
Раздел I

ТРУДОВОЕ ПРАВО

ТЕОРИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

УДК 349.2

Трудовое право и цифровая экономика: российский опыт в контексте мировых тенденций

А. М. Лушников, М. В. Лушникова

Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова,
Российская Федерация, 150000, Ярославль, ул. Советская, 14

В статье рассмотрен комплекс проблем, связанных с многогранным влиянием цифровой экономики на трудовое право. При этом определены общие подходы к современной трактовке цифровой экономики и цифрового трудового права. Отмечена специфика влияния цифровизации экономики на трудовое право, выделены особенности данного процесса в России. Обосновываются положения о том, что цифровизация постепенно меняет сам характер труда, обуславливает и трансформацию трудовых отношений. Особое внимание обращено на особенности работы на платформах, регулирование которых требует новых подходов и решений. Сделан вывод о том, что необходимо в законодательном порядке перенести всю возможную коммуникацию между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями), а также ведение кадровой документации в пространство Интернета, но при эффективном использовании электронных протоколов и подписей, цифровизации и архивирования трудовправовой информации и при условии надежной защиты такой информации. Отмечается, что процесс роботизации производства потребует решения не только технических, но и трудовправовых и даже этических проблем. Вместе с тем цифровая экономика, помимо очевидных положительных моментов, несет и немало скрытых и открытых угроз стабильности трудовых отношений. Цифровая экономика рассматривается в ключе своеобразного вызова науке трудового права, который требует адекватного ответа, обеспечивающего необходимый баланс между стабильностью и социальной защитой работников, с одной стороны, и потребностями современной экономики — с другой.

Ключевые слова: трудовые отношения, цифровая экономика, трудовправовая информация, работа на платформе, прекаризация.

Введение

В настоящее время очевидно, что именно экономические отношения и характер организации труда в значительной степени определяют содержание и специфику норм трудового права. Идеологические и моральные факторы также важны, однако в условиях господства неоклассических подходов и неолиберальной экономической модели они отходят на второй план. Хорошо это или плохо — вопрос спорный, однако приоритет экономики при решении многих социальных проблем налицо. В значительной степени это касается и вопросов правового регулирования трудовых отношений.

Между тем право и экономика находятся в сложном взаимодействии, а единства в характеристике и определении этого взаимодействия нет ни среди юристов, ни среди экономистов. Отсюда разнообразные подходы в рамках «права и экономики», «экономического анализа права» и даже «экономики права» (Лушников, 2019а). При этом практически все исследователи согласны с тем, что формирование такого относительно нового феномена, как цифровая экономика, уже оказывает, а в дальнейшем будет оказывать еще большее влияние на право в целом и трудовое право в частности. Напомним, что термин «цифровая экономика» в 1995 г. ввел в научный оборот американский ученый Н. Негропonte, а относительно широкое распространение он получил уже в начале XXI в.

В правоприменительную практику нашей страны термин «цифровая экономика» был введен Указом Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 2013 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы»¹. При этом, согласно справке, подготовленной на январь 2018 г. на основании информационно-библиографических ресурсов Управления библиотечных фондов (Парламентской библиотеки), по проблематике «трудовое право и цифровая экономика» в России вышло более 40 публикаций, преимущественно научных статей. По нашим подсчетам, к концу 2019 г. это число составляет уже около 100. Однако влияние цифровой экономики на трудовое право исследовано достаточно фрагментарно и нуждается в комплексном осмыслении в контексте мировых тенденций. Этому и будет посвящена данная статья.

Основное исследование

В конце XX в. мир вступил в эпоху глубокой трансформации, которая с началом XXI в. только усилилась. Философы, социологи, политологи, экономисты именуют данный феномен по-разному: «постиндустриальное общество», «информационное общество», «вторая эра машин» (Бриньолфсон, Макафи, 2017, с. 15), «четвертая научно-техническая революция», «четвертая промышленная революция» (Шваб, 2016, с. 20), «шеринговая экономика» (Sundararajan, 2016, p. 18), экономика «по требованию», «экономика мобильных приложений», «экономика знаний» (Bregman, 2017, p. 118) «индустрия 4.0» (Лушников, 2019б; Лушников, Лушникова, 2019) и др. Ее символами стали компьютеры, позволяющие передавать информацию (элементарные с 1968 г.), Интернет (с 1989 г.), роботы (первый робот — 1961 г., массовый выпуск с 1980 г.), лазе-

¹ СЗ РФ. 2017. № 20. Ст. 2901.

ры, оптико-волоконная связь, искусственные спутники Земли различного назначения и др. В конечном итоге именно данные феномены обеспечили формирование цифровой экономики. Под ней в самом общем смысле подразумевается такая экономика, в которой ключевым фактором производства товаров и оказания услуг является информация (данные) в цифровом виде. При этом бизнес-модели все более ориентируются на информационные технологии, работу с данными и Интернет.

Очевидно, что цифровая экономика предполагает в значительной степени корректировку индустриальной (традиционной) модели занятости. Сам труд становится все более нематериальным, ориентированным на работу с символами и иными сведениями. Традиционный работник (рабочий или пролетарий) все более вытесняется специалистами в сфере знаний (когнитариатом). Если раньше речь шла о «синих воротничках» (рабочих) и «белых воротничках» (служащих), то с конца 90-х годов XX в. при явном преобладании «беловоротничковой» занятости выделяют уже и «золотые воротнички», с которыми ассоциируются лица, работающие в технологическом и информационном секторе. Для этого есть все объективные предпосылки. Так, объем электронной торговли с 2011 до 2014 г. практически каждый год удваивался. В ряде государств объем электронной торговли в ее розничном сегменте превысил 10% (например, Великобритания и Германия). Кстати, в России он не достиг и 4%. Не редкостью являются и так называемые «беспилотные магазины», которые работают практически без традиционных продавцов. Напомним, что уже почти половина населения Земли имеет доступ к Интернету, а в 20% беднейших домохозяйств мира мобильный телефон есть в каждом 7 из 10. К чистой питьевой воде и туалету доступ у этих домохозяйств существенно меньше².

Практически все исследователи выделяют три характеристики текущих изменений, связанных с цифровой экономикой и влияющих на характер трудовых отношений.

1. *Глубина и масштабы изменений.* В настоящее время вопрос стоит не просто об изменениях, но в значительной мере о смене подходов к техническим и социальным процессам, о переходе на новую научную парадигму и к новой организации трудовой деятельности. Некоторые социологи пишут о том, что информационные потоки формируют новую структуру политической и экономической власти, и даже о власти коммуникаций (Костельс, 2016, с. 85). Более того, в настоящее время вне цифровых аспектов нельзя говорить о конкурентоспособности национальных экономик, уменьшении издержек производства. Примечательно то, что продукты труда становятся все более нематериальными, и приобретение товаров напрямую заменяется оказанием услуг. Классический пример — замена покупки видеокассет, а затем и дисков скачиванием нужного контента через Сеть (фильмов, музыки и др.). Речь идет об относительно автономной блогосфере, мире веб-сайтов, онлайн-форумов и др. Доля знаний и информации в материальных товарах (включая сельхозпродукты и сырье) непрерывно растет и становится их неотъемлемой частью. По некоторым сведениям, на Интернет приходится свыше 9% потребляемой в мире электроэнергии. В этой связи основным сырьем экономики все в большей степени становятся не нефть и газ, а информация, которая, как всякое сырье, сна-

² Большой информационный взрыв. URL: https://expert.ru/russian_reporter/2017/02/bolshoj-informatsionnyj-vzryiv/ (дата обращения: 10.11.2019).

чала подлежит извлечению (чем ее больше, тем лучше), а затем и обработке (чем более системно, тем лучше). Если раньше информация только сопутствовала любому бизнесу, то теперь она зачастую составляет его содержание.

2. *Быстрота и все возрастающий темп изменений.* Достаточно напомнить, что первый айфон появился в 2007 г., а в настоящее время число выпущенных экземпляров существенно превысило 2 млрд. Соотносимый масштаб распространения проводных телефонов занял около 100 лет. С 2005 по 2015 г. число пользователей Интернета выросло более чем в 3 раза³. Объем информации возрастает во взрывных масштабах, близких к ежегодному удвоению. Объем интернет-трафика с 1997 по 2018 г. вырос более чем в 150 000 раз. Число занятых в «цифровом пространстве» возрастает ежегодно на десятки процентов, в том числе в России до 40 %⁴. Это способствует повышению производительности труда и качества продукции. Сегодня не являются экзотикой такие до недавнего времени фантастические сюжеты, как межмашинная коммуникация, генная инженерия, искусственный интеллект, компьютерные боты и др. В этой области все более теряют свою актуальность «старые» профессии (стенографист, корректор, продавец, помощник, секретарь и др.) и появляются новые (веб-дизайнер, аналитик данных, специалист по искусственному интеллекту и машинному обучению, специалист по большим данным, дизайнер интерфейсов и др.)

3. *Комплексность изменений.* Взаимосвязь социальных и технических процессов с учетом нарастающей глобализации приводит к тому, что сдвиги в одной сфере ведут к лавинообразному процессу не через века и десятилетия или даже года («эффект бабочки»), а через короткий срок или непосредственно в режиме реального времени. Так, компьютерные технологии изменили не только характер передачи информации, условия труда, но и в значительной степени сам образ жизни людей. В этой связи цифровая экономика дает шанс на рост числа качественных рабочих мест, преодоление бедности и социального неравенства, вовлечение в коммуникацию лиц любых возрастов и мобильности. Одновременно цифровая экономика фактически ставит вопрос о существовании традиционных трудовых отношений, основанных на бессрочном трудовом договоре, стабильном рабочем месте под контролем работодателя с включением работника в трудовой коллектив.

В этом контексте цифровизация экономики несет в себе и немало потенциальных угроз, главной из которых является смещение акцента с труда на капитал, с затрат на техническое оснащение вместо затрат на персонал (зарплата, социальные выплаты, профессиональная подготовка и др.). Если до начала 90-х годов прошлого века в структуре затрат на производство товаров и оказание услуг заработная плата составляла в экономически развитых странах около 65–67 % (т.е. примерно $\frac{2}{3}$) при некоторой тенденции к росту, то с конца 90-х годов процесс пошел в обратном направлении. В настоящее время этот процент в некоторых развитых государствах не превышает 60 % с тенденцией к дальнейшему понижению. С этого же времени реальная заработная плата перестала расти практически повсеместно, а в период рецессии 2008–2012 гг. она понижалась даже в номинальном выражении (Греция, Португалия, Испания, Ирландия, Исландия и др.). Отчасти это связано со струк-

³ Там же.

⁴ Программа «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 10.11.2019).

турой технологического сектора, в который входит производство компьютеров и электроники, телекоммуникации, обработка данных, хостинг и связанные с ним услуги, прочие информационные услуги, дизайн компьютерных систем и связанные с ним услуги. В США на этот сектор приходится 6,8 % всей добавленной стоимости от частных компаний. При этом в нем занято всего около 2,5 % рабочей силы. В традиционном индустриальном секторе занято в 4 раза больше работников (около 11 %). По сравнению с индустриальным сектором в технологических компаниях удивительно мало работников. Например, в «Гугле» работает около 60 тыс. человек, в «Фейсбуке» — около 12 тыс. В купленном последней компанией за 19 млрд долларов «Ватсапе» работает всего 55 человек, а в купленном за 1 млрд долларов «Инстаграме» и вовсе 13. Для сравнения: промышленные гиганты 60-х годов прошлого века зачастую нанимали более 500 тыс. работников (Срничек, 2019, с. 9–10).

Все это делает чрезвычайно актуальным изучение происходящих и грядущих процессов, связанных с цифровой экономикой и влияющих на развитие трудового права.

Специфика цифровизации экономики и ее влияние на трудовое право в России видится нами в следующих аспектах.

1. Процесс развития цифровой экономики в России начался несколько позднее, чем в экономически развитых государствах. Это связано как с объективными факторами (развалом Советского Союза и др.), так и некоторыми ошибками в экономической политике (опорой на сырьевой сектор экономики и др.). Однако эффект «позднего старта» позволяет учесть опыт других стран, использовать уже имеющиеся наработки.

2. В свою очередь, это привело к тому, что ученые стран Запада уже в начале 90-х годов прошлого века активно изучали влияние трансформационных процессов в экономике на трудовое право, а в начале XXI в. это стало уже общим местом (Langille, Davidov, 2011, p. 18). В российской науке трудового права эта проблема стала активно изучаться только с начала XXI в. При этом в настоящее время ей уделяется довольно пристальное внимание, в том числе отечественными учеными-трудоуниками.

3. В российских исследованиях основное внимание первоначально уделялось таким проблемам, как электронный документооборот и дистанционный (удаленный) труд с использованием технических средств, прежде всего компьютеров.

Между тем трудовая проблематика цифровой экономики существенно шире и глубже. Такая экономика стала своеобразным трендом, моделью гегемонии: офис должен быть «умным», бизнес — «инновационным», работник — «гибким», средства труда — «интеллектуальными» и др. Своеобразным ответом стало формирование концепции «цифрового права», контуры которого уже обозначены в юридической литературе (Цифровое право, 2020). Примечательно, что практически все исследователи общих проблем цифровой экономики затрагивают и проблемы трудового права.

Далее мы проведем краткий комплексный обзор наиболее актуальных в данном контексте вопросов, требующих научного осмысления и правовой регламентации.

1. Цифровизация постепенно меняет сам характер труда. Дело не только в том, что растет объем удаленного (дистанционного) труда, что важно само по себе, но и в том, что появились такие трудовые отношения, правовая природа которых остается дискуссионной. Например, достаточно широкое распространение получил

краудворк, т.е. работа, которая организуется онлайн с помощью интернет-платформ, которые позволяют установить контакт между неопределенным числом лиц вне зависимости от их территориальной удаленности. При этом или вся работа, или ее часть в качестве результата передаются через информационно-телекоммуникационные сети, в том числе посредством Интернета.

Можно предположить, что новый тип фирмы-платформы потребует принципиальных новаций в регулировании применения труда в чужом интересе. По сути, платформа — это цифровая инфраструктура, позволяющая двум или нескольким лицам взаимодействовать между собой. По такому принципу работают технологические компании («Гугл», «Фейсбук», «Амазон» и др.), транспортные посредники («Убер» и др.), промышленные гиганты («Сименс») и даже ведущие сельскохозяйственные компании («Монсанто»). Они разрывают связь между работником и работодателем, превращая платформу в квазиработодателя, а своих работников — в лиц с неопределенным правовым статусом.

В этой связи все более распространяется работа по запросу посредством приложений. Это работа организуется при помощи мобильных приложений, ограничена территориально, выполняется реально и относится к традиционным видам услуг, как, например, транспортные услуги, уборка, доставка, услуги бухгалтера, адвоката, дизайнера. Список таких нетрадиционных трудовых отношений можно продолжить (Чесалина, 2019; Risak, 2018, p. 10). Не случайно уже в 90-х годах был поставлен вопрос не только об организационной и (или) финансовой зависимости работника от работодателя, но и об «информационной зависимости» в качестве еще одного критерия трудовых отношений (Kirillova, Lushnikov, Lushnikova, 2016).

2. Использование новых средств труда ставит вопрос о безопасности труда в новую плоскость. Это, в частности, обеспечение информационной безопасности (а не только защиты персональных данных работника), предотвращение «информационного давления» или своеобразного виртуального моббинга (горизонтального — боссинг и вертикального — буллинг). Кроме того, использование множества гаджетов может иметь отрицательный накопительный эффект, тогда как по отдельности они не представляют угрозы. Это вносит в повестку дня своеобразную информационную составляющую охраны труда и психического здоровья работников.

3. Процесс роботизации производства потребует решения не только технических, но и трудово-правовых и даже этических проблем. Речь идет об использовании информации после машинной обработки, результатов роботизированного программирования, применении ботов для работы с клиентами, постоянной видеозаписи, автоматического контроля за перемещением работника по мобильному телефону, чипирования не только продукции, но и самих работников и др. Это требует, возможно, более жестких правил и даже запрета принимать кадровые и иные решения только на основании обработки информации без участия человека.

4. Обостряется вопрос относительно авторских прав на результаты труда (изобретения, опытные образцы и др.) по трудовому договору. Творчество не может быть приостановлено, а для цифровой экономики получение результатов труда в офисе и вне офиса становится достаточно относительным. Это требует более обширного авторского раздела в трудовом договоре и более подробной правовой регламентации. Это же касается обязанностей сторон трудового договора не разглашать определенные сведения, а равно проблем заключения «пакта о неконку-

ренции» и др. В данном случае требования цифровой экономики могут совпасть с требованиями-принципами трудового права, например свободы труда. Так, легализация в штате Массачусетс «пакта о неконкуренции» имела пагубные последствия для развития сектора информационных технологий. Если на 1965 г. этот штат с его Гарвардом и Массачусетским технологическим институтом был в этой сфере лидером, то уже к 1975 г. он это лидерство утратил, а к 1995 г. выбыл даже из первой пятерки штатов-лидеров. В лидеры вышла Калифорния с ее Кремниевой долиной, университетами (Стэнфордом и Беркли). В этом штате «пакт о неконкуренции» не признавался, что вызвало приток специалистов в сфере цифровой экономики, а затем и хаотичное перемещение носителей информации в компании, где их знания были наиболее востребованы (Маккай, 2019, с. 389).

5. В условиях возрастающей индивидуализации занятости в цифровой экономике проблемным становится само определение коллектива работников (трудоового коллектива). Все это подрывает социальную солидарность и ставит под вопрос коллективные действия и социально-партнерские отношения. Этому могут быть противопоставлены в духе времени так называемые цифровые профсоюзы, деятельность которых во многом осуществляется в сети Интернет, начиная от вступления и регистрации членства до проведения общих собраний, выборов представителей, обсуждения проектов локальных и коллективно-договорных актов и др. (Котова, 2018). На повестку дня ставится вопрос об электронных протоколах, подписях, подтверждении полномочий и идентификации членов профсоюза и др. Возможно, весь институт социального партнерства станет более цифровым в части информационного взаимодействия.

6. Кадровая документация может и должна со временем стать цифровой. Использование технологии блокчейн, электронных ключей и подписей должно свести к минимуму поиск и предоставление сведений, справок и др. Первым шагом можно признать отказ России от оформления бумажных трудовых книжек для работников, поступающих на работу с 2020 г. Это облегчит не только оформление трудовых отношений и документальные проверки, но и позволит российским кадровикам стать современными менеджерами по кадрам. Кроме того, это облегчит предоставление доказательств в случае возникновения спора о праве при установлении фактов, имеющих юридическое значение. Виртуальным станет доведение до работников локальных нормативных правовых актов и иных приказов работодателя.

7. Выплата заработной платы, иных платежей, а также возмещение вреда и т. д. может проходить не только в электронной форме, что по факту уже достаточно давно происходит (через банковские карты), но и в цифровой валюте. Речь идет как о биткоинах, так и о других формах цифровых расчетов. Вероятно, это потребует не только законодательного, но и коллективно-договорного регулирования.

Выводы

Исходя из вышеизложенного, можно сделать ряд выводов.

1. Цифровая экономика ведет к трансформации трудовых отношений, глубину которой в настоящее время невозможно определить. Это потребует, вероятно, введения нового критерия трудовых отношений, а именно информационной зависимости работника от работодателя. Это связано, в частности, с использованием приложений,

локализованных в отдельной информационной системе и «недружественной» другим приложениям, возможностью отслеживать локацию работника в режиме реального времени, косвенно влияя на его поведение (чаще или реже направлять заказы, выбирать время работы в рамках оговоренных промежутков и др.). Своеобразным дополнительным критерием может стать невозможность одновременной работы на другого работодателя на условиях полной или частичной занятости. В перспективе это потребует новой редакции ст.15 ТК РФ «Трудовые отношения».

2. Своеобразный вызов трудовому праву представляет собой работа на информационной платформе, когда само определение статусов участвующих в ней субъектов становится проблематичным. Ответ на этот вызов видится нам в трех вариантах:

- а) законодательном решении данной проблемы через введение новой главы в ТК РФ или принятии отдельного закона, однако пока это весьма маловероятно при отсутствии даже общих концептуальных подходов;
- б) передаче данных отношений на социально-партнерский уровень регулирования при закреплении в централизованном порядке хотя бы минимальных трудовых стандартов, связанных с рабочим временем, оплатой труда, социальным страхованием. Спорность такого пути связана с разобщенностью данной категории работников и упорством платформ работодателей в отказе от установления жестких стандартов;
- в) наиболее вероятном, но и слабом для работников варианте — хотя бы минимальных, по большей части добровольных, отчислениях платформ в фонды социального страхования. Через правовые механизмы можно активизировать этот процесс либо, опять же, установить только минимальный размер данных отчислений.

3. Необходимо в законодательном порядке перенести всю возможную коммуникацию между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями), а также ведение кадровой документации в пространство Интернета, но при эффективном использовании электронных протоколов и подписей, цифровизации и архивирования трудовправовой информации. Условием этого должна быть надежная защита такой информации через блокчейн, локальные сети и др. Данные положения относятся и к цифровизации социально-партнерских отношений, деятельности профсоюзов и др.

4. Степень гибкости трудовых отношений и опосредующих их трудовых договоров будет возрастать. Вероятно, придется расширять сферу применения дистанционного труда (глава 49.1 ТК РФ), когда труд при помощи информационных технологий будет комбинироваться с вполне традиционным трудом в определенных пропорциях. При этом важно сохранить баланс между стабильностью и социальной защитой работников, с одной стороны, и постоянной изменчивостью и потребностями современной экономики — с другой. Возможно, это станет одной из главных задач трудового права на ближайшую перспективу.

5. Как мы уже указывали выше, цифровая экономика, помимо очевидных положительных моментов, несет и немало скрытых и открытых угроз стабильности трудовых отношений. И это не только рост числа гибких (нетипичных) трудовых договоров, нетипичной занятости, но и прекаризация трудовых отношений (Standing,

2011, р. 98), и неопределенный правовой характер труда на платформах. Исследователи пишут даже о возможном «цифровом концлагере» (Катасонов, 2018, с. 163), а для работников — «цифровом аквариуме», когда все сведения о работнике будут в доступе, что открывает путь для давления и манипуляций. Тотальным может быть контроль не только за процессом труда, но и за личной жизнью работника (личной перепиской, определением местонахождения по мобильному телефону, предпочтениями в покупках по зарплатной карте и др.). С этим связан и риск киберугроз, стороннего вмешательства в трудовой процесс с негативными последствиями для работника, доступ к персональным данным работника третьих лиц и др. Роботизация и замена типового труда чревата безработицей, возможные масштабы которой пока трудно предвидеть и которая поставит вопрос об обеспечении всем гарантированного минимума. Социальное и имущественное неравенство в цифровой экономике может не уменьшиться, а даже возрасти в зависимости от уровня образования работников, места в иерархии, доступа к информации и др. (так называемый «цифровой разрыв»). Однако цифровая экономика — объективная реальность, своеобразный вызов науке трудового права, который требует адекватного ответа.

Библиография

- Бриньолфсон, Эрик, Макафи, Эндрю. 2017. *Вторая эра машин*. Пер. П. Миронова. Москва: АСТ.
- Катасонов, Валентин Ю. 2018. *Мир под гипнозом цифр, или Дорога в электронный концлагерь*. Москва: Библиотека РЭО им. С. Ф. Шарапова.
- Костельс, Мануэль. 2016. *Власть коммуникаций*. Пер. Н. М. Тылевич. Москва: Издательский дом ВШЭ.
- Котова, Светлана И. 2018. «Концепция трудовой занятости: цифровые профсоюзы, право на трудоустройство, абсолютное социально-обеспечительное отношение». *Трудовое право в России и за рубежом* 2: 10–13.
- Лушников, Андрей М. 2019а. *Право и экономика*. Москва: Проспект.
- Лушников, Андрей М. 2019б. «Научно-технические революции и трудовое право (историко-правовой очерк)». *Трудовое право в России и за рубежом* 1: 9–11.
- Лушников, Андрей М., Лушникова Марина В. 2015. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. Москва: Проспект.
- Лушников, Андрей М., Лушникова Марина В. 2019. «Четвертая научно-техническая революция и трудовое право: реальные вызовы». *Трудовое право в России и за рубежом* 2: 3–6.
- Маккай, Иян. 2019. *Право и экономика для континентальной правовой традиции*. Пер. И. Дягилевой. Москва: Издательский дом «Дело» РАНХиГС.
- Срничек, Ник. 2019. *Капитализм платформ*. Пер. М. Добряковой. Москва: Издательский дом ВШЭ.
- Цифровое право. 2020. Под общ. ред. В. В. Блажеева, М. А. Егоровой. Москва: Проспект.
- Чесалина, Ольга В. 2019. «Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению». *Трудовое право в России и за рубежом* 1: 12–15.
- Шваб, Карл. 2016. Четвертая промышленная революция. Москва: Эксмо.
- Bregman, Rutger. 2017. *Utopia for Realists: How We Can Build the Ideal World*. Little, Brown and Company/Hachette Book Group, USA.
- Kirillova, Larisa S., Lushnikov Aleksey M., Lushnikova Marina V. 2016. “The Realization of the concept of flexicurity in atypical employment relationships”. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*. Vol. 19. Special Issue: 69–74.
- Langille, Brian, Davidov Guy. (eds) 2011. *The idea of Labour Law Oxford*. Oxford University Press.
- Lebedev, Valeriy, Radevich, Elena (eds) 2014. *Labour Law in Russia: Recent Developments and New Challenges*. Cambridge Scholars publishing.
- Lord Wedderburn et al. 1994. *Labour Law in the Post-Industrial Era Aldershot*. Brookfield USA, Singapore, Sydney: Dartmouth.

- Negroponte, Nikolas. 1995. *Being Digital*. New York: Knopf.
- Risak, Martin. 2018. Fair working conditions for platform workers. Possible regulatory approaches at the EU level. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Standing, Guy. 2011. *The Precariat. The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic.
- Sundararajan, Arun. 2016. *The Sharing Economy. The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. Cambridge, Massachusetts: MIT Press.

Контактная информация:

Лушников Андрей Михайлович — д-р юрид. наук, д-р ист. наук, проф.; amlu0909@yandex.ru

Лушникова Марина Владимировна — д-р юрид. наук, проф.; mvlushnikova@mail.ru

Labor law and the digital economy: Russian experience in the context of global trends

A. M. Lushnikov, M. V. Lushnikova

P. G. Demidov Yaroslavl State University,
14, Sovetskaia ul., Yaroslavl, 150000, Russian Federation

The article discusses a set of problems associated with the multifaceted impact of the digital economy on labor law. At the same time, common approaches to the modern interpretation of the digital economy and digital labor law are identified. The specifics of the impact of the digitalization of the economy on labor law is noted, the features of this process in Russia are highlighted. Provisions are substantiated that digitalization is gradually changing the nature of labor itself, and it also determines the transformation of labor relations. Particular attention is paid to the features of work on platforms, the regulation of which requires new approaches and solutions. It is concluded that it is necessary in the law to transfer all possible communication between employees (their representatives) and employers (their representatives), as well as maintaining personnel documentation, into the Internet space, but with the effective use of electronic protocols and signatures, digitalization and archiving of labor information subject to reliable protection of such information. It is noted that the process of production robotization will require solving not only technical problems, but also labor and legal and even ethical problems. At the same time, the digital economy, in addition to the obvious positive aspects, carries many hidden and open threats to the stability of labor relations. The digital economy is considered in the key to a challenge to the science of labor law, which requires an adequate response that provides the necessary balance between stability and social protection of workers, on the one hand, and the needs of the modern economy, on the other.

Keywords: labor relations, digital economy, labor and legal information, work on the platform, precarization.

References

- Bregman, Rutger. 2017. *Utopia for Realists: How We Can Build the Ideal World*. Little, Brown and Company/Hachette Book Group USA.
- Brignolphson, Eric, McAfee, Andrew. 2017. *Second era of machines*. Transl. by P. Mironov. Moscow, AST Publ. (In Russian)
- Chesalina, Olga V. 2019. "Working through online platforms as a challenge to the employment relationship." *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 1: 12–15. (In Russian)
- Costels, Manuel. 2016. *The power of communications*. Transl. by N. M. Tylevich. Moscow, HSE Publishing House. (In Russian)
- Blazheev V., Egorova M. (eds) *Digital Law*. 2020. Moscow, Prospect Publ. (In Russian)

- Kotova, Svetlana I. 2018. "The concept of employment: digital unions, the right to employment, an absolute social security relationship." *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 2: 10–13. (In Russian)
- Langille, Brian, Davidov Guy. (eds) 2011. *The idea of Labour Law Oxford*. Oxford University Press.
- Lebedev V., Radevich E. (eds) 2014. *Labour Law in Russia: Recent Developments and New Challenges*. Cambridge Scholars publishing.
- Lord Wedderburn et al. 1994. *Labour Law in the Post-Industrial Era Aldershot*. Brookfield USA, Singapore, Sydney, Dartmouth.
- Lushnikov, Andrey M. 2019a. *Law and economics*. Moscow, Prospect Publ. (In Russian)
- Lushnikov, Andrey M. 2019b. "Scientific and technological revolutions and labor law (historical and legal essay)." *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 1: 9–11. (In Russian)
- Lushnikov, Andrey M., Lushnikova Marina V. 2015. *Labor rights in the 21st century: current status and development trends*. Moscow, Prospect Publ. (In Russian)
- Lushnikov, Andrey M., Lushnikova Marina V. 2019. "Fourth Scientific and Technical Revolution and Labor Law: Real Challenges." *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 2: 3–6. (In Russian)

Authors' information:

Andrei M. Lushnikov — Dr. Sci. in Law, Dr. in History, Professor; amlu0909@yandex.ru
Marina V. Lushnikova — Dr. Sci. in Law, Professor; mvlushnikova@mail.ru