

ТРУДОВОЕ ПРАВО В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ: РИСКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Д. А. Новиков,

доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин,
хозяйственного и трудового права
Харьковского национального педагогического
университета имени Г. С. Сковороды
кандидат юридических наук

За последние три десятилетия в трудовой сфере произошли существенные изменения. В последние годы это касается прежде всего внедрения в общественную жизнь новшеств IT-технологий, включая смартфоны, социальные сети, приложения Web 3.0 и облачные вычисления, которые в совокупности создают возможность для существования интернет-платформ, доступ к которым люди могут получить в любое время и из любого места. Как следствие, значительное распространение получила так называемая цифровая экономика (gig-economy).

Основными представителями этой формы глобальной капиталистической экономики являются, с одной стороны, крупные, преимущественно транснациональные, компании. К ним можно отнести программные платформы (iPod, Android), обеспечивающие программным продуктом производителей оборудования; социальные платформы (Facebook, Twitter), которые помогают людям находить и общаться друг с другом; товарные платформы (Amazon, Etsy), которые помогают потребителям находить и покупать разнообразные товары; обменные платформы (Airbnb, Zipcar), которые помогают владельцам товаров сдавать их в аренду другим; платформы служб доставки (Uber, TaskRabbit), формирующие рынок услуг, прежде всего по быстрой доставке товаров [1]. С другой стороны, представителем цифровой экономики является так называемый прекариат (самозанятые лица, работники с неполным рабочим временем, молодежь, пожилые люди, лица с семейными обязанностями, которые находятся в социальном отпуске, сотрудники бюджетных учреждений, и другие лица с неустойчивой и низкооплачиваемой занятостью). Для данной категории граждан цифровая экономика по мере уменьшения достойного труда в традиционных сферах занятости создает возможности для дополнительного заработ-

ка. Кроме того, гиг-экономика ориентирована на конечного потребителя – тех лиц, которые, используя интернет-платформы, получают услуги. В этом смысле интернет-платформы позиционируют себя как наиболее эффективный способ обеспечения спроса и предложения на глобальном рынке товаров и услуг, где не может быть противоречий и неудовлетворенных интересов.

Вместе с тем для трудового права распространение цифровой экономики на все большее количество сфер общественных отношений означает, во-первых, отход от классической концепции субъектного состава трудового правоотношения «работник – работодатель». Такие интернет-платформы, как Glovo, Uber, Airbnb и TaskRabbit в своих локальных правилах склонны называть физических лиц, которые обслуживают заказчиков, фрилансерами, независимыми исполнителями, предпринимателями, то есть самозанятыми физическими лицами, которые свободно присоединяются к интернет-приложению, выбирают вид работы, клиента и получают доход от выполненных услуг. Такое сотрудничество интернет-платформы не считают гражданско-правовым, не говоря о том, чтобы заключать трудовые договоры. Это обосновывается тем, что курьерам Glovo или водителям Uber предоставляется не работа, а лишь доступ к информационной платформе, где они получают заказ. То есть интернет-платформа не является ни заказчиком услуги, ни работодателем. С юридической точки зрения эта позиция не выдерживает критики, так как действующее трудовое законодательство априори признает трудовую характер за систематической деятельностью физического лица, выполняющего определенную функцию у другого физического или юридического лица, подчиняясь его локальным правилам и получая за выполнение работы доход. Однако техническая сложность и неурегулированность сферы выполнения работы через интернет-платформы на данном этапе формирует вакуум как в правотворческой, так и правоприменительной деятельности, что связано с нечетким пониманием правового статуса работодателя и работника в цифровой экономике.

Во-вторых, работники в гиг-экономике атомизованы, отдалены от работодателя интернет-связью и специфическими правилами интернет-платформ, маскирующими трудовые отношения под отношения свободного труда или предоставления информационных услуг, лишаются защиты трудового законодательства

от злоупотреблений и чрезмерной эксплуатации. Как пишет В. Дудин, «интернет-платформа Glovo позиционирует отношения с курьерами как отношения равноправных и автономных субъектов. Однако компания осуществляет контроль в разы более сильный, чем любой босс относительно своих подчиненных. Расторжение отношений может состояться «немедленно и без любых формальностей». Основанием могут быть: опоздание курьера, ненадлежащее поведение, недобросовестное выполнение условий контракта. Курьеров Glovo даже могут привлечь к материальной ответственности за «неправильное» использование одежды, за «отрицательные» комментарии в социальных сетях. Запрет на разглашение коммерческой тайны действует неограниченный период времени. То есть отсутствие гарантий трудового права объединяется с худшими формами дисциплинарной власти, которая вытекает из статуса работодателя» [2]. К этому нужно добавить возможность интернет-платформы в одностороннем порядке изменять условия труда (нормирование труда, оплату труда и т. п.) без получения согласия работника, невозможность реализовать право на отдых, безопасные и благоприятные условия работы, объединение в профессиональный союз и другие неотъемлемые права работника, гарантированные трудовым законодательством. Такое пренебрежение правами трудящихся обосновывается интернет-платформами нелиберальными тезисами о «свободном и осознанном выборе» и «ответственности за сделанный выбор» тех лиц, которые присоединяются к сетевому приложению. Кроме того, из-за отсутствия официального оформления трудовых отношений в государственные фонды не платятся страховые взносы, время работы работника интернет-платформы не включается в трудовой и страховой стаж, что влечет за собой значительные социальные риски.

Понимая противоправность деятельности интернет-платформ в сфере трудовых отношений, следует отметить, что их экономическая успешность и неспособность контролирующих органов эффективно обнаруживать и пресекать правонарушения в этой сфере, заставляют ученых искать компромиссные пути обновления трудового законодательства, которые бы учитывали особенности цифровой экономики. В зарубежной науке предлагается три варианта урегулирования отношений по применению

труда в гиг-экономике: 1) создание новой категории работников интернет-платформ, ее включение в сферу регулирования трудового законодательства и создание для нее специфических норм права с учетом характера труда; 2) создание специального нормативно-правового регулирования труда сотрудников интернет-платформ при их исключении из сферы действия трудового права, но с предоставлением определенного уровня правовой защиты; 3) предоставление возможности самим интернет-платформам разрабатывать правила использования наемного труда на основе базовых принципов гражданского законодательства [1]. Если первый путь урегулирования трудовых отношений в цифровой экономике полностью отвечает отраслевому принципу единства и дифференциации трудового права, то два других очерчивают тенденцию легализации ограничения трудовых прав граждан вплоть до их полного нивелирования в локальных нормативных актах работодателя.

Трудовое право как наиболее гуманистическая отрасль права не должна отказываться от борьбы за улучшение правового положения трудящихся и в цифровую эпоху. Попытки транснациональных корпораций, которые путем активного использования интернет-платформ стараются уменьшить транзакционные издержки на рабочую силу, ослабить солидарность трудящихся, не допустить активизации национального и глобального социального диалога, должны быть выявлены и раскритикованы учеными-трудовиками. Трудовое право в гиг-экономике обязано оставаться самостоятельной отраслью права, не реагируя на неолиберальные тезисы об устарелости и ригидности.

Список использованных источников

1. Kennedy, J. Three Paths to Update Labor Law for the Gig Economy [Electronic resource] / J. Kennedy // Information technology & innovation foundation. – 2016. – № 4. – Mode of access: <http://www2.itif.org/2016-labor-law-gig-economy.pdf>. – Date of access: 29.08.2019.
2. Дудин, В. Одним кликом. Почему курьерам пришло время нажать на Glovo-Украина [Электронный ресурс] / В. Дудин. – Режим доступа: <https://commons.com.ua/uk/glovo-j-ukrayina/>. – Дата доступа: 29.08.2019.