

Проблемы и вопросы гражданского права

УДК 347.24
ББК Х404.21

DOI: 10.14529/law210304

ЦИФРОВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА: ПРОРЫВ В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЕ ОБЩЕСТВО?

Е. М. Офман

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск

Статья посвящена анализу вопроса о готовности современного трудового права России эффективно регулировать трудовые отношения при переходе от индустриального к постиндустриальному (цифровому) обществу.

Традиционно трудовое правоотношение характеризуется триадой элементов: организационным, имущественным, личным неимущественным. Указанные элементы неразрывны, взаимосвязаны и взаимообусловлены; нарушение одного из них с неизбежностью влечет нарушение другого / других элементов правоотношения. В современных условиях механизм осуществления субъективных прав и исполнения обязанностей работников и работодателей трансформируется, а с появлением нестандартных (нетипичных) форм занятости остро стоит проблема невозможности определения правовой природы возникших отношений, сохранения отраслевой самостоятельности трудовых отношений, недопустимости их поглощения иными отраслями права.

Автор приходит к выводу о том, что вектор развития цифровой организации труда направлен на защиту прав работодателей (бизнеса), государства; правовое регулирование труда в этой сфере противоречиво, пробельно, а принятые нормативные правовые акты не только не упорядочивают регулирование данных отношений, но и еще больше дезориентируют их участников, что в конечном счете может привести к серьезным системным нарушениям прав субъектов. Государство должно установить баланс между усилением гибкости в правовом регулировании труда, соблюдением устоявшихся в трудовом праве стандартов занятости и защитой прав работников как более слабой стороны трудового правоотношения.

Ключевые слова: *цифровые трудовые отношения, цифровая организация труда, работник, работодатель, нестандартные (нетипичные) трудовые правоотношения, дистанционные (удаленные) работники.*

Международная¹ Организация Труда в Декларации «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» от 10 июня 2008 г. признает, что в современных условиях глобализации, характеризующейся распространением новых технологий, происходят глубокие преобразования в сфере труда: с одной стороны, процесс экономического сотрудничества и интеграции продолжает помогать ряду стран воспользоваться высокими темпами экономического роста и расширения занятости, продолжать добиваться достиже-

ния целей развития и ускорять инновационные процессы в сфере разработки новой продукции и обмена идеями; с другой стороны, процесс глобальной экономической интеграции заставляет многие страны и отрасли сталкиваться с серьезными проблемами, связанными с неравенством в сфере доходов, хронически высокими уровнями безработицы и бедности, уязвимостью экономик перед внешними потрясениями, ростом как незащищенной занятости, так и неформальной экономики, оказывающей воздействие на трудовое правоотношение и на сферу той защиты, которое оно обеспечивает. Еврофонд также поднимает ряд вопросов, на которые трудовому праву в меняющихся условиях необходимо дать ответы: как сделать рынок труда

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и Челябинской области в рамках научного проекта № 20-411-740013 «Правовое регулирование внедрения и развития компонентов цифровой индустрии (Индустрии 4.0) в промышленном регионе».

более гибким и всеохватывающим? Как легализовать неурегулированную практику занятости? Как обеспечить надежную социальную защиту и условия труда? Как избежать замены стандартной занятости менее благоприятными для трудящихся формами занятости?

Таким образом, трудовое право сегодня должно быть, с одной стороны, гибким, способным эффективно регулировать трудовые отношения и учитывать при этом интересы бизнеса (работодателя) и государства; с другой – защищать наиболее слабую сторону правоотношения – работника.

Трудовое право находится под влиянием цифровых технологий: они создали принципиально новый тип трудового процесса, преобразовав все его основные элементы: предмет труда, средства труда, процесс и результат труда; еще большей трансформации подвергается порядок взаимодействия работников и работодателей. Так, в цифровой экономике предмет труда все чаще приобретает электронную форму. В его качестве выступает информация, необходимая для осуществления трудовой деятельности, которая предоставляется в цифровом формате. Средствами же труда становятся различные цифровые устройства, а результатом труда является готовый информационный продукт.

Поскольку сам процесс труда приобретает сетевой характер и осуществляется зачастую с обязательным использованием информационно-коммуникационных технологий, а взаимодействие работодателя с работником происходит все чаще дистанционно, включая процесс получения исполнителем задания, контроль над сроками и качеством исполнения, передачу результата труда заказчику и оплату, то все это позволяет говорить о переходе к цифровой организации труда.

В широком смысле ей можно дать следующее определение: цифровая организация труда – это комплексная динамическая система организационного обеспечения и использования труда на основе цифровых технологий. Следовательно, цифровой можно считать такую организацию труда, которая, основываясь на современных информационно-коммуникационных технологиях, позволяет обеспечивать эффективное функционирование системы «человек–техника–знание–среда» (трудовой системы) любого уровня и наилучшее исполнение трудовых процессов [1, с. 938]. Труд становится автономным,

мобильным, а выполнение трудовых функций связывается с овладением многими компетенциями [6].

Ученые приходят к заключению о том, что цифровая организация труда связана с необходимостью сетевого разделения и кооперации труда, появлением современных методов проектирования трудовых процессов и систем на основе цифровых технологий, развитием трудовой мобильности, формированием нового типа креативных работников – свободных трудовых агентов как главных драйверов цифровой экономики. «Сегодня совершенно очевидно, что развитие цифровой экономики будет сопровождаться дальнейшими изменениями социально-трудовых отношений, генерированием новых стратегий на рынке труда, разработкой новых методов социального согласия при решении вопросов, касающихся человека, организации, регламентации, нормирования и оплаты труда в условиях создания цифровых платформ и экосистем» [1, с. 947].

Единичные изменения в трудовом законодательстве на пути к достижению цифровой организации труда уже появились: в Трудовом кодексе РФ существенной корректировке подверглась гл. 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» (Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях»), сведения о трудовой деятельности работников сегодня формируются в электронном виде (Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»); в стране проводится эксперимент по использованию отдельными работодателями и работниками документов, связанных с работой, в электронном виде без дублирования на бумажном носителе (Федеральный закон от 24 апреля 2020 г. № 122-ФЗ). Группой депутатов Государственной Думы Федерального Собрания П. В. Крашенинниковым, А. К. Исаевым, Я. Е. Ниловым, Д. В. Бессарабовым был разработан проект Федерального закона № 967986-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской

Проблемы и вопросы гражданского права

Федерации», направленный на совершенствование механизма взаимодействия сторон трудового правоотношения в современных реалиях. В пояснительной записке к законопроекту указано: «Поскольку сейчас активно внедряются в практику взаимодействия сторон трудового правоотношения новые способы коммуникации, то в законопроекте предлагается установить, что обмен сообщениями (между работником и работодателем. Прим. автора) может быть произведен не только в личном присутствии в одном месте работника и работодателя или при направлении сообщения стороне трудового договора в виде бумажного документа с использованием почтовой связи, но также и с использованием электронных или иных технических средств». Указанный законопроект устанавливает два очень важных правила: юридически значимое сообщение влечет юридические последствия в момент его доставки, когда адресат получил возможность ознакомиться с содержанием данного сообщения (независимо от того, ознакомилось ли с ним лицо или нет по зависящим от него обстоятельствам) (ч. 1, 3 ст. 15.2); идентификация стороны, передавшей юридически значимое сообщение, осуществляется при помощи усиленной неквалифицированной электронной подписи («надлежащим адресом абонента – стороны трудового договора – является адрес, указанный этой стороной при заключении трудового договора или в последующих юридически значимых сообщениях») (ч. 2 ст. 15.1).

Первое чтение прошел проект федерального закона № 1114509-7 «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». Согласно данному законопроекту работодатели, в том числе вновь созданные, среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год у которых превышает 25 человек, а также органы государственной власти и местного самоуправления должны будут размещать информацию о потребностях в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, специальных рабочих мест, оборудованных для работы инвалидов, на портале «Работа в России» – единой цифровой платформе, предназначенной для обеспечения предоставления государственной услуги и выполнения функций в области содействия занятости населения в электронной форме, а также содержащей инфор-

мацию о возможностях трудоустройства, работодателях, испытывающих потребность в работниках, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, гражданах, ищущих работу, и иную информацию, перечень которой утверждается Правительством Российской Федерации.

Ученые в области трудового права задаются вопросом: в современных постиндустриальных условиях трудовое правоотношение трансформировалось или претерпевают изменения его элементы? Подвергается ли трудовое правоотношение (или даже уже подверглось?) так называемой «генетической вариативности» организационной, контрольной и дисциплинарной прерогативы, которые рассматриваются в качестве стержня трудового договора? [3].

Стандартные трудовые отношения, представляющие собой постоянную, пожизненную работу для кормильца-работника с достойной для пропитания семьи заработной платой, с гарантированными правами и социальной защитой, являются наиболее развитой формой наемного труда. Но появление цифровой экономики имеет тенденцию к ускорению эрозии данного традиционного («классического») трудового правоотношения: труд становится все более разнообразным – от традиционной занятости он трансформируется до самозанятости и даже до разнообразных форм случайного труда («трудоустройство по вызову», «нулевой трудовой договор»). Другое проявление данного процесса заключается в том, что работодатель становится «невидимым», он как бы «исчезает», сохраняя при этом возможность привлечения работников к трудовой ответственности (дисциплинарной, материальной) [5].

Представляется, что обозначенные выше осуществленные и планируемые изменения трудового законодательства являются своего рода маркером происходящих модификаций трудового правоотношения. В современных условиях механизм осуществления субъективных прав и исполнения обязанностей работников и работодателей изменяется: взаимодействие субъектов трудового права становится все более опосредованным; трансформируется организационный аспект процесса труда; ярким проявлением цифровизации трудового права является применение работодателем многочисленных и разнообразных технических устройств в целях контроля за поведением работников, что нередко приводит к

наблюдению (фактически – к слежке) за последним и вторжению в его частную / личную жизнь.

Государство в целях стабилизации опосредуемых им отношений в сфере труда стремится четко определить их существенные признаки (ст. 15, 56 Трудового кодекса РФ, п. 17–24 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»), определяя, что «неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений ... трудовыми толкуются в пользу наличия трудовых отношений», что в полной мере соотносится с позицией Международной Организации Труда, изложенной в Рекомендации от 15 июня 2006 г. № 198 «О трудовом правоотношении»: государства в рамках своей национальной политики должны рассмотреть возможность установления правовой презумпции существования индивидуального трудового правоотношения в том случае, когда определено наличие одного или нескольких соответствующих признаков (пп. «b» п. 11).

Но такая достаточно жесткая фиксация признаков трудового правоотношения может повлечь за собой проблему невозможности определения правовой природы возникших нетипичных (нестандартных) отношений, в связи с чем не менее важной видится проблема сохранения отраслевой самостоятельности природы трудовых отношений, недопустимости поглощения их иными отраслями (гражданским правом в частности). Нетипичные (нестандартные) отношения были подробно проанализированы Еврофондом. К ним он отнес совместное использование работников (Employee sharing); совместное трудоустройство (Job sharing); промежуточное управление (Interim management); работу по случаю (Casual work); мобильную работу с использованием информационно-коммуникационных технологий (ICT-based mobile work); работу на интернет-платформах (Platform work, Crowd employment); работу на основе ваучеров (Voucher-based work); совместную занятость (Collaborative employment); портфельную работу (Portfolio work) [4].

Традиционно трудовое правоотношение характеризуется триадой элементов: организационным, имущественным, личным неимущественным. Под организационным (его еще называют управленческим) элементом понимается обязанность работодателя организовать процесс труда и его право осуществлять контроль за поведением работника в период выполнения трудовых обязанностей; под имущественным элементом подразумевается возмездный характер труда; неимущественный элемент связывают с защитой чести и достоинства работника, с правом каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств (Конвенция Международной Организации Труда от 21 июня 2019 г. № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда»), с закономерными и вполне справедливыми ожиданиями работников на неприкосновенность их личной жизни в период трудовой деятельности.

Указанные элементы неразрывны, взаимосвязаны и взаимообусловлены. «Выделение из трудового правоотношения того или иного элемента означает прекращение самого правоотношения. Одни элементы не могут существовать изолированно от других» [2, с. 90]. Действительно, все элементы трудового правоотношения находятся в последовательной зависимости друг от друга, однако представляется что, тезис В. Н. Скобелкина о прекращении трудового правоотношения в случае «выделения из него того или иного элемента» не в полной мере отражает суть взаимозависимости элементов трудового отношения. Считаем возможным предположить, что нарушение одного из элементов трудового правоотношения с неизбежностью влечет нарушение другого / других его элементов, а не прекращение самого генерального правоотношения. В частности некорректная формулировка ч. 1, 2 ст. 312.4 Трудового кодекса РФ об определении режима рабочего времени дистанционного работника и о праве дистанционного работника самостоятельно, по своему усмотрению устанавливать режим рабочего времени может привести к тому, что сторонами трудового договора так и не будет установлен указанный режим работы (нарушается организационный элемент трудового правоотношения), а это является основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения

Проблемы и вопросы гражданского права

(нарушается организационный элемент трудового правоотношения), для неначисления ему стимулирующих выплат (нарушается имущественный элемент трудового правоотношения). Более того, работодатель, реализуя свое право на контроль за поведением дистанционного работника, может нарушить его право на неприкосновенность частной жизни (нарушается личный неимущественный элемент трудового правоотношения).

Подобных примеров, содержащихся в одной только гл. 49.1 Трудового кодекса РФ, можно привести достаточное количество: это и умолчание законодателя о праве работника на отключение (право быть offline); и только вводящая в заблуждение всех субъектов трудового правоотношения и суд формулировка ч. 1 ст. 312.8 о праве работодателя на расторжение трудового договора по его инициативе с дистанционным работником, более двух рабочих дней подряд не взаимодействующего с работодателем; и отнюдь не защищающая права работника как более слабой стороны трудового правоотношения ст. 312.9, предоставляющая работодателю право на временный перевод работника без его согласия на дистанционный формат выполнения работы.

Указанные выше проблемные нормы трудового законодательства так или иначе связаны с нарушением организационного элемента трудового правоотношения. Превалирование интересов работодателей над интересами работников, выполняющих работу в цифровом пространстве, приводит к многообразным нарушениям имущественных и личных неимущественных прав работников (отсутствие гарантий при временном переводе, нарушение границ личной / частной жизни работника). Отдельные сферы реализации работниками своих способностей к труду так и не нашли нормативного закрепления в Трудовом кодексе РФ (работники интернет-платформ выпали из сферы трудового права; их деятельность опосредуется при помощи гражданско-правовых договоров (договор возмездного оказания услуг (апелляционное определение Московского городского суда от 12 апреля 2018 г. № 33-15213/2018); договор аренды транспортного средства (решение Калининского районного суда г. Челябинска от 6 октября 2016 г. № 2003761/2016); договор некоммерческого фрахтования (проект федерального закона «О регулировании отношений, возникающих при заключении с использованием информационно-телекоммуника-

ционной сети «Интернет» договоров перевозки пассажиров автомобильным транспортом по заказу в целях, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности, и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (подготовлен Минтрансом России, ID проекта 02/04/11-19/00097016)).

К сожалению, сегодня о возможности трудового права на достойном уровне регулировать отношения в сфере цифровой организации труда говорить пока еще рано: вектор развития цифровой организации труда направлен на защиту прав и интересов работодателей (бизнеса), государства; правовое регулирование труда в этой сфере противоречиво, пробельно, а принятые нормативные правовые акты не только не упорядочивают регулирование данных отношений, но и еще больше дезориентируют их участников, что в конечном счете может привести к серьезным системным нарушениям прав субъектов. Государство должно установить баланс между усилением гибкости (увеличением норм, дифференцирующих труд отдельных категорий работников), соблюдением устоявшихся в трудовом праве стандартов занятости и защитой прав работников как более слабой стороны трудового правоотношения.

Литература

1. Савельева, Е. А. Цифровая организация труда: направления, принципы, подходы / Е. А. Савельева // Экономика труда. – 2018. – Т. 5. – № 4. – С. 935–950.
2. Скобелкин, В. Н. Трудовые правоотношения / В. Н. Скобелкин. – М.: Вердикт-1М, 1999. – 372 с.
3. Aloisi, Antonio. Artificial Intelligence Is Watching You at Work. Digital Surveillance, Employee Monitoring, and Regulatory Issues in the EU Context / A. Aloisi, E. Gramano // Comparative Labor Law & Policy Journal. Special Issue «Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection». 2019. Vol. 41. № 1. Pp. 95–121.
4. Eurofound (2020), New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series. Available at: www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_document/ef20027en.pdf.
5. The report of the International Labour Organization «The Future of Work We Want: A global dialogue» on 06-07 April 2017. Available at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---

dgreports/---cabinet/documents /publication/
wcms_570282.pdf.

Changing Nature of Work. Washing-
ton: World Bank, 2019. Available at: www.
worldbank.org/en/publication/wdr2019.

6. World Development Report 2019: The

Офман Елена Михайловна – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры теории государства и права, трудового права, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: elena-ofman@yandex.ru.

Статья поступила в редакцию 19 мая 2021 г.

DOI: 10.14529/law210304

DIGITAL ORGANIZATION OF LABOR: A BREAKTHROUGH TO POST-INDUSTRIAL SOCIETY?

E. M. Ofman

South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

The article is devoted to the analysis of the issue of the readiness of modern labor law in Russia to effectively regulate labor relations during the transition from industrial to post-industrial (digital) society. Traditionally, the labor relationship is characterized by a triad of elements: organizational, property, personal non-property. These elements are inseparable, interconnected and interdependent; violation of one of them inevitably entails a violation of other elements of the legal relationship. In modern conditions, the mechanism for exercising subjective rights and fulfilling the obligations of employees and employers is being transformed, and with the emergence of non-standard (atypical) forms of employment, the problem of the impossibility of determining the legal nature of the emerging relations, maintaining the sectoral independence of labor relations, and the inadmissibility of their absorption by other branches of law is acute.

The author comes to the conclusion that the vector of development of the digital labor organization is aimed at protecting the rights of employers (business), the state; legal regulation of labor in this area is contradictory, insufficient, and the adopted normative legal acts not only do not streamline the regulation of these relations, but also disorient their participants even more, which ultimately can lead to serious systemic violations of the rights of subjects. The state should strike a balance between increasing flexibility in the legal regulation of labor, adherence to employment standards established in labor law and protecting the rights of workers as a weaker side of the labor relationship.

Keywords: *digital labor relations, digital labor organization, employee, employer, non-standard (atypical) labor relations, remote employees.*

References

1. Savel'eva E. A. *Cifrovaâ organizaciâ truda: napravleniâ, principy, podhody* [Digital organization of labor: directions, principles approaches]. *Èkonomika truda [Labor Economics]*, 2018, Vol. 5, no. 4, pp. 935–950. (in Russ.)
2. Skobelkin V. N. *Trudovye pravootnošeniâ* [Labor relations]. Moscow, 1999, 372 p.

Elena Mikhailovna Ofman – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of the Department of Theory of State and Law, Labor Law, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: elena-ofman@yandex.ru.

Received 19 May 2021.

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Офман, Е. М. Цифровая организация труда: прорыв в постиндустриальное общество? // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2021. – Т. 21, № 3. – С. 24–29. DOI: 10.14529/law210304.

FOR CITATION

Ofman E. M. Digital organization of labor: a breakthrough to post-industrial society? *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2021, vol. 21, no. 3, pp. 24–29. (in Russ.) DOI: 10.14529/law210302.