

Время подключения на цифровых платформах: дополнение к теории рабочего времени

Д. А. Новиков

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

Для цитирования: Новиков, Денис А. 2025. «Время подключения на цифровых платформах: дополнение к теории рабочего времени.» *Ежегодник трудового права* 15: 95–113.
<https://doi.org/10.21638/spbu32.2025.107>

Технологический уклад платформенной экономики, привнесший в отношения между работником и работодателем сетевые модели взаимодействия, с помощью которых осуществляется обход правовых механизмов защиты работников от эксплуатации, обуславливает необходимость разработки дополнений к существующей теории рабочего времени. Автор указывает, что категория рабочего времени в платформенной экономике трансформируется во время подключения, не утрачивая при этом своего фундаментального значения: обеспечение ограничений продолжительности периодов выполнения трудовых заданий. Время подключения определяется автором как время, в течение которого работник имеет онлайн-доступ к личному кабинету на цифровой платформе (цифровых платформах) для получения и выполнения трудовых заданий. Во времени подключения включаются периоды ожидания трудовых заданий с цифровой платформы. По окончании времени подключения работнику отключается доступ к личному кабинету на цифровой платформе (цифровых платформах). Таким образом обеспечивается как ограничение продолжительности рабочего времени, так и период непрерывного отдыха. Автор считает, что внедрение времени подключения требует разработки программного обеспечения (создания единого агрегатора цифровых платформ, личного кабинета занятых на цифровых платформах с встроенными алгоритмами блокировки аккаунта при окончании времени подключения) и включения работников на цифровых платформах в сферу трудового права с учетом всех особенностей такой трудовой деятельности (автономность, технологичность, удаленность и т. п.) и сохранением общих социально-трудовых прав и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством. Автор констатирует, что проблематика времени подключения требует дальнейших теоретических исследований, поскольку, как и рабочее время, затрагивает многие аспекты трудовой деятельности работника. По мнению автора, исследования времени подключения актуально проводить междисциплинарно с привлечением не только ученых-трудовиков, но и ученых, занимающихся изучением технических и цифровых особенностей устройства и программирования агрегаторов.

Ключевые слова: платформенная экономика, цифровые платформы, рабочее время, время подключения, право на отключение.

1. Введение

В последние два десятилетия XXI в. смена структуры в организации мировой экономики, связанная с интенсивным внедрением цифровых технологий в большинство сфер хозяйственной деятельности, опосредовала появление новых сег-

ментов на рынке труда. Одним из таких сегментов стала платформенная экономика и ее основные агрегаторы — цифровые платформы, активно задействованные для привлечения трудовых ресурсов, их перераспределения и выполнения трудовых заданий. Особенно активно и в широких масштабах труд на цифровых платформах начал развиваться с появлением в конце 2000-х годов Uber, Lyft и других компаний, предоставляющих услуги онлайн-заказа такси.

Охват платформенной экономики продолжает возрастать по всему миру, в том числе в России, вовлекая все большее количество людей посредством цифровых платформ в трудовую деятельность в сферах доставки еды (Яндекс.Еда, Delivery Club, Додо Пицца), почтовых и курьерских доставок (СДЭК, City Express, Voberry), такси (Яндекс.Такси, Везёт, Ситимобил, Таксовичкоф), грузоперевозок (Roolz, Везет Всем, Cargomart, Мой груз, Перевозка24), микроработ (Авито, Профи.ру). По оценкам Института социальной политики НИУ ВШЭ на 2021 г., 1,7 млн человек в России называли выполнение заказов через цифровые платформы основной и единственной работой, еще примерно столько же использовали цифровые платформы для регулярных подработок¹. По расчетам, сделанным на основе данных Росстата в 2022 г., в трудовую деятельность на цифровых платформах были включены около 3,5 млн человек, в 2023 г. — 4,96 млн человек².

Количество человек, занятых на отдельных цифровых платформах, нередко превышает число работников самых крупных организаций и даже целых отраслей промышленного типа. По состоянию на 2020 г., 170 тыс. человек были водителями цифровой платформы «Яндекс.Такси»³, а в 2023 г. ее пресс-службой было сообщено о необходимости вовлечения еще 72 тыс. человек в работу сервиса⁴. Российская цифровая платформа по доставке еды Delivery Club в 2021 г. использовала труд более 150 тыс. человек⁵.

Занятость на цифровых платформах привлекает людей легким (путем установки и регистрации в приложении) оформлением отношений, автономностью в планировании работы, потенциально высоким размером оплаты труда. Однако вместе с этими якобы положительными последствиями цифровизации отношений в сферах применения труда, где используются новые информационные средства производства, «возникают реальные неблагоприятные последствия, связанные с перераспределением капитала в обществе и уменьшением социальной защиты трудящихся» (Новиков 2023, 89). Как подметил немецкий профессор Манфред

¹ Сиянская О. В., Бирюкова С. С., Горват Е. С., Карева Д. Е., Стужук Д. А., Чертенков К. О. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад. Москва // Высшая школа экономики. 2022. URL: https://www.hse.ru/data/2022/07/26/1616964695/NCMU_Platform_Employment_Report_2022.pdf (дата обращения: 20.07.2024).

² Итоги выборочного обследования рабочей силы // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 20.07.2024).

³ «Яндекс.Такси» запустило программу автокредитования для водителей // Ведомости. 2020. URL: <https://www.vedomosti.ru/business/articles/2020/10/01/841894-yandekstaksi-zapustilo> (дата обращения: 20.07.2024).

⁴ «Яндекс.Такси» потратит в декабре более 4 млрд рублей на привлечение водителей // Там же. 2023. URL: <https://www.vedomosti.ru/business/news/2023/12/08/1010128-yandeks-taksi-potratit> (дата обращения: 20.07.2024).

⁵ Delivery Club впервые раскрыл число курьеров за время пандемии // Ведомости. 2021. URL: <https://www.vedomosti.ru/business/news/2021/11/12/895634-delivery-club-vpervie-raskril-chislo-kurerov-za-vremya-pandemii> (дата обращения: 20.07.2024).

Вайс, «в новых формах занятости более уязвимы, чем люди в традиционной занятости, и поэтому нуждаются в большей, а не меньшей защите» (Weiss 2011, 86).

Особенно уязвимы занятые на цифровых платформах в вопросе рабочего времени, которое в условиях неопределенной природы отношений по применению труда на цифровых платформах практически невозможно ограничить традиционными средствами трудового права, что порождает значительные социальные риски. Технологический уклад платформенной экономики, привнесший в отношения между работником и работодателем сетевые модели взаимодействия, с помощью которых осуществляется обход правовых механизмов защиты работников от эксплуатации, обуславливает необходимость разработки дополнений к существующей теории рабочего времени.

2. Основное исследование

2.1. Рабочее время: от мастерских до цифровых платформ

Рабочее время как время, в течение которого работник обязан выполнять порученную ему работу, является относительно новой социальной и правовой категорией, о юридическом нормировании которого речь не шла довольно долго. Потребность в нормировании продолжительности рабочего времени и соответствующее правовое регулирование возникают только в условиях применения организованного труда наемных работников вне естественно-природной среды его приложения при надлежащем уровне разделения. Именно поэтому вмешательство государства вплоть до начала индустриальной эпохи в регулирование нормы продолжительности рабочего времени происходило крайне редко⁶.

Первые предпосылки для оформления проблемы нормирования продолжительности рабочего времени проявились в рамках цеховой организации труда в XVIII в., когда в условиях нарастающей конкуренции между мастерами и возникающими механизированными фабриками усиливается эксплуатация труда подмастерьев и рабочих, поступающих на работу на фабрики. До этого периода в Средние века мастера работали в день столько же, сколько и их подмастерья (14–16 часов в день и 10–12 часов в день в зимнее время). В XVIII в. в промышленности работали по 14 часов в день, а иногда и больше. Дальнейшее стремительное развитие крупной промышленности, уничтожившее предшествующий производственный цеховой уклад, спровоцировало ужесточение эксплуатации рабочих, которые к началу XIX в. работали по 20 часов в день, принимая пищу и спя возле станков.

Здесь следует заметить, что работа мастера и подмастерья нормировалась в пределах светового дня, а периоды труда и отдыха во многом отображали традиционный уклад, где мастерская была неотделимым звеном жизни общины. В свою очередь, человек в промышленной системе производства и нарастающей урбанизации исключался как из традиционного уклада, а также в общей массе стано-

⁶ Определенные напутствия относительно продолжительности рабочего времени можно встретить в религиозных источниках. Например, в Евангелии от Матфея в притче о рабочих в винограднике говорится о том, что работники должны отработать световой день (12 часов). В Ветхом Завете зафиксированы заповеди, которые предписывают покой в седьмой день (Исход 34:21) и, соответственно, влияют на недельную норму рабочего времени.

вился придатком машин. В помещениях фабрик и заводов человек подчинялся не патриархальным устоям, а производственному порядку, завязанному прежде всего на механике машин и выгоде собственника средств производства, чем на межличностных отношениях и традициях. Такой порядок не давал атомизированному индивиду какой-либо защиты и прикреплял к станку на все время, определенное хозяином завода или фабрики как рабочее. Его продолжительность ограничивалась исключительно производственными потребностями, а физическая выдержка рабочего не имела значения. Трудоспособность рабочего фактически приравнивалась к амортизационным издержкам машин, которая в случае болезни или травмы заменялась на более новую.

Таким образом, появление категории «рабочее время» было обусловлено глубинными противоречиями рыночных отношений и промышленного способа производства. Те же противоречия, а также существенное и возрастающее социальное напряжение в ведущих индустриализированных государствах способствовали поиску механизмов нормирования продолжительности пребывания рабочего в подчинении работодателя. Этим механизмом стало ограничение продолжительности рабочего времени на законодательном уровне. Вначале подобные ограничения касались лишь детей, активно привлекавшихся в то время к самым вредным и опасным работам⁷. В дальнейшем аналогичные ограничения вводились для женщин, а также появились нормативные ограничения и запреты на привлечение к сверхурочным и ночным работам женщин и детей.

Для взрослых мужчин долгое время продолжительность рабочего времени не ограничивалась⁸. Однако развитие рабочего забастовочного движения, внимание международного прогрессивного сообщества, социально-политическая активность рабочих партий на протяжении всего XX в. постепенно давали плоды. Так, на I конгрессе Интернационала в 1866 г. было выдвинуто требование о 8-часовом рабочем дне, который предложили закрепить на международном уровне, чтобы пресечь попытки отдельных государств и промышленных гигантов выиграть экономическую конкуренцию у тех, кто согласится ограничить продолжительность рабочего времени. Но только после принятия в 1917 г. Советской Россией Декрета о 8-часовом рабочем дне появился стимул решения данного вопроса на международном уровне. В 1919 г. на первой сессии Генеральной конференции Международной организации труда в Вашингтоне оформляется решение о введении 8-часового

⁷ Ограничения продолжительности рабочего времени детей появились в Англии. Акт английского парламента 1819 г. ограничил рабочее время детей 9–13 лет 8 часами в день и 48 часами в неделю и детей 14–18 лет 12 — часами в день. Акт 1847 г. закрепил, что для лиц моложе 18 лет работа не должна была превышать 10 часов в сутки и 58 часов в течение недели, а акт 1878 г. установил для детей 12–14 лет 6-часовой рабочий день на текстильных фабриках и 6,5-часовой — на остальных. Аналогичные нормативы продолжительности рабочего времени в течении XIX в. были введены в других промышленно развитых странах мира. Так, к началу XX в. в США почти во всех штатах для лиц до 18 лет был установлен 8–10-часовой рабочий день. В Российской империи Устав о промышленности 1893 г. ограничивал продолжительность рабочего времени детей 8 часами в день.

⁸ Отдельные попытки ограничить продолжительность рабочего времени мужчин с различным успехом предпринимались во многих промышленно развитых странах (Англии, Австралии, США, Франции) и даже на отдельных предприятиях (знаменитый эксперимент социал-утописта Роберта Оуэна). В Российской империи, согласно Закону «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности» 1897 г., рабочее время не должно было превышать 11,5 часов в день.

рабочего дня. На протяжении XX в. данный стандарт продолжительности рабочего времени постепенно внедрялся в большинстве государств и дал возможность утверждать о существовании такой категории, как «нормальная продолжительность рабочего времени».

Восьмичасовой стандарт нормальной продолжительности рабочего времени отвечал закономерностям развития индустриального общества, которое постепенно сформировало свои государственные и общественные институты, направленные на обеспечение интересов урбанизированного населения, работающего на заводах или отвечавшего за благополучие и воспроизводство рабочих (медицина, образование, социальные службы и т. д.). Также следует выделить утверждение новой общности людей — солидарности по профессиональному признаку — и форм их сплочения в виде трудовых коллективов и профсоюзов, играющих важнейшую роль вместе с инспекцией труда в контроле за соблюдением стандартов продолжительности рабочего времени.

В последние десятилетия XX в. вместе с процессами глобализации цепочек поставок в развитых странах началась планомерная и интенсивная деиндустриализация, сформировался перекося занятости с промышленного производства на сферу услуг⁹, что подорвало сущностные и структурные основы только устоявшегося индустриального общества. Как отметил французский философ Ж. Бодрийяр, «человек больше не работает, а обозначает труд; наступает конец культуры производства и труда... Но всегда будут существовать заводы и фабрики, чтобы скрыть, что труд умер, что производство умерло или что оно теперь везде и нигде» (Бодрийяр 2000, 71).

В регулировании трудовых отношений все большее значение начала приобретать так называемая гибкость, проявляющаяся в усилении роли «мягкого права» особенно в регулировании новых форм занятости и режимов труда. Как отметил американский экономист Дж. Стиглиц, «заклинание об усилении гибкости труда — это лишь плохо скрываемая попытка лишить трудящихся (под прикрытием “экономической эффективности”) завоеваний, добытых ими в ходе многолетнего торга и политической активности» (Стиглиц 2003, 15). А. М. Лушников и М. В. Лушникова, выделяя закономерности в развитии гибкости регулирования трудовых отношений, связывают устаревшее представление о трудовых правах с «правом трудиться деиндивидуализированного (коллективного) работника в стандартных условиях (работа по бессрочному трудовому договору, на полный рабочий день в месте выполнения работы под контролем работодателя)» (Лушников, Лушникова 2009, 249). Следовательно, «гибкое» регулирование трудовых отношений является, в сущности, эвфемизмом для дерегулирования трудовых отношений, отказом от многих элементов социальной и защитной функций трудового законодательства, в том числе и ограничения продолжительности рабочего времени. Как отметил А. Алоизи, «гибкость — это своего рода утешение: чтобы заработать значительную сумму денег, работникам, возможно, придется работать больше часов в день, чем стандартный работник» (Aloisi 2016, 662).

Особо отчетливо данная проблема начала проявляться в условиях цифровизации и платформенной экономики. Моделью организации труда на цифровых

⁹ К началу XX в. в Западной Европе, Японии и Северной Америке более 70 % рабочей силы заняты в сфере услуг (Уэбстер 2004, 20).

платформах является краудсорсинг¹⁰ с помощью информационных электронных сервисов, когда работники получают трудовые задания через цифровые платформы (агрегаторы данных), а затем предоставляют услуги конечным клиентам и получают вознаграждение. Краудсорсинг выводит занятых на цифровых платформах из традиционной парадигмы трудовых отношений. Как заметили Й. Ванг и Л. Жанг, «краудсорсинговая модель организации труда фрагментирует трудовые задачи и контроль над трудом, а исполнитель получает автономию за счет согласия сотрудничать с цифровой платформой и быть под ее контролем» (Wang, Zhang 2019, 53). Занятые на цифровых платформах могут заключать трудовые договоры, однако, исходя из экономической нецелесообразности и, главное, правового вакуума в регулировании отношений между работником и цифровой платформой при использовании краудсорсинговой модели организации труда, это на практике происходит крайне редко.

Описанная ситуация в рамках платформенной экономики схожа с теми событиями, которые происходили в начале индустриальной эпохи, когда, как было описано выше, осуществлялась ломка традиционного уклада жизни и труда. Только место обезличенной фабрики и машин заняли еще более обезличенные цифровые платформы и алгоритмы. Результат при этом наблюдается тождественный: распад сложившихся социально-трудовых связей, несоответствие способов регулирования технологическому укладу, утрата защищенности людьми, живущими за счет своего труда. В указанных обстоятельствах институты классического трудового права размываются или вообще перестают применяться при их формальной закреплённости в законодательстве, но нивелированном контроле из-за проблем в квалификации природы отношений, возникающих на цифровых платформах.

Как отмечает К. Ванг, «поскольку исполнители на цифровых платформах могут сами решать, работать ли им, а также выбирать время и место работы, они в определенной степени освобождаются от организационного производственного режима индустриальной эпохи и, в принципе, имеют значительную степень гибкости в выборе способа труда» (Wang, Wu, Yang 2018, 99). М. Вайс констатирует, что «политика гибкости привела к возможности превышения пределов ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени» (Weiss 2020, 73). А. Алоизи дополняет, что, «поскольку работники должны быть доступны “круглосуточно”, такой вид гибкости не влечет за собой большей свободы для работника» (Aloisi 2016, 662). Соответственно, рабочее время занятых на цифровых платформах имеет тенденцию к фрагментации и неограниченному удлинению. Например, в Китае доставщики еды работают по 8 часов в день, но остаются на связи 12 часов, постоянно чередуя время для доставок и поиска заказов (Zhou 2020). В России четверть курьеров, занятых на цифровых платформах, работают до 20 часов в неделю, при этом столько же курьеров работают 45 часов в неделю и более¹¹.

¹⁰ Термин «краудсорсинг» (от англ. crowd — «толпа», sourcing — «снабжение») был впервые упомянут Джеффом Хау в статье журнала Wired в 2006 г. для описания процесса вовлечения в работу организаций большого количества людей без использования традиционных форм занятости. В литературе для описания данного явления также используется термин «краудворкинг» (от англ. working — «работа»). Российские аналоги данных терминов на настоящее время не выработаны.

¹¹ Накорякова Л., Горовая Т., Гордеев М., Карих Р., Банцева Е., Рожков Р. Формы занятости на рынке курьерских услуг // Центр стратегических разработок. 2021. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/0c5/ztvdx4szis8c19zipv3c6k76h41gvd8s.pdf> (дата обращения: 20.07.2024).

Фактическая продолжительность рабочего времени занятых на цифровых платформах зависит от выбранных ими периодов, так называемых слотов (смен), в течение которых открывается доступ к выполнению заказов. На сайте платформы доставки продуктов и товаров «Самокат» в разделе «Калькулятор доходов» можно выбрать продолжительность рабочих слотов от 2 до 16 часов в день и до 31 дня в месяц; на платформе «Яндекс.Еда» — от 2 до 12 часов в день и до 25 дней в месяц; на платформе «Яндекс.Такси» — от 1 до 12 часов в день и до 30 дней в месяц; на платформе «СберМаркет» — от 4 до 12 часов в день и до 30 дней в месяц; на платформе Delivery Club — от 4 до 12 часов в день и до 6 дней в неделю. Установление максимальной продолжительности слотов поощряется большими заработками при большем выполнении заказов на протяжении выставленных слотов. При этом тарифы, от размера которых зависит реальный заработок работников, устанавливает и изменяет цифровая платформа в одностороннем порядке. Стоит также упомянуть, что какие-либо ограничения по количеству цифровых платформ, на которых можно зарегистрироваться и принимать заказы, отсутствуют. Поэтому фактическая продолжительность рабочего времени работника цифровой платформы вполне может превышать 20 часов в день и более.

Как отмечают К. Ванг, Я. Чен и Я. Янг, «алгоритмическое управление, особая организация бизнеса, специальные соглашения, применяемые цифровыми платформами, могут сделать их свободными от обязанностей и ответственности работодателя» (Wang, Chen, Yang 2024, 154). Здесь вновь можно провести аналогию с индустриальной эпохой, когда именно экономическая составляющая при отсутствии правовой защищенности стимулировала максимизацию рабочего времени рабочих фабрик и заводов.

Как видим, проблематика рабочего времени и ограничения его продолжительности развивается по спирали. Патриархальный уклад труда в мастерских сменился механистическим в индустриальную эпоху и алгоритмическим в информационную. В начале каждого цикла и соответственно упадка предшествующего продолжительность рабочего времени экстенсивно увеличивалась, порой достигая максимума, который способен выдержать человеческий организм. В середине цикла ситуация нормализовывалась, вырабатывались стандарты продолжительности рабочего времени и способы их обеспечения. Информационное общество и платформенная экономика находятся в самом начале цикла: рабочее время занятых на цифровых платформах не имеет установленных государством ограничений и соответствующих технологическому укладу способов контроля.

2.2. Право на отключение и «право отключить»

Проиллюстрировать проблематику рабочего времени, его продолжительности и способов контроля за соблюдением установленных стандартов в информационном обществе можно через категорию времени отдыха. Следует отметить, что рабочее время и время отдыха неразрывно связаны в парадигме трудового права. Одно не существует без другого. Когда оканчивается время отдыха, начинается рабочее время, а когда оканчивается рабочее время, начинается время отдыха. Как показал опыт, без прерывания рабочего времени на время отдыха невозможны как нормальная жизнь работника, так и организация трудового процесса. Классическое трудовое

право при регулировании норм рабочего времени и времени отдыха сбалансированно отображало реалии индустриального общества с его производственными и социальными потребностями и условиями. В свою очередь, при цифровизации трудовых процессов произошло смещение рабочего времени и времени отдыха в сторону фактического увеличения рабочего времени: «...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» (Новиков, Ногайлиева 2024, 272). Как выразился Б.Хамон, «работники физически покидают офис, но они не оставляют свою работу. Они остаются привязанными к ней, как собака к электронному поводку. Тексты, сообщения, электронная почта — они колонизируют жизнь человека до такой степени, что он в конце концов ломается»¹².

Особенно явно данные проблемы проявились во время пандемии COVID-19, когда работники массово переходили на дистанционную работу. Во многих случаях работникам самостоятельно приходилось решать вопросы, связанные как с организационными (обустройство рабочего места при наличии других членов семьи, которые также работают удаленно или вынуждены учиться удаленно), так и с техническими (отсутствие соответствующего оборудования, постоянного и стабильного интернета) неудобствами. К этому добавилась еще одна проблема: постоянная необходимость поддерживать коммуникацию с работодателем и коллегами по телефону, электронной почте или с помощью мгновенных сообщений в мессенджерах и социальных сетях в нерабочее, то есть в свободное от работы время. В результате оформился общественный запрос на ограничение продолжительности дистанционной работы, на который отреагировали как научное сообщество, так и законодатель путем введения категории «право на отключение».

О.Чесалина отмечает, что «право на отключение — это инструмент против постоянной чрезмерной доступности в современном “постоянно включенном” коммуникационном узле и против размывания границ между рабочим временем и временем отдыха, а значит, способ ограничить рабочее время и гарантировать эффективное время отдыха» (Chesalina 2021, 56). По мнению М.Урбан, «право на отключение означает право работника на возможность отключиться от работы и воздерживаться от участия в связанных с работой электронных коммуникациях, таких как электронная почта и другие сообщения, в нерабочее время и праздники» (Urbane 2022, 333). Э.Литтлтон и Л.Рейнс указывают, что «право на отключение означает установление права работников на отключение от работы после окончания рабочего дня, что включает в себя отказ от ответа на рабочую электронную почту или сообщения и выполнение “срочных” задач в неурочное время» (Littleton, Raynes 2022). К.Яровска считает, что «право на отключение напрямую связано с правом работника на отдых и с обязанностью работодателя обеспечить работнику безопасные и гигиеничные условия труда. Работник должен иметь возможность отключать рабочие инструменты и не реагировать на указания работодателя в нерабочее время, не подвергаясь риску негативных последствий, таких как увольнение или другие меры наказания» (Jaworska 2022, 53). Общим для приведенных

¹² Schofield H. The Plan to Ban Work Emails Out of Hours // BBC. 2016. URL: <https://www.bbc.com/news/magazine-36249647> (дата обращения: 20.07.2024).

определений является понимание права на отключение как способа ограничения рабочего времени для дистанционных работников.

В некоторых зарубежных и отечественных исследованиях (Von Bergen, Bressler 2019; Шуралева 2022) проблема смешения рабочего времени и времени отдыха подавалась как ограничение права работника на неприкосновенность частной жизни «в условиях все более широкого распространения цифровых технологий, пронизывающих культуры труда» (Lerouge, Trujillo 2022, 451), а право на отключение — как средство обеспечения такого права. С точки зрения трудового права это в корне неверно. Как было отмечено выше, трудовое право рассматривает временные периоды исключительно в категориях «рабочее время» и «время отдыха». Иное восприятие, в том числе через призму права на неприкосновенность частной жизни, может привести к методологическим ошибкам при выборе способа юридического решения проблемы. В данном случае цель подменяет средство. При установлении границ рабочего времени и времени отдыха как раз появляется возможность для обеспечения права на неприкосновенность частной жизни.

Следует отметить, что законодатель во многих государствах достаточно быстро отреагировал на сложившуюся проблему. Однако в большинстве стран, где право на отключение внедрялось в трудовое законодательство, для его обеспечения были использованы инструменты «мягкого права». В одних государствах работодатели должны выработать в рамках консультаций с представителями работников правила использования цифровых инструментов в нерабочее время или издавать рекомендательные акты, содержащие меры для реализации права на отключение (Бельгия, Испания, Франция); в других — урегулировать право на отключение в трудовых договорах с дистанционными работниками (Италия, Чили); в третьих — право на отключение было закреплено как право работника не отвечать на запросы работодателя без каких-либо негативных последствий дисциплинарного характера (Аргентина, Греция, Индия, Ирландия, Португалия, Словакия, Филиппины).

Российский законодатель пошел по пути закрепления в ст. 312.4 Трудового кодекса РФ нормы о включении времени взаимодействия дистанционного работника с работодателем в рабочее время. То есть любое привлечение к работе дистанционного работника — это рабочее время, а работа сверх установленной нормы — сверхурочная работа, которая требует письменного согласия работника и оплачивается в повышенном размере, либо работа в режиме ненормированного рабочего дня, применение которого также требует соблюдения требований трудового законодательства. Кроме того, согласно ст. 312.8 Трудового кодекса РФ, дистанционный работник может не взаимодействовать с работодателем в течение двух дней подряд и не быть уволенным (при этом другие меры дисциплинарного воздействия к такому работнику применять не запрещается).

Что объединяет данный подход российских законодателями с указанными выше подходами, принятыми в зарубежных странах, так это отсутствие даже не специальных мер ответственности работодателя за нарушение права на отключение, а действенных и отвечающих технологическому укладу механизмов контроля за соблюдением права на отключение. Поэтому можно согласиться с экспертами Международной организации труда, которые рассматривают право на отключение только как косвенный способ ограничения рабочего времени (Berg, Humblet, Soares 2021).

Юридическая конструкция права на отключения полностью вписывается в концепцию усиления гибкости регулирования трудовых отношений. У занятых по трудовому договору остается юридическая связь с социально-трудовыми гарантиями, но их объем постепенно сужается в результате расширения договорных возможностей сторон, дискреционных полномочий работодателя и ослабления контроля за соблюдением трудового законодательства. А в тех сферах, где имеет место правовой вакуум правового регулирования отношений по использованию наемного труда, как на цифровых платформах, фактически более сильная сторона имеет неограниченные возможности по управлению зависимыми работниками. Например, цифровая платформа обладает технической возможностью отключить временно или постоянно любого работника от использования приложения, с помощью которого осуществляется трудовая деятельность.

Цифровые платформы используют систему поощрительных баллов и рейтинговых показателей эффективности, такие как готовность принимать заказы и удовлетворенность/жалобы клиентов для формирования поведения работника, тем самым осуществляя контроль подобно работодателю. Работники, получившие определенное количество жалоб, попадают в черный список, и их услугами больше не пользуются (Cockayne 2016, 76). А. Алоизи приводит пример платформу заказа такси Uber, на которой поведение водителей напрямую влияет на рейтинг, согласно которому они получают шанс быть нанятыми снова в будущем. Пользователи могут оценивать поездку, выставляя оценки от 1 до 5 звезд. Если рейтинг опускается ниже определенного порога (4,6 из 5), водитель может потерять доступ к приложению Uber (Aloisi 2016, 674).

Аналогичные правила для отключения используют российские цифровые платформы. На маркетплейсах Wildberries, Ozon, «Яндекс.Маркет» продавцов блокируют за задержку выдачи товаров и частые жалобы покупателей, приводящие к падению индекса качества продавца до определенных платформой баллов. Цифровой сервис доставки «Яндекс.Еда» ограничивает доступ к заказам за низкий рейтинг доставщика (оценки доставщику, как и на других платформах, выставляют пользователи). Постоянное отключение доставщика «Яндекс.Еда» возможно в случаях: предоставления своей учетной записи другому человеку; злоупотребления возможностями сервиса и приложения (например, путем манипуляции с промокодами); регулярного нарушения условий оферты сервиса¹³; использования данных пользователей сервиса в личных целях; не прохождения тренинга или тестирования на знание стандартов сервиса и т. п. Временное отключение от платформы осуществляется алгоритмом на основании показателей рейтинга, а постоянное отключение производят специальные службы цифровой платформы после выявления нарушения или получения жалобы от пользователя.

Конечно, описанные примеры отключения занятых на цифровых платформах более сравнимы с отстранением от работы (в случае временного отключения) или расторжением трудового договора (в случае постоянного отключения), чем с ограничением продолжительности рабочего времени. Однако мертворожденное по своей практической применимости «право на отключение» от цифровой платфор-

¹³ Возникновение правоотношения между доставщиком и цифровой платформой оформляется офертой на оказание услуг курьерской доставки и доставки отправок, которая присоединяет доставщика к договору на оказание услуг курьерской доставки и доставки отправок для нужд корпоративных клиентов.

мы демонстрирует, что ограничение продолжительности рабочего времени занятых на цифровых платформах и способы его обеспечения должны соответствовать технологическому укладу платформенной экономики.

2.3. *Время подключения — рабочее время в платформенной экономике*

По меткому высказыванию И. Я. Киселева, «экономика высоких технологий требует совершенно иного права, чем экономика “дымящихся труб”» (Киселев 2002, 112). При этом стоит согласиться с М. Вайсом, что «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» (Weiss 2011, 86). Как уже было отмечено выше, правовой вакуум в регулировании труда занятых на цифровых платформах требует разработки специального механизма регулирования и контроля, отвечающего технологическому укладу платформенной экономики, но при этом сохраняющего социально-трудовые права и гарантии, присущие классическому трудовому праву.

Рабочее время как важнейший институт трудового права в условиях платформенной экономики может быть трансформировано во время подключения. Временем подключения к цифровой платформе следует считать время, в течение которого работник имеет онлайн-доступ к личному кабинету на цифровой платформе (цифровых платформах) для получения и выполнения трудовых заданий. Во время подключения включаются периоды ожидания трудовых заданий с цифровой платформы. По окончании времени подключения работнику отключается доступ к личному кабинету на цифровой платформе (цифровых платформах). Таким образом обеспечивается как ограничение продолжительности рабочего времени, так и период непрерывного отдыха.

По мнению М. Вайса, «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» (Weiss 2020, 72). Контраргументом для данного тезиса немецкого ученого с позиций классического трудового права может служить аксиома о том, что не на работника, а на работодателя возлагается обязанность по организации труда работника, в том числе для эффективного использования рабочего времени установленной продолжительности. Если же по необходимости закончить начатую работу требуется выйти за пределы нормальной продолжительности рабочего времени, то речь идет уже о сверхурочной работе и особом порядке привлечения к ней и повышенной оплате. Но если учитывать значительную степень автономности занятого на цифровой платформе и технологический потенциал цифрового учета и контроля рабочего времени, то решение проблемы, сформулированной М. Вайсом, может стать, например, блокировка доступа к получению новых трудовых заданий, а не всего личного кабинета, за час до окончания времени подключения, чтобы работник мог завершить ранее полученные трудовые задания.

Внедрение времени подключения требует решения двух задач: технической и юридической.

Возможность технической реализации времени подключения была проиллюстрирована на примере «права отключить» от цифровой платформы, которая использует как специальные алгоритмы, так и уполномоченных специалистов для блокировки личных кабинетов работников цифровых сервисов. Также уже разработаны специальные информационные системы, позволяющие автоматически контролировать рабочее время работников. Так, система «Антисон», внедряющаяся во многих регионах России для работы на транспортных средствах, контролирует уровень усталости водителей. Система отключает транспортное средство в случае фиксации ухудшения состояния здоровья работника либо работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени. М. Вайс приводит пример немецких компаний, серверы которых отключаются после определенного времени суток и в выходные дни, а работники не привлекаются к выполнению заказов; во время отпуска работника его аккаунт блокируется (Weiss 2020, 73).

Кроме того, существующие CRM-системы (FriendWork, GoRecruit, Talantix, Поток) и системы, обеспечивающие кадровый электронный документооборот (в том числе общегосударственная система «Работа России»), оснащены инструментами цифрового контроля, позволяющими взаимодействовать с работниками, а также отключать и подключать их с помощью алгоритмов или в ручном режиме. CRM-система Factorial обладает функцией блокировки работника во время отпуска, не позволяющей ему каким-либо образом подключаться к выполнению трудовых заданий. Приведенные возможности цифрового контроля, которыми уже обладают субъекты платформенной экономики, государство может взять на вооружение для осуществления централизованного контроля за продолжительностью рабочего времени занятых на цифровых платформах.

Существенной особенностью платформенной экономики является разнообразие цифровых платформ, к которым открыт доступ для осуществления трудовой деятельности. Подключением к нескольким платформам — довольно распространенная ситуация для оптимизации времени ожидания заказов и максимизации заработка. Учитывая значение определенной автономности занятых на цифровых платформах, не видится разумным ограничивать число цифровых платформ, на которых допускается регистрация работника. Однако для учета и контроля времени подключения необходим единый портал с личным кабинетом каждого занятого на цифровых платформах, где будут отображаться все платформы, на которых зарегистрирован работник. Технически это может быть осуществлено путем создания единого государственного агрегатора, в состав которого должны будут войти все цифровые платформы, осуществляющие свою деятельность на территории Российской Федерации. Учет и контроль времени подключения на таком едином государственном агрегаторе осуществляются в личном кабинете по всем платформам, на которых зарегистрирован работник.

Решение юридической задачи внедрения времени подключения связано с проблематикой включения занятых на цифровых платформах в сферу трудового права. Как в юридической науке, так и на уровне законодательной власти позиции на этот счет разнятся.

Некоторые ученые (Габов 2021; Сойфер 2021) обосновывают, что цифровая платформа, являясь моделью удаленного взаимодействия, обладает исключительно правовым статусом информационного посредника, через которого не только

распространяется информация, но совершаются и исполняются сделки. Другие ученые (Гамбеева, Кожухова 2022; Шапсугова 2021) отмечают гражданско-правовой характер отношений, возникающих при занятости на цифровых платформах, осуществляемой в форме самозанятости или иной предпринимательской деятельности без образования юридического лица. Третья группа ученых (Сагандыков 2023; Чесалина 2019; Шуралева 2019) отстаивает позицию, что отношения в сфере занятости на цифровых платформах должны регулироваться трудовым законодательством¹⁴. В целом стоит согласиться с А. В. Гребенчиковым, Н. И. Дивеевой и А. В. Кузьменко, что «объективных препятствий для распространения трудового законодательства на отношения по применению труда на базе интернет-платформ не усматривается» (Гребенчиков, Дивеева, Кузьменко 2022, 64). Основное в данном аспекте — это выбор способа регулирования таких отношений с учетом их специфики: введение новой главы в Трудовом кодексе РФ или принятии специального закона.

Российский законодатель впервые попытался ввести в правовое поле проблематику труда на цифровых платформах проектом Федерального закона № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации» от 11 января 2023 г., первая редакция которого предусматривала внедрение новой формы занятости — платформенной занятости¹⁵. Однако из принятой редакции законопроекта данные нормы были исключены.

В марте 2024 г. было объявлено, что рабочая группа из представителей экспертного сообщества, бизнеса и Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации готовит законопроект о регулировании платформенной занятости¹⁶. Согласно готовящемуся законопроекту, отношения между цифровой платформой и занятыми не признаются трудовыми и будут регулироваться Гражданским кодексом РФ. В случае принятия данного законопроекта в России юридически оформится существующая практика исключения занятых на цифровых платформах из сферы трудово-правовой защиты и соответствующих социально-трудовых гарантий. При этом важным новшеством законопроекта является создание реестра цифровых платформ, который будет вести Федеральная налоговая служба. В дальнейшем на базе такого реестра возможно создание единого агрегатора и личных кабинетов занятых, с помощью которых может вестись учет и контроль времени подключения. Однако это также требует пересмотра позиции законодателя относительно правовой природы отношений по применению труда на цифровых платформах.

В этом контексте необходимо проиллюстрировать опыт Китая, где, так же как и в России, отсутствует специальное правовое регулирование отношений по при-

¹⁴ Главными аргументами признания отношения в сфере занятости на цифровых платформах трудовыми является наличие информационной зависимости работника от работодателя и право контроля за осуществлением исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей.

¹⁵ Формулировка «платформенная занятость» не отражает сущности труда на цифровых платформах. Труд на цифровых платформах — это не особая форма занятости, а способ организации труда, который отличается от заводской или офисной широким применением информационных технологий и алгоритмов.

¹⁶ Власти возобновили обсуждение регулирования занятости курьеров и таксистов // Ведомости. 2024. URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2024/03/28/1028432-vlasti-vozobnovili-obsuzhdenie-regulirovaniya-zanyatosti-kurerov-i-taksistov> (дата обращения: 20.07.2024).

менению труда на цифровых платформах, но который сделал важнейшие шаги по включению данных отношений в сферу действия трудового права, в том числе впервые в мире определив правила по установлению времени подключения и его контролю.

23 февраля 2024 г. Министерство человеческих ресурсов и социального обеспечения Китая опубликовало Руководство по защите прав и интересов работников в новых формах занятости (далее — Руководство о новых формах занятости)¹⁷. Сфера действия Руководства охватывает лиц, которые принимают задания (доставка, поездки, перевозки и домашнее обслуживание), выдаваемые цифровыми платформами в режиме онлайн, предоставляют цифровым платформам услуги по интернет-контрактам в соответствии с требованиями платформ и получают вознаграждение за свой труд.

Руководством о новых формах занятости предлагается метод расчета рабочего времени и отдыха для работников, занятых в новых формах занятости, с учетом особенностей такой занятости. Уточняется, что рабочее время должно определяться на основе суммарного времени, затраченного работником на выполнение всех заказов, с должным учетом таких факторов, как необходимость работника ожидать заказы в режиме онлайн, подготовка к обслуживанию и удовлетворение физиологических потребностей.

Предприятия должны обоснованно определять в рамках консультаций с профсоюзами или представителями вновь принятых работников максимальное время выполнения заказов подряд и максимальное ежедневное рабочее время работников. Когда работники достигают максимальной продолжительности рабочего дня, система должна выдавать напоминание об отдыхе и прекращать выполнение заказов на определенный период времени, чтобы обеспечить работникам необходимое время для отдыха и предотвратить их переутомление.

Таким образом, время подключения является аналогом рабочего времени, учитывающее как технологический уклад платформенной экономики, так и потенциальные способы контроля и учета отработанного времени работников цифровых платформ.

3. Выводы

Технологический уклад организации труда на цифровых платформах требует пересмотра существующих способов регулирования и контроля рабочего времени. Категория рабочего времени в платформенной экономике трансформируется во время подключения, не утрачивая при этом своего фундаментального значения: обеспечение ограничений продолжительности периодов выполнения трудовых заданий.

Время подключения можно определить как время, в течение которого работник имеет онлайн-доступ к личному кабинету на цифровой платформе (циф-

¹⁷ Interpretation of the Guidelines on the Protection of the Rights and Interests of Workers in New Employment Patterns by Comrades in Charge of the Relevant Department and Bureau of the Ministry of Human Resources and Social Security // Ministry of Human Resources and Social Security of the People's Republic of China. 2024. URL: http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgnkr/zcjd/zcjdwwz/202402/t20240223_513877.html (дата обращения: 20.07.2024). (На кит. яз.)

ровых платформах) для получения и выполнения трудовых заданий. Внедрение времени подключения требует разработки программного обеспечения (создания единого агрегатора цифровых платформ, личного кабинета занятых на цифровых платформах с встроенными алгоритмами блокировки аккаунта при окончании времени подключения) и, конечно, включения работников на цифровых платформах в сферу трудового права с учетом всех особенностей такой трудовой деятельности (автономность, технологичность, удаленность и т. п.) и сохранением общих социально-трудовых прав и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

Время подключения требует также дальнейших теоретических исследований, поскольку, как и рабочее время, затрагивает многие аспекты трудовой деятельности работника (например, сокращение продолжительности для отдельных категорий работников, основания работы за установленными пределами или в особых условиях, вопросы учета и контроля и т. п.). Необходимо заметить, что исследования времени подключения актуально проводить междисциплинарно с привлечением не только ученых-трудовиков, но и ученых, занимающихся изучением технических и цифровых особенностей устройства и программирования агрегаторов.

Библиография

- Бодрийяр, Жан. 2000. *Символический обмен и смерть*. Москва: Добросвет.
- Габов, Андрей В. 2021. «Цифровая платформа как новое правовое явление.» *Пермский юридический альманах* 4: 13–82.
- Гамбеева, Юлия Н., и Надежда Н. Кожухова. 2022. «Развитие института самозанятости с использованием цифровых платформ.» *Цифровые технологии и право: сб. науч. тр. I Междунар. науч.-практ. конф. (23 сентября 2022 года)* 6: 92–101.
- Гребенщиков, Анатолий В., Нелли И. Дивеева, и Александр В. Кузьменко. 2022. «Трудовые отношения с интернет-агрегатором: завтрашняя реальность?» *Ежегодник трудового права* 10: 53–66.
- Киселев, Игорь Я. 2002. «Новый облик трудового права в странах Запада (прорыв в постиндустриальное общество).» *Управление персоналом* 4: 49–55.
- Лушников, Андрей М., и Марина В. Лушникова. 2009. *Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть*. Москва: Статут.
- Новиков, Денис А., и Фатима К. Ногайлиева. 2024. «Проблемы и перспективы трудового права в исследованиях немецкого ученого-трудовика Манфреда Вайса.» *Ежегодник трудового права* 14: 263–277. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.117>
- Новиков, Денис А. 2023. «Критические замечания относительно либерального понимания в социологических и правовых исследованиях феномена труда в информационном обществе.» *Ежегодник трудового права* 13: 81–91. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.105>
- Сагандыков, Михаил С. 2023. «Государственная политика в сфере правового регулирования труда в условиях цифровизации экономики.» *Вестник Санкт-Петербургского университета. Право* 14 (1): 22–39. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2023.102>
- Сойфер, Татьяна В. 2021. «Цифровое доверие в сфере коллективного использования товаров и услуг (sharingeconomy): правовые аспекты.» *Legal Bulletin* 3 (6): 17–26.
- Стиглиц, Джозефф. 2003. «Занятость, социальная справедливость и общественное благосостояние.» *Международный обзор труда* 1–2: 8–18.
- Уэбстер, Фрэнк. 2004. *Теория информационного общества*. Москва: Аспект Пресс.
- Чесалина, Ольга В. 2019. «Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению.» *Трудовое право в России и за рубежом* 1: 14–17.

- Шапсугова, Мариетта Д. 2021. «Цифровая трансформация самозанятости в гингомике.» *Северо-Кавказский юридический вестник* 3: 139–147. <https://doi.org/10.22394/2074-7306-2021-1-3-139-147>
- Шуралева, Светлана В. 2019. «Работники в “облаках”: влияние интернет-платформ на развитие трудовых отношений.» *Трудовое право в России и за рубежом* 1: 17–20.
- Шуралева, Светлана В. 2022. «Право на неприкосновенность частной жизни в трудовом правоотношении: теоретические проблемы правового регулирования.» *Вестник Пермского университета. Юридические науки* 57: 527–551. <https://doi.org/10.17072/1995-4190-2022-57-527-551>
- Aloisi, Antonio. 2016. “Commoditized workers. Case study research on labour law issues arising from a set of ‘on-demand/gig economy’ platforms.” *Comparative Labour Law and Policy Journal* 37(3): 653–690.
- Berg, Janine, Martine Humblet, and Sergei Soares, Sergei. 2021. *Working from home: From invisibility to decent work*. International Labour Office. Report.
- Chesalina, Olga. 2021. “The legal nature and the place of the right to disconnect in European and in Russian labour law.” *Russian Law Journal* 9 (3): 36–59. <https://doi.org/10.17589/2309-8678-2021-9-3-36-59>
- Cockayne, Daniel. 2016. “Sharing and neoliberal discourse: The economic function of sharing in the digital on-demand economy.” *Geoforum* 77: 73–82. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2016.10.005>
- Jaworska, Katarzyna. 2022. “The right to disconnect.” *Studies on Labour Law and Social Policy* 29 (1): 51–58. <https://doi.org/10.4467/25444654SPP.22.005.15373>
- Lerouge, Loïc, and Francisco Trujillo Pons. 2022. “Contributions to the study on the right to disconnect from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law?” *European Labour Law Journal* 13 (3): 450–465. <https://doi.org/10.1177/20319525221105102>
- Littleton, Eliza, and Lily Raynes. 2022. “Call me maybe (not): Working overtime and a right to disconnect in Australia.” *The Centre for Future Work at the Australia Institute*. URL: <https://australiainstitute.org.au/wp-content/uploads/2022/11/Call-Me-Maybe-Not-2022-WEB.pdf> (дата обращения: 20.07.2024).
- Urbane, Marta. 2022. “The future of the employee’s right to disconnect in the European Union and Latvia.” *Human Factors, Business Management and Society* 56: 329–335. <https://doi.org/10.54941/ahfe1002285>
- Von Bergen, C. W., and Martin S. Bressler. 2019. “Work, non-work boundaries and the right to disconnect.” *Journal of Applied Business & Economics* 21 (2): 51–69. <https://doi.org/10.33423/jabe.v21i1.1454>
- Wang, Qi, Qingjun Wu, and Weiguo Yang. 2018. “Research on the nature of labour employment of platform enterprises: a case study based on the p online car-hailing platform.” *Human Resources Development of China* 35: 96–104. <https://doi.org/10.16471/j.cnki.11-2822/c.2018.08.009>
- Wang, Qian, Yujia Chen, and Yarun Yang. 2024. “Unpacking the legal status of platform workers in China: an empirical analysis of judicial attitudes and challenges in the food delivery sector.” *Asia Pacific Law Review* 32 (1): 149–171. <https://doi.org/10.1080/10192557.2023.2233222>
- Wang, Yan, and Lihua Zhang. 2019. “A study on the new employment pattern of sharing economy in China.” *Journal of China University of Labor Relations* 33: 49–60.
- Weiss, Manfred. 2011. “Re-inventing labour law?” *The Idea of Labour Law*. Eds G. Davidov, B. Langille. Oxford: Hart Publishing.
- 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.
- Zhou, Irene. 2020. *Digital labour platforms and labour protection in China*. International Labour Organization. Working Paper 11.

Статья поступила в редакцию 27 мая 2024 г.;
рекомендована к печати 24 июля 2024 г.

Контактная информация:

Новиков Денис Александрович — канд. юрид. наук, доц.; <https://orcid.org/0000-0003-2727-5357>,
d.novikov@spbu.ru

Connection time on digital platforms: An addition to the theory of working time

D. A. Novikov

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

For citation: Novikov, Denis A. 2025. “Connection time on digital platforms: An addition to the theory of working time.” *Russian Journal of Labour & Law* 15: 95–113.
<https://doi.org/10.21638/spbu32.2025.107> (In Russian)

The technological pattern of the platform economy, which has introduced network models of interaction into the relationship between employee and employer, with the help of which the legal mechanisms for protecting employees from exploitation are bypassed, necessitates the development of additions to the existing theory of working time. The author points out that the category of working time in the platform economy is transformed into connection time, without losing its fundamental meaning: providing limits on the duration of periods of labour tasks. The author defines connection time as the time during which an employee has online access to a personal account on a digital platform(s) to receive and perform labour tasks. After the end of the connection time, the employee is disconnected from access to the personal account on the digital platform(s). This ensures both the limitation of working time and the period of uninterrupted rest. The author believes that the introduction of connection time requires the development of software (creation of a single aggregator of digital platforms, a personal account of those employed on digital platforms with built-in algorithms for blocking the account at the end of the connection time) and the inclusion of employees on digital platforms in the scope of labour law, taking into account all the special features of such labour activity (autonomy, technology, remoteness, etc.) and the preservation of general social and labour rights and guarantees provided for by labour legislation. The author states that the problem of connection time requires further theoretical research, since, like working time, it affects many aspects of a worker's labour activity. In the author's opinion, it is relevant to conduct research on connection time in an interdisciplinary manner, involving not only labour scientists, but also scientists engaged in the study of technical and digital features of the device and programming of aggregators.

Keywords: platform economy, digital platforms, working time, connection time, right to disconnect.

References

- Aloisi, Antonio. 2016. “Commoditized workers. Case study research on labour law issues arising from a set of ‘on-demand/gig economy’ platforms.” *Comparative Labour Law and Policy Journal* 37 (3): 653–690.
- Baudrillard, Jean. 2000. *Symbolic exchange and death*. Rus. ed. Moscow: Dobrosvet Publ. (In Russian)
- Berg, Janine, Martine Humblet and Sergei Soares. 2021. *Working from home: From invisibility to decent work*. International Labour Office. Report.
- Chesalina, Olga V. 2019. “Work through Internet platforms as a challenge to the labor legal relationship.” *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 1: 14–17. (In Russian)
- Chesalina, Olga. 2021. “The legal nature and the place of the right to disconnect in European and in Russian labour law.” *Russian Law Journal* 9 (3): 36–59. <https://doi.org/10.17589/2309-8678-2021-9-3-36-59>
- Cockayne, Daniel. 2016. “Sharing and neoliberal discourse: the economic function of sharing in the digital on-demand economy.” *Geoforum* 77: 73–82. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2016.10.005>
- Gabov, Andrei V. 2021. “Digital platform as a new legal phenomenon.” *Permskii iuridicheskii al'manakh* 4: 13–82. (In Russian)

- Gambееva, Yulia N., and Nadezhda N. Kozhukhova. 2022. "Development of the institution of self-employment using digital platforms." *Tsifrovyye tekhnologii i pravo: sbornik nauchnykh trudov I Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii (23 sentiabria 2022 g.)* 6: 92–101. (In Russian)
- Grebenshchikov, Anatoly V., Nelly I. Diveeva, and Alexander V. Kuzmenko. 2022. "Labor relations with an Internet aggregator: Tomorrow's reality?" *Russian Journal of Labour & Law* 10: 53–66. (In Russian)
- Jaworska, Katarzyna. 2022. "The right to disconnect." *Studies on Labour Law and Social Policy* 29 (1): 51–58. <https://doi.org/10.4467/25444654SPP.22.005.15373>
- Kiselev, Igor Y. 2002. "The new face of labour law in western countries (Breaking into post-industrial society)." *Upravlenie personalom* 4: 49–55. (In Russian)
- Lerouge, Loïc, and Francisco Trujillo Pons. 2022. "Contributions to the study on the right to disconnect from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law?" *European Labour Law Journal* 13 (3): 450–465. <https://doi.org/10.1177/20319525221105102>
- Littleton, Eliza, and Lily Raynes. 2022. "Call me maybe (not): Working overtime and a right to disconnect in Australia." *The Centre for Future Work at the Australia Institute*. Available at: <https://australiainstitute.org.au/wp-content/uploads/2022/11/Call-Me-Maybe-Not-2022-WEB.pdf> (accessed: 20.07.2024).
- Lushnikov, Andrei M., and Marina V. Lushnikova. 2009. *Course of labor law: textbook. In 2 vols. Vol. 1. The essence of labor law and the history of its development. Labor rights in the system of human rights. General part*. Moscow: Statut Publ. (In Russian)
- 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)
- Novikov, Denis O. 2023. "Critical remarks on the liberal understanding in sociological and legal studies of the phenomenon of labour in the information society." *Russian Journal of Labour & Law* 13: 81–91. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.105> (In Russian)
- Sagandykov, Mikhail S. 2023. "State policy in the sphere of legal regulation of labor in the conditions of digitalization of the economy." *Vestnik of Saint Petersburg university. Law* 14 (1): 22–39. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2023.102> (In Russian)
- Shapsugova, Marietta D. 2021. "Digital transformation of self-employment in gignomics." *Severo-Kavkazskii iuridicheskii vestnik* 3: 139–147. <https://doi.org/10.22394/2074-7306-2021-1-3-139-147> (In Russian)
- Shuraleva, Svetlana V. 2019. "Employees in the 'clouds': The impact of Internet platforms on the development of labor relations." *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 1: 17–20. (In Russian)
- Shuraleva, Svetlana V. 2022. "The right to privacy in labor relations: Theoretical problems of legal regulation." *Vestnik Permskogo universiteta. Iuridicheskie nauki* 57: 527–551. <https://doi.org/10.17072/1995-4190-2022-57-527-551> (In Russian)
- Soifer, Tatiana V. 2021. "Digital trust in the sphere of collective use of goods and services (sharingeconomy): Legal aspects." *Legal Bulletin* 3 (6): 17–26. (In Russian)
- Stiglitz, Joseph. 2003. "Employment, social justice and public welfare." *International Labour Review* 1–2: 8–18. (In Russian)
- Urbane, Marta. 2022. "The future of the employee's right to disconnect in the European Union and Latvia." *Human Factors, Business Management and Society* 56: 329–335. <https://doi.org/10.54941/ahfe1002285>
- Von Bergen, C. W., and Martin S. Bressler. 2019. "Work, non-work boundaries and the right to disconnect." *Journal of Applied Business & Economics* 21 (2): 51–69. <https://doi.org/10.33423/jabe.v21i1.1454>
- Wang, Qi, Qingjun Wu, and Weiguo Yang. 2018. "Research on the nature of labour employment of platform enterprises: A case study based on the p online car-hailing platform." *Human Resources Development of China* 35: 96–104. <https://doi.org/10.16471/j.cnki.11-2822/c.2018.08.009>
- Wang, Qian, Yujia Chen, and Yarun Yang. 2024. "Unpacking the legal status of platform workers in China: An empirical analysis of judicial attitudes and challenges in the food delivery sector." *Asia Pacific Law Review* 32 (1): 149–171. <https://doi.org/10.1080/10192557.2023.2233222>
- Wang, Yan, and Lihua Zhang. 2019. "A study on the new employment pattern of sharing economy in China." *Journal of China University of Labor Relations* 33: 49–60.
- Webster, Frank. 2004. *Theories of the information society*. Rus. ed. Moscow: Aspekt Press. (In Russian)
- Weiss, Manfred. 2011. *Re-inventing labour law? The Idea of Labour Law*. Eds G. Davidov, B. Langille. Oxford: Hart Publishing.

- 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.
- Zhou, Irene. 2020. *Digital labour platforms and labour protection in China*. International Labour Organization. Working Paper 11.

Received: May 27, 2024
Accepted: July 24, 2024

Author's information:

Denis A. Novikov — PhD in Law, Associate Professor; <https://orcid.org/0000-0003-2727-5357>,
d.novikov@spbu.ru