

ТРУДОВОЕ ПРАВО И ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

DOI: 10.17072/2619-0648-2021-2-102-117

ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ НА ОНЛАЙН ИНТЕРНЕТ- ПЛАТФОРМАХ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В РОССИИ

Ж. А. Мингалёва

Доктор экономических наук, профессор,
директор Центра исследований устойчивого развития
и инновационных процессов,
профессор кафедры экономики и управления
промышленным производством

Пермский национальный исследовательский
политехнический университет
614990, Россия, г. Пермь, Комсомольский проспект, 29

E-mail: mingal1@pstu.ru

С. В. Шуралёва

Кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры трудового и международного права

Пермский государственный
национальный исследовательский университет
614990, Россия, г. Пермь, ул. Букирева, 15;

E-mail: shura_leva@mail.ru

© Мингалёва Ж. А., Шуралёва С. В., 2021



Аннотация: статья посвящена проблемам взрывного роста дистанционной занятости на онлайн интернет-платформах и расширения спектра охватываемых ею областей экономики, исследованию классификаций цифровых трудовых платформ. С помощью методов библиографического и статистического анализа, контент-анализа выявлены социально-экономические и правовые проблемы, возникающие в связи с развитием данного вида занятости, включая риск прекаризации занятости среди молодежи, женщин и других уязвимых групп. Оценивая возможность частичного распространения трудового правового регулирования в отношении отдельных категорий лиц, занятых дистанционно на онлайн интернет-платформах, авторы акцентируют внимание на транснациональном характере деятельности данных платформ, важности формирования концептуальных основ правового регулирования труда исполнителей на платформах как на национальном, так и на универсальном, региональном уровнях, например по линии ЕАЭС. В связи с возможностью осуществления дистанционной занятости через онлайн интернет-платформы рассматривается вопрос о применимости к данным отношениям международных трудовых стандартов в области домашнего труда. Делается вывод о важности поощрения добровольных инициатив платформ, предусматривающих распространение на исполнителей, занятых на платформах, международных трудовых стандартов, в особенности признание за такими лицами права на объединение.

Ключевые слова: дистанционная занятость; неустойчивая занятость; цифровые трудовые платформы; онлайн интернет-платформы; прекаризация труда; фриланс; дистанционная работа; домашний труд

REMOTE EMPLOYMENT THROUGH INTERNET PLATFORMS: CURRENT STATE AND PROBLEMS OF LEGAL REGULATION IN RUSSIA

Zh. A. Mingaleva

Perm National Research Polytechnic University
29, Komsomolsky Prospekt, Perm, 614990, Russia

E-mail: mingal1@pstu.ru

S. V. Shuraleva

Perm State University
15, Bukireva st., Perm, 614990, Russia

E-mail: shura_leva@mail.ru

Abstract: *the article is devoted to the problems of the economic expansion and explosive growth of online internet platform employment. The classifications of digital labor platforms is also considered. Using the methods of bibliographic and statistical analysis, content analysis were identified socio-economic and legal problems arising from online internet platform employment including the risk of employment precarization among young people, women and other vulnerable groups. Assessing the possibility of partial extension of labor law regulation to certain categories of online internet platform workers, the authors focusing on the transnational nature of these platforms, justify the importance of conceptual legal regulation framework for online platform workers at the international and regional levels, including the EAEU. The question of the applicability of home work international labor standards to the online internet platform employment relations is considered. The importance of encouraging the internet platforms voluntary initiative towards extension international labor standards to online internet platform workers, especially the right to association, is emphasized.*

Keywords: *remote employment; precarious employment; digital labor platforms; online Internet platforms; precarization of labor; freelancing; remote work; home work*

*Всё, что может быть платформой, – станет платформой.
Робин Чейз*

Потенциальное влияние цифровых технологий и искусственного интеллекта на рынок труда безгранично¹. Повсеместная компьютеризация и цифровизация, ранний выход на рынок труда «цифрового поколения» детей и молодежи, наличие в странах больших секторов теневой экономики, заинтересованность бизнеса и капиталистических государств в использовании цифровых технологий за счет новых форм эксплуатации работников и ряд других факторов² стали «катализаторами» роста цифровых трудовых платформ (цифровых платформ занятости), которые являются одним из видов цифровых платформ.

Цифровую платформу можно определить как особую организационную структуру, построенную по сетевому принципу и обеспечивающую взаимовыгодное взаимодействие между автономными производителями и потребителями. Она предоставляет широкие возможности для взаимодействия различных участников и устанавливает правила такого взаимодействия. Главная

¹ Будущее рынка труда. Противоборство тенденций, которые будут формировать рабочую среду в 2030 году. URL: <https://www.pwc.ru/ru/publications/workforce-of-the-future-rus.pdf> (дата обращения: 26.02.2021).

² Бобков В.Н., Черных Е.А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости // Мир новой экономики. 2020. № 2. С. 6–15.

задача платформы – создать связи между пользователями и содействовать обмену товарами или социальной валютой, тем самым способствуя созданию ценности всеми участниками³.

Привлекательность подобной бизнес-модели заключается в том, что платформа – это цифровая среда, обеспечивающая доступ, воспроизведение и распространение с предельными издержками, близкими к нулю⁴. Цифровая платформа снижает роль географических, временных и иных факторов, влияющих на социально-экономические процессы, институты, явления⁵.

Дальнейшее развитие цифровых технологий (искусственного интеллекта, интернета вещей, блокчейна, больших данных и др.), повышение доступа населения к высокоскоростному мобильному Интернету, а также уникальные особенности платформенной бизнес-модели дают экономистам основания прогнозировать бурный рост платформенной экономики⁶.

Цифровые платформы отличаются многообразием. Согласно методике МОТ, по типу услуг цифровые платформы могут быть разделены на четыре большие группы: 1) платформы, предоставляющие услуги индивидуальным пользователям (социальные сети, платформы для электронных платежей, краудфандинговые платформы); 2) платформы, осуществляющие посредничество в сфере труда (цифровые трудовые платформы); 3) платформы, которые облегчают и опосредуют обмен (сегмент B2B (business-to-business)); 4) платформы, осуществляющие посредничество в сфере труда и предоставляющие иные услуги, – гибридные цифровые платформы (hybrid digital platforms)⁷.

Первые две группы в настоящее время наиболее развиты и представлены большим количеством разнообразных платформ. Третья и четвертая группы (business-to-business, hybrid digital platforms) находятся в стадии становления и развития. Именно эти бизнес-модели считаются наиболее перспективными.

Особое место среди цифровых платформ занимают платформы, осуществляющие посредничество в сфере труда (цифровые трудовые платформы). В условиях пандемии COVID-19 их развитие получило колоссальный импульс и на какой-то период времени стало основным местом для поиска работы и получения дохода.

³ *Паркер Д.* Революция платформ. Как сетевые рынки меняют экономику – и как заставить их работать на вас / Джеффри Паркер, Маршалл ван Альстин, Санджит Чаудари. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. С. 21.

⁴ *Макафи М., Бриньолфсон Э.* Машина, платформа, толпа. Наше цифровое будущее. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. С. 124.

⁵ *Гелисханов И.З., Юдина Т.Н., Бабкин А.В.* Цифровые платформы в экономике: сущность, модели, тенденции развития // Научно-технические ведомости СПбГПУ. 2018. Т. 11, № 6. С. 23–24.

⁶ *Гелисханов И.З., Юдина Т.Н., Бабкин А.В.* Указ. соч. С. 34.

⁷ World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Organization – Geneva: ILO, 2021. P. 40.

По данным на январь 2021 г. в мире насчитывается 777 действующих цифровых трудовых платформ. Согласно методике МОТ, цифровые трудовые платформы подразделяются на онлайн интернет-платформы (online web-based platforms) и платформы локального труда (location-based platforms)⁸. В литературе для обозначения работы посредством онлайн интернет-платформ используется также понятие «краудворк» (crowdwork), а работу на платформах локального труда еще называют работой по запросу посредством приложений (work on demand via apps)⁹.

Платформы локального труда специализируются на предоставлении услуг по доставке, такси, бытовых и иных услугах в основном потребителям – физическим лицам. Здесь лишь получение заказа происходит виртуально. Оказание самой услуги требует непосредственного взаимодействия с клиентом в «реальном» мире.

Онлайн интернет-платформы ориентированы на использование удаленного труда. Процессы поиска работы, взаимодействия с заказчиком, предоставления результата осуществляются посредством Интернета, который является основным способом взаимодействия заказчика с исполнителем-фрилансером: по данным самой крупной онлайн интернет-платформы фриланса в России FL.ru¹⁰, 90 % заказчиков осуществляют взаимодействие фрилансером через переписку в мессенджерах и по электронной почте. Среди других способов взаимодействия с исполнителями и проверки статуса работы применяются: ежедневный/еженедельный отчет фрилансеров о проделанной работе (32 %), звонки по мобильному телефону с целью проверки степени выполнения работы (24 %), использование специальных мобильных приложений или другие решения (12 %). Однако на практике все эти способы обладают низким уровнем надежности, поскольку предполагают «веру на слово». Таким образом, с точки зрения контроля за качеством выполнения работы на разных ее этапах, решения спорных вопросов по содержанию и порядку выполнения работы, порядку ее сдачи и приема, процедуре оплаты и многих других вопросов, связанных с выполнением трудовой деятельности и вознаграждения за труд, при использовании удаленного труда с помощью онлайн интернет-платформ остаются нерешенными, особенно в правовой

⁸ Там же. Р. 46.

⁹ См., например: *De Stefano V.* The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy" / Valerio De Stefano; International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Geneva: ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71); *Чесалина О.В.* Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 12–15.

¹⁰ Кто работает с фрилансерами. URL: <https://blog.fl.ru/freelance-analytics> (дата обращения: 28.02.2021).

сфере. Поэтому в контексте дистанционной занятости акцент в настоящей статье сделан именно на исследовании онлайн интернет-платформ.

Отмечая определенную ограниченность приведенной выше классификации цифровых трудовых платформ (онлайн интернет-платформ и платформ локального труда), А. В. Шевчук предлагает анализировать данные платформы с позиции трудовой автономии, то есть тех границ, в пределах которых работник может самостоятельно определять содержание, процесс и условия самого труда¹¹.

С точки зрения принципиальных организационных решений ученых выделяет два идеальных типа трудовых платформ: 1) маркетплейс или виртуальная рыночная площадь (online marketplace), где контрагенты имеют возможность взаимодействовать, свободно выбирать друг друга, обсуждать цены, а платформа не стремится напрямую контролировать качество итогового продукта; 2) «теневые корпорации», в которых системы управленческого контроля внешне завуалированы под рыночные сделки. Децентрализация организационных структур на таких платформах парадоксальным образом ведет к сохранению эффективной координации и контроля. Технологическая интеграция и алгоритмическое управление, приходящие на смену внутриорганизационной субординации, приводят к тому, что работники утрачивают трудовую автономию в условиях отсутствия формальной иерархии. К маркетплейсам могут быть отнесены как онлайн интернет-платформы (Eance, Freelancer), так и платформы локального труда (TaskRabbit, Helping). Среди «теневых корпораций» упоминаются сервисы такси (Uber, Lyft) и доставки еды (Deliveroo, Foodora, UberEats)¹². Представляется, что данная классификация может быть полезной для выбора адекватного правового регулирования общественных отношений, складывающихся по поводу применения труда на интернет-платформах, о чем будет упомянуто далее.

Согласно подходу МОТ, онлайн интернет-платформы (по состоянию на январь 2021 г. в мире их насчитывается 283) представлены платформами:

- для фриланса (freelance and contest-based);
- выполнения микрозадач (microtask);
- конкурентного программирования (competitive programming);
- медицинских консультаций (medical consultation).

На пороге тысячелетий платформы данного типа исторически появились первыми¹³. Примерами являются Eance (ныне Upwork), созданная

¹¹ Шевчук А.В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике // Социология власти. 2020. Т. 32, № 1. С. 41.

¹² Там же. С. 41–43.

¹³ Шевчук А.В. Самозанятость в информационной экономике: основные понятия и типы // Экономическая социология. 2008. № 9 (1). С. 51–64.

в 1999 г., Mechanical Turk, которая основана в 2005 г. компанией Amazon. Этот вывод также подтверждается данными, приведенными в аналитическом обзоре MOT. До 2015 г. онлайн интернет-платформы удерживали первенство. Начиная с 2016 г. уверенно растет количество платформ, специализирующихся на услугах по доставке¹⁴.

В отличие от платформ локального труда, которые организуют локальные рынки труда, на основе онлайн интернет-платформ формируются транснациональные рынки¹⁵. Особенностью онлайн интернет-платформ также является предоставление услуг как индивидуальным потребителям, так и бизнесу.

Анализ отраслевого спроса на фрилансеров в России в начале 2021 г. показал, что, как и раньше, основной спрос (25 %) приходится на оказание IT-услуг (разработка программного обеспечения, реклама, маркетинг и PR, разработка и продвижение веб-сайтов) (см. рисунок). При этом среди них самыми востребованными специализациями фрилансеров были графика и дизайн (58 %), разработка и продвижение веб-сайтов (46 %) и программирование (38 %)¹⁶.



Структура спроса на фриланс-услуги по видам экономической деятельности в России в 2020 г.

Примечательно, что именно по этим направлениям в 2020 г. оказался наиболее высокий средний чек, на них пришлись и наиболее дорогие заказы. Так, средний чек заказов фрилансерам по категории «Мобильные приложения» в 2020 г. составлял 13 863 руб., а по категории «Оптимизация (SEO)» –

¹⁴ World Employment and Social Outlook 2021... Р. 47.

¹⁵ Шевчук А.В. От фабрики к платформе... С. 38.

¹⁶ Кто работает с фрилансерами. URL: <https://blog.fl.ru/freelance-analytics> (дата обращения: 28.02.2020).

10 178 руб. Идущий на третьем месте средний чек заказов фриланса в размере 8 356 руб. был по категории «Архитектура/Интерьер».

Что же касается самых дорогих заказов, то в 2020 г. они также относились к области разработки программного обеспечения и разработки и продвижения веб-сайтов (проект по разработке «с нуля» сайта букмекерской компании по цене 650 тыс. руб.; проект по созданию мобильного приложения с элементами технологий дополненной реальности (Augmented Reality, AR) и дополненного зрения (Computer Vision) по цене 370 тыс. руб. и проект по дизайну сайта интернет-магазина бытовой техники за 320 тыс. руб.¹⁷

Однако в среднем ежемесячный доход большинства фрилансеров не так уж и велик. По данным консалтинговой компании «Прайсвотерхаус куперс» (PwC), 64 % российских фрилансеров получает менее 30 тыс. руб. в месяц, 17 % – до 60 тыс. руб., 13 % – до 100 тыс. руб. и лишь 6 % зарабатывают более 100 тыс. руб.¹⁸ При этом из исследования PwC неясно, какое количество рабочих часов было затрачено фрилансерами для того, чтобы обеспечить себе соответствующий уровень дохода.

Пандемия COVID-19 внесла существенные изменения в структуру дистанционной работы и дистанционной занятости не только в мире, но и в России. В частности, в результате локдауна и введения карантина резко выросли как предложение, так и спрос на фриланс-услуги по тем направлениям, которые традиционно оказывались офлайн. Аналитики фриланс-биржи FL.ru и IT-холдинга TalentTech¹⁹ отметили, что в течение 2020 г. на их цифровой платформе спрос на многие виды традиционных услуг резко вырос: наибольший рост спроса зафиксирован в категориях «Аудио/Видео» (130 %), «Разработка игр» (104 %) и «Обучение и консультации» (90 %). При этом общий объем прироста заказчиков всех видов фриланс-услуг составил по сравнению с 2019 г. 38 %.

Что касается увеличения предложения фриланс-услуг со стороны работников, оказавшихся на «удаленке» или в неоплачиваемых отпусках, то наибольший рост зафиксирован по направлениям «Тексты» (321 %), «Менеджмент» (240 %), «Переводы» (234 %) и «Мобильные приложения» (171 %). В результате направление «Тексты и переводы» заняло в 2020 г. 4-е место в рейтинге самых востребованных специализаций фриланса (32 % от всех заявок), а направление «Консалтинг, юридические услуги и услуги в сфере финансов» – пятое место с 24 % в структуре спроса на фриланс-услуги.

¹⁷ Кто работает с фрилансерами...

¹⁸ Бочкарева Т. Более половины фрилансеров в России зарабатывают до 30 тыс. руб. в месяц. URL: <https://www.rbc.ru/economics/16/02/2021/602aa7239a7947da0ccac3a9> (дата обращения: 28.02.2020).

¹⁹ Кто работает с фрилансерами...

Если же в целом охарактеризовать динамику численности фрилансеров в России в 2020 г., то по сравнению с 2019 г. число новых фрилансеров выросло на 76 %. При этом их совокупный доход составил более 110 млн руб.²⁰, и, согласно прогнозам PwC, российский рынок фриланса к 2025 г. вырастет в 2,5 раза – до 102 млрд долл.²¹

Увеличение численности фрилансеров на платформах тесно связано с иной, не менее значимой, тенденцией – использовать платформенную занятость для оптимизации издержек работодателя в качестве более гибкой и дешевой альтернативы трудовым отношениям²². Если допустить аналогию с законом сохранения материи – «сколько у одного тела отнимается, столько присовокупится к другому», сформулированным еще М.В. Ломоносовым, прирост платформенной занятости во многом обеспечивается за счет сокращения сегмента трудовых отношений. Сейчас данная ситуация оборачивается сиюминутной выгодой для небольших предприятий, стартапов: половина заказов поступает от малых и средних компаний с оборотом до 100 млн руб. и лишь 2 % – от корпораций с оборотом более 50 млрд руб.²³ Но в перспективе замещение работников фиктивными самозанятыми и фрилансерами на платформах при отсутствии адекватного правового регулирования ведет к «разрастанию» неустойчивой (прекаризованной) занятости – явлению, негативно сказывающемуся на качестве жизни в обществе.

По мнению Г. Стендинга, прекариат состоит из людей, лишенных некоторых гарантий, связанных с работой (гарантия рынка труда, гарантия занятости, гарантия рабочего места, охрана труда, гарантии воспроизводства навыков, гарантия получения дохода, гарантии представительства). Помимо этого, отличительными чертами прекариата являются: нестабильность дохода и структура дохода, отличная от той, что существует в других социальных группах; отсутствие гарантированной поддержки в случае нужды, гарантированных пособий и льгот от государства, отсутствие частных выгод в дополнение к заработку; отсутствие самоидентификации; отчужденность²⁴.

Российские исследователи под неустойчивой занятостью понимают вынужденную занятость, сопровождающуюся отсутствием стандартных трудовых отношений, основанных на бессрочном трудовом договоре с полной

²⁰ В России число новых фрилансеров выросло на 76 %. На своих услугах те, кто пришел в фриланс в 2020 г., заработали более 110 млн руб. URL: <https://blog.fl.ru/freelance-grown> (дата обращения: 28.02.2020).

²¹ Бочкарева Т. Более половины фрилансеров в России...

²² Локтюхина Н. В., Черных Е. А. Динамика и качество платформенной занятости в эпоху коронавируса: вызовы для России // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Т. 16, № 4. С. 85. DOI: 10.19181/lsprg.2020.16.4.7.

²³ Бочкарева Т. Более половины фрилансеров в России...

²⁴ Стендинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. С. 25–30.

рабочей неделей, включающую элементы незащищенной (в том числе неформальной) занятости, а также незаконную деятельность и временную занятость (безработицу)²⁵.

Исследование профиля неустойчивого работника на платформах SuperJob, HeadHunter, «Работа в России» в 2017 г. позволило экспертам сделать вывод о распространении неустойчивой занятости среди молодежи и женщин. При этом неустойчивая занятость применяется в отраслях, которые формируют будущее сферы труда (ИТ, Интернете, связях и телекоммуникациях; науке и образовании; спорте, туризме, развлечениях; организации общественного питания; рекламе; маркетинге, услугах населению, торговле и бытовом обслуживании)²⁶.

Между тем, согласно статистике об уровне безработицы по возрастам в странах ЕАЭС в 2017–2019 гг., наиболее уязвимой категорией трудящихся, страдающей от безработицы во всех государствах – участниках ЕАЭС, кроме Казахстана, является молодежь в возрасте от 15 до 24 лет. Вторую строчку в этом «антирейтинге» стабильно занимает молодежь в возрасте 25–29 лет. В 2019 г. в среднем по ЕАЭС уровень безработицы молодежи в возрасте от 15 до 24 лет составил 13,4 %, что в 2,8 раза превышает средний показатель безработицы среди всех возрастных групп – 4,8 %²⁷.

Необходимо согласиться с выводом о том, что уязвимость молодежи на рынке труда может иметь далеко идущие последствия, порождая бедность, отсутствие возможности снять или купить свое жилье, стать самостоятельными, создать семью. Это мультиуязвимость, истоки которой кроются в нестабильном положении молодых людей на рынке труда²⁸. Исследования в этом направлении с учетом изменений, вызванных пандемией COVID-19, необходимо продолжить.

²⁵ Бобков В. Н., Черных Е. А. Указ. соч. С. 6–15.

²⁶ Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения: научная монография / коллектив авторов; гл. науч. ред. В. Н. Бобков; редколл.: И. В. Новикова (зам. гл. ред.), В. Г. Квачев, И. Б. Колмаков, Н. В. Локтюхина, Н. Л. Лютов, Ю. Г. Одегов, Е. В. Одинцова, В. В. Павлова, И. А. Шичкин. М.: КНОРУС, 2018. С. 188–189.

²⁷ См. об этом подробно: Аналитический обзор Евразийской экономической комиссии от 30 окт. 2019 г. «О рынке труда в Евразийском экономическом союзе 2019 год». URL: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/labour-market_2019.pdf; Аналитический обзор Евразийской экономической комиссии от 30 окт. 2019 г. «О рынке труда в Евразийском экономическом союзе 2018 год». URL: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/in-tegr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/labourmarket_2018.pdf; Аналитический обзор Евразийской экономической комиссии от 20 окт. 2018 г. «О рынке труда в Евразийском экономическом союзе 2017 год». URL: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/labourmarket_2017.pdf (дата обращения: 28.02.2021).

²⁸ Васильева Ю. В., Шуралева С. В. Возраст как фактор уязвимости работника в трудовом праве // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2020. Вып. 49. С. 550–575. DOI:10.17072/1995-4190-2020-49-550-575.

Рост платформенной занятости подстегнула пандемия COVID-19, однако она лишь подчеркнула проблему правового регулирования статуса лиц, занятых на платформах. И если, например, в отношении агрегаторов такси определенные шаги предпринимаются²⁹, то концепцию правового регулирования дистанционной занятости на онлайн интернет-платформах еще предстоит разработать. Следовательно, определение направлений и механизмов правового регулирования в данном направлении остается крайне актуальным.

Дистанционная занятость в России может осуществляться по трудовому договору, гражданско-правовому договору или на основании устных договоренностей без заключения какого-либо договора. В первом случае речь, очевидно, идет о вариантах дистанционной работы, предусмотренных ст. 312.1 ТК РФ (на постоянной основе, временной либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте), в соответствии с гл. 49.1 ТК РФ. Однако труд на цифровых трудовых платформах находится за рамками трудового регулирования.

Неурегулированность дистанционной занятости на онлайн интернет-платформах может нивелировать положительный эффект от развития трудового законодательства о дистанционной (удаленной) работе, и оно просто перестанет быть востребованным. В этой связи заслуживает внимания предложение О.В. Чесалиной о пересмотре подходов к понятию «работник» в трудовом праве, чтобы распространить на некоторых лиц, занятых на платформах, положения гл. 49.1 ТК РФ «Правовое регулирование дистанционной (удаленной) работы» и гл. 53.1 ТК РФ. Не вызывает сомнений и тезис автора о том, что характер труда, осуществляемого через онлайн-платформы, настолько отличается, что использование унифицированного правового подхода ко всем типам такого труда невозможно³⁰.

Н.Л. Лютов более фундаментальные и долгосрочные решения в связи с «новыми» формами занятости связывает с оценкой перспектив пересмотра классического понятия трудового отношения, включением критерия экономической зависимости, оценкой перспектив установления промежуточных

²⁹ На рассмотрении в Государственной Думе Федерального Собрания РФ находится проект федерального закона № 481004-7 «О государственном регулировании отношений в области организации и осуществления деятельности по перевозке легковым такси и деятельности служб заказа легкового такси, внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов РФ».

³⁰ Chesalina O. Platform Work as a New Form of Employment: Implications for Labor and Social Law // New Forms of Employment: Current Problems and Future Challenges. Springer, Wiesbaden, 2020. P. 153.

правовых статусов, когда исполнители труда наделяются не полной трудовой правосубъектностью, а отдельными трудовыми правами³¹.

Ситуация осложняется тем, что онлайн интернет-платформа доступна для заказчиков и исполнителей, находящихся в разных юрисдикциях, в том числе отличных от той, к которой принадлежит сама платформа. Поэтому наделение законными правами и гарантиями исполнителей на платформах исключительно на уровне какого-либо одного государства может привести к «миграции» заказчиков и исполнителей на другие платформы или переходу платформы под более выгодную ей юрисдикцию другого государства.

В этой связи, помимо формирования национального законодательства, определенные правовые рамки должны возникнуть на универсальном уровне.

В рамках настоящего исследования особого внимания заслуживают Конвенция МОТ № 177 о надомном труде (далее – Конвенция МОТ № 177)³² и Рекомендация МОТ № 184 о надомном труде (далее – Рекомендация МОТ № 184).

В соответствии со ст. 1 указанной Конвенции, термин «надомный труд» применительно к Конвенции МОТ № 177 означает работу, которую лицо, именуемое надомником, выполняет:

- по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя;
- за вознаграждение;
- с целью производства товаров или услуг, *согласно указаниям работодателя*, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы, если только это лицо не располагает такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником в соответствии с национальным законодательством или судебными решениями.

Таким образом, несмотря на терминологию, определение надомного труда в ст. 1 Конвенции МОТ № 177, позволяет распространять ее действие на круг лиц, более широкий, чем надомники (в традиционном узком понимании), а именно на работающих удаленно, включая дистанционных работников (в контексте гл. 49.1 ТК РФ), а также на лиц, которые осуществляют свой труд посредством онлайн интернет-платформ.

При этом в докладе Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций признается, что удаленная (дистанционная) занятость может осуществляться и через цифровые платформы (например, обработка текстов

³¹ *Lyutov N.* The Platform Work: The Perspectives for the Regulation by Russian Labor Law // Proceedings of the XIV European-Asian Congress «The Value Of Law» (EAC-LAW 2020). Advances in Social Science, Education and Humanities Research. 2020. Vol. 498. P. 193–198.

³² Россия не ратифицировала.

и данных), которая тем самым выводится за пределы промышленно развитых стран в развивающиеся страны, где затраты на рабочую силу и другие расходы ниже³³. Этот вывод, в частности, подтверждается исследованием, проведенным на основе данных о 200 тысячах проектов, выполненных на одной из крупнейших платформ фриланса с января по декабрь 2019 г. Спрос на работу формируется преимущественно в таких странах, как Австралия, Канада, Новая Зеландия, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии, США. Большая часть работ выполняется исполнителями из развивающихся стран, в частности из Индии (26 млн долл., почти 20 % всего рынка), Филиппин (16 млн долл.) и Украины (13 млн долл.)³⁴.

По мнению экспертов МОТ, работа на цифровой платформе напоминает надомную работу с той лишь разницей, что цифровая платформа служит посредником. Сходство надомного труда и цифровой платформы они видят в применении стратегии разделения задач на небольшие части, которые можно поручить большому количеству более или менее квалифицированных специалистов, а также в том, что работа выполняется не в помещениях работодателя, стирается четкая грань между рабочим временем и временем отдыха, рабочим местом и домом, отсутствует перспектива карьерного роста. Надомный и платформенный труд, как правило, находятся в неформальной экономике. Услуги платформы на практике похожи на услуги посредника при надомной работе или агентства временной занятости. В то же время краудворкинг от надомного труда отличает отсутствие ясности по вопросу о характере отношений. Платформы менее прозрачны и иногда скрывают истинного «работодателя»³⁵.

На региональном уровне развитие процессов экономической интеграции в рамках ЕАЭС предоставляет возможности для гармонизации правового регулирования дистанционной занятости посредством онлайн интернет-платформ как путем внесения изменений в законодательство, так и посредством разработки модельного акта.

Учитывая отставание правового регулирования на международном и национальном уровнях, необходимо приветствовать добровольные инициативы, реализуемые самими онлайн интернет-платформами. В 2017 г. европейскими краудсорсинговыми платформами Testbirds, Clickworker, Streetspotr, CrowdGuru, AppJobber, Content.de и Shoptscout Bugfinders был

³³ Promoting employment and decent work in a changing landscape. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution) Report III (Part B). P. 231.

³⁴ World Employment and Social Outlook 2021... P. 44–45.

³⁵ Promoting employment and decent work in a changing landscape... P. 235.

подписан Кодекс поведения в сфере краудсорсинга³⁶. Это документ, согласно которому участвующие в нем цифровые трудовые платформы добровольно соглашаются придерживаться минимальных стандартов в отношении условий труда и отношений между исполнителями на платформах, их клиентами и самими платформами.

Достоинством и одновременно недостатком Кодекса поведения являются декларативный характер и сугубо добровольное участие: «заставить» конкретную платформу присоединиться к нему будет крайне проблематично. Тем не менее высокий рейтинг, а также стремление наладить социальный диалог с профсоюзными организациями может указывать на социально ответственную политику платформы и повысить шансы на увеличение числа исполнителей и заказчиков на платформе, а это важно с учетом возможной конкуренции между платформами.

В 2016 г. был подписан Франкфуртский документ о работе на платформах³⁷, который, в частности, признает право всех лиц, работающих на платформах, на свободу объединения. Поскольку платформы формируют условия, в которых работники и клиенты взаимодействуют друг с другом и с платформой, операторы платформы (а в некоторых случаях и клиенты) признаются подходящими партнерами для коллективных переговоров.

В качестве выводов следует отметить, что скорость распространения и масштабы дистанционной занятости на онлайн интернет-платформах в России на фоне COVID-19 впечатляют. Потребность в специальном правовом регулировании дистанционной занятости обусловлена особенностями ее осуществления, экономическими и социальными проблемами, возникающими в связи с исключением занятых на цифровых платформах из сферы трудового права, с неэффективностью имеющихся на сегодня механизмов защиты их прав на социальное обеспечение и – как следствие – с прекаризацией платформенной занятости, которая ударяет по наиболее уязвимым категориям занятых (молодежь, женщины и др.), провоцирует мультиуязвимость.

Отечественное трудовое законодательство на данный момент не регулирует труд на онлайн интернет-платформах. Вместе с тем очевидно, что заключение гражданско-правовых договоров с исполнителями на платформах в ряде случаев не отражает зависимое положение исполнителей. Онлайн интернет-платформы позиционируют себя в качестве посредников между заказчиком и исполнителем, хотя на практике действия отдельных цифровых тру-

³⁶ Code of Conduct Ground Rules for Paid Crowdsourcing // Crowdworking. URL: <http://crowdsourcing-code.com/>(дата обращения: 28.02.2021).

³⁷ Frankfurt Paper on Platform-Based Work. URL: https://www.igmetall.de/download/20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform-Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf (дата обращения: 28.02.2021).

довых платформ в отношении исполнителей (отбор и предварительная оценка деловых качеств исполнителей, рейтингование, алгоритмы распределения заказов и др.) могут свидетельствовать о постепенном сближении этих функций с полномочиями работодателя в трудовых отношениях.

Признавая перспективным тезис о распространении трудового регулирования, хотя бы частично, в отношении занятых дистанционно на онлайн интернет-платформах, использующих алгоритмический контроль, отметим, что транснациональный характер деятельности таких платформ все-таки требует выработки единого подхода на универсальном и региональном уровнях. Одним из возможных направлений правового регулирования видится распространение на платформенных «работников» положений Конвенции МОТ № 177 и Рекомендации МОТ № 184, посвященных надомному труду. Следует также поощрять и поддерживать добровольные инициативы платформ, направленные на распространение на исполнителей на онлайн интернет-платформах международных трудовых стандартов, в особенности признание за такими лицами права на объединение.

Библиографический список

Бобков В. Н., Черных Е. А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости // Мир новой экономики. 2020. № 2. DOI: 10.26794/2220-6469-2020-14-2-6-15.

Будущее рынка труда. Противоборство тенденций, которые будут формировать рабочую среду в 2030 году. URL: <https://www.pwc.ru/publications/workforce-of-the-future-rus.pdf> (дата обращения: 26.02.2021).

Васильева Ю. В., Шуралева С. В. Возраст как фактор уязвимости работника в трудовом праве // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2020. Вып. 49. DOI:10.17072/1995-4190-2020-49-550-575.

Гелисханов И. З., Юдина Т. Н., Бабкин А. В. Цифровые платформы в экономике: сущность, модели, тенденции развития // Научно-технические ведомости СПбГПУ. 2018. Т. 11, № 6.

Локтюхина Н. В., Черных Е. А. Динамика и качество платформенной занятости в эпоху коронавируса: вызовы для России // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Т. 16, № 4. DOI: 10.19181/lsprr.2020.16.4.7.

Макафи М., Бриньольсон Э. Машина, платформа, толпа. Наше цифровое будущее. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019.

Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения: научная монография / коллектив авторов; гл. науч. ред. В. Н. Бобков; редколл.: И. В. Новикова (зам. гл. ред.), В. Г. Квачев, И. Б. Колмаков, Н. В. Локтюхина, Н. Л. Лютов, Ю. Г. Одегов, Е. В. Одинцова, В. В. Павлова, И. А. Шичкин. М.: КНОРУС, 2018.

Паркер Д. Революция платформ. Как сетевые рынки меняют экономику – и как заставить их работать на вас / Джеффри Паркер, Маршалл ван Альстин, Санджит Чаудари. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017.

Стендинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.

Чесалина О. В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. №1.

Шевчук А. В. Самозанятость в информационной экономике: основные понятия и типы // Экономическая социология. 2008. № 9 (1).

Шевчук А. В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике // Социология власти. 2020. Т. 32, № 1.

Chesalina O. Platform Work as a New Form of Employment: Implications for Labor and Social Law // New Forms of Employment: Current Problems and Future Challenges. Springer, Wiesbaden, 2020.

De Stefano V. The rise of the «just-in-time workforce»: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy” / Valerio De Stefano; International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. – Geneva: ILO, 2016 Conditions of work and employment series; № 71.

Lyutov N. The Platform Work: The Perspectives for the Regulation by Russian Labor Law // Proceedings of the XIV European-Asian Congress «The Value of Law» (EAC-LAW 2020). Advances in Social Science, Education and Humanities Research. 2020. Vol. 498.

World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Organization – Geneva: ILO, 2021.

Информация для цитирования

Ex
j
u
r
e

Мингалёва Ж. А., Шуралёва С. В. Дистанционная занятость на онлайн интернет-платформах: современное состояние и проблемы правового регулирования в России // Ex jure. 2021. № 2. С. 102–117. DOI: 10.17072/2619-0648-2021-2-102-117.

Mingaleva Zh. A., Shuraleva S. V. Remote Employment Through Internet Platforms: Current State and Problems of Legal Regulation in Russia. Ex jure. 2021. № 2. Pp. 102–117. (In Russ.). DOI: 10.17072/2619-0648-2021-2-102-117.
