

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРНЕТ РЕСУРСА

Телепня Дмитрий Александрович

магистрант Новосибирского государственного университета экономики и управления, РФ, г. Новосибирск

Матиящук Светлана Владимировна

научный руководитель, канд. юрид. наук, доцент, Новосибирский Государственный университет экономики и управления, РФ, г. Новосибирск

В условиях цифровизации мир труда претерпевает существенные изменения. Быстрое развитие цифровой инфраструктуры и доступ к высокоскоростному Интернету изменяют способы работы и создают новые формы взаимодействия, интернирующиеся в повседневную жизнь. Дистанционная работа, «платформенный труд» и другие новые формы занятости становятся все более популярными, а вынужденный переход работодателей на дистанционный формат работы ускорила эпидемия COVID-19 в 2020 году.

В современных условиях использование научно-технического прогресса позволяет дистанционным работникам организовывать свое время и работать не в помещениях работодателя. Из-за этого изменяются классические признаки трудовых отношений, такие как работа по определенному графику и в конкретном определенном работодателем месте. Использование информационных технологий делает прямое управление трудом работника сложным процессом, трудно квалифицирующимся по классическим признакам трудовых правоотношений.

Особую популярность у граждан завоевала занятость через интернет-платформы. Под цифровыми интернет-платформами следует понимать онлайн-организации, которые предоставляют цифровые услуги и/или продукты посредством цифровых сервисов, которые облегчают взаимодействие между двумя или более группами пользователей, взаимодействующими с помощью сервиса в Интернете [1, с. 108].

Цифровые платформы труда предлагают два типа трудовых отношений: работники, которые непосредственно нанимаются платформами (внутренняя занятость), и работники, чье участие и работа осуществляются через платформы (внешняя занятость).

Цифровые интернет-платформы предоставляют простой и доступный способ получения дохода на эпизодической или регулярной основе. Они увеличивают гибкость рынка труда, улучшают возможности поиска дополнительной занятости и содействуют росту благосостояния населения. Эти платформы привлекательны как для маломобильных и уязвимых категорий населения, так и для обычных граждан. Онлайн-веб-платформы, а также платформы, основанные на местоположении, позволяют предприятиям привлекать талантливых специалистов, расширять рынок и снижать затраты.

Обуславливается необходимость изучения правового статуса таких работников. В настоящее время существует разногласие в российском юридическом сообществе относительно того, следует ли регулировать платформенные отношения нормами трудового или гражданского права.

В настоящем исследовании, автор подтверждает именно трудовую природу таких

правоотношений.

Особенности оплаты труда платформенных занятых во многом соотносятся с признаком трудовых отношений об обязательной возмездности труда, когда оплата производится за живой затраченный труд, осуществляемый работником систематически, в установленное рабочее время [2, с. 245].

Помимо этого, именно платформы определяют различные аспекты рабочего процесса «платформенных» занятых, а также руководящие принципы, формируя в одностороннем порядке определенную архитектуру управления посредством заключения соглашений об условиях предоставления услуг, которые должны быть приняты работниками, чтобы они могли получить доступ к платформе.

В результате чего, цифровые интернет-платформы получают значительный контроль над свободой трудящихся, могут самостоятельно определять условия взаимодействия с клиентами и отслеживать ход выполнения работы.

При этом, степень мониторинга с использованием цифровых инструментов часто напоминает ту, которая наблюдается в традиционных трудовых отношениях.

Дополнительным доказательством трудовой природой таких правоотношений является тот факт, что в большинстве случаев, цифровые интернет-платформы сами обеспечивают трудящихся различными инструментами для организации рабочих процессов.

Так, например, вся информация о месте, времени, способе доставки определяется не водителем платформы самостоятельно, а предоставляется платформой. Это делается с помощью созданной платформой алгоритма, что соответствует более современному подходу и минимальной затрате ресурсов и естественно времени.

Таким образом, можно сделать вывод, что, заключая договор с платформой, трудящийся вступает в определенную зависимость от платформы, вынужден подчиняться диктуемой платформой политике и даже претерпевать санкции в случае нарушений.

Несмотря на очевидный характер данных правоотношений представить, чтобы в России труд «платформенных» занятых подпадал под правовое регулирование ТК РФ почти нереально.

В отличие от зарубежной судебной практики для российских судов цифровые интернет-платформы являются лишь «посредниками между клиентами и исполнителями», соответственно, они не вступают с работниками в трудовые отношения и, как следствие, не обязаны обеспечивать таких трудящихся правовыми гарантиями.

Список литературы:

1. Садовая Е.С. Рынок труда в цифровой экономике – перспективы регулирования // Мировая экономика и международные отношения. – 2022. – № 10. – С. 102-111.
2. Трудовое право России : учебник / под ред. А.М. Куренного. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Проспект, 2022. – 672 с.