



ЦЕНТР
ДОКАЗАТЕЛЬНОЙ
ЭКСПЕРТИЗЫ



ИНСТИТУТ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ПОЛИТИКИ
имени Е. Т. ГАЙДАРА

Теневая занятость: роль цифровых платформ в обелении рынка

Июнь 2025



Оглавление

ТЕРМИНОЛОГИЯ.....	3
ВЫВОДЫ.....	4
ТЕНЕВАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ	8
1. Рынок теневой занятости в отношениях без привлечения посредника	9
2. Рынок теневой занятости в посреднических отношениях: заемный труд в скрытых формах, где чаще всего привлекаются низкоквалифицированные рабочие	9
3. Низкоквалифицированный персонал в неформальной занятости	11
БЕЛЫЙ РЫНОК АУТСТАФИНГА И ЧАСТНЫЕ АГЕНТСТВА ЗАНЯТОСТИ	14
Рынок ЧАЗ, в том числе его регулирование в России и других странах	14
АУТСОРСИНГ: ПЕРЕДАЧА ВТОРОСТЕПЕННЫХ ФУНКЦИЙ КОМПАНИИ ВНЕШНЕЙ РАБОЧЕЙ СИЛЕ.....	20
Россия: рынок аутсорсинга и правовые риски при использовании аутсорсинга	21
Зарубежный опыт: регулирование аутсорсинга	23
СЕРЫЙ РЫНОК АУТСТАФИНГА В РОССИИ.....	25
Механизм оформления отношений и возникающие из этого риски	26
Отношения: механизм оформления.....	26
Возникающие риски из оформления отношений	27
Социологическое исследование рынка «серых» аутстаффинговых компаний	30
ЦИФРОВЫЕ ПЛАТФОРМЫ НА РЫНКЕ ЗАНЯТОСТИ	32
Типология цифровых платформ на рынке занятости	32
Отличие цифровых платформ занятости от временных агентств занятости и рынка серого аутстаффинга.....	33
Потенциал цифровых платформ в формализации рынка занятости	39
Роль цифровых платформ в создании новой и более надежной занятости	40
Расширение доступа на рынок труда.....	41
Риски C2B цифровых платформ занятости на примере американского опыта.....	41
РЕГУЛИРОВАНИЕ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ: РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УМЕНЬШЕНИЮ РЫНКА СЕРОГО АУТСТАФИНГА.....	46
АВТОРЫ.....	49

Терминология



Аутстаффинг – предоставление труда работников, осуществляемое частными агентствами занятости и другими управомоченными законом лицами, и заемного труда, запрещенного Трудовым кодексом РФ. В российском законодательстве данное понятие не закреплено.

Белый аутстаффинг – это временное предоставление труда, осуществляяемого работником в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника, если работодателем такого работника выступают аккредитованное частное агентство занятости (ЧАЗ) или другие управомоченные лица (ст. 341.1-1, 341.3. ТК РФ).

Серый аутстаффинг (предоставление заемного труда) – это предоставление труда, осуществляемого работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника (ст. 56.1 ТК РФ), если работодатель данного лица не управомочен на предоставление труда своих работников законом.

Аутсорсинг – это передача компанией своих второстепенных функций сторонним организациям или физическим лицам. Компания, которая берёт на себя такие функции, называется «провайдером». Провайдер привлекает других лиц — работников или субподрядчиков — для оказания услуг компаниям-заказчикам. С этой целью провайдер заключает договоры с третьими лицами: трудовые с работниками и договоры подряда или возмездного оказания

услуг с субподрядчиками (фрилансерами-физическими лицами).

Платформенная занятость – это деятельность лиц (платформенных занятых) по личному выполнению работ и/или оказанию услуг, организуемая цифровой платформой занятости, на основе заключаемых гражданско-правовых договоров между цифровой платформой занятости и платформенным занятым и между заказчиком работ (услуг) и платформенным занятым.

Платформенный занятый или исполнитель – это лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя и (или) в качестве самозанятого, осуществляющее выполнение работ и (или) оказание услуг без привлечения третьих лиц с использованием цифровой платформы занятости.

Цифровая платформа занятости – это цифровая платформа, которая обеспечивает взаимодействие заказчиков, платформенных занятых и самой платформы посредством сети «Интернет» в целях обеспечения возможности заключения договоров о выполнении работ и (или) оказании услуг и которая организует исполнение платформенным занятым этих договоров в том числе при помощи алгоритмических решений.

C2C – рыночные отношения между физическими лицами (потребителями).

C2B – рыночные отношения между физическими лицами (потребителями) и компаниями.

B2B – рыночные отношения между компаниями.

Выводы

1

В России отмечается **высокая доля теневой занятости**. В структуру теневой занятости входит, в частности, **неофициально трудоустроенные, заемный труд в скрытых формах**. В 2023 г. количество неофициально трудоустроенных, то есть тех, кто работал на основании устной договоренности с работодателем, без оформления документов, составляло около 1,7 млн человек (данные Росстат). В 2020 г. объем рынка заемного труда составил 7,7 трлн рублей, при этом 17,9 млн человек было задействовано в организациях, предоставляющих заемный труд (данные Финансового университета при Правительстве РФ и общественного движения Труд¹). В 2025 г. объем рынка скрытого заемного труда увеличился и оценивается в **11,4 трлн рублей**, количество занятых при этом снизилось и оценивается в **13,9 млн человек²**. Не считается теневой занятостью заключение гражданско-правовых договоров с налогоплательщиками НПД (налога на профессиональный доход), при условии, что фактически отсутствуют признаки трудовых отношений.

2

Как показывают данные, в структуре теневой занятости **выделяются своими объемами заемный труд в скрытой форме**. Предоставление заемного труда разрешено только аккредитованным частным агентствам занятости (ЧАЗ) и между аффилированными компаниями (белый аутстаффинг). Согласно гл. 53.1 ТК РФ ЧАЗ или иное управомоченное лицо (направляющая сторона), заключая с заказчиком услуги (принимающей стороной) договор о предоставлении труда работников (персонала), обязано заключить с направляемым работником трудовой договор. Данный тип договора предполагает направление работника управомоченным лицом с целью выполнения работ в интересах, под управлением и контролем заказчика (принимающей стороны).

Несмотря на ограничение заемного труда в РФ, на рынке аутстаффинга существует **множество вариантов юридического оформления таких отношений**. Помимо договора о предоставлении труда компания-заказчик и компания-посредник могут заключать договоры на оказание услуг, договоры подряда и субподряда, а также агентские договоры.

Установлено, что в ряде случаев **отношения серых аутстаффинговых компаний и заказчиков с исполнителями по факту подпадают под признаки трудовых отношений**. В частности, отношения с исполнителями носят устойчивый и длительный характер, формируя для занятых основной источник дохода; посредники и заказчики предоставляют занятому инструменты, материалы и механизмы для работы, а также проводят инструктажи; посредники и заказчики осуществляют контроль за выполнением работы занятых и т. д.

¹ ИССЛЕДОВАНИЕ СКРЫТЫХ ФОРМ ЗАЕМНОГО ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ. Финансовый университет при Правительстве РФ и общественное движение ТРУД. Май 2020.

² Расчеты Центра доказательной экспертизы Института Гайдара на основе данных Финансового университета при Правительстве РФ и общественного движения Труд и Росстата.

Более того, контроль этих занятых может превосходить контроль, обычно осуществляемый работодателем, поскольку осуществляется как со стороны посредника, так и со стороны заказчика.

Указанная часть занятых по гражданско-правовым договорам фактически находится в положении наемных работников. При этом у них отсутствуют правовые гарантии, положенные данной категории занятых и отдельные виды страхования (если исполнитель – плательщик НПД или ИП, не делающий добровольные взносы на обязательное социальное страхование). Это сфера так называемого серого аутстаффинга.

Наряду с аутстаффингом на рынке распространена модель аутсорсинга. Как и при аутстаффинге, аутсорс-компания является непосредственным контрагентом заказчика, и сама предоставляет заказчику определенные работы или услуги. Однако в отличие от аутстаффинга, аутсорсинг-модель отношений не предполагает осуществление заказчиком контроля над работниками (подрядчиками) компании-провайдера. При этом при аутсорсинг-модели отношений также может встречаться теневая занятость.

3

Вместе с платформизацией рынка и развитием ИТ-технологий появились новые посредники на рынке занятости – цифровые платформы занятости. Данные платформы выступают посредниками между заказчиками и исполнителями (платформенными занятыми): **они определяют стоимость заказа и подбирают исполнителя для заказчиков через алгоритмические решения, организуя исполнение занятым заключенного договора с заказчиком.**

При этом для цифровых платформ занятости **также могут быть свойственные определенные риски**. Например, риски сокрытия трудовых отношений с занятым или предоставления заемного труда, фактически выступая в качестве компании, функционирующей на рынке серого аутстаффинга. **Данные риски могут нивелированы при помощи грамотного законодательного регулирования цифровых платформ занятости.**

Деятельность цифровых платформ занятости существенно отличается от деятельности **частных агентств занятости и сферы аутстаффинга**. При аутстаффинге направляющая компания (агентство занятости) предоставляет персонал, сама неся ответственность перед принимающей компанией за качество работ и возможные нарушения работников. В отличие от этого цифровая платформа занятости не направляет платформенных занятых заказчику, а **лишь позволяет ему заключить с самими занятими договор**. По этому же критерию цифровая платформа занятости отличается от провайдера при аутсорсинге: данная бизнес-модель предполагает, что **провайдер обязуется предоставить работы и услуги, отвечая за их качество, а для платформ занятости свойственно только посредничество между заказчиками и исполнителями**. При этом в отличие и от аутстаффинга, и от аутсорсинга деятельность цифровых платформ занятости предполагает только организацию исполнения заказа, но не трудовой контроль над занятым.

Цифровые платформы занятости также следует разграничить с иными цифровыми платформами. В отличие от **маркетплейсов**, выступающих **посредниками между продавцами товаров и покупателями** (Wildberries, Ozon), платформы занятости осуществляют деятельность на рынке работ и услуг. В отличие от «досок объявлений» (Авито, HeadHunter) цифровые платформы занятости **формируют стоимость заказа, определяют исполнителя для заказчиков через алгоритмические решения и организуют исполнение занятым заключенного договора с заказчиком.**

4

Несмотря на частичную легализацию заемного труда через разрешение предоставления персонала ЧАЗ и другими лицами, **проблема теневой занятости остается, серый рынок аутстаффинга не уменьшается**. Введение регулирования деятельности цифровых платформ занятости как других посредников на рынке занятости может сыграть ведущую роль в формализации рынка занятости.

Так, цифровые платформы занятости «выводят» занятых из теневой занятости за счет легкого порога входа для исполнителей, гибкого механизма подключения к платформе, гибкого графика занятости, самостоятельного выбора исполнителя, места и времени принятия заказа, возможности для исполнителя совмещать платформенную занятость с основным местом работы, сотрудничать с несколькими цифровыми платформами занятости.

Кроме того, имея доступ к алгоритмическим решениям и ИТ-технологиям, цифровые платформы занятости могут значительно обелить режим самозанятости, в особенности путем пресечения практики сокрытия трудовых отношений.

5

Для того, чтобы при помощи цифровых платформ занятости добиться большего обеления рынка теневой занятости, минимизировав при этом связанные с платформенной занятостью риски, необходимо предусмотреть законодательной регулирование, учитывающее специфику платформенной занятости.

Во-первых, в законе должны быть указаны критерии, которые позволят выделить цифровые платформы занятости среди других платформ и отделить их от «досок объявления». Отличительной чертой цифровых платформ занятости может выступать организация взаимоотношений между платформенным занятым и заказчиком при помощи алгоритмических решений, в том числе назначение исполнителя на заказ через алгоритмы.

Во-вторых, цифровая платформа занятости **должна быть защищена от квалификации в качестве работодателя при соблюдении ряда условий**, направленных на обеспечение автономии занятого – платформа занятости должна быть обязана:

- предоставить платформенному занятому **право самому определять время работы**, то есть он сам решает, принимать ли заказы, поступающие через цифровую платформу, или отказаться от них;
- предоставить платформенному занятому **право принимать конкретный заказ или отказываться от принятия без применения к нему санкций** (в т.ч. снижения рейтинга);
- предоставить платформенному занятому **право самому определять место работы**, не направляя его в какую-то конкретную местность, в т.ч. под угрозой санкций;
- не препятствовать платформенному занятому **иметь иной вид занятости**.

В-третьих, для сорегулирования отрасли бизнесом и государством и выработки лучших стандартов и практик в сфере платформенной занятости необходимо создать Совет цифровых платформ, куда входят цифровые платформы занятости, представители федеральных органов власти, платформенных занятых, профсоюзы и экспертные организации.

В-четвертых, на цифровые платформы занятости могут быть возложены обязанности по способствованию обелению режима самозанятости: на основе алгоритмического анализа рисков **выявлять случаи сокрытия трудовых отношений под видом самозанятости**,

расследовать их, блокировать недобросовестных заказчиков и сообщать о выявленных нарушениях в федеральные органы исполнительной власти (налоговые органы, инспекции труда и т. д.).

В-пятых, на цифровые платформы занятости следует возложить обязанности **по размещению на своей платформе информацию о частных страховых продуктах и продуктах негосударственных пенсионных фондов**, информированию о них занятого и предоставлению ИТ-инфраструктуру для их простой покупки. Цифровые платформы занятости также должны получить **возможность софинансируовать расходы на страховые и пенсионные продукты для платформенных занятых** без риска переквалификации отношений в трудовые.

Ключевая характеристика платформ, которая позволяет им реализовывать указанные требования, состоит в том, что благодаря технологической цифровой составляющей платформ, они могут отслеживать выполнение этих требований и обеспечивать тем самым гражданско-правовой характер как в С2В, так и в С2С отношениях.

Именно данный технологический аспект несет в себе ранее отмеченный положительный потенциал платформ по обелению (формализации) серого аутстаффинга.

Теневая занятость в российской экономике

Способы привлечения рабочей силы за рамками трудовых отношений можно условно разделить на две основных группы – **напрямую и с привлечением посредников**. В каждой из этих групп существует рынок теневой занятости.

Теневая занятость является одной из актуальных проблем в отношениях между работодателем и работником. В таких отношениях факт установления трудовых отношений между работником и работодателем скрывается от официальных властей. Может использоваться, например, устная договоренность, а не оформленный письменно трудовой договор³. Работнику в теневой занятости трудно отстоять свои права в рамках трудового законодательства, тяжело добиться признания за ним социальных гарантий. Соответственно, работник полностью зависит от работодателя, ему затруднительно оспаривать условия своего трудоустройства⁴.

При этом не считается теневой занятостью заключение гражданско-правовых договоров с налогоплательщиками НПД (налога на профессиональный доход), при условии, что фактически отсутствуют признаки трудовых отношений.

Занятость без посредника

Сотрудники,
официально
устроенные
по ТК РФ

*Неофициально
трудоустроенные
(теневая
занятость)*

Привлечение фрилансера, в т. ч. самозанятого, компанией-заказчиком в целях аутсорсинга напрямую или через компанию-посредника / цифровую платформу

Занятость с посредником

**Белый
аутстаффинг** –
предоставление
труда лицами,
управомоченными по
ТК РФ (ЧАЗ и другие
лица)

**Серый
аутстаффинг** –
заемный труд в
скрытых формах

³ Серым-серо: Минтруд обнаружил 663 тыс. неформально работающих россиян. URL: <https://iz.ru/1589128/mariia-stroiteleva/serym-sero-mintrud-obnaruzhil-663-lys-neformalno-rabotaiushchikh-rossian>.

⁴ Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости: монография / В.Н. Бобков, И.В. Войтковская, С.Ю. Головина и др.; под ред. Н.Л. Лютова, Н.В. Черных. Москва: Проспект, 2022. 256 с.

1. Рынок теневой занятости в отношениях без привлечения посредника

При теневой занятости фактические работники привлекаются напрямую компанией без заключения трудового договора, свою зарплату они получают «в конвертах». **Это сегмент неофициально трудоустроенных работников.**

Под неофициально трудоустроенными понимаются наемные работники организаций, которые фактически состоят в трудовых отношениях с работодателем, но формально их статус никак не зафиксирован. Они не имеют письменно оформленных договоров с работодателем, работают на основании договоренности и никак не застрахованы от действий работодателя. К этой категории не относятся помогающие на семейных предприятиях. Неофициально трудоустроенные работники могут быть трудоустроены не только **в неформальном секторе экономики**, но и **в формальном**, если они вовлечены в работу зарегистрированного юридического лица и участвуют в его законной деятельности без надлежащего оформления их отношений.

1,7 млн

Наемных работников в 2023 г. работали на основе устной договоренности с работодателем, без оформления документов

1,2 млн

Таких работников в 2023 г. работали на **постоянной основе**

2,6 %

Всех наемных работников трудоустроены неофициально

Источник: Росстат

2. Рынок теневой занятости в посреднических отношениях: заемный труд в скрытых формах, где чаще всего привлекаются низкоквалифицированные рабочие

В России заемный труд — то есть труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника — запрещен (ст. 56.1 ТК РФ). Исключения из этого запрета установлены гл. 53.1 ТК РФ.

Однако, несмотря на запрет заемного труда, **заемный труд в скрытых формах** активно используется. Например, некоторые компании фактически предоставляют заемный труд, **маскируя его под аутсорсинговые услуги**. Другой формой использования заемного труда в скрытой форме является **оформление отношений с исполнителями на основании гражданско-правовых договоров**, в то время как фактически эти отношения являются трудовыми.

Заемный труд в скрытых формах наиболее распространен в таких сферах как: производственные и складские услуги, услуги по уборке помещений, строительные услуги, розничная торговля. Работники таких компаний могут как работать по договорам гражданско-правового характера, так и иметь трудовой договор с формальным работодателем, но при этом получать большую часть заработной платы «в конверте»⁵.

7,7 трлн руб.

Объем рынка скрытого заемного труда в 2020 г.

> 110 тыс. компаний

17,9 млн человек

Представляли заемный труд в 2020 г.

Было занято в таких компаниях

АЧАЗ

Представитель Ассоциации частных агентств занятости (АЧАЗ) отмечает: «*Для всех категорий персонала важно наличие дохода, но не для всех и не всегда важно, чтобы этот доход был «белым», когда есть риск потерять этот доход совсем. Особенно такое отношение характерно для низкоквалифицированного персонала. Такие работники соглашаются трудиться в статусе самозанятых или вообще без какого-либо оформления отношений с «заказчиком». И речь не обязательно идет о сотрудниках частного агентства занятости. Известны случаи увольнения работников непосредственным работодателем с последующим оформлением гражданско-правовых отношений с уволенными как с самозанятыми с оплатой через платформу. Необходимо разобраться с терминологией в отношении «посредников». С точки зрения соискателя работы, и ЧАЗ, и платформы являются посредниками*».

Основываясь на данных исследования скрытого заемного труда в 2020 г.⁶ можно оценить объем рынка и количество занятых в 2025 году с учетом данных Росстата об изменении численности работников и оплате труда.

Согласно расчетам Центра доказательной экспертизы Института Гайдара, объем рынка скрытого заемного труда в 2025 году составляет 11,4 трлн рублей при общей оценке численности занятых в организациях, предоставляющих услуги скрытого заемного труда, на уровне 13,9 млн человек. С 2020 года рынок вырос почти на 50%, что обусловлено ростом заработных плат (в среднем на 14% ежегодно с 2020 года, данные Росстата). При этом количество занятых в сфере скрытого заемного труда сократилось почти на четверть (-22% с 2020 года, расчеты по данным Росстата и Минтруда) за счет различных механизмов легализации занятости, в особенности — за счет развития режима самозанятости.

⁵ ИССЛЕДОВАНИЕ СКРЫТЫХ ФОРМ ЗАЕМНОГО ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ. Финансовый университет при Правительстве РФ и общественное движение ТРУД. Май 2020.

⁶ ИССЛЕДОВАНИЕ СКРЫТЫХ ФОРМ ЗАЕМНОГО ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ. Финансовый университет при Правительстве РФ и общественное движение ТРУД. Май 2020.

11,4 трлн руб.

13,9 млн человек

Консервативная оценка объема рынка скрытого заемного труда в 2025 г.

Консервативная оценка численности занятых в организациях, предоставляющих услуги скрытого заемного труда в 2025 г.

Источник:
данные Финансового университета при Правительстве РФ и общественного движение ТРУД. Май 2020 г., данные
Росстата, расчеты ЦДЭ Института Гайдара

3. Низкоквалифицированный персонал в неформальной занятости

В 2019 г. в России был введен специальный налоговый режим для граждан, работающих на себя – налог на профессиональный доход (НПД)⁷. Режим действует в качестве эксперимента на 10 лет. Физические лица и индивидуальные предприниматели, которые перешли на НПД, платят по льготной ставке – 4 и 6% соответственно. В обороте плательщики НПД получили название «самозанятые».

Специальный налоговый режим как способ выхода из тени людей, работающих на себя неофициально, получил большое распространения среди граждан, тем самым показав свою эффективность (данные ФНС по режиму представлены ниже⁸).

**12 млн
человек**

Зарегистрированы как самозанятые на
декабрь 2024 г.

**5,2 трлн
рублей**

Суммарный доход самозанятых на декабрь 2024 г.

Источник:
данные ФНС

⁷ Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход»

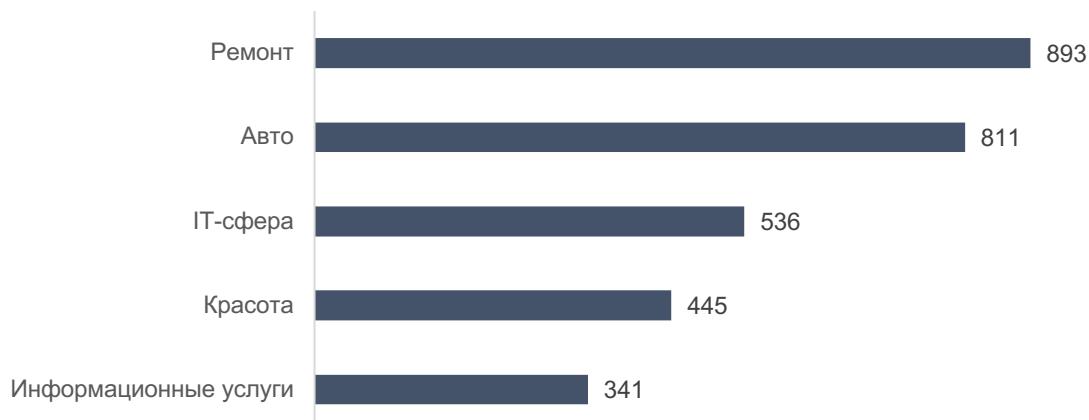
Параллельно развитию налогового режима развился сектор [посреднических услуг](#), которые компании оказывают таким самозанятым гражданам: находят для занятых заказчиков и задания, сводят их. Посредниками могут выступать как традиционные компании, так и цифровые платформы.

Часто нововведённый режим используется для прикрытия фактических трудовых отношений и предоставления заемного труда. Например, увольнение сотрудников компании и перевод в штат аффилированной организации, с последующим заключением договора оказания услуг с бывшими работниками как с самозанятыми.

В теневой сектор заемного труда (серого аутстаффинга) [наиболее вовлечеными являются низкоквалифицированные рабочие со статусом самозанятого](#) (плательщика НПД). Это подтверждают данные представителей Ассоциации частных агентств занятости (АЧАЗ).

Услуги самозанятых широко представлены в различных областях как в низко-, так и в высококвалифицированном сегменте (подробнее – Рисунок 1).

Рисунок 1. Топ-5 отраслей, которые выбирают самозанятые по состоянию на январь 2025 г., тыс. чел.



> 3 млрд услуг

Было оказано самозанятыми за все время действия специального налогового режима

50% самозанятых

Вышли из тени – это новые лица в правовом поле, которые ранее не декларировали доходы

> 219 млрд руб.

Было собрано налогов за все время действия специального налогового режима

Источник: данные ФНС

Высокая доля теневой занятости, использование заемного труда в скрытых формах, ложная самозанятость, при которой фактически трудовые отношения подменяются гражданско-правовыми, актуализируют роль цифровых платформ как новых посредников на рынке занятости и то положительное влияние, которое они оказывают на рынке занятости.

Для определения рынка занятости, на котором цифровые платформы способны оказать положительный эффект, необходимо структурировать текущий рынок посредничества в занятости населения:

- легальный механизм по предоставлению труда третьей стороне: частные агентства занятости (ЧАЗ), т.н. **белые аутстаффинговые компании**;
- **аутсорсинг**, где занятые или компании самостоятельно или через цифровые платформы оказывают услуги компаниям-заказчикам (разовые задачи или проектная работа), их отношения остаются в сфере гражданско-правовых;
- **серый рынок аутстаффинга**, где компании-посредники, не получая аккредитацию ЧАЗ и не заключая с занятymi трудовые договоры, предоставляют компаниям-заказчикам таких занятых (чаще всего низкоквалифицированных рабочих).

Белый рынок аутстаффинга и частные агентства занятости

Рынок ЧАЗ, в том числе его регулирование в России и других странах

Заемный труд как механизм, используемый в целях обхода закона и недобросовестного получения различных преимуществ в предпринимательской деятельности в сфере трудового права, запрещен во многих странах, в том числе в России. Однако вследствие распространения нетипичных трудовых отношений и появления новых форм занятости многие государства легализовали использования заемного труда, которые представляется агентством временной занятости (*temporary work agency*). Специфические регуляторные правила присутствуют во многих государствах. Примером государства, где отсутствуют регулирования временных агентства занятости на федеральном уровне, является США.

Примеры наднационального регулирования временных агентств занятости



International
Labour
Organization

На международном уровне принципиальное значение имеет Конвенция № 181 Международной организацией труда (МОТ) «О частных агентствах занятости» от 1997 г.⁹, которая признала социальную значимость и законность предоставления труда через агентства занятости. Россия Конвенцию по состоянию на апрель 2025 год не ратифицировала.



На уровне ЕС в 2008 г. была принята Директива 2008/104/ЕС о работе через временные агентства занятости¹⁰, устранившая избыточных ограничения в использовании заемного труда.

⁹ Конвенция N 181 Международной организации труда "О частных агентствах занятости" (Заключена в г. Женеве 19.06.1997) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c181_ru.htm

¹⁰ Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32008L0104>

В России с 2014 г. запрещен заёмный труд (ст. 56.1 ТК РФ), то есть труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. Исключения из этого запрета установлены гл. 53.1 ТК РФ. Деятельность по предоставлению персонала вправе осуществлять только [аккредитованные частные агентства занятости \(ЧАЗ\) и аффилированные компании](#). Запрет заемного труда и одновременная его легализация для ряда лиц были введены ФЗ от 05.05.2014 № 116-ФЗ.

Закрепленная в законе модель предусматривает [заключение между работником и ЧАЗ трудового договора](#) с целью направления его для выполнения работ в интересах и под управлением третьего лица [по договору о предоставлении труда работников](#), заключаемого между ЧАЗ (направляющей стороной) и заказчиком (принимающей стороной). При этом привлекать персонал разрешается для проведения работ, связанных с заведомо временным (до 9 месяцев до 2025 года) расширением производства или объема оказываемых услуг (ст. 341.2 ТК РФ).

1 марта 2025 года вступил в силу Федеральный закон от 26.12.2024 № 498-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», которым в главу 53.1 ТК РФ были внесены серьезные изменения:

- Теперь аутстаффинг разрешен [не только для проведения заведомо временных работ, но и для помощи физическому лицу по хозяйству](#), а также для юридических лиц и индивидуальных предпринимателей [для исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми сохраняется место работы](#) (ст. 341.2 ТК РФ).
- Уточнены лица, которые уполномочены предоставлять труд работников по модели аутстаффинга. К ним закон относит [ЧАЗ, юридические лица, подведомственные МИД РФ, аффилированные по отношению к принимающей стороне организации и лица, заключившие акционерное соглашение](#) (ст. 341.1-1, 341.3 ТК РФ).
- Устанавливаются регулирование договора о предоставлении труда работников, в частности срок временных работ, на которые привлекается труд работников, увеличен до 18 месяцев (ст. 341.1-2 ТК РФ).
- Запрещено привлечение труда работников для целей замены участующих в забастовке работников принимающей стороны, а также для замены работников, законно отказавшихся от работы в связи с задержкой выплаты им заработной платы (341.1-3 ТК РФ).
- Предписано, что условия оплаты и охраны труда по трудовому договору работника и направляющей стороны должны быть не хуже, чем у работников принимающей стороны, выполняющих те же трудовые функции и имеющих равную квалификацию (ст. 341.1-4 ТК РФ).

1120

13,3 млрд руб.

30-35%

Количество
аккредитованных ЧАЗ
(по данным на фев.
2025 г.)

Оборот по услуге предоставления персонала в
соответствии с ФЗ № 116, 2023 г.

Рост объема рынка к концу
2024 года

385,8 млрд руб.

В 2023 г. оборот ЧАЗ по аутсорсингу
бизнес-процессов

17,2 млрд руб.

Оборот по услуге подбора персонала, 2023 г.

Примеры крупных ЧАЗ в России (белый рынок аутстаффинга):

1. Группа компаний Ancor;
2. Ventra;
3. Mapower;
4. Fersol;
5. Avanta Russia;
6. Gi Group Holding;
7. LANTA Talent Solutions;
8. СТС Групп;
9. UNITY Business Solutions.

Зарубежный опыт: специфические правила в регулировании временных агентств занятости

1. Принцип недискриминации установлен не во всех странах



В зарубежном регулировании временных агентств занятости во многих странах установлен принцип недискриминации, то есть равного отношения (equal treatment) в отношении работников агентства занятости и штатных работников у принимающей стороны. Однако в **Великобритании** принцип равного отношения в отношении работников агентства занятости **начинает действовать только спустя 12 недель работы:** по истечении данного срока работник агентства наделен правом на такую же оплату как работник на постоянной ставке, делающий такую же работу; начисление пенсии; право на ежегодный оплачиваемый отпуск¹¹.

2. Допустимость увеличения срока временных работ, для который допускается аутстаффинг



До недавнего времени в **России** срок привлечения работников по модели аутстаффинга составлял до 9 месяцев, сейчас же он составляет 18 месяцев.

В **Германии** максимальный срок привлечения одного и того же работника для работы у одного и того же заказчика также составляет **18 месяцев**. Однако иной срок, в том числе более продолжительный, может быть предусмотрен тарифным соглашением в соответствующей отрасли¹².

3. Использование работников временных агентств занятости ограничено в определенных отраслях



В **Южной Корее** Закон о защите работников агентств временной занятости предусматривает ряд профессий, где подобный заёмный труд запрещается: так, не допускается привлечение заёмного труда для работ на стройке; не могут таким образом быть привлечены моряки; заёмный труд запрещается на вредных производствах¹³.

¹¹ Your rights as an agency worker. URL: <https://www.gov.uk/agency-workers-your-rights/your-rights-as-a-temporary-agency-worker>.

¹² § 1 Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG). URL: https://www.gesetze-im-internet.de/a_g/_1.html

¹³ Art. 5(3) of ACT ON THE PROTECTION OF TEMPORARY AGENCY WORKERS. URL: https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=43291&lang=ENG.

При том, что сфера деятельности временных агентства занятости всеобъемлюще урегулирована как в России, так и в других странах, осветить рынок, понять основные сложности в предоставлении персонала компаниям возможно через взаимодействие с представителями данной отрасли.

Основные выводы из интервью с представителями Ассоциации частных агентств занятости (ЧАЗ) в России:

1. За услугами к ЧАЗ обращаются, как правило, крупные компании.
2. ЧАЗы в равной степени привлекают как **производственный, так и офисный персонал** на всей территории страны. Если говорить о «синих воротничках», то это преимущественно упаковщики, сборщики, водители погрузчиков, сортировщики и обмотчики паллет, комплектовщики, администраторы склада, администраторы по вводу данных.
3. На практике ЧАЗ часто создают коммерческие компании, так как **у самозанятых (физическое лицо/плательщик НПД) есть потребность на работу именно по гражданско-правовым договорам**. Так как при оформлении официальных трудовых отношений исполнители могут потерять часть социальных выплат (выплаты по инвалидности и др.) и пособий (пособие по уходу за ребенком, по потере кормильца и др.). Отсутствие официального трудоустройства также позволяет эффективнее скрывать доходы при наличии имущественных обязательств (кредитная задолженность, алименты).

Представитель Ассоциации ЧАЗ отмечает: **«У части работников есть заведомо выраженный интерес работать на временных проектах в различных компаниях. Такие работники сознательно отказываются от трудоустройства в одной организации в течение длительного срока, предпочитая работать на ограниченных по времени проектах в различных компаниях. Это связано как с желанием работников иметь большую свободу выбора и распоряжения своим временем, так и с желанием попробовать свои силы и навыки в различных отраслях, не привязываясь к одному постоянному виду деятельности».**

4. **Основной мотив обращения заказчиков к ЧАЗ – наличие у ЧАЗ опыта работы с соответствующими категориями исполнителей, трудовых ресурсов и базы данных исполнителей, позволяющих в заданные заказчиком сроки подобрать и вывести на проект нужное количество ресурсов необходимой квалификации, осуществить без ошибок и осложнений процесс администрирования заключения договоров с исполнителями, оплаты работ исполнителей и отчисления полагающихся налогов и сборов, оформление командировочных, больничных и т.д.**

По мнению компаний-посредников, принявших участие в исследовании, выгода для компаний-заказчиков от использования аутстаффинга с низкоквалифицированными сотрудниками заключается в:

- оптимизации работы отдела кадров и бухгалтерии за счет упрощения процессов управления персоналом, учета и ведения кадрового делопроизводства;
- снижении налоговой нагрузки за счет принятия к вычету входящего НДС со стоимости услуг аутстаффинга;
- снижении количества проверок государственными органами в отношении соблюдения трудового законодательства.

АЧАЗ



США как пример отсутствия регулирования временных агентств занятости на федеральном уровне

Доля работников, работающих через временные агентства занятости, удвоилась в процентном отношении к общей численности рабочей силы США с 1990-х гг. по 2000-х гг., составив 10% от общего прироста занятости в 1990-х гг. Помимо существенного количественного роста, индустрия временных агентств занятости также «качественно» выросла. Временные агентства занятости перешла от роли «временного поставщика персонала», обеспечивающего краткосрочное прикрытие на случай непредвиденных обстоятельств, например, на случай отпуска по уходу за детьми, к более систематической и постоянной функции посредничества между компаниями-заказчиками и временных агентств занятости в разных отраслях.

Кроме того, в **США** в отличие от многих развитых стран, **на федеральном уровне отсутствует регулирование деятельности временных агентств занятости**, например, отсутствует требование по регистрации таких агентств в Правительстве США или не предусмотрено ограничения времени, в течение которого работник может быть нанят в качестве временного работника через временное агентство занятости¹⁴.

В 2020 г. был представлен первый федеральный законопроект, предлагающий регулировать временные агентства более чем за 20 лет их существования, Законопроект о восстановлении власти работников от 16 июля 2020 г. (H.R. 7638 Restoring Worker Power Act of 2020)¹⁵. Однако законопроект не был принят.

Законопроект направлен на сокращения количества субподрядных малотоннажных работ (low-road subcontracting) с предоставлением временным работникам следующих прав¹⁶:

- размер зарплаты временных работников должен быть идентичен размеру зарплаты постоянных работников, если они выполняют одинаковую работу (sec. 4);
- временные работники должны проходить такое же обучение по технике безопасности, как и постоянные сотрудники, если они выполняют одинаковую работу (sec. 6);
- временные работники должны получать информацию об условиях их найма, в т. ч. о том, сколько временные агентства занятости вычитают из их зарплат, включая нераскрытие сборы (sec. 3);
- соглашения о неконкуренции и принудительный арбитраж запрещены, а все сборы за перевод работников на постоянную работу будут отменены после того, как временный работник отработал 60 дней (sec. 7).

На уровне штатов также не распространено регулирование предоставления временных работников компании-заказчику, однако в ряде штатов все же приняты законы, регулирующие такие отношения.

Например, в штате Калифорния считается, что работник, направляемый агентством занятости заказчику, является работником обоих и состоит в трудовых отношениях с двумя работодателями (dual-employer arrangement)¹⁷. Агентство занятости (первичный работодатель) обязано поддерживать эффективную программу по превенции травм и заболеваний¹⁸, предоставлять работникам экипировку. Также агентство будет отвечать за несоответствие места работы требованиям безопасности. Принимающая сторона (заказчик) полностью ответственна за обеспечение для работника безопасных условий труда.

¹⁴ Bernd Waas / Wilma B. Liebman / Andrew Lyubarsky / Katsutoshi Kezuka. Crowdwork – A Comparative Law Perspective, 2017. P. 133-137.

¹⁵ H.R. 7638 Restoring Worker Power Act of 2020. URL: <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/7638/all-actions>.

¹⁶ H.R. 7638 Restoring Worker Power Act of 2020. URL: https://3b486b10-76d5-49ba-826e-06eb7b277813.usfiles.com/ugd/3b486b_99af22d534dc42c99c3d04c9c7ef8117.pdf.

¹⁷ Protecting Temporary Agency Employees: Information for Employers. URL: https://www.dir.ca.gov/dosh/dosh_publications/Protecting-Temp-Agency-Employees-fs.pdf.

¹⁸ §3203. Injury and Illness Prevention Program.. URL: <https://www.dir.ca.gov>Title8/3203.html>.

Стоит отметить, что услуги, предоставляемые ЧАЗ, отличаются от услуг, предоставляемыми цифровыми платформами занятости. С таким выводом согласны представили Ассоциации ЧАЗ (см. ниже).

Следовательно, несмотря на частичную легализацию заемного труда через разрешение предоставления персонала ЧАЗ и другими лицами, проблема теневой занятости остается, серый рынок аутстаффинга не уменьшается. Введение регулирования деятельности цифровых платформ занятости как других посредников на рынке занятости может сыграть ведущую роль в формализации рынка занятости.

Так, цифровые платформы занятости «выводят» занятых из теневой занятости за счет легкого порога входа для исполнителей, быстрого механизма подключения к платформе, гибкого графика занятости, самостоятельного выбора исполнителя, места и времени принятия заказа, возможности для исполнителя совмещать платформенную занятость с основным местом работы, работать или сотрудничать с несколькими цифровыми платформами занятости.

Кроме того, имея доступ к алгоритмическим решениям, [цифровые платформы занятости могут значительно обелить рынок теневой занятости](#), в особенности путем пресечения практики сокрытия трудовых отношений.

Аутсорсинг: передача второстепенных функций компании внешней рабочей силе

Другой легальной схемой обращения к внешней рабочей силе является так называемый аутсорсинг. С ростом глобализации компаний все больше стали фокусироваться на основной деятельности (core business) и на повышении производительности, и передают выполнение второстепенных функций другим лицам: компаниям-посредникам или фрилансерам (физическими лицами), специализирующимся на данной функции¹⁹.

Представители рынка занятости в России используют термины «провайдер» в отношении компаний-посредника и «проектная занятость», которые широко применяются в деловом обороте.

Механизм работы:

Провайдер (компания-посредник) привлекает других лиц – работников или субподрядчиков – для оказания услуг компаниям-заказчикам. Провайдер заключает с работниками трудовые договоры или с субподрядчиками – фрилансерами (физическими лицами) – договоры подряда или возмездного оказания услуг. Деятельность таких лиц – и работников, и субподрядчиков – осуществляется под управлением провайдера. Их отношения регулируются ТК РФ (с работниками) или ГК РФ (с субподрядчиками).

Отличие от белого аутстаффинга:

При различении моделей предоставления персонала (аутстаффинга) от аутсорсинга имеет значение кем осуществляется контроль за исполнителями и выполнением заказа:

- при предоставлении персонала (белом аутстаффинге) контроль и управление, согласно нормам ТК РФ, возлагается на компанию-заказчика;
- при возмездном оказании услуг или подряде (аутсорсинге), контроль остается на стороне исполнителя, то есть провайдера (компании-посредника).

¹⁹ Dutra R, Filgueiras V. The so-called outsourcing (subcontracting) question and its regulation A polêmica sobre o conceito de terceirização e sua regulação. Rev. Direito e Práx., Rio de Janeiro, V. 11, N. 4, 2020, p. 2547.

Зарубежный опыт: кто контролирует субподрядную рабочую силу?

Способы контроля субподрядной рабочей силы могут немного различаться в зависимости от подрядчика и сектора экономики, и сильно зависят от рыночных условий.



Зачастую методы контроля осуществляются так, как это [традиционно делают работодатели](#). Например, распространена практика, когда основные компании устанавливают в договорах свое право определять, кто будет являться аутсорсинговой рабочей силой²⁰. Иллюстрацией к этому служит выдержка из условий договора с аутсорсинговым рабочим в британском клининговом секторе: «*Ваше трудоустройство у нас зависит от принятия вас нашим клиентом, который имеет право отказать вам в допуске в помещение. В таком случае Компания оставляет за собой право сменить место вашей работы на другое, находящееся в разумной удаленности от текущего места*²¹».



Используются также и другие управленческие методы, такие как, например, [оплата за задание \(pay per task\)](#), [установление дедлайнов](#), [онлайн мониторинг](#), [проведение аукционов между субподрядчиками и т. д.](#), но все они по факту направлены на ту же цель²².



McDonald's, например, действует в качестве трудового брокера и увольняет сотрудников, формально нанятых франчайзи. Аналогично, Domino's Pizza отслеживает время доставки сотрудниками нанятыми франчайзи, вынуждая их соблюдать стандарты.

Россия: рынок аутсорсинга и правовые риски при использовании аутсорсинга

АЧАЗ

**385,8
млрд руб.**

Объём аутсорсингового рынка в 2023 г. (по данным Ассоциации ЧАЗ)

**20–30% всех
компаний**

Пользуются услугами аутсорсинга персонала в России (по данным исследования DISCOVERY Research Group)

²⁰ Dutra R, Figueiras V. The so-called outsourcing (subcontracting) question and its regulation. A polêmica sobre o conceito de terceirização e sua regulação. Rev. Direito e Práx., Rio de Janeiro, V. 11, N. 4, 2020, p. 2548.

²¹ Ibid.

²² Ibid.

Представители рынка ЧАЗ отмечают: «Форма отношений между провайдером и работником (субподрядчиком) «по-белому» может быть разной: срочный трудовой договор, когда исполнитель поступает на работу к провайдеру и пользуется всеми правами и льготами работника, гарантированными ТК РФ, либо гражданско-правовой договор, когда исполнитель – субподрядчик осуществляет действия или деятельность на основании индивидуально-конкретного задания к оговоренному сроку за обусловленную в договоре плату в соответствии с нормами ГК РФ. Во всех случаях законопослушная компания-провайдер своевременно выплачивает заработную плату/вознаграждение подрядчику и надлежаще переводит в бюджет и соответствующие фонды все причитающиеся налоги и сборы».

Правовые риски

С правовой точки зрения использование аутсорсинговых схем влечет за собой ряд проблем и рисков. Работники таких аутсорсинговых компаний не всегда отчетливо понимают структуру юридических отношений между их компанией и компанией-заказчиком аутсорсинговых услуг, подтверждением чему служат судебные дела, в которых работники аутсорсинговых компаний пытались привлечь компанию – заказчика к субсидиарной ответственности, в том числе в порядке ст. 341.5 ТК РФ.

Суды в этом случае отказывают, ссылаясь на то, что между указанными сторонами отсутствуют правоотношения, регулируемые гл. 53.1 ТК РФ об особенностях регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала). При этом само по себе указание в трудовом договоре места работы на территории иного юридического лица, доказательством таких правоотношений не является. Так в одном из дел работник охранного предприятия пытался признать отношения с заказчиком охранных услуг трудовыми и привлечь его к субсидиарной ответственности. Суд отказал со ссылкой на вышеизложенную аргументацию²³.

На практике также встречаются ситуации, когда работы по договору подряда выполняют работники подрядчика, однако материал и оборудование предоставляет заказчик, он же проводит инструктаж. При этом выполнение работы сотрудниками подрядчика фактически контролируется заказчиком. В таких случаях возникает вопрос: как квалифицировать подобные правоотношения – как подрядные (между заказчиком и подрядчиком) либо как трудовые (между заказчиком и лицами, формально являющимися работниками подрядчика)?

Существует позиция судов, согласно которой договор о выполнении работ путем предоставления исполнителем заказчику своих сотрудников квалифицируется как договор подряда, если не установлена притворность данной сделки как прикрывающей трудовые договоры между заказчиком и указанными сотрудниками²⁴.

Есть также позиция судов, согласно которой договор о выполнении работ путем предоставления исполнителем заказчику своих сотрудников квалифицируется как смешанный, содержащий элементы договоров подряда и возмездного оказания услуг²⁵.

²³ См. например, Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 09.02.2022 № 88-1508/2022.

²⁴ Постановление ФАС Поволжского округа от 28.08.2007 по делу № А55-19680/2006-48.

²⁵ Постановление ФАС Уральского округа от 29.01.2013 N Ф09-13204/12 по делу № А60-29248/2011

Зарубежный опыт: регулирование аутсорсинга



В Великобритании строительный сектор интенсивно использует аутсорсинг и субконтрактинг. Используются различные способы оформления субконтрактинга, как например, контрактование рабочих как самозанятых через агентства или использование «зонтичных» компаний (umbrella companies). Объединяет их то, что управление рабочей силой, по существу, осуществляют основной подрядчик²⁶.



В Мексике с 2021 г. запрещен аутсорсинг²⁷. Власти обосновывали запрет тем, что аутсорсинг использовался компаниями для уклонения от уплаты налогов и от внесения социальных взносов, а также для уклонения от распределения доходов между работниками – 10% облагаемой налогами прибыли работодатель обязан распределить между работниками²⁸. Запрет аутсорсинга не распространяется на те специализированные функции, которые не являются основным видом деятельности организации – например, административные, логистические, реклама, IT-поддержка²⁹. Компании, занимающиеся аутсорсингом, подлежат специальной регистрации и должны раскрывать информацию о своей деятельности; за невыполнение этой обязанности установлен серьёзный штраф³⁰.

Последствия этого запрета на настоящий момент неочевидны. Как предупреждают эксперты, закон может привести к сложностям не только для бизнеса, но и для многих работников, которые не смогут официально трудоустроиться.



В Испании после вступления в силу в 2021 г. Закона о райдерах цифровые платформы могут оформлять отношения с райдерами (это человек, доставляющий еду, продукты или любые товары на дом, который работает на цифровых платформах) тремя способами:

- (i) **Субподрядные отношения.** Многие компании передали свои доставки на субподряд курьерским компаниям. Это стало возможно благодаря критерию в Законе о райдерах о том, что трудовые отношения неизбежны при прямом контроле над райдером посредством алгоритмов платформы. При привлечении субподрядной компании платформа не взаимодействует с райдерами напрямую и доставку полностью контролирует привлеченная компания. Если приложения сохраняют контроль над доставкой, несмотря на привлечение субподрядчиков, то это означает, что они занимаются незаконной агентской деятельностью. Среди курьерских компаний, предлагающих свои услуги на платформах, выделяют такие компании, как Closer, MOX, Delorian Transport, Ara Vinc и Deelivers.
- (ii) **Передача услуг агентствам временной занятости (ETT).** Среди компаний, предоставляющих курьерские услуги, в секторе ETT выделяется Jobandtalent – онлайновая платформа, на которой размещаются предложения о контрактах

²⁶ Dutra R, Filgueiras V. The so-called outsourcing (subcontracting) question and its regulation. A polêmica sobre o conceito de terceirização e sua regulação. Rev. Direito e Práx., Rio de Janeiro, V. 11, N. 4, 2020, p. 2550.

²⁷ Mexico's outsourcing ban: rethinking current employment structures. URL: <https://www.inhouselawyer.co.uk/legal-briefing/mexicos-outsourcing-ban-rethinking-current-employment-structures/>.

²⁸ Mexico: Outsourcing is banned and companies must comply with new regulations fast to avoid hefty fines. URL: <https://www.globacs.org/mexico-outsourcing-is-banned-in-mexico-and-companies-must-comply-with-new-regulations-fast-to-avoid-hefty-fines/>.

²⁹ Is It Still Possible to Outsource and Subcontract Personnel in Mexico After Federal Labor Law Reform? URL: <https://sstech.us/blogs/mexico-outsourcing-ban-federal-labor-law-reform/>.

³⁰ Complying with Mexico's New Outsourcing Law. URL: <https://lacna.net/complying-with-mexicos-new-outsourcing-law/>.

на доставку еды на дом продолжительностью от 15 до 40 часов в неделю по цене около 7–8 евро брутто в час.

- (iii) Передача доставки на субподряд кооперативам автономных курьеров-водителей (*cooperativas de repartidores*), которую уже начинают опробовать некоторые крупные платформы. По этой формуле водители становятся партнерами и ассоциированными работниками кооператива и в то же время считаются самозанятыми для целей социального страхования. Это исключение, разрешенное законом, и, следовательно, такая модель априори не запрещена. Более того, она позволяет платформам экономить на расходах по сравнению с субподрядчиками или агентствами временного найма. Поскольку курьеры работают на условиях самозанятости, а не по найму, кооперативы могут предложить платформам более низкие цены на услуги, так как они платят только взносы на социальное страхование для самозанятых, которые значительно ниже, чем у наемных курьеров, работающих по субподряду, или агентств временной занятости (где 30% от зарплаты идет на социальное страхование).

На данный момент прямой контракт с самозанятым не является вариантом ни для одной из крупных платформ. По данным ассоциации работодателей Adigital, около 30 тыс. человек в Испании на конец 2020 года являлись фиктивными самозанятыми.

Серый рынок аутстаффинга в России

С цифровизацией серый аутстаффинг получил массовое распространение. Компании-заказчики через посредников, которыми чаще всего являются традиционные компании, нанимают занятых в целях обхода трудового законодательства.

Компании-посредники, не получая аккредитацию как ЧАЗ, фактически предоставляют заемный труд, запрещенный в России с 2014 г. (ст. 56.1 ТК РФ). В таких отношениях с [занятым заключается гражданско-правовой договор, хотя присутствуют все признаки трудовых отношений](#). В частности, отношения между компанией-заказчиком занятых-исполнителей носят устойчивый и длительный характер, для занятых это основной источник дохода; посредники и заказчики обеспечивают занятых необходимой экипировкой и инструментарием для выполнения работы, а также проводят инструктажи; посредники и заказчики осуществляют контроль за выполнением работы занятых и т.д.

Более того, контроль этих занятых превосходит контроль, обычно осуществляемый работодателем, поскольку осуществляется как со стороны посредника, так и со стороны заказчика.

Указанная часть занятых по гражданско-правовым договорам фактически находится в положении наемных работников. При этом у них отсутствуют правовые гарантии, положенные данной категории занятых, пенсионное и социальное обеспечение.

Таким образом, на сером рынке аутстаффинга существует тонкая грань между тем, как правильно в том или ином случае оформлять посреднические отношения: гражданско-правовые между компанией-заказчиком и занятым или трудовые между ними.

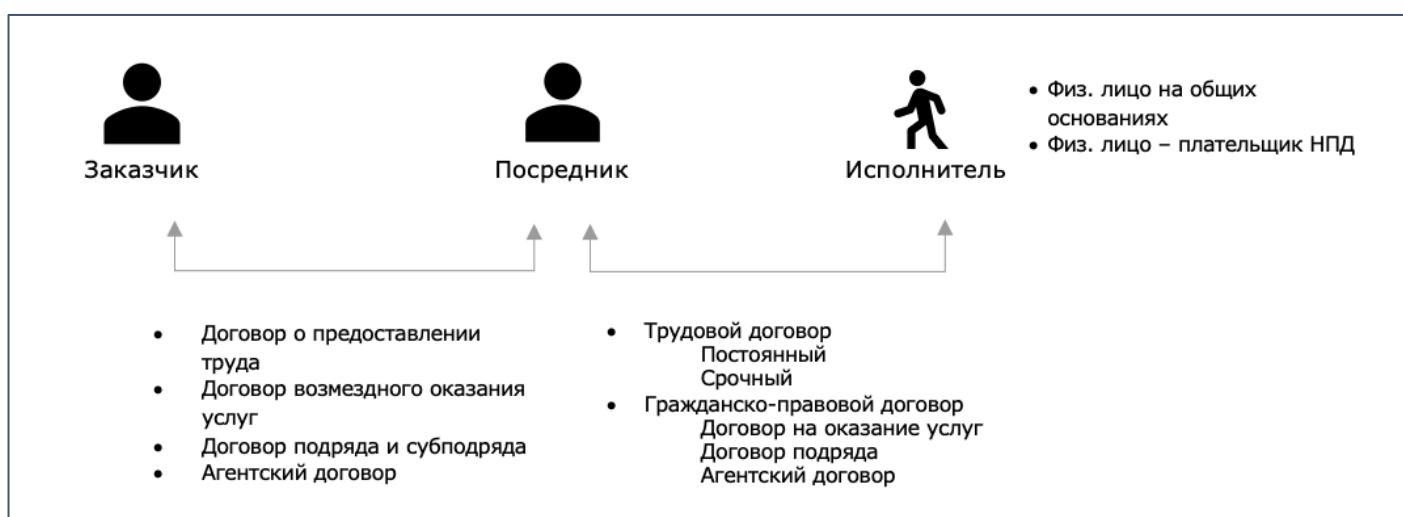
Механизм оформления отношений и возникающие из этого риски

Отношения: механизм оформления

В России «белая» аутстаффинговая модель сотрудничества реализуется посредством заключения (1) договора о предоставлении персонала между заказчиком и посредником, а также посредством заключения (2) трудового договора между посредником и исполнителем (ст. 341.1-2 ТК РФ).

Однако, на рынке аутстаффинга существует множество вариантов юридического оформления таких отношений. Посредники заключают с исполнителями гражданско-правовые договоры (договоры на оказание услуг, договоры подряда и субподряда, а также агентские договоры), где исполнитель выступает в статусе физического лица, работающего на общих основаниях, или физического лица – плательщика налога на профессиональный доход (самозанятого) (подробнее – Рисунок 2).

Рисунок 2. Механизм оформления посреднических отношений



Учитывая многообразие моделей юридического оформления, определенный тип договора не может являться индикатором аутстаффинговой модели сотрудничества.

Серые аутстаффинговые компании заключают с исполнителями гражданско-правовые договоры и в тех случаях, когда фактически складываются трудовые отношения. Это создает видимость отсутствия у таких исполнителей (а на практике просто лишает) субподрядчиков права на отпуск и иные гарантии, предоставляемые трудовым законодательством. Также такие «серые» агентства привлекают к работе граждан, имеющих статус самозанятых, при наличии признаков трудовых отношений, что дает этим агентствам очень существенную экономию на налогах и сборах.

Возникающие риски из оформления отношений

Верховный суд РФ в своих практикообразующих разъяснениях указывает, что суды должны не только исходить из наличия или отсутствия тех или иных формализованных актов (гражданского-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в ст. 15, 56 ТК РФ, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции³¹.

Характерные признаки трудовых отношений

1. достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя;
2. подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности);
3. обеспечение работодателем условий труда;
4. выполнение работником трудовой функции за плату;
5. устойчивый и стабильный характер этих отношений;
6. подчиненность и зависимость труда;
7. выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности;
8. наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения;
9. выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя;
10. интегрированность работника в организационную структуру работодателя;
11. признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск;
12. оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы;
13. осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов;
14. предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем.

³¹ Пункт 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

Отношения серых аутстаффинговых компаний с исполнителями в ряде случаев выполняют критерии трудовых отношений:

Критерий трудовых отношений	Установлено исследованием	Отмечено представителями рынка неофициального аутстаффинга
1. Устойчивый и стабильный характер отношений	<p>Внештатная работа для части исполнителей является основной — здесь они получают основной доход. Для другой части исполнителей внештатная работа может рассматриваться в качестве основной, исходя из наличия постоянного заказчика и графика работы.</p>	<p>«Если у одного клиента потребность в рабочей силе снизилась, и он говорит, что мне сейчас не нужно столько людей, то мы стараемся перебрасывать исполнителя на соседний объект, смотреть, где есть потребность, переводить его туда».</p>
	<p>Вопрос определения внештатной работы для исполнителя в качестве основной нетривиален, потому что исполнители могут как иметь, так и не иметь постоянного графика работы, они могут выполнять работу как преимущественно для одной компании-заказчика, так и для нескольких. Во многом это зависит от отрасли: в сфере строительства исполнители заняты преимущественно на одном объекте с постоянным графиком работы, а водители/курьеры могут одновременно выполнять заказы от нескольких компаний без постоянного графика работы.</p>	<p>«Есть сотрудники, которые постоянно сотрудничают с одной компанией. Принципиальное желание сотрудника такое. Он там привык по расположению, ему удобно с этим коллективом и т. д. Таких порядка, наверное, 5%. Остальные не привязываются к месту, соответственно, мы их перераспределяем между заказчиками».</p>
2. Обеспечение работодателем условий труда	<p>По закону ЧАЗ является работодателем исполнителя и несет соответствующие обязательства по соблюдению трудового законодательства, в том числе в виде проведения инструктажей по охране труда и технике безопасности.</p>	<p>«Запросы у заказчиков разные. Есть клиенты, у которых на территории есть свои столовые, они готовы компенсировать питание. Соответственно, у нас снижается стоимость затрат, потому что нам работников там кормить не нужно. Есть те, кто готовы дать спецодежду, а от нас просят только жилетку. Если клиент выдает все необходимое, то у нас, как правило, в договоре написано, что клиент готов выдать одежду, обеспечить всеми возможными атрибутами, необходимыми для выполнения работ. Есть те, кто четко говорят, какую обувь надо купить, какой ткани должна быть одежда. Они нам диктуют. Мы под их требованием смотрим, сколько будет стоить такая спецовка, обувь. Мы это включаем сразу в стоимость, потому что у любой одежды есть износ. Как минимум, два</p>
3. Предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем	<p>На практике внештатные работники, действительно, прежде чем приступить к выполнению обязанностей, как правило, получают первый инструктаж по охране труда и технике безопасности на стороне компании-посредника. Далее на стороне компании-заказчика исполнитель при необходимости проходит дополнительный инструктаж и обучение.</p>	<p>«Запросы у заказчиков разные. Есть клиенты, у которых на территории есть свои столовые, они готовы компенсировать питание. Соответственно, у нас снижается стоимость затрат, потому что нам работников там кормить не нужно. Есть те, кто готовы дать спецодежду, а от нас просят только жилетку. Если клиент выдает все необходимое, то у нас, как правило, в договоре написано, что клиент готов выдать одежду, обеспечить всеми возможными атрибутами, необходимыми для выполнения работ. Есть те, кто четко говорят, какую обувь надо купить, какой ткани должна быть одежда. Они нам диктуют. Мы под их требованием смотрим, сколько будет стоить такая спецовка, обувь. Мы это включаем сразу в стоимость, потому что у любой одежды есть износ. Как минимум, два</p>
4. Выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя	<p>Аутстаффинговые компании указывают, что необходимость обеспечения спецодеждой в основном зависит от условий компании-заказчика, которые отражены в техническом задании для компании-посредника.</p>	<p>«Заказчики в свою очередь отмечают, что аутстаффинговые компании предоставляют работников с разным уровнем экипировки, поэтому иногда приходится выдавать спецодежду из собственных запасов.</p>

комплекта должно быть, чтобы через полгода ее заменить в случае чего. Есть те, кто готовы наших людей от места проживания до места локации возить, если это склад или производство. Тогда эти издержки из стоимости вычитаются».

5. Вопрос контроля исполнителей

По факту контроль за деятельностью исполнителя осуществляется как со стороны заказчика, так и со стороны посредника. В данном случае могут иметь место такие критерии трудовых отношений, как «достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя», «выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя», «интегрированность работника в организационную структуру работодателя».

Физическое присутствие исполнителя на территории заказчика позволяет последнему осуществлять прямой контроль за выполнением работ и оценивать их качество на предмет соответствия собственным рабочим инструкциям и регламентам. Этим занимается линейный руководитель или супервайзер: при привлечении внештатного рабочего производства его контролирует начальник цеха, при привлечении внештатного работника торгового зала его контролирует главный по смене и т. д.

В случае неудовлетворительной работы исполнителя заказчик информирует об этом посредника, который оперативно принимает меры с целью устранения проблем.

Посредник контролирует работу исполнителя преимущественно опосредованно, используя обратную связь от заказчика. При отсутствии доступа на территорию заказчика посредник может использовать цифровые инструменты для контроля за деятельностью исполнителя, например данные геолокации или фотоотчеты. Цифровые данные позволяют верифицировать обратную связь от заказчика и аргументировано выступать посредникам в роли медиаторов в случае возникновения конфликтов.

«И со стороны заказчика есть руководители — начальники складов, администраторы магазина, то есть те, кто отслеживает работу персонала. Бывает, что и с нашей стороны есть менеджеры, бригадиры, которые все эти процессы контролируют, смотрят, и в случае чего всегда решают те или иные вопросы. Получается, что это некий общий контроль. Конечно, он больше со стороны заказчика, так как им важнее, чтобы по их правилам вся работа строилась».

Указанная часть занятых по гражданско-правовым договорам фактически находится в положении наемных работников. При этом умаляются правовые гарантии, положенные данной категории занятых, им отказывают в пенсионном и социальном обеспечении.

Социологическое исследование рынка «серых» аутстаффинговых компаний

Результаты интервью с представителями 11 компаний, неофициально предоставляющих услуги аутстаффинга:

Как оформляются отношения между занятым и компанией-посредником?



4 из 11 компаний
заключают ГПД



3 из 11 компаний
заключают ТД



4 из 11 компаний заключают
и ТД, и ГПД

Как оформляются отношения между занятым и компанией-заказчиком?



3 из 11 компаний
заключают договор о
предоставлении труда



4 из 11 компаний
заключают договор
об оказании услуг



2 из 11 компаний
заключают договор
подряда



1 из 11 компаний
заключает агентский
договор

Какой характер работы занятого-исполнителя?



В 4 из 11 компаний занятый
работает постоянно



В 5 из 11 компаний занятый
работает временно



В 2 из 11 компаний занятый работает
как постоянно, так и временно

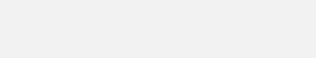
Сколько заказчиков у занятого-исполнителя?



В 4 из 11 компаний у занятого
есть один заказчик



В 5 из 11 компаний у занятого –
смешанный формат



В 2 из 11 компаний занятый работает
как постоянно, так и временно

Кто предоставляет экипировку занятому-исполнителю?



В 5 из 11 компаний представляет
компания-посредник



В 1 из 11 компаний представляет
компания-заказчик



В 4 из 11 компаний решается в
зависимости от договора

Как оплачивается труд занятого-исполнителя?



В 7 из 11 компаний оплата носит
сдельный характер



В 3 из 11 компаний имеются исполнители как со сдельной
оплатой труда, так и с фиксированной окладом

Предусмотрено ли социальное и пенсионное обеспечение занятого?



5 из 11 компаний заявили об их отсутствии у занятых



5 из 11 компаний предоставляют социальные и пенсионные гарантии только тем, с кем заключен трудовой договор.

Имеется ли предварительное обучение в компаниях-посредниках?



В 8 из 11 компаний имеется предварительное обучение

Может ли занятый отказаться от заказа и предусмотрены ли штрафы за это?



В 10 из 11 компаний занятые могут отказаться от заказа



5 из 11 компаний заявили о применении мер ответственности в виде штрафов

Таким образом, в ряде случаев отношения серых аутстаффинговых компаний и заказчиков с исполнителями по факту подпадают под признаки трудовых отношений. В частности, отношения с исполнителями носят устойчивый и длительный характер, формируя для занятых основной источник дохода; посредники и заказчики обеспечивают занятых необходимой экипировкой и инструментарием для выполнения работы, а также проводят инструктажи; посредники и заказчики осуществляют контроль за выполнением работы занятых и т. д.

Более того, контроль этих занятых превосходит контроль, обычно осуществляемый работодателем, поскольку осуществляется как со стороны посредника, так и со стороны заказчика.

Цифровые платформы на рынке занятости

Вместе с платформизацией рынка и развитием ИТ-технологий появились новые посредники на рынке занятости, отличающиеся от ЧАЗ (белый рынок аутстаффинга) и компаний, работающих на рынке серого аутстаффинга.

Типология цифровых платформ на рынке занятости

Цифровые платформы по формам и методам организации своей работы могут сильно отличаться: одни являются маркетплейсами, выступающими посредниками между продавцами товаров и покупателями, другие работают лишь как «доски объявлений», не участвуя в формировании основных условий сделок между занятymi и заказчиками (Авито, HeadHunter), а третьи определяют стоимость заказа, выбирают исполнителя для заказчика и организуют выполнение им договора посредством алгоритмических решений (цифровые платформы занятости) (подробнее – Рисунок 3).

Рисунок 3. Типология цифровых платформ



Основная особенность цифровых платформ занятости, которая отличает их от «Досок объявлений», состоит в том, они выступают посредниками не только на стадии заключения договора между заказчиком и платформенным занятым, но и вовлечены в процесс исполнения этого договора, а именно организуют это исполнение платформенным занятым при помощи алгоритмических решений.

При этом **проведение платежей, характерное и для цифровых платформ занятости, и для некоторых «досок объявлений»**, не может служить таким отличительным критерием. Проводя платежи и выступая, по сути, финансовым агентом для сторон, цифровая платформа оказывает дополнительную услугу сторонам и позволяет заказчику быть уверенным в том, что в случае претензий к исполнителю деньги будут возвращены, а платформенному занятому – в том, что он получит деньги после исполнения договора. Для самой занятости на платформе проведение платежей (т. н. транзакционность) имеет второстепенное значение.

Отличие цифровых платформ занятости от временных агентств занятости и рынка серого аутстаффинга

Под риск отнесения к частным агентствам занятости и к компаниям, работающим на рынке серого аутстаффинга, попадают цифровые платформы занятости, которые сводят компании-заказчиков и занятых для выполнения последними работы на территории **компании-заказчика**. Однако риск является минимальным из-за множества отличий в деятельности частных агентств занятости, рынка серого аутстаффинга и цифровых платформ занятости.

Зарубежные цифровые платформы, попадающие под риск отнесения к временным агентствам занятости



В Великобритании и Нидерландах примером такой платформы является YoungOnes, в США – Upwork, TaskRabbit, и др. Например, YoungOnes «предоставляет» временных платформенных занятых в таких областях, как гостиничный бизнес, логистика или уборка³².



Например, у американской платформы Upwork есть сервис Upwork Enterprise, где платформа ищет персонал для крупных компаний-заказчиков и определяет природу их отношений - трудовая или гражданско-правовая – а также помогает организовать их сотрудничество³³.

В 2018 г. Европейский парламент³⁴ рекомендовал «рассмотреть, насколько Директива 2008/104/ЕС об агентствах временного персонала применима к конкретным онлайн-платформам», объяснив, что «многие посреднические онлайн-платформы структурно похожи на временные агентства занятости (трехсторонние договорные отношения между: работник временного агентства занятости /платформенный занятый; временное агентство занятости/цифровая платформа; компания-

³² Jeroen Meijerink, Martijn Arends, The Netherlands, 2021. Online labor platforms versus temp agencies: what are the differences? P.121. https://www.researchgate.net/publication/353006344_Online_labor_platforms_versus_temp_agencies_What_are_the_differences.

³³ Bernd Waas / Wilma B. Liebman / Andrew Lyubarsky / Katsutoshi Kezuka. Crowdwork – A Comparative Law Perspective, 2017. P. 133.

³⁴ Report by the Joint Research Centre (JRC), the European Commission's science and knowledge service «European legal framework for digital labour platforms», 2018. http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2020/08/2018_UF_Aloisi_De-Stefano_European-legal-framework-for-digital-labour-platforms.pdf

заказчик)». Некоторые эксперты предложили применение схемы временного агентства занятости также к занятости через цифровую платформу, когда заказчиком является компания³⁵.

На сходство цифровых платформ занятости и агентств занятости обратили внимание в Южной Корее. Так, определяя понятие платформенной занятости в 2020 году Комитет по созданию рабочих мест специально указал, что платформенной занятостью будет считаться занятость с использованием цифровой платформы только в том случае, если возможность делать заказы для занятых на платформе будет доступна не только владельцу этой платформы, но и третьим лицам³⁶. Когда платформа используется компанией (например, агентством занятости) просто для лучшей коммуникации со своими работниками, здесь нет посреднического элемента, характерного для платформенной занятости.

Отличия цифровых платформ занятости от частных агентств занятости и компаний, работающих на рынке серого аутстаффинга

	Цифровые платформы занятости	Временные агентства занятости	Компании, работающие на рынке серого аутстаффинга
Законодательное регулирование	<p>Процесс законодательного регулирования деятельности цифровых платформ занятости был начат относительно недавно.</p> <p>Основная тенденция регулирования платформ занятости сводится к наделению платформенных занятых рядом социальных гарантий при сохранении для них статуса самостоятельных работников.</p> <p>Например, осенью 2024 года в ЕС была принята Директива «Об улучшении условий труда в платформенной работе». Введенный для платформенных занятых промежуточный статус гарантирует им презумпцию трудовых отношений, а также ряд информационных прав в части работы платформенных алгоритмов. Сами цифровые платформы занятости (digital labour platforms) обязаны</p>	<p>Агентства занятости регулируются достаточно давно. В 1997 г. Международная организация труда (International Labor Organisation, ILO) легитимировала услуги, состоящие «в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороне» - Конвенция № 181 «О частных агентствах занятости»³⁹, к которой Россия до сих пор не присоединилась. В 2008 г. Европейский парламент и Европейский Совет одобрили Директиву 2008/104/EC об агентствах временного персонала⁴⁰.</p> <p>В целом, можно сказать, что деятельность временных агентств занятости регулируются «жестко», устанавливая конкретные условия, при которых агентства должны работать и как они должны относиться к привлекаемым работникам.</p> <p>Также Межпарламентской Ассамблей государств-участников</p>	<p>В России деятельность компаний, работающих на рынке серого аутстаффинга, то есть компаний-посредников, предоставляющих фактически заемный труд, заключая при этом с занятым гражданско-правовой договор, хотя присутствуют все признаки трудовых отношений, запрещена в России с 2014 г. (ст. 56.1 ТК РФ).</p>

³⁵ Agency Work can be a leading model for Online Platforms. URL: <https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-november-2021/news/article/agency-work-can-be-a-leading-model-for-online-platforms>

³⁶ International Labour Organization Policy Brief. The Republic of Korea. Extending social insurance to digital platform workers. June, 2024. P. 4.

³⁹ О частных агентствах занятости: Конвенция Международной организации труда от 19 июня 1997 г. № 181. Доступ из системы «КонсультантПлюс»

⁴⁰ Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work // Official Journal of the European Union. 2008. L 327. P. 9–14. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF>

	<p>обеспечивать безопасность для платформенных занятых.</p> <p>В ряде других стран специальный статус платформенного занятого — независимого подрядчика с рядом социальных прав — был введен только для определенных, особо уязвимых категорий платформенных работников (таксистов и курьеров). По такому пути пошли, например, в США, в Южной Корее, в Индии.</p> <p>В России регулировать цифровые платформы занятости на данный момент предлагается в двух законопроектах: в законопроекте «Об особенностях регулирования платформенной занятости в Российской Федерации»³⁷ и законопроекте «О платформенной экономике в Российской Федерации»³⁸.</p>	<p>СНГ постановлением от 28.10.2010 № 35-14 был принят Модельный закон о деятельности частных агентств занятости⁴¹. Правда, данный Закон, в отличие от упомянутых выше Конвенции и Директивы, прямо не предусматривает оказание соответствующими агентствами услуг по найму работников с целью предоставления их труда третьей стороне.</p> <p>В России деятельность ЧАЗ регулируется гл. 53.1 ТК РФ (ФЗ от 05.05.2014 № 116-ФЗ).</p>	
<p>Механизм подбора и выбора исполнителя под запрос компании-заказчика (matchmaking mechanism и matchmaking process)</p>	<p>У занятого и компании-заказчика больше свободы для самостоятельного инициирования сотрудничества: на цифровой платформе занятости (сайт или приложение на телефон) компания-заказчик размещает предложение о выполнении краткосрочного задания, на которое отдельные занятые могут откликаться. Далее компания-заказчик самостоятельно выбирает, кому из занятых она отдаст заказ.</p> <p>На некоторых платформах компания-заказчик может создавать пул «любимых» исполнителей, которые имеют</p>	<p>Сотрудник временного агентства занятости самостоятельно направляет исполнителя компании-заказчику.</p> <p>При обращении во временные агентства занятости компания-заказчик не может самостоятельно определить занятого, которого они хотят нанять. За неё это делает сотрудник временного агентства занятости (human matchmaking).</p>	<p>Сотрудник компании, работающий на рынке серого аутстаффинга, самостоятельно, в том числе с использованием технологий, соотносит исполнителя и компанию заказчика.</p>

³⁷ В России готовят закон о платформенной занятости. URL: <https://www.pnp.ru/politics/v-rossii-gotovvat-zakon-o-platformennoy-zanyatosti.html>. Эксперты оценили значимость нового закона о платформенной занятости. URL: https://q.ru/2024/07/11/eksperty-ocenili-znachimost-novogo-zakona-o-platformennoi-zanyatosti.html?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F.

³⁸ Проект Федерального закона «О платформенной экономике в Российской Федерации». URL: <https://regulation.gov.ru/Regulation/Npa/PublicView?npaID=152517>.

⁴¹ "Модельный закон о деятельности частных агентств занятости" (Принят в г. Санкт-Петербурге 28.10.2010 Постановлением 35-14 на 35-ом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ). Доступ из системы «КонсультантПлюс»

	приоритетный или эксклюзивный доступ к заданиям ⁴² .		
Гибкость и скорость подбора исполнителя под запрос компании-заказчика	<p>Сверхгибкость и близость к мгновенному найму по запросу (on-demand), потому что цифровые платформы занятости доступны сторонам 24/7. Следовательно, цифровые платформы занятости могут сократить информационную асимметрию по отношению к компаниям-заказчикам, так как они имеют более полный обзор потенциальных кандидатов, и свои операционные расходы, так как у них отсутствует необходимость в большом количестве сотрудников по подбору персонала.</p> <p>При этом деятельность платформ скорее направлена на «обслуживание» очень краткосрочных заданий, длящиеся не более суток. Один из представителей нидерландской платформы отметил, что в среднем такие задания делятся 6,5 часов⁴³.</p> <p>При этом на некоторых платформах компании-заказчики могут создавать пул «лучших» исполнителей, которые имеют приоритетный доступ к задачам.</p>	<p>Гибкость и скорость зависят от доступности и скорости сотрудника временного агентства занятости (human matchmaker).</p> <p>Следовательно, временные агентства занятости будут отдавать предпочтения тем заказам, для которых нужно подобрать занятого на долгосрочную работу, так как они приносят достаточный доход для найма большого количества сотрудников.</p>	<p>Гибкость и скорость зависят от доступности и скорости сотрудников компаний, работающих на рынке серого аутстаффинга.</p>
Статус исполнителя	Исполнитель – самозанятый, которому законодательство может предоставлять ряд социальных гарантий.	Исполнитель – работник временного агентства занятости, которому временное агентство занятости предоставляет социальные гарантии.	Компании, работающие на рынке серого аутстаффинга, заключают исполнителями как гражданско-правовые договоры (договоры на оказание услуг, договоры подряда, субподряда, а также агентские договоры), где исполнитель выступает в статусе физического лица, работающего на общих

⁴² Jeroen Meijerink, Martijn Arets, The Netherlands, 2021. Online labor platforms versus temp agencies: what are the differences? P.121. https://www.researchgate.net/publication/353006344_Online_labor_platforms_versus_temp_agencies_What_are_the_differences.

⁴³ Jeroen Meijerink, Martijn Arets, The Netherlands, 2021. Online labor platforms versus temp agencies: what are the differences? P.121. https://www.researchgate.net/publication/353006344_Online_labor_platforms_versus_temp_agencies_What_are_the_differences.

			основаниях, или физического лица – плательщика налога на профессиональный доход (самозанятого), так и трудовые договоры (срочные и бессрочные).
Оплата труда исполнителя	Переменная, то есть при выполнении им задания	Заработная плата с фиксированной суммой установлена в трудовом договоре	В большинстве случаев оплата носит сдельный характер (данные из Социологическое исследование рынка «серых» аутстаффинговых компаний).
Социальная защита исполнителя	Как правило, платформенные занятые не имеют особых социальных гарантий, так как не являются работниками. Однако в ряде юрисдикций им предоставляются некоторые социальные гарантии при сохранении статуса независимого подрядчика (самозанятого).	За социальную защиту занятого отвечает агентство занятости – непосредственный работодатель занятого. В некоторых случаях социальные обязанности могут возлагаться на принимающую сторону.	Если компании, работающие на рынке серого аутстаффинга, заключают с исполнителями гражданско-правовые договоры, особая социальная защита занятому не предоставляется. Если с занятым заключается трудовой договор, за социальную защиту отвечает работодатель такого занятого.
Ответственность при нарушениях занятого, возможность замены занятого	Поскольку договор о выполнении работ / оказании услуг заключается заказчиком с платформенным занятым, платформенный занятый отвечает за ненадлежащее исполнение договора. При этом возможно также привлечение к ответственности платформы занятости как посредника.	Ответственность за нарушения несет временное агентство занятости как непосредственный контрагент компании-заказчика. Также допустимо требование о замене неисправного занятого на другого. Сам занятый отвечает перед временным агентством занятости – своим работодателем.	Ответственность за нарушения несет направившая работника компания как непосредственный контрагент компании-заказчика.
Предоставление занятому доступа к обучению	Доступ к обучению для самозанятых работников платформы часто зависит от добровольных инициатив самой платформы.	Во многих странах, где регулируется деятельность временных агентства занятости, на законодательном уровне установлена обязанность по предоставлению доступа к профессиональной подготовке работника.	В большинстве случаев имеется предварительное обучение (данные из Социологическое исследование рынка «серых» аутстаффинговых компаний).
На какое время предоставляется занятый	Цифровые платформы предоставляют краткосрочную занятость, которая обычно длится не больше одного дня	Временные агентства занятости занимаются предоставлением долгосрочной занятости (недели и месяцы), так как она приносит достаточно дохода для содержания собственного штата агентства. Однако в законодательстве	Исполнитель может работать у компании-заказчика как постоянно, так и временно (данные из Социологическое исследование рынка «серых» аутстаффинговых компаний).

		некоторых стран занятые могут быть предоставлены только для выполнения временных работ (например, в России и Германии – 18 месяцев).	
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Представители российского рынка ЧАЗ (АЧАЗ) не видят в цифровых платформах конкурентов и считают, что их бизнес-модели отличаются:

АЧАЗ

«Платформенная занятость – это совершенно отдельное явление. Единственное пересечение с темой «аутстаффинга» – это то, что платформы используются для организации процесса оплаты работы исполнителей. Необходимо законодательно уточнить определения «самозанятости» и «платформенной занятости» в рамках общей тенденции вывода трудовых ресурсов из теневого сектора. Определение статуса и правил работы платформенной занятости не должны создавать препятствий развитию такой занятости в виде излишнего регулирования на уровне запретов, ограничений и дополнительных обязанностей для всех участников таких правоотношений».

АЧАЗ считает, что ни при каких обстоятельствах выполнение работ платформенными занятыми не должно ни приравниваться к трудовым отношениям, ни регулироваться по аналогии с трудовыми отношениями.

«Приравнивание отношений с платформенными занятыми к трудовым означало бы введение новых обязанностей для операторов платформ, в том числе по охране труда, по отчислению страховых взносов за платформенных занятых, а также по разрешению трудовых споров, связанных с расщоржением договоров с платформенными занятими, что неминуемо приведет к чрезмерному увеличению расходов таких операторов, и как следствие – к стагнации всего сектора платформенной занятости».

Кроме того, эксперт отметил, что ЧАЗ и цифровые платформы не конкурируют между собой за персонал:

«Платформы и ЧАЗ не являются конкурентами за персонал. Платформа – это лишь инструмент для организации взаимодействия между заказчиками услуг и исполнителями. Переток объема предоставления труда персонала идет не в сектор платформенной занятости, а в направлении «серых» и «черных» провайдеров».

Таким образом, деятельности ЧАЗ (белый ранок аутстаффинга), цифровых платформ и компаний, работающих на рынке серого аутстаффинга, не является схожими по множеству характеристик. Бизнес-модели ЧАЗ и цифровых платформ отличаются кардинальным образом. Цифровые платформы как новая форма привлечения труда способны внести свой вклад в формализацию рынка занятости, снижение теневой занятости, в том числе традиционных серых аутстаффинговых компаний.

Потенциал цифровых платформ в формализации рынка занятости

Цифровые платформы занятости способны оказать положительное влияние на текущий рынок **теневой занятости**. В частности, платформы могут способствовать формализации занятости, расширению доступа на рынок труда, созданию новой и более гибкой занятости.

Цифровые платформы имеют потенциал по борьбе с **незадекларированной работой и формализацией ранее неформальной работы**. Деятельность, осуществляемая в серой зоне, например, клининг или службы доставки, может быть организована в рамках формальной экономики⁴⁴. Цифровые платформы могут играть активную роль в этом, **сотрудничая с налоговыми и иными государственными органами**, например, путем раскрытия информации о доходе, зарабатываемом занятым на цифровой платформе⁴⁵.



Организация экономического развития и сотрудничества (ОЭСР):

«**Платформенная занятость имеет большой потенциал формализации занятости**, если занятые на платформах регистрируются как самозанятые и являются таким образом частью формального сектора и рассматриваются как имеющие формальную занятость»⁴⁶.

«**В развивающихся экономиках новые формы занятости в платформенной экономике могут создавать возможности для формализации поскольку платформенная работа сокращает издержки для выхода в формальный сектор и улучшает мониторинг экономической деятельности благодаря цифровизации транзакций**. Однако для того, чтобы воспользоваться данными возможностями, развивающиеся экономики должны обеспечить наличие адекватных механизмов налоговой и социальной защиты⁴⁷».

«**Для того, чтобы платформенная занятость способствовала формализации занятости необходимо создание соответствующей среды государством и кооперации между платформами и властными органами**. Например, в Индонезии платформа Gojek помогает своим водителям подписать на правительенную программу медицинского страхования, в то время как на платформе Grab Bike занятые автоматически подключаются к государственной программе профессионального страхования. Таким образом платформы могут служить мостом к формальному рынку⁴⁸».



Всемирная организация труда (ВОТ):

«... если что и характеризует платформенную занятость, так это ее полная отслеживаемость, поскольку все данные о выполняемых задачах, затраченном времени и полученном доходе занятых сохраняются. Если платформа предоставляет эту информацию властям, то выполненная работа может быть формализована и учтена вместе с соответствующими налоговыми и социальными взносами в результате чего занятый получит

⁴⁴ Huws, 2016; Huws et al., 2016; Maselli et al., 2016. Цит. по Lenaerts K. Kilhofer Z. et al . Online Talent Platforms, Labour Market Intermediaries and the Changing World of Work. Study prepared for the World Employment Confederation - Europe and UNI Europa by CEPS and IZA. Final Report. P. 81.

⁴⁵ Lenaerts K. Kilhofer Z. et al . Online Talent Platforms, Labour Market Intermediaries and the Changing World of Work. Study prepared for the World Employment Confederation - Europe and UNI Europa by CEPS and IZA. Final Report. P. 81.

⁴⁶ OECD. Informality and Globalisation. In search of a new social contract. 2023. P. 151 и далее.

⁴⁷ OECD Employment Outlook 2019 THE FUTURE OF WORK. 2019. P. 17.

⁴⁸ OECD. Informality and Globalisation. In search of a new social contract. 2023. P. 153-154.

связанные с этим права, однако это потребует создание правовых рамок, обязывающих платформы предоставлять информацию обо всех сделках⁴⁹.

Однако, в зависимости от конкретного вида занятости, может проявляться и обратный тренд – из формального сектора в неформальный, поэтому необходима тщательная оценка стимулов занятых, заказчиков и платформ. В тех случаях, где имеются существенные барьеры для работы (например, лицензия/разрешение на такси), платформенная экономика может подрывать традиционный рынок занятости и уводить занятых из формального сектора. Однако в целом доминирующая позиция в литературе состоит в том, что цифровые платформы имеют тенденцию к формализации занятости⁵⁰.



Более либеральное регулирование заемного труда также способно формализовать занятость. В частности, данные по Италии показали, что либерализация регулирования заемного труда снижает неформальную занятость⁵¹. Другое итальянское исследование показало, что временные агентства занятости помогают некоторым участникам рынка, например иностранным рабочим, выйти из неформального сектора и получить первое трудоустройство в формальной экономике⁵².

В России цифровые платформы занятости также могут *способствовать обелению режима самозанятости*, под видом которой иногда скрывают трудовые отношения: например, ограничивая продолжительное выполнение работ для одного и того же заказчика, не допуская выполнение работ для бывшего работодателя в течение двух лет после расторжения трудового договора.

Роль цифровых платформ в создании новой и более надежной занятости

Платформы могут влиять качественно и количественно на занятость тремя путями:

- 1) изменениями в ценах;
- 2) изменениями в эффективности;
- 3) созданием работы, которой до этого не существовало.

Расширение рынка для определенных товаров и услуг может повлечь создание большего количества рабочих мест, что, однако, необязательно означает создание лучшей занятости (работы может быть больше, но она может быть менее привлекательной)⁵³.

В развивающихся странах многие занятые могут начать лишь с неформальной занятости, зачастую с ограниченным социальными правами. В этом отношении цифровые платформы занятости дают занятым такие преимущества как: *гарантия оплаты их работ, служба разрешения споров, большая защита в части стабильности дохода, когда выплата дохода регулируется*

⁴⁹ ILO. Decent work in the platform economy. Reference document for the Meeting of experts on decent work in the platform economy. Geneva, 10–14 October 2022. P. 23-24.

⁵⁰ Lenaerts K. Kilhofer Z. et al . Online Talent Platforms, Labour Market Intermediaries and the Changing World of Work. Study prepared for the World Employment Confederation - Europe and UNI Europa by CEPS and IZA. Final Report. P. 83.

⁵¹ Ciett, 2011. Цит. по: Lenaerts K. Kilhofer Z. et al . Online Talent Platforms, Labour Market Intermediaries and the Changing World of Work. Study prepared for the World Employment Confederation - Europe and UNI Europa by CEPS and IZA. Final Report. P. 83.

⁵² Altieri et al., 2009. Цит. по: Lenaerts K. Kilhofer Z. et al . Online Talent Platforms, Labour Market Intermediaries and the Changing World of Work. Study prepared for the World Employment Confederation - Europe and UNI Europa by CEPS and IZA. Final Report. P. 83.

⁵³ ILO. Decent work in the platform economy. Reference document for the Meeting of experts on decent work in the platform economy. Geneva, 10–14 October 2022.

платформой. Таким образом, занятость на цифровой платформе в определенных случаях может быть дорогой к более справедливой и менее уязвимой занятости⁵⁴.

Кроме того, цифровые платформы зачастую в значительной степени опираются на рабочую силу мигрантов, которая образует для цифровых платформ своего рода инфраструктурную основу. Несмотря на тезисы о нерегулируемом труде и прекаризации занятых на цифровых платформах, мигранты активно сотрудничают с цифровыми платформами.

Расширение доступа на рынок труда

Цифровые платформы способствуют вовлечению людей на рынок труда. Гибкость и автономность платформенной занятости предоставляют дополнительные возможности тем лицам, которые имеют сложности с выходом на рынок (например, пенсионеры, родители, ухаживающие за детьми из дома, люди с ограниченными возможностями, люди, живущие в сельской местности и все те, кому сложно найти работу при конвенциональных времени и месте).

Другие исследования показывают, что цифровые платформы способствуют выходу на рынок молодых участников и иных лиц с ограниченным опытом, поскольку это позволяет им получить опыт с меньшими барьерами, чем формальный сектор труда. Тем самым цифровые платформы делают рынок труда более инклюзивным⁵⁵.

Цифровые платформы повышают возможности на рынке труда двумя способами:

- 1) создавая возможности для гибкой занятости;
- 2) создавая спрос на новые формы занятости⁵⁶.

Типичный распорядок работы не подходит для самых разных людей, и даже фиксированные часы при неполном рабочем дне могут быть проблематичны из-за отсутствия гибкости. Таким образом цифровые платформы представляют ценность для тех людей, которые ограничены в их возможностях работать в традиционных формах занятости⁵⁷.

Относительно спроса на новые формы занятости показателен пример услуг присмотра за домашними животными. У вступающих на рынок труда лиц может отсутствовать требуемый заказчиками опыт и навыки даже начального уровня, однако, в последние годы цифровые платформы позволили многим лицам сделать профессию из нестандартных занятий (odd jobs). Благодаря этой деятельности цифровых платформ неработающие лица трудоспособного возраста **получают новые возможности по участию на рынке труда**⁵⁸.

Риски С2В цифровых платформ занятости на примере американского опыта

Несмотря на явный положительный потенциал, который несут цифровые платформы занятости, отсутствие специального регулирования цифровых платформ занятости приводит к тому, что такие платформы фактически работают в серой зоне. Могут также возникать вопросы о размытии границ между платформенной занятостью и заемным трудом, распределением ответственности и контроля между платформой и заказчиком.

⁵⁴ OECD. Informality and Globalisation. In search of a new social contract. 2023.

⁵⁵ Lenaerts K. Kilhofer Z. et al . Online Talent Platforms, Labour Market Intermediaries and the Changing World of Work. Study prepared for the World Employment Confederation - Europe and UNI Europa by CEPS and IZA. Final Report. P. 85.

⁵⁶ De Groot et al., 2016. Цит. по: Lenaerts K. Kilhofer Z. et al . Online Talent Platforms, Labour Market Intermediaries and the Changing World of Work. Study prepared for the World Employment Confederation - Europe and UNI Europa by CEPS and IZA. Final Report. P. 85.

⁵⁷ Lenaerts K. Kilhofer Z. et al . Online Talent Platforms, Labour Market Intermediaries and the Changing World of Work. Study prepared for the World Employment Confederation - Europe and UNI Europa by CEPS and IZA. Final Report. P. 85.

⁵⁸ Lenaerts K. Kilhofer Z. et al . Online Talent Platforms, Labour Market Intermediaries and the Changing World of Work. Study prepared for the World Employment Confederation - Europe and UNI Europa by CEPS and IZA. Final Report. P. 85.

Опыт американских C2B цифровых платформ показывает, что дополнительные риски создают более активно используемые платформами технологии – [применение геолокации, управление рейтингом, применение прямо не отраженных в договорах скрытых алгоритмов, влияющих на положение занятых и стимулирующих их к определенному поведению](#).



Как близко некоторые американские цифровые платформы занятости подошли к полноценному контролю над платформенными занятым можно увидеть на примере недавней политической борьбы в штате Калифорния.

1 января 2020 году в Калифорнии вступил в силу Закон АВ-5, который вводил презумпцию трудовых отношений, для опровержения которой следовало доказать, что «лицо свободно от контроля и руководства нанимающей стороны в связи с выполнением работы, как по договору на выполнение работы, так и фактически»⁵⁹.

В августе 2020 года суд Калифорнии обязал Uber и Lyft подчиниться Закону АВ-5 и квалифицировать водителей как работников⁶⁰. Платформы занятости запустили масштабную политическую компанию с требования специального регулирования для платформенной занятости и в итоге добили принятия на референдуме «Предложения № 22»⁶¹: **вместо широкого критерия «любого контроля и руководства» для признания отношений сугубо гражданско-правовыми от платформы теперь требовалось только не предписывать платформенному занятому часы работы, не делать принятие конкретных заказов обязательным и не запрещать иные работы, в т.ч. на иных платформах.** Таким образом, и сложившийся конфликт, и получившееся решение говорят об одном: **уровень контроля со стороны платформ занятости может быть столь высок, что без специального регулирования его будет достаточно для признания отношений трудовыми.**

К известным американским цифровым платформам, соединяющим заказчиков – физических лиц и компаний (чаще всего) ⁶² – с исполнителями, занятыми для выполнения простых задач, относятся:

- [Amazon Mechanical Turk \(AMT\)](#) - краудсорсинговая платформы, которая помогает физическим лицам и компаниям передавать микрозадачи (microtasks) на аутсорсинг занятым, которые могут выполнять эти задачи удаленно (distributed workforce)⁶³;
- [TaskRabbit](#) – краудсорсинговая платформа, которая также соединяет занятых (Taskers) и заказчиков (TaskPosters)⁶⁴ для выполнения задач на определенной территории: сборка мебели, уборка квартиры;
- [Upwork](#) - краудсорсинговая платформа, которая связывает заказчиков-компании с независимыми профессионалами и агентствами по всему миру⁶⁵.

Одним из недостатков занятости на этих платформах является отмечаемое иногда несправедливое обращение к занятым со стороны заказчиков, в том числе и компаний. Например, заказчики отказываются оплачивать их услуги, а платформа занятости не заинтересована в разрешении конфликта. Согласно результатам опроса, проведенного в 2016 г. ILO среди краудворкеров (занятых)

⁵⁹ Sec. (a)(1) of AB-5 Worker status: employees and independent contractors. URL: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5.

⁶⁰ Court orders Uber, Lyft to reclassify drivers as employees in California. URL: <https://edition.cnn.com/2020/08/10/tech/uber-lyft-california-preliminary-injunction/index.html>.

⁶¹ Proposition 22. URL: <https://vlg.cdn.sos.ca.gov/2020/general/pdf/topl-prop22.pdf>.

⁶² Bernd Waas / Wilma B. Liebman / Andrew Lyubarsky / Katsutoshi Kezuka. Crowdwork – A Comparative Law Perspective, 2017. P. 27.

⁶³ Amazon Mechanical Turk. URL: <https://www.mturk.com>.

⁶⁴ TaskRabbit Platform. URL: <https://www.taskrabbit.com>. Crowdsourcing your Day. URL: https://d3.harvard.edu/platform-digit/submission/crowdsourcing-your-day/#:_text=TaskRabbit%20is%20a%20two%2Dsided,willing%20to%20complete%20the%20tasks.

⁶⁵ Upwork. We connect people to bring projects to life. URL: <https://www.upwork.com>.

на платформах AMT и Crowdflower (ныне не существующей платформы), 94% опрошенных сталкивались с отказом от оплаты их услуг, при этом 34% ответили, что лишь некоторые из отказов были обоснованными. При этом во многих случаях отказы были результатом нечетких инструкций со стороны заказчиков, в том числе и компаний, и отсутствием возможности занятых общаться напрямую с заказчиками⁶⁶.

Рассмотрим на примерах функционирования трех платформ – AMT, TaskRabbit и Upwork, а вернее их моделей взаимоотношений занятый – платформа – компания-заказчик, какие правовые вопросы возникают и как возможно их решить.



Особенности функционирования AMT как платформы для низкоквалифицированных занятых и проблемы, возникающие из её бизнес-модели:

1. На AMT **не установлен уровень минимального вознаграждения занятых**. При этом на цифровых платформах для средне- и высококвалифицированных занятых установлен минимальный уровень вознаграждения (пример, на платформе UpWork).
2. На AMT **отсутствует система разрешения споров между занятым и заказчиком**, в том числе компанией.
3. На AMT **отсутствует защита занятых, если заказчик не выплатил им вознаграждение**⁶⁷.
4. AMT **имеет право заблокировать учетную запись занятого или заказчика без предварительного уведомления и без причины нарушения ими договора**⁶⁸.
5. Заказчики, в том числе компании, имеют **возможность ограничить предложение на выполнение заказа, предоставив возможность принятия заказа только тем занятым, кто успешно выполнил определенное количество (процент) заказов**⁶⁹.
6. На AMT **предусмотрены «мастер» заказы**, которые лучше оплачиваются и доступны только тем занятым, которые достигли статуса «мастер»⁷⁰.
7. AMT **не предоставляет занятым никакой информации о заказчикам**, в том числе компаниях, включая их рейтинги или сумму, которую они предлагают для выполнения задания⁷¹.

AMT представляет наиболее серьезные риски для занятых, чем другие платформы в этом секторе, из-за сочетания «микрозадач» и низкой компенсации, а также отказом оплаты со стороны заказчиком и даже отключением от платформы. Американские исследователи, обнаружили, что «подавляющее большинство рыночной власти» переходит к заказчикам, а не остается у платформы⁷².



Особенности функционирования TaskRabbit и регуляторные риски, возникающие из её бизнес-модели

1. Заказчик, в том числе компания, может «нанять» занятого в день публикации заказа или позже.

⁶⁶ Bernd Waas / Wilma B. Liebman / Andrew Lyubarsky / Katsutoshi Kezuka. Crowdwork – A Comparative Law Perspective, 2017. P. 15.

⁶⁷ Bernd Waas / Wilma B. Liebman / Andrew Lyubarsky / Katsutoshi Kezuka. Crowdwork – A Comparative Law Perspective, 2017. P. 61.

⁶⁸ Bernd Waas / Wilma B. Liebman / Andrew Lyubarsky / Katsutoshi Kezuka. Crowdwork – A Comparative Law Perspective, 2017. P. 62.

⁶⁹ Bernd Waas / Wilma B. Liebman / Andrew Lyubarsky / Katsutoshi Kezuka. Crowdwork – A Comparative Law Perspective, 2017. P. 63.

⁷⁰ Bernd Waas / Wilma B. Liebman / Andrew Lyubarsky / Katsutoshi Kezuka. Crowdwork – A Comparative Law Perspective, 2017. P. 62.

⁷¹ Bernd Waas / Wilma B. Liebman / Andrew Lyubarsky / Katsutoshi Kezuka. Crowdwork – A Comparative Law Perspective, 2017. P. 63.

⁷² Bernd Waas / Wilma B. Liebman / Andrew Lyubarsky / Katsutoshi Kezuka. Crowdwork – A Comparative Law Perspective, 2017. P. 81, 100.

- a. Если заказчику нужен занятый в день публикации заказа, то он не может выбрать конкретного занятого. После публикации заказчиком заказа, выбирая определенную категорию, TaskRabbit отправляет уведомление всем занятым в данной категории. Как только занятый примет предложение платформы о выполнении заказа, он может связаться с заказчиком по телефону или через чат.
 - b. Если заказчику нужен занятый не в день публикации заказа, то TaskRabbit предоставляет заказчику возможность выбрать случайного занятого или конкретного. Если заказчик хочет выбрать конкретного занятого, то ему отображается список занятых вместе с информацией о каждом из них. Занятые могут принимать заказы или отказываться от них без каких-либо санкций.
2. В своих Условиях предоставления услуг TaskRabbit заявляет, что он «никоим образом не контролирует, не направляет и не отслеживает работу занятого или его заказы, которые он выполняет». Несмотря на то, что заказчики предоставляют оценки для занятых, TaskRabbit не исследует эту связь. **Условия предоставления услуг определяют принципы, которых занятые должны придерживаться при выполнении заказа**, однако эти принципы напрямую не определяют, как выполнять эти заказы. Тем не менее, TaskRabbit «начинает отношения» с занятым с активации его учетной записи и может заблокировать её, если занятый нарушит Условия предоставления услуг.
3. TaskRabbit является **транзакционной платформой**, через неё проходит оплата услуг занятому и платформа участвует в установлении уровня вознаграждения занятого.
4. На TaskRabbit предусмотрено личное выполнение заказа занятым.

Риск: признание занятого работником компании-заказчика

В TaskRabbit надзор за работой занятого совместно осуществляют платформа и компания-заказчик. Тем не менее, существуют факторы, которые указывают на то, что занятый, выполняющий заказ, **может быть признан работником компании-заказчика**.

Занятость, организованная через TaskRabbit, весьма неоднородна: некоторые компании-заказчики предоставляют инструменты и внимательно контролируют, как выполняет заказ занятый, в то время как другие компании-заказчики ожидают, что занятые принесут свои собственные инструменты. TaskRabbit отрицает какую-либо роль работодателя в своем лице, оставляя открытый вопрос о статусе работодателя между компаниями-заказчиками и занятими. Согласно Условиям предоставления услуг, «**Заказчик принимает на себя всю ответственность за надлежащую классификацию занятых, выполняющих их заказ, в качестве независимых подрядчиков или работников на основе применимых правовых норм**».

Также компании-заказчики могут подавать заявки на выполнение долгосрочных бизнес-задач в соответствии с «Фильтром заказов». В своем блоге TaskRabbit объясняет, что когда занятый, выполняющий заказ, работает в офисе компании-заказчика на долгосрочной основе, то он должен «поступать так, как поступают сотрудники» в отношении офисного этикета и конфиденциальности⁷³.

Следовательно, в случае с бизнес-моделью TaskRabbit возможно, что занятый может рассматриваться как работник компании-заказчика.

⁷³ Platform work and fixed-term employment regulation, 2020. Annika Rosin. University of Turku, Finland. P. 8-9. https://www.researchgate.net/publication/345782535_Platform_work_and_fixed-term_employment_regulation.



Платформа Upwork – мониторинг платформенных занятых

Для платформы Upwork характерна особенность – платформа позволяет заказчикам-компаниям проверять, что на самом деле делают занятые вовремя выполнении заказа, если договор предполагает почасовую работу (*hourly contracts*)⁷⁴. Такое наблюдение по степени контроля «превосходит» даже то, которое работодатель обычно мог бы осуществлять на традиционном рабочем месте; «рабочие кабинеты» делают скриншоты персональных компьютеров занятых с интервалом в десять минут, предоставляет поминутные данные о нажатиях клавиш и функциях мыши и даже предоставляет заказчикам-компаниям «рейтинг производительности».

Представляется, при таком высоком уровне контроля, которая допускает платформа, говорить уже о чисто организационной роли платформы затруднительно. Скорее, имеются признаки контроля, свойственные трудовым отношениям.

⁷⁴ Bernd Waas / Wilma B. Liebman / Andrew Lyubarsky / Katsutoshi Kezuka. Crowdwork – A Comparative Law Perspective, 2017. P. 89.

Регулирование платформенной занятости в России: рекомендации по уменьшению рынка серого аутстаффинга

С учетом сохраняющегося роста теневой занятости и серого аутстаффинга и принимая во внимание возрастающую роль платформенной занятости (связанный с ней потенциал формализации занятости, с одной стороны, и риски нарушения прав занятых, с другой), создается запрос на регулирование цифровых платформ занятости, в частности платформ B2C. Такое регулирование должно быть направлено на решение следующих задач:

- 1) Регулирование нового вида занятости – платформенной занятости – с точки зрения социальных гарантий, а также смежных отраслей законодательства (пенсионного, налогового, миграционного).
- 2) Закрепление понятия цифровой платформы занятости и модели ее отношений с заказчиком и исполнителем **в законодательстве, не регулирующее трудовые отношения.**
- 3) Обеспечение подлинно гражданско-правовых отношений занятости на цифровых платформах занятости за счет **закрепления в законе ясных правил взаимоотношения занятых и цифровых платформ занятости, соблюдение которых контролируется объединением цифровых платформ (Советом цифровых платформ) и регулятором.** Такие платформы занятости должны быть прозрачны для государства, а их алгоритмы должны быть настроены таким образом, чтобы удовлетворять установленной в законе регуляторной рамке.
- 4) Предоставление цифровым платформам занятости, соблюдающим установленные в законе требования, **защиты от необоснованной переквалификации гражданско-правовых отношений в трудовые** при введении ими дополнительной социальной защиты для занятых.
- 5) **Сокращение теневого рынка занятости за счет сокращения на нем серых аутстаффингов компаний,** не имеющих права выступать в качестве ЧАЗ и не являющихся регулируемыми цифровыми платформами занятости. Модель предполагает, что на рынке аутстаффинга останутся только прозрачные и регулируемые посредники в сфере заемного труда.

С учетом вышеуказанного потенциальное регулирование цифровых платформ занятости, в том числе B2C, должно содержать:

1. Критерии, по которым может быть выделена цифровая платформа занятости, в частности критерии, позволяющие отделить цифровую платформу занятости от других цифровых платформ.
2. Отличительной чертой цифровых платформ занятости может выступать организация взаимоотношений между платформенным занятым и заказчиком при помощи алгоритмических решений:
 - назначение исполнителя на заказ;
 - инструктурирование платформенных занятых;
 - определение цены для договора между платформенным занятым и заказчиком;
 - установление определенных стандартов поведения для платформенных занятых, этикета, внешнего вида платформенных занятых;
 - контроль за коммуникацией между платформенным занятами и заказчиком;
 - установление стандартов оказываемых услуг;
 - использование системы рейтинга на платформе;
 - проверка карьерной истории платформенного занятого, проверка наличия у него разрешений, если они требуются в соответствии с законом.
3. При этом для того, чтобы цифровая платформа занятости была защищена от квалификации в качестве работодателя, она обязана:
 - предоставить платформенному занятому право самому определять время работы, не мотивируя его к большему числу времени работы угрозой санкций (в т.ч. снижения рейтинга) или преференциями (например, система «уровней», «геймификация» работы);
 - предоставить платформенному занятому право принимать конкретный заказ или отказываться от принятия без применения к нему санкций (в т.ч. снижения рейтинга);
 - предоставить платформенному занятому право самому определять место работы, не направляя его в какую-то конкретную местность, в т.ч. под угрозой санкций (в т.ч. снижения рейтинга);
 - не препятствовать платформенному занятому иметь иной вид занятости.
4. Для сорегулирования отрасли бизнесом и государством и выработки лучших стандартов и практик в сфере платформенной занятости необходимо создать Совет цифровых платформ, куда входят цифровые платформы занятости, представители федеральных органов власти, платформенных занятых, профсоюзы и экспертные организации.
5. На цифровые платформы занятости могут быть возложены обязанности по способствованию обелению режима самозанятости: на основе алгоритмического анализа рисков выявлять случаи сокрытия трудовых отношений под видом самозанятости, расследовать их, блокировать недобросовестных заказчиков и сообщать о выявленных нарушениях в федеральные органы исполнительной власти (налоговые органы, инспекции труда и т. д.).
6. Цифровые платформы занятости должны быть обязаны размещать на своей платформе информацию о частных страховых продуктах и продуктах негосударственных пенсионных фондов, информировать о них занятого и предоставить ИТ-инфраструктуру для их простой покупки. Цифровые платформы занятости должны получить возможность софинансировать расходы на страховые и пенсионные продукты для платформенных занятых без риска переквалификации отношений в трудовые.

Приведенные требования являются дискуссионными и могут дополняться, однако, ключевая характеристика платформ, которая позволяет им реализовывать те или иные требования, состоит в том, что благодаря технологической цифровой составляющей платформ, они могут отслеживать выполнение этих требований и обеспечивать тем самым гражданско-правовой характер как в С2В, так и в С2С отношениях.

Именно данный технологический аспект несет в себе ранее отмеченный положительный потенциал платформ по обелению (формализации) серого аутстаффинга.

Авторы

Екатерина Папченкова

Партнер Центра доказательной экспертизы
Института Гайдара



Лора Накорякова

Партнер Центра доказательной экспертизы
Института Гайдара, К.э.н.



Любовь Филин

Заведующий лабораторией доказательной
регуляторики Института Гайдара



Антон Белоглазов

Заведующий лабораторией доказательной
экономики Института Гайдара



Вадим Ваулин

Ведущий юрист-аналитик лаборатории
доказательной регуляторики
Института Гайдара



Роман Карих

Старший научный сотрудник лаборатории
доказательной экономики
Института Гайдара



Ростислав Бевзенко

Юрист-аналитик лаборатории доказательной
регуляторики Института Гайдара



Билал Курбанов

Приглашённый эксперт



Елена Ковалева

Приглашенный эксперт, Партнер АТРЭ





ЦЕНТР
ДОКАЗАТЕЛЬНОЙ
ЭКСПЕРТИЗЫ

