

DOI: 10.17803/1729-5920.2026.234.5.092-108

Т. А. Избиенова

Марийский государственный университет
г. Йошкар-Ола, Российская Федерация

Коллективные трудовые права в условиях цифровизации экономики: опыт европейских государств и отдельных стран — участниц БРИКС

Резюме. В статье исследуется проблема трансформации коллективно-договорных отношений в условиях распространения информационных технологий (алгоритмов интернет-платформы, прочих цифровых технологий для управления производством, мониторингом трудовой дисциплины, производительности труда и пр.). Уделено внимание научным концепциям европейских, а также латиноамериканских и азиатских ученых, представляющих страны БРИКС, разрабатывающих вопросы влияния цифровизации на развитие трудового права. Отмечено, что цифровизация в трудовом праве вызвала значительные последствия, среди которых появление лиц, занятых посредством интернет-платформ, широкое использование контроля труда, управления процессом труда при помощи алгоритмов искусственного интеллекта. Приведены примеры регулирования коллективно-трудовых отношений в Европейском Союзе и отдельных странах БРИКС. Выявлены дефекты правового регулирования права на объединение в профсоюзы, ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и проведение забастовок с участием занятых через интернет-платформы и прочих работников, чей труд подвергся цифровизации. Автор выдвигает несколько предложений по развитию коллективных трудовых отношений в контексте цифровизации: гарантирование самозанятым, к которым в разных правовых порядках обычно относят цифровых работников, права на создание профессиональных союзов, членство в них и ведение коллективных переговоров; включение в тарифные (коллективные) договоры условий о поддержке занятости при оцифровке организационных или технологических процессов и др.

Ключевые слова: коллективное трудовое право; социальное партнерство; профессиональный союз; интернет-платформа; коллективный договор; забастовка; цифровизация; сервисное государство; переговоры и консультации; искусственный интеллект

Для цитирования: Избиенова Т. А. Коллективные трудовые права в условиях цифровизации экономики: опыт европейских государств и отдельных стран — участниц БРИКС. *Lex russica*. 2026. Т. 79. № 5. С. 92–108. DOI: 10.17803/1729-5920.2026.234.5.092-108

Благодарности. Исследование выполнено за счет гранта РНФ № 25-28-01387, <https://rscf.ru/project/25-28-01387/> «Коллективные трудовые права работников в условиях формирования концепции «сервисного государства 2.0»».

Collective Labor Rights in the Context of the Digitalization of the Economy: The Experience of European States and Selected BRICS Member Countries

Tatyana A. Izbienova
Mari State University
Yoshkar-Ola, Russian Federation

Abstract. This paper examines the transformation of collective bargaining relations in the context of the spread of information technologies (Internet platform algorithms, other digital technologies for production management, monitoring labor discipline, labor productivity, and others). Attention is given to the scholarly concepts of European, Latin American, and Asian scholars from BRICS countries who are exploring the impact of digitalization on the

© Избиенова Т. А., 2026

development of labor law. It is noted that digitalization in labor law has led to significant consequences, including the emergence of internet-platform workers and the widespread use of artificial intelligence algorithms to monitor and manage the labor process. The paper presents the regulatory experience of collective labor relations in the European Union and selected BRICS countries. Deficiencies in the legal regulation of the right to form and join trade unions, engage in collective bargaining, conclude collective agreements, and conduct strikes involving platform workers and other employees whose labor has been digitalized are identified. The author outlines several proposals for the development of collective labor relations in the context of digitalization. These involve guaranteeing self-employed individuals, who in various legal systems typically include digital workers, the right to form and join professional unions and to conduct collective bargaining; incorporating into tariff (collective) agreements provisions on employment support during the digitization of organizational or technological processes, and others.

Keywords: collective labor law; social partnership; professional union; Internet platform; collective agreement; strike; digitalization; service state; negotiations and advice; artificial intelligence

Cite as: Izbiénova TA. Collective Labor Rights in the Context of Economic Digitalization: The Experience of European States and Selected BRICS Countries. *Lex russica*. 2026;79(5):92-108. (In Russ.). DOI: 10.17803/1729-5920.2026.234.5.092-108

Acknowledgments. The research was funded by grant from the Russian Science Foundation (RSF), No. 25-28-01387, <https://rscf.ru/project/25-28-01387/>, «Collective Labor Rights of Employees in the Context of the Formation of the “Service State 2.0” Concept».

Введение

Двадцать первый век принес миру значительные технологические изменения, которые не оставили возможности для сохранения прежней системы правового регулирования трудовых отношений, в связи с чем всё более важным становится изучение «труда будущего, то есть труда в эпоху четвертой промышленной революции»¹, проявление которой в сфере государственных услуг России характеризуют как формирование «сервисного государства» — технологической модели, позволяющей комплексно разрешать жизненные ситуации граждан на основании автоматизированных бизнес-процессов.

Действительно, распространение информационных технологий вызвало значительные изменения в системе организации труда наемных работников, таких как курьеры, таксисты, иные субъекты, оказывающие различные услуги на постоянной основе в онлайн-режиме, если их труд организуется и управляется при помощи алгоритмов интернет-платформы и подобных технических решений. В зарубежной практике они, как всякие формально признаваемые независимыми подрядчиками, получили собира-

тельное наименование — «гиг-работники»², от слова gig в значении «любая временная оплачиваемая работа»; этот термин будет использоваться в исследовании для унификации категорий занятых в условиях цифровизации.

Одновременно цифровизация коснулась работников так называемого аналогового труда (то есть ранее выполнявших свои функции с минимальной или незначительной степенью автоматизации), поскольку работодатели, используя ресурс в виде человека, который носит с собой смартфон и доступен в режиме 24/7, смещают пространственные и временные границы в организации труда.

Бизнес стал применять цифровые технологии для управления производством, контроля за трудовой дисциплиной, оценки и мониторинга персонала на основе собранных и преобразованных при помощи алгоритмов искусственного интеллекта персональных данных в постоянное электронное резюме, которое может определять и прогнозировать производительность труда человека, его трудовую этику, личность, склонность к общественной деятельности, например членству в профсоюзах, лояльность к работодателю и будущие расходы

¹ Boto J. M. M., Brameshuber E. Collective Bargaining and the Gig Economy: A Traditional Tool for New Business Models. London : Hart, 2022 ; Däubler W. Challenges to Labour Law // Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki. 2016. № 1. P. 189–203.

² Goodbye Jobs, Hello «Gigs»: How One Word Sums Up. A New Economic Reality. National Public Radio // URL: <https://www.npr.org/2016/01/11/460698077/goodbye-jobs-hello-gigs-nunbergs-word-of-the-year-sums-up-a-new-economic-reality> (дата обращения: 05.03.2025).

на здравоохранение. Ввиду этого исследователи признают, что электронный мониторинг на рабочем месте угрожает вторжением в личную жизнь работников, сдерживанием профсоюзного объединения, допускает скрытые формы контроля со стороны работодателей, усугубляет дискриминацию при трудоустройстве, делает профсоюзы неэффективными и сводит на нет защитную функцию трудового законодательства³. Последствиями таких изменений, по различным данным, станет значительное сокращение занятости для больших групп работников, что повлечет за собой необходимость работать на новых местах, в гораздо худших условиях, чем раньше.

Несмотря на наличие некоторых прогнозов о воздействии цифровизации, дальнейшее направление регулирования наемного труда не может быть предсказано с достаточной уверенностью. И если механизмы ее воздействия на отбор и оценку компетентности и производительности труда (аттестацию в российской трактовке) персонала, рабочее время и время отдыха наемного работника, занятость и дисциплину труда, то есть на сферу индивидуальных трудовых отношений, относительно спрогнозированы исследователями (Ф. Хендрикс, М. Де Во, К. Стоун, М. Куллман, И. Филипова и др.), то перспективы развития коллективных трудовых отношений во многом остаются терра инкогнита для зарубежных и отечественных юристов и ученых.

Исследуют почву для регулирования коллективно-договорных отношений касательно

гиг-работников, самозанятых и участия работников в управлении предприятием в цифровой экономике профессор В. де Стефано⁴ и научный сотрудник Х. Стилоцианнис⁵, представляющие Институт трудового права Левенского католического университета, а также профессор Университета IE в Мадриде А. Алоизи⁶, исследователь Университетского колледжа Лондона Н. Каунтурис⁷. Обозначил проблематику развития партнерских отношений в условиях гиг-экономики в восточноевропейских странах профессор Тартуского университета Г. Тавитс⁸. Проанализированы практики создания «умных» или адаптированных для онлайн-взаимодействия с интернет-платформами профсоюзов в работах ученого из Венского университета Э. Брамшубер, итальянского профессора Л. Рацци⁹ и иных исследователей.

В то же время задачи реализации таких форм социального диалога, как участие работников в управлении, переговоры и консультации, по большей части остаются за пределами углубленных исследований, что объясняется рамочным регулированием данного вопроса нормами международного, в том числе европейского, права и различиями в подходах, используемых государствами в национальном законодательстве. Однако основное препятствие для ведения консультаций в условиях цифровизации труда видится в самом характере деятельности работников интернет-платформы, поскольку при выполнении онлайн-задания отмечается разобщенность персонала, не способствующая социальному диалогу, и сами

³ Bales R. A., Van Wezel Stone K. The Invisible Web at Work: Artificial Intelligence and Electronic Surveillance in the Workplace // Journal of Employment and Labour Law. 2020. № 41 (1). P. 1–62.

⁴ Stefano V., Taes S. Algorithmic Management and Collective Bargaining // Osgoode Legal Studies. 2022. Research Paper № 4441619. URL: <https://ssrn.com/abstract=4441619> (дата обращения: 05.03.2025); Stefano V. Master and Servers: Collective Labour Rights and Private Government in the Contemporary World of Work // International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2020. № 36 (4). URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3675082 (дата обращения: 05.03.2025).

⁵ Stylogiannis C. Freedom of Association and Collective Bargaining in the Platform Economy: A Human Rights-Based Approach and An Over Increasing Mobilization of Workers // International Labour Review Journal. 2021. URL: <https://ssrn.com/abstract=3959155> (дата обращения: 05.03.2025).

⁶ Aloisi A., Stefano V. Introduction — Your Boss Is an Algorithm. Artificial Intelligence, Platform Work and Labor // URL: <https://ssrn.com/abstract=4139319> (дата обращения: 02.01.2024).

⁷ Countouris N., Stefano V. The Labour Law Framework: Self-Employed and Their Right to Bargain Collectively // Bulletin of comparative labour relations. 2021. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3763214 (дата обращения: 02.03.2025).

⁸ Tavits G. Collective Labour Relations and Digital Economy — Do They Co-exist? // Trends in the Development of Private Law, Challenges and Further Improvements. 2024. P. 412–424. URL: <https://doi.org/10.22364/iscful.7.2.33> (дата обращения: 02.03.2025).

⁹ Boto J. M. M., Brameshuber E. Op. cit.

механизмы взаимодействия и информирования исчезают.

Эта разобщенность значительно увеличивает риск злоупотреблений посредством алгоритмического управления, поскольку гиг-работники могут быть лишены некоторых мер защиты, например права и фактической возможности объединяться в профсоюзы и вести коллективные переговоры. И это лишь симптом более глубокой проблемы: коллективное трудовое право, разработанное для традиционных форм занятости, зачастую продолжает функционировать на основе старых правил, которые уже не решают задач цифровой экономики, что, по мнению германского профессора М. Вайса, вынуждает говорить о том, «насколько традиционная концепция трудового права всё еще подходит для того, чтобы справиться с этой новой реальностью организации труда, достаточно ли будет меньших или больших его адаптаций или нужно полное изменение парадигмы трудового права, чтобы приспособиться к этим новым форматам»¹⁰. Таким образом, существующие вызовы, порожденные цифровизацией, актуализируют фундаментальные вопросы о роли трудового права. Здесь целесообразно вспомнить, что исторически трудовое право было создано с целью устранить дисбаланс сил в отношениях между работниками и работодателями и защитить уязвимого работника от незаконного поведения бизнеса двумя способами: либо напрямую, например путем установления индивидуальных трудовых прав (минимальной заработной платы, защиты от незаконного увольнения), либо косвенно, предоставлением работникам коллективных прав, включая право на объединение, коллективное регулирование условий труда и забастовку¹¹.

В современной доктрине трудового права всё большее признание получает тезис о взаимоусиливающем характере индивидуальных и

коллективных трудовых прав, что подчеркивает их неразрывную связь и взаимозависимость¹². Индивидуальные трудовые права, например защита от дискриминационного увольнения, способствуют членству в профсоюзах и, как следствие, поддержанию коллективных прав, а коллективные права оцениваются как существенная гарантия индивидуальных прав, поскольку свобода объединения — основа для ведения коллективных переговоров, в результате которых достигаются соглашения, касающиеся индивидуальных интересов работников.

Далее остановимся на основных тенденциях трансформации коллективных трудовых прав в мире и отдельных государствах, чтобы выявить общие закономерности и специфические черты.

Коллективные трудовые права в условиях цифровизации в европейских странах

В Европе распространение нетипичных, или гибких, форм занятости с начала 1990-х гг. было неотъемлемой частью политики flexicurity (от *flexibilit*, гибкость, и *security*, то есть безопасность, стабильность)¹³. Нетипичные занятые в странах Европейского Союза — это преимущественно самозанятые, временно занятые, работающие на условиях неполного рабочего времени (включая работу по запросу, договоры с «нулевым» рабочим временем)¹⁴, в Германии — «лица, похожие на работников» (*Arbeitnehmerähnliche Personen*), экономически, но не лично зависящие от работодателя, и др.

Статистические исследования в ЕС показывают, что в некоторых государствах (Германия, Италия и Испания) имеется значительное число гиг-работников, а в других (Румыния, Венгрия) такие лица практически отсутствуют, поскольку

¹⁰ Weiss M. A Legal Scholar without Borders. Selected Writings and Some Reflections on the Future of Labour Law. ADAPT University Press, 2022. P. 83, 85.

¹¹ Dukes R. Critical Labour Law: Then and Now, April 18, 2018 // Research Handbook on Critical Legal Theory / E. Christodoulidis, R. Dukes, M. Goldoni (eds). Edward Elgar, 2019. URL: <https://ssrn.com/abstract=3676355> (дата обращения: 02.02.2025).

¹² Stefano V., Kountouris N. Lifting the Private-Law Veil: Employer Authority and the “Contractual-Coating” of Worker Subordination // Comparative Labor Law & Policy Journal. 2024. № 3 (44). P. 274–305 ; Aloisi A., Stefano V. Op. cit.

¹³ Лютов Н. Л. Влияние нетипичных форм занятости на социально-экономическое развитие // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Т. 16. № 1. С. 44.

¹⁴ Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия / Международное бюро труда. Женева : МБТ, 2017. С. 2–4, 31.

на национальном уровне подход государств ЕС к признанию отношений платформенной занятости трудовыми достаточно разнообразен¹⁵ и свидетельствует о выборе гибких моделей регулирования.

Одна из существенных проблем, связанных с платформенной занятостью, — квалификация правового статуса гиг-работников. Важность ее очевидна, поскольку наличие трудового договора или отдельных элементов статуса работника является входным билетом в систему социально-трудовых гарантий. Поэтому в государствах ЕС проводится политика постепенной трансформации статуса гиг-работников из независимых подрядчиков в наемных работников¹⁶. Однако к началу 2022 г. в большинстве государств — членов ЕС (Австрия, Болгария, Кипр, Чешская Республика, Дания, Финляндия, Германия, Венгрия, Ирландия, Италия, Латвия, Литва, Польша, Румыния, Словакия, Швеция) правовая презумпция наличия трудовых отношений еще не была предусмотрена. В остальных такая презумпция установлена, но дифференцируется на общую, которая применима ко всем видам трудовых отношений (Хорватия, Эстония, Греция, Мальта, Нидерланды, Португалия, Словения, Испания), и частную — к определенным группам работников или секторам экономики (Бельгия, Франция)¹⁷.

На сегодняшний момент итогом регулирования платформенных отношений в ЕС стало принятие Директивы о работе платформы 2024/2831¹⁸, которая установила правовую презумпцию трудовых отношений при наличии алгоритмического контроля над работником с делегированием странам — участницам Союза обязанности определения собственных критериев квалификации отношений при соблюде-

нии прецедентной практики Суда ЕС. Конкретные правила для обеспечения защиты прав и свобод в отношении обработки персональных данных лиц, выполняющих работу на платформе в соответствии со ст. 28 Директивы, могут содержаться в заключаемых партнерами коллективных договорах.

В новом мире платформенной работы остается актуальной задача представлять интересы работников и вести переговоры от их имени и для их защиты. По этой причине в некоторых европейских странах профсоюзы быстро адаптировались к этому и стали использовать различные стратегии для вовлечения занятых посредством цифровых платформ в ряды своих членов.

Учеными выделены направления в организации профсоюзной защиты:

— привязка групп работников к базовым или институциональным профсоюзам, что характерно для Норвегии, Нидерландов, Швейцарии и Германии. В последней крупнейший профсоюз IG Metall сделал доступным членство для работников интернет-платформ и других форм самозанятости посредством портала Fair Crowd Work¹⁹;

— создание так называемых альтернативных ассоциаций, или протопрофсоюзов²⁰, общей чертой которых называют использование для коммуникаций и коллективных защитных акций социальных сетей и мессенджеров. Они зачастую отличаются популистской политикой, особенно привлекательной для объединения молодежи и трудовых мигрантов, что характерно для таких стран, как Италия, Испания.

В Восточной Европе профсоюзы менее активны и придерживаются традиционного подхода, представляя штатных сотрудников с

¹⁵ Лютов Н. Л. Платформенная занятость: проект новой директивы ЕС и нормы России и Казахстана // Закон. 2022. № 10. С. 76.

¹⁶ Aranguiz A. Spain's platform workers win algorithm transparency, 18th March 2021 // URL: <https://www.socialeurope.eu/spains-platform-workers-win-algorithm-transparency> (дата обращения: 14.02.2025).

¹⁷ Kullmann M. Discriminating Job Applicants Through Algorithmic Decision-making, 2019 // URL: <https://ssrn.com/abstract=3373533> (дата обращения: 14.02.2025) ; Лютов Н. Л. Платформенная занятость: проект новой директивы ЕС и нормы России и Казахстана. С. 76.

¹⁸ Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance) // URL: <http://https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng> (дата обращения: 02.02.2025).

¹⁹ Fair Crowd Work. Shedding light on the real work of crowd-, platform-, and app-based work // URL: <http://faircrowd.work/> (дата обращения: 02.02.2025).

²⁰ Кляшторин А. Вскочить на «платформу». Профсоюзы ищут рецепты работы с гиг-экономикой // Центральная профсоюзная газета «Солидарность». 2021, 10 февраля. URL: <https://www.solidarnost.org/articles/vskochit-na-platformu.html> (дата обращения: 02.02.2025).

бессрочными контрактами, несмотря на всё более широкое распространение платформенной занятости.

Некоторые профессиональные союзы пробуют те же способы охвата занятых, что и интернет-платформы, а именно: социальные сети, веб-сайты, как ранее упомянутый Fair Crowd Work, мобильные приложения профсоюзов, рейтинги. Однако перед правительствами и исследователями стоит вопрос: могут ли гиг-работники быть привлечены к коллективным переговорам, а также пользоваться правом на забастовку? Ответ на него неоднозначен, поскольку одни ученые высказывают сомнение в разрешимости таких задач, отмечая, что коллективизация этой группы (занятых) особенно трудна и нереалистична (М. Вайс), другие, напротив, оценивают потенциал гиг-работников в части реализации социально-партнерских прав довольно высоко (В. де Стефано). Определенным препятствием к коллективному представительству платформенных занятых является ограничение на создание профсоюзов и ведение коллективных переговоров занятыми посредством онлайн-платформ, установленное законодательством некоторых европейских стран.

Только в 12 европейских государствах (Австрия, Бельгия, Дания, Франция, Германия, Италия, Нидерланды, Сербия, Испания, Швеция, Великобритания и недавно Ирландия) могут использоваться / эффективно использовались коллективные переговоры или «какая-либо другая форма участия профсоюзов»²¹ для согласования условий труда самозанятых, к числу которых обычно относятся гиг-работники. При

этом наличие коллективных трудовых прав у самозанятых работников фактически признано в ряде международных правовых актов, включая конвенции МОТ от 09.07.1948 № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию»²², от 01.07.1949 № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров»²³, а также от 27.06.1978 № 151 «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе»²⁴ и от 19.06.1981 № 154 «О содействии коллективным переговорам»²⁵, что было подчеркнуто в докладах Комитета по свободе объединения МОТ, указавшего, что в силу принципов свободы объединения все работники, за исключением военнослужащих и сотрудников полиции, должны иметь право на создание организаций по своему выбору и вступление в них. Критерий определения лиц, на которых распространяется это право, не основан на существовании трудовых отношений, которые часто отсутствуют, например в случаях, когда мы имеем дело с работниками сельского хозяйства, самозанятыми, которые тем не менее должны пользоваться правом на организацию. Это следует из обязательства обеспечить самозанятых работников в полной мере профсоюзными правами для продвижения и защиты своих интересов, в том числе путем коллективных переговоров.

Комитет призывал правительства отдельных государств, работники которых являются самозанятыми, принимать меры для предоставления им права на объединение в профсоюзы в целях продвижения и защиты своих интересов,

²¹ Boto J. M. M., Brameshuber E. Op. cit. P. 139.

²² Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию: Конвенция № 87 Международной организации труда (принята в г. Сан-Франциско 9 июля 1948 г. на 31-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. 1. Женева : Международное бюро труда, 1991. С. 859–864.

²³ Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров: Конвенция Международной организации труда № 98 (принята в г. Женеве 1 июля 1949 г. на 32-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX. М., 1960. С. 292–297.

²⁴ О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе: Конвенция № 151 Международной организации труда (принята в г. Женеве 24 июня 1978 г. на 64-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Бюллетень международных договоров. 2016. № 3. С. 44–53.

²⁵ О содействии коллективным переговорам: Конвенция Международной организации труда № 154 (принята в г. Женеве 19 июня 1981 г. на 67-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. 2. Женева : Международное бюро труда, 1991. С. 1935–1938.

в том числе путем коллективных переговоров, если это уместно²⁶.

Аналогичная позиция, гарантирующая самозанятым право на объединение, была высказана Европейским Судом по правам человека в деле *Vörður Ólafsson v. Iceland*, 27 July 2010, Application № 20161/06²⁷, а Комитет Совета Европы по социальным правам подтвердил, что статья 6(2) Европейской социальной хартии²⁸ предоставляет самозанятым работникам право на коллективные переговоры, заключив, что чрезмерно инклюзивный подход к понятию «предприятие», фактически приводящий к запрету коллективных переговоров для самозанятых работников, противоречит объекту и цели этого права. Коллективные переговоры для этой категории занятых оправданы их сравнительно слабой позицией при согласовании условий контракта. При установлении типа коллективных переговоров, защищаемого Хартией, недостаточно полагаться на различия между работниками и самозанятыми. Решающим критерием выступает скорее наличие дисбаланса власти между поставщиками и нанимателями рабочей силы.

Несмотря на законодательные ограничения, в отдельных европейских странах системы коллективных переговоров открыты для групп людей, которые выходят за рамки традиционного понимания термина «работник». Германия, Испания, Франция, Португалия и Польша, а также некоторые другие страны предоставили право на участие в коллективных переговорах не только субъектам трудовых правоотношений, но и иным лицам²⁹.

Например, в Германии в § 12A Закона о тарифном договоре³⁰ содержится положение, распространяющее действие этого социально-партнерского акта на особую категорию занятых, имеющих пограничный статус между

работниками и независимыми подрядчиками, именуемых лицами, похожими на работников, спецификой которых является экономическая зависимость и потребность в социальной защите, сопоставимой с защитой, предоставляемой работникам, если они сотрудничают преимущественно с одним работодателем или оказывают услуги лично, без привлечения иных лиц и при этом получают от него в среднем более половины вознаграждения, на которое имеют право, за всю свою трудовую деятельность. Помимо права на защиту посредством договорного регулирования труда, ориентированного на адекватное сглаживание дисбаланса сил сторон трудового договора, германская научная доктрина признает за лицами, похожими на работников, право на забастовку и обращение в суды с исками, вытекающими из условий тарифных договоров³¹.

К такого рода лицам чаще всего относятся музыканты, писатели, журналисты в телерадиовещании и иные субъекты, соответствующие указанным выше критериям. Как правило, интересующие нас гиг-работники не подпадают под статус лиц, похожих на работников, и поэтому формально лишаются защиты. Данное обстоятельство побудило германские профсоюзы выработать определенные подходы к решению проблемы ограничения права на коллективную защиту в условиях цифровизации рынка труда, сосредоточенные на двух ключевых аспектах:

— во-первых, это адаптация существующих форм участия гиг-работников в профсоюзной деятельности, а также сохранение традиционной для германской правовой системы производственной демократии, реализуемой через производственные советы. Примером достаточно эффективной адаптации может служить практика крупнейшего германского

²⁶ Also available in French: *La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*. Geneva, 2018. P. 70–71, 240.

²⁷ URL: <https://www.legal-tools.org/doc/927e98/pdf/> (дата обращения: 19.03.2025).

²⁸ Европейская социальная хартия прекратила действие в отношении России с 16 марта 2022 г. согласно Федеральному закону от 28.02.2023 № 43-ФЗ «О прекращении действия в отношении Российской Федерации международных договоров Совета Европы» // СЗ РФ. 2023. № 10. Ст. 1566.

²⁹ Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. С. 31.

³⁰ *Tarifvertragsgesetz (TVG)* // URL: https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/___12a.html (дата обращения: 19.03.2025).

³¹ См.: *Tarifvertragsgesetz. Basiskommentar zum TVG* / P. Berg, M. Diersen, M. Heilmann [et al.]. Frankfurt am Mein : Bund-Verlag GmbH, 2017. S. 420.

профсоюза IG Metall по внедрению партнерского проекта Work 2020³², который охватывал более 50 компаний производственного сектора, почти 100 тыс. рабочих металлообрабатывающей промышленности и имел в качестве цели повышение информативности производственных советов о происходящих технологических изменениях. Мероприятия начались с комплексной оценки состояния цифровизации на рабочих местах, отраженной в специальных картах, после чего были определены вопросы, которые должны быть урегулированы совместными решениями работодателей и производственных советов путем заключения особых соглашений;

— во-вторых, это модернизация отраслевых тарифных договоров для защиты работников от сокращений в условиях массового использования промышленных роботов и генеративного искусственного интеллекта. В Германии такая практика выразилась в заключении так называемых тарифных договоров о цифровизации (*Digitalisierungstarifvertrag*), которые содержат комплексную систему экономических и правовых механизмов, направленных на сдерживание последствий цифровизации путем адаптации и поддержки работников, чья профессиональная деятельность подвергается существенной трансформации в результате внедрения цифровых технологий. Активно формирующаяся правоприменительная практика позволяет считать легитимными основаниями для заключения подобных тарифных договоров ситуации, когда из-за внедрения цифровых технологий существенно меняются требования к рабочим местам или условия на рабочем месте.

Модернизация аппаратного оборудования или обновление программного обеспечения, не сопровождающиеся качественными изменениями в организации труда, не воспринимаются как достаточные основания для заключения такого рода соглашений. Подоб-

ные практики в большей степени развиты в государственном секторе экономики, что объясняется тенденцией к активной замене работников на цифровые продукты для оказания публичных услуг. Примеры: договор между Федеральным министерством внутренних дел, строительства и коммунального хозяйства ФРГ и крупнейшим профессиональным союзом Ver.di, действующим в интересах полицейских, строителей, работников сельского хозяйства и охраны окружающей среды, образования и науки³³, а также договор между Ver.di, федеральным правительством земли Гессен и рядом компаний³⁴.

Служащим, чьи рабочие места были ликвидированы в результате цифровизации, тарифным договором о цифровизации обычно предлагается равноценная работа в том же или ином органе, а в случае снижения заработной платы гарантируются персональные надбавки. Основной мерой по обеспечению занятости служащих, чьи рабочие места затрагиваются внедрением алгоритмов и роботизацией (например, роботами-юристами, генерирующими договоры или судебные акты), безусловно, является повышение их квалификации либо профессиональная переподготовка.

Обучение по решению социальных партнеров реализуется с учетом потенциальной совместимости с выполняемой работой и семейными обязанностями (наличие детей, иных членов семьи, нуждающихся в уходе), которые зачастую служат препятствиями для учебы вне рабочего времени. Обучение в контексте договоров обычно определяется как обязанность обоих партнеров: бизнеса, за свой счет организующего учебу, и работников, претендующих на сохранение занятости, если их рабочие места были затронуты цифровыми процессами.

Тарифные договоры о цифровизации, помимо государственного сектора экономики, заключаются и в других сферах, например в торговле (*Adler, Esprit, H&M и Ikea*³⁵), где элек-

³² *Haipeter T.* Trade Unions and Digitalization in Germany // *Cuadernos de Relaciones Laborals*. 2022. № 40 (2). P. 301–323.

³³ *Digitalisierungstarifvertrag (DigiTV)* // URL: https://www.bmi.bund.de/RundschreibenDB/DE/2021/RdSchr_20210831.pdf?__blob=publicationFile&v=5 ; <https://www.verdi.de/++file++6253f5f21bf7a582b0324b2c/download/Digitalisierungs-Tarifvertrag.pdf> (дата обращения: 02.03.2025).

³⁴ См.: *Schulten T., Bispinck R., Lübker M.* Tarifverträge und Tariffucht in Hessen // URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/299260/1/1858237785.pdf> (дата обращения: 02.03.2025).

³⁵ *Dittmar N., Böhnke L., Truc N.* Digitalisierung und Tarifpolitik: Die Digitalisierung der Arbeitswelt und ihre tarifpolitische Gestaltung, 2023 // URL: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008683/p_study_hbs_485.pdf (дата обращения: 02.03.2025).

тронные терминалы всё чаще заменяют продавцов-консультантов при обслуживании покупателей, активно развивается онлайн-доставка и роботизированная комплектация заказов в магазинах.

Конечно же, такие договоры не ликвидируют всей неопределенности последствий цифровизации труда, более того, замена аналоговых процессов цифровыми компетенциями может привести к дилемме для работников: либо повышение квалификации с последующей интенсификацией труда или расширением функциональных обязанностей до уровня, превышающего текущие квалификационные требования, либо увольнение в связи с экономической нецелесообразностью сохранения невостребованного рабочего места. Тем не менее существующие правовые механизмы, направленные на поддержание занятости, могут служить для работников стимулом к обучению.

На первый взгляд сходно с германской системой законодательство Польши, гарантирующее право на объединение в профсоюзы платформенным занятым. Однако в стране отсутствуют особые гарантии против использования гражданско-правовых договоров для привлечения рабочей силы или услуг, а Верховный суд придерживается позиции права сторон выбирать форму трудоустройства³⁶. Типичные формы контрактов в Польше: на выполнение конкретной задачи (*umowa o dzieło*), на выполнение неуказанных задач (на обслуживание, *umowa zlecenia*). В результате такой либеральной интерпретации польский рынок труда стал отличаться высокой распространенностью нестандартных форм работы. По оценкам экспертов, не менее 1 млн занятых наняты исключительно по гражданским договорам, а около 3 млн работников трудятся как индивидуальные предприниматели, но фактически эти цифры могут быть намного выше³⁷.

После замечаний надзорных органов МОТ и постановления Конституционного трибунала Польши правительство в 2019 г. охватило Законом о профсоюзах лиц, не являющихся работниками, вне зависимости от их стажа, дохода и наличия договорных отношений с другими компаниями, и их работодателей.

Занятые на основе гражданских договоров лица могут быть защищены профсоюзом: им предоставляется возможность формировать смешанную (совместно с обычными работниками) или даже собственную профсоюзную организацию на уровне предприятия. Во многих вопросах такая организация обладает теми же коллективными правами, что и профсоюз работников, например инициирование и участие в коллективных переговорах по коллективному спору или забастовке³⁸.

В то же время исследователи отмечают неясность применения упомянутого Закона к самозанятым, среди которых имеется значительное количество гиг-работников, поскольку каждому такому лицу придется доказывать свою экономическую зависимость от провайдера интернет-платформы, и только после этого на него, вероятно, распространятся условия коллективного договора, а это процедура, требующая времени и усилий³⁹.

В силу сложившейся в стране правовой неопределенности ученые из Варшавского университета, отзываясь о польском законодательстве в части регулирования статуса профессиональных союзов гиг-работников и их права на коллективные переговоры, предлагают рассматривать его как иллюстрацию тезиса крупнейшего деятеля науки трудового права XX в. О. Кан-Фройнда о том, что «эффективность закона зависит скорее от реальной власти субъектов трудового права, чем от юридических решений»⁴⁰.

Эта ограниченность прав профсоюзов в отношении гиг-работников особенно заметна в контексте подхода, применявшегося антимоно-

³⁶ *Muskat-Gorska Z.* Polish Legislative Reform Tests a More Principled Approach to Collective Rights of Self-Employed Workers // *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2020. № 22. URL: <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches> (дата обращения: 02.03.2025).

³⁷ *Muskat-Gorska Z.* Op. cit.

³⁸ Art. 6, 26 and 33, Act of 23 May 1991 on the Settlement of Collective Labor Disputes (1991 r. DZ. U. Nr. 55 poz. 732) ; Art. 11 (1), Trade Unions Act of 23 May 1991, as amended by the Law of July 5, 2018 (1991 r. DZ. U. Nr. 55 poz. 725) // URL: https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=22401 (дата обращения: 02.02.2025).

³⁹ *Novitz T. A.* Changes in Employment Status Under Austerity and Beyond — Implications for Freedom of Association // *Dublin University Law Journal*. 2016. № 39 (1). URL: <https://ssrn.com/abstract=2830472> (дата обращения: 02.03.2025).

⁴⁰ *Boto J. M. M., Brameshuber E.* Op. cit. P. 211–225.

польными органами в ЕС и до недавнего времени существенно сужавшего возможности коллективных договоров с участием самозанятых, поскольку в результате широкого толкования статьи 101 Договора о функционировании ЕС⁴¹, запрещающей сделки, ограничивающие конкуренцию, заключение коллективных договоров данными субъектами толковалось как незаконные картельные соглашения.

Хотя коллективные договоры между работодателем (или работодателями) и работниками формально не подпадали под действие правил ЕС о конкуренции, суды зачастую относили самозанятых к числу предприятий, когда последние договаривались по вопросам вознаграждения за услуги. Это позволило признать, что «нестабильные условия труда многих самозанятых и других нестандартных работников явились результатом отсутствия у них доступа к коллективным переговорам»⁴².

В 2022 г. Еврокомиссия приняла Руководство по применению законодательства о конкуренции в отношении коллективных договоров⁴³, касающихся условий труда индивидуальных самозанятых. Руководство разъяснило, в каких случаях отдельные самозанятые вправе проводить коллективные переговоры об улучшении условий труда, не нарушая при этом правил конкуренции.

Это относится к самозанятым, находящимся в ситуации, «сопоставимой с работниками», то есть когда граждане:

— предоставляют услуги исключительно или преимущественно одному контрагенту (предприятию), то есть находятся в ситуации экономической зависимости, зарабатывая в среднем не менее 50 % от общего дохода, связанного с работой, от одного контрагента в течение периода в один или два года;

— выполняют одну и ту же или подобную работу бок о бок с работниками одного и того же предприятия;

— предоставляют свои услуги через цифровую платформу труда, например веб-сайт или приложение, организующее работу, выполняемую отдельными лицами.

Еще два случая, которые влекут неприменение правил ЕС о конкуренции в отношении коллективных договоров, заключенных самозанятыми, — это их слабая переговорная позиция, например когда существует дисбаланс в переговорных силах с экономически более сильными компаниями, а также ведение коллективных переговоров в соответствии с трудовым законодательством государства — члена ЕС, предоставляющим самозанятым определенных профессий такое право.

Снятие ненужных юридических препятствий для ведения переговоров с несамостоятельными самозанятыми позволило смягчить дисбаланс сил на рынке труда и положительно сказалось на условиях труда гиг-работников.

Коллективные трудовые права в условиях цифровизации на примере отдельных стран БРИКС

Рынок труда Индии претерпел множество изменений, связанных с перестройкой индустрии труда, появлением гиг-экономики, на которую приходится 1,5 % всех работников в стране. Несмотря на стремительный рост количества занятых в этой сфере, трудовое законодательство страны практически не защищает таких лиц. Статьей 19 Конституции⁴⁴ и Законом о профессиональных союзах⁴⁵ формально закреплено право на создание ассоциаций, включая профсоюзы, ведение коллективных переговоров. В отличие от некоторых европейских стран, где отдельные занятые посредством цифровых платформ признаются наемными работниками, в Индии ситуация иная.

⁴¹ Treaty on the Functioning of the European Union // URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=legisum:4301854> (дата обращения: 02.03.2025).

⁴² *Schömann I.* Collective bargaining and the limits of competition law // URL: <https://www.etui.org/publications/collective-bargaining-and-limits-competition-law> (дата обращения: 02.03.2025).

⁴³ Guidelines on applying EU competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, 2022 // URL: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/guidelines-on-applying-eu-competition-law-to-collective-agreements-regarding-the-working-conditions-of-solo-self-employed-persons.html?fromSummary=08> (дата обращения: 02.03.2025).

⁴⁴ Конституция Индии. М., 1956. The Constitution of India. New Delhi, 1991.

⁴⁵ The Trade Unions Act, 1926 // URL: https://www.indiacode.nic.in/bitstream/123456789/13322/1/trade_unions_act_1926.pdf (дата обращения: 02.03.2025).

В 2020 г. здесь принят Кодекс социального обеспечения⁴⁶, в котором определены следующие категории занятых:

— гиг-работники — занятые вне формата традиционных отношений «работодатель — наемный работник»;

— платформенные работники — работники, находящиеся вне формата традиционных отношений «работодатель — наемный работник», обращающиеся к организациям или частным лицам через онлайн-платформу и выполняющие работу или предоставляющие услуги за плату⁴⁷. Кодекс устанавливает сферы экономической деятельности, в которых могут функционировать платформы (перевозки, доставка еды и продуктов, услуги по созданию контента и мультимедиа, а также электронные торговые площадки). Предполагается, что платформа будет осуществлять некое социальное страхование занятых по ставке, установленной правительством в пределах 1–2 % от годового оборота платформы. Однако реализация системы гарантий занятым маловероятна ввиду рекомендательного характера норм Кодекса и отсутствия конкретных норм, устанавливающих порядок страхования. Таким образом, мы видим значительный дисбаланс в регулировании рынка гиг-услуг, поскольку, с одной стороны, экономика Индии может предложить до 350 млн рабочих мест с использованием онлайн-платформ до конца 2025 г., с другой — в этой стране отсутствуют правовые механизмы для отнесения гиг-работников хотя бы частично к числу субъектов трудового права и признания за ними права на создание профессиональных союзов⁴⁸.

Исследователи рынка труда Индии утверждают, что такая политика отражает понимание

правительством экономической ситуации государства, поскольку предоставление гиг-работникам трудовых гарантий вызовет сложности при последующем трудоустройстве на платформах⁴⁹ и может повлечь за собой снижение платформенной занятости, рост безработицы. Законодатель фактически подчинил право на объединение гиг-работников в профессиональные ассоциации (не профсоюзы) и ведение ими коллективных переговоров правилам Закона о конкуренции 2002 г.⁵⁰, позволил характеризовать таких субъектов как самостоятельные предприятия. Статья 3 Закона о конкуренции запрещает заключать антиконкурентные соглашения, подпадающие под следующие требования: субъекты соглашений — лица, занимающиеся экономической деятельностью; соглашение касается распределения товаров или предоставления услуг; соглашение оказывает или потенциально способно оказать ощутимое неблагоприятное воздействие на конкуренцию. Судебная практика в основном следует единообразному толкованию Закона. Например, рассматривая ряд дел⁵¹, Верховный суд Индии, руководствуясь соображениями защиты свободы рынка и несмотря на фактический вид деятельности ассоциации — ведение коллективных переговоров, отнес гиг-работников к субъектам предпринимательской деятельности, а их объединение квалифицировал как участников, объединившихся с целью воспрепятствования свободной конкуренции⁵², что в конечном итоге приводит к признанию любого коллективно-трудоугодного соглашения нарушающим конкуренцию.

В контексте признания права на объединение и ведение коллективных переговоров лишь за наемными работниками Верховный суд Ин-

⁴⁶ The Code on Social Security, 2020 // URL: <https://www.indiacode.nic.in/bitstream/123456789/16823/1/a2020-36.pdf> (дата обращения: 02.03.2025).

⁴⁷ Платформенная занятость: определение и регулирование / авт. кол.: О. В. Синявская, С. С. Бирюкова, А. П. Аптекарь [и др.]. М. : НИУ ВШЭ, 2021. С. 25.

⁴⁸ Chirag H. B., Chandrappa U., Bhargav A. R. An Analysis of the Labour Rights of Gig Workers in India // URL: <https://ssrn.com/abstract=4558703> (дата обращения: 02.03.2025).

⁴⁹ Chirag H. B., Chandrappa U., Bhargav A. R. Op. cit.

⁵⁰ The Competition Act, 2002 // URL: <https://www.wipo.int/wipolex/ru/legislation/details/21552> (дата обращения: 02.03.2025).

⁵¹ Current Good Manufacturing Practice and Hazard Analysis and Risk-Based Preventive Controls for Food for Animals // URL: https://main.sci.gov.in/supremecourt/2014/22445/22445_2014_Order_24-Jan-2018.pdf ; <https://www.cci.gov.in/legal-framework/judgements/6/0> (дата обращения: 02.03.2025).

⁵² Kushwaha P., Bohra J. Reimagining Fairness: A Case for Collective Bargaining Rights of Gig Workers // The Contemporary Law Forum. URL: <https://tclf.in/2024/06/01/reimagining-fairness-a-case-for-collective-bargaining-rights-of-gig-workers/> (дата обращения: 02.03.2025).

дии запрещает забастовки гиг-занятых⁵³. Например, постановлением по делу *CCI v. Artistes & Technicians of W. B. Film & Television as Trade Unions* забастовка, организованная ассоциацией самозанятых посредством интернет-платформы артистов и художников, была признана незаконной как нарушающая права потребителей⁵⁴. В качестве ответных действий на подобные ограничения и в отсутствие организованных структур представительства работников онлайн-платформ индийские работники службы доставки и транспорта сформировали медиaproстранство в мессенджерах для обсуждения вопросов оплаты труда, коллективных переговоров и забастовок⁵⁵. После того как их работодатели совершили фактический локаут, деактивировав аккаунты объединившихся, гиг-работники обратились к помощи крупных индийских профсоюзов. Однако перспективы защиты коллективных трудовых прав в цифровой системе, особенно с учетом наличия различных социальных групп (например, касты), при существующих правовых подходах вызывают вопросы, что свидетельствует о необходимости создания новых форм организации представительства.

Индийские исследователи, отмечая дефект излишне либеральной трактовки норм о защите конкуренции, указывают на наличие проблемы правовой неопределенности в отношении гиг-занятых, порожденной размытыми границами между работником и независимым подрядчиком. Существующая ситуация может иметь далеко идущие негативные последствия как для благосостояния работников, так и для эффективности и инновационности индийского рынка, что требует пересмотра и реформирования антимонопольного режима для облегчения ведения коллективных переговоров с гиг-работниками в условиях развивающейся цифровой экономики.

Одновременно с обсуждением антимонопольного регулирования в других странах БРИКС вносятся значительные изменения в трудовое законодательство, что показательно прослеживается на опыте Бразилии, где реформа 2017 г., официально позиционирующаяся как мера борьбы с безработицей, привела к появлению в стране нового субъекта — самозанятого без трудовых отношений. Свод законов о труде пополнился такими видами трудовых договоров, как периодический (прерывистый) труд и временный трудовой контракт⁵⁶. В результате реформы занятые посредством цифровых платформ — водители, курьеры — могут быть наняты в качестве самозанятых. В то же время позиция Верховного суда по трудовым спорам однозначно свидетельствует об отсутствии между водителями такси и компаниями трудовых отношений ввиду предусмотренной гибкости, несовместимой с подчинением и трудовыми отношениями⁵⁷; анализ прочей практики судов по трудовым спорам Бразилии свидетельствует об отсутствии единого понимания квалификации отношений между работниками и платформами. В подавляющем большинстве случаев фактически трудовые отношения признаются автономными, поскольку суды в значительной степени акцентируют внимание на таких аспектах, как свобода, автономия, гибкость работы с помощью цифровых платформ, но при этом подчеркивают трансформацию труда под влиянием технологических инноваций, которая позволяет формально избегать признания этих отношений трудовыми⁵⁸.

Реформа 2017 г. коснулась также коллективных трудовых прав и установила приоритет норм коллективного договора над законом. В частности, при оценке положений договора суд должен исследовать только элементы юридической сделки (дееспособность субъектов,

⁵³ Gig Workers and Trade Unions: An Anti-trust Conundrum // URL: <http://gile.in/2024/07/24/gig-workers-and-trade-unions-an-anti-trust-conundrum/> (дата обращения: 02.03.2025).

⁵⁴ Supreme Court of India Competition Commission of India vs Co-Ordination Committee of Artists, 7 March, 2017 // URL: <https://indiankanoon.org/doc/118036852/> (дата обращения: 02.03.2025).

⁵⁵ Selvi S. K., Maheswari K. U., Kuriakose F. From granular to collective resistance: Rethinking workers' protests in digital cultures, 2021 // URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3963547 (дата обращения: 02.03.2025).

⁵⁶ Consolidação das Leis do Trabalho // URL: https://planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm (дата обращения: 02.03.2025).

⁵⁷ Платформенная занятость: определение и регулирование. С. 25.

⁵⁸ Lobo M., César P. Impact of gig economy on employment status, 2021 // URL: <https://www.internationallawoffice.com/Newsletters/Employment Immigration/Brazil/CGM-Advogados/Impact-of-gig-economy-on-employment-status> (дата обращения: 02.03.2025).

его заключивших, соблюдение формы), а не непосредственное содержание акта, что заставляет задуматься о сохранении судебного контроля за стандартами труда. Реформа трудового законодательства положила конец обязательным профсоюзным взносам, ранее взимавшимся со всех работников вне зависимости от членства в общественном объединении, что вызывало вопросы об их законности и соответствии стандартам МОТ.

Вследствие политики либерализации регулирования труда число работников, связанных с профсоюзами, в последние годы сокращается, оно уже достигло самого низкого уровня за десятилетие. Впервые в стране численность членов профсоюзов снизилась до менее чем 10 % от всех занятых. Это соответствует контингенту в 9,1 млн сотрудников в 2022 г. Десятью годами ранее, в 2012 г., их было 14,4 млн — 16,1 % от общего числа занятых лиц⁵⁹. Таким образом, реформа законодательства спровоцировала расширение самозанятости в цифровой среде, что в дальнейшем послужило предпосылкой для ослабления профсоюзов в обстановке, когда право на объединение и ведение коллективных договоров принадлежит лишь занятым на условиях трудовых договоров.

В 2024 г. была предпринята попытка исправить ситуацию — разработан проект закона о регулировании деятельности таксистов, занятых посредством платформенных приложений. Законопроект устанавливал новую категорию «самозанятый работник на платформе» и характеризовал отношения между таксистом и платформой как посреднические, не вписывающиеся в существующее трудовое законодательство, а также регламентировал максимальное рабочее время, обязательства по социальному страхованию и минимальное вознаграждение за отработанный час, но получил критику со стороны исследователей, юристов и общественных активистов, которые усмотрели в его идеях сужение сферы применения трудового законодательства к платформенной занятости. В период, когда законодательное регулирование остается несовершенным, важную роль играют саморегулиро-

вание и коллективные действия гиг-работников. В Бразилии существуют ассоциации гиг-занятых, например Fembrapp (Федерация водителей онлайн-приложений), AMASP (Ассоциация водителей приложений Сан-Паулу), которые по своей форме тяготеют скорее к протопрофсоюзам, взявшим на себя функции по вовлечению занятых в общественную деятельность. Ассоциации заявляют о себе, проводя остановки работы платформ, отчасти похожие на забастовки, с выдвиганием требований об улучшении условий труда в части коррекции минимальных тарифов, комиссий⁶⁰. Эти действия, хотя и демонстрируют определенную активность гиг-работников, не могут полностью компенсировать общую тенденцию к ослаблению трудовых прав.

Завершить анализ правового регулирования коллективных трудовых отношений Бразилии можно цитатой из работы бразильского юриста профессора М. Г. Дельгадо, заметившего, что, несмотря на эвфемистические разговоры об упрощении, деbüroкратизации, рационализации и модернизации труда, факт остается фактом: инновации в подавляющем большинстве прямо или косвенно ослабляют трудовые права и гарантии⁶¹.

Заключение

На примерах отдельных европейских стран и государств — членов БРИКС мы рассмотрели существующий дисбаланс между глобальным ростом гиг-сектора и неудовлетворительной правовой защитой гиг- и платформенных работников, выраженной в неопределенности их трудового статуса, ограниченном признании права на объединение в профессиональные союзы и ведение коллективных переговоров, права на забастовки. Проблемы отдельных стран, особенно со средними доходами граждан (например, в ЕС — Польши, а также Бразилии, Индии), усиливаются двумя обстоятельствами: зачастую неконтролируемым развитием гиг-занятости и отсутствием или кризисом инструментов социального диалога. Указанные обстоятельства

⁵⁹ Número de trabalhadores sindicalizados no país cai ao menor nível em uma década // URL: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2023/09/15/numero-de-trabalhadores-sindicalizados-no-pais-cai-ao-menor-nivel-em-uma-decada.ghtml> (дата обращения: 02.03.2025).

⁶⁰ Motoristas de aplicativos prometem parar no próximo dia 15 por falta de reajuste nos repasses // URL: <https://exame.com/brasil/motoristas-de-aplicativos-prometem-parar-no-proximo-dia-15-por-falta-de-reajuste-nos-repasses/> (дата обращения: 02.03.2025).

⁶¹ *Delgado M. J.* Curso de Direito do Trabalho. São Paulo : Direito, 2015. P. 105.

усугубляются видимым приоритетом экономической целесообразности над социальной защитой, поскольку предоставление коллективных трудовых прав зачастую оценивается как фактор, сдерживающий развитие рынка платформенных услуг, угроза для роста тарифов и надуманное нарушение прав потребителей услуг онлайн-платформ.

Проведенный автором статьи анализ доктрины, законодательства и некоторых статистических данных показывает, что развитость коллективно-договорных механизмов защиты трудовых прав в условиях цифровизации в различных юрисдикциях зависит от комплекса взаимосвязанных факторов: специфики проводимой социальной политики, состояния рынка труда (включая численность трудоспособного населения), зрелости институтов гражданского общества (профессиональных союзов, ассоциаций) и уровня экономического развития.

Подводя итог сказанному, сформулируем несколько предложений по развитию коллективных трудовых отношений в контексте цифровизации:

1. Дальнейшее предоставление самозанятым, к которым в различных правовых порядках обычно относят гиг-работников, права на создание профессиональных союзов, членство в них и ведение коллективных переговоров, что

следует из положений конвенций МОТ «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию», «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров», «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе» и «О содействии коллективным переговорам», а также позиции Комитета по свободе объединения МОТ.

2. Поощрение коллективно-договорного регулирования условий труда, порожденных его цифровизацией, включением в тарифные (коллективные) договоры положений о поддержке занятости при оцифровке организационных или технологических процессов (переобучение, повышение квалификации), что особенно актуально в сфере государственных услуг, наиболее подверженных тенденции алгоритмизации принятия решений, приводящей к постепенному исключению человеческого фактора и сокращению персонала.

3. Разработка новых методов вовлечения гиг-занятых в коллективные переговоры, например использование цифровых инструментов для организации голосований, опросов и консультаций с работниками, а также создание профсоюзных интернет-платформ для обмена информацией и координации действий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Лютов Н. Л. Влияние нетипичных форм занятости на социально-экономическое развитие // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Т. 16. № 1. С. 43–50.

Лютов Н. Л. Платформенная занятость: проект новой директивы ЕС и нормы России и Казахстана // Закон. 2022. № 10. С. 72–81.

Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия / Международное бюро труда. Женева : МБТ, 2017. 39 с.

Платформенная занятость: определение и регулирование / О. В. Синявская, С. С. Бирюкова, А. П. Аптекарь [и др.]. М. : НИУ ВШЭ, 2021. 78 с.

Aloisi A., Stefano V. Introduction — Your Boss Is an Algorithm. Artificial Intelligence, Platform Work and Labor // URL: <https://ssrn.com/abstract=4139319> (дата обращения: 02.01.2024).

Aranguiz A. Spain's platform workers win algorithm transparency, 18th March 2021 // URL: <https://www.socialeurope.eu/spains-platform-workers-win-algorithm-transparency> (дата обращения: 14.02.2025).

Bales R. A., Van Wezel Stone K. The Invisible Web at Work: Artificial Intelligence and Electronic Surveillance in the Workplace // Journal of Employment and Labour Law. 2020. № 41 (1). P. 1–62.

Boto J. M. M., Brameshuber E. Collective Bargaining and the Gig Economy: A Traditional Tool for New Business Models. London : Hart, 2022. 294 p.

Chirag H. B., Chandrappa U., Bhargav A. R. An Analysis of the Labour Rights of Gig Workers in India // URL: <https://ssrn.com/abstract=4558703> (дата обращения: 02.03.2025).

Countouris N., Stefano V. The Labour Law Framework: Self-Employed and Their Right to Bargain Collectively // Bulletin of comparative labour relations. 2021. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3763214 (дата обращения: 02.03.2025).

- Däubler W.* Challenges to Labour Law // *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*. 2016. № 1. P. 189–203.
- Delgado M. G.* *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo : Direito, 2015. 1555 p.
- Dittmar N., Böhnke L., Truc N.* Digitalisierung und Tarifpolitik: Die Digitalisierung der Arbeitswelt und ihre tarifpolitische Gestaltung, 2023 // URL: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008683/p_study_hbs_485.pdf (дата обращения: 02.03.2025).
- Dukes R.* Critical Labour Law: Then and Now, April 18, 2018 // *Research Handbook on Critical Legal Theory / E. Christodoulidis, R. Dukes, M. Goldoni (eds)*. Edward Elgar, 2019. URL: <https://ssrn.com/abstract=3676355> (дата обращения: 02.02.2025).
- Haipeter T.* Trade Unions and Digitalization in Germany // *Cuadernos de Relaciones Laborals*. 2022. № 40 (2). P. 301–323.
- Kullmann M.* Discriminating Job Applicants Through Algorithmic Decision-Making, 2019 // URL: <https://ssrn.com/abstract=3373533> (дата обращения: 14.02.2025).
- Kushwaha P., Bohra J.* Reimagining Fairness: A Case for Collective Bargaining Rights of Gig Workers // *The Contemporary Law Forum*. URL: <https://tclf.in/20-Durri-4/06/01/reimagining-fairness-a-case-for-collective-bargaining-rights-of-gig-workers/> (дата обращения: 02.03.2025).
- Lobo M., César P.* Impact of gig economy on employment status, 2021 // URL: <https://www.internationallawoffice.com/Newsletters/Employment-Immigration/Brazil/CGM-Advogados/Impact-of-gig-economy-on-employment-status> (дата обращения: 02.03.2025).
- Muskat-Gorska Z.* Polish Legislative Reform Tests a More Principled Approach to Collective Rights of Self-Employed Workers // *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2020. № 22. URL: <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches> (дата обращения: 02.03.2025).
- Novitz T. A.* Changes in Employment Status Under Austerity and Beyond — Implications for Freedom of Association // *Dublin University Law Journal*. 2016. № 39 (1). URL: <https://ssrn.com/abstract=2830472> (дата обращения: 02.03.2025).
- Schömann I.* Collective bargaining and the limits of competition law // URL: <https://www.etui.org/publications/collective-bargaining-and-limits-competition-law> (дата обращения: 02.03.2025).
- Schulten T., Bispinck R., Lübker M.* Tarifverträge und Tarifflicht in Hessen // URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/299260/1/1858237785.pdf> (дата обращения: 02.03.2025).
- Selvi S. K., Maheswari K. U., Kuriakose F.* From granular to collective resistance: Rethinking workers' protests in digital cultures, 2021 // URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3963547 (дата обращения: 02.03.2025).
- Stefano V.* Master and Servers: Collective Labour Rights and Private Government in the Contemporary World of Work // *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2020. № 36 (4). URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3675082 (дата обращения: 05.03.2025).
- Stefano V., Kountouris N.* Lifting the Private-Law Veil: Employer Authority and the «Contractual-Coating» of Worker Subordination // *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2024. № 3 (44). P. 274–305.
- Stefano V., Taes S.* Algorithmic Management and Collective Bargaining // *Osgoode Legal Studies*. 2022. Research Paper № 4441619. URL: <https://ssrn.com/abstract=4441619> (дата обращения: 05.03.2025).
- Stylogiannis C.* Freedom of Association and Collective Bargaining in the Platform Economy: A Human Rights-Based Approach and An Over Increasing Mobilization of Workers // *International Labour Review Journal*. 2021. URL: <https://ssrn.com/abstract=3959155> (дата обращения: 05.03.2025).
- Tarifvertragsgesetz. Basiskommentar zum TVG / P. Berg, M. Diersen, M. Heilmann [et al.]*. Frankfurt am Main : Bund-Verlag GmbH, 2017. 420 S.
- Tavits G.* Collective Labour Relations and Digital Economy — Do They Co-exist? // *Trends in the Development of Private Law, Challenges and Further Improvements*. 2024. P. 412–424. URL: <https://doi.org/10.22364/iscful.7.2.33> (дата обращения: 02.03.2025).
- Weiss M.* *A Legal Scholar without Borders. Selected Writings and Some Reflections on the Future of Labour Law*. ADAPT University Press, 2022. 309 p.

REFERENCES

- Aloisi A, Stefano DeV. Introduction — Your Boss Is an Algorithm. Artificial Intelligence, Platform Work and Labor. Available at: <https://ssrn.com/abstract=4139319> [Accessed 02.01.2025].
- Aranguiz A. Spain's platform workers win algorithm transparency, 18th March 2021. Available at: <https://www.socialeurope.eu/spains-platform-workers-win-algorithm-transparency> [Accessed 14.02.2025].
- Bales RA, Stone K Van Wezel. The Invisible Web at Work: Artificial Intelligence and Electronic Surveillance in the Workplace. *Journal of Employment and Labour Law*. 2020;41(1):1-62.
- Berg P, Diersen M, Heilmann M, Kocher E, Schumann D, Wankel S. Tarifvertragsgesetz. Basiskommentar zum TVG. Frankfurt am Mein: Bund-Verlag GmbH; 2017.
- Boto JMM, Brameshuber E. Collective Bargaining and the Gig Economy: A Traditional Tool for New Business Models. London: Hart; 2022.
- Chirag HB, Chandrappa U, Bhargav AR. An Analysis of the Labour Rights of Gig Workers in India. Available at: <https://ssrn.com/abstract=4558703> [Accessed 02.03.2025].
- Countouris N, Stefano DeV. The Labor Law Framework: Self-Employed and Their Right to Bargain Collectively. Bulletin of comparative labor relations. Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3763214 [Accessed 02.03.2025].
- Däubler W. Challenges to Labour Law. *Pravo. Zhurnal Vyshey shkoly ekonomiki*. 2016;1:189-203.
- Delgado MJ. Curso de Direito do Trabalho. 2015.
- Dittmar N, Böhnke L, Truc N. Digitalisierung und Tarifpolitik: Die Digitalisierung der Arbeitswelt und ihre tarifpolitische Gestaltung, 2023. Available at: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008683/p_study_hbs_485.pdf [Accessed 02.03.2025].
- Dukes R. Critical Labour Law: Then and Now (April 18, 2018). Emiliios Christodoulidis, Ruth Dukes, Marco Goldoni (eds.). Research Handbook on Critical Legal Theory (Edward Elgar 2019). Available at: <https://ssrn.com/abstract=3676355> [Accessed 02.02.2025].
- Haipeter T. Trade Unions and Digitalization in Germany. *Cuadernos de Relaciones Laborals*. 2022;40(2):301-323.
- Selvi SK, Maheswari KU, Kuriakose F. From granular to collective resistance: Rethinking workers' protests in digital cultures. 2021. Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3963547 [Accessed 02.03.2025].
- Kullmann M. Discriminating Job Applicants Through Algorithmic Decision-aking. 2019. Available at: <https://ssrn.com/abstract=3373533> [Accessed 14.02.2025].
- Kushwaha P, Bohra J. Reimagining Fairness: A Case for Collective Bargaining Rights of Gig Workers. The Contemporary Law Forum. Available at: <https://tclf.in/20Durri4/06/01/reimagining-fairness-a-case-for-collective-bargaining-rights-of-gig-workers/> [Accessed 02.03.2025].
- La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale. Geneva; 2018.
- Lobo M, César P. Impact of gig economy on employment status. 2021. Available at: <https://www.internationalallawoffice.com/Newsletters/EmploymentImmigration/Brazil/CGM-Advogados/Impact-of-gig-economy-on-employment-status> [Accessed 02.03.2025].
- Lyutov NL. Platform employment: The draft of a New EU Directive and the norms of Russia and Kazakhstan. *Zakon [Law]*. 2022;10:72-81. (In Russ.).
- Lyutov NL. The impact of atypical forms of employment on socio-economic development. *The standard of living of the population of the Russian regions*. 2020;16(1.126):43-50. (In Russ.).
- Muskat-Gorska Z. Polish Legislative Reform Tests a More Principled Approach to Collective Rights of Self-Employed Workers. 2020;22. Available at: <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches> [Accessed 02.03.2025].
- Non-Standard Forms of Employment. Analysis of Problems and Prospects for Solutions in Different Countries. The Review. International Labour Office. Geneva: ILO. 2017. (In Russ.).
- Novitz TA. Changes in Employment Status Under Austerity and Beyond — Implications for Freedom of Association (May 7, 2016). *Dublin University Law Journal*. 2016;39(1). Available at: <https://ssrn.com/abstract=2830472> [Accessed 02.03.2025].
- Schömann I. Collective bargaining and the limits of competition law. Available at: <https://www.etui.org/publications/collective-bargaining-and-limits-competition-law> [Accessed 02.03.2025].
- Schulten T, Bispinck R, Lübker M. Tarifverträge und Tariffucht in Hessen. Available at: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/299260/1/1858237785.pdf> [Accessed 02.03.2025].

Sinyavskaya OV, Biryukova SS, Aptekar AP, Gorvat ES, Grishchenko NB, (team of contributors). Platform Employment: Definition and Regulation. Moscow: Higher School of Economics Publ.; 2021. (In Russ.).

Stefano DeV, Kountouris N. Lifting the Private-Law Veil: Employer Authority and the «Contractual-Coating» of Worker Subordination. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2024;3(44):274-305.

Stefano DeV, Taes S. Algorithmic Management and Collective Bargaining. Osgoode Legal Studies Research Paper No. 4441619. 2022. Available at: <https://ssrn.com/abstract=4441619> [Accessed 02.03.2025].

Stefano DeV. Master and Servers: Collective Labour Rights and Private Government in the Contemporary World of Work. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2020;36(4). Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3675082 [Accessed 05.03.2025].

Stylogiannis C. Freedom of Association and Collective Bargaining in the Platform Economy: A Human Rights-Based Approach and An Over Increasing Mobilization of Workers. *International Labor Review Journal*. 2021. Available at: <https://ssrn.com/abstract=3959155> [Accessed 05.03.2025].

Tavits G. Collective Labour Relations and Digital Economy — Do They Co-exist? Trends in the Development of Private Law, Challenges and Further Improvements. P. 412–424.

Weiss M. A Legal Scholar without Borders. Selected Writings and Some Reflections on the Future of Labour Law. ADAPT University Press; 2022.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Избиенова Татьяна Александровна, кандидат юридических наук, доцент, заместитель декана юридического факультета по научной и проектной работе, доцент кафедры частного права России и зарубежных стран Марийского государственного университета д. 1, пл. Ленина, г. Йошкар-Ола 424000, Российская Федерация
nfnf1978@yandex.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Tatyana A. Izbienova, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Deputy Dean of the Faculty of Law for Research and Project Work, Associate Professor, Department of Private Law of Russia and Foreign Countries, Mari State University, Yoshkar-Ola, Russian Federation
nfnf1978@yandex.ru

Материал поступил в редакцию 10 марта 2025 г.

Статья получена после рецензирования 27 марта 2025 г.

Принята к печати 15 апреля 2026 г.

Received 10.03.2025.

Revised 27.03.2025.

Accepted 15.04.2026.