

Ю. А. Козлов, студент 4-го курса юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, обладатель диплома III степени VIII Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Л. С. Таля – 2021

УДК 349.2

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ЦИФРОВЫХ ПЛАТФОРМ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Аннотация

В статье выделяется и исследуется ряд проблем, связанных с правовым регулированием трудовых отношений с использованием цифровых платформ. Предпринята попытка обозначить возможные пути решения данных проблем на основе анализа российского и зарубежного опыта: национального и международного законодательства, участия в общественных организациях и локальных нормативных актов.

Ключевые слова: цифровые платформы, нетипичные формы занятости, трансформация трудового правоотношения, краудсорсинг, международная организация труда.

Введение

За последние годы развитие цифровых технологий способствовало появлению такой новой формы занятости, как работа на основе интернет-платформ. Генеральный директор Международной организации труда (далее – МОТ) Гай Райдер придерживается мнения, что «цифровые трудовые платформы создают возможности, которых не было раньше» [1, с. 1]. Устанавливая систему посредничества между пользователями, находящимися в равном положении, цифровые платформы связывают между собой исполнителя (работника) и заказчика с зачастую совершенно разной квалификацией и опытом. Благодаря работе на цифровых платформах некоторые пользователи могут не только комфортно организовать свое личное время, но и монетизировать свои профессиональные навыки и хобби. Для работодателя (заказчика) – это оптимизация издержек в качестве более гибкой альтернативы трудовым отношениям.

Основная часть

Можно провести аналогию с законом сохранения массы, сформулированным великим русским ученым М. В. Ломоносовым на основе общеприродных материалистических соображений: все встречающиеся в природе изменения происходят так, что если к чему-либо нечто прибавилось, то это отнимается у чего-то другого. Так и прирост платформенной занятости во многом обеспечивается за счет сокращения сегмента трудовых отношений, что при отсутствии правильного правового регулирования ведет к возникновению ряда проблем.

Во-первых, с точки зрения трудового права работа посредством цифровых платформ бросает вызов выработанным критериям трудовых правоотношений (таким как возмездный и длящийся характер, включение в состав трудового коллектива и т. п.), позволяющим отграничить указанные правоотношения от гражданско-правовых.

Наиболее показательными примерами, нарушающими классическое представление о двусто-

роннем трудовом правоотношении, являются сервисы предоставления услуг такси. Некоторая часть работников популярных сервисов европейского Bolt, американского Uber и российского «Яндекс-такси» действительно состоит с организацией в трудовых правоотношениях (например, маркетологи, аналитики и программисты), однако с «основными» работниками – водителями – компании в трудовые отношения не вступают. В свободном доступе размещена информация, что Uber ведет деятельность в разных государствах через аффилированных юридических лиц, которые непосредственно и взаимодействуют с водителями. Данные организации, как правило, заключают с таксистами соглашения (в России это чаще всего агентский договор, в других странах – партнерское соглашение – *partner terms*), которое попросту устанавливает взаимные права и обязанности между компанией Uber, водителем и третьим лицом – партнером. Кроме трехстороннего договора отношения между водителем и Uber регулируются пользовательским соглашением, по которому компания предоставляет пользователю платформы услуги информационного характера, позволяющие находить клиентов и организовывать поездку. В таких соглашениях чаще всего обозначается, что сама компания не оказывает транспортных услуг и не отвечает за их качество. Такой подход полностью противоречит устоявшемуся пониманию трудовых правоотношений.

Решение данной проблемы видится только в переосмыслении понятий трудового правоотношения и трудового договора путем внесения изменений в существующее законодательство. Попытки охватить все виды работ на цифровых платформах могут потерпеть неудачу из-за их разнообразия, в то время как инициативы, направленные на один или несколько конкретных видов, оставляют незащищенными платформенных работников, занятых другими видами работ.

Во-вторых, возникает проблема правового статуса платформенных работников (являются ли они работниками, самозанятыми или лицами, подобными работникам).

В Российской Федерации нет четкого определения статуса занятости платформенных работников, решения судов до сих пор отличаются друг от друга, но в последнее время наблюдается тенденция признания судами бинарной концепции (работник – работодатель) трудового права, то есть в большинстве случаев суды признают плат-

форменных трудящихся именно работниками, к которым применяются нормы трудового права. На основе анализа аргументов и критериев, используемых судами в качестве основы для своих решений, можно выделить: подчинение работника работодателю при некоторой автономии (в отношении времени и места работы); контроль и мониторинг со стороны работодателя; наличие дисциплинарных мер; обязанность платформы предлагать работу и работника принимать поставленные задачи; регистрация работника как самозанятого; обязанность работника лично предоставлять услуги или через замещающего работника, наличие у платформы или работника инструментов для оказания услуг и т. д. То, что суды выносят различные решения на основе схожих критериев, иллюстрирует разнообразие индивидуальных отношений на цифровых платформах.

Интересен опыт законодателя Германии в данном вопросе, который в § 12A Закона «О тарифном договоре» закрепил положение о применении этого нормативного правового акта к лицам, подобным работникам, то есть к лицам, экономически зависимым и нуждающимся в социальной защите в той степени, в которой в ней нуждаются работники, если лица, подобные работникам, работают на основе служебных или подрядных договоров в интересах других лиц и оказывают услуги лично без участия работников преимущественно для одного человека, а также если они имеют право на получение более половины вознаграждения, на которое они имели бы право при полной занятости при соблюдении определенных законом требований [2, с. 4].

В-третьих, цифровая платформа может быть доступна по всему миру, а использующие ее заказчики и исполнители могут находиться в разных юрисдикциях, отличных от той, к которой она сама принадлежит. Это приводит к тому, что наделение законными правами и гарантиями пользователей платформ ограничивается суверенитетом одного государства, что может привести к переходу платформы под более выгодную ей юрисдикцию другого государства.

В связи с этим помимо формирования национальных правовых актов определенное правовое регулирование должно возникнуть на универсальном уровне. Примером решения вышеупомянутой проблемы служит статья 1 Конвенции МОТ № 177 «О надомном труде» (далее – Конвенция), в которой термин «надомный труд» означает работу,

которую лицо, именуемое надомником, выполняет по месту жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя, за вознаграждение и с целью производства товаров или услуг, согласно указаниям работодателя. Данное определение позволяет распространить действие Конвенции на надомников в широком понимании, то есть и компьютерных надомников, работающих удаленно (дистанционных работников), а также лиц, которые осуществляют свой труд посредством цифровых платформ.

Наравне с нормами внутригосударственного и международного права необходимо поддерживать добровольные инициативы, реализуемые самими цифровыми платформами, которые направлены не только на повышение осведомленности работников платформ, но и на улучшение условий труда путем установления минимальных стандартов.

Например, в 2017 году европейскими краудсорсинговыми платформами Testbirds, Clickworker, Streetspotr, CrowdGuru, AppJobber, Content.de и Shopscout Bugfinders был подписан Кодекс поведения в сфере краудсорсинга, который распространялся на все участвующие в нем цифровые платформы. Такие компании добровольно согласились придерживаться минимальных стандартов в трехсторонних отношениях, и у исполнителей не возникнет вопросов по поводу гарантируемых им прав в зависимости от той юрисдикции, в которой они на данный момент находятся.

В-четвертых, трудящиеся на основе цифровых платформ зачастую не имеют права на получение гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым правом. Работникам цифровых платформ трудно организовать из-за индивидуального характера работы, однако это необходимо для улучшения условий их труда. Владельцы интернет-платформ или лица, предоставляющие рабочее задание, не уплачивают страховые взносы, не несут обязанности по обеспечению достойной оплаты труда (не ниже минимального размера оплаты труда), не обеспечивают безопасных условий труда. Более того, пандемия коронавирусной инфекции увеличила риски для здоровья и благополучия платформенных работников. В частности, услуги по доставке продуктов питания, количество которых резко возросло во время закрытия магазинов во всем мире, требуют физи-

ческого взаимодействия и, следовательно, создают высокий риск заражения.

Некоторые добросовестные организации самостоятельно предоставляют социальную защиту исполнителям своей платформы, например, Uber Eats в сотрудничестве с частной страховой компанией оформляет финансовую помощь на 14 дней работникам с момента подтверждения коронавируса или с введения режима самоизоляции органами здравоохранения. Чтобы получить право на помощь, работники должны были выполнить хотя бы одну доставку для платформы в течение предшествующих 30 дней. Объем поддержки составлял размер среднего недельного заработка работников в течение трех месяцев до подачи заявки. Оценить такую инициативу полностью положительно нельзя. С одной стороны, она обеспечила безопасность для работников в чрезвычайной ситуации, с другой – материальная помощь очень ограничена и может быть получена при соответствии достаточно жестким критериям отбора.

В связи с этим возникает и другая проблема, когда страхование ограничено конкретной платформой, в то время как трудящиеся могут работать через несколько мобильных приложений. Даже если бы все платформы предлагали одинаковые страховые пакеты, их условия и положения могут отличаться, что может ввести работника в заблуждение относительно прав, которые он имеет, и процедур, которые необходимо соблюдать.

Хороший опыт, который может быть учтен и в России, показывают органы власти Франции, которые уже начали вносить изменения в трудовое законодательство, предоставляя работникам платформ минимальные социальные права на уровне государства. Французский закон от 8 августа 2016 г. «О труде, модернизации социального диалога и обеспечении профессиональной карьеры» устанавливает, что самозанятые работники платформ имеют право на оплату платформами компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональное обучение, если они получают определенный минимальный доход от работы на этой платформе [4, с. 6]. Кроме того, закон дает право работникам платформ создавать или вступать в профсоюз и отстаивать свои коллективные интересы (например, путем проведения забастовок), не опасаясь расторжения договорных отношений со стороны платформы. Платформы

подпадают под действие законодательства только в том случае, если они определяют характеристики предоставляемой услуги и устанавливают цену. Но даже новый закон не смог разрешить все существующие в данной сфере проблемы. Вопросы организации и мобилизации работников цифровых платформ напрямую связаны со спецификой конкретной платформы, которую не всегда возможно предусмотреть.

Международная инициатива FairCrowdWork позволяет работникам платформ обмениваться опытом и оценивать платформы с точки зрения условий труда. В рамках этого проекта также была принята Франкфуртская декларация о платформенной работе, которая представляет собой соглашение между участвующими профсоюзами в разных странах – членах ЕС о том, как они должны работать на платформах. Совместные межгосударственные усилия этих организаций позволили повысить прозрачность условий труда на платформах, а также ускорить изучение нового явления на рынке труда.

В России законные способы представительства и защиты прав работников и работодателей действуют в основном только в офлайн-формате, в виде очных собраний работников в помещениях и подписания документов на бумажных носителях. Например, для дистанционных работников возможность получить поддержку профсоюза ограничена. Соответственно, необходимы онлайн-коллективные формы объединений работников, учитывающие, что и работодатель в эпоху современных технологий может быть «цифровым». Однако из-за несовершенства законодательства, которое не предусматривает возможности распространения на лиц, не обладающих статусом работников, коллективных договоров и соглашений – важнейших регуляторов условий труда в рыночных отношениях, защитные действия лиц, занятых посредством цифровых платформ, могут быть выражены только в протестных акциях, организуемых с использованием социальных сетей и мессенджеров, или в рамках забастовки. Как показывает практика, такие формы защиты имеют кратковременный эффект и позволяют решить лишь несущественные вопросы (незначительное повышение заработной платы, разовый ремонт инструментов, используемых в работе и т. п.), что не способствует реализации конечной цели такой деятельности.

В данном случае только переработанная законодательная база, которая позволит распространить коллективные переговоры на лиц, выполняющих работу на основе интернет-платформ, но не относящаяся к категории работников, поднимет эффективность защиты трудовых прав посредством коллективно-договорного регулирования. А профсоюзные организации трудящихся на цифровых платформах способны внести важный вклад в развитие такой нормативной базы, правовую регламентацию деятельности, выходящей за рамки традиционных категорий трудового права, особенно в таких случаях, когда к определенным группам занятых не применяются обязательные положения о регулировании наемного труда нормами трудового права.

Перечень перечисленных проблем правового регулирования не исчерпывающий, невозможно охватить огромное количество неразрешенных вопросов в рамках одного исследования. Трудящиеся на основе интернет-платформ, связанных с выполнением заказов на транспорте, подвержены рискам дорожных происшествий. При этом имеют место психосоциальные риски, возникающие из-за самоизоляции, неконтролируемой интенсивности труда (зачастую стирается граница между трудом и отдыхом). К ним добавляются риски, связанные со стрессом (например, когда возникает конкурс на скорость реакции среди исполнителей на выбор наиболее выгодного для них заказа или когда исполнитель незаслуженно получает негативный отзыв от клиента, который уменьшает его рейтинг). Важно отметить, что может возрастать риск разного рода дискриминации на цифровых платформах, например, по возрастному признаку (так как пенсионеры реже используют персональные компьютеры и смартфоны).

Заключение

Подводя итог, можно сделать вывод, что потребность в скорейшем специальном законодательном регулировании труда на цифровых платформах обусловлена особенностями ее осуществления, экономическими, социальными и правовыми проблемами, возникающими в связи с исключением трудящихся на цифровых платформах из сферы действия трудового права в совокупности с неэффективностью имеющихся в настоящее время механизмов защиты прав таких

работников на доступ к системе социальных гарантий. Цифровые платформы отождествляют себя с посредниками между заказчиками и исполнителями, хотя на практике, которая подтверждается большим количеством вынесенных судебных решений, действия отдельных трудовых цифровых платформ (отбор и предварительная оценка качеств исполнителей, контроль и мониторинг, наличие дисциплинарной ответственности и т. д.) свидетельствуют о постепенном сближении их с полномочиями работодателя в трудовых отношениях. Признавая перспективную точку зрения о распространении норм трудового права в отношении работников цифровых платформ, необходимо говорить о создании единого подхода на универсальном уровне (международного законодательного регулирования), так как зачастую цифровые платформы распространяют свою деятельность и имеют исполнителей в нескольких государствах. На сегодня решить проблемы правового регулирования занятости на цифровых платформах можно путем:

информирования трудящихся на цифровых платформах, проведения консультаций и переговоров по возможному улучшению условий труда и предоставлению доступа к социальному страхованию;

создания специализированных нормативных правовых актов, регулирующих все нюансы конкретных видов предоставляемых услуг;

введения собственных инициатив внутри каждой цифровой платформы (несмотря на ограниченный охват, они являются мощным инструментом для улучшения условий занятости, в том числе показательным для других подобных компаний);

применения традиционных инструментов регулирования, например, коллективных договоров (предварительно оценив возможность трансформирования в онлайн-среду);

обеспечения более качественного страхового покрытия и социальной защиты, особенно в условиях распространения коронавирусной инфекции;

разработки кодексов поведения, в соответствии с которыми цифровые платформы обязуются друг перед другом улучшать условия труда и способствовать снижению количества споров между сторонами.

МОТ также призывает к созданию базовой международной системы управления, доказывая в своих публикациях потребность в заключении нового общественного договора, который будет учитывать современные реалии мира труда и социальной защиты.

Список цитированных источников

1. Digital labor platforms: new opportunities and new challenges / UN News. – 2021 [Electronic resource]. – Mode of access: <https://news.un.org/ru/story/2021/02/1397302> – Date of access: 08.12.2021.
2. Tarifvertragsgesetz (TVG) / [Electronic resource] – Mode of access: https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/___12a.html. – Date of access: 08.12.2021.
3. Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenges, Shaping Opportunities / [Electronic resource] – Mode of access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_723431.pdf. – Date of access: 08.12.2021.
4. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / [Electronic resource] – Mode of access: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/> – Date of access: 9.12.2021.

Summary

The article highlights and explores a series of problems concerning the legal regulation of labour relations through the use of digital platforms. An attempt is made to indicate possible ways of solving these problems on the basis of the analysis of Russian and foreign experience: domestic and international legislation, participation in public organizations and local statutory legislation.

Key words: digital platforms, atypical forms of employment, transformation of labour relations, crowdsourcing, international labour organization.

Статья поступила в редакцию 17.02.2022