены путем принятия необходимых мер.

Мексика: Да. Компании-операторы платформ должны указывать в договоре основания для прекращения трудовых отношений с предварительным уведомлением работника. Кроме того, работники должны иметь право на ответ.

Марокко: Да. В этом положении должно быть указано следующее: определение необоснованных причин; процедуры оспаривания и санкции для платформ, нарушающих эти положения, такие как штрафы или обязательства по восстановлению работника.

Португалия: Да. Необходимо предусмотреть возможность распространения на посредников в ситуациях, когда они выступают в качестве работодателей.

Аргентина: Нет. Законодательство стран и суды должны определять, что должно пониматься под дискриминационными или произвольными причинами.

Дания, Соединенные Штаты Америки: Да. **Индия:** Другой ответ. Это должно соответствовать национальным законодательству и практике.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Сфера труда должна быть свободна от дискриминации. Однако понятие «произвольные или необоснованные причины» является неясным. Ограничения на приостановление или закрытие учетной записи могут помешать компании-оператору платформы поддерживать безопасность, надежность и соблюдение правил на своей платформе. В некоторых случаях временное приостановление может быть необходимо для проведения расследования серьезных правонарушений или инцидентов, связанных с безопасностью. Дополнительные меры защиты также применяются в случае трудовых отношений.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Акт должен прямо запрещать любые решения алгоритмов о приостановке, деактивации или прекращении рабочих отношений. Такой запрет должен распространяться и на решения, имеющие аналогичный эффект.

Комментарий МБТ

Большинство правительств и организаций работников согласны с этим предложением, в то время как большинство организаций работодателей с ним не согласны.

В то время как правительства ряда стран согласны со ссылкой на дискриминационные причины, несколько правительств и организации работодателей выражают опасения по поводу ссылок на «произвольные или иные необоснованные причины», считая эту формулировку либо неясной, либо требующей более подробного определения, либо выходящей за рамки сферы, предусмотренной в настоящее время в национальном законодательстве. В ответ на эти комментарии МБТ предлагает исключить слово «произвольные» и ссылаться только на «иные необоснованные», поскольку эта фраза, имеющая широкое значение, также охватывает любое приостановление, деактивацию или прекращение, которое будет произвольным.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 32 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

- 32. Каждый Член должен принять меры, запрещающие приостановление или деактивацию учетной записи работника цифровой платформы или прекращение трудовых отношений или сотрудничества с цифровой трудовой платформой, если это продиктовано дискриминационными или иными необоснованными причинами.**

О. Разрешение споров

Вопрос 65

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен принимать меры для обеспечения работникам цифровых платформ беспрепятственного доступа к соответствующим и эффективным средствам правовой защиты, а также к безопасным, справедливым и действенным механизмам разрешения споров?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	139	133	5	1
Работодатели	112	14	95	3
Работники	193	193	0	0

Комментарии

Правительства

Аргентина, Тунис: Да. В соответствии с национальным законодательством и практикой.

Кения: Да. И включить право быть представленным во время слушаний.

Сингапур: Да. Должны существовать четкие механизмы разрешения споров, чтобы разногласия между платформой и ее работниками или представляющими их организациями могли быть эффективно разрешены.

Соединенные Штаты Америки: Да. Данный акт должен предусматривать, что коллективные средства разрешения споров не могут быть запрещены. Предлагается изменить формулировку на «свободный доступ к соответствующим и эффективным средствам правовой защиты» в качестве одной из мер, которые может принять Член для обеспечения «безопасных, справедливых и действенных механизмов разрешения споров».

Франция: Нет. Члены должны в любом случае обеспечивать эффективность прав, гарантированных работникам цифровых платформ другими положениями данного акта(-ов).

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Предлагается изменить формулировку на: «Акт или акты предусматривают, что каждый Член должен принимать меры для обеспечения работникам цифровых платформ эффективного доступа к средствам правовой защиты и механизмам разрешения споров». Слова «беспрепятственный» и «справедливый» были удалены, так как они носят субъективный характер.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Данное обязательство должно распространяться на обеспечение доступа как к судебным, так и внесудебным механизмам, установленным национальным законодательством или коллективными соглашениями и договорами.

Комментарий МБТ

Почти все правительства, а также все организации работников согласны с этим предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны. Некоторые правительства заявляют, что подобное законодательство уже действует или что меры должны соответствовать существующей национальной практике. Некоторые считают, что данное предложение скорее носит рекомендательный характер, другие выражают опасения в связи с тем, что термины «беспрепятственный» и «справедливый» неясны.

В ответ на предложение работников расширить данное предложение и включить в него предоставление доступа как к судебным, так и несудебным механизмам и коллективным соглашениям и договорам МБТ отмечает, что ссылка на механизмы разрешения споров является широким термином, охватывающим все формальные и неформальные процессы и механизмы.

Что касается опасений некоторых правительств и большинства работодателей по поводу использования терминологии, МБТ разъясняет, что формулировка содержащегося в вопросе предложения разрабатывалась с целью предусмотреть гибкость и способность к адаптации с учетом различных возможностей государств-членов. В связи с этим МБТ отмечает, что доступ к эффективным средствам правовой защиты прямо признается в статье 10 Конвенции 190.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает сохранить формулировку предложения, содержащегося в вопросе, с незначительными изменениями в пункте 36 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

Вопрос 66

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны принимать меры для обеспечения того, чтобы работники цифровых платформ имели доступ к механизмам разрешения споров на территории, на которой работник цифровых платформ проживает или выполняет работу на цифровой трудовой платформе или посредством нее, независимо от того, где эта платформа была создана?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	136	124	10	2
Работодатели	112	16	93	3
Работники	193	191	1	1

Комментарии

Правительства

Колумбия: Да. Предлагается оценить сложности, возникающие в тех случаях, когда платформа базируется не в той стране, где выполняется работа.

Сингапур: Да. Это особенно важно, поскольку более насущная необходимость облегчить доступ работников к платформе для разрешения споров возникает как раз в связи с тем, что платформы могут работать полностью удаленно.

Южная Африка, Судан: Да. Так должно быть независимо от места создания платформы.

Испания: Да. Необходимо обеспечить, чтобы местонахождение различных участвующих сторон не подрывало гарантий трудовых прав работников платформ.

Швейцария: Нет. Этот вопрос подпадает под общие нормы международного частного права. Как правило, наемные работники уже имеют возможность обратиться в суд по месту жительства или работы.

Работодатели

Сводный ответ работодателей. Нет. В докладе не указано, в каких спорах и кому может понадобиться такой механизм. Эта мера не требуется, учитывая, что многие государства-члены уже предоставляют работникам платформ доступ к механизму разрешения споров на территории, на которой работник цифровой платформы проживает или работает.

Работники

Сводный ответ работников. Да. Это положение должно быть перенесено в раздел обязательных положений.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с этим предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны. Несколько правительств уточняют свое согласие, отмечая необходимость согласования с существующим национальным, региональным и международным законодательством. Несколько правительств задались вопросом о соотношении с существующим международным частным правом и законодательством ЕС.

МБТ напоминает, что согласно Декларации МНК правительства должны принимать соответствующие меры для обеспечения доступа работников к эффективным средствам правовой защиты. МБТ также отмечает, что в силу *General principles and operational guidelines for fair recruitment (Общих принципов и оперативных рекомендаций, касающихся справедливого найма)*²⁹, правительства должны принять меры для обеспечения трансграничного доступа к механизмам и их «доступности на практике». МБТ включило прямую ссылку на средства правовой защиты в предлагаемые заключения и согласовало ее со ссылками на средства правовой защиты в пунктах 36, 70 и 72.

Принимая во внимание комментарии некоторых правительств относительно существующей правовой базы, а также комментарии организаций работодателей, МБТ предлагает уточнить это предложение в соответствии с пунктом 34 (вопрос 54) предлагаемых заключений, чтобы предусмотреть возможность разрешения споров за пределами территории, если это предусмотрено соответствующими международными актами или многосторонними или двусторонними соглашениями.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 71 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации:

- 71. Члены должны принимать меры для обеспечения доступа работников цифровых платформ к механизмам разрешения споров и средствам правовой защиты на территории, на которой работник цифровой платформы проживает или выполняет работу через цифровую трудовую платформу, независимо от того, где эта**

²⁹ MOT, *General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment: Definition of Recruitment Fees and Related Costs*, 2019.

платформа была создана, если иное не предусмотрено соответствующими международными актами или многосторонними или двусторонними соглашениями.

Вопрос 67

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены при принятии мер в отношении средств правовой защиты и механизмов разрешения споров должны учитывать особую ситуацию мигрантов и беженцев, включая признание права оставаться на территории той или иной страны на законных основаниях для удовлетворения своих претензий после окончания рабочих отношений?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	134	108	24	2
Работодатели	113	7	105	1
Работники	188	184	4	0

Комментарии

Правительства

Эквадор: Да. Государства-члены должны гарантировать мигрантам право на пребывание, чтобы обеспечить свободу передвижения и избежать нарушений прав.

Ямайка: Да. Очень важно обеспечить перемещенным работникам доступ к эффективным системам восстановления прав и разрешения споров.

Республика Корея: Да. После анализа общих условий, включая политическую ситуацию, необходимо определить конкретные методы и продолжительность пребывания.

Турция: Да. Хотя статус беженца дает право на пребывание в стране независимо от статуса занятости, это может не относиться к группе, называемой «мигранты». В этом контексте представляется необходимым рассмотреть такие варианты, как разделение этих двух групп или распространение данной статьи на одну группу.

Швеция: Нет. Это важный вопрос, однако поскольку он касается всех наемных работников, он не должен регулироваться в данном акте конкретно в отношении работников платформ.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Это относится к национальному миграционному законодательству и не связано с мандатом МОТ.

Работники

CONATO: Да. Данный акт или акты должны признавать все трудовые права мигрантов и беженцев, включая право на удовлетворение их соответствующих требований, связанных с трудовыми правами, в качестве обязательного положения, без ограничений, вытекающих из нелегального положения в стране проживания.

ВФТБ; КХП (Бельгия), ВКЛПБ, ВКТ (Франция): Данное положение должно быть перенесено в раздел обязательных положений.

Комментарий МБТ

Значительное большинство правительств и почти все организации работников согласны с этим предложением, в то время как почти все организации работодателей с ним не согласны. Хотя некоторые правительства отмечают, что мигранты и беженцы имеют те же права в отношении правовой защиты, что и граждане, другие ссылаются на необходимость приведения в соответствие с национальным законодательством и проведения различий в зависимости от миграционного статуса.

Что касается комментариев большинства организаций работодателей о том, что миграционное законодательство не относится к мандату МОТ, МБТ отмечает, что в нескольких актах содержатся положения, связанные либо с разработкой, либо с применением миграционного законодательства³⁰. Статья 9 Конвенции 1975 года о рабочих-мигрантах (дополнительные положения) (143) гласит, что работник должен иметь возможность обратиться в компетентный орган при возникновении спора о правах, даже если его положение не может быть регламентировано.

МБТ предлагает заменить «рабочие отношения» на «трудовые отношения или сотрудничество» по причинам, изложенным в вопросе 40.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает сохранить предложение, содержащееся в вопросе, с незначительными изменениями в пункте 72 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

Р. Обеспечение соблюдения и принудительного исполнения

Вопрос 68

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен создать механизмы для обеспечения соблюдения и принудительного исполнения соответствующего национального законодательства, нормативных актов и коллективных соглашений и договоров с учетом особых характеристик работы на цифровых трудовых платформах и посредством них?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	139	127	9	3
Работодатели	112	13	97	2
Работники	193	188	5	0

³⁰ Конвенция (пересмотренная) 1949 года о рабочих-мигрантах (97) и Конвенция 143.

Комментарии

Правительства

Эритрея, Мальдивская Республика, Намибия: Да. В связи с особыми характеристиками платформ важны специальные механизмы.

Гватемала. Да. Необходимо учитывать практику стран, чтобы она не противоречила национальным подзаконным актам.

Сьерра-Леоне: Да. Поскольку работа на платформах создает новые проблемы для традиционных механизмов обеспечения соблюдения норм, включая ограничения, связанные с конфиденциальностью, и трудности проведения проверок службами инспекции труда в отношении работающих на дому онлайн-работников.

Сингапур: Да. Выражаем согласие с этим положением и считаем, что оно должно быть обязательным.

Южная Африка: Да. Чтобы закон был эффективным, необходимо укрепить механизмы принудительного исполнения при поддержке социальных партнеров.

Соединенные Штаты Америки: Да. В платформах нет ничего, что могло бы изменить соблюдение и принудительное исполнение национальных законов.

Аргентина: Нет. Этот вопрос должен решаться в рамках национального законодательства. В принципе должно проверяться соблюдение любого законодательства, но в данном вопросе, как представляется, речь идет только о случаях зависимых отношений.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Существуют действующие механизмы и меры, которые применяются в разных отраслях. Более того, этот вопрос носит чрезмерно предписывающий характер, и неясно, что подразумевается под «особыми характеристиками». Коллективные соглашения и договоры не относятся к большинству работников платформ.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Это положение должно прямо включать требование об эффективной системе трудовой инспекции, при этом государства должны нести ответственность за работников, которые обычно выполняют свою работу на их территории, и тех, кто работает на платформе, созданной/расположенной на этой территории.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с этим предложением, в то время как большинство организаций работодателей с ним не согласны.

В ответ на комментарии нескольких правительств, указывающих на то, что не должно быть требования о принятии мер только для цифровых трудовых платформ, и предложение работников прямо включить в них трудовую инспекцию, МБТ разъясняет, что данное предложение позволяет Членам определить наиболее подходящий формат обеспечения соблюдения и принудительного исполнения норм в соответствии с национальным законодательством и практикой.

В связи с комментариями организаций работодателей МБТ отмечает, что, хотя механизмы обеспечения соблюдения и принудительного исполнения норм могут потребовать учета специфических особенностей работы на платформах (например, лиц, работающих в Интернете из

частных жилых помещений), МБТ предлагает исключить из предложения ссылку на «особые характеристики работы...», что позволит обеспечить большую гибкость национальных подходов.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 37 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

- 37. Каждый Член должен принять меры для создания механизмов, обеспечивающих соблюдение и принудительное исполнение соответствующего национального законодательства, подзаконных актов, коллективных соглашений и договоров.**

Вопрос 69

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что для обеспечения соблюдения акта или актов каждый Член должен определить условия, регулирующие работу цифровых трудовых платформ, посредством лицензирования, сертификации или другой формы регулирования, включая обязательства по отчетности?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	137	111	21	5
Работодатели	113	6	106	1
Работники	191	180	10	1

Комментарии

Правительства

Алжир: Да. Декларирование деятельности платформ должно осуществляться в рамках системы лицензирования или сертификации и соответствовать четко определенным законодательным и регуляторным стандартам. В частности, в рамках такой системы должны быть предусмотрены условия сертификации и ее отзыва.

Эквадор: Да. Включение системы лицензирования или сертификации в применимое законодательство должно рассматриваться после анализа и изучения функциональности, при соблюдении определенных критериев, при условии что права не будут нарушаться.

Португалия: Да. Очень важно определить внутреннюю систему общих правил, регулирующих действия цифровых платформ.

Нидерланды: Нет. Существуют способы обеспечить соблюдение норм, которые менее обременительны, чем создание систем лицензирования и сертификации.

Бразилия: Другой ответ. Разрешение на работу платформ, а также условия их функционирования должны учитывать законодательство каждого государства-члена и его процессы регулирования.

Канада: Другой ответ. Потенциально мы могли бы поддержать это предложение в качестве положения, носящего рекомендательный характер, но нам потребуется больше точности в отношении толкования/значения «других форм регулирования».

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Это создаст барьеры для выхода на рынок малых и развивающихся платформ и нанесет им непропорционально большой ущерб. Это также приведет к снижению инноваций и будет иметь самые тяжелые последствия для развивающихся стран, где инновации, инвестиции и рост числа рабочих мест более всего необходимы. Более того, государство не должно вмешиваться в управление договорами в частном секторе. Уже существуют такие механизмы, как суды и регуляторный контроль.

Работники

МТУС (Малайзия): Да. Такой подход установит четкие стандарты для работы платформ, обеспечит подотчетность и соблюдение соответствующих законов и подзаконных актов, а также защитит права работников платформ.

ХМС: Да. Работодатели должны нести ответственность за данные, которыми они располагают. Они должны быть предоставлены правительству и работникам.

Комментарий МБТ

Большинство правительств и организаций работников поддерживают это предложение, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны. Несколько правительств отмечают необходимость установления правил и критериев работы в соответствии с другими секторами и национальным законодательством. Другие ссылаются на возможное отсутствие соответствующих систем регулирования в существующих национальных рамках. Некоторые указывают на связь между регулированием платформенной экономики и обеспечением более эффективной защиты прав работников. Некоторые считают, что данное предложение лучше подходит для рекомендации или положения, которое носит рекомендательный характер.

В ответ на опасения некоторых правительств и большинства организаций работодателей, что данное предложение, особенно ссылка на систему «лицензирования или сертификации», может быть слишком предписывающим или обременительным, МБТ предлагает исключить фразу «посредством лицензирования, сертификации или другой формы регулирования». Вместо этого в предложении будет закреплена общая обязанность обеспечивать соблюдение норм путем определения условий, регулирующих надзор и работу цифровых трудовых платформ. С учетом полученных ответов МБТ также предлагает включить это предложение с поправками в предлагаемые заключения с целью принятия рекомендации. Предлагаемые изменения предоставят государствам-членам широкие возможности для проявления гибкости в определении надлежащих мер по обеспечению соблюдения соответствующих национальных законов и подзаконных актов.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает следующий текст в пункте 73 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

- 73. Для обеспечения соблюдения соответствующих законов и подзаконных актов Члены должны определить условия, регулирующие работу цифровых трудовых платформ и контроль за ними.**

Вопрос 70

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что при внедрении механизмов соблюдения акта или актов, как указано в вопросе 68, Члены должны обеспечить соблюдение права работников цифровых платформ на неприкосновенность личной жизни?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	134	121	11	2
Работодатели	109	103	4	2
Работники	189	179	4	6

Комментарии

Правительства

Австралия: Да. Меры по обеспечению соблюдения норм должны широко отражать те меры, которые относятся ко всем наемным работникам на рынке труда.

Бразилия: Да. Право на неприкосновенность частной жизни является одним из основополагающих прав, включая право работников защищать свою персональную информацию и не подвергаться слежке или мониторингу со стороны своих работодателей или цифровых платформ.

Никарагуа: Да. Защита частной жизни свойственна человеку, и когда речь заходит о трудовых отношениях, она должна быть приоритетной и необходимой и должна предусматриваться законодательством.

Южная Африка: Да. Крайне важно, чтобы право на неприкосновенность частной жизни было защищено.

Республика Корея: Нет. Защита права на неприкосновенность частной жизни должна распространяться на всех. Поэтому неясно, необходимо ли отдельное регулирование, специально предназначенное для защиты права на неприкосновенность частной жизни работников цифровых платформ.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Да. Необходимо предоставлять равные права как платформам, так и заказчикам работ.

Работники

НКРБФ: Да. Право на неприкосновенность частной жизни является частью защиты персональных данных.

ВФПБ: Да. Защита частной жизни должна обеспечиваться во всех случаях, включая защиту частной жизни работников платформ.

Комментарий МБТ

Значительное большинство правительств и почти все организации работодателей и работников поддерживают это предложение. Несколько правительств также ссылаются на актуальность существующих национальных законов по этой теме.

С учетом широкой поддержки этого предложения МБТ предлагает сохранить его в пункте 74 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

Вопрос 71

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны обеспечить принятие мер, направленных на облегчение формализации работников платформ, решение проблемы незадекларированного труда и продвижение справедливой конкуренции, в том числе путем установления обязательств цифровых трудовых платформ по предоставлению отчетности?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	134	124	9	1
Работодатели	110	14	94	2
Работники	189	105	76	8

Комментарии

Правительства

Аргентина: Да. Необходимость формализации и поощрения добросовестной конкуренции имеют крайне важное значение для обеспечения безопасности правоотношений, однако текст мог бы быть более точным.

Италия: Да. Необходимо подчеркнуть важность продолжения и усиления мер по борьбе с неформальным трудом путем принятия стратегий по проведению проверок, с одной стороны, и повышения уровня осведомленности и информированности о правах работников, с другой стороны.

Мавритания: Да. Неформальный сектор создает множество проблем, особенно для развивающихся стран; отсюда вытекает неотложная необходимость обеспечения того, чтобы платформы стали частью формальной экономики, чтобы лучше гарантировать права их работников.

Парагвай: Да. Официальное оформление отношений имеет большое значение, поскольку должен существовать механизм регистрации предприятий и физических лиц, предоставляющих услуги, обеспечивающий применение налоговых норм и норм социальной защиты в соответствии с особенностями деятельности.

Сингапур: Да. В качестве необязательной нормы, поскольку это очень обширный набор обязательств, который может охватывать множество государственных органов и быть обременительным для координации.

Финляндия: Нет. Для решения проблем неформальной экономики будет достаточно регулирования общего характера.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Предлагается изменить формулировку следующим образом: «акт или акты должны предусматривать, что Члены должны обеспечивать принятие мер, направленных на облегчение формализации работников платформ, решение проблемы незадекларированного труда и продвижение добросовестной конкуренции». Обязательства по предоставлению отчетности станут дополнительным административным бременем. Нет никаких

доказательств того, что обязательства по представлению отчетности будут способствовать формализации работников или развитию добросовестной конкуренции. Это должно быть обосновано.

Работники

UOCRA, SYNIMAC: Да. Рекомендация 204 содержит важные указания по содействию формализации. Регистрация направлена на решение проблемы недекларируемой занятости и является путем к формализации, и мы поддерживаем обязательства по представлению отчетности. Акт(-ы) необходим(-ы) для правовой определенности и создания равных условий, чтобы предотвратить использование цифровыми трудовыми платформами недобросовестной практики в сфере труда. Существует риск смешения неформальности деятельности с неформальностью рабочих мест и нестандартными формами занятости. Замаскированные и неправильно классифицированные трудовые отношения связаны с перекладыванием рисков цифровыми трудовыми платформами.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и большинство организаций работников согласны с этим предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны. Несколько правительств отмечают, что это предложение должно быть сформулировано как носящее рекомендательный характер, как указано в вопроснике, а некоторые предлагают не ссылаться на «обязательства по отчетности», поскольку с неформальностью можно бороться с помощью более широкого набора мер.

Что касается комментариев организаций работодателей, МБТ напоминает, что отчетность является одной из ключевых мер по борьбе с неформальностью, поскольку она позволяет повышать наглядность деятельности и рабочих отношений, а также повышать уровень соблюдения норм.

Что касается комментариев нескольких организаций работников, касающихся риска смешения неформальности деятельности и неформальности рабочих мест, МБТ разъясняет, что содержащееся в вопросе предложение относится, помимо формализации работников платформ, к борьбе с недекларируемой занятостью, которая является одной из форм неформальности деятельности, соответствующей определению неформальности, изложенному в пункте 2 а) Рекомендации 204. Проблема классификации работников рассматривается в вопросах 27 и 29.

Наконец, в интересах обеспечения согласованности с формулировками, содержащимися в Преамбуле, МБТ предлагает добавить слово «деловая» к фразе «добросовестная конкуренция».

С учетом полученных ответов МБТ предлагает следующую формулировку пункта 75 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

- 75. Члены должны обеспечить принятие мер, направленных на облегчение формализации работников цифровых платформ, решение проблемы недекларируемой занятости и продвижение добросовестной деловой конкуренции, в том числе путем установления обязательств цифровых трудовых платформ по представлению отчетности.**

Q. Обеспечение исполнения

Вопрос 72

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член должен обеспечивать исполнение положений акта или актов, касающихся цифровых трудовых платформ, созданных на его территории, и работников цифровых платформ, работающих на этой территории?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	138	134	3	1
Работодатели	110	13	93	4
Работники	194	190	2	2

Комментарии

Правительства

Бразилия: Да. Государства-члены должны иметь возможность применять все положения, касающиеся мер защиты, к работникам платформ, даже если платформа находится в другой стране.

Марокко: Да. Акт(-ы) должны применяться в соответствии с принципом территориальности законов, с учетом двусторонних соглашений, заключенных между государствами-членами.

Парагвай: Да. Без ущерба для международных актов, в которых оговариваются вопросы, касающиеся этой формы занятости, в силу международных отношений, которые могли быть установлены.

Португалия: Да. Предлагается рассмотреть возможность распространения предложения, сделанного для цифровых платформ, на посредников в ситуациях, когда посредник участвует в качестве работодателя.

Швейцария: Нет. Этот пункт вытекает из общих принципов публичного права и норм международного частного права.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Национальное законодательство имеет преимущественную силу.

Работники

MTUC (Малайзия): Да. Это гарантирует, что все платформы и работники в пределах юрисдикции Членов подпадают под одни и те же правовые нормы и защиту, что способствует единообразию и справедливости.

UNIFOR: Да. Цифровые трудовые платформы не должны иметь возможности обходить местные трудовые нормы и законы посредством творческого подхода к ведению бухгалтерского учета и/или использования офшорных схем ухода от налогов.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с этим предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны. Несколько правительств подчеркивают, что Члены должны иметь возможность применять все меры защиты к работникам платформ, даже если платформа находится в другой стране.

Что касается комментария одного правительства относительно охвата посредников, в комментарии МБТ к вопросам 9 и 14 этот вопрос рассматривается более подробно. Тем не менее для обеспечения единообразия МБТ предлагает уточнить, что обязательства Членов по выполнению положений данного акта или актов будут распространяться как на цифровые трудовые платформы, так и на посредников, действующих на их территории, и предлагает добавить термин «посредники» к этому предложению.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 39 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

- 39. Каждый Член должен обеспечивать исполнение положений конвенции в отношении цифровых трудовых платформ и посредников, действующих на их территории, а также работников цифровых платформ, работающих на этой территории.**

Вопрос 73

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что каждый Член при обеспечении исполнения положений акта или актов должен консультироваться с представительными организациями работодателей и работников, а также с организациями, представляющими цифровые трудовые платформы и работников цифровых платформ, если таковые существуют, и содействовать их активному участию?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	138	133	3	2
Работодатели	111	17	92	2
Работники	193	192	0	1

Комментарии

Правительства

Аргентина: Да. Социальный диалог всегда полезен и необходим, независимо от правового статуса работников.

Австралия: Да. Хотя предпочтительным было бы ограничить проведение консультаций только с социальными партнерами, любые консультации должны включать организации, представляющие платформы и работников платформ (не являющихся наемными работниками).

Бельгия: Да. Эти заинтересованные стороны обладают практическим взглядом и поэтому лучше других знают, на что следует обратить внимание в регулировании.

Мексика: Да. Будут две стороны: компании-операторы платформ и профсоюз работников платформ.

Тунис: Да. Для поощрения принципа социального диалога и применения положений Конвенции 144.

Австрия: Другой ответ. Необязательная рекомендация должна поощрять консультации с социальными партнерами.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Реализация положений и ведение переговоров по ним — это право социальных партнеров, а не отдельных платформ или отдельных работников платформ.

Работники

САТ: Да. Поскольку право на свободу объединения должно соблюдаться, равно как и свобода объединения в профсоюзы.

ФПРК: Да. Законодательство некоторых стран не в полной мере обеспечивает свободу объединения (существуют ограничения на объединение в профсоюзы только по профессионально-отраслевому признаку, что создает сложности для работников платформ, которые, как правило, не привязаны к конкретной отрасли). Необходимо устранять подобные пробелы в законодательстве.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с этим предложением. Многие правительства в своих ответах отмечают важность консультаций с социальными партнерами для применения положений акта или актов. Два правительства считают, что это предложение было бы более уместным в акте, не имеющем обязательной силы.

Значительное большинство организаций работодателей не согласны с этим предложением и заявляют, что только социальные партнеры имеют право реализовывать и обсуждать положения, но не отдельные платформы или отдельные работники платформ. В этой связи МБТ отмечает, что данное предложение относится к «представительным организациям», а не к отдельным лицам. МБТ отмечает, что акты, в которых упоминается более широкий круг представительных организаций, содержатся в статьях, 2, 14 и 15 Конвенции 189 и пункте 19 Рекомендации 202.

С учетом полученных ответов и значительной поддержки этого предложения МБТ предлагает сохранить содержащееся в данном вопросе предложение в пункте 41 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

Вопрос 74

Обязательные положения

Должен ли акт или акты предусматривать, что его или их положения должны применяться посредством законодательства или нормативных актов, коллективных соглашений или договоров, судебных решений, путем сочетания этих средств или любым другим способом, соответствующим национальным условиям и практике, в том числе путем расширения или адаптации существующих мер или путем разработки новых мер для охвата работников цифровых платформ?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	135	129	5	1
Работодатели	111	14	95	2
Работники	190	184	3	3

Комментарии

Правительства

Камбоджа: Да. Добавить к существующим или новым механизмам.

Колумбия: Да. Однако разрешение применять «любой другой способ, соответствующий национальным условиям или практике», вносит неопределенность в вопрос о том, какими могут быть эти способы, что создает риск использования мер, которые могут не полностью сохранять гарантии или права.

Кирибати, Мальдивская Республика: Да. Применяется на основании закона или подзаконных актов.

Мавритания: Да. Сочетание законов и подзаконных актов, коллективных соглашений и договоров и, в крайнем случае, судебных решений.

Южная Африка: Да. Сочетание обоих вариантов: там, где профсоюзы имеют слабую позицию, это может быть нормативное регулирование, а там, где они сильны — коллективные переговоры.

Тунис: Да. Чтобы быть более гибкими и практичными.

Индия: Нет. Только в соответствии с национальными законами и подзаконными актами и обстоятельствами (а не коллективными соглашениями и договорами).

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. В отношении этой формулировки текст должен соответствовать согласованным формулировкам других актов.

Работники

КПА (Азербайджан): Да. Для того чтобы участники платформенной экономики могли работать в рамках законов, необходимо создать соответствующую законодательную базу.

НКРС: Да. Для большей эффективности необходимо уделять особое внимание совокупности всех вышеперечисленных средств.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с этим предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны. Однако некоторые правительства указывают, что текст требует большей ясности в отношении различных элементов реализации.

Некоторые правительства указывают, что данное положение должно быть гибким, с тем чтобы позволить Членам принимать меры с учетом разнообразия национальных обстоятельств и нормативно-правовой базы. Работодатели предлагают, чтобы текст отражал согласованные

формулировки, используемые в других актах. В ответ на эти комментарии и с учетом аналогичных положений, включенных в другие международные трудовые нормы, в том числе в Конвенцию 190, Конвенцию 1977 года о сестринском персонале (149) и Конвенцию 1987 года о здравоохранении и медицинском обслуживании моряков (164), МБТ подготовило расширенное предложение, касающееся средств реализации.

МБТ отмечает, что в комментариях к нескольким ответам по данному вопросу говорится о более широкой применимости положений, включая ссылки на цифровые трудовые платформы. Чтобы сохранить согласованность с остальными положениями, МБТ предлагает добавить термин «цифровые трудовые платформы» к предложению в предлагаемых заключениях.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку с поправками в пункт 42 предлагаемых заключений с целью принятия конвенции.

42. Конвенция должна применяться посредством законодательства или подзаконных актов, коллективных соглашений и договоров, судебных решений, путем сочетания этих средств или любым другим способом, соответствующим национальной практике. При необходимости это должно включать расширение или адаптацию существующих мер или разработку новых мер для охвата цифровых трудовых платформ и работников цифровых платформ.

Вопрос 75

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны сотрудничать на двустороннем, региональном и международном уровнях для обеспечения эффективного исполнения положений акта или актов, особенно в вопросах, касающихся основополагающих принципов и прав в сфере труда, социального обеспечения, разрешения споров и регулирования деятельности цифровых трудовых платформ?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	137	128	9	0
Работодатели	112	11	99	2
Работники	191	188	3	0

Комментарии

Правительства

Австралия: Да. Вместо того чтобы перечислять конкретные положения, предпочтительнее поощрять сотрудничество по данным актам в целом.

Германия, Сьерра-Леоне, Южная Африка: Да. В связи с трансграничным характером платформ и деятельности работников платформ.

Мавритания: Да. Сотрудничество необходимо для развития этого сектора и обеспечения более эффективных гарантий прав работников.

Марокко: Да. Создание базы для двустороннего, регионального и международного сотрудничества для реализации данного акта должно соответствовать действующему законодательству.

Япония: Нет. Преждевременно указывать вышеупомянутые вопросы в акте(-ах), поскольку в каждой стране еще ведутся соответствующие обсуждения.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Предлагается изменить формулировку следующим образом: «Акт или акты должны предусматривать, что Члены могут сотрудничать на двустороннем, региональном и международном уровнях для обеспечения эффективного исполнения положений акта или актов». Этот список уже рассматривался в предыдущих вопросах, и нет необходимости его повторять. В случае выбора положений в самом акте существует риск создания иерархии значимости, что представляется неуместным.

Работники

Сводный ответ работников: Да. Принимая во внимание, что проблемы возникают в связи с трансграничным характером данной бизнес-модели.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с этим предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны. Несколько правительств отмечают важность такого сотрудничества, ссылаясь на трансграничный характер цифровых трудовых платформ и их деятельности. Несколько правительств полагают, что решение этого вопроса необходимо оставить на усмотрение Членов или что предоставление им возможности определения того, что такое сотрудничество, преждевременно. В этой связи МБТ поясняет, что данное предложение, в случае его принятия Конференцией, будет служить руководством и не будет носить обязательного характера, позволяя Членам применять его в соответствии со своими обстоятельствами.

В ответ на предложение нескольких правительств, а также организаций работодателей исключить конкретные положения относительно реализации, чтобы избежать создания иерархии значимости, МБТ внесло в текст соответствующие поправки, чтобы исключить возможность его толкования как регламентирующего вопросы двустороннего или регионального сотрудничества. Таким образом, решение данных вопросов остается на усмотрение государств-членов.

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 76 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

- 76. Члены должны сотрудничать на двустороннем, региональном и международном уровнях для обеспечения эффективного исполнения положений конвенции и рекомендации.**

Вопрос 76

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны повышать осведомленность и предоставлять информацию и рекомендации цифровым трудовым платформам, работникам цифровых платформ и представительным организациям работодателей и работников, а также организациям, представляющим цифровые трудовые платформы и

работников цифровых платформ, если таковые существуют, чтобы содействовать эффективному исполнению положений акта или актов?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	138	128	10	0
Работодатели	112	19	92	1
Работники	190	184	3	3

Комментарии

Правительства

Барбадос: Да. Необходимо разработать базу, аналогичную той, что изложена в Конвенции 187, специально для цифровой платформенной экономики, чтобы повышать осведомленность и в целом содействовать достойному труду на цифровых платформах.

Германия, Португалия: Да. В Директиве ЕС о работе на платформах содержится аналогичное положение.

Южная Африка: Да. Регулирование без повышения осведомленности ослабляет применение законодательства.

Эквадор: Нет. Консультации и процессы повышения осведомленности могут быть оставлены на усмотрение государств.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Это право и обязанность социальных партнеров, а не других организаций.

Работники

САТР, OSCPA: Да. Чтобы гарантировать свободу объединения.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с этим предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны.

Что касается комментария работодателей, МБТ ссылается на свой комментарий к вопросам 15 и 61. В целях обеспечения единообразия используемых формулировок МБТ предлагает также включить ссылку на «представителей работников».

С учетом полученных ответов МБТ предлагает сохранить содержащееся в вопросе предложение с вышеупомянутой поправкой в пункте 77 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

Вопрос 77

Положения, которые носят рекомендательный характер

Должен ли акт или акты предусматривать, что Члены должны создавать необходимые механизмы, включая сбор данных и статистики, для мониторинга изменений, касающихся работы на цифровых трудовых платформах или посредством них?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	138	129	9	0
Работодатели	111	16	95	0
Работники	191	190	1	0

Комментарии

Правительства

Джибути: Да. Это может помочь в принятии решений и реализации будущих мер, направленных на улучшение предусмотренной в акте системы продвижения, с упором на гармонизацию, обновление и адаптацию к контексту.

Италия: Да. Данные должны быть точными и надежными, и должен проводиться сбор дезагрегированных данных.

Кирибати, Польша: Да. Сбор данных имеет решающее значение для поддержки принятия решений в будущем.

Парагвай: Да. Статистика всегда является важным инструментом для разработки государственной политики и соответствующих планов.

Сингапур, Тунис: Да. Принимая во внимание различные возможности государств-членов по сбору данных и статистики.

Литва: Нет. Это чрезмерное требование.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Предлагается изменить формулировку следующим образом: «Акт или акты должны предусматривать, что Члены должны создавать необходимые механизмы, включая сбор статистических данных, для мониторинга изменений, касающихся работы на цифровых трудовых платформах или посредством них». При соблюдении конфиденциальности данных статистические данные могут быть полезны при разработке политики. Государствам-членам необходимо предусмотреть усилия по включению работников цифровых платформ в существующие трудовые обследования и национальную статистику.

Работники

ФРБ; ВФПБ: Да. Необходимо создать соответствующие механизмы.

ВКТК (Колумбия), ЦПРК (Колумбия), UNIDAPP, SINATRAP-AGREMIAR: Да. При условии что не будет производиться сбор конфиденциальной информации.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и организации работников согласны с этим предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны. В связи с комментариями организаций работодателей МБТ отмечает, что данное предложение будет служить руководством для эффективного мониторинга, что может потребовать сбора информации помимо статистических данных, при этом оставляя на усмотрение Членов принятие других мер. Поэтому МБТ предлагает заменить слова «данные и статистика» словами «статистические и другие данные» в соответствии с пунктом 10 Рекомендации 1970 года об установлении минимальной заработной платы (135).

С учетом полученных ответов МБТ предлагает включить следующую формулировку в пункт 78 предлагаемых заключений с целью принятия рекомендации.

- 78. Члены должны создавать надлежащие механизмы, включая сбор статистических и других требуемых данных, для мониторинга изменений, касающихся работы через цифровые трудовые платформы.**

R. Поправки к акту или актам

Вопрос 78

Обязательные положения

Должен ли акт или акты включать упрощенную и ускоренную процедуру внесения поправок в определенные положения, чтобы обеспечить их неизменную актуальность в свете технологических, нормативных и операционных изменений, влияющих на работу на цифровых трудовых платформах и посредством них?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	137	120	13	4
Работодатели	111	7	103	1
Работники	188	168	20	0

Комментарии

Правительства

Алжир, Бельгия, Босния и Герцеговина (Федерация Боснии и Герцеговины), Китай, Колумбия, Италия, Парагвай, Южная Африка, Зимбабве: Да. Учитывая непрерывное и стремительное технологическое развитие платформ, было бы целесообразно предусмотреть такую процедуру.

Германия: Да. Применение такой процедуры должно быть ограничено конкретными положениями, содержащимися в норме. Даже при упрощенной процедуре необходимо обеспечить, чтобы в соответствующих случаях процедуры, требуемые национальным законодательством, могли проводиться до того, как договаривающиеся государства будут связаны обязательствами по международному праву.

Финляндия: Нет. В принципе, акт(-ы) должны применяться независимо от развития технологии или организации труда, и они должны быть составлены в общем виде, что позволит лучше учесть будущие изменения. Это требует дополнительного обсуждения и информации.

Австралия: Другой ответ. Необходимость упрощенной и ускоренной процедуры внесения поправок в акты будет зависеть от их характера и сферы применения, а также от конкретных положений, к которым будет применяться ускоренная процедура.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Нет. Эта тема уже является сложной. В рамках контрольного механизма МОТ будет определено, устарели ли акты и есть ли в них пробелы. Важно оставить пространство для адаптации политического процесса.

Работники

НКРС: Да. Технические, технологические, экономические и социальные преобразования крайне динамичны. Важно предусмотреть легкие и гибкие системы и механизмы.

Комментарий МБТ

Почти все правительства и значительное большинство организаций работников согласны с этим предложением, в то время как значительное большинство организаций работодателей с ним не согласны.

Что касается комментариев работодателей, можно напомнить, что Трехсторонняя рабочая группа по механизму анализа норм разработала свой план работы с целью возможного завершения анализа всех актов, включенных в ее первоначальную программу работы, к 2028 году.

В связи с ответами двух правительств о том, что их ответы зависят от рассмотрения предложенной процедуры внесения поправок, МБТ со ссылкой на доклад *Обеспечение достойного труда в платформенной экономике*³¹ подтверждает, что подготовит и предоставит государствам-членам более подробную информацию о возможной конфигурации процедуры внесения поправок для этой цели.

МБТ предлагает включить в пункт 5 предлагаемых заключений следующую формулировку относительно формы актов, определений и процедуры внесения поправок:

5. Акты должны предусматривать ускоренную и упрощенную процедуру внесения поправок, чтобы обеспечить их неизменную актуальность в свете будущих технологических, нормативных или операционных изменений, влияющих на работу в платформенной экономике.

VI. Другие соображения

Вопрос 79

Имеются ли в национальном законодательстве и нормативных актах какие-либо особенности, которые могут затруднить применение акта или актов на практике?

³¹ МОТ, *Обеспечение достойного труда в платформенной экономике*, Доклад V(1), 2024 г.

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	134	66	62	6
Работодатели	109	99	8	2
Работники	126	69	46	11

Комментарии

Правительства

Австрия: Да. В Австрии, наряду с «наемными работниками, состоящими в трудовых отношениях», и «самозанятыми», существует третья категория работников — «независимые подрядчики».

Коста-Рика, Эквадор: Да. В настоящее время законодательство, регулирующее работу на платформах, отсутствует.

Франция, Литва: Да. Директива ЕС о работе на платформах.

Япония: Да. Вопрос о том, считается ли отдельное лицо работником согласно трудовому законодательству, решается в Японии в каждом конкретном случае, поэтому установление единого положения, которое может быть связано с решением о том, является ли человек работником или нет, нецелесообразно.

Парагвай, Перу: Да. Основная проблема заключается в определении правовой природы отношений, поскольку нет единого мнения о том, будет ли данное положение подчиненным, автономным или гибридным (смешанным).

Республика Корея. Да. То, как устанавливаются конкретные обязательства, может не соответствовать конкретным обстоятельствам, видам работы и реальному положению дел в каждой стране.

Сингапур: Да. Наша политика рассматривает гибкость как ключевую и отличительную особенность работы на платформах, которую в целом следует сохранить. Такая позиция может создавать трудности в практическом применении акта.

Швейцария: Да. Швейцарское законодательство основано на различии между наемными работниками и самозанятыми.

Тринидад и Тобаго: Да. Устаревшее законодательство, не учитывающее использование технологий, может создавать трудности в практическом применении акта.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Существует множество национальных и региональных нюансов, которые сделают этот акт сложным для практического применения.

Работники

SENTRO: Да. Определение «трудовых отношений» на Филиппинах.

ООП «НЕЗАВИСИМОСТЬ»: Да. С практической точки зрения определение «профсоюза» и «наемного работника» в Сербии будет представлять собой проблему.

Комментарий МБТ

Некоторые правительства приводят дополнительные комментарии в ответ на этот вопрос. Некоторые из них ссылаются на различие между наемными работниками и самозанятыми или упоминают о возможности различных подходов к определению того, на кого должны распространяться национальные законы, касающиеся работы на платформах. Несколько правительств также ссылаются на применимость или актуальность национальных или региональных правовых рамок, в то время как другие ссылаются на отсутствие национальных законов или на существующие законы, которые создают проблемы для применения нового акта. Несколько организаций работников представили комментарии по некоторым конкретным вопросам определений, которые необходимо будет учесть, или по потенциальным несоответствиям национальному законодательству. В ответ на эти комментарии МБТ ссылается к Общим замечаниям в отношении более широких вопросов, поднятых правительствами, а также организациями работодателей и работников.

Вопрос 80

(Только для федеративных государств) Если акт или акты будут приняты, будет ли предмет этого акта или актов входить в сферу ответственности федеральных властей или, полностью или частично, будет относиться к ответственности субъектов федерации?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	36	24	6	6

Комментарии

Правительства

Австралия: Да. Это будет зависеть от предмета регулирования акта. Необходимо предусмотреть возможность принятия мер обоими видами субъектов федерации (штатами и территориями).

Соединенные Штаты Америки: Да. Здесь могут быть уместны действия как федерального правительства, так и штатов, учитывая многочисленные законы, регулирующие заработную плату работников (на федеральном уровне и на уровне штата), а также пособия по социальному страхованию (на федеральном уровне и на уровне штата).

Канада: Другой ответ. Поскольку федеральная трудовая юрисдикция охватывает ограниченное число отраслей, большинство работников, занятых в гиг-экономике, как ожидается, будут подпадать под юрисдикцию провинций.

Испания: Другой ответ. Согласно Конституции Испании государство обладает исключительной компетенцией в вопросах «трудового законодательства, без ущерба для его исполнения органами автономных сообществ».

Комментарий МБТ

На этот вопрос ответили 36 правительств, поскольку не все государства имеют федеративную структуру. Из них 24 правительства согласны с тем, что этот вопрос полностью относится к компетенции федеральных органов власти либо, частично — к компетенции субъектов федерации. Правительства Бурунди, Гондураса и Саудовской Аравии ответили отрицательно и не дали никаких дополнительных комментариев.

Вопрос 81

Существуют ли какие-либо другие важные вопросы, которые не включены в настоящий вопросник и которые следует принять во внимание при разработке акта или актов?

Ответы

	Всего	Да	Нет	Другой ответ
Правительства	118	44	71	3
Работодатели	109	101	6	2
Работники	168	121	43	4

Комментарии

Правительства

Финляндия: В акте должны быть определены области, в которых проводится различие между самозанятыми и наемными работниками, а также области, в которых самозанятые также нуждаются в защите.

Кувейт и Того: Механизмы принудительного исполнения/контроля трудовыми инспекторами.

Ливан: Неформальность с учетом Рекомендации 204.

Оман: Необходимо приложить к данному акту типичный договор между цифровыми платформами и работниками, который будет являться руководящей моделью для государств-членов. В этом акте должны быть определены обязанности и ответственность работников цифровых платформ, связанные с качеством и выполнением порученных им продуктов, услуг или задач.

Панама: Гендерная инклюзия (работники-мужчины и работники-женщины) в работе на цифровых платформах.

Сент-Винсент и Гренадины, Тринидад и Тобаго: Меры для работников цифровых платформ с ограниченными возможностями.

Соединенные Штаты Америки: Защита информаторов.

Работодатели

Сводный ответ работодателей: Большинство вопросов касаются условий труда и контроля за инновациями, но ничего не сказано о добавленной стоимости работы на платформах и не рассматриваются вопросы, связанные с содействием занятости. Необходимо осветить такие преимущества, как гибкость, автономия, инклюзия, свобода в отношении рабочего времени, баланс между трудовой и личной жизнью. Необходимо подчеркнуть важность сохранения преимуществ работы на платформах, таких как контроль и гибкость, которыми пользуются работники при выполнении своей работы.

Работники

Сводный ответ работников: Положение о том, что договоры о работе на платформах должны соответствовать нормам, изложенным в акте, вместе с поименованным списком отдельных положений. Положение о сертификации платформ в отношении условий труда на платформах, дополненное декларацией о соответствии работ на платформах, должны являться доказательством

prima facie того, что работа на платформе, организованная платформой, была должным образом проверена Членом, на территории которого платформа была создана или располагается, и что требования настоящей конвенции, касающиеся условий труда, были выполнены в той степени, в которой они были сертифицированы.

Комментарий МБТ

На этот вопрос были получены многочисленные ответы. В связи с комментариями ряда правительств о необходимости разграничения в акте мер защиты, предоставляемых наемным работникам и самозанятым, или комментариями о том, применимы ли некоторые положения к определенным работникам платформ, МБТ внесло ряд предложений, предусматривающих гибкость в соответствующих пунктах предлагаемых заключений. Краткое изложение этих изменений приводится в Общих замечаниях. Что касается комментариев о трансграничном характере работы на платформах, то в дополнение к комментариям МБТ по вопросам 53, 54, 60 и 75, касающимся этой темы, МБТ предлагает включить дополнительную формулировку в Преамбулу пункта 6 f).

Что касается комментариев организаций работников о том, что договоры о работе на платформах должны соответствовать нормам, изложенным в акте, а также поименованному списку отдельных положений, МБТ также приняло во внимание более широкие комментарии некоторых правительств о том, что акт или акты не должны носить чрезмерно предписывающего характера или что обязательный к исполнению акт должен оставаться на уровне принципов.

Что касается комментариев организаций работодателей, МБТ ссылается на пункты 20, 49 и 50, касающиеся содействия занятости, на пункт 6 с), в котором говорится о платформенной экономике, обеспечивающей работникам большую гибкость, и на пункт 58, в котором предусмотрена защита права работников отказаться от выполнения работы, не подвергаясь преследованиям.

► Предлагаемые заключения

Ниже следуют предлагаемые заключения, подготовленные на основе полученных ответов, которые были обобщены и прокомментированы в настоящем докладе. Заключения составлены в обычной форме и призваны служить основой для обсуждения Международной конференцией труда пятого пункта повестки дня 113-й сессии (2025 г.).

А. Форма актов, определения и порядок внесения изменений

1. Международная конференция труда должна принять нормы о достойном труде в платформенной экономике.
2. Нормы должны быть приняты в форме конвенции, дополненной рекомендацией.
3. Для целей норм:
 - a) термин «цифровая трудовая платформа» означает физическое или юридическое лицо, которое полностью или частично организует оказание услуг с помощью цифровых технологий:
 - i) по запросу получателя услуги;
 - ii) включая выполнение человеком работы за вознаграждение, независимо от того, выполняется ли эта работа в Интернете или в определенной местности.
 - b) термин «работник цифровой платформы» означает лицо, работающее по найму или иным образом сотрудничающее с платформой:
 - i) для оказания услуги, организованной цифровой трудовой платформой;
 - ii) за вознаграждение;
 - iii) независимо от своего отношения к занятости, а также от того, работает ли он/она в формальной или неформальной экономике.
 - c) термин «посредник» означает физическое или юридическое лицо, предоставляющее доступ к труду работника цифровой платформы:
 - i) через договорные отношения с цифровой трудовой платформой и с работником цифровой платформы или
 - ii) в рамках субподрядной цепочки между цифровой трудовой платформой и работником цифровой платформы.
 - d) термин «вознаграждение» означает сумму, причитающуюся в соответствии с национальными законами, подзаконными актами, коллективными соглашениями и договорами или договорными обязательствами работнику цифровой платформы, независимо от его/ее статуса занятости, в обмен на выполненную работу. Вознаграждение не включает в себя компенсацию расходов или других затрат, понесенных работниками цифровых платформ при выполнении работы.
4. Любое использование мужского рода в нормах должно толковаться как неисключительное и включающее также женщин, если контекст явно не указывает на иное.

5. Нормы должны предусматривать ускоренную и упрощенную процедуру внесения поправок, чтобы обеспечить их неизменную актуальность в свете будущих технологических, нормативных или операционных изменений, влияющих на работу в платформенной экономике.

В. Предлагаемые заключения с целью принятия конвенции

6. Конвенция должна включать преамбулу, сформулированную следующим образом:
- a) признавая, что характер и рост платформенной экономики, включая расширение цифровых трудовых платформ, существенным образом меняют способы организации и выполнения работы;
 - b) отмечая, что платформенная экономика способствует повышению экономической эффективности и создает возможности для развития предприятий и бизнеса;
 - c) признавая, что платформенная экономика создает возможности для трудоустройства и получения дохода, в том числе для лиц, сталкивающихся с препятствиями в доступе к рынку труда, обеспечивая работникам большую гибкость;
 - d) признавая существующий дефицит достойного труда и проблемы, связанные с реализацией прав и защитой работников в платформенной экономике и касающиеся, в частности, форм организации труда и центральной роли технологий в работе цифровых трудовых платформ;
 - e) признавая, в частности, значительные последствия использования автоматизированных систем, основанных на алгоритмах или аналогичных методах, для условий труда работников цифровых платформ или их доступа к работе;
 - f) отмечая, что при трансграничном функционировании цифровых трудовых платформ клиенты, работники и платформы могут находиться в разных странах;
 - g) напоминая, что международные конвенции и рекомендации о труде применяются ко всем работникам, включая работников цифровых платформ, если не предусмотрено иное;
 - h) подчеркивая, что с учетом особенностей работы через цифровые трудовые платформы целесообразно дополнить общие нормы специальными нормами для работников цифровых платформ, чтобы дать работникам возможность в полной мере пользоваться своими правами и вносить вклад в честную деловую конкуренцию.

Сфера применения

7. Конвенция должна применяться:
- a) ко всем цифровым трудовым платформам;
 - b) ко всем работникам цифровых платформ.
8. При возникновении особых проблем существенного характера каждый Член может, после консультаций с представительными организациями работодателей и работников и, если они существуют, с организациями, представляющими цифровые трудовые платформы и работников цифровых платформ, исключить применение всей конвенции или ее части в отношении:

- a) ограниченных категорий цифровых трудовых платформ или
 - b) ограниченных категорий работников цифровых платформ.
9. В случае исключений в соответствии с пунктом 8 и там, где это практически возможно, Члену следует принять меры по постепенному распространению применения конвенции на соответствующие категории цифровых трудовых платформ и работников цифровых платформ.
10. Каждый Член, который воспользуется возможностью исключения в соответствии с пунктом 8, должен в своем первом докладе о применении конвенции, представляемом в соответствии со статьей 22 Устава Международной организации труда:
- a) указать ограниченные категории цифровых трудовых платформ или работников цифровых платформ, исключенных в соответствии с пунктом 8;
 - b) указать причины таких исключений и позицию своих законодательства и практики в отношении исключенных категорий, изложив соответствующие позиции организаций, упомянутых в пункте 8.
11. В своих последующих докладах о применении конвенции в соответствии со статьей 22 Устава Член должен указывать все меры, которые были приняты с целью распространения применения конвенции на соответствующие категории цифровых трудовых платформ или работников цифровых платформ.

Основополагающие принципы и права в сфере труда

12. Каждый Член должен принимать меры для обеспечения того, чтобы работники цифровых платформ пользовались основополагающими принципами и правами в сфере труда, а именно:
- a) свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;
 - b) искоренение всех форм принудительного или обязательного труда;
 - c) эффективное искоренение детского труда;
 - d) ликвидация дискриминации в области труда и занятий;
 - e) безопасная и здоровая производственная среда.
13. Принимая меры по обеспечению того, чтобы цифровые трудовые платформы и работники цифровых платформ эффективно пользовались свободой объединения и правом на ведение коллективных переговоров, каждый Член должен защищать право цифровых трудовых платформ и работников цифровых платформ создавать организации по своему выбору и, подчиняясь только правилам соответствующей организации, вступать в них без предварительного разрешения.

Безопасность и гигиена труда

14. Каждый Член должен требовать от цифровых трудовых платформ принятия надлежащих мер, насколько это практически осуществимо, для предотвращения несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и любого другого ущерба здоровью, возникающего или происходящего в процессе работы, а также связанного с процессом работы, путем оценки всех профессиональных рисков и принятия надлежащих профилактических и контрольных мер.

15. Меры, принимаемые всеми Членами для выполнения пункта 14, должны быть направлены на предотвращение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и любого другого ущерба здоровью, связанных с длительным рабочим временем и недостаточными периодами отдыха.
16. Каждый Член должен требовать, чтобы цифровые трудовые платформы обеспечивали:
 - a) получение работниками цифровых платформ информации и, при необходимости, прохождение ими обучения по вопросам безопасности и гигиены труда;
 - b) безопасность любого оборудования, используемого для выполнения работы через цифровые трудовые платформы, для здоровья работников цифровых платформ, насколько это практически осуществимо;
 - c) наличие у работников цифровых платформ надлежащей индивидуальной защитной одежды и оборудования, где это необходимо и насколько это практически осуществимо, для предотвращения несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и любого другого ущерба здоровью.
17. Каждый Член должен принимать меры для обеспечения того, чтобы в процессе выполнения работы работники цифровых платформ:
 - a) имели право отказаться от выполнения работы или иным образом избежать рабочей ситуации, которая, по их разумному мнению, представляет непосредственную и серьезную опасность для их жизни или здоровья, не сталкиваясь при этом с необоснованными последствиями;
 - b) были обязаны незамедлительно сообщить об этом цифровой трудовой платформе.
18. Каждый член должен принимать меры для обеспечения того, чтобы работники цифровых платформ были обязаны соблюдать предписанные меры безопасности и гигиены труда, принимать разумные меры в обеспечение своей собственной безопасности и безопасности окружающих, а также как можно теснее сотрудничать с цифровыми трудовыми платформами в выполнении своих обязанностей в области безопасности и гигиены труда.

Насилие и домогательства

19. Каждый Член должен принимать соответствующие меры для эффективной защиты работников цифровых платформ от насилия и домогательств в сфере труда, включая гендерное насилие и домогательства, в соответствии с правом каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, признанным в Конвенции 2019 года о насилии и домогательствах (190). Где применимо, такие меры должны быть направлены на борьбу с насилием и домогательствами, совершаемыми в Интернете или с участием третьих сторон, таких как клиенты и заказчики.

Содействие занятости

20. Каждый Член должен, в соответствии с национальными обстоятельствами, осуществлять в рамках своей национальной политики меры по содействию созданию достойных рабочих мест и поощрению карьерного роста и развития профессиональных навыков в платформенной экономике, принимая во внимание цель полной, производительной и свободно избранной занятости, предусмотренную Конвенцией 1964 года о политике в области занятости (122).

Трудовые отношения

21. Каждый Член должен принимать меры для обеспечения правильной классификации работников цифровых платформ с точки зрения наличия трудовых отношений, руководствуясь в первую очередь фактами, касающимися выполнения работы и вознаграждения работника цифровой платформы, принимая во внимание Рекомендацию 2006 года о трудовом правоотношении (198) и учитывая особенности работы через цифровые трудовые платформы.
22. Меры, указанные в пункте 21, не должны препятствовать истинным гражданско-правовым и коммерческим отношениям, в то же время обеспечивая работникам цифровых платформ, состоящим в трудовых отношениях, должную защиту.

Вознаграждение

23. Каждый Член должен принимать меры для обеспечения того, чтобы вознаграждение, в том числе при расчете по сдельным расценкам, которое причитается работникам цифровых платформ в соответствии с национальными законами, подзаконными актами, коллективными соглашениями, договорами или договорными обязательствами:
 - a) было адекватным;
 - b) выплачивалось законными средствами платежей или, в той мере, в какой это разрешено национальными законами, подзаконными актами или коллективными соглашениями и договорами, в натуральной форме;
 - c) выплачивалось полностью и в срок.
24. Каждый Член должен предусмотреть, что цифровым трудовым платформам разрешается производить вычеты из вознаграждения работников цифровых платформ только на условиях и в пределах, предусмотренных национальным законодательством, подзаконными актами или коллективными соглашениями и договорами.
25. Каждый Член должен требовать от цифровых трудовых платформ регулярно предоставлять работникам цифровых платформ точную и ясную информацию об их вознаграждении и любых произведенных вычетах.

Социальное обеспечение

26. Каждый Член должен принимать меры для обеспечения того, чтобы работники цифровых платформ пользовались социальной защитой на условиях, не менее благоприятных, чем те, которые применяются к другим работникам в сопоставимой ситуации.

Влияние использования автоматизированных систем

27. Каждый Член должен требовать, чтобы цифровые трудовые платформы информировали работников цифровых платформ до их приема на работу или начала сотрудничества, а также их представителей или представительные организации работников и, если они существуют, организации, представляющие работников цифровых платформ:
 - a) об использовании автоматизированных систем, основанных на алгоритмах или аналогичных методах, для мониторинга или оценки работы, или для выработки решений, связанных с работой;
 - b) о степени влияния использования таких автоматизированных систем на условия труда работников цифровых платформ или их доступ к работе.

28. Каждый Член должен требовать от цифровых трудовых платформ обеспечения того, чтобы использование ими автоматизированных систем, указанных в пункте 27, не нарушало основополагающие принципы и права в сфере труда. В частности, такое использование не должно:
- a) приводить к прямой или косвенной дискриминации работников цифровых платформ, в том числе в отношении вознаграждения или доступа к работе;
 - b) оказывать вредное воздействие на безопасность и здоровье работников цифровых платформ, в том числе повышая риск несчастных случаев на производстве и психосоциальных опасных факторов.
29. Каждый Член должен обеспечить, чтобы в тех случаях, когда решения принимаются автоматизированной системой, работники цифровых платформ имели доступ без неоправданных задержек к:
- a) письменному объяснению любого решения, которое влияет на условия их труда или доступ к работе;
 - b) процедуре пересмотра человеком любого решения, которое приводит к отказу в оплате, приостановлению или деактивации учетной записи, прекращению трудовых отношений или сотрудничества с цифровой трудовой платформой.

Защита персональных данных и конфиденциальности работников цифровых платформ

30. Каждый Член должен установить эффективные и надлежащие гарантии в отношении сбора, хранения, обработки, использования и передачи персональных данных работников цифровых платформ в соответствии с действующими международными актами.
31. Каждый Член должен обеспечивать, чтобы персональные данные работников цифровых платформ собирались, хранились, обрабатывались и использовались только в той мере, в какой это строго необходимо для целей трудовых отношений или сотрудничества с платформой. В частности, каждый Член должен запретить сбор, хранение, обработку и использование персональных данных:
- a) относящихся к частным беседам, включая обмен мнениями с представителями работников;
 - b) касающихся членства в организациях работников или участия в их деятельности;
 - c) полученных в то время, когда работник цифровой платформы не предлагает и не выполняет работу;
 - d) касающихся физического и психического здоровья и других конфиденциальных данных, за исключением случаев, когда это необходимо для предотвращения серьезной или непосредственной угрозы жизни или здоровью, или когда это требуется в соответствии с национальными законами и подзаконными актами, международными трудовыми нормами или другими соответствующими международными актами.

Приостановление или деактивация учетной записи, а также прекращение трудовых отношений или сотрудничества

32. Каждый Член должен принять меры, запрещающие приостановление или деактивацию учетной записи работника цифровой платформы или прекращение трудовых отношений

или сотрудничества с цифровой трудовой платформой, если это продиктовано дискриминационными или иными необоснованными причинами.

Условия трудовых отношений или сотрудничества

33. Каждый Член должен принимать меры для обеспечения того, чтобы работники цифровых платформ были проинформированы об условиях трудовых отношений или сотрудничества надлежащим, проверяемым и понятным способом, если это возможно, то посредством письменных договоров.
34. Условия трудовых отношений или сотрудничества с платформами работников цифровых платформ должны регулироваться законами и подзаконными актами страны, в которой выполняется работа, если иное не предусмотрено соответствующими международными актами, многосторонними или двусторонними соглашениями.

Защита мигрантов и беженцев

35. Каждый Член должен принимать все необходимые и адекватные меры для предотвращения злоупотреблений в отношении мигрантов и беженцев и обеспечения им надлежащей защиты в процессе их найма или работы в качестве работника цифровых платформ.

Разрешение споров и средства правовой защиты

36. Каждый Член должен принимать меры для обеспечения работникам цифровых платформ свободного доступа к безопасным, справедливым и эффективным механизмам разрешения споров, а также к соответствующим и эффективным средствам правовой защиты.

Соблюдение и принудительное исполнение

37. Каждый Член должен принять меры для создания механизмов, обеспечивающих соблюдение и принудительное исполнение соответствующего национального законодательства, подзаконных актов, коллективных соглашений и договоров.

Не менее благоприятное обращение

38. Каждый Член должен принимать меры для обеспечения того, чтобы при реализации конвенции работники цифровых платформ пользовались защитой не менее благоприятной, чем та, которой пользуются другие работники в сопоставимой ситуации.

Применение

39. Каждый Член должен обеспечивать исполнение положений конвенции в отношении цифровых трудовых платформ и посредников, действующих на его территории, а также работников цифровых платформ, работающих на этой территории.
40. В тех случаях, когда использование посредников разрешено, Члены должны определить и распределить соответствующие обязанности цифровых трудовых платформ и посредников для обеспечения соблюдения положений конвенции.
41. При применении положений конвенции каждый Член должен консультироваться с представительными организациями работодателей и работников, а также, если они существуют, с организациями, представляющими цифровые трудовые платформы и работников цифровых платформ, и содействовать их активному участию.

42. Конвенция должна применяться посредством законодательства или подзаконных актов, коллективных соглашений и договоров, судебных решений, путем сочетания этих средств или любым другим способом, соответствующим национальной практике. При необходимости это должно включать расширение или адаптацию существующих или разработку новых мер для охвата цифровых трудовых платформ и работников цифровых платформ.

С. Предлагаемые заключения с целью принятия рекомендации

43. Рекомендация должна включать преамбулу, в которой указывается, что положения рекомендации следует рассматривать совместно с положениями конвенции.

Свобода объединения, социальный диалог и роль организаций работодателей и работников

44. Члены должны создавать благоприятные условия для цифровых трудовых платформ и работников цифровых платформ, чтобы они могли осуществлять свое право на организацию и заключение коллективных соглашений и договоров, а также на участие в социальном диалоге, в том числе, при необходимости, на трансграничном уровне.
45. Члены должны принимать или поддерживать меры по укреплению потенциала представительных организаций работодателей и работников и организаций, представляющих цифровые трудовые платформы и работников цифровых платформ, если таковые существуют, в целях эффективного продвижения и защиты интересов их членов в отношении работы через цифровые трудовые платформы. Это не должно наносить ущерба автономии этих организаций.
46. Организациям работодателей и работников следует поощрять членство и предоставление услуг цифровым трудовым платформам и работникам цифровых платформ, соответственно.
47. Члены должны требовать, чтобы цифровые трудовые платформы предоставляли представительным организациям работников и организациям, представляющим работников цифровых платформ, если таковые существуют, всю информацию, необходимую для содержательных переговоров. Если раскрытие некоторой информации может нанести ущерб цифровой трудовой платформе, ее предоставление может быть обусловлено обязательством использовать эту информацию только для целей переговоров и обращаться с ней как с конфиденциальной в требуемой степени.

Безопасность и гигиена труда

48. Членам следует рекомендовать цифровым трудовым платформам предоставлять работникам цифровых платформ, в зависимости от характера выполняемой работы, доступ к санитарным помещениям и питьевой воде.

Содействие занятости

49. Члены должны содействовать развитию возможностей для образования, профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни в целях повышения квалификации и расширения возможностей трудоустройства работников цифровых платформ, чтобы реагировать на изменение технологий и условий рынка труда, а также улучшать перспективы доступа работников цифровых платформ к достойному труду.

50. Члены должны содействовать принятию мер по снижению барьеров для групп населения, находящихся в неблагоприятном положении, и уязвимых групп населения для работы через цифровые трудовые платформы.

Трудовые отношения

51. Членам следует через соответствующие промежутки времени пересматривать с учетом изменений в сфере труда, включая цифровизацию, и, при необходимости, уточнять и адаптировать сферу применения соответствующих законов и подзаконных актов, чтобы обеспечить правильную классификацию работников цифровых платформ с точки зрения наличия трудовых отношений.

Вознаграждение и рабочее время

52. Члены должны, в зависимости от обстоятельств, принимать меры для обеспечения того, чтобы работники цифровых платформ получали вознаграждение, по крайней мере, эквивалентное установленному законом или согласованному минимальному размеру оплаты труда, который применяется к другим работникам в сопоставимой ситуации.
53. Члены должны, в зависимости от обстоятельств, принимать меры для обеспечения того, чтобы в тех случаях, когда минимальное вознаграждение установлено в применимых законах, подзаконных актах или коллективных соглашениях и договорах, следующие суммы, выплачиваемые работникам цифровых платформ, не учитывались при оценке соблюдения этого минимального вознаграждения:
- а) компенсация расходов или других затрат, необходимых для выполнения их работы;
 - б) чаевые и другие виды вознаграждения за обслуживание.
54. Члены должны, в зависимости от обстоятельств, разработать руководство, обеспечивающее получение работниками цифровых платформ всех выплаченных им чаевых или других видов вознаграждения за обслуживание.
55. Члены должны запретить цифровым трудовым платформам взимать плату или расходы с работников цифровых платформ, учитывая формы организации их труда и виды услуг, предоставляемых цифровыми трудовыми платформами.
56. Члены должны установить методы определения компенсации, причитающейся работникам цифровых платформ за периоды времени, в течение которых они ожидают работы, в зависимости от формы организации их труда.
57. Члены должны принимать меры для обеспечения надлежащей защиты работников цифровых платформ, учитывая характер их работы на платформах, в отношении:
- а) ограничения на ежедневное и еженедельное рабочее время;
 - б) перерывов на отдых;
 - с) минимального ежедневного и еженедельного отдыха.
58. Члены должны принять меры, чтобы работники цифровых платформ могли, в зависимости от формы организации их труда, отказаться от выполнения задания или отключиться от цифровой трудовой платформы, не подвергаясь преследованиям.

Социальное обеспечение

59. Члены должны принять меры для обеспечения того, чтобы цифровые трудовые платформы и работники цифровых платформ участвовали, учитывая формы организации их труда, в финансировании систем социального обеспечения на основе принципа финансовой, налогово-бюджетной и экономической устойчивости, с должным учетом социальной справедливости и равенства.
60. В тех случаях, когда охват национальной системы социального обеспечения ограничен, Члены должны стремиться к постепенному расширению сферы ее применения, в зависимости от обстоятельств, с тем чтобы она охватывала всех работников цифровых платформ в отношении доступа к медицинскому обслуживанию и гарантиям получения доходов, принимая во внимание Конвенцию 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102).
61. Если существующие схемы социального обеспечения не защищают всех работников цифровых платформ от непредвиденных обстоятельств, возникающих в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, Члены должны принять эффективные меры для постепенного расширения доступа исключенных работников цифровых платформ к такой защите.
62. Члены должны, при необходимости, принимать меры для сохранения или обеспечения переносимости как уже приобретенных, так и находящихся в процессе приобретения прав работников цифровых платформ в области социального обеспечения, если эти работники подпадают под действие разных схем социального обеспечения в разных государствах-членах или в пределах одного и того же государства-члена.

Влияние использования автоматизированных систем

63. Члены должны принять меры для обеспечения того, чтобы цифровые трудовые платформы уведомляли компетентный орган об использовании автоматизированных систем, указанных в конвенции, за исключением случаев, когда влияние такого использования на условия труда работников цифровых платформ или их доступ к работе регулируется коллективным соглашением или договором.
64. Члены должны рекомендовать цифровым трудовым платформам обеспечить регулярный мониторинг и оценку воздействия использования таких автоматизированных систем, а также применение любых необходимых корректирующих мер в сотрудничестве с представителями работников цифровых платформ или представительными организациями работников и, если таковые существуют, организациями, представляющими работников цифровых платформ.
65. Члены должны рекомендовать цифровым трудовым платформам при предоставлении информации в соответствии с конвенцией об использовании автоматизированных систем или уведомлении компетентного органа о таком использовании учитывать следующие вопросы:
 - a) основные параметры, влияющие на условия труда работников цифровых платформ или их доступ к работе, и их относительная важность;
 - b) степень вмешательства человека в процесс принятия решений, если таковое имеется;
 - c) любые изменения, внесенные в подпункты a) или b).
66. Рассмотрение этих вопросов должно также поощряться в ходе переговоров по заключению коллективных соглашений и договоров.

Защита персональных данных и конфиденциальности работников цифровых платформ

- 67.** При разработке гарантий защиты персональных данных и конфиденциальности работников цифровых платформ Членам следует учитывать соответствующие акты Международной организации труда, такие как свод практических правил по защите персональных данных работников, и другие соответствующие международные акты.
- 68.** Члены должны разработать политику в отношении возможности переноса данных частного характера, связанных с трудом работников на платформах, включая их рейтинги.

Условия трудовых отношений или сотрудничества

- 69.** Члены должны требовать, чтобы договоры между работниками цифровых платформ и цифровыми трудовыми платформами содержали по меньшей мере следующую информацию:
- a) идентифицирующие данные и контактную информацию сторон договора;
 - b) характер работы, подлежащей выполнению;
 - c) использование автоматизированных систем, указанных в конвенции;
 - d) причины, по которым учетная запись работника цифровой платформы может быть приостановлена или деактивирована, либо по которым могут быть прекращены его трудовые отношения или сотрудничество с платформой;
 - e) метод определения вознаграждения, причитающегося работнику цифровой платформы, и возможные удержания, если таковые имеются;
 - f) законы и подзаконные акты, регулирующие условия трудовых отношений или сотрудничества в соответствии с конвенцией.

Защита мигрантов и беженцев

- 70.** Члены должны обеспечивать доступность бесплатных услуг в сфере общественной информации для мигрантов и беженцев в процессе их найма или работы в качестве работников цифровых платформ, чтобы они знали о соответствующих законах и подзаконных актах, механизмах разрешения споров и средствах правовой защиты.

Разрешение споров и средства правовой защиты

- 71.** Членам следует принять меры для обеспечения доступа работников цифровых платформ к механизмам разрешения споров и средствам правовой защиты на территории, на которой работник цифровой платформы проживает или выполняет работу через цифровую трудовую платформу, независимо от того, где эта платформа была создана, если иное не предусмотрено соответствующими международными актами, многосторонними или двусторонними соглашениями.

72. При принятии мер в отношении механизмов разрешения споров и средств правовой защиты Члены должны учитывать особую ситуацию мигрантов и беженцев, включая признание права оставаться на территории той или иной страны на законных основаниях для удовлетворения своих претензий после окончания трудовых отношений или сотрудничества.

Соблюдение и принудительное исполнение

73. Для обеспечения соблюдения соответствующих законов и подзаконных актов Члены должны определить условия, регулирующие работу цифровых трудовых платформ и контроль за ними.
74. При внедрении механизмов соблюдения норм Члены должны обеспечить соблюдение права работников цифровых платформ на неприкосновенность частной жизни.
75. Члены должны обеспечить принятие мер, направленных на облегчение формализации работников цифровых платформ, решение проблемы незадекларированного труда и продвижение справедливой деловой конкуренции, в том числе путем установления обязательств цифровых трудовых платформ по представлению отчетности.

Применение

76. Члены должны сотрудничать на двустороннем, региональном и международном уровнях для обеспечения эффективного исполнения положений конвенции и рекомендации.
77. Члены должны повышать осведомленность и предоставлять информацию и рекомендации цифровым трудовым платформам, работникам цифровых платформ и их представителям, представительным организациям работодателей и работников, а также организациям, представляющим цифровые трудовые платформы и работников цифровых платформ, если таковые существуют, чтобы содействовать эффективному применению положений конвенции и рекомендации.
78. Члены должны создавать необходимые механизмы, включая сбор статистики и других требуемых данных, для мониторинга изменений, касающихся работы через цифровые трудовые платформы.

► Приложение I

Пункт предлагаемых заключений	Номер вопроса	Пункт предлагаемых заключений	Номер вопроса
1	1	35	57
2	2	36	65
3 a)	8	37	68
3 b)	10	38	16
3 c)	9	39	72
3 d)	11	40	30
4	См. Общие замечания	41	73
5	78	42	74
6 a)	3	43	–
6 b)	3	44	60
6 c)	3	45	61
6 d)	3	46	62
6 e)	6	47	63
6 f)	7	48	22
6 g)	4	49	25
6 h)	5	50	26
7	14	51	29
8	15	52	36
9	15	53	32
10	15	54	37
11	15	55	33
12	17	56	38
13	59	57	35
14	18	58	39
15	35	59	51
16	19	60	52
17	19	61	21
18	20	62	53
19	23	63	43
20	24	64	44
21	27	65	45
22	28	66	45
23	31	67	48
24	33	68	49
25	34	69	56
26	50	70	58
27	40	71	66
28	41	72	67
29	42	73	69
30	46	74	70
31	47	75	71
32	64	76	75
33	55	77	76
34	54	78	77

[illegible]

[illegible]

			I. Форма международ- ного акта или актов	II. Преамбула					III. Определения					IV. Цель и сфера применения					V. Содержание акта или актов по существу					V. Содержание акта или актов по существу											
																			A. Основополагающие принципы и права в сфере труда													B. Безопасность и гигиена труда			
Респондент	Государство-член	Сокращение	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14 a)	14 b)	15 a)	15 b)	16	17 a)	17 b)	17 c)	17 d)	17 e)	18	19 a)	19 b)	19 c)	19 d)	19 e)	20	21	22	
Работодатели	Шри-Ланка	ФРЦ	Н	Р	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Др.	Др.	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	
Работодатели	Суринам	ТПАС	Д	Р	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Д	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	
Работодатели	Швеция	SAF	Н	Р	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Д	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	
Работодатели	Того	НСР	Д	Р	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Д	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	
Работодатели	Тринидад и Тобаго	ЕСАТТ	Д	Р	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Д	Н	Н	Д	Д	Н	Н	Н	Н	Д	
Работодатели	Тунис	UTICA	Д	Р	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Д	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	
Работодатели	Уганда	ФРУ	Д	Р	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Д	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	
Работодатели	Объединенные Арабские Эмираты	ФТПП	Д	Н/О	Д	Н	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Н	Д	Д	Н/О	Н/О	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	
Работодатели	Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	КБП	Д	Р	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Д	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	
Работодатели	Объединенная Республика Танзания	АРТ	Д	Р	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Д	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	
Работодатели	Соединенные Штаты Америки	СМП США	Д	Р	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Д	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	
Работодатели	Уругвай	ПП Уругвая	Д	Р	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Н	
Работодатели	Уругвай	НПТУУ	Д	Р	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Н	
Работодатели	Венесуэла (Боливарианская	FEDECAMARAS	Д	Р	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Д	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	
Работодатели	Замбия	ФРЗ	Д	Р	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Д	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	
Работодатели	Зимбабве	EMCOZ	Д	Р	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Д	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	
Конвенция			0																																
Рекомендация			106																																
Конвенция и рекомендация			3																																
Конвенция, содержащая обязательные положения и положения, которые носят рекомендательный характер			4																																
ДА			102	0	21	10	13	11	105	10	13	7	8	6	102	99	99	14	14	11	11	109	109	105	107	18	20	21	106	25	17	18	10	9	
НЕТ			13	0	94	104	101	105	6	103	101	107	105	107	8	14	14	89	89	99	98	2	2	5	3	93	88	88	3	84	92	90	98	98	
ДРУГОЙ			1	1	1	1	2	0	3	1	0	0	1	1	2	0	0	9	9	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5
ВСЕГО ОТВЕТОВ			116	114	116	115	116	116	114	114	114	114	114	112	113	113	112	112	113	114	114	114	114	114	114	114	112	113	113	113	113	111	111	112	
НЕТ ОТВЕТА			0	2	0	1	0	0	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	5	5	4	

			V. Содержание акта или актов по существу	V. Содержание акта или актов по существу				V. Содержание акта или актов по существу	V. Содержание акта или актов по существу	V. Содержание акта или актов по существу												V. Содержание акта или актов по существу												V. Содержание акта или актов по существу																	
			C. Насилие и домогательства	D. Содействие занятости				E. Трудовые отношения				F. Использование услуг посредников				G. Вознаграждение и рабочее время												H. Влияние использования алгоритмов на условия труда												I. Защита персональных данных работников цифровых платформ											
Респондент	Государство-член	Сокращение	23	24	25	26	27	28	29	30	31 a)	31 b)	32 a)	32 b)	33	34	35 a)	35 b)	35 c)	36	37	38	39	40	41 a)	41 b)	42	43	44	45 a)	45 b)	45 c)	46	47 a)	47 b)	47 c)	47 d)	48	49												
Работодатели	Шри-Ланка	ФРЦ	Н	Н	Н	Д	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Др.	Др.	Др.	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н										
Работодатели	Суринам	ТПАС	Н	Н	Н	Д	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н										
Работодатели	Швеция	SAF	Н	Н	Н	Д	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н										
Работодатели	Того	НСР	Н	Н	Н	Д	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н										
Работодатели	Тринидад и Тобаго	ЕСАТТ	Д	Н	Д	Д	Н	Д	Н	Др.	Н	Н	Д	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н										
Работодатели	Тунис	UTICA	Н	Н	Н	Д	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н										
Работодатели	Уганда	ФРУ	Н	Н	Н	Д	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н										
Работодатели	Объединенные Арабские Эмираты	ФТПП	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Н/О	Н/О	Н/О	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д										
Работодатели	Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	КБП	Н	Д	Н	Д	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н										
Работодатели	Объединенная Республика Танзания	АРТ	Н	Н	Н	Д	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н										
Работодатели	Соединенные Штаты Америки	СМП США	Н	Н	Н	Д	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н										
Работодатели	Уругвай	ПП Уругвая	Н	Н	Н	Д	Др.	Д	Н	Н	Н	Н	Др.	Др.	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Н	Н											
Работодатели	Уругвай	НПТУУ	Н	Н	Н	Д	Др.	Д	Н	Н	Н	Н	Др.	Др.	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Н	Н											
Работодатели	Венесуэла (Боливарианская)	FEDECAMARAS	Н	Н	Н	Д	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Д	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н											
Работодатели	Замбия	ФРЗ	Н	Н	Н	Д	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н											
Работодатели	Зимбабве	EMCOZ	Н	Н	Н	Д	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Д	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н											
Конвенция																																																			
Рекомендация																																																			
Конвенция и рекомендация																																																			
Конвенция, содержащая обязательные положения и положения, которые носят рекомендательный характер																																																			
ДА			14	13	14	104	8	106	10	8	8	10	97	12	9	18	9	8	9	10	7	4	12	10	12	12	15	6	9	9	10	9	15	19	17	16	17	12	8												
НЕТ			92	98	95	3	99	2	98	102	101	98	8	93	100	93	98	98	98	101	101	106	95	100	97	98	93	105	102	103	102	102	96	90	92	93	91	99	99												
ДРУГОЙ			4	2	3	4	5	2	3	2	3	4	7	7	3	1	4	4	4	0	0	2	5	2	3	2	3	2	1	0	0	1	2	4	4	4	4	1	2												
ВСЕГО ОТВЕТОВ			110	113	112	111	112	110	111	112	112	112	112	112	112	112	111	110	111	111	108	112	112	112	112	112	111	113	112	112	112	112	113	113	113	113	112	112	109												
НЕТ ОТВЕТА			6	3	4	5	4	6	5	4	4	4	4	4	4	4	5	6	5	5	8	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4													

[illegible]

			V. Содержание акта или актов по существу				V. Содержание акта или актов по существу				V. Содержание акта или актов по существу				V. Содержание акта или актов по существу				V. Содержание акта или актов по существу				V. Содержание акта или актов по существу				V. Содержание акта или актов по существу				V. Содержание акта или актов по существу				V. Содержание акта или актов по существу				VI. Другие соображения			
			J. Социальное обеспечение				K. Условия, применимые к работникам цифровых платформ				L. Защита мигрантов и беженцев				M. Свобода объединения, социальный диалог и роль организаций работодателей и работников				N. Приостановление, деактивация учетной записи и прекращение рабочих отношений				O. Разрешение споров				P. Обеспечение соблюдения и принудительного исполнения				Q. Обеспечение исполнения				R. Поправки к акту или актам							
Респондент	Государство-член	Сокращение	50	51	52	53	54	55	56 a)	56 b)	56 c)	56 d)	56 e)	56 f)	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81			
Работники	Бразилия	SINTECT/ES	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	D	H/O	N/O	A			
Работники	Бразилия	SITIMECI/ES	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	D	H/O	N/O	A				
Работники	Бразилия	SUPPORT/ES	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	D	H/O	N/O	A				
Работники	Бразилия	BSP	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	D	A	D	Dr.				
Работники	Болгария	KHPB	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	D	N/O	A	D				
Работники	Буркина-Фасо	HKPEF	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	D	A	N/O	n				
Работники	Бурунди	KPCB	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	D	A	N/O	n				
Работники	Камбоджа	KKP	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	D	n	N/O	A				
Работники	Камбоджа	KPK	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	D	A	D	n				
Работники	Камерун	SYNIMAC	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	D	N/O	N/O	A				
Работники	Камерун	ВПКТ	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	D	A	D	A				
Работники	Канада	KKT	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	D	n	d	N/O				
Работники	Канада	UNIFOR	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	D	N/O	d	H/O				
Работники	Чили	CUT	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	n	A	N/O	N/O				
Работники	Чили	FETRICH	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	n	A	D	A			
Работники	Колумбия	BVKTK	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	n	Dr.	N/O	A				
Работники	Колумбия	KTK	A	A	A	A	N/O	A	A	A																																

[illegible]

