

## Украинские беженцы также заслуживают достойной работы

Сторонники платформенной экономики используют украинских беженцев, чтобы противостоять регулированию рынка труда ЕС

В последние несколько месяцев множество людей в различных странах проявили беспрецедентную солидарность с беженцами из Украины, спасающимися от разрушений, вызванных войной Путина. В то время как люди открывали двери своих домов и объединяли ресурсы для поддержки потерпевших, у цифровых платформ был несколько другой подход.

Сторонники платформенной модели занятости представили ее как решение для принимающих стран по интеграции украинских беженцев. Это происходит в контексте работы над Директивой ЕС, которая потребует от европейских компаний, использующих платформенную модель занятости, определять своих сотрудников как наемных работников (следовательно, имеющих право на социальные и трудовые права). Согласно последнему варианту аргументации оппонентов, это лишило бы украинских беженцев (и всех остальных) доступа к работе в принимающих странах.

На самом деле это всего лишь один из элементов последней попытки цифровых платформ занятости дать отпор усилиям ЕС по искоренению фиктивной samozанятости и защите европейской социальной модели. Коллективные переговоры и социальный диалог являются фундаментом всеобщего процветания, защищающим общество от разрушительного неравенства. Если трудоустройство через платформы означает нестандартную и низкооплачиваемую работу, оно не может быть выходом из положения. Предложение, основанное на реальной солидарности, должно обеспечить беженцам необходимую безопасность за счет достойных условий труда.

## Защита европейской социальной модели

По мере того как ЕС с трудом продвигается к необходимым законодательным изменениям, стоит рассмотреть, как различные интересы и аргументы пытаются повлиять на исход.

Чего можно ожидать, показывает опыт Калифорнии. Uber, Lyft и другие компании вложили \$200 млн для отмены ранее существующего законодательства, которое вернуло работникам основные права. В ЕС эти компании теперь будут пытаться изображать самозанятость как единственный путь к гибкости, а законодательство, напротив, как бюрократическую тиранию. Часть их делового подхода – выбрасывать огромные суммы денег на лоббирование выгодного для них законодательства.

Однако их стратегия жизнеспособна только в том случае, если процесс формирования государственной политики открыт для манипуляций с помощью хорошо финансируемого «глянцевого» нарратива. ЕС должен показать, что инвестиции в подрыв Европейской социальной модели – это гарантированный провал. Если конкретнее, то отдельные работники не должны доказывать, что являются наемными работниками. Поэтому UNI Europa будет и в дальнейшем стремиться покончить с фиктивной самозанятостью со стороны платформ путем установления четкой презумпции статуса занятости в законодательстве.

Такая правовая определенность на пользу работникам, на пользу их коллегам, занятым в традиционной модели, и даже на пользу самим цифровым платформам. Хотя они утверждают, что им нужно больше предсказуемости, эти компании хотят как можно меньшего регулирования со стороны государства. В результате получается хаос, в котором вообще нет никого, кто мог бы обеспечить соблюдение законов – полный Дикий Запад. А они к тому же платят шерифу.

Гибкость является еще одним ключевым пунктом разногласий. Она, безусловно, может быть положительным фактором. Однако утверждать, что платформы должны освободиться от тех правил гибкости, которые уже позволяет трудовое законодательство – это как раз недостаток гибкости с их стороны. Платформы должны использовать закон, а не искать лазейки. В целом все согласны, что почасовые контракты были провальными, но то, к чему стремятся платформы, еще хуже. Они хотят, чтобы была не просто почасовая оплата, а еще и не было контракта. Для работников это значит, что нельзя предсказать не только количество отработанных часов, а и

доход за отработанные часы.

Не менее важной является необходимость обеспечения будущего этого законодательства. Область применения директивы должна охватывать всю алгоритмическую систему управления. Текущее ограничение, установленное в предложении Комиссии для полностью автоматизированных систем, снова открывает лазейки, которыми могут воспользоваться платформы, особенно с учетом скорости технологических изменений.

## **Продвижение через коллективные переговоры**

Хорошо то, что все это уже было, и решение существует.

На рубеже прошлого века главную угрозу для европейской социальной модели представляли агентства временной занятости. Эти новые игроки рынка сдавали рабочих «в аренду» существующим компаниям во все более крупных масштабах. Рабочие часто должны были трудиться в условиях хуже коллективно согласованных отраслевых стандартов. Это привело к форме социального демпинга, имеющей некоторое сходство с сегодняшней платформенной моделью занятости.

Работая вместе, политики, профсоюзы и агентства по временному трудоустройству предотвратили угрозу. Были созданы политические инструменты, чтобы заложить основу для социального диалога и коллективных переговоров. Важно отметить, что для поиска решений потребовалась приверженность этих новых работодателей и профсоюзов к диалогу. У UNI Еуропа теперь есть хорошо налаженный социальный диалог с работодателями агентств по трудоустройству на европейском уровне, который также является частью коллективных переговоров на национальном уровне.

Чтобы это сработало, лица, определяющие политику, должны твердо противостоять попыткам снизить ключевую роль коллективных переговоров и консультаций. Они являются фундаментом всеобщего процветания, защищающим общество от разрушительного неравенства.

## **Время действовать**

Хотя такая модель занятости чаще всего возникает в сферах доставки и такси, ее все больше используют и компании в других отраслях.

Работники по уходу, работники розничной торговли, уборщики и даже работники сферы IT сейчас сталкиваются с тем, что в их отраслях появляются все новые «Уберы».

И то, что люди из этих сфер обычно менее видимы в публичном пространстве, не значит, что по отношению к ним меньше используют сниженные стандарты платформенной экономики. Например, в прошлом месяце Fairwork опубликовал отчет по Бельгии. В нем оценивается качество работы, предлагаемой корпорациями, которые придерживаются платформенной модели занятости.

Корпорации с самыми низкими результатами – даже хуже Deliveroo с ее 1/10 – оказались компаниями по домашнему уходу. В то время как мир аплодировал этим ключевым работникам, корпорации были заняты расширением модели, в которой у рабочих нет минимальной заработной платы, нет оборудования для безопасности и оплачиваемого больничного.

Многие цифровые трудовые платформы используют юридические лазейки и, что еще более нагло, игнорируют существующее законодательство. Кроме того, отсутствует прозрачность в отношении управления работниками. Им часто трудно предсказать, сколько рабочих мест им выделит алгоритм или где они будут расположены. Таким образом, все козыри оказываются в руках у работодателей, поскольку именно они отвечают за то, как взаимодействуют и формируют отношения их сотрудники – а именно отношения между сотрудниками являются ключевым элементом профсоюзного движения.

Рост «q-commerce» с открытием «темных магазинов» в городах по всей Европе, которые обещают доставку продуктов менее чем за 15 минут, также меняет лицо сектора розничной торговли. Каждое седьмое рабочее место в ЕС приходится на сектор торговли. Платформенную модель занятости больше нельзя считать второстепенной проблемой. С этим надо бороться, пока не поздно.

Мы искренне верим, что инновационное использование цифровых инструментов может стать и положительным изменением. Повышение эффективности и возможности, которые они открывают, могут стать инструментом расширения прав и возможностей работников и принести пользу обществу в целом. Для этого коллективные переговоры и социальный диалог должны быть встроены в эти формирующиеся модели в качестве приоритета.

ЕС должен следовать примеру людей по всему континенту. Пока в Украине бушует насилие, они показывают путь к миру через солидарность. Только социальная справедливость и достойный труд могут заложить основы прочного мира и всеобщего процветания. В то время как первый законопроект Европейской комиссии реализует некоторые важные моменты в этом отношении, парламенту следует сделать его еще более амбициозным, чтобы изменить ситуацию и поставить работников на передний план.

---



**Оливер Ретиг**

Брюссель

Оливер Ретиг (Oliver Roethig) возглавляет UNI Europa, европейский профсоюз работников сферы обслуживания с 7 млн членов. Впервые его избрали региональным секретарем профсоюза в 2011 году. Он также является вице-президентом Европейской конфедерации профсоюзов (ETUC). Оливер — член правления Европейского института профсоюзов (ETUI) и Исполнительного совета Глобального союза UNI, который представляет 20 млн работников, с 2011 года.

