

Е. В. Мотина,кандидат юридических наук, доцент,
Белорусский государственный университет**ТЕХНОЛОГИИ КОНТРОЛЯ В СИСТЕМЕ ОТНОШЕНИЙ СТОРОН
ДОГОВОРА «НОЛЬ ЧАСОВ»**

Аннотация. В статье показано расширение возможностей работодателя по контролю над работником в отношениях по предоставлению личного несамостоятельного труда на основе договора «ноль часов». Преимущества договора «ноль часов», как правило, сосредоточены на вопросах экономических выгод, качества работы, баланса работы и личной жизни. Однако расширение контроля, в том числе и за пределы рабочего времени, усиливает личную зависимость работника от работодателя, обостряет и без того неустойчивый характер нетипичных отношений, опосредованных указанным соглашением. Такая дискреционная власть работодателя нарушает пресловутый баланс между работой и личной жизнью, на который обычно указывают как на преимущество выбора такого вида договора для работника. Усложняет положение работников и цифровизация как условие, позволяющее расширить такой контроль, меняя рабочий график в режиме реального времени. Делается вывод о необходимости поиска правового механизма, предусматривающего минимальные компенсации за ограничения прав работников.

Ключевые слова: договор «ноль часов», договор с нефиксированным рабочим временем, нетипичные трудовые отношения, цифровизация, хозяйская власть, контроль над работником, гарантии трудовых прав

**CONTROL TECHNOLOGIES IN THE SYSTEM OF RELATIONS
BETWEEN THE PARTIES TO A ZERO-HOURS CONTRACT**

Abstract. The article shows the expansion of the employer's ability to control the employee in the relationship of providing personal non-self-sufficient labour on the basis of the zero-hours contract. The benefits of a zero-hours contract tend to focus on issues of economic benefits, quality of work, and work-life balance. However, the extension of control, including beyond working hours, increases the employee's personal dependence on the employer, exacerbating the already unstable nature of the atypical relationship mediated by the agreement. Such discretionary power of the employer violates the notorious work-life balance, which is usually pointed out as an advantage of choosing this type of agreement for the employee. Digitalization also complicates the situation of workers as a condition that allows for the extension of such control by changing work schedules in real time. It is concluded that there is a need to find a legal mechanism that provides for minimum compensation for restrictions on workers' rights.

Keywords: zero-hours contract, contract with non-fixed working hours, atypical employment relationships, digitalization, master power, control over the employee, labor rights guarantees

В науке трудового права в последние годы особое внимание уделяется взаимодействию участников наемного труда в условиях цифровизации. Этот феномен изменил и способы выполнения некоторых видов работы по трудовому договору, и способы координации между работниками и работодателями. Цифровизация также способствовала появлению новых форм организации труда, усиливая проблематику так называемых нетипичных трудовых отношений, которые появились до цифровой эпохи и продолжили свое развитие в новых условиях.

Одной из иллюстраций данного тезиса является ни с чем не сравнимое прежде повышение уровня контроля над работниками в процессе трудовой деятельности (например, алгоритмический контроль, контроль на основе искусственного интеллекта (далее – ИИ)) и, как следствие, снижение их автономии, уровня гарантированных прав в рамках трудового правоотношения. Все вместе это является частью общей прекаризации труда. Поэтому полагаем, что не стоит воспринимать все проблемы, порождаемые цифровизацией в сфере труда, как нечто новое и отдельное. Представляется, что распространение так называемых нетипичных трудовых отношений (включая недостаточно четко определенную категорию отношений, опосредованных договором с нулевым рабочим временем (далее – договор «ноль часов», договор с нефиксированным рабочим временем)), ставит перед обществом те же проблемы: прежние механизмы обеспечения прав трудящихся фактически отсутствуют или минимизированы.

Примечательно, что рост числа профессий, основанных на предоставлении услуг, стал ключевой особенностью последних десятилетий. Это еще одна точка соприкосновения цифровизации и нетипичных трудовых отношений, в том числе работы по договору «ноль часов». Важно отметить, что круг профессий, для выполнения работы по которым применяется договор «ноль часов», не ограничивается секторами продаж, уборки, гостиничных услуг, а включает в себя водителей, учителей, воспитателей, бизнес-консультантов и даже преподавателей университетов, архитекторов и инженеров [7]. То есть это вполне традиционные профессии, казалось бы, менее всего подверженные колебаниям экономического спроса. Таким образом, сфера распространения указанного нетипичного договора гораздо шире, чем можно было бы предполагать.

В самом общем виде договор с нулевым рабочим временем может быть определен как вид соглашения о выполнении работы, в соответствии с которым время и продолжительность работы не установлены; работник обязан быть доступным для вызова на работу, выполнять работу в случае предоставления ее работодателем, а работодатель обязан оплачивать труд работника как минимум за фактически отработанное время [2]. Полагаем, что частично эта категория может пересекаться и с другими формами нетипичных трудовых отношений. В частности, с работой, выполняемой через приложения и на основе онлайн-платформ.

При квалификации данных отношений с точки зрения выбора механизмов трудового или гражданского права учитывается принцип контроля работодателя над работником и процессом выполнения работы. Признак контроля относится к организационной составляющей трудового правоотношения. Подчеркнем, что цифровизация способствует развитию новых способов осуществления контроля

над работниками: к его прежним механизмам добавились новые. Это снижает уровень гарантированной автономии работников, усиливает хозяйскую власть работодателя, распространяющуюся, как будет показано, и за пределы трудовых отношений. В литературе высказывается точка зрения, что в условиях гиг-экономики фактически прекратят свое действие наиболее значимые достижения в области трудового права, поскольку «создается сверхгибкий параллельный рынок труда, на котором любые трудовые нормы, считавшиеся до сих пор базовыми, оказываются недостижимыми» [5].

Примечательно, что если раньше исследователи социальной сферы опасались реализации в трудовых отношениях моделей видео- и электронного контроля при организации производственной среды, то в настоящее время уровень опасений снизился. Указанные формы контроля не применяются повсеместно, хотя существующие избыточно наглядные примеры не устают поражать воображение с точки зрения максимального давления на работников. Приведем некоторые примеры. В Китае компания по уборке улиц заставила своих сотрудников носить «умные» браслеты. Они фиксируют режим рабочего времени конкретного сотрудника, а также местоположение дворника в процессе работы. Если браслет не фиксирует телодвижения дольше 20 минут, он отправляет владельцу браслета звуковой сигнал. Если уборщик на него не реагирует, его начальник может отследить координаты браслета и проверить, что происходит с работником [3]. Технологии ИИ контролируют работниц отелей, не только сообщая им, какую комнату убирать, но и отслеживая, как быстро они это делают. Прослушивают работников колл-центра, указывая, что и как они говорят, следя за максимальной занятостью указанных работников [6]. В частности, компания CallMiner рекламирует ИИ, который оценивает вежливость и сочувствие работников колл-центра, измеряемых долей процента. Указанные технологии отслеживают работу разработчиков программного обеспечения, проверяя их клики, прокрутки экрана, фотографируя рабочий стол, и вычитает из общего рабочего времени то, когда работник не производил каких-либо действий, связанных с работой. В итоге продолжительность рабочего дня такого работника увеличивается с 8 до 10 часов, с тем чтобы сохранить оплату труда на прежнем уровне. В некоторых больницах США медсестры носят электронные значки, которые отслеживают, как часто медсестры моют руки [8]. При таком подходе, как справедливо писал И. Я. Киселев, «человек труда для предприятия ничто, лишь выполняемая им функция» [1. С. 9].

Эмпирически установлено, что работники при малейшей возможности стремятся избегать любого цифрового контроля [9], чего нельзя сказать о тех формах контроля, что существуют в отношениях по договору «ноль часов». Под технологиями контроля в системе отношений сторон договора «ноль часов» понимается совокупность методов и инструментов для достижения максимального учета экономических колебаний и параллельно с этим для формирования повышенной дисциплинированности работников, для манипулирования их лояльностью. И если обычно к технологиям применяются требования системности и последовательности, то в рассматриваемом случае их характеристикой является непредвиденность, непостоянство, невозможность провести грань между экономическими и психо-

логическими причинами контроля. Речь идет о возможностях работодателя по установлению непредсказуемого графика рабочего времени в рамках договора «ноль часов».

Современные технологии позволяют корректировать рабочее расписание работников в режиме реального времени. «Свобода работодателей варьировать рабочее время и, следовательно, оплату труда, предоставляет последним широкие полномочия по осуществлению контроля и достижению тех требований, которые не входят в круг обычных трудовых обязанностей» [10] (например, лояльность работника в обмен на предсказуемый рабочий график). Такие практики организационной власти работодателя и контроля на рабочем месте недостаточно изучены в науке трудового права, хотя в антропологических исследованиях названы «гибким деспотизмом», используемым для «наказания» работников [10]. Менеджеры могут «наказывать» работников, не прибегая к традиционным мерам дисциплинарных взысканий. Например, лишить сверхурочных часов, или, наоборот, вопреки прежним договоренностям, вызвать на работу в праздничные дни. Отказ работника чреват дальнейшей потерей рабочих часов, получением только ночных смен и др. Поэтому работники с нефиксированным рабочим временем вынуждены соглашаться на такие изменения. Для них в любом случае это лучше, чем увольнение. При этом доказать такую связь между «наказанием» и изменением графика работы, безусловно, крайне затруднительно.

Кроме многочисленных негативных факторов, сопровождающих выбор описываемой формы занятости, о которых достаточно хорошо известно [2], есть и еще одно обстоятельство. Это повышение зависимости от нанимателя не только на рабочем месте и в рабочее время, но и вне работы. Поскольку работник с нулевым рабочим временем не знает заранее, сколько и когда он будет работать и будет ли вообще. Лишь в некоторых случаях расписание сообщается за месяц или неделю до момента выхода; в других случаях работодатель может вызвать работника за день до того, как работа должна была быть выполнена [2]. Поэтому такую жизнь нельзя назвать автономной, подразумевающей долгосрочное планирование. Работники должны быть постоянно на связи с нанимателем, должны быть готовы ответить на предложение о работе и приступить к ней. Поэтому полагаем, что гибкий график рабочего времени в этих отношениях представляет собой не только способ контроля над работником в рамках рабочего времени, но и за его пределами, а также может выступать в качестве неформальной меры дисциплинарного воздействия [4].

Такой повышенный уровень подчинения делает работников с нефиксированным рабочим временем более уязвимыми для эксплуатации и угрожает ценностям, которые формировались на протяжении столетия и являются центральными в трудовом праве (в частности, речь идет об ограничении хозяйской власти рамками рабочего времени и места работы). Это формирует неподотчетный трудовому праву механизм контроля, расширяя границы организационной и дисциплинарной власти работодателя, усугубляя и без того неустойчивый правовой статус работников с нефиксированным рабочим временем.

При разработке соответствующих правовых норм о договоре с нефиксированным рабочим временем следует учитывать экономическое неравенство сторон договора «ноль часов». Такие нормативные предписания должны предусматривать минимальные компенсации, сглаживающие данный нестабильный характер занятости. Полагаем, что это должны быть положения об оплате минимума часов в любом случае, независимо от факта привлечения работника к работе (по примеру законодательства ФРГ, Нидерландов) [2], а также нормы, предусматривающие компенсацию ограничения прав работников в период ожидания (например, размер такой компенсации может варьироваться от характеристик накладываемых на работника ограничений).

Список литературы

1. Киселев И. Я. Личность в буржуазном трудовом праве. М.: Наука, 1982. 192 с.
2. Мотина Е. В. «Договор ноль часов» в зарубежном трудовом праве: понятие, причины, последствия // Трудовое и социальное право. 2023. № 2. С. 26-31.
3. Уборщиков улиц в Китае заставили носить умные браслеты. URL: <https://dailymail.co.uk>
4. Atkinson J. Zero-hours contracts and english employment law: Developments and possibilities. URL: <https://journals.sagepub.com>
5. Degryse Chr. Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. URL: <https://journals.sagepub.com>
6. How hard will the robots make us work? URL: <https://www.theverge.com>
7. Jaehrling K., Kalina Th. Grey zones' within dependent employment: formal and informal forms of on-call work in Germany. URL: <https://journals.sagepub.com>
8. The Rise of Workplace Spying. URL: <http://theweek.com>
9. Thompson P., Van den Broek D. Managerial control and workplace regimes: an introduction. URL: <https://journals.sagepub.com>
10. Wood A. Powerful times: flexible discipline and schedule gifts at work // Work, Employment and Society. 2021. Vol. 32, № 6. Pp. 1061-1077.

Д. А. Новиков,

кандидат юридических наук, доцент,
Санкт-Петербургский государственный университет

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА ПРИ НАЙМЕ РАБОТНИКОВ: ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Аннотация. Анализируются правовые проблемы использования технологий ИИ при найме работников, и обозначаются основные направления их решения. Автором выявлено, что решения, которые принимаются ИИ при найме работников, могут быть дискриминационными, создавать предпосылки для необоснованных отказов в приеме на работу. Обосновано, что защита трудовых прав в контексте