

МЕЖДУНАРОДНОЕ, СРАВНИТЕЛЬНОЕ И ЗАРУБЕЖНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 349.2

Проблемы и перспективы трудового права в исследованиях немецкого ученого-трудовика Манфреда Вайса

Д. А. Новиков, Ф. К. Ногайлиева

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

Для цитирования: Новиков, Денис А., и Фатима К. Ногайлиева. 2024. «Проблемы и перспективы трудового права в исследованиях немецкого ученого-трудовика Манфреда Вайса.» *Ежегодник трудового права* 14: с. 263–277. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.117>

Целью написания данной статьи стало стремление познакомить читателей с наиболее значимыми научными воззрениями уважаемого коллеги, ученого в сфере трудового права, профессора Манфреда Вайса. Для обзора были выбраны научные исследования профессора Вайса за последние 10 лет, касающиеся наиболее актуальных проблем трудового права. Итогом изучения трудов профессора Вайса явилась систематизация и изложение исследуемых им проблемных вопросов в рамках трех разделов статьи. В материалах первого раздела, оценивая риски делегитимации трудового права, профессор Вайс исследует трансформации сферы труда на различных исторических этапах, в том числе на современном этапе. Он задается вопросом, насколько традиционная концепция трудового права отвечает новым реалиям, приходя к выводу, что полное изменение парадигмы не требуется. Трудовое право следует адаптировать к современным условиям по нескольким направлениям: поиск новых моделей организации коллективной воли работников; расширение сферы действия трудового права; ослабление рисков, порожденных новыми формами занятости; права человека и защита от дискриминации. Второй раздел обзора трудов посвящен транснационализации трудовых отношений. По мнению Вайса, остро стоит проблема отсутствия достойных трудовых стандартов в глобальных цепях поставок и безответственность транснациональных корпораций. Инструменты противодействия этим силам нужно искать не в национальном трудовом праве, а в международном контексте. Попытки разработать обязательные международные стандарты пока не увенчались успехом, и, по мнению Вайса, наибольшим потенциалом в регулировании трудовых отношений с транснацио-

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2024

нальным элементом обладают международные рамочные соглашения. Наконец, в третьем разделе собраны размышления профессора Вайса о влиянии цифровизации на сферу труда. Признавая неизбежность вытеснения человека искусственным интеллектом и роботами в определенных областях, ученый обеспокоен выработкой скорейших решений по нескольким, наиболее острым проблемам в интересах соблюдения прав и интересов работников. В их числе усиление роли непрерывного обучения, пересмотр сферы трудового законодательства по кругу лиц, пересмотр понятия рабочего времени, усиление защиты личной, служебной и коммерческой информации, изменение подхода к охране жизни и здоровья работника и поиск новой концепции баланса работы и личной жизни, поиск путей развития коллективного представительства. Профессор признает положительные аспекты влияния цифровизации на сферу труда, но при условии, что ее негативные последствия в виде объективации субъектов труда будут преодолеваться.

Ключевые слова: нестабильная занятость, транснациональные корпорации, самозанятость, цифровизация, гибкая защищенность, международные рамочные соглашения, платформенная занятость, краудсорсинг.

1. Введение

Трудовое право в последние десятилетия находится в непростой ситуации: в мире труда происходят эпохальные социальные, экономические и технологические трансформации, которые придают трудовым практикам совершенно иной облик. Перенос производства в рамках глобальных и региональных цепочек поставок, усиление роли транснациональных и государственных корпораций в экономике, цифровизация производственных процессов, распространение нестандартных форм занятости и прочие веяния нынешней эпохи формулируют новые вызовы перед наукой трудового права, которая должна выработать адаптационные подходы к регулированию трудовых отношений в изменившихся условиях. Для нахождения эффективного ответа на вызовы современности отечественным ученым-трудовикам необходимо проанализировать исследования зарубежных коллег, таких, как выдающийся представитель немецкой школы трудового права профессор Манфред Вайс. Для понимания существенности вклада профессора Вайса в науку трудового права приведем небольшую биографическую справку о его профессиональном становлении, научной и общественной деятельности.

Манфред Вайс родился в 1940 г. в Морингене в регионе Баден-Вюртемберг. Окончив в 1964 г. юридический факультет Фрайбургского университета, профессор Манфред Вайс переехал в Гиссен, недалеко от Франкфурта, чтобы начать обучение в докторантуре. С 1965 по 1966 г. он проходил научную стажировку в Центре изучения права и общества при Университете Беркли, где ему была предоставлена стипендия для изучения процесса принятия судебных решений в США. Это стало темой его докторской диссертации, которую он защитил в 1971 г., а также его первой монографии. С 1970 по 1974 г. он работал ассистентом, а затем доцентом на юридическом факультете Университета Гете во Франкфурте. С 1974 по 1977 г. Вайс преподавал в должности профессора кафедры гражданского и трудового права на юридическом факультете Гамбургского университета. В 1977 г. он вернулся в Университет Гете, где до сих пор работает в качестве почетного профессора.

В течение своей карьеры Манфред Вайс занимал должность приглашенного профессора во многих престижных университетах мира: в Университете Лече-

на (1984) и Университете Гента (2008) в Бельгии; в Университете Париж-Нантерр (1985, 1992, 1994, 2003–2005), Университете Страсбурга (1987), Университете Сорбонны (1993, 1994, 1996) и Университете Бордо (1996, 1999, 2004, 2005) во Франции; в Университете Пенсильвании (1987, 1988, 1991), Университете Гейнсвилла (1989); Университете Нью-Йорка (1997, 2001) и Университете Иллинойса Урбана-Шампейн (2011) в США; в Западно-Капском университете (2009–2018) и Университете Претории (2012, 2014–2016, 2018) в ЮАР; в Университете Ка'Фоскари в Италии (2013–2019). Профессор Вайс является почетным профессором Будапештского университета (2005), Университета Бордо (2011), Северо-Западного университета ЮАР (2015).

Манфред Вайс возглавлял национальные и международные ассоциации: с 2000 по 2003 г. — президент Международной ассоциации трудовых отношений (сейчас Международная ассоциация труда и трудовых отношений); с 1989 по 1995 г. и с 2000 по 2006 г. — член исполнительного комитета Международной ассоциации трудовых отношений; с 1990 по 1995 г. — президент Немецкой ассоциации трудовых отношений; с 1998 по 2002 г. — заместитель президента Ассоциации немецких юристов.

Начиная с 1980 г. Манфред Вайс участвовал в различных миссиях в качестве консультанта Международной организации труда. Он работал в Замбии (1983, 1985), Шри-Ланке (1984), Судане (1987), Тринидаде и Тобаго (1988), Венгрии (1991), Южной Корее (1991), Польше (1991), Болгарии (1992, 2006), ЮАР (1994) и Румынии (2004). С 1986 г. он также является консультантом Европейской комиссии.

В 2015 г. Манфред Вайс получил премию Сети исследований трудового права (Labour Law Research Network) за выдающийся вклад в трудовое право. Профессор Вайс является членом редколлегий многих ведущих журналов по трудовому праву (таких как *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, *International Labour Law Reports* и пр.). За годы научной работы профессор Вайс опубликовал более 250 научных статей и 35 книг по трудовому праву.

Далее рассмотрим основные идеи, тезисы и положения научного наследия Манфреда Вайса, изложенного в его наиболее видных исследованиях последних лет: «Заново изобрести трудовое право?» (Weiss 2011), «Будущее трудового права в Европе: восхождение или закат европейской социальной модели?» (Weiss 2017), «Участие работников 4.0 — цифровое и глобальное?» (Weiss and Klebe 2019), «Вызовы для трудового права и трудовых отношений» (Weiss 2020), «Проблемы трудового права в эпоху цифровизации» (Weiss 2021).

2. Основное исследование

В данной статье мы проанализируем научные исследования профессора Вайса за последние 10 лет, касающиеся наиболее актуальных проблем трудового права, а именно рисков делегитимации трудового права в условиях глобализации, перехода к информационному обществу и распространения нестандартных форм занятости, транснационализации и цифровизации трудовых отношений.

2.1. Риски делегитимации трудового права

Исследуя исторические трансформации сферы труда, профессор Манфред Вайс верно указывает, что в XIX в. стало очевидно, что конкуренция между от-

дельными работниками на рынке труда — это гонка на дно, и только «коллективизация» работников в сочетании с защитными свойствами законодательства может предотвратить эту судьбу. Поэтому взаимодействие между коллективным саморегулированием и законодательным вмешательством с самого начала характеризовало трудовое право. Главной целью всегда было компенсировать неравенство переговорных возможностей.

Трудовое право — это продукт индустриализации. Оно было разработано с учетом социальной и экономической реальности, которая, как подчеркивает Вайс, уже не является реальностью сегодняшнего дня. Точкой отсчета для развития трудового права была фордистская модель. Рабочее место было встроено в завод или фабрику, где работники — в основном «синие воротнички» и лишь в небольшой степени «белые воротнички» — работали не в изоляции, а как коллективное целое. Социальным прототипом таких работников был мужчина в трудовых отношениях полной занятости. Для предприятия была характерна четкая структурная иерархия. В качестве отправной для трудового права точки легко было вычленить подчиненность и право работодателя управлять и контролировать как признаки трудовых отношений. Однородные интересы рабочей силы, а также нахождение в коллективе были идеальными предпосылками для объединения в профсоюз. Таким образом, защита путем коллективных переговоров могла быть организована без серьезных проблем. Трудовое право было сосредоточено на внутреннем рынке труда. Глобализация не была реальной проблемой.

Именно глобализацию профессор Вайс обозначает в качестве одного из рисков делегитимации трудового права, так как глобализация оказывает давление на национальные экономики путем переноса производства в другие страны. Новые коммуникационные технологии позволяют разделить процесс производства и предоставления услуг между разными странами по всему миру. Кроме того, в условиях постиндустриального общества делегитимации трудового права способствуют нетрадиционные формы занятости. Как пример приводится аутсорсинг, дистанционная, надомная работа, когда предприятие часто превращается в просто виртуальную единицу. Кроме того, увеличивается количество срочных трудовых договоров, неполной занятости, экономически зависимых самозанятых. Также происходит феминизация сферы труда и социальная модель мужчины-кормильца уходит в прошлое, а баланс между работой и семейными обязанностями становится серьезной проблемой.

Манфред Вайс задается вопросом, насколько традиционная концепция трудового права все еще подходит для того, чтобы справиться с этой новой реальностью мира труда, достаточно ли небольших или больших адаптаций или необходимо полное изменение парадигмы, повторное изобретение трудового права. И по мнению профессора Вайса, трудовое право не должно изобретаться заново, ведь работники — будь то в традиционных трудовых отношениях или в новых формах занятости — лично зависят от своих работодателей, даже если во многих случаях стало труднее выяснить, кто является работодателем. Трудовое право следует адаптировать к новым реалиям. Поэтому трудовое законодательство должно реагировать на потребности людей в новых формах занятости, отображая индивидуальные правила, которые по необходимости будут отличаться от правил для людей с традиционной занятостью. Эти правила должны быть основаны на понимании

того, что люди в новых формах занятости более уязвимы, чем люди в традиционной занятости, и поэтому нуждаются в большей, а не меньшей защите.

Профессор Вайс выделяет несколько направлений адаптации трудового права к современным условиям.

Во-первых, это поиск новых моделей организации коллективной воли работников. Особенно данный вектор актуален для западной модели регламентации трудовых отношений, в которой акты социального партнерства составляют значительную и важнейшую часть источников трудового права. Здесь Манфред Вайс отмечает начавшуюся эрозию коллективного представительства работников из-за глобализации и распространения нетрадиционных форм занятости. Профессиональные союзы по-прежнему сосредоточены на традиционной занятости. Ведение переговоров для работников, не принадлежащих к основной группе членов профсоюза, приводит к сложным проблемам представительства, а значит, необходимое коллективное представительство интересов работников в новых формах занятости не может быть обеспечено традиционными профсоюзными и переговорными структурами.

Реальность, на которой строятся традиционные модели коллективного представительства, — это рабочее место, где присутствует коллектив работников с более или менее однородными интересами. Однако для людей в новых формах занятости эта возможность закрыта. Например, производственный совет в агентстве по временному трудоустройству практически недоступен для временных работников, которые никогда не бывают там, а находятся в компаниях пользователей. Поэтому профессор Вайс указывает, что вопрос о том, можно ли организовать альтернативные формы представительства, остается нерешенным.

Во-вторых, Манфред Вайс акцентирует внимание на перспективах расширения сферы действия трудового права, особенно в контексте распространения самозанятости. Профессор Вайс отмечает, что провести демаркационную линию между занятостью и самозанятостью стало очень сложно. Все чаще встречаются лица, которые называют себя самозанятыми, но на самом деле являются наемными работниками. Они должны быть включены в сферу применения трудового законодательства, даже если трудно точно определить их статус. Проблемными являются те, кто, несомненно, являются самозанятыми, но экономически находятся в таком же положении, как и работники. Поэтому во многих странах для экономически зависимых самозанятых была придумана особая категория: например в Германии они называются «лица, похожие на работников» (*employee like persons*). Однако к ним применяются лишь некоторые нормы трудового права. Причина очень проста: если они зависят только экономически, но не лично, то их положение существенно отличается от положения наемных работников.

В контексте распространения всего объема применения трудового законодательства на экономически зависимых самозанятых профессор Вайс предлагает проявлять осторожность, так как это может так же привести к делегитимации трудового законодательства, как и породившие позиции о расширении сферы трудового права риски. Так, делегитимация трудового права определенно будет результатом в случае включения всех отношений, которые характеризуются неравенством переговорной силы. Такие предложения, по мнению профессора Вайса, игнорируют специфический характер трудовых отношений, как указано выше. Трудовое право

не должно пониматься как инструмент для простой компенсации положения более слабой стороны. Поэтому он рекомендует установить основные принципы, которые распространяются на таких «лиц, похожих на работников». Это позволит разработать индивидуальные модели защиты, в полной мере учитывающие специфические положения этой группы.

В-третьих, Манфред Вайс видит перспективу ослабления рисков, порожденных новыми формами нестабильной занятости, в тесном взаимодействии норм трудового права и права социального обеспечения. Последнее должно заботиться о достойных условиях в переходные периоды и содействовать возможностям повторного трудоустройства, включая обучение и переподготовку. Здесь профессор Вайс приводит в пример распространенную в Европе концепцию «гибкой защищенности» (*flexicurity*), предполагающую совмещение государственных гарантий трудоустройства и социальную поддержку граждан в период поиска работы. Проблемы, возникающие при переходе на неполную занятость, предлагается решать путем увеличения возможностей для совмещения семейных и трудовых обязанностей через максимальный охват таких работников законодательством о социальном обеспечении, а также для повышения квалификации работников, используя частично освободившееся время.

В-четвертых, профессор Вайс среди направлений адаптации трудового права к современным условиям придает существенное значение правам человека и защите от дискриминации. По его мнению, трудовое законодательство должно гарантировать, что все основные права личности (право на неприкосновенность личности, уважение частной и семейной жизни, право на защиту персональных данных или право на образование и доступ к профессиональной и непрерывной подготовке и пр.) должны полностью соблюдаться в трудовых отношениях. Также должно гарантироваться право на недискриминацию в самом широком смысле, а также свободу мысли, совести и религии или свободу выражения мнений и информации.

Манфред Вайс считает это необходимым для того, чтобы к работнику не относились как к простому объекту и, соответственно, чтобы демократическая структура современного общества отражалась в трудовых отношениях путем участия работников в процессе принятия решений — либо непосредственно, либо через представителей. За счет этого повышается легитимность принятия решений руководством, облегчается реализация решений и смягчаются конфликты. Постоянный диалог между руководством и работниками или их представителями способствует укреплению доверия с обеих сторон. Необходимость обосновывать планируемые решения перед работниками или их представителями, очевидно, приводит к более тщательному и, следовательно, более качественному принятию решений. Профессор Вайс приводит пример, что именно благодаря участию представителей работников Германии удалось справиться с экономическим кризисом 2008–2013 гг. без значительной потери рабочих мест и без серьезных конфликтов между двумя сторонами промышленности. Так, при полном согласии обеих сторон для предотвращения увольнений были введены схемы неполной занятости.

Итак, несмотря на существенные и необратимые трансформации в сфере труда, профессор Манфред Вайс не видит угрозы существованию трудовому праву как фундаментальной отрасли права. При этом немецким ученым раскрываются возможные риски делегитимации трудового права, а также направления преодоления

и минимизации влияния этих рисков, связанные прежде всего с приспособлением духа трудового права к современным социальным и экономическим условиям.

2.2. Транснационализация трудовых отношений

Выделяя главные факторы, влияющие на трансформацию трудовых отношений во всем мире, профессор Вайс особо акцентирует внимание на все более заметной роли транснациональных корпораций (ТНК). Перемещение производственных единиц, товаров и услуг между государствами стало обыденной моделью построения глобальной экономики, равно как и транснациональное разделение труда, возникающее в рамках глобальных цепочек поставок. По мнению немецкого ученого, одной из наиболее острых проблем является отсутствие достойных трудовых стандартов в глобальных цепочках поставок, в частности отсутствие ответственности правления ТНК в случаях, когда работники глобальных цепочек поставок претерпевают ущерб из-за нарушения трудовых стандартов.

Поэтому, по мнению немецкого ученого, трудовое право больше не может рассматриваться как сугубо национальное явление, его оценку нужно проводить в международном контексте. Стандарты, разработанные МОТ, могут служить универсальной основой для некоего свода норм трудового права на международном уровне. Однако, как отмечает Манфред Вайс, подход МОТ к установлению стандартов имеет свои недостатки, поскольку многие конвенции не соответствуют современным реалиям, а значительное число государств-членов неохотно ратифицирует конвенции. Наконец, ратификация не тождественна реализации конвенции, во многих странах механизмы для ее реализации отсутствуют.

Для решения указанной проблемы профессор Вайс выделяет три сформировавшихся подхода к регулированию трудовых отношений с транснациональным элементом.

Первый подход предполагает активизацию участников традиционных международных институций. Так, интересная попытка к регулированию трудовых отношений в глобальных цепочках поставок была предпринята по инициативе Совета ООН по правам человека (СПЧ). В 2014 г. СПЧ принял резолюцию о разработке обязательного документа о достойном труде в глобальных цепочках поставок. Предполагается, что к преимуществам такого документа по сравнению с руководящими принципами МОТ можно отнести то, что: а) это международное решение с универсальными обязательствами для государств-членов и косвенно для компаний; б) это единое решение в отношении ответственности компаний, санкций, доступа к средствам правовой защиты и правоприменения; в) оно должно стать юридически обязательным. Результатом работы СПЧ стало принятие Концепции достойного труда МОТ, а также плана действий по продвижению достойного труда в глобальных цепочках поставок.

Второй подход заключается в принятии ТНК кодексов поведения. Манфред Вайс отмечает, что уже в 70-х годах прошлого века МОТ и Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) разработали руководящие принципы для ТНК по внедрению ими трудовых стандартов МОТ. С того момента отдельные ТНК разработали и приняли собственные кодексы поведения. Следует заметить, что кодексы различных ТНК неоднородны по содержанию и структуре. Если пер-

вые редакции кодексов устанавливались компаниями в одностороннем порядке, то в дальнейшем все больше кодексов стало приниматься в рамках многосторонних инициатив международных профсоюзов, правозащитных групп, общественных организаций. Такие кодексы содержат положения о мониторинге, проверке, сертификации заводов-поставщиков, механизмах влияния и прозрачности.

Кодексы поведения регулируют отношения между ТНК и их работниками, все шире вовлекая субподрядчиков, участников всей глобальной цепочки поставок и иногда даже клиентов. За нарушение положений в кодексах, как правило, предусмотрено устранение их последствий и (или) прекращение деловых отношений. Как указывает профессор Вайс, вторая санкция является спорной по своей направленности, поскольку способна привести к потере занятости работниками субподрядчика или клиента и ухудшению их положения.

Как и положения Концепции достойного труда МОТ, кодексы поведения ТНК не имеют обязательной юридической силы, являясь инструментом «мягкого права» и возлагая лишь моральное обязательство на ТНК по их соблюдению. Кроме того, одним из недостатков кодексов поведения является исключение при их разработке профсоюзов, иными словами кодексы используют стратегию избегания профсоюзов.

Третьим и наиболее эффективным, по мнению Манфреда Вайса, подходом к регулированию трудовых отношений с транснациональным элементом является заключение международных рамочных соглашений (МРС), принимаемых по итогам прямых переговоров между штаб-квартирами ТНК и Глобальными федерациями профсоюзов. МРС появились в первом десятилетии XXI в. как итог преобразования бывших Международных торговых секретариатов в Глобальных федерациях профсоюзов и слияния двух крупнейших международных конфедераций: Международной конфедерации профсоюзов и Всемирной конфедерации труда в единую Международную конфедерацию профсоюзов в 2006 г.

Несмотря на то что МРС ближе всего к традиционному пониманию трудовых отношений, их не следует путать с коллективными договорами, заключаемыми двумя сторонами. Они не определяют условия труда, а скорее устанавливают рамки отношений ТНК и профсоюзов, часто по всей цепи поставок. Глобальные федерации профсоюзов и ТНК функционируют в этом контексте не столько как классические стороны переговоров, сколько как субъекты гражданского общества, формирующие и направляющие «культуру» в качестве катализатора как для изменения менталитета, так и для последующей разработки соответствующей государственной политики и законов. Если кодексы поведения ТНК во многом были направлены на то, чтобы избежать любого взаимодействия с профсоюзами, то теперь Глобальные федерации профсоюзов и их филиалы в разных странах признаны партнерами, с которыми необходимо договариваться.

Профессор Вайс подчеркивает крайнюю важность содержания механизмов совместного мониторинга международных рамочных соглашений, например таких, как совместные комитеты из представителей руководства и работников, которые должны проводить регулярные встречи для оценки прогресса или разрешения конфликтов. Мониторинг со стороны профсоюзов — это принципиально иной подход по сравнению с системами мониторинга соблюдения ТНК кодексов поведения. Как отмечает немецкий ученый, МРС уже привели к созданию значительного

числа органов представительства интересов на базе компаний и создали условия для социального диалога и сотрудничества.

Профессор Вайс уверен, что модификация системы установления и реализации трудовых стандартов возможна только с помощью транснациональных коллективных структур. Как считает немецкий ученый, национальные юрисдикции не в состоянии эффективно справляться с вызовами транснациональных структур, поэтому силы противодействия им должны создаваться на международном уровне. В то время как коллективные переговоры продолжают использоваться как инструмент внутринационального регулирования, закономерным итогом социального диалога между глобальными структурами коллективного представительства работников и ТНК становятся МРС.

Таким образом, транснационализация трудовых отношений существенным образом затрагивает вопросы принятия и выполнения универсальных трудовых стандартов, особенно в глобальных цепочках поставок. Попытки разработать юридически обязывающие международные документы пока не увенчались успехом. Все остается на уровне «мягкого права», низкого давления и добровольной деятельности, как в случае с кодексами поведения ТНК. Поэтому нужно согласиться с позицией профессора Вайса, что наибольшим потенциалом в регулировании трудовых отношений с транснациональным элементом обладают МРС.

2.3. Цифровизация трудовых отношений

Отмечая, что цифровизация отношений по применению труда наряду с глобализацией влечет кардинальную трансформацию мира труда, профессор Вайс выделяет несколько направлений внутри этой проблемы. В течение нескольких десятилетий информационно-коммуникационные технологии сделали возможным выполнение работы вне территории работодателя, для ее обозначения используются такие термины, как «телеработа» или «мобильная работа». Еще одна тенденция цифровой эволюции, «индустрия 4.0», означает четвертую промышленную революцию, но с оговоркой, что трансформация распространяется не только на производство, но и на сферу услуг. Третьей важной тенденцией является растущая экономика платформ, на которых заказчик размещает свой запрос, собирает и оценивает предложения, выбирает наиболее подходящие.

Немецкий ученый неоднократно высказывал мнение, что в определенной степени люди будут вытесняться роботами, а задача будет состоять в том, чтобы быстро переквалифицировать высвободившихся работников, вернув их на рынок труда. Кроме того, в изменяющихся условиях продолжает ощущаться потребность в защите прав и интересов работника. Рассмотрим направления, которые нуждаются в выработке стратегии регулирования, по мнению Манфреда Вайса.

Повышение роли образования. Цифровизация будет требовать иных навыков работников, поэтому обучение в течение всей жизни будет играть гораздо большую роль, чем когда-либо. Профессиональное обучение должно формировать не столько конкретные навыки и функции, сколько умение учиться и адаптироваться к новым обстоятельствам. Любое производство, как считает Вайс, должно сопровождаться постоянным обучением рабочей силы, а трудовое законодательство должно предусматривать выделение времени и ресурсов для непрерывного обуче-

ния работников. Эта задача стоит как перед правительствами, так и перед участниками коллективных переговоров.

Пересмотр сферы действия трудового законодательства. Профессор Вайс считает, что автономность делает все более сложной классификацию лиц, выполняющих работу. Многие трудящиеся платформ являются скорее самозанятыми, а не работниками: к ним не применимы правила о минимальной заработной плате, стандарты охраны здоровья и безопасности. Проблема, подлежащая решению, по мнению ученого, выходит далеко за рамки судебных споров, аналогичных тем, участником которых была компания Uber: растет понимание того, что традиционное разграничение между занятостью и самозанятостью не вписывается в реалии цифрового труда. Манфред Вайс видит два направления реформ: 1) переосмысление понятия «работник», расширяющее охват защитных норм трудового законодательства; 2) введение промежуточной категории между занятостью и самозанятостью (уже происходит в ряде стран); 3) более радикальная мера — распространение на самозанятых трудовправовых норм при условии заработка до определенного размера; 4) выработка специального правового регулирования труда на онлайн-платформах.

Каждое из обозначенных направлений сопряжено с трудностями и неопределенностью. Но однозначно нет смысла распространять весь защитный потенциал трудового права и права социального обеспечения на группы, которые сейчас попадают в категорию самозанятых. Манфред Вайс ставит непростые вопросы, на которые сейчас нет удовлетворительных ответов: какая защита необходима и для каких категорий; могут ли защитные нормы для платформенных работников быть такими же, как и для других экономически зависимых самозанятых; должны ли специальные правила постоянно адаптироваться к темпам технологического развития.

2.3.1. Пересмотр понятия рабочего времени

Автономия работника, упомянутая выше, наводит профессора Вайса на размышления о том, подходит ли традиционное регулирование рабочего времени для цифрового труда. Политика гибкости привела к возможности превышения пределов ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени при условии соразмерного сокращения в дальнейшем или денежной компенсации. Тем не менее регулирование рабочего времени остается довольно жестким.

В цифровом мире рабочее время может никогда не заканчиваться. Работники могут быть обязаны оставаться в сети, отвечать на электронные письма и телефонные звонки и после окончания рабочего времени, а также в праздники и во время отпуска, а могут делать это все добровольно. Расслабление и отдых в таких условиях уже невозможны, а восьмичасовой день находится под угрозой отмены.

В своих рассуждениях Манфред Вайс заключает, что простая блокировка доступа работников к платформам на определенные часы условного отдыха может оказаться не очень полезной, поскольку работники могут испытывать потребность доработать свои проекты и разместить результаты на платформе немного позже этого времени. В Германии некоторые компании заключили с рабочими советами соглашения, согласно которым серверы отключаются после определенного времени суток и в выходные дни, а работники не привлекаются к выполнению заказов; во время отпуска работника его аккаунт блокируется. Так работник получает га-

рантии своего права на отсутствие на рабочем месте в периоды отдыха. Немецкий ученый оценивает это решение как путь в правильном направлении, однако не все работники довольны таким положением, некоторые боятся увеличения нагрузки, с которой они сталкиваются после подобных периодов отключения. Когда же в работу платформы вовлечены работники, находящиеся в разных часовых поясах, такое отключение и вовсе отрицательно скажется на продуктивности.

2.3.2. Усиление защиты информации

Возможности сбора и обработки данных с помощью цифровых инструментов резко возрастают, что ставит под угрозу защиту частной жизни работников. Работодатель не должен действовать по своему усмотрению, если речь идет о том, какие данные о работниках им собираются, хранятся и используются.

В равной степени опасностям незаконного оборота подвергаются коммерческая тайна и вообще любая служебная информация. Проблема усугубляется необходимостью для работников использовать собственные устройства в профессиональных целях (смартфоны, планшеты и т. д.). Таким образом, под угрозу не только ставится коммерческая тайна, но и возникает множество проблем в отношениях между работодателями и работниками. Профессор Вайс в этой связи ставит сложные вопросы о том, может ли работодатель давать указания относительно использования личных устройств работника в служебных целях; может ли работодатель запретить, чтобы устройствами работника пользовались и другие люди или чтобы в процессе работы использовались облачные сервисы; можно ли обязать работника сообщать работодателю, если его смартфон потерян или украден. Наконец, важно найти способ действий в ситуации, когда на личных устройствах работника находятся как служебные, так и его частные данные. Манфред Вайс приходит к выводу, что казавшаяся перспективной и удобной политика «Bring Your Own Device» (BYOD) ведет к целому ряду дальнейших нерешенных проблем.

2.3.3. Пересмотр подхода к охране жизни и здоровья работников

Традиционный акцент в защите работника от опасных физических факторов производства в условиях цифровизации труда, по мнению Вайса, должен смещаться в сторону психосоциальных проблем. Делокализация труда, снижение актуальности привычных режимов рабочего времени, ориентация не на присутствие на рабочем месте, а на результаты работы в жестко установленный срок, потеря четкой иерархии в совокупности подразумевают большую независимость работников, свободу творчества и инновационность. Но в действительности такая расстановка сил чревата опасностью самоэксплуатации. Для решения подобных проблем требуются модели профилактики стресса и стратегии борьбы с его последствиями.

2.3.4. Новая концепция баланса трудовой жизни

В трудовом законодательстве, отмечает немецкий профессор, есть примеры поиска баланса между работой и личной жизнью работника (неполный рабочий день, отпуск по уходу за ребенком и другие). Но до сих пор поиски велись в пара-

дигме разделения труда и личной жизни, которое в условиях цифровизации труда провести все сложнее. Делокализованная работа без четких временных ограничений прорастает в личную жизнь работника, что отражается на климате в семье и в обществе. Вопрос о том, какими средствами защищать сферу личной жизни от такого вторжения по-прежнему открыт.

2.3.5. Рост трудностей коллективного представительства

Манфред Вайс отмечает, что между платформенными работниками нет связи и общения, они работают в тотальной изоляции. Циклы технологических инноваций в результате цифровизации труда сменяются быстрее, а значит, законодатель, будучи не в состоянии успеть за изменениями, может лишь обеспечить относительно гибкие рамки в регулировании. Решения, уравнивающие потребности платформ и работников, должны разрабатываться децентрализованно и не могут быть оставлены на единоличное усмотрение работодателя. Условия труда, полагает Вайс, должны формироваться и контролироваться совместно с представителями работников: путем информирования, консультаций, совместного принятия решений.

Трудности для участия работников выросли не только из-за цифровизации. Стратегии аутсорсинга и сетевого взаимодействия, затрудняющие идентификацию работодателя, в платформенной экономике значительно возросли. Открытым остается вопрос, достижимо ли справедливое представительство работников в цифровой экономике, особенно если речь идет о платформенной занятости. Первый шаг состоит в преодолении разрозненности работников, — так полагает Вайс и приводит позитивный пример совместной декларации 2016 г. о платформенной занятости, принятой представителями профсоюзов из Австрии, Дании, Германии и США. Провайдеры и клиенты платформ были определены в декларации как партнеры по переговорам для работников платформ, независимо от того, являются ли они работниками или независимыми подрядчиками: в любом случае они должны быть включены в защитную и информационную политики платформы. В декларации были отражены вопросы, подлежащие договорному урегулированию (заработная плата, социальная защита и т. д.), и две стратегии взаимодействия: 1) установление прозрачности — процессы назначения заданий, критерии закрытия аккаунта, определения репутации работника остаются в тени, поэтому прозрачность в этих и иных вопросах является необходимым условием для разработки стратегии коллективного голоса работников платформ; и 2) установление механизма разрешения споров — в декларации предлагается, чтобы операторы платформ работали с работниками, клиентами и другими субъектами над разработкой понятных методов разрешения споров между клиентами и работниками. Вайс приводит удачный пример такого метода — учреждение в 2017 г. офиса омбудсмена немецким профсоюзом металлистов IG Metall совместно с Немецкой ассоциацией краудсорсинга и восемью влиятельными платформами поиска работников. Орган под председательством судьи Франкфуртского суда по трудовым спорам состоит из равного числа представителей платформ, с одной стороны, и представителей IG Metall и работников платформ, с другой стороны. Он призван выступать посредником в конфликтах между работниками, платформами и клиентами и следить за соблюдением кодекса поведения, о котором участвующие платформы договорились еще в 2015 г.

в качестве формы добровольного саморегулирования. При этом IG Metall создал ресурс для общения платформенных работников между собой и с профсоюзом. Все описанные усилия не могут ограничиваться национальным уровнем, и сотрудничество профсоюзов на транснациональном уровне является хорошим знаком. Однако Вайс ставит под сомнение, что большинство платформенных работников смогут развить свою коллективную власть, поскольку чаще всего это низкоквалифицированные работники, выполняющие простейшие задачи. Они легко могут быть заменены другими, что снижает их вес в переговорах. Напротив, заменить высококвалифицированных работников может оказаться не просто.

Итак, профессор Вайс со всей серьезностью и фундаментальностью подходит к проблеме цифровой трансформации сферы труда, пытаясь обозначить направления поиска: какая защита необходима и для каких категорий занятых; могут ли защитные нормы для платформенных работников быть такими же, как и для других экономически зависимых самозанятых; должны ли специальные правила постоянно адаптироваться к темпам технологического развития. Традиционное регулирование многих институтов трудового законодательства больше не целесообразно, но подходящих альтернатив, которые устроили бы все стороны отношений, пока не выработано.

3. Выводы

Исследования профессора Манфреда Вайса отчетливо показывают, что, несмотря на резкие изменения в сфере труда, нет причин ставить под сомнение необходимость трудового права как фундаментальной отрасли права. Трудовое право не нужно изобретать заново, нет необходимости и в новой парадигме регулирования трудовых отношений. При этом немецкий ученый указывает, что во избежание рисков делегитимации структура данной отрасли права не должна оставаться статичной, ее придется адаптировать к новым обстоятельствам. Среди адаптационных инструментов профессор Вайс называет более тесное взаимодействие норм трудового права и права социального обеспечения; расширение сферы действия трудового права, особенно в контексте распространения экономически зависимой самозанятости; усиление юридических инструментов защиты от дискриминации в трудовых отношениях; развитие механизмов коллективного саморегулирования и вовлечения работников в принятие управленческих решений.

В условиях транснационализации трудовых отношений, согласно прогнозам и предложениям профессора Вайса, международные институты по установлению универсальных трудовых и социальных стандартов должны быть значительно усилены. Для установления и внедрения таких стандартов особенно в рамках глобальных цепочек поставок наиболее перспективной стратегией является сочетание «жесткого права» и «мягкого права»: международного и государственного регулирования, кодексов поведения ТНК и международных рамочных соглашений между глобальными профсоюзами и ТНК.

Вопрос в связи с цифровизацией трудовых отношений, как тонко выразился профессор Вайс, будет заключаться в том, удастся ли трудовому праву, законодателью и коллективным субъектам сделать так, чтобы люди были не рабами этого нового технологического явления, а наоборот. По мнению Манфреда Вайса, цифро-

визация содержит много рисков, но она также является шансом улучшить условия труда и жизни на благо работников.

Рассмотренные исследования немецкого ученого-трудовика профессора Манфреда Вайса дают возможность российской науке трудового права более отчетливо построить научную картину развития трудовых отношений и передовых подходов в их регулировании для решения задач в данном направлении в отечественном измерении.

Библиография/References

- Weiss, Manfred. 2011. "Re-Inventing Labour Law?" Eds G. Davidov, B. Langille. *The Idea of Labour Law*. Oxford: Hart Publishing: 43–56.
- Weiss, Manfred. 2017. "The Future of Labour Law in Europe: Rise or Fall of the European Social Model?" *European Labour Law Journal* 8 (4): 344–356. <https://doi.org/10.1177/20319525177438>
- Weiss, Manfred, and Thomas Klebe. 2019. "Workers' Participation 4.0 — Digital and Global?" *Comparative Labor Law & Policy Journal* 40 (2): 263–284.
- Weiss, Manfred. 2020. "Challenges for Labour Law and Industrial Relations." *Global labour and employment relations: Experiences and challenges*. Eds D. Kim, M. Rönmar. Seoul: Parkyoung Publishing & Company.
- Weiss, Manfred. 2021. "Challenges for Labour Law in the Era of Digitalization." *The Future of Work: Labour Law and Labour Market Regulation in the Digital Era*. Ed. by A. Perull. Wolters Kluwer.

Статья поступила в редакцию 13 июня 2023 г.;
рекомендована к печати 24 июля 2023 г.

Контактная информация:

Новиков Денис Александрович — канд. юрид. наук, доц.; d.novikov@spbu.ru
Ногайлиева Фатима Курмановна — ассистент; f.nogaylieva@spbu.ru

Problems and prospects of labor law in the research of German labor law scientist Manfred Weiss

D. A. Novikov, F. K. Nogaylieva

St. Petersburg State University,
7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

For citation: Novikov, Denis A., and Fatima K. Nogaylieva. 2024. "Problems and prospects of labor law in the research of German labor law scientist Manfred Weiss." *Russian Journal of Labour & Law* 14: 267–277. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.117> (In Russian)

The purpose of writing this article was the desire to acquaint readers with the most significant scientific views of a respected colleague, a scientist in the field of labor law, Professor Manfred Weiss. For the review, the scientific research of Professor Weiss over the past ten years, concerning the most pressing problems of labor law, was selected. The result of studying the works of Professor Weiss was the systematization and presentation of the problematic issues he studied within the framework of three sections of the article. In the first section, assessing the risks of labor law delegitimization, Professor Weiss explores the transformation of the world of work at various historical stages, including the present one. Labor law should be adapted to modern conditions in several areas: the search for new models of organizing the collective will of workers; expanding the scope of labor law; mitigating the risks posed by new forms of

employment; human rights and protection against discrimination. The second section of the review of works is devoted to the transnationalization of labor relations. According to Weiss, the lack of decent labor standards in global supply chains and the irresponsibility of multinational corporations are acute. Tools to counter these forces should be sought not in national labor law, but in the international context. Attempts to develop binding international standards have so far been unsuccessful, and according to Weiss, international framework agreements have the greatest potential in regulating labor relations with a transnational element. Finally, the third section brings together Professor Weiss' reflections on the impact of digitalization on the world of work. Recognizing the inevitability of human displacement by artificial intelligence and robots in certain areas, the scientist is concerned about the development of early solutions to several of the most pressing problems in the interests of respecting the rights and interests of workers. These include strengthening the role of lifelong learning, revising the scope of labor legislation in a circle of people, revising the concept of working time, strengthening the protection of personal, official and commercial information, changing the approach to protecting the life and health of an employee and searching for a new concept of work-life balance, finding ways development of collective representation. The professor recognizes the positive aspects of the impact of digitalization on the world of work, but on the condition that its negative consequences in the form of objectification of labor subjects will be overcome.

Keywords: precarious employment, transnational corporations, self-employment, digitalization, flexicurity, international framework agreements, platform employment, crowdsourcing.

Received: June 13, 2023

Accepted: July 24, 2023

Authors' information:

Denis A. Novikov — PhD in Law, Associate Professor; d.novikov@spbu.ru

Fatima K. Nogaylieva — Assistant; f.nogaylieva@spbu.ru