

Научная статья

УДК 349.2; 331.5

DOI:10.17323/2072-8166.2023.2.139.164

# Новая концепция занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху



**Наталья Валерьевна Закалюжная**

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,  
Россия 101000, Москва, Мясницкая ул., 20, [nzakalyuzhnaya@hse.ru](mailto:nzakalyuzhnaya@hse.ru), <https://orcid.org/0000-0002-8135-1704>



## Аннотация

В современных реалиях кардинально изменяются роль трудового права и заложенный в нем функционал. При этом формируются отношения, которые выстраиваются по определенным правилам, однако их правовое регулирование может отсутствовать (нетипичная занятость, в том числе привлеченный труд, гиг-занятость, самозанятость, спот-занятость и др.). Одновременно изменяется роль интеграционных объединений в сфере труда, транснациональных корпораций. Цифровизация в трудовом праве выходит на качественно новый уровень. В статье предлагаются актуальные направления исследования указанных отношений в рамках новых вызовов трудовому праву. В декабре 2022 года в Государственной Думе состоялось заседание рабочей группы по проекту нового федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации». Проект был отправлен на переработку. Пока законопроект не стал законом, возможны его дополнительные изменения и уточнения, что делает предложенную тематику еще более актуальной. Важным вектором сегодняшнего дня является необходимость концепции нового типа занятости и дальнейшего совершенствования законодательства о занятости населения. Кроме того, роботизация в сфере трудовых отношений не только находит отражение в положительном использовании промышленных роботов, способных с успехом выполнять однотипные повторяющиеся задачи, но и таит в себе различные риски. Занятости населения также угрожает и возрастающее использование искусственного интеллекта. Цифровизация в сфере трудовых отношений логичным образом влечет нетипичные формы использования уже классических институтов; например, открываются новые возможности в применении института социального партнерства, а именно, в деятельности отраслевых профсоюзов в аспекте регулирования коллективных трудовых правоотношений. В исследовании проанализированы законодательные изменения, касающиеся электронного взаимодействия работника и работодателя в рамках дистанционной работы.



### Ключевые слова

цифровая эпоха; трудовые отношения; дистанционная работа; новые виды занятости; роботизация; цифровой дистанционный профсоюз.

---

---

**Для цитирования:** Закалюжная Н.В. Новая концепция занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2023. Т. 16. № 2. С. 139–164. DOI:10.17323/2072-8166.2023.2.139.164.

*Research article*

## A New Concept of Employment and the Development of Labor Relations in the Digital Age



**Natalia V. Zakalyuzhnaya**

National Research University Higher School of Economics, 20 Myasnitskaya Str., Moscow 101000, Russia, [nzakalyuzhnaya@hse.ru](mailto:nzakalyuzhnaya@hse.ru), <https://orcid.org/0000-0002-8135-1704>



### Abstract

In modern geopolitical and economic realities the role of labor law and its functionality are radically changing. More over the relations are formed that are built according to the certain rules but there may be no legal regulation; among them are: atypical employment including attracted labor, gig employment, self-employment, spot employment, etc. At the same time, the role of integration associations in the field of labor and transnational corporations is changing. In addition, digitalization in labor law is reaching a qualitatively new level today. Therefore the article offers current research directions of these and other relations within the framework of new challenges for labor law in the digital age. In December 2022 the State Duma held a meeting of the working group on the draft of new Federal Law “On Employment in the Russian Federation”. However, the draft raised a lot of questions and was completely revised. But while the draft has not passed yet into the status of a law, additional changes and clarifications are possible, which makes the proposed topic even more relevant. Therefore, an important vector of today is the need to develop a concept of a new type of employment and improvement of legislation on employment of the population. In addition, robotization in the field of labor relations is reflected not only in the positive use of industrial robots capable of performing the same type of repetitive tasks with great efficiency, but also carries various kinds of risks. Employment of the population is also threatened by increasing use of artificial intelligence. Digitalization in the field of labor relations logically entails atypical forms of using already classical institutions, for example, new opportunities are opening up in the application of the institute of social partnership, namely, in the activities of sector trade unions in the aspect of regulating collective labor relations, which will also be discussed in this paper. Also, in the research are analyzed legislative changes concerning electronic interaction between an employee and an employer within the framework of performing remote work.



## Keywords

digital era; labor relations; remote work; new types of employment; robotization; digital remote trade union.

**For citation:** Zakalyuzhnaya N.V. (2023) A New Concept of Employment and the Development of Labor Relations in the Digital Age. *Law. Journal of the Higher School of Economics*, vol. 16, no. 2, pp. 139–164 (in Russ.). DOI:10.17323/2072-8166.2023.2.139.164.

## Введение

Пандемия Covid-19, роботизация промышленности и различных сфер жизни общества, применение когнитивных технологий и привлечение сотрудников с помощью цифровых платформ, геополитическая ситуация и иные новые вызовы обозначили ряд проблем российского трудового права и законодательства о занятости, состоящие в том числе в их недостаточной гибкости. Важным вектором сегодняшнего дня является необходимость разработки концепции нового типа занятости и совершенствования законодательства о занятости: примерно 30 тыс. зарубежных компаний, обеспечивавших России занятость почти 2 млн. человек, приостановили деятельность.

Новые методы организации делового сотрудничества и социальные коммуникации влекут появление новых форм занятости, а действующее трудовое законодательство не в полной мере отвечает современным реалиям и не отражает активного развития новых разнообразных форм вовлечения граждан в активную деятельность, в том числе трудовую. Особых правовых реакций заслуживает сфера неформальной занятости.

Важно своевременно оценивать и регулировать такие явления, как гиг-занятость, спот-занятость и другие новые явления, появляющиеся на рынке труда, а также пресекать распространение фиктивной самозанятости, не запрещая индивидуальную экономическую деятельность. Еще в 2017 г. Европейский фонд улучшения условий жизни и труда опубликовал обзор «Нестандартные формы занятости. Текущие тренды и будущие перспективы»<sup>1</sup>. Важной особенностью, на которую обращено внимание в обзоре, является рост количества самозанятых, что характерно и для России.

Формировать положительную динамику на рынке труда призвано в том числе трудовое право. Для этого необходимо комплексное иссле-

---

<sup>1</sup> Eurofound. Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects. Background paper for Conference «Future of Work: Making It e-Easy». 13–14 September 2017. Available at: URL:[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1746en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1746en.pdf) (дата обращения: 28.01.2023)

дование на стыке экономики, права и социологии. Такая необходимость обусловлена последствиями развития рынка труда, трансформацией структуры трудового правоотношения, продиктованными научно-техническим прогрессом и законами рынка. Кроме того, на новый уровень переходит реализация механизмов цифровизации трудовых отношений.

## 1. Типичное и нетипичное понимание занятости

Для определения трудовой занятости и его соотношения с понятием занятости, основанной на трудовом договоре, обратимся к юридическому понятию занятости и его научным толкованиям. Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1<sup>2</sup> (далее — Закон о занятости) определяет ее как деятельность, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству и приносящую, как правило, заработок, трудовой доход.

Обозначенное понятие — стандарт социально-экономической категории, это определение работы в широком смысле слова: как трудовой деятельности — работы по трудовому договору; как предпринимательской деятельности — самостоятельной, систематической деятельности специальных субъектов (индивидуальных предпринимателей), направленной на извлечение прибыли, осуществляемой на свой риск по договорам гражданско-правового характера (выполнение работ, оказание услуг), авторским договорам, а также членом артелей, лиц, являющихся учредителями (участниками) коммерческих организаций; как учебной деятельности — очное обучение, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения; как службы — военной, альтернативной гражданской, в ОВД, в государственной противопожарной службе, учреждениях и органах УИС; как иных видов деятельности.

В целом в ст. 2 Закона указано 10 категорий граждан, считающихся занятыми, но нет четкого разграничения видов и форм занятости. Можно согласиться с исследователями, считающими законодательное определение занятости некорректным, так как из него не ясно, о какой именно занятости идет речь — трудовой, учебной или иной [Медведев О.М., 1998: 25]. Такая систематизация обусловлена лишь тем, что государство в отношении всех занятых граждан не осуществляет мер социальной защиты и помощи.

Являясь участником общественных отношений, физическое лицо может быть субъектом занятости, не подпадающей под регулирование нормами трудового права. Существует несколько точек зрения на деление занятости. Например, С.Х. Джигоев классифицирует занятость на

---

<sup>2</sup> Вестник Верховного Совета РСФСР. 1991. № 18. Ст. 565.

три основных вида: учебная; служба в Вооруженных силах, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел; трудовая, т.е. занятость граждан в сфере общественного и личного труда в непротиворечащих законодательству формам, как направленная на получение заработка (трудового дохода) или иного вознаграждения, так и не имеющая такой цели [Джиоев С.Х., 2006: 21].

Отличный от приведенного подход обозначен в коллективной работе «Трудовое право России», где предложено деление занятости на виды с позиции характера деятельности, составляющей ее содержание — на трудовую (предполагающую деятельность в сфере общественного производства) и нетрудовую. Трудовая занятость подразделена авторами на занятость в сфере наемного (несамостоятельного) труда и самостоятельную занятость. К трудовой занятости в сфере наемного труда отнесены: работа по трудовому договору; работа на основании гражданско-правового договора, предметом которого является труд; работа на основании акта избрания или назначения; военная служба по контракту и приравненная к ней служба. К трудовой занятости самостоятельного характера относится членство в производственных кооперативах (артелях); работа в подсобных промыслах и реализация продукции по договорам; занятие предпринимательской деятельностью; неоплачиваемый труд на семейных предприятиях [Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б., 2005: 229]. Последняя классификация основана на используемой в международной и российской практике резолюции XV Международной конференции статистиков труда (1993).

Качественно новый этап цифровизации, в частности, в сфере занятости, диктует ее новое понимание в широком смысле — это любая деятельность физических лиц, направленная на удовлетворение личных и общественных потребностей, приносящая, как правило, доход и регулируемая нормами, предусмотренными российским законодательством независимо от отраслевой принадлежности<sup>3</sup>. Соответственно и формы занятости дополняются нетипичными.

Нетипичная (нестандартная) занятость подразумевает отклонения от типичной (стандартной) занятости, вплоть до занятости неформальной. Вероятно, в противовес типичным трудовым отношениям под все более широко распространяющейся нетипичной занятостью понимаются любые формы привлечения труда работников с отклонениями от традиционного трудового договора в разнообразных комбинациях.

---

<sup>3</sup> В узком смысле допустимо рассматривать занятость как объект трудовых отношений, регулируемых нормами трудового законодательства и законодательства о занятости населения.

Формы нетипичной занятости многообразны и включают как законные, так и выходящие за рамки права. К ним относятся виды работ, отклоняющиеся от классических по одной или ряду черт: сроку действия договора (срочные трудовые договоры), продолжительности рабочего времени (неполное рабочее время), месту выполнения работы (от традиционного надомничества до современной дистанционной работы, платформенной и спот-занятости); поденная работа, работа по вызову; работа на основе трудового договора, заключенного с участием посредников, и др.

Нетипичны также формы, при которых вместо работы непосредственно на работодателя человек выполняет работу через филиалы и организации, входящие в группы компаний («сетового работодателя»); через посредников (частные агентства занятости), субподрядчиков. В связи с тем, что во многих случаях эти формы занятости оказываются неблагоприятными для работников, сформировались понятия «неустойчивые формы занятости», «неустойчивая занятость», содержащие оценочную окраску.

Сравнительное исследование понятий «нетипичная форма занятости» и «неустойчивая форма занятости» позволяет выявить их соотношение. С позиции формальной логики по содержанию они соотносятся как общее и частное. Неустойчивая занятость всегда является нетипичной занятостью, в то время как последняя не всегда означает занятость неустойчивую и является более общим понятием, включающим целую совокупность неустойчивых форм занятости. Например, неполная занятость как объект трудовых отношений, возникающих на основании трудового договора, заключаемого на неопределенный срок, относится к нетипичной форме занятости, но это не дает основания признавать ее занятостью неустойчивой.

Для анализа предмета исследования важно определить понятие нетипичной трудовой занятости. Ведь даже в экономической литературе традиция изучения сущности занятости есть, а единства трактовок терминологии нет. Это обосновывается тем, что появление нетипичных форм занятости произошло не так давно и имело в каждой стране яркие отличия.

Международная организация труда (далее — МОТ) в отношении нестандартных рабочих мест оперирует термином «прекаризованная занятость» (*precarious employment* — англ., от лат. *precarious* — неустойчивый, нестабильный, шаткий), который часто переводят нейтрально («нестандартная занятость»), при этом он содержит негативные коннотации, поскольку обращает внимание прежде всего на социальные издержки гибкости рынка труда. Однако в социологическом аспекте применительно к нестандартным трудовым отношениям данное поня-

тие можно рассматривать, во-первых, как угрозу стабильности жизни и доходов работающего населения, во-вторых, как проблему трудовой дискриминации работников, занятых в данном секторе.

Удачное определение прекаризации рынка труда предложила С.И. Котова, определив ее как «процесс изменения социально-экономических отношений в структуре рынка труда, возникающий под воздействием различных внешних социальных рисков в виде экономических, технологических, демографических процессов, приводящий к снижению экономических и социально-правовых гарантий для работников или потенциальных работников независимо от способа, с помощью которого лица привлекаются к труду» [Котова С.И., 2019: 16].

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ) признает сторонами трудового отношения работника (лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем) и работодателя (физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником)<sup>4</sup>. Это объясняется тем, что российская доктрина значительно позже зарубежной обратилась к нетипичной занятости. Теперь имеются работы, характеризующие занятость как важную социально-экономическую категорию, при этом с точки зрения экономистов ориентация идет на стандартную занятость, характеризующуюся тремя основными чертами: это работа у одного работодателя; стандартная нагрузка в течение дня, недели или года; работа в производственном помещении работодателя. Однако эти критерии не совсем точны с точки зрения доктрины, поэтому в юридической литературе стандартную занятость нужно определять несколько иначе.

Традиционная модель долговременных трудовых отношений между субъектами трудового права ныне дополняется совокупностью быстро развивающихся нетипичных форм труда. Здесь главной проблемой может быть то, что нетипичные формы занятости работодатели будут использовать с целью обойти закон, организуя работу так, чтобы посредством заключения специальных договоров исключить наемных работников, работников с неполной занятостью или работающих на условиях срочных трудовых договоров из сферы действия системы социальной защиты. Занятость такого формата, а также фриланс, самозанятость, платформенная занятость образуют так называемую гиг-(спот-) занятость индивидуального экономического характера, опосредуемую операторами спотового рынка труда (как правило, цифровыми платформами).

---

<sup>4</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 09.03. 2021 № 34-ФЗ) // Российская газета. 2001. 31 декабря.



В идеале отнесение определенных видов трудовых правоотношений к нетипичным не должно давать оснований ограничивать права работников, так как классическое трудовое правоотношение допускает изменение отдельных его признаков без ущерба для трудовых прав работников.

Следует обратить внимание на понятие «индивидуальная трудовая деятельность», не смешивая его с понятием предпринимательской деятельности. Термин «индивидуальная трудовая деятельность» раскрывается через различные сферы: выполнение работ, оказание услуг посредством их специального правового регулирования<sup>5</sup>. Ныне предпринимательская и индивидуальная трудовая деятельность имеют общее свойство — физическое лицо, осуществляющее такую деятельность, действует на свой риск, в отличие от работника, выполняющего трудовую функцию, поручаемую ему работодателем.

Трудовые отношения социально ориентированы, основываются на охране здоровья граждан и соблюдении трудового законодательства. Получается, что индивидуальная трудовая деятельность — это самостоятельно организуемая деятельность физических лиц, основанная на личном труде, осуществляемая вне рамок какой-либо производственной системы [Савенко Л.И., 1986: 42–47].

Таким образом, при рассмотрении занятости в сфере трудового права понятие «нетипичная» будет характеризовать формы занятости, основанные на трудовом и непосредственно связанных с ним правоотношениях, обладающих особыми признаками, а также на правоотношении, не обладающим всеми основными признаками трудового правоотношения. Под нетипичным трудовым договором предлагается понимать соглашение между нетипичным работником и (или) нетипичным работодателем по поводу применения труда, осуществляемого в нетипичных условиях (неполная занятость, «заемный труд», дистанционная (удаленная) работа, труд с применением цифровых платформ и т.д.), т.е. труда, обладающего признаками, характерными для нестандартных форм занятости.

Все обозначенное сигнализирует о несоответствии правового регулирования занятости в России и складывающимися на практике отношениями в данной сфере<sup>6</sup>. Поскольку существует нетипичная занятость, в будущем важно своевременно оценивать и регулировать такие явления,

---

<sup>5</sup> См., напр.: Федеральный закон от 30.12. 2008 № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности» // СЗ РФ. 2009. № 1. Ст. 15; Федеральный закон от 31.05. 2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002. № 23. Ст. 2102.

<sup>6</sup> По данным, которые, например, приводит международная аудиторская консалтинговая сеть FinExpertiza, в годовом выражении показатель неполной занятости в России вырос на 22%. Это максимальное значение за весь период наблюдений с 2013 года.



как гиг-занятость, спот-занятость и др., а также пресекать распространение фиктивной самозанятости, неформальной занятости, не запрещающая индивидуальную экономическую деятельность.

## **2. Трансформация современного содержания понятия «занятость»**

Совершенствование государственной политики в области занятости обусловлено развитием информационно-коммуникационных технологий в сфере содействия занятости и системы межведомственного электронного взаимодействия, необходимостью снятия межрегиональных барьеров при трудоустройстве, подборе персонала и оказании государственных услуг, а также задачами комплексной модернизации государственной службы занятости в связи с реализацией механизмов цифровизации в России.

Были предложены изменения, необходимые для развития механизма государственных услуг в области содействия занятости в электронной форме на основе единой цифровой платформы, изменения, упорядочивающие отношения центров занятости с заявителями, замена федеральных государственных стандартов стандартами деятельности в области содействия занятости населения, охватывающими не только государственные услуги. Также прорабатывались дополнительные возможности трудоустройства несовершеннолетних, например, цифровой сервис для специалистов в школах на платформе «Работа в России» с возможностью просмотра современного контента о профессиях.

В прошлом году Минтруд подготовил проект нового закона о занятости, который в процессе различного рода согласований к декабрю 2022 года<sup>7</sup> состоял из 19 глав. В нем предусматривались статьи, определяющие состав и круг лиц, подпадающих под действие законодательства о занятости, а также соотношение законодательства о занятости с нормами международного права, вопросы недопустимости распространения недостоверной информации о вакансиях и информации дискриминационного характера. В проекте были выделены главы по таким новым отношениям, как самозанятость, платформенная занятость, неконвенциональная занятость. В новом свете регламентировался и предоставленный труд.

В соответствии с проектом кардинально изменяется как понятие «занятость», так и категории граждан, которые, предполагалось, будут считаться занятыми. Занятость в проекте понималась как не противоречащая законодательству деятельность граждан, осуществляемая ими

---

<sup>7</sup> 01.12.2022 состоялось заседание рабочей группы Государственной Думы, на котором обсуждался данный проект.

в целях производства товаров, выполнения работ или оказания услуг, и направленная на получение дохода<sup>8</sup>. К занятым в соответствии с проектом относятся граждане: работающие по трудовому договору; индивидуальные предприниматели; самозанятые; занятые ведением личного подсобного и традиционного хозяйства и реализующие продукцию по договорам; выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей); избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность; проходящие военную, альтернативную гражданскую службу, службу в ОВД, ГПС, УИС, ОПС; временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных или общественных обязанностей или иными уважительными причинами; являющиеся учредителями (участниками) коммерческих организаций, организационно-правовая форма которых предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций; являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

Как видно из перечня, категории занятых существенно изменились. Очевидным является перекося в сторону гражданско-правового регулирования как в понятии занятости населения, так и в перечне категорий граждан, считающихся занятыми. При этом добавляется категория самозанятых граждан, правовой эксперимент с налогообложением которых уже показал положительную динамику, а также исключены из перечня обучающиеся граждане.

В соответствии со ст. 8 проекта самозанятость — это деятельность гражданина (самозанятого) по личному производству товаров, выполнению работ и (или) оказанию услуг, направленная на систематическое получение дохода, при которой гражданин не зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя и не привлекает наемных работников для целей самозанятости. В соответствии с проектом не являются самозанятыми гражданами: лица, имеющие работников, с которыми они состоят в трудовых отношениях в качестве работодателя; лица, доходы которых, учитываемые при определении налоговой базы в текущем календарном году, составляют величину, ниже или выше установленных Правительством величин; лица, осуществляющие виды деятельности, определяемые Правительством.

---

<sup>8</sup> Available at: URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 28.01.2023)

Программа цифровизации во всех сферах общественной жизни набирает обороты и в проекте закона должна была появиться глава 3 «Платформенная занятость», под которой предполагалось понимать деятельность граждан (платформенных занятых) по личному выполнению работ и (или) оказанию услуг, организуемую юридическим лицом и (или) индивидуальным предпринимателем (оператор цифровой платформы занятости — юридическое лицо и (или) индивидуальный предприниматель, осуществляющие деятельность по эксплуатации цифровой платформы занятости), и осуществляемую на основе заключаемых гражданско-правовых договоров между оператором цифровой платформы занятости и платформенным занятым (это гражданин, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя и (или) в качестве самозанятого, осуществляющий выполнение работ и (или) оказание услуг в личном качестве без привлечения третьих лиц с использованием цифровой платформы занятости) и между заказчиком работ, услуг (физическое или юридическое лицо, размещающее заказ на выполнение работ и (или) оказание услуг на цифровой платформе занятости) и платформенным занятым<sup>9</sup>.

Цифровая платформа занятости определялась как внесенная в реестр цифровых платформ занятости (этим, как предполагалось, будет заниматься Совет цифровых платформ занятости) информационная система, обеспечивающая взаимодействие заказчиков, платформенных занятых и оператора цифровой платформы занятости через Интернет в целях обеспечения заключения договоров о выполнении работ и (или) оказании услуг и доступ к которой осуществляется оператором платформы. На такой платформе размещался бы заказ, который может выполнить платформенный занятый за вознаграждение, исчисляемое в соответствии с условиями заключаемых им гражданско-правовых договоров с заказчиком и оператором цифровой платформы занятости, с учетом рейтинга платформенного занятого.

Разработчики закона также пытались определить требования к цифровым платформам занятости, которые включали как требования к технической составляющей функционирования платформы, например, возможность регистрации гражданина в качестве платформенного занятого (без предъявления требований к наличию определенной специальности или квалификации), так и требования в целях обеспечения комфортного функционала для платформенного занятого, например, исключение возможности ограничения доступа к заказам от конкретного заказчика для определенных групп платформенных занятых.

---

<sup>9</sup> Там же.

Мнения специалистов по внесению данного вида правоотношений именно как формы занятости разделились задолго до описанного момента. С одной стороны, все понимают, что если отношения фактически сложились, то правильным будет хотя бы минимальное правовое регулирование в данной сфере отношений, нежели замалчивание или (что еще хуже) декларирование отсутствия у нас таковых отношений на практике (что подчеркнули легально); так в России сегодня обстоит дело с заемным трудом. Поэтому правовое регулирование должно последовать, но в нем не должно быть перегиба в сторону гражданско-правового регулирования при регламентации отношений в сфере применения платформенной занятости: важно определить социально-трудовые права, обязанности и гарантии участников данных отношений.

Предложенные и проанализированные выше изменения в Законе о занятости претерпели трансформацию и в настоящий момент рассматривается уже переработанный проект нового закона «О занятости населения в Российской Федерации» (далее — Проект). Что касается понятия занятости и перечня граждан, которые считаются занятыми (в итоге получилось 10 категорий, обучающиеся исключены), то они остались практически такими же, как и в предыдущем проекте закона. Терминология самозанятости и платформенной занятости также осталась прежней, но теперь данная терминология помещена в ст. 2 Проекта<sup>10</sup>.

Примечательно, что главы, регулировавшие самозанятость и платформенную занятость, из Проекта исключены, лишь указано, что регулирование самозанятости, платформенной занятости в России осуществляется федеральным законом<sup>11</sup>. Видимо, сказались разногласия в отношении указанных категорий, особенно платформенной занятости, однако отношения сложились на практике, а правовое регулирование вновь, к сожалению, опаздывает.

При дальнейших шагах к законодательному регулированию платформенной занятости целесообразно исследовать опыт других стран. Например, в Италии и Испании заключаются социально-партнерские соглашения, касающиеся профессиональных последствий перехода на

---

<sup>10</sup> Под самозанятостью понимается деятельность гражданина по личному производству товаров, выполнению работ и (или) оказанию услуг, направленная на систематическое получение дохода. Под платформенной занятостью понимается деятельность граждан (платформенных занятых) по личному выполнению работ и (или) оказанию услуг на основе заключаемых договоров, организуемая с использованием информационных систем (цифровых платформ занятости), обеспечивающих взаимодействие платформенных занятых, заказчиков и операторов цифровых платформ занятости через Интернет.

<sup>11</sup> Правовая регламентация указанных отношений будет осуществлена в виде двух отдельных федеральных законов — спутников Закона о занятости, соответственно, по вопросам самозанятости и по вопросам платформенной занятости.

цифровые технологии, правового статуса работников цифровых платформ. В Италии на местном уровне действуют соглашения между институциональными профсоюзами, автономными коллективами трудящихся и представителями нескольких компаний-платформ пищевой промышленности по вопросам режима работы и условий труда. В Швеции действует ряд соглашений в рамках платформенных компаний в сфере транспорта и образования. В ряде коллективных договоров в Дании и Португалии предлагаются программы профессиональной подготовки для использования труда работников в цифровой сфере. В ряде коллективных договоров Германии регулируется защита частной жизни дистанционных работников.

Из материалов компании PWC следует, что Россия в 2020 году вошла в первую десятку стран по объему рынка фриланса в денежном выражении<sup>12</sup>. Все большее количество лиц, как правило молодежи, стремится к нетипичной занятости. Такой выбор объясняется несколькими причинами: во-первых, молодежь стремится к свободе, поэтому вариант не становится наемным работником, а выполнять работу из любой точки мира — их вариант. Во-вторых, считается, что путь фрилансера — это путь к открытию бизнеса, поэтому фриланс выступает стартовой площадкой. В-третьих, есть категория лиц, находящихся в поисках постоянной работы, но не могут ее найти, поэтому вынуждены становиться фрилансерами. Самозанятость также набирает популярность — в 2021 году количество самозанятых в России составило около 3,5 млн. человек<sup>13</sup>. Поэтому будущая более продуманная законодательная реформа позволит установить прочные правовые основы регулирования такой формы нетипичной занятости.

На качественном уровне в Проекте определены основы регулирования статуса информационных систем в сфере занятости и трудовых отношений. Проект содержит правовую регламентацию: единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»; порядка и особенностей использования службой занятости единой системы межведомственного электронного взаимодействия; особенностей формирования электронного личного дела гражданина и учетного дела работодателя службой занятости<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> Будущее рынка труда: противоборство тенденций, которые будут формировать рабочую среду в 2030 г. Available at: URL: <https://e-cis.info/upload/iblock/89a/89aa34fc14f176de66a08197495a348e.pdf> (дата обращения: 04.11.2022)

<sup>13</sup> В 2021 году количество самозанятых выросло более чем в два раза // Федеральная налоговая служба. Available at: URL: [https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities\\_fts/11632019/](https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/11632019/) (дата обращения: 04.11.2022)

<sup>14</sup> Электронное личное дело гражданина, учетное дело работодателя — это совокупность электронных документов и (или) сведений, а также сведений о документах,

По неизвестным причинам из Проекта ушел предоставленный труд, попытка регламентации которого была в декабрьском проекте Закона о занятости. Укажем, что минимальное регулирование данных отношений имеется в ТК РФ (глава 53.1)<sup>15</sup> и в пока действующем Законе о занятости (ст. 18.1). Современная практика применения трудового законодательства свидетельствует об отсутствии действенного механизма правового регулирования отношений, возникающих в связи с предоставлением труда работников (персонала) юридическими лицами, не являющимися частными агентствами занятости, хотя реальность диктует обратное.

Все указанные, а также иные будущие изменения законодательства о занятости требуют отдельного самостоятельного исследования, тем более, что пока Проект не обрел силы закона, возможны его дополнительные изменения и уточнения.

Помимо этого, есть еще факторы, негативно влияющие на рынок занятости. Как отмечается в докладе МОТ «Перспективы занятости и социальной защиты в мире: тенденции 2023 года», рост занятости в мире замедлился, возможности обеспечения достойных условий труда сокращаются, и это угрожает социальной справедливости. Также прогнозируется, что в 2023 году мировой рост занятости составит только 1%, что вдвое ниже, чем в 2022 году. Число безработных в мире в 2023 году возрастет примерно на 3 млн. и достигнет 208 млн., что связано с ограниченным предложением рабочей силы в странах с высоким уровнем дохода<sup>16</sup>. В 2020–2022 годах уровень мировой безработицы снижался, однако, теперь число безработных в мире на 16 млн. превысит докризисный показатель 2019 года.

В данном аспекте выделяются и такие факторы, могущие повлиять на уровень региональной безработицы, — это автоматизация отраслей экономики и роботизация труда. В таких условиях особенно важно правильно выстраивать нормотворческий процесс и правоприменительную практику. На снижение занятости также повлияет возрастающее использование больших баз данных и искусственного интеллекта. Подобные технологии уже внедряются, например, в процесс постановки диагнозов и подбора лекарств. Близка перспектива развития беспилотного транспорта. Машинный труд уже способен заменить кассиров,

---

сформированных, предоставленных и (или) полученных органами службы занятости при реализации полномочий в сфере занятости населения и реализации государственных гарантий в сфере занятости населения и защиты от безработицы. Available at: URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 28.01.2023)

<sup>15</sup> Российская газета. 2001. 31 декабря.

<sup>16</sup> Available at: URL: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/wcms-865332/landeng-enlindex.htm> (дата обращения: 31.12.2022)



банковских служащих, автоматизировать работу складских служб и др. [Еремин В.В., 2019: 27]. Активно ведутся дискуссии о замене юристов, в том числе судей, искусственным интеллектом, способным составлять типовые документы и конструировать резолютивную часть судебного решения<sup>17</sup>, открываются перспективы использования искусственного интеллекта (и связанных с этим рисков) в подборе персонала [Хубулова М.И., 2022: 47].

Использование роботов и автоматизированных систем не накладывает на работодателя бремени в виде оплаты труда, отчисления налогов, страховых отчислений, отпусков. По некоторым оценкам, один робот в первый год применения заменит 1,3 человека, далее коэффициент замены вырастет до 1,6. Поэтому мировой ВВП к 2030 году благодаря автоматизации только в области промышленности получит дополнительно \$5 трлн. В таких условиях законодателю важно сохранить баланс между неизбежными общественными изменениями, выгодными бизнесу и обществу в целом, и частью граждан, которые пострадают от описанных общественных изменений.

Уязвимой категорией перед угрозой безработицы станут работники так называемой средней квалификации, а большинство профессий, не подразумевающих межотраслевых навыков, исчезнет. В то же время предсказывать изменения занятости трудно. Вместе с ликвидацией прежних рабочих мест возможно появление новых ввиду образования новых сфер экономики, а также вероятных ограничений автоматизации, например, финансовых и юридических, способных сделать переход к автоматизации не столь резким.

В 2021 г. эксперты Всемирного экономического форума опубликовали очередной доклад, в котором отмечалось, что потребуются решать проблему исчезновения рабочих мест среднего класса за счет появления новых видов трудовой деятельности. Они так ответили критикам повсеместного внедрения искусственного интеллекта: сильный искусственный интеллект (способный принимать самостоятельные решения) появится уже в ближайшие десятилетия и сможет заменить человека практически во всех видах трудовой деятельности. По «срединному» прогнозу, полная автоматизация труда произойдет через 125 лет (отсчет ведется с 2016 года)<sup>18</sup>.

Помимо сокращения рабочих мест опасение вызывает и использование искусственного интеллекта в части контролирования работников на рабочих местах. Возможности постоянного мониторинга действий ра-

<sup>17</sup> Available at: URL: <https://www.forbes.ru/brandvoice/ipquorum/391127-luchshe-zvonite-solu-smogut-li-tehnologii-zamenit-advokata> (дата обращения: 25.11.2022)

<sup>18</sup> Available at: URL: <https://www.crimescience.ru/news/> (дата обращения: 05.11.2022)



ботника и их автоматического анализа не только делают деятельность работника более напряженной и полной стресса, но и потенциально ведут к нарушению баланса интересов работодателя и работника, достижение которого трудовое законодательство признает своей целью. Следствием автоматизации может стать и углубление неравенства между работниками, в большей или меньшей сфере подпадающими под риск замены их роботами. В экспертной среде звучат предложения о введении налога на роботов, четырехдневной рабочей недели или шестичасового рабочего дня. Предлагается создавать сети предпринимательских вузов, способных создавать инновационные компании.

Реализуемая в России «Национальная программа «Цифровая экономика», содержащая федеральный проект «Кадры для цифровой экономики», не определяет рисков замены человеческого труда роботами, однако Паспорт<sup>19</sup> данного проекта содержит задачи и результаты применения проекта, в том числе: разработаны образовательные программы (модули) высшего образования в интересах цифровой экономики; актуализированы государственные стандарты высшего образования в части требований к формированию компетенций цифровой экономики; создан цифровой сервис, обеспечивающий формирование персонального профиля компетенций, персональной траектории развития и непрерывного образования граждан; утвержден открытый формат профилей компетенций граждан, траекторий их развития и процедуры их создания; на базе образовательных организаций высшего образования сформирована сеть центров цифровой трансформации университетов — «Цифровой университет» и спутников таких центров.

В национальной программе закреплён приоритет непрерывного обучения граждан, реализации образования, необходимого для цифровой экономики, что может положительно сказаться на защите граждан от последствий роботизации. В части совершенствования правовой базы исследователи предлагают дополнить институт социального партнёрства и закрепить недопущение произвольной замены работников искусственным интеллектом без одобрения профсоюзом [Филипова И.А., 2020: 162–182]. Однако российский работодатель и так имеет ограниченные основания увольнения работника, следует ли обременять его дополнительно, тем самым отчасти тормозя развития средств производства и самой цифровой экономики?

Применение автоматизированных технологий может приводить не только к отсутствию необходимости найма сотрудника, но и к измене-

---

<sup>19</sup> Утвержден Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам. Протокол от 04.06.2019 № 7 // СПС Консультант Плюс.

нию его трудовой функции. Например, перед юристом теперь может стоять задача не самостоятельной подготовки документов, а лишь сверка автоматически подготовленных с помощью алгоритмов и базовое обслуживание программы. Исследователями отмечается некорректность применения ст. 74 ТК РФ в ситуации изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а, значит, вскрывается правовой пробел в регулировании [Белозерова К.И., 2022: 95].

Универсальным решением проблемы замещения человеческого труда выглядит развитие технологий, увеличивающих эффективность живого труда, а не заменяющего человека полностью. Государствам потребуется взять на себя обязательства обеспечения работой всех желающих, при этом параллельно могут развиваться новые инструменты социальной защиты, в частности, использование гарантированного базового дохода.

В России проблема занятости ввиду массового распространения машинного труда пока не стоит критически остро. По данным Международной федерации робототехники, лидерами рынков робототехники остаются страны Азии: Китай и Япония занимают первое и второе место, США находятся на третьем. Россия в десятку лидеров не входит<sup>20</sup>. Россияне рассматривают роботов скорее в роли ассистентов, используемых для решения ограниченного спектра задач или выполнения простых операций. Между тем ускоряющиеся зарубежные тренды свидетельствуют о необходимости постановки вопросов, связанных с автоматизацией труда, и в нашей стране.

Конечно, надлежит принимать во внимание различные экономико-правовые условия регионов России: уровень безработицы в том или ином субъекте, уровень цифровизации, наличие или отсутствие потенциала автоматизации трудовых процессов. Детальная проработка новых законодательных решений и программ еще только предстоит.

### **3. Новые цифровые возможности в применении института социального партнерства и дистанционной работы**

Цифровизация трудовых отношений логичным образом влечет нетипичные формы использования классических институтов; например, открываются новые возможности в применении института социального

---

<sup>20</sup> World Robotics Report: “All-Time High” with Half a Million Robots Installed in one Year / International Federation of Robotics. 13.10.2022. Available at: URL: <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/wr-report-all-time-high-with-half-a-million-robots-installed> (дата обращения: 31.12.2022)

партнерства, а именно в деятельности отраслевых профсоюзов в аспекте регулирования коллективных трудовых правоотношений. При этом содержание понятия «цифровой дистанционный профсоюз» остается таким же, как сегодня на уровне законодательства понимается профсоюз с некоторыми особенностями, связанными с тем, что его функционирование сопровождается цифровыми средствами и действует он из любой географической точки.

Это позволяет совершенствовать деятельность профсоюза в интересах работников, улучшить и конкретизировать механизм социального партнерства. Электронная дистанционная форма деятельности профсоюзов обеспечивает увеличение численности его членов, позволяет за счет множества распределенных реестров, на которых хранится информация, обеспечить их защиту от взломов. «Цифровые дистанционные профсоюзы» могут независимо выражать коллективное мнение своих участников на рынке труда, объективно формируя мнение профсоюза при обсуждении социальных программ и позволяя улучшить, таким образом, механизм реализации права на представительство.

Цифровизация профсоюза — это прежде всего формирование в профсоюзе электронной среды, в которой возможно создание единой электронной базы (платформы), осуществляющей учет членов профсоюза и содержащей всю его организационную структуру. Цифровые технологии в профсоюзе должны быть направлены на: развитие внутрисоюзной работы и организационное укрепление профсоюза; формирование новой информационной среды; введение в профсоюзе электронного (виртуального) профсоюзного билета, действующего через приложение в телефоне, либо в форме пластиковой карточки; создание единой электронной базы членов профсоюза; формирование паспорта каждой профсоюзной организации с углубленным анализом социального положения членов профсоюза; вовлечение в профсоюз новых членов, в том числе работников сферы образования и студентов; создание условий для прямого общения выборных органов организаций профсоюза с его членами (мониторинги, опросы и т.д.).

Изначально при переходе российской экономики на цифровые рельсы требовалось сформулировать принципы и особенности оформления трудовых отношений в цифровой экономике в части перехода на электронное взаимодействие работников и работодателей (введение электронного формата трудового договора, перевод на цифру различных «бумажных» обязанностей работодателя и работника, и т.д.). Сегодня общественные отношения вступают в качественно новый этап «цифрового» развития.

Дистанционный труд как сфера трудовых отношений под воздействием цифровизации экономики постоянно реформируется. Поэтому

важно исследовать трансформацию прав и обязанностей субъектов дистанционных правоотношений, а также определить дальнейшее законодательное развитие их правового статуса, поскольку очевидно, что не все нюансы дистанционной работы отражены в законодательстве.

Начало пандемии Covid-19 вызвало массовую необходимость осуществления трудовой функции вне стационарных рабочих мест с применением информационно-коммуникационных технологий. Однако трудовое право оказалось не готово к тем процессам, происходившим на практике. Так, например, «действующая с 2013 года глава 49.1 ТК РФ о дистанционной работе сложна в применении, вследствие чего ею пользуются минимальное количество работников и работодателей. По данным Росстата, в 2019 году из 67,1 млн. занятых лишь 30 тыс. человек работали на основе трудового договора о выполнении работы на дому с использованием Интернета (дистанционная работа)»<sup>21</sup>. Это небольшая цифра, совершенно не отражающая масштабов дистанционной и платформенной занятости, фриланса с использованием интернет-технологий.

Кроме того, наше трудовое законодательство не указывало, как оформлять перевод сотрудников на дистанционный режим работы, поэтому на практике для этих целей использовались электронные письма и устные сообщения, приказы руководства организаций, ознакомление с приказом о новом режиме работы и редко — дополнительное соглашение к трудовому договору, устанавливающее режим дистанционной работы. Но механизма заключения такого соглашения в электронном формате тоже не существовало.

Изначально нормы о дистанционном труде были призваны защищать специалистов, работающих дистанционно и общающихся с нанимателем посредством информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе через Интернет. К ним относятся, например, журналисты, веб-дизайнеры, программисты и др. Сегодня ситуация кардинальным образом изменилась. На дистанционных работников сегодня распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

Имеет смысл вспомнить недавние изменения в трудовое законодательство, в частности, редакцию главы 49.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников»<sup>22</sup> в аспекте электронного

---

<sup>21</sup> Пояснительная записка к проекту закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы».

<sup>22</sup> См.: Федеральный закон от 8.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по

взаимодействия работника и работодателя: при заключении, изменении, расторжении в электронном виде трудовых и иных, указанных в данной главе ТК РФ договоров расширены возможности использования электронной цифровой подписи работодателя и работника, в том числе на уровне коллективно-договорного регулирования; расширен функционал использования такого инструмента в рамках дистанционных трудовых отношений, как обмен электронными документами<sup>23</sup>.

Электронные подписи дистанционного работника (лица, поступающего на дистанционную работу) и работодателя используются в порядке, установленном Федеральным законом от 6.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи»<sup>24</sup>. Однако оформление документации таким способом — трудоемкий процесс. Поэтому судебная практика, начиная с применения в рамках дел, и завершая обобщениями, указывает на то, что в определенных ситуациях можно в качестве доказательства наличия трудовых отношений рассматривать электронную переписку между сторонами<sup>25</sup>. Кроме того, в трудовой договор можно добавить и условия, определяющее порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя, когда по не зависящим от них обстоятельствам не могут быть использованы для указанной цели в штатном режиме стандартные электронные технологии.

Причем в трудовом договоре о дистанционной работе помимо дополнительных условий, не ухудшающих положения работника в соответствии со ст. 57 ТК РФ, может предусматриваться дополнительное условие об обязанности работника использовать при исполнении им обязанностей программно-технические средства, средства защиты информации, иные средства, выделенные или рекомендованные работодателем. В свою очередь работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами (ч. 1 ст. 312.6 ТК РФ).

---

инициативе работодателя в исключительных случаях» // СЗ РФ. 2020. № 50 (Часть III). Ст. 8052.

<sup>23</sup> См.: ч. 5 ст. 312.2 ТК РФ, ч. 5 ст. 312.3 ТК РФ, ст. 65 ТК РФ, ч. 3 ст. 312.2 ТК РФ, ч. 6 ст. 312.3 ТК РФ, ст. 62 ТК РФ, ч. 7 ст. 312.3 ТК РФ), ч. 8 ст. 312.3 ТК РФ, ч. 9 ст. 312.3 ТК РФ.

<sup>24</sup> СЗ РФ. 2011. № 15. Ст. 2036.

<sup>25</sup> См.: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень ВС РФ. 2018. № 7; Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 06.07.2016 по делу № 2-4775/2016. Available at: URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения: 25.01.2023)

Изменение электронного трудового договора, а точнее — включенных в него при заключении сведений или условий допускается в порядке, предусмотренном для обычного трудового договора и с учетом особенностей заключения электронного трудового договора. Это означает, что для изменений электронного такого договора его стороны должны заключить между собой соответствующее соглашение.

Велением времени из-за форс-мажорных обстоятельств 2020 года стала необходимость регламентации экстренного перевода работников на дистанционный труд в порядке исключения в различных сферах трудовой деятельности. Так, внесенная в ТК РФ ст. 312.9 регламентирует порядок временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

Анализ трудового законодательства и его применения позволяет разграничить две неодинаковые по своей природе работы: дистанционную и удаленную, которые в результате реформирования трудового законодательства толкуются в виде синонимов. В этом отношении не идеальный, но приемлемый вариант определения дистанционной работы был предложен законодателем в Федеральном законе от 5.04.2013 № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»<sup>26</sup>, т.е. давался в ТК РФ в момент первого появления в нем данного вида труда.

В целях системного использования понятийного аппарата трудового права предлагается дистанционную работу определять как выполнение определенной трудовым договором трудовой функции постоянно по объективным причинам выполняемой вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), в отсутствие у работника рабочего места, прямо или косвенно находящегося под контролем работодателя, с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе Интернета, и сетей общего пользования.

В условиях цифровизации требуют доработки и технические аспекты расширения возможностей использования альтернативных электронной подписи инструментов обмена электронными документами (мессенджеры, корпоративные сайты и т.п.). Ценность дистанционных отношений в сфере труда и необходимость их тщательного регулирования стала особенно очевидной в сегодняшней ситуации, поэтому российский законодатель дополнительно выделяет дистанционную работу на временной основе (не более шести месяцев) и дистанционную работу, осуществляемую периодически при чередовании периодов выполнения трудовой функции дистанционно и стационарно.

---

<sup>26</sup> СЗ РФ. 2013. № 14. Ст. 1668.



С развитием общества расширяются и масштабы развития форм дистанционных трудовых отношений. Предложенные МОТ и Европейским союзом критерии классификации новых форм трудовых отношений между субъектами трудовых отношений постоянно дополняются. Исходя из того, что дистанционная работа дает специалистам возможность работать на иностранную компанию без переезда в соответствующую страну, стали создаваться мобильные временные виртуальные трудовые коллективы для выполнения определенного вида работ. Метод «дистанционного» управления по целям и результату позволил управлять трудовыми процессами на большой территории. Как отметил Н.Л. Лютов, «для правового регулирования большее значение имеет не частота смены рабочих мест или их географический ареал, а степень определенности его фиксации и, соответственно, возможности работодателя по контролю за процессом труда» [Лютов Н.Л., 2018: 34].

Используя критерий применения информационно-телекоммуникационных технологий и (или) квалифицированности труда, мы столкнемся с такими примерами: работник, выполнявший работу дома и передававший ее результаты по электронной почте, стал использовать для передачи результатов работы курьера, вследствие чего он признается уже простым надомником, а не дистанционным работником. И это несмотря на то, что значительных различий в существе выполняемой работы не выкристаллизовывалось.

В результате изучения зарубежных нормативных актов выявлены типы дистанционной работы, обладающие характерными признаками. Это позволяет их дифференцировать по таким критериям, как различия типов дистанционной работы: удаленность работодателя, применение информационных и коммуникационных технологий вне стационарного места работы (пространственная децентрализация), форма договорных трудовых отношений, тип рабочего места, содержание выполняемой работы, факторы риска, работа на постоянной или временной основе. Классификация дистанционной работы по различным критериям может служить методическим основанием структуризации управленческих решений на международном, государственном, региональном и внутрифирменном уровнях.

Установление особенностей правового регулирования трудовых отношений способствует гибкости их правового регулирования в России в целом и позволяет достичь оптимального сочетания интересов сторон трудового отношения и государства. При этом не следует забывать о возможных профессиональных рисках, связанных с защитой от сетевых угроз, о недобросовестности работодателя, которая при дистанционной форме занятости может быть понята работником с существенным опоз-



данием, о недостаточном общении в коллективе, сокращении возможностей для социально-трудоустройственной адаптации и др.

Решение ряда вопросов дистанционной занятости на законодательном уровне позволило рассматривать дистанционный труд в качестве важной инновации, востребованной в современных технологических отраслях, предполагающих высокую мобильность и творческую активность работников. В современный период корректировка трудового законодательства о дистанционной работе дала России конкурентные преимущества в привлечении высококвалифицированной рабочей силы, что в результате станет основой для технологического и экономического роста. В соответствии с «Основными направлениями реализации цифровой повестки Евразийского экономического союза до 2025 года» развитие дистанционного найма и занятости включено в цифровую повестку преобразования рынка труда<sup>27</sup>.

Ценность дистанционной занятости как современной формы социально-трудовых отношений обусловлена содержащимся в ней потенциалом для удовлетворения ряда потребностей общества, решения комплекса социальных проблем: трудоустройства молодежи, снижения безработицы и др. Дистанционная работа привлекает сотрудников такими чертами, как возможность работать на расстоянии, самостоятельное планирование рабочего времени, возможность творчества, оперативность в работе, зависимость оплаты труда от собственных идей и результатов работы.

## **Заключение**

Поскольку географические рамки труда теперь не важны, необходимо компенсировать расширение деятельности транснациональных корпораций, поскольку баланс публично-правового и частноправового регулирования изменяется. Это можно осуществить посредством компенсационных защитных средств как трудового права, так и международного частного права. Необходимо изучать изменения, сопровождающие выход государства из международного объединения; распространять применение ведущих практик соблюдения трудовых стандартов работодателями и информации о трудовых правах граждан. Полноценное развитие внутреннего трудового права и права социального обеспечения государств-партнеров должно идти в русле развития международного трудового права и национального права России в зависимости от глубины интеграции с государствами-партнерами.

---

<sup>27</sup> Раздел III «Направления развития цифровой экономики».

При дальнейшем расширении применения дистанционной работы и автоматизации труда нужно знать техническую готовность регионов нашей страны, уровень цифровизации, с одной стороны, а с другой — не забывать об угрозах использования искусственного интеллекта, о возможных профессиональных рисках, связанных с защитой от сетевых угроз, а также о недобросовестности работодателя при дистанционной форме занятости, о сокращении возможностей социально-трудовой адаптации и трудоустройства вообще и др.

Назрела необходимость детально регламентировать правовой статус участников отношений в новых формах занятости, включая гарантии занятым лицам, дабы максимизировать правовую регламентацию этих форм в трудовом законодательстве и законодательстве о занятости, не отдавая данные вопросы на откуп иным отраслям права.

При этом отнесение части видов трудовых правоотношений к нетипичным не должно давать оснований ограничивать трудовые права работников, так как классическое трудовое правоотношение допускает возможность изменения отдельных его признаков без ущерба для обеспечения трудовых прав работников. В ближайшем будущем нас ждет реализация обсуждаемых сегодня законопроектов «О платформенной занятости» и «О самозанятости», которые будут приняты в развитие нового Закона о занятости.

В Проекте Закона о занятости на должном уровне определены основы регулирования статуса информационных систем в сфере занятости и трудовых отношений. Проект содержит правовую регламентацию единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»; порядок и особенности использования органами службы занятости единой системы межведомственного электронного взаимодействия; особенности формирования электронного личного дела гражданина и учетного дела работодателя органами службы занятости. Необходимо использовать данный опыт и в других сферах, в частности, при реализации деятельности цифровых дистанционных профсоюзов.

Совершенствование трудового законодательства и законодательства о занятости в цифровую эпоху — безусловно, позитивные шаги законодателя, направленные на упорядочение фактически складывающихся и будущих отношений в период новой экономики, развития информационно-коммуникационных систем, постпандемийное время. Однако необходимо еще более оперативно регламентировать новые формы занятости населения, в том числе используя при этом положительный зарубежный опыт.



## Список источников

1. Андреева Л.Ю., Джемаев О.Т. Влияние цифровой экономики на формирование новых трендов на российском рынке труда // Государственное и муниципальное управление. 2017. № 3. С. 25–32.
2. Белозерова К.И. Влияние практики внедрения цифровых технологий на трудовую функцию работника и иные связанные с ней условия трудового договора // Актуальные проблемы российского права. 2022. № 7. С. 91–98.
3. Вдовина Т. Освобождение от труда: ВЭФ описал позитивный сценарий повсеместного внедрения искусственного интеллекта. Available at: URL: [https://www./crimescience.ru/news/](https://www.crimescience.ru/news/) (дата обращения: 05.11.2022)
4. Дельцова Н.В., Кот М.К. Правовые аспекты применения информационных технологий в сфере труда и занятости // Вестник Волжского университета имени В.Н. Татищева. 2019. Том 1. № 2. С. 106–113.
5. Джигоев С.Х. Правовые проблемы содействия трудовой занятости. М.: Проспект, 2006. 288 с.
6. Еремин В.В. Роботизация и занятость: отложенная угроза // Мир новой экономики. 2019. № 1. С. 25–35.
7. Костоева В. Лучше звоните Солу: смогут ли технологии заменить адвоката? Available at: URL: <https://www.forbes.ru/brandvoice/ipquorum/391127-luchshe-zvonite-solu-smogut-li-tehnologii-zamenit-advokata> (дата обращения: 25.11.2022)
8. Котова С.И. Правовое положение прекариата на рынке труда и концепция занятости: дис. ... к. ю. н. М., 2019. 206 с.
9. Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России // Lex russica. 2018. № 10. С. 30–39.
10. Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. (ред.) Трудовое право России. СПб.: Изд-во С.-Петерб. гос. ун-та, 2005. 448 с.
11. Савенко Л.И. Индивидуальная трудовая деятельность: понятие и сфера правового регулирования // Советское государство и право. 1986. № 4. С. 42–47.
12. Степанов В. Дистанционные работники — новая категория работников в российском трудовом праве // Трудовое право. 2013. № 6. С. 9–12.
13. Тишкович К.С. Социальный диалог в условиях распространения нетипичных форм занятости / За права трудящихся! Защита социально-трудовых прав работников в изменяющемся мире: возможности и ограничения. Материалы конференции. Екатеринбург: УГЮУ, 2021. С. 145–149.
14. Филиппова И.А. Трудовое право: вызовы информационного общества // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2020. № 2. С. 162–182.
15. Хубулова М.И. Искусственный интеллект в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 3. С. 45–47.



## References

1. Andreeva L. Yu., Dzhemaev O.T. (2017) The influence of digital economy on forming new trends in the Russian labor market. *Gosudarstvennoe i munitshchepalnoe upravlenie*=State and Municipal Administration, no. 3, pp. 25–32 (in Russ.)
2. Belozerova K.I. (2022) The influence of digital technologies on labor function of an employee and other related terms of employment contract. *Actualnie problemy rossiyskogo prava*=Issues of Russian Law, no. 7, pp. 91–98 (in Russ.)

3. Dzhioev S.H. (2006) *Legal issues of promoting employment*. Moscow: Prospekt, 288 p. (in Russ.)
4. Deltsova N.V., Kot M.K. (2019) Legal aspects of the application of information technologies in the field of labor and employment. *Vestnik Volzhskogo univesiteta imeni Tatischeva*=Bulletin of V.N. Tatishchev Volga University, vol. 1, no. 2, pp. 106–113 (in Russ.)
5. Eremin V.V. (2019) Robotization and employment: a deferred threat. *Mir novoi ekonomiki*=World of the New Economy, no. 1, pp. 25–35 (in Russ)
6. Filipova I.A. (2020) Labor law: challenges of the information society. *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*=Law. Journal of the Higher School of Economics, no. 2, pp. 162–182 (in Russ.)
7. Khubulova M.I. (2022) Artificial intelligence in the sphere of labor. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*=Labor Law in Russia and Abroad, no. 3, pp. 45–47 (in Russ.)
8. Kostoeva V. (2020) Better call Saul: will technology be able to replace a lawyer? Available at: URL: <https://www.forbes.ru/brandvoice/ipquorum/391127-luchshe-zvonite-solu-smogut-li-tehnologii-zamenit-advokata>. (accessed: 25.11.2022)
9. Kotova S.I. (2019) The legal position of the precariat in the labor market and the concept of employment. Candidate of Juridical Sciences Thesis. Moscow, 206 p. (in Russ.)
10. Labor Law of Russia (2005) S.P. Mavrin et al. (eds.). Saint Petersburg: University Press, 448 p. (in Russ.)
11. Lyutov N.L. (2018) Remote labor: experience of the European Union and legal regulation in Russia. *Russkiy zakon*=Lex Russica, no. 10, pp. 30–39 (in Russ.)
12. Savenko L.I. (1986) Individual labor activity: concept and scope of legal regulation. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*= Soviet State and Law, no. 4, pp. 42–47 (in Russ.)
13. Stepanov V. (2013) Remote workers: a new category of workers in Russian labor law. *Trudovoe pravo*=Labor Law, no. 6, pp. 9–12 (in Russ.)
14. Tishkovich K.S. (2021) Social dialogue in the conditions of the spread of atypical forms of employment. In: Protection of social and labor rights of workers in a changing world: opportunities and limitations. Conference papers. Yekaterinburg: UGYU, pp. 145–149 (in Russ.)
15. Vdovina T. (2021) Liberation from labor: The WEF described a positive scenario for the widespread introduction of artificial intelligence. Available at: URL: <https://www.crimescience.ru/news/> (accessed: 05.11.2022)

---

#### **Информация об авторе:**

Н.В. Закалюжная — доктор юридических наук, профессор.

#### **Information about the author:**

N.V. Zakaluzhnaya — Doctor of Sciences (Law), Professor.

Статья поступила в редакцию 02.02.2023; одобрена после рецензирования 28.02.2023; принята к публикации 04.04.2023.

The article was submitted to the editorial office 02.02.2023; approved after reviewing 28.02.2023; accepted for publication 04.04.2023.