

АЛГОРИТМИЧЕСКИЙ КОНТРОЛЬ НАНИМАТЕЛЯ НАД РАБОТНИКОМ

С. А. Столбунова

Белорусский государственный университет, Минск;

s.stolbunova9@gmail.com;

науч. рук. – Е. В. Мотина, канд. юрид. наук, доц.

В настоящей статье рассматривается понятие цифровых платформ, в частности цифровых трудовых платформ. Обосновывается их неоднозначность и, как следствие, сложность правового регулирования. Приводятся основные концепции цифровых трудовых платформ, выделяется их общая черта: наличие алгоритмического управления. Раскрывается его понятие и основные характеристики. Признается, что алгоритмическое управление выступает основным критерием отнесения отношений на основе цифровых трудовых платформ в сферу трудового правового регулирования. Описываются две его составляющие: алгоритмический контроль и алгоритмическое сопоставление. Выделяются основные положительные и отрицательные черты алгоритмического управления. Делается вывод о необходимости законодательного решения вопроса регулирования отношений, возникающих на основе цифровых трудовых платформ, ввиду их сближения с трудовыми.

Ключевые слова: цифровые платформы; цифровые трудовые платформы; алгоритмическое управление; алгоритмический контроль; алгоритмическое сопоставление.

Gig-экономика стала настоящим трендом XXI века. Её непосредственным проявлением являются цифровые платформы, влияние которых на общественные отношения вызывает многочисленные споры среди юристов, социологов и экономистов.

Цифровые платформы – это онлайн-объекты, предоставляющие цифровые товары и услуги. Причем отношения субъектов, использующих цифровые платформы, могут складываться по поводу обмена рабочей силой (т.н. цифровые трудовые платформы), товарами (электронная коммерция) или программным обеспечением. В настоящей статье основной акцент сделан на рассмотрение работы на основе цифровых платформ.

Уникальность цифровых трудовых платформ (далее – ЦТП) – в их неоднозначности: с одной стороны, ими стимулируется экономический рост, укрепляется национальная экономика; с другой стороны, правоотношения, возникающие в процессе их использования, не могут быть охарактеризованы как однозначно гражданские или трудовые, тем самым затрудняется определение правового статуса субъектов правоотношения и обуславливается возросшая проблематичность правового регулирования.

Разработано множество концепций ЦТП. Так, Международной организацией труда они подразделяются на две большие группы: онлайн-веб-платформы и локальные платформы. Первые предполагают выполнение работником трудовых заданий в онлайн-овом или удалённом режиме (например, Upwork, Amazon Mechanical Turk). Отличительная черта же локальных платформ в том, что задания выполняются непосредственно работниками в определенных физических местах (Uber)[1].

Предлагаются и иные классификации. Например, занятость на ЦТП может быть поделена на краудворк и работу по требованию через мобильные приложения [2, с. 109]. Содержательно эта классификация не отличается от предложенной МОТ.

Изначально на отношения, возникающие на основе ЦТП, не распространяется действие трудового права. Однако в последнее время появляется тенденция признания работы по требованию через мобильные приложения трудовым отношением. Связано это в первую очередь с тем, что именно эта форма атипичной занятости получила наибольшее распространение в мире. В пример можно привести недавнее решение Верховного суда Великобритании, в соответствии с которым водители Uber признаются работниками, и тем самым им обеспечиваются минимальные трудовые и социальные гарантии.

Для признания конкретного отношения относящегося к трудовому праву необходимо наличие у него отличительных признаков. Традиционным критерием для отнесения конкретного отношения в сферу трудового правового регулирования считается наличие права нанимателя организовывать, а главное, контролировать процесс работы (т.н. хозяйский контроль) [3, с. 56]. Так, для признания работы по требованию через мобильные приложения трудовым отношениям рядом государств использовалась классификация работников платформ как наёмных в зависимости от степени контроля со стороны платформы [2, с. 25].

Осуществление хозяйского контроля ЦТП возможно благодаря использованию в их работе методов алгоритмического управления.

В научной литературе активно разрабатывается понятие алгоритмического управления, а также т.н. «алгократии», которая предлагается рассматриваться как самостоятельный механизм координации. «Именно алгоритмическое управление сделало возможным эффективное функционирование децентрализованных структур, основанных на труде множества людей, рассеянных в пространстве и недостижимых для традиционных бюрократических методов» [4, с. 45].

Следовательно, алгоритмическое управление – определяющая черта ЦТП. Алгоритмическое управление – это разнообразный набор технологических инструментов и методов, основанный на сборе данных и

наблюдением за работниками, созданный для удалённого управления ими с целью автоматического или полуавтоматического принятия значимых решений.

Основными характеристиками алгоритмического управления являются: 1) постоянное отслеживание поведения работников; 2) постоянная оценка работы сотрудников на основе отзывов клиентов; 3) автоматическое принятие значимых решений без вмешательства человека; 4) взаимодействие работников с «системой», а не с людьми, что лишает их возможности обратной связи со своим руководителем, как это обычно бывает при работе в автономном режиме; 5) низкая прозрачность.

На примере платформы Uber алгоритмическое управление предлагается рассматривать как совокупность двух составляющих: алгоритмического сопоставления и алгоритмического контроля. Первое понятие включает обеспечение соответствия спроса и предложения; динамическое ценообразование, направленное на достижение максимально возможного уровня экономической эффективности и результативности в согласовании спроса и предложения в зависимости от текущих рыночных характеристик; использование алгоритмами входных и выходных данных (информация об условиях поездки; рейтинг водителя/пассажира и др.). Алгоритмический контроль выражается в осуществлении алгоритмом управленческих функций (наличие правил поведения для управления и контроля водителями, санкционирование водителей в случае нежелательного поведения); обработке данных (слежка за водителями посредством навигационных систем в реальном времени, сбор данных о каждой поездке и др.); поведенческом подталкивании (незаметное изменение поведения водителей без применения силы, например, поощрение водителей к выбору поездок за счет предоплаты) [5, с. 16].

При раскрытии вопроса алгоритмического управления необходимо рассмотреть как позитивные, так и негативные аспекты. Зачастую представляются его два очевидных преимущества: 1) повышение производительности за счет более быстрого принятия значимых решений и, как следствие, экономии времени; 2) новые представления о поведении на рабочем месте, человеческих взаимоотношениях могут обеспечить новые решения проблемам, возникающим на рабочем месте. Отмечают два существенных недостатка: 1) угроза усиления управленческого контроля без соответствующего согласия сотрудников, особенно в области мониторинга эффективности; 2) опасность разрушения человеческой независимости путем замены менеджеров дегуманизированной системой машинного управления.

Таким образом, цифровые платформы заняли прочное положение в системе общественных отношений. Особое место среди них занимают

цифровые трудовые платформы, особенности функционирования которых порождают неопределенность правового регулирования. Отдельное внимание при изучении цифровых трудовых платформ уделяется их неотъемлемой характеристике – алгоритмическому управлению, выражающемуся в виде алгоритмического сопоставления и алгоритмического контроля. Осуществление алгоритмического контроля при работе на основе цифровых платформ сближает эти отношения в сфере наемного труда с трудовыми и требует законодательного решения.

Библиографические ссылки:

1. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work [Electronic resource]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf(date of access: 01.05.2021).
2. Чесалина О. В. Трудоправовые гарантии для ищ, занятых посредством онлайн-платформ // Herald of the Euro-Asian Law Congress. 2020. № 1. С. 108-117.
3. Мотина Е.В. Тенденции развития функций трудового права Республики Беларусь // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. С.55-61.
4. Шевчук А.В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике // Социология власти. 2020. №32. С. 30-54.
5. Möhlmann, M., Zalmanson, L., Henfridsson, O., Gregory, R. W. Algorithmic management of work on online labor platforms: when matching meets control // Management Information Systems Quarterly. 2021. Forthcoming. С. 1-54.