

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

DOI: 10.17803/1994-1471.2021.123.2.088-101

Т. А. Избиенова*,
А. К. Безина**

Реализация права на объединение работников, занятых посредством интернет-платформ, в европейских странах и в Российской Федерации

Аннотация. В статье сделана попытка исследовать некоторые правовые аспекты реализации права на объединение лиц, занятых посредством интернет-платформ — цифровые приложения, являющиеся связующим звеном между субъектом, оказывающим услугу, и ее потребителем. Появление таких посредников стало частью цифровизации наемного труда, характеризующей начало четвертой промышленной революции. Современный рынок труда характеризуется неустойчивостью, обусловленной уходом некоторых сфер экономики от традиционной, фордистской модели организации труда. Неустойчивость вызвала десоциализацию работников, их разобщение и начала оказывать негативное влияние на традиционное рабочее движение, выражением которого всегда были профессиональные союзы. В связи с этим перед авторами была поставлена цель исследовать перспективы и правовые основания создания объединений работников, занятых посредством интернет-платформ, а также правовую специфику защиты трудовых прав таких работников с учетом их неустойчивого правового статуса. Для реализации поставленной цели требовалось ответить на вопрос о целесообразности, об эффективности профсоюзной защиты цифрового труда и о месте профессиональных союзов в социально-партнерских отношениях с участием работников, занятых посредством интернет-платформ. Сформулирован вывод об эффективности профсоюзной защиты трудовых прав работников, занятых посредством интернет-платформ, при условии использования социально-партнерских процедур.
Ключевые слова: интернет-платформа; право на объединение; профессиональные союзы; краудсорсинг; краудворкинг; гибкая занятость; неустойчивая занятость; цифровизация труда; социальное партнерство; коллективные трудовые отношения.

© Избиенова Т. А., Безина А. К., 2021

* *Избиенова Татьяна Александровна*, доцент, кандидат юридических наук, доцент, Казанский филиал Российского государственного университета правосудия, Марийский государственный университет
2-я Азинская ул., д. 7а, г. Казань, Россия, 420088
nfnf1978@yandex.ru

** *Безина Александра Константиновна*, профессор, доктор юридических наук, профессор, Казанский филиал Российского государственного университета правосудия
2-я Азинская ул., д. 7а, г. Казань, Россия, 420088
kafedra-gpp@list.ru

Для цитирования: Избиенова Т. А., Безина А. К. Реализация права на объединение работников, занятых посредством интернет-платформ, в европейских странах и в Российской Федерации // Актуальные проблемы российского права. — 2021. — Т. 16. — № 2. — С. 88–101. — DOI: 10.17803/1994-1471.2021.123.2.088-101.

Implementation of the Right of Workers Employed through the Internet Platforms to Unionize in European Countries and in the Russian Federation

Tatyana A. Izbienova, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Kazan Branch of the Russian State University of Justice, Mari State University
ul. 2-ya Azinskaya, d. 7a, Kazan, Russia, 420088
nfnf1978@yandex.ru

Aleksandra K. Bezina, Dr. Sci. (Law), Professor, Doctor of Law, Kazan Branch of the Russian State University of Justice
ul. 2-ya Azinskaya, d. 7a, Kazan, Russia, 420088
kafedra-gpp@list.ru

Abstract. The paper is devoted to examining some legal aspects of implementation of the right to unionize for individuals employed through the Internet platforms — digital applications that serve as a link between the participant providing the service and its consumer. The emergence of such intermediaries has become a part of digitalization of wage labor characterizing the beginning of the 4th Industrial Revolution. The modern labor market is characterized by instability due to the withdrawal of some sectors of the economy from the traditional Fordist model of labor organization. The instability caused desocialization of workers, their disintegration and had a negative impact on the traditional labour movement that has always been expressed in the form of trade unions. In this regard, the authors' objective is to investigate the prospects and legal grounds for creating unions of workers employed through the Internet platforms, as well as the legal specifics of their labor rights protection with due regard to their precarious legal status. To achieve this objective, it was necessary to resolve the issues of expediency, effectiveness of trade union protection of digital labor and the place of trade unions in social and partnership relations with the participation of workers employed through the Internet platforms. The author formulates the conclusion about the effectiveness of trade union protection of labor rights of workers employed through the Internet platforms, provided the socio-partner procedures are employed.

Keywords: internet platform; right to association; trade unions; crowdsourcing; crowdworking; flexible employment; unsustainable employment; digitalization of work; social partnership; collective labor relations.

Cite as: Izbienova TA, Bezina AK. Realizatsiya prava na obedinenie rabotnikov, zanyatykh cherez internet-platformy, v evropeyskikh stranakh i v Rossiyskoy Federatsii [Implementation of the Right of Workers Employed through the Internet Platforms to Unionize in European Countries and in the Russian Federation]. *Aktualnye problemy rossiyskogo prava*. 2021;16(2):88-101. DOI: 10.17803/1994-1471.2021.123.2.088-101 (In Russ., abstract in Eng.).

Введение

Цифровизация некоторых сегментов рынка труда изменила представление о коллективных трудовых отношениях и о праве на объ-

единение, поскольку значительной чертой труда в цифровой экономике 4.0, по выражению Рихарда Гисена и Йенса Керстена¹, стала не его солидарность, а текучесть (неустойчивость).

¹ Giesen R., Kersten J. Arbeit 4.0 // Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in der digitalin Welt. München, 2018. S. 153–154.

Подтверждением этому служит повсеместное применение «новых форм занятости», к которым относят «совместное использование труда работников», когда группа работодателей одновременно нанимает работников и солидарно либо субсидиарно отвечает перед ними; краудворкинг, краудсорсинг (crowd working, crowd sourcing, crowd employment), при котором связь между исполнителем и заказчиком осуществляется при посредничестве интернет-платформы², под которыми обычно понимают цифровые платформы, устанавливающие систему посредничества между пользователями, находящимися в равном положении, где некоторые имеют возможность временного доступа к услугам, предоставляемым другим, и оплата вознаграждения за предоставленную услугу происходит через платформу³; мобильная работа, основанная на информационно-коммуникационных технологиях; разделенная работа, работа по вызову или договор с нулевым рабочим временем, в рамках которых работодатель не обязан гарантировать работнику работу даже в минимальном объеме, но при этом может вызывать его тогда, когда это ему нужно и удобно⁴; договор о случайном сотрудничестве, заключаемый на краткосрочный период с выплатой ограниченного по сумме вознаграждения; договор о сотрудничестве на время проекта⁵ и др.

Введение гибких форм занятости экономисты называют наилучшим способом создания новых рабочих мест, который позволяет предпринимателям свободно управлять рабочей силой исключительно на основе потребностей оперативной деятельности, поскольку жесткость системы создает высокий уровень безработицы, снижает защиту работников. В то же время достаточно парадоксально выглядят выводы, полученные в результате многочисленных исследований⁶, проведенных в последние десятилетия, которые не смогли продемонстрировать прямую корреляцию между гибкостью труда и уровнем занятости.

Джуди Фадж, ученый из Канады⁷, характеризует вышеперечисленные формы занятости как неустойчивые (англ. — precarious employment) и толкует их как вынужденную утрату работником стандартных трудовых отношений, основанных на трудовом договоре с неопределенным сроком и полным рабочим временем, что позволяет признать их рискованный характер для обеспечения социальных гарантий наемных работников.

В исследовании МОТ 2016 г., посвященном нестандартной занятости, эти формы труда понимаются достаточно широко. Специалисты МОТ выделяют четыре нестандартные формы занятости:

² См.: Лютов Н. Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 6 (103). С. 102–103 ; Чесалина О. В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 52–55 ; Она же. От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 22–25 ; Green A., Barnes S.-A. Crowd Employ. Part I: Crowdsourcing for paid work. An empirical investigation into the impact of crowdsourcing for paid work on employability / Warwick Institute for Employment Research/Institute for Prospective Technological Studies (IPTS). Warwick/Seville, 2013.

³ См.: Online Talent Platforms, Labour Market Intermediaries and the Changing World of Work. Independent study prepared by CEPS and IZA for the World Employment Confederation-Europe and UNI Europa. P. 124.

⁴ См.: Лютов Н. Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий. С. 102–103.

⁵ Закон Итальянской Республики от 14.02.2003 № 30 (Закон Биаджи) // URL: <http://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/00034613.pdf> (дата обращения: 14.04.2020).

⁶ См.: Realfonzo R., Esposito G. Gli insuccessi nella liberalizzazione del lavoro a termine // 13 Maggio 2014. URL: https://www.economiaepolitica.it/_pdfs/pdf-1495.pdf (дата обращения: 14.04.2020).

⁷ См.: Fudge J. The Legal Boundaries of the Employer, Precarious Workers, and Labour Protection // Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work / G. Davidov, B. Langille (eds.). Oxford : Hart Publishing, 2006. P. 296.

- а) временную занятость (срочные трудовые договоры, включая договоры для работ в рамках проекта или разовых заданий, сезонную работу; единичные работы, включая работы на один день);
- б) работу на условиях неполного рабочего времени (включая работу по запросу, а также договоры «с нулевым рабочим временем»);
- в) трудовое отношение более чем с двумя сторонами (заемный труд, субконтракты и др.);
- г) скрытую занятость или зависимую самозанятость (трудовые отношения, выдаваемые за гражданско-правовые. и др.)⁸.

Статистические данные свидетельствуют о значительном увеличении масштабов неустойчивой занятости в странах с развитой рыночной экономикой⁹ и в Российской Федерации, что свидетельствует о необходимости развития механизмов защиты социально-трудовых прав работников этого сегмента рынка труда.

Основные положения о лицах, занятых посредством интернет-платформ

Символом занятости посредством интернет-платформ стали курьеры, занимающиеся доставкой еды на базе приложений Delivery Club, Foodora, Яндекс.Еда, а также таксисты Яндекс.Такси, Uber и Gett. Интернет-платформы, как правило, предоставляют курьерам, водителям и прочим занятым приложение, которое устанавливается на личный смартфон. Чтобы приступить к выполне-

нию работы, занятые заходят в это приложение, алгоритм которого распределяет между ними заказы клиентов и осуществляет контроль за исполнением (например, следит за подтверждением принятия заказа, его сбором в ресторане, выполнением услуги, соблюдением маршрута поездки и т.п.). Занятые выполняют заказы на своих или арендованных транспортных средствах (так, курьеры по доставке еды Delivery Club, Foodora — на своих личных велосипедах), и их месторасположение отслеживается с помощью GPS-навигации. Особую актуальность такая занятость получила в связи со всеобщей изоляцией населения по причине пандемии, вызванной распространением вируса COVID-19: лишенные возможности свободно и безопасно передвигаться граждане охотно пользуются онлайн-услугами по доставке товаров первой необходимости.

Правовой статус таких работающих определяется в зависимости от национальной правовой системы государства (т.е. работников в различных государствах квалифицируют либо как занятых по трудовым договорам, либо как исполнителей/подрядчиков по гражданско-правовым договорам)¹⁰, поскольку в различных странах, несмотря на наличие Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении», существует несколько различных подходов к трактовке и пониманию трудового правоотношения с неустойчиво занятым, которые будут рассмотрены в последующем.

Появление неустойчивой занятости и прочие процессы в экономике оказывают прямое

⁸ См.: Лютов Н. Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал российского права. 2019. № 7. С. 116.

⁹ См.: Benach J., Vives A., Amable M., Vanroelen C., Tarafa G., Muntaner C. Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health // Annual Review of Public Health. 2014. Vol. 35. P. 229–253. URL: <https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500> (дата обращения: 14.04.2020); Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Прекариат как новая группа наемных работников // Уровень жизни населения регионов России. 2015. № 1. С. 47–57; Лютов Н. Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий. С. 103.

¹⁰ См.: Лютов Н. Л. Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4; Bhuiyan J. Uber's class-action settlement with drivers means almost nothing is changing // Recode. April, 25. 2016. URL: <http://www.recode.net/2016/4/25/11586386/uber-driver-tips-settlement> (дата обращения: 14.04.2020); Labbe Ch. French court fines Uber, execs for illegal taxi service // Reuters. June, 9. 2016. URL: <http://www.reuters.com/article/us-france-ubertech-court-idUSKCNOYVIDQ> (дата обращения: 14.04.2020).

влияние на коллективные трудовые правоотношения, поскольку такая занятость способствует утрате социальных связей работника с определенным коллективом, социальной группой и профессиональным союзом, а «оцифровка» труда, по утверждению ряда германских исследователей в сфере трудового права, становится центральной причиной изменения культуры привязанностей¹¹ в цифровой среде. Использование социальных сетей и интернет-платформ в качестве коммуникативного и технического инструмента поиска работы и организации своего труда в какой-то степени десоциализирует работников и тем самым ослабляет переговорный процесс¹², поскольку разобщает трудящихся, не способствует реализации права на объединение.

Действительно, упомянутая ранее квалификация работников интернет-платформ и прочих «неустойчиво занятых» в ряде стран, в том числе в России, в качестве «независимых подрядчиков» отрицает или затрудняет их коллективное представительство, поскольку статус подрядчика или самозанятого считается несовместимым с членством в профсоюзе. Более того, большинство цифровых платформ «враждебно относятся к любым попыткам организации подлинно независимого представительства работников»¹³, подтверждением чему являются лишь редкие факты сотрудничества компаний с профессиональными союзами работников цифровых платформ. Например, в октябре 2016 г. в Италии платформа по доставке еды Foodora после протестов представительного органа курьеров и последующего высокого общественного

давления организовала встречу совета директоров компании с курьерами. Однако в ночь перед встречей компания сделала предложение о повышении тарифов на доставку до 3,60 евро, что далеко не соответствовало требованиям курьеров, и руководство компании не появилось на согласованной встрече. Протесты курьеров интернет-платформы Delivery, также специализирующейся на доставке еды, организованные их представительным органом, в Берлине до сих пор не получили никакого внимания от компании¹⁴. Еще одна акция протеста состоялась перед офисом Delivery Hero (в него входит Foodora) в январе 2018 г., после чего компания объявила по электронной почте, что с февраля 2018 г. курьеры, вместо заявленных требований, получают лишь небольшую компенсацию понесенных ими расходов, в виде средств на ремонт велосипедов, используемых для передвижения по городу, в размере 25 центов за час работы¹⁵. Приведенные факты свидетельствуют о необходимости более системных действий со стороны представительных органов неустойчиво занятых лиц в рамках международного права и национального законодательства стран, где они осуществляют свою деятельность.

Профессиональные союзы лиц, занятых посредством интернет-платформ, в европейских странах

В этих условиях европейские исследователи усматривают наступление момента, когда профсоюзы должны понять, насколько важна солидарность и объединение вне рабочих мест (вне

¹¹ См.: *Giesen R., Kersten J.* Op. cit. P. 156.

¹² См.: *Heller C.* Post-Privacy. Prima Leben ohne Privatsphaere. München, 2011. P. 7, 133, 160.

¹³ *Vandaele K.* Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. Brussels, 2018. P. 18–19.

¹⁴ См.: *Degner A., Kocher E.* Arbeitskämpfe in der «Gig-Economy»? Die Protestbewegungen der Foodora- und Deliveroo-«Riders» und Rechtsfragen ihrer kollektiven Selbstorganisation. P. 252–253. URL: https://www.researchgate.net/publication/327509002_Arbeitskampfe_in_der_Gig-Economy_Die_Protestbewegungen_der_Foodora_und_Deliveroo-Riders_und_Rechtsfragen_ihrer_kollektiven_Selbstorganisation (дата обращения: 14.03.2020).

¹⁵ Deliverunion, Special Delivery from #deliverunion, 29.01.2018 // URL: <https://deliverunion.fau.org/2018/01/29/special-delivery-from-deliverunion> (дата обращения: 14.03.2020).

стационарных рабочих мест)¹⁶. Учитывая сохранение аналоговых и цифровых форм организации труда в разумных пропорциях, в качестве основной задачи профсоюзов в государствах с цифровой экономикой отдельные ученые видят организационное объединение работников нестандартных форм занятости¹⁷.

Своеобразным европейским трендом стало то, что такую связующую функцию в европейском правовом порядке профсоюзной деятельности приняли на себя «базовые» и «альтернативные» (или, как их зачастую называют европейские исследователи, «анархо-синдикалистские») профсоюзы, к числу которых обычно относят Свободный союз рабочих и работниц (FAU) в Германии, Унитарную базовую конфедерацию (CU) в Италии¹⁸ и др. Такие профсоюзы, как правило, проводят левую политику, выражающуюся в отказе от «согласованной акции» (согласованной политики) с ассоциациями работодателей, выражают антиглобалистские взгляды и стремятся к сотрудничеству с другими социальными группами (экологическими движениями, представителями феминизма). Их общей чертой является то, что важные решения в них принимают заинтересованные члены посредством использования социальных сетей, например Facebook, через которые профсоюзы организуют коллективные защитные акции, по своему содержанию напоминающие забастовки. Так, используя социальные сети, группы курьеров по доставке еды, объединенные в профсоюзы «Освобождение Милана» и «Союз райдеров Болоньи», 28 июня 2019 г. блокировали мобильные приложения и просили заказчиков делать

антирекламу компании по доставке еды¹⁹. Некоторые профессиональные союзы, объединяющие курьеров, используют в своих программах элементы радикально-левой идеологии, например это проявляется в программной политике FAU²⁰, закрепленной в его учредительных документах и звучащей как преодоление капитализма «путем введения другого экономического порядка, основанного на солидарности и самоуправлении»²¹. Такая отчасти популистская политика, с одной стороны, является катализатором для объединения преимущественно молодых «неустойчиво занятых» граждан и трудовых мигрантов, с другой — вызывает некоторый скептицизм со стороны и самих занятых, и работодателей по поводу возможности профсоюза реализовать эффективную политику по защите социально-трудовых прав трудящихся в свете их средств и радикальной идеологии.

Членство работников в «базовых» и «альтернативных» профсоюзах имеет свои слабые и сильные стороны, а также образует определенные закономерности во взаимоотношениях между работниками интернет-платформ и профсоюзами, поскольку такое членство зачастую обуславливает активную поддержку трудящихся в судах²², направленную на борьбу с их неправильной классификацией в качестве «независимых подрядчиков», а не сотрудников, хотя и с различными результатами в разных юрисдикциях. При этом, применяя к отношениям с работниками платформ отдельные нормы национального трудового права, основанные на Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении», суды строят позицию вокруг понимания

¹⁶ См.: *Srnicek N., Williams A.* Die Zukunft erfinden. Postkapitalismus und eine Welt ohne Arbeit. Berlin, 2016. P. 130, 139, 175, 208.

¹⁷ *Srnicek N., Williams A.* Op. cit. P. 153–168.

¹⁸ См.: *Degner A., Kocher E.* Op. cit. P. 251–252.

¹⁹ См.: *Magnani M.* Nuove tecnologie e diritti sindacali // *Labour & Law Issues*. 2019. Vol. 5, No 2. P. 4.

²⁰ См.: *Degner A., Kocher E.* Op. cit. P. 251–253.

²¹ Prinzipien und Grundlagen der Arbeit der Freien Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union (FAU) // URL: https://www.fau.org/texte/anarcho-syndikalismus/art_150603-200337 (дата обращения: 12.04.2018); Die FAU wurde 2013 im Verfassungsschutzbericht des Niedersächsischen Ministeriums // URL: https://www.verfassungsschutz.niedersachsen.de/download/90313/Verfassungsschutzbericht_2013.pdf (дата обращения: 11.04.2018).

²² *Barrio A.* Contradictory decisions on the employment status of platform workers in Spain // *Comparative labor law & policy journal* // URL: <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches> (дата обращения: 11.04.2020).

того, свободны ли работники интернет-платформ, преимущественно водители и курьеры, устанавливать свою собственную автономию по отношению к работе или нет. В решениях, где работники были признаны экономически независимыми самозанятыми, суды исходили из того, что они могут свободно распоряжаться своим рабочим временем и рабочим местом²³. В тех судебных актах, где курьеры были пере-квалифицированы в наемных работников или к ним применялись отдельные положения трудового законодательства о защите работников, а это преимущественно Франция²⁴, Испания²⁵ и Италия²⁶, подчеркивались основополагающие механизмы, ограничивающие на практике их свободу (например, применение санкций, когда курьер отклоняет заказ во время смены; императивное использование программ для смартфонов), а также акцентировалось внимание на обеспечении рабочей одеждой и защитными приспособлениями (шлем, рубашка, куртка) и оборудованием для транспортировки еды (поддон и коробка), а также акцентировалось внимание на наличии организации труда работодателем, то есть так называемого организованного сотрудничества. Решения судов зависели и от экономической сферы деятельности интернет-платформ. Так, курьеров определяют как экономически зависимых работников в отношении компаний, занимающихся в качестве своей основной деятельности оказанием поставок, в то время как противоположные решения часто связаны с рассмотрением вопроса о квалификации отношений как подрядных при оказании

транспортных услуг в качестве основного бизнеса интернет-платформ²⁷.

Квалификация отношений, возникающих на основе интернет-платформ, как трудовых, предполагающая применение к ним базовых гарантий трудового права (охрана рабочего времени и времени отдыха, минимальные часовые ставки оплаты труда, социальное страхование и т.п.), безусловно, способствует повышению уровня социальной защищенности работников. Особую важность эта защита приобрела в форс-мажорной ситуации, связанной с пандемией COVID-19, когда суды ряда европейских государств²⁸ признают право лиц, занятых при помощи интернет-платформ, на средства индивидуальной защиты от инфицирования при условии наличия у них статуса работника.

Однако не все европейские юристы воспринимают данную тенденцию оптимистично, полагая, что исполнению подобных судебных решений препятствует экономическая составляющая — специфика организации труда работников, поскольку профессиональная деятельность на основе онлайн-платформ организована по логике, отличающейся от традиционной «субординированной работы», построенной по фордистской модели. Применение к таким работникам традиционных механизмов «защиты подчиненной работы» обозначает расширение на них коллективных договоров и применение к ним почасовой минимальной заработной платы, независимо от количества заказов, выполняемых через платформу. Тем самым создается сдерживающий фактор для

²³ См.: Barrio A. Op. cit.

²⁴ De Stefano V. Lavoro su «piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata // RGL. 2017. 2, I, 241 ; Cour de Cassation, Chambre sociale, du 19 decembre 2000, N de pourvoi: 98-40.57 // Legifrance.com. URL: <https://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007043285> (дата обращения: 11.04.2020).

²⁵ Barrio A. Op. cit.

²⁶ См.: решение Кассационного суда Итальянской Республики от 24.01.2020 № 1663/2020 // URL: <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/03/Cassazione-1663-2020-riders.pdf> (дата обращения: 02.04.2020).

²⁷ См.: Barrio A. Op. cit.

²⁸ Dagnino E. The Future of EOSH/6 — DPI e lavoro da piattaforma: i primi effetti della disciplina sui rider? // URL: <http://www.bollettinoadapt.it/dpi-e-lavoro-da-piattaforma-i-primi-effetti-della-disciplina-sui-rider/> (дата обращения: 20.04.2020).

увеличения количества курьеров, которых могут задействовать платформы. Показательной здесь может служить дискуссия, возникшая в связи с принятием Кассационным судом Италии решения № 1663/2020 от 24.01.2020, согласно которому суд применил к курьерам Foodora нормы о защите наемных работников. В рамках этой дискуссии отдельные исследователи заявили, что принятое решение не соответствует специфике организационной модели интернет-платформы. «Признание курьеров в качестве работников, на которых распространяются все гарантии подчиненной работы, конечно, успокаивает, но это и означает, что они (сторонники такого решения) не знают о последствиях, которые могут иметь для всего сектора экономики... В свете этого готовы ли мы действовать консервативно или разрушать (подобными решениями) зарождающийся рынок определенного вида услуг и рабочие места? Ответ на этот вопрос — политическое решение». В определенной степени подтверждением обоснованности таких сомнений является тот факт, что компания Foodora прекратила свою деятельность в Италии²⁹, ликвидировав рабочие места, еще на стадии судебных разбирательств, до принятия данного решения.

Таким образом, пока «альтернативные профсоюзы» сосредоточены на мобилизации, организации и представительстве неустойчиво занятых работников, менее радикальные и более открытые к социальному диалогу с бизнесом «основные профсоюзы» в своих стратегиях по отношению к неустойчиво занятым видят в качестве модели взаимодействия институт коллективных переговоров, типичный в рамках соответствующих систем производственных отношений. Например, в странах с сильными традициями социального партнерства профсою-

зы стремятся достичь понимания с ассоциациями работодателей в вопросах цифровизации. В государствах, где преобладают коллективные переговоры на отраслевом уровне, это должно означать, что либо цифровые платформы труда присоединяются к существующим ассоциациям работодателей, либо они должны создать собственные ассоциации и взаимодействовать с профессиональными союзами в рамках правил, установленных национальным законодательством.

Так, в Германии в § 12A Закона о тарифном договоре закреплено правило, говорящее о применении этого акта к лицам, похожим на работников, то есть лицам, экономически зависимым и нуждающимся в социальной защите в той же степени, в которой в ней нуждаются работники, если лица, похожие на работников, работают на основе служебных или подрядных договоров в интересах других лиц и оказывают услуги лично без участия работников преимущественно для одного человека и если они имеют право на получение более половины вознаграждения, на которое они имели бы право при полной занятости при соблюдении определенных законом требований³⁰. По общему мнению, данный закон распространяет на лиц, похожих на работников, право на забастовку³¹, а также позволяет им обращаться в суды с исками о применении к ним условий тарифных договоров. Пользуясь этой нормой, курьеры, работающие исключительно или преимущественно в Delivery или Foodora, действуя через профессиональные союзы, уже могут участвовать в тарифных договорах с интернет-платформой.

Но поскольку большинство платформ считают себя только «техническим успехом»³², а не подлинными работодателями, они не стремятся

²⁹ См.: *Seghezzi F.* Attenti a non bucare le gomme dei rider // URL: <http://www.bollettinoadapt.it/attenti-a-non-bucare-le-gomme-dei-rider/> (дата обращения: 02.04.2020).

³⁰ *Tarifvertragsgesetz (TVG)* // URL: https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/_12a.html (дата обращения: 02.04.2020).

³¹ См.: *Berg P., Diersen M., Heilmann M., Kocher E., Schumann D., Wankel S.* Tarifvertragsgesetz. Basiskommentar zum TVG. Frankfurt am Mein : Bund-Verlag GmbH, 2017. S. 420.

³² См.: *Kilhoffer Z., Lenaerts K. and Beblav M.* (2017) The platform economy and industrial relations. Applying the old framework to the new reality, CEPS Research report 2017/12. Brussels. European Centre for Political Studies. P. 31–33.

к ведению переговоров с неустойчиво занятыми работниками и их профсоюзами. Кроме того, сами инициативы профсоюзов по согласованию нормативных стандартов обычно встречают непонимание, нежелание сотрудничать и сопротивление со стороны цифровых трудовых платформ. Тем не менее профсоюзы, например в Бельгии³³, Швеции³⁴ или Швейцарии³⁵, пытаются вести прямые переговоры с платформами.

Серьезным исключением из неутешительной практики является политика крупнейшего немецкого профсоюза IG Metall, который открыл свое членство для работников интернет-платформ и других форм самозанятости на портале Fair Crowd Work³⁶, который позволяет обращаться к различным консультативным сервисам и оказывает содействие в разрешении споров между самозанятыми и платформами, при условии, если эти платформы подписали Кодекс поведения краудсорсинга. Функции по урегулированию споров возложены на Бюро омбудсмена³⁷, которое представляет из себя двусторонний орган, основанный на принципах бипартизма и включающий представителя бизнеса от Немецкой краудсорсинговой ассоциации, представителей рабочей платформы и профсоюза. Члены бюро выполняют свою работу на добровольной и неоплачиваемой основе, его нейтральным председателем офиса является представитель Трудового суда Франкфурта-на-Майне. Самозанятые или работники платформ вправе обратиться с жалобой на своего клиента или платформу, подписавшую Кодекс поведения краудсорсинга, через онлайн-форму. Процедуры рассмотрения жалоб, предпринятые Бюро омбудсмена, носят конфиденциальный характер.

Однако в большей степени отраслевым профсоюзам присуща определенная настороженность по отношению к неустойчиво занятым, что объясняется идеологической ориентацией давних профсоюзов, их властными ресурсами и их озабоченностью дальнейшей «уберизацией» (цифровизацией) трудовых отношений, подрывающей существующие условия занятости.

Еще одной особенностью представительства и организации работы при помощи интернет-платформ является появление созданных работниками или профсоюзами своего рода кооперативов на основе интернет-платформ, которые являются альтернативой финансируемым венчурным капиталом цифровым трудовым платформам и, следовательно, находятся в прямой конкуренции с ними. Независимо от того, поддерживаются ли они профсоюзами или нет, такие кооперативы теоретически могут быть созданы для работы на макроуровне. Например, имитируя технологию цифровых интернет-платформ, были созданы приложения для такси, принадлежащие самому водителю. Некоторые продовольственные и другие курьерские организации доставки в Испании тестируют возможности, основанные на базе мобильного приложения кооператива, платформы. Однако на данный момент представляется, что рабочее или профсоюзные кооперативы интернет-платформ скорее изучаются, чем фактически создаются.

³³ См.: *Vandaele K.* Belgique. Les syndicats sur le qui-vive pour soutenir les travailleurs des plateformes: l'exemple des livreurs de repas, *Chronique internationale de l'IRES*. 2017. P. 85–100, 160.

³⁴ См.: *Söderqvist F.* (2018) Sweden: will history lead the way in the age of robots and platforms? // Neufeind M., O'Reilly J. and Ranft F. (eds.) *Work in the digital age. Challenges of the fourth industrial revolution*, Oxford, Rowman & Littlefield (forthcoming).

³⁵ URL://syndicom.ch/branchen/logistik/velokuriere/ (дата обращения: 02.02.2020).

³⁶ См.: Fair Crowd Work. Shedding light on the real work of crowd-, platform-, and app-based work. URL: <http://faircrowd.work/> (дата обращения: 02.02.2020).

³⁷ Crowdsourcing Code of Conduct — Ombuds Office // URL: <https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/en.html> (дата обращения: 02.02.2020).

Профессиональные союзы лиц, занятых посредством интернет-платформ, в Российской Федерации

На российском рынке услуг представлено несколько интернет-платформ, активно использующих труд представителей неустойчиво занятой части рынка труда. Правоприменительная практика в отношении лиц, оказывающих услуги на основе цифровых агрегаторов, идет по пути признания их в качестве субъектов гражданско-правовых отношений, независимых подрядчиков (исполнителей)³⁸. Однако, несмотря на такую достаточно категоричную по отношению к занятым судебную практику, исполнители проявляют интерес к трудовым формам защиты своих законных интересов и, пользуясь ст. 30 Конституции РФ и ст. 2 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», устанавливающей производственно-профессиональный критерий объединения, создают профессиональные союзы. По причине разобщенности, официальных данных об их общем количестве на территории России в распоряжении авторов не имеется. Однако некоторые такие профессиональные союзы становятся известны широкому кругу лиц по причине их активной общественной и правозащитной деятельности. Одним из них является межрегиональный профсоюз работников общественного транспорта «Таксист»³⁹, представляющий собой добровольное объединение работников организаций, индивидуальных предпринимателей, временно неработаю-

щих, студентов, пенсионеров, работающих на основании трудового соглашения, созданное с целью представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников вышеуказанных организаций.

В сфере доставки еды ситуация складывается менее благоприятно. Курьеры, представленные преимущественно трудовыми мигрантами (испытывающими трудности с построением коммуникаций, зачастую работающие в России нелегально) и студентами, не создают каких-либо объединений для защиты своих трудовых прав и выполняют заказы в физически невыносимых условиях⁴⁰.

В отличие от европейских профсоюзов, российские объединения занятых при помощи интернет-платформ не обладают правовыми гарантиями участия в легальных социально-партнерских процедурах хотя бы потому, что отечественное законодательство (ст. 27, 40, 45 Трудового кодекса РФ) не предусматривает возможности распространения на лиц, не обладающих статусом работников, коллективных договоров и соглашений — важнейших регуляторов условий труда в рыночных отношениях.

В связи с этим защитные действия профессиональных союзов, объединяющих лиц, занятых посредством интернет-платформ, реализуются главным образом в плоскости коллективных протестных акций, организуемых с использованием социальных сетей и мессенджеров, через которые профсоюзы планируют свои акции, по своему содержанию в большей степени тяготеющие к забастовкам.

³⁸ Подробно об этом см.: *Зайцева Л. В., Митрясова А. С.* Труд водителей такси на основе интернет-платформ: отдельные вопросы правового регулирования // Вестник Томского государственного университета. 2018. № 435. С. 239–245 ; апелляционное определение Московского городского суда по делу № 33-53437/2019 от 22.11.2019 по иску Щербинина... к ООО «Яндекс.Такси» // URL: <https://www.mos-gorsud.ru/rs/tushinskij/services/cases/civil/details/08f32195-a38c-40e2-b7a3-26d20990ef5f> (дата обращения: 02.04.2020).

³⁹ Устав межрегионального профсоюза работников общественного транспорта «Таксист» // URL: <http://pstaxist.ru/ustav/> (дата обращения: 02.04.2020).

⁴⁰ Примером несоблюдения нормативов труда является смерть при исполнении заказа 16 апреля 2019 г. курьера «Яндекс.Еды» Артыка Орозалиева в Петербурге, который развозил заказы 10 часов подряд. Судебно-медицинская экспертиза показала, что причиной смерти стал сердечный приступ, который мог быть спровоцирован перегрузкой (см.: Смерть курьера. Сотрудник службы доставки «Яндекс.Еда» умер на работе. О невыносимых условиях труда говорят и его коллеги // Новая газета № 45. 24.04.2019. URL: <https://novayagazeta.ru/articles/2019/04/23/80325-smert-kuriera> (дата обращения: 02.04.2020)).

Деятельность таких российских профсоюзов напоминает скорее стихийные формы защиты, используемые «альтернативными» итальянскими и испанскими профсоюзами курьеров по доставке еды, что автоматически придает их деятельности неправовой характер. Особенности российского трудового законодательства, не позволяющие таким профсоюзам участвовать в легальных социально-партнерских процедурах, а также сам статус членов — «независимых подрядчиков» закрывает перед ними возможность выступать в качестве легитимных представительных органов во взаимоотношениях с бизнесом и государством.

Заключение

Таким образом, современные профсоюзы столкнулись с новым вызовом — необходимостью организации разобщенных работников. Для этого они должны выработать и принять адекватные методики работы, способствующие членству неустойчиво занятых в профессиональных союзах, а также адекватной защите их трудовых прав. Данные методики должны учитывать специфику работодателей, деятельность которых основана на постоянном поиске более дешевой и сговорчивой рабочей силы, а также методы технологического управления платформой, специфику контроля и надзора за трудом на платформе и прочие объективные условия организации такой неустойчивой занятости, в том числе отмечаемый многими исследователями антагонизм между бизнесом и рабочими⁴¹, которые, опасаясь потери работы, на протяжении всего развития капитализма неоднократно выступали против внедрения трудосберегающих технологий, влекущих за собой сокращение рабочих мест. Безусловно, в эпоху индустриализации данные противоречия снимались путем обещания справедливого компромисса между повышением производительности труда и сокращением рабочего времени или установлением более высокой заработной

платы и подкреплялись социально-партнерской политикой на рынке труда. Существующее в различных странах и политических системах разнообразие в степени реализации этого компромисса между трудом и капиталом в некоторой степени объясняет нынешнюю вариацию в профсоюзных стратегиях применительно к технологическим изменениям и проявляются в форме как конструктивного диалога, так и крайне левых протестных акций профессиональных союзов, тяготеющих к анархистским организациям. Профсоюзные организации работников, занятых посредством интернет-платформ, способны внести важный вклад в правовую регламентацию деятельности, выходящей за рамки «традиционных» категорий трудового права, особенно в тех случаях, когда к определенным группам занятых не применяются обязательные положения о регулировании наемного труда нормами трудового права.

Каждая из форм коллективного представительства работников, будь то традиционные или альтернативные профсоюзы, имеет свои отличительные черты, а также предпочтительные формы представительства, к числу наиболее удачных из которых относят так называемую «тарифную способность» лиц, занятых при помощи интернет-платформ, то есть признанное государством право на ведение ими коллективных переговоров.

Достаточно действенными способами выражения требований работников интернет-платформ, организуемыми профессиональными союзами, являются остановка работы (выражающаяся в отключении от платформы) в рамках как забастовки, так и иных процедур, предусмотренных национальным законодательством, и публичные протесты, в том числе с привлечением средств массовой информации. Однако, как показывает практика, такие формы защиты имеют кратковременный эффект и позволяют решить лишь несущественные вопросы, связанные с защитой трудовых прав (незначительное повышение тарифов за работу, разовый ремонт инструментов, используемых в работе, и т.п.),

⁴¹ См.: *Silver B. Forces of labor: workers' movements and globalization since 1870.* Cambridge : Cambridge University Press, 2003.

что не способствует реализации конечной цели такой деятельности.

В случае отсутствия в государствах нормативной базы, позволяющей распространить коллективные переговоры на неустойчиво занятых работников, как, например, в Российской Федерации, вопрос об эффективной защите трудовых прав посредством коллективно-договорного регулирования будет неактуальным.

В настоящий момент не существует универсальной модели развития коллективного представительства работников на основе традиционных профсоюзов или иных моделей представительства, поскольку реализация права на объединение зависит от политики и сферы

деятельности цифровых платформ, специфики труда в конкретных странах, наличия в них гражданских и рыночных институтов (с учетом особенностей конкуренции и налогообложения), национальных правовых систем и конкретных правовых норм, регулирующих труд лиц на платформах и вопросы представительства и многого другого. Однако представляется, что наиболее предпочтительной формой взаимодействия профессиональных союзов и интернет-платформ в Российской Федерации могли бы стать различные формы социального партнерства — коллективные переговоры, консультации, при условии распространения права на такие процедуры на всех неустойчиво занятых работников.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В.* Прекариат как новая группа наемных работников // *Уровень жизни населения регионов России.* — 2015. — № 1. — С. 47–57.
2. *Зайцева Л. В., Митрясова А. С.* Труд водителей такси на основе интернет-платформ: отдельные вопросы правового регулирования // *Вестник Томского государственного университета.* — 2018. — № 435. — С. 239–245.
3. *Люттов Н. Л.* Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // *Актуальные проблемы российского права.* — 2019. — № 6 (103). — С. 98–104.
4. *Люттов Н. Л.* Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика // *Трудовое право в России и за рубежом.* — 2016. — № 4. — С. 7–11.
5. *Люттов Н. Л.* Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // *Журнал российского права.* — 2019. — № 7. — С. 115–130.
6. *Чесалина О. В.* Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву // *Трудовое право в России и за рубежом.* — 2017. — № 1. — С. 52–55.
7. *Чесалина О. В.* От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ // *Трудовое право в России и за рубежом.* — 2018. — № 1. — С. 22–25.
8. *Barrio A.* Contradictory decisions on the employment status of platform workers in Spain // *Comparative labor law & policy journal.* — URL: <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches> (дата обращения: 11.04.2020).
9. *Benach J., Vives A., Amable M., Vanroelen C., Tarafa G., Muntaner C.* Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health // *Annual Review of Public Health.* — 2014. — Vol. 35. — P. 229–253. — URL: <https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500> (дата обращения: 14.04.2020).
10. *Berg P., Diersen M., Heilmann M., Kocher E., Schumann D., Wankel S.* Tarifvertragsgesetz. Basiskommentar zum TVG. — Frankfurt am Main : Bund-Verlag GmbH, 2017.
11. *Bhuiyan J.* Uber's class-action settlement with drivers means almost nothing is changing // *Recode.* — April, 25. — 2016. — URL: <http://www.recode.net/2016/4/25/11586386/uber-driver-tips-settlement> (дата обращения: 14.04.2020).
12. *De Stefano V.* Lavoro su «piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata // *RGL.* — 2017. — 2, I.

13. *Degner A., Kocher E.* Arbeitskämpfe in der «Gig-Economy»? Die Protestbewegungen der Foodora- und Deliveroo-«Riders» und Rechtsfragen ihrer kollektiven Selbstorganisation. P. 252–253. — URL: https://www.researchgate.net/publication/327509002_Arbeitskampfe_in_der_Gig-Economy_Die_Protestbewegungen_der_Foodora-_und_Deliveroo-Riders_und_Rechtsfragen_ihrer_kollektiven_Selbstorganisation (дата обращения: 14.03.2020).
14. *Fudge J.* The Legal Boundaries of the Employer, Precarious Workers, and Labour Protection // *Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work* / G. Davidov, B. Langille (eds.). — Oxford : Hart Publishing, 2006.
15. *Giesen R., Kersten J.* Arbeit 4.0 // *Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in der digitalin Welt.* — München, 2018.
16. *Green A., Barnes S.-A.* Crowd Employ. Part I: Crowdsourcing for paid work. An empirical investigation into the impact of crowdsourcing for paid work on employability / *Warwick Institute for Employment Research/ Institute for Prospective Technological Studies (IPTS).* — Warwick/Seville, 2013.
17. *Heller C.* Post-Privacy. Prima Leben ohne Privatsphaere. — München, 2011.
18. *Realfonzo R., Esposito G.* Gli insuccessi nella liberalizzazione del lavoro a termine. 13 Maggio. 2014 // URL: https://www.economiaepolitica.it/_pdfs/pdf-1495.pdf (дата обращения: 14.04.2020).
19. *Seghezzi F.* Attenti a non bucare le gomme dei rider // URL: <http://www.bollettinoadapt.it/attenti-a-non-bucare-le-gomme-dei-rider/> (дата обращения: 02.04.2020).
20. *Srnicek N., Williams A.* Die Zukunft erfinden. Postkapitalismus und eine Welt ohne Arbeit. — Berlin, 2016.
21. *Vandaele K.* Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform orkers' collective voice and representation in Europe. — Brussels, 2018.

Материал поступил в редакцию 15 мая 2020 г.

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Golenkova Z. T., Goliusova Yu. V. Prekariat kak novaya gruppa naemnyh rabotnikov // *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii.* — 2015. — № 1. — S. 47–57.
2. Zajceva L. V., Mitryasova A. S. Trud voditelej taksi na osnove internet-platform: ot del'nye voprosy pravovogo regulirovaniya // *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta.* — 2018. — № 435. — S. 239–245.
3. Lyutov N. L. Adaptaciya trudovogo prava k razvitiyu cifrovyyh tekhnologij: vyzovy i perspektivy // *Aktual'nye problemy rossijskogo prava.* — 2019. — № 1 (103). — S. 98–104.
4. Lyutov N. L. Priznaki trudovogo pravootnosheniya: mezhdunarodnye normy i rossijskaya sudebnaya praktika // *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom.* — 2016. — № 4. — S. 7–11.
5. Lyutov N. L. Transformaciya trudovogo pravootnosheniya i novye formy zanyatosti v usloviyah cifrovoj ekonomiki // *Zhurnal rossijskogo prava.* — 2019. — № 7. — S. 115–130.
6. Chesalina O. V. Rabota na osnove internet-platform (crowdwork i work on demand via apps) kak vyzov trudovomu i social'nomu pravu // *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom.* — 2017. — № 1. — S. 52–55.
7. Chesalina O. V. Ot nestandardnyh form zanyatosti do raboty na osnove internet-platform // *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom.* — 2018. — № 1. — S. 22–25.
8. Barrio A. Contradictory decisions on the employment status of platform workers in Spain // *Comparative labor law & policy journal.* — URL: <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches> (data obrashcheniya: 11.04.2020).
9. Benach J., Vives A., Amable M., Vanroelen C., Tarafa G., Muntaner C. Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health // *Annual Review of Public Health.* — 2014. — Vol. 35. — P. 229–253. — URL: <https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500> (data obrashcheniya: 14.04.2020).

10. Berg P., Diersen M., Heilmann M., Kocher E., Schumann D., Wankel S. Tarifvertragsgesetz. Basiskommentar zum TVG. — Frankfurt am Mein : Bund-Verlag GmbH, 2017.
11. Bhuiyan J. Uber's class-action settlement with drivers means almost nothing is changing // Recode. — April, 25. — 2016. — URL: <http://www.recode.net/2016/4/25/11586386/uber-driver-tips-settlement> (data obrashcheniya: 14.04.2020).
12. De Stefano V. Lavoro su «piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata // RGL. — 2017. — 2, I.
13. Degner A., Kocher E. Arbeitskämpfe in der «Gig-Economy»? Die Protestbewegungen der Foodora- und Deliveroo-«Riders» und Rechtsfragen ihrer kollektiven Selbstorganisation. P. 252–253. — URL: https://www.researchgate.net/publication/327509002_Arbeitskampfe_in_der_Gig-Economy_Die_Protestbewegungen_der_Foodora-_und_Deliveroo-Riders_und_Rechtsfragen_ihrer_kollektiven_Selbstorganisation (data obrashcheniya: 14.03.2020).
14. Fudge J. The Legal Boundaries of the Employer, Precarious Workers, and Labour Protection // Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work / G. Davidov, B. Langille (eds.). — Oxford : Hart Publishing, 2006.
15. Giesen R., Kersten J. Arbeit 4.0 // Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in der digitalin Welt. — München, 2018.
16. Green A., Barnes S.-A. Crowd Employ. Part I: Crowdsourcing for paid work. An empirical investigation into the impact of crowdsourcing for paid work on employability / Warwick Institute for Employment Research/ Institute for Prospective Technological Studies (IPTS). — Warwick/Seville, 2013.
17. Heller S. Post-Privacy. Prima Leben ohne Privatsphaere. — München, 2011.
18. Realfonzo R., Esposito G. Gli insuccessi nella liberalizzazione del lavoro a termine. 13 Maggio. 2014 // URL: https://www.economiaepolitica.it/_pdfs/pdf-1495.pdf (data obrashcheniya: 14.04.2020).
19. Seghezzi F. Attenti a non bucare le gomme dei rider // URL: <http://www.bollettinoadapt.it/attenti-a-non-bucare-le-gomme-dei-rider/> (data obrashcheniya: 02.04.2020).
20. Srnicek N., Williams A. Die Zukunft erfinden. Postkapitalismus und eine Welt ohne Arbeit. — Berlin, 2016.
21. Vandaele K. Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform orkers' collective voice and representation in Europe. — Brussels, 2018. *r B. Forces of labor: workers' movements and globalization since 1870. Cambridge : Cambridge University Press, 2003.*