

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

имени М.В. Ломоносова

ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

БАКАЛАВРИАТ

Дипломная работа по теме:

**«Изменение метода правового регулирования трудовых отношений в  
условиях цифровизации»**

Дипломная работа  
Кулагиной Анны Владиславовны

Научный руководитель  
кандидат юридических наук,  
доцент кафедры трудового права  
Зорина Ольга Олеговна

Дата защиты: «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

Оценка: \_\_\_\_\_

Москва

2024 г.

## Оглавление

<b>Введение .....</b>	<b>3</b>
<b>Глава 1. Понятие цифровизации и ее проявление в сфере применения несамостоятельного труда</b>	
§1.1. Общие положения о цифровизации, история и характеристика.....	6
§1.2. Проявления цифровизации в сфере применения самостоятельного труда .....	26
<b>Глава 2. Общая характеристика метода трудового права .....</b>	<b>44</b>
§2.1. Эволюция взглядов на понятие метода трудового права .....	44
§2.2. Характерные черты метода трудового права .....	55
§2.3 Метод трудового права и механизм правового регулирования трудовых отношений: соотношение понятий.....	73
<b>Глава 3. Модификация юридических средств правового воздействия на трудовые отношения под влиянием цифровизации .....</b>	<b>79</b>
<b>Заключение .....</b>	<b>115</b>
<b>Список использованной литературы .....</b>	<b>121</b>

## Введение

За последние годы общество существенно изменилось. Двигающаяся семимильными шагами цифровизация обеспечила более быструю и удобную связь, доступ к огромным объемам информации, а также создала новые возможности для инноваций и экономического роста. Однако она также породила такие проблемы, как обеспечение конфиденциальности, киберугрозы и цифровой разрыв между теми, кто имеет доступ к технологиям, и теми, кто его не имеет.

Если несколько лет назад нельзя было помыслить о роботах, двигающихся по оживленным улицам, то теперь это вполне реально и осуществимо. Общественность опасается глобальной безработицы из-за повсеместной замены людей роботами. В социологических опросах три четверти респондентов (74%) посчитали, что процессы роботизации труда приведут к исчезновению многих нынешних профессий<sup>1</sup>. На данный момент исследователи считают, что из-за цифровизации и автоматизации к 2030 году компетенции 45,5% работников в России станут неактуальны. Однако это не означает мгновенную замену, а предполагает возможности роста и повышения квалификации<sup>2</sup>.

Уже восемь лет назад на Всемирном экономическом форуме в Давосе в 2016 г. было сделано официальное заявление о переходе на стадию четвертой промышленной революции посредством всемирного распространения интернета. На данный момент ведется активная дискуссия о необходимости перехода к так называемой Индустрии 5.0. Ее сущность заключается во все большем применении роботов, алгоритмов и искусственного интеллекта. Она нацелена на привлечение высококлассных специалистов и роботов для существенного повышения производительности и эффективности

---

<sup>1</sup> Расчеты ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным Мониторинга инновационной активности субъектов инновационного процесса в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ // [Электронный ресурс] URL: <https://issek.hse.ru/news/311950906.html> (дата обращения – 30.01.2024).

<sup>2</sup> Эксперты увидели риск для 20 млн россиян лишиться работы из-за роботов // [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/society/10/09/2019/5d76ec539a794770e0c2d282?from=copy> (дата обращения – 30.01.2024).

производства<sup>3</sup>.

К. Шваб предложил термин «четвертая промышленная революция» для описания существенных различий, произошедших за период в 20 лет, после массового появления компьютеров и мобильной связи, что позволило перенести многие процессы в электронный формат, а рутинные вычислительные задачи делегировать машине. Четвертая промышленная революция характеризуется широким использованием искусственного интеллекта и больших данных, автоматизацией, облачными технологиями. Таким образом, чтобы помочь себе что-то произвести, человек сначала использовал силу мускулов, затем механическую силу. Сейчас же пришло время силы интеллекта. Сам ученый писал по этому поводу *«в отличие от предыдущих, эта промышленная революция развивается не линейными, а скорее экспоненциальными темпами»*. Существенное отличие этого этапа состоит также в том, что теперь совокупности *«компьютеров, программного обеспечения и сетей настолько сложны и интегрированы, что способны уже трансформировать общества и глобальную экономику»*<sup>4</sup>.

В силу того, что основной массив трудовых норм был создан в индустриальный период до обширного внедрения цифровых технологий многие существующие и устоявшиеся правовые нормы и институты не всегда способны эффективно и адекватно отвечать на новые вызовы, возникающие в современном обществе, реагировать на изменения, реализующиеся. Это понижает регуляторные возможности трудового права в системе регулирования трудовых отношений в новых условиях.

Цифровизация в сфере трудовых отношений влечет необратимую цепь изменений в виде расцвета нетипичных форм занятости, электронном документообороте и фиксации многообразных юридических фактов в цифровом виде, актуализации роли социального партнерства, роботизации,

---

<sup>3</sup> Индустрия 5.0: добавление человеческого потенциала к «Индустрии 4.0» // [Электронный ресурс] URL: <https://www.sap.com/central-asia-caucasus/insights/industry-5-0.html> (дата обращения – 30.01.2024).

<sup>4</sup> Schwab K. (2016) The Fourth Industrial Revolution, Geneva: World Economic Forum. P. 35.

алгоритмизации, автоматизации производства и трансформации прав и обязанностей сторон трудового договора.

Данное исследование особенно актуально тем, что рассматривает динамику изменения метода правового регулирования и оценивает степень эффективности и результативности проведенных и планируемых нововведений, связанных с цифровизацией и прогнозирует грядущее развитие для максимально мягкого и плавного перехода на «цифровые рельсы».

Целью данной дипломной работы является исследование влияния цифровизации и новых технологий на метод трудового права, что раскрывается и иллюстрируется на отдельных элементах метода правового регулирования. Для достижения указанной цели поставлены следующие задачи:

1. Дать понятие и общую характеристику феномена цифровизации и ее отражения в сфере применения несамостоятельного труда.
2. Проанализировать эволюцию метода трудового права и его реальное воспроизведение в нормативных правовых актах.
3. Изучить существующие проблемы внедрения цифровых технологий в различные институты трудового права и предложить возможные перспективные способы решения.

## Глава 1. Понятие цифровизации и ее проявление в сфере применения несамостоятельного труда

### §1.1. Общие положения о цифровизации, история и характеристика

Цифровизация – это самый массовый и необратимый процесс 21 века, охватывающий все страны мира и затрагивающий жизнь не только государств и больших компаний, но и жизнь каждого человека.

Прежде всего стоит обозначить, что несмотря на повсеместное употребление понятия «цифровизации» и смежных понятий – цифровые технологии, новые технологии и иных, легального определения «цифровизации» нет ни в законах, ни в подзаконных актах. В многочисленных стратегиях и указах Президента, к примеру: Указ Президента РФ от 09. 05. 2017 г. № 203 «О стратегии развития информационного общества Российской Федерации на 2017–2030 гг.»<sup>5</sup>, Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденная Распоряжением Правительства РФ от 28.07.2017 г. № 1632-р<sup>6</sup> и других актах данный термин упоминается, однако никак не раскрывается, в связи с чем целесообразно рассмотреть научные предложения о сущности этого понятия.

Далее крайне важно разграничить понятия «цифровизация» и «оцифровка». Данные термины следует рассмотреть в контексте этапов внедрения и распространения новых технологий<sup>7</sup>. Так, начальным этапом следует обозначить «оцифровку» (digitization), то есть процесс перехода от аналоговой формы передачи информации к цифровой<sup>8</sup>. Позднее, с развитием отдельных цифровых технологий, исследователи предложили иной термин, предполагавший переход от понятия «оцифровки» к более сложному процессу «цифровизации» как *«социотехнического процесса применения цифровых*

---

<sup>5</sup> Указ Президента РФ от 09.05.2017 г. № 203 "О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы" // СЗ РФ. 2017. №20. Ст. 2901.

<sup>6</sup> Распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017 г. № 1632- р // СЗ РФ. 2017. №32. Ст. 5138.

<sup>7</sup> Bloomberg J. Digitization, digitalization, and digital transformation: confuse them at your Peril, Forbes. 2018. // [Электронный ресурс] URL: <https://www.forbes.com/sites/jasonbloomberg/2018/04/29/digitization-digitalization-and-digital-transformation-confuse-them-at-your-peril> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>8</sup> Gartner Glossary // [Электронный ресурс] URL: <https://www.gartner.com/en/information-technology/glossary/digitization> (дата обращения - 30.01.2024).

технологий в более широком социальном и институциональном контексте»<sup>9</sup>. В данном определении подчеркивается особая взаимосвязь человеческих качеств и технико-технологических факторов. Более того, прослеживается направленность на институционализацию, то есть превращение общественных отношений в особую форму организации с установленными нормами, институтами и саморегуляцией. Иными словами, технологии оцифровки позволяют преобразовать традиционные формы хранения информации, такие как бумага и фотографии, в двоичный код (один и ноль) компьютерного хранилища<sup>10</sup>. Недавние достижения в области OCR, ICR и технологий машинного обучения сделали преобразование бумажных документов в полностью цифровые активы быстрее и проще, чем когда-либо.

Вторым этапом является непосредственно цифровизация. Принимая во внимание, что легального определения нет, попробуем критически оценить доктринальные воззрения на понятие «цифровизации». В наиболее общем представлении, под цифровизацией понимают *«общемировой тренд на активное использование цифровой информации во всех сферах социальной и экономической жизни общества, когда из инструмента улучшения отдельных, частных сторон жизни, она становится основным драйвером мирового общественного развития, обеспечивающим повышение эффективности экономики и улучшение качества жизни»*<sup>11</sup>. Указанное высказывание отражает всеобщий, наднациональный и глобальный характер цифровизации, а также ее комплексность, выражающуюся в проникновении в совершенно различные сферы жизни. Кроме того, совершенно справедливо выделяются базовые инструменты - драйверы, с помощью которых становится возможно масштабное распространение цифровых технологий.

---

<sup>9</sup> Research Commentary—Digital Infrastructures: The Missing IS Research Agenda // [Электронный ресурс] URL: <https://www.google.com/url?q=https://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/isre.1100.0318&sa=D&source=docs&ust=1706009342848094&usg=AOvVaw1TCIQ8bFjCvaptMeDdMemE> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>10</sup> Кудрявцева Т.Ю., Кожина К.С. Основные понятия цифровизации // Вестник Академии знаний. 2021. №3. С. 150.

<sup>11</sup> Шмидт Э., Коэн Дж. Новый цифровой мир. Как технологии меняют жизнь людей, модели бизнеса и понятие государства / пер. с англ. С. Филина. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. С. 121.

Другие исследователи предлагают следующие определения: в частности, Никулина Т.В., Стариченко Е.Б. считают, что цифровизация — это «новая эпоха, основанная на больших данных (big data) и соответствующих технологиях». Она *«повышает эффективность производства, его объёмы, что способствует успешной реализации индивидуального подхода в любой сфере деятельности современного человека»*<sup>12</sup>. В данном определении используется термин big data, что означает огромные структурированные и неструктурированные массивы данных, отличающихся значительным разнообразием и применяющихся для статистики, анализа, прогнозов и принятия решений. Также подчеркивается существенное повышение производительности работы, благодаря освобождению от рутинных задач и перенаправлению ресурсов.

В словаре информационных технологий приводится такое определение: *«цифровизация — это использование цифровых технологий для изменения бизнес-модели и предоставления новых возможностей получения дохода и создания ценности; это процесс перехода к цифровому бизнесу»*<sup>13</sup>. Это понятие не может считаться полным и объективным, поскольку основной упор делается на систематическое получение прибыли, исключая из поля зрения иные сферы, где проявляется цифровизация. В силу недостаточно полного включения новых технологий в правовое поле и законодательный процесс, в распоряжении Правительства Москвы можно заметить любопытное определение, а именно: *«переход с аналоговой формы передачи информации на цифровую»*. Здесь очевидна подмена понятий, определяемый термин на деле является именно *«оцифровкой»*, а не *«цифровизацией»*<sup>14</sup>.

И наконец третий этап – *«цифровая трансформация»*. Указанная ступень является последней в распространении новых технологий, это более глубокий и комплексный процесс, который обычно становится продолжением

---

<sup>12</sup> Никулина Т.В., Стариченко Е.Б. Информатизация и цифровизация образования: понятия, технологии, управление // Педагогическое образование в России. 2018. № 8. С. 109.

<sup>13</sup> Gartner Glossary // [Электронный ресурс] URL: <https://www.gartner.com/en/information-technology/glossary/digitization> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>14</sup> Распоряжение Правительства Москвы от 11.10.2010 г. № 2215-ПП // [Электронный ресурс] URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/295900/> (дата обращения - 30.01.2024).

цифровизации. Под указанным термином понимается «*процесс реструктуризации экономики, институтов и общества на системном уровне и адаптация к требованиям цифровой экономики*»<sup>15</sup>. Фицджеральд полагает, что цифровая трансформация — это «использование новых цифровых технологий, таких как социальные сети, мобильные технологии, аналитика или встроенные устройства, чтобы обеспечить значительные улучшения в бизнесе, включая улучшение качества обслуживания клиентов, оптимизацию операций, или новые бизнес-модели»<sup>16</sup>. Данное определение также несовершенно, поскольку излишне ограничивает круг объектов, способных послужить на благо цифровизации.

Таким образом, обобщая вышеназванные воззрения, можно подытожить, что цифровизация – это особый процесс, включающий в себя все общественные изменения и их результаты, существующие благодаря применению цифровых технологий<sup>17</sup>. Прежде чем охарактеризовать, как именно цифровизация влияет на многие процессы в жизни людей, целесообразно вспомнить историческое развитие и эволюцию данного феномена.

Так, первое упоминание о прототипах и составных элементах нынешней цифровизации встречается в 1679 году, когда немецкий ученый Готфрид Лейбниц разработал современную двоичную систему счисления, а впоследствии написал книгу, известную как «Объяснение двоичных систем». Под двоичной системой стоит понимать позиционную систему счисления, в которой используются только две цифры: ноль и один. Долгое время она использовалась лишь как абстрактная теоретическая конструкция, но при создании электронно-вычислительных машин и дальнейшей необходимости их массового внедрения, разработчики разумно решили применять двоичную систему<sup>18</sup>.

---

<sup>15</sup> Rachinger, M., Rauter, R., Müller, C., Vorraber, W. and Schirgi, E. (2019), "Digitalization and its influence on business model innovation", *Journal of Manufacturing Technology Management*, Vol. 30 No. 8, P. 1157.

<sup>16</sup> Kraus, S., Jones, P., Kailer, N., Weinmann, A., Chaparro-Banegas, N., & Roig-Tierno, N. (2021). *Digital Transformation: An Overview of the Current State of the Art of Research*. SAGE Open, 11(3). P.7.

<sup>17</sup> Leimeister J.M. *Einführung in die Wirtschaftsinformatik* // [Электронный ресурс] URL: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-540-77847-9> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>18</sup> The History of Digitization // [Электронный ресурс] URL: <https://base22.com/blog/the-history-of-digitization/> (дата обращения - 30.01.2024).

Тем не менее ее преимущества были очевидны и неоспоримы: биты (элементарные единицы измерения информации) могут принимать только два значения: 0 и 1, что соответствует отсутствию или наличию электрического сигнала, что делает их идеальным выбором для использования в технологии, где важна надежность и точность. Более того, в компьютерах и вычислительных машинах данные представлены в виде последовательностей битов, а каждый символ, буква или цифра кодируются с использованием определенного набора битовых последовательностей. Двоичная система идеально подходит для кодирования информации, так как она обеспечивает достаточно возможностей для представления всех возможных символов.

Далее в 1847 году английский математик Джордж Буль представил идею особой булевой алгебры, то есть такой математической логики, простейшие операции которой приводят в конечном итоге к универсальным вычислениям<sup>19</sup>. Английский ученый буквально предвосхитил и спрогнозировал огромную роль и значимость двоичной кодификации в будущем<sup>20</sup>.

Затем в 20 веке начался новый этап развития и немалый интерес исследователей к алгоритмическим системам. Так, в 1937 году студент Массачусетского технологического института Клод Шеннон представляет магистерскую диссертацию в MIT, устанавливая теоретические основы цифровых схем, где показал, как булева алгебра может оптимизировать конструкцию систем электромеханических реле, тем самым увеличивая емкость данных, которые впоследствии будут храниться и обрабатываться цифровыми устройствами, такими как компьютеры<sup>21</sup>.

Уже в 1950-х появились прародители цифровых гигантов: Hewlett-Packard, Wipro, IBM и иные, введившие в оборот магнитные диски, способные хранить огромные количества информации. В 1960-х American Airlines запустила свою систему резервирования рейсов Sabre в 1960 году, обрабатывавшая 84 000

---

<sup>20</sup> MacHale, D., 1985, George Boole, His Life and Work, Dublin: Boole Press; 2nd edition, 2014, Cork University Press.

<sup>21</sup> Буркхардт М. Краткая история цифровизации. М., 2021. С. 12.

телефонных звонков в день и хранившая 807 мегабайт бронирований, расписаний рейсов и иной важной информации<sup>22</sup>. Чуть позже американские библиотеки начали использовать записи формата Machine Readable Cataloging (MARC), предусматривающий перевод около 16 000 наименований на машиночитаемые магнитные ленты для более легкого распространения. А в Университете Иллинойса, началось движение, породив последующую массовую тенденцию оцифровки документов, которая продолжается по сей день.

К концу 70-х годов компании начали присматриваться к новым технологиям для повышения эффективности производства и повышения объемов продукции. Предприятие FedEx запустило свою Клиентскую, Операционную и Сервисную Мастер Онлайн Систему. “COSMOS” оцифровал управление людьми, пакетами, транспортными средствами и погодными сценариями в режиме реального времени, что позволило получить беспрецедентные обновления статуса доставки<sup>23</sup>.

В 1991 году первая сотовая сеть 2G была запущена в Финляндии, что означало последующее массовое распространение мобильной связи. Используя цифровые сигналы, а не аналоговые передачи между мобильными телефонами и вышками сотовой связи, сети 2G увеличили пропускную способность системы и внедрили революционные сервисы передачи данных, такие как текстовые сообщения, что стало настоящим прорывом в общении людей и одной из самых доминирующих форм общения в ближайшие десятилетия<sup>24</sup>. Это позволило пользователям мгновенно отправлять и получать короткие тексты, не зависимо от их местоположения, что существенно упростило и ускорило процесс обмена информацией. Также, благодаря 2G, появилась возможность доступа в интернет с мобильных устройств, хоть и на начальном уровне, но это открыло дверь в мир

---

<sup>22</sup> The first online reservation system revolutionized air travel and hastened globalization // [Электронный ресурс] URL: <https://www.ibm.com/history/sabre> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>23</sup> A Brief History of Digitization // [Электронный ресурс] URL: <https://www.exelatech.com/blog/brief-history-digitization> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>24</sup> The First Digital Cellular Systems – TDMA, GSM and iDEN (2G) // [Электронный ресурс] URL: <https://telephoneworld.org/cellular-phone-history/the-first-digital-cellular-systems-tdma-gsm-and-iden-2g/> (дата обращения – 30.01.2024).

бесконечных возможностей и заложило основу для будущих поколений мобильных сетей. Данное событие навсегда изменило способ общения людей и открыло путь к информационной эпохе. А впервые термин «цифровизация» употребил информатик Николас Негропonte из Массачусетского университета в 1995 году<sup>25</sup>.

Новое тысячелетие предвещало кардинальные перемены и радикальное увеличение доступности цифровых технологий. Сфера развлечений претерпела существенные изменения: в сентябре 2000 года производитель MP3-плееров, i2Go, предлагает сервис новостей и развлечений под названием MyAudio2Go.com, который позволяет пользователям загружать новости, спорт, развлечения, погоду, и музыку в аудиоформате.

Что касается банковских операций, то в 2003 году в США электронные платежи превзошли наличные деньги и чеки. Это было вызвано растущей популярностью дебетовых карт в качестве варианта оплаты. А десятилетием ранее была совершена первая сделка в электронной коммерции. Это был онлайн-заказ в пиццерии Pizza Hut, а именно: большая пепперони с грибами и дополнительная пицца с сыром. Также в нулевых продолжалось усовершенствование оцифровки документов и иных аналоговых предметов, в частности Exela Technologies выпускает первую версию своих корпоративных сканеров DocuScan, используемых для оцифровки документов и бумажных чеков<sup>26</sup>.

В 2015 году международная консалтинговая компания McKinsey Global Institute впервые попыталась измерить текущую оцифровку экономики США на отраслевом уровне. Он вводит Индекс оцифровки MGI Industry, который объединяет десятки показателей, чтобы предоставить всеобъемлющий анализ развития. Так, специалисты подсчитали, что мы подсчитали, что к 2025 году ежегодный ВВП благодаря цифровизации может составить 2,2 триллиона

---

<sup>25</sup> Negroponte, N. (1995) Being digital. N. Y: A. Knopf. viii, P. 27.

<sup>26</sup> Forget BoredApes And CryptoPunks, NFTs Are Making A Corporate Comeback // [Электронный ресурс] URL: <https://www.forbes.com/sites/mariagraciasantillanalinares/2024/01/19/forget-boredapes-and-cryptopunks-nfts-are-making-a-comeback-in-corporate-branding/?sh=62cbeb151a03> (дата обращения – 30.01.2024).

долларов<sup>27</sup>.

В 2020 году крупнейшие международные платежные системы - Mastercard и Exela заключили партнерские отношения для запуска новой технологии оплаты с Pay.UK. Данная мера обеспечивает большую коммуникацию и гибкость как для платежных, так и для плательщиков через безопасную унифицированную службу обмена сообщениями<sup>28</sup>.

В последние годы цифровизация продолжает трансформировать такие отрасли, как здравоохранение, образование и транспорт. Например, телемедицина позволила пациентам получать медицинскую помощь дистанционно, а платформы онлайн-обучения сделали образование более доступным и гибким. Кроме того, появление совместных поездок и автономных автомобилей изменило транспортную отрасль, предложив новые и инновационные способы передвижения.

Цифровая трансформация была одной из самых стойких и заметных масштабных тенденций, формирующих современную эпоху, и она не показывает никаких признаков замедления. Таким образом, можно проследить и выявить, что история цифровизации берет свое начало еще в 17 веке, однако поистине невиданный масштаб и всеобщую доступность цифровые технологии приобрели в конце 20-го – начале 21-го века.

Рассмотрев краткий обзор на историю цифровизации, перейдем к характеристике и основным признакам этого явления. Среди признаков, прежде всего, стоит выделить комплексность цифровизации. Это означает, что обсуждаемое явление происходит одновременно во всех сферах жизни общества и на всех его уровнях (местном, региональном, национальном и глобальном уровнях). При правильном выполнении цифровизация компании

---

<sup>27</sup> Digital america: a tale of the haves and have-mores McKinsey. com Insights & Publications December 2015 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.mckinsey.com.br/~media/mckinsey/industries/technology%20media%20and%20telecommunications/high%20tech/our%20insights/digital%20america%20a%20tale%20of%20the%20haves%20and%20have%20mores/digital%20america%20full%20report%20december%202015.pdf> (дата обращения – 30.01.2024).

<sup>28</sup> Рейтинг самых популярных платежных систем в мире // [Электронный ресурс] URL: <https://crosspay.net/ru/rejting-populyarnyh-platezhnyh-sistem/> (дата обращения – 30.01.2024).

упрощает сложные процессы, улучшает обмен знаниями и повышает подотчетность. В свою очередь это позволяет команде быстро и прагматично реагировать на неожиданные ситуации. Так, нецелесообразно вводить отдельные аспекты цифровизации, поскольку неизбежно потребуется цепочка из новых технологий для более эффективной и производительной работы. Например, введение CRM-системы, то есть определенного программного обеспечения, направленного на оптимизацию маркетинга, автоматизацию общения с клиентами и продаж неизбежно требует изменения сайта компании, процедуры взаимодействия с бухгалтерским отделом. В противном случае при отсутствии системных и комплексных нововведений добиться долгосрочных стратегических результатов у компании не получится.

Следующий признак — это глобальность цифровизации, то есть данные процессы приводят к всемирной унификации и интеграции. Так, около одной трети мирового населения или 2,6 млрд человек, использовали Интернет в 2023 году<sup>29</sup>. Кроме того, на первое место выходят транснациональные корпорации, такие как: американская "большая четверка" Google, Amazon, Facebook и Apple, а также три китайских цифровых гигантов Alibaba, Baidu и Tencent, с уровнем продуктивности труда намного выше, чем в традиционных компаниях, благодаря использованию цифровых технологий. На сегодняшний день существуют некоторые отрасли, которые можно назвать полностью цифровыми, согласно тематическому исследованию Harvard Business Review. Следовательно, компании с наибольшим использованием новых технологий на постоянной основе являются компании, связанные с информационно-коммуникационные технологии, финансами и страхованием<sup>30</sup>. Таким образом, значительная часть населения планеты использует новые технологии и информационные ресурсы в повседневной жизни, а предприятия все больше и больше оптимизируют

---

<sup>29</sup> Population of global offline continues steady decline to 2.6 billion people in 2023// [Электронный ресурс] URL: [Press release \(itu.int\)](https://www.itu.int/press-releases/2024/01/30/population-of-global-offline-continues-steady-decline-to-2.6-billion-people-in-2023/) (дата обращения – 30.01.2024).

<sup>30</sup> Which Industries Are the Most Digital (and Why)? // [Электронный ресурс] URL: [Which Industries Are the Most Digital \(and Why\)? \(hbr.org\)](https://www.hbr.org/2024/01/which-industries-are-the-most-digital-and-why/) (дата обращения – 30.01.2024).

производство.

Кроме того, на первое место выходят транснациональные корпорации, такие как: американская "большая четверка" Google, Amazon, Facebook и Apple, а также три китайских цифровых гигантов Alibaba, Baidu и Tencent, с уровнем производительности труда намного выше, чем в традиционных компаниях. Еще один признак можно обозначить как неотвратимость, иными словами проникновение цифровых технологий в обычную жизнь неизбежно, а поскольку они не стоят на месте и буквально каждый день появляются новые проявления, полностью изолироваться от данного явления и никак не внедрять его в различные процессы невозможно.

В идеальной модели распространения цифровых технологий имеет смысл говорить о высокой степени определенности и прозрачности, то есть потенциальной познаваемости и объяснимости процессов, происходящих во время цифровизации. Так, страны ОЭСР активно используют цифровые технологии в процессе управления государством. Канада и Чехия обеспечивают интернет-безопасность государства, предприятий и граждан посредством конфиденциальности персональных данных. Кроме того, исследовательский институт в Монголии разработал особый индекс прозрачности для государственных организаций, показывающий насколько эффективно работают данные учреждения, насколько они открыты к сотрудничеству и диалогу с населением<sup>31</sup>.

Еще одним признаком можно справедливо считать так называемые «драйверы» цифровой трансформации, то есть новые продукты, сервисы и технологии, обеспечивающие повсеместное распространение и инновационные бизнес-модели. Среди них выделяются Big Data (большие данные), Искусственный интеллект (AI), Интернет вещей (IoT), дополненная реальность, блокчейн, криптовалюты и так называемая безналичная экономика. Особый

---

<sup>31</sup>Цифровая прозрачность: как понять, что правительство работает эффективно // [Электронный ресурс] URL: <https://the-steppe.com/razvitiye/cifrovaya-prozrachnost-kak-ponyat-cto-pravitelstvo-rabotaet-effektivno> (дата обращения – 30.01.2024).

интерес вызывает искусственный интеллект и большие данные, поскольку именно они в последнее время приобретают значительное влияние на регулирование правоотношений. Так, к примеру, Big Data позволяет определить платежеспособность возможного заемщика денежных средств. Также большие данные весьма полезны при так называемом legal research, то есть тщательном анализе всех обстоятельств дела для решения запроса клиента или выступления в судебном заседании<sup>32</sup>.

Что касается, искусственного интеллекта, то в он активно внедряется в правовую сферу. Существует пример использования искусственного интеллекта в судебной практике. В США судья загружали данные о подсудимом в специальную программу, которая вычисляла возможность потенциального рецидива. Однако было установлено, что данная программа использовала дискриминационные алгоритмы, поскольку при любом стечении обстоятельств, вероятность рецидива у темнокожих преступников была в несколько раз выше, чем у людей с другим цветом кожи<sup>33</sup>.

На основании вышенаписанного можно утверждать, что цифровизация значительно повышает эффективность многих операций, снижает количество ошибок, которые могут быть допущены людьми посредством автоматизации процесса, повышает общий уровень качества жизни. Однако не стоит заблуждаться и видеть цифровизацию исключительно в радужных тонах, вместе с бешеной популярностью и всеобъемлющим охватом есть неизбежные и довольно серьезные недостатки, с которыми необходимо бороться.

В первую очередь разберём правовую составляющую цифровизации: насколько детально закреплено ее регулирование в нормативных правовых и подзаконных актах. В настоящий момент переход российского общества к цифровой модели развития осуществляется в соответствии со Стратегией

---

<sup>32</sup> Интерпретация и применение больших данных в юриспруденции и юридической практике: монография / [Ю.А. Тихомиров, А.В. Кашанин, В.Д. Чураков и др.]; (автор главы - Ю.А. Тихомиров). Москва: Юстицинформ, 2021. С. 93.

<sup>33</sup> Войниканис Е.А., Семенова Е.В., Тюляев Г.С. Искусственный интеллект и право: вызовы и возможности самообучающихся алгоритмов // Вестник ВГУ. Серия: Право. 2018. №4 (35). С. 142.

развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы, принятой Указом Президента РФ от 09.05.2017 г. №203<sup>34</sup>. В этом документе определяются цели, задачи и меры по реализации внутренней и внешней политики нашего государства в сфере применения информационных и коммуникационных технологий, направленные на развитие информационного общества, формирование национальной цифровой экономики, обеспечение национальных интересов и реализацию стратегических национальных приоритетов. Среди целей и приоритетных национальных интересов можно перечислить: формирование цифровой экономики, формирование особого информационного пространства, развитие новой технологической основы экономической и социальной сферы.

Ориентиры и ключевые направления развития и распространения новых технологий также определяется специальными документами. Среди них можно вспомнить Национальную программу «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденная Распоряжением Правительства РФ от 28.07.2017 г. № 1632-р<sup>35</sup>. В названной программе предлагается разделить все экономические процессы на три уровня: рынки и отрасли экономики, в которых взаимодействуют конкретные потребители и поставщики различных товаров и услуг; платформы и технологии, с помощью которых возможно налаживание компетенций для развития вышеуказанных рынков и отраслей, а также среды, для эффективной и успешной коммуникации всех названных субъектов рынков и отраслей экономики.

Другим небезынтересным актом служат Поручения Президента РФ от 31.12.2020 г. № Пр-2242 «Перечень поручений по итогам конференции по искусственному интеллекту»<sup>36</sup>. В этом документе Правительству РФ поручалось

---

<sup>34</sup> Указ Президента Российской Федерации о стратегии развития информационного общества в российской Федерации на 2017 - 2030 годы // СЗ РФ. 2017. № 20. Ст. 2901.

<sup>35</sup> Распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017 N 1632-р «Об утверждении программы "Цифровая экономика Российской Федерации"» // СЗ РФ. 2017. № 32. Ст. 5138.

<sup>36</sup> Поручения Президента РФ от 31 декабря 2020 г. № Пр-2242 «Перечень поручений по итогам конференции по искусственному интеллекту» // [Электронный ресурс] URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/64859> (дата обращения: 30.01.2024).

принять федеральные законы об установлении экспериментальных правовых режимов для последующего массового применения технологий искусственного интеллекта, а также принять меры на стимулирование инвестиций в организации, создающие отечественное программное обеспечение. Более того, предусматривались крупные реформы в таких сферах, как образование (актуализация образовательных программ высшего образования, дополнение всех программ высшего образования курсами по искусственному интеллекту) и медицина (развитие телемедицины, увеличение документации обрабатываемой и выдаваемой гражданам в электронной форме). От должностных лиц ожидается разработка региональных стратегий цифровой трансформации основных отраслей экономики, принятие мер для достижения уровня «цифровой зрелости».

Не менее достойные упоминания акты принимаются на отраслевом уровне. Здесь можно вспомнить Распоряжение Правительства РФ от 20.02.2021 г. № 431-р (ред. от 08.05.2023 г.) «Об утверждении Концепции цифровой и функциональной трансформации социальной сферы, относящейся к сфере деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, на период до 2025 года»<sup>37</sup>. В данном распоряжении планируется масштабная трансформация процессов социального обеспечения, среди планируемых изменений ожидается полное построение деятельности в соответствии с принципами: цифровизация внутренних процессов организаций, в том числе максимальный отказ от бумажных документов, возможности обратиться за услугой в одном отделении, а продолжить ее получение в другом (омниканальность); предоставление услуг, объединенных в единые клиентские сценарии и жизненные ситуации, включающие в себя государственные услуги

---

<sup>37</sup> Распоряжение Правительства РФ от 20.02.2021 N 431-р (ред. от 08.05.2023) «Об утверждении Концепции цифровой и функциональной трансформации социальной сферы, относящейся к сфере деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, на период до 2025 года» // СЗ РФ. 2021. №10. Ст. 1634.

разных организаций (бесшовный клиентский путь); и другие направления развития.

Еще одним отраслевым актом, заслуживающим внимания, является "Стратегия цифровой трансформации обрабатывающих отраслей промышленности в целях достижения их "цифровой зрелости" до 2024 года и на период до 2030 года" (утв. Минпромторгом РФ). Под "цифровой зрелостью" промышленных предприятий следует понимать их готовность встраивания в новый технологический уклад, использующий новейшие достижения цифровых технологий. В Стратегии перечислены проблемы, которые могут быть решены при достижении состояния «цифровой зрелости», среди них: полная или частичная импортозависимость; несоответствие программного обеспечения достойному уровню информационной безопасности, низкая производительность труда и эффективность производственных мощностей и иные<sup>38</sup>.

Обозначив признаки цифровизации и ее закреплении в законодательстве, обратимся к наиболее животрепещущей теме - проблемам в правовом регулировании цифровизации. В частности, одной из самых главных трудностей представляется пробельность и недостаточность существующих нормативно-правовых актов о новых технологиях. Например, уже продолжительное время в России существует и активно применяется труд дистанционных работников. Несмотря на то, что глава 49.1 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) была принята еще в 2013 году, и с тех пор законодатель неоднократно вносил поправки, например, были введены три категории дистанционного труда: на стационарной основе, временный и периодический.

Однако весьма существенным пробелом является вопрос о том, может ли дистанционный работник осуществлять трудовую функцию из-за рубежа? В ТК РФ прямого запрета на выезд за границу и нет, однако есть статья 312.8, гласящая, что «трудовой договор с дистанционным работником может быть

---

<sup>38</sup> Стратегия цифровой трансформации обрабатывающих отраслей промышленности в целях достижения их "цифровой зрелости" до 2024 года и на период до 2030 года // [Электронный ресурс] URL: [https://digital.gov.ru/uploaded/files/nizhegorodskaya-oblast\\_RURBybJ.pdf](https://digital.gov.ru/uploaded/files/nizhegorodskaya-oblast_RURBybJ.pdf) (дата обращения: 30.01.2024).

прекращен в случае изменения местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения обязанностей на прежних условиях». Вполне обоснованный ответ дал Минтруд в письме от 09.09.2022 №14-2/ООГ-5755, где отметил, что в силу ст. 13 ТК РФ нормы трудового законодательства РФ действуют только на территории РФ, поэтому с такими лицами рекомендуется заключать не трудовой, а гражданско-правовой договор<sup>39</sup>.

Тем не менее не все страны выделяют дистанционный труд в отдельную категорию, несмотря на фактическое осуществление работниками трудовой функции удаленно, такие лица могут считаться надомными работниками (Армения, Кыргызстан), или в законодательстве есть право преимущественного заключения дистанционных договоров без выделения отдельной категории работников<sup>40</sup>. Также высказываются мнения о необходимости разработки цифрового кодекса. С таким предложением выступили Минцифры с целью комплексного регулирования развития и использования ИТ и инфраструктуры связи в РФ и для того, чтобы упорядочить разрозненные нормы, находящиеся в разных актах в единообразный документ<sup>41</sup>.

Еще одной сложностью представляется расширение предмета правового регулирования с одновременным изменением субъектного состава правоотношения, поскольку все еще не до конца ясно приводящее к определенным трудностям в регулировании и противоречиям в законодательстве.

Самым известным примером расширения предмета регулирования служит цифровая трудовая платформа, то есть виртуальная площадка, которая на основе использования цифровых технологий сводят лиц, одним из которых нужна

---

<sup>39</sup> Письмо Минтруда России от 09.09.2022 № 14-2/ООГ-5755) // [Электронный ресурс] URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=QUEST&n=213409&cacheid=370C52C5A3A969DA43F91B309C3F36F9&mode=splus&rnd=JZwNHw#0C7oh8UzVkqte6EF> (дата обращения: 30.01.2024).

<sup>40</sup> Кожевников, О. А., Чудиновских М. В. «Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом». Вестник Санкт-Петербургского университета. Право 3. 2020.С. 567.

<sup>41</sup> Минцифры предложило разработать цифровой кодекс для регулирования ИТ и связи в России // [Электронный ресурс] URL: [https://sfr.gov.ru/press\\_center/z\\_news/~2023/08/15/253461](https://sfr.gov.ru/press_center/z_news/~2023/08/15/253461) (дата обращения: 30.01.2024).

определенная услуга, другие — готовы ее выполнить<sup>42</sup>. Среди них можно выделить Clickworker, Deliveroo, Listminut, PeoplePerHour, TaskRabbit, Uber. Правовая проблема заключается в том, что на сегодняшний день отсутствуют унифицированные правила регулирования труда. Занятые лица оказываются без каких-либо социальных гарантий, а сами платформы в одностороннем порядке устанавливают правила, с которыми пользователи вынуждены согласиться, чтобы иметь возможность зарабатывать на платформе<sup>43</sup>.

Еще в качестве иллюстрации можно привести такой феномен, как метавселенные в трудовом праве. Под этим термином понимается виртуальный мир, или параллельная цифровая вселенная, существующая наряду с реальным (физическим) миром и населенная аватарами реальных людей<sup>44</sup>. Метавселенные характеризуются бесконечностью существования, синхронностью с реальным временем и соединением реального и цифрового миров. Любопытно, что сеть быстрого питания McDonald's заявила о намерении открыть в метавселенной ресторан, который будет принимать заявки и доставлять заказы в реальный мир<sup>45</sup>. Тем не менее предложений о правовом регулировании и унификации норм, сопровождающих деятельность метавселенных, нет.

Что касается изменения субъектного состава правоотношения, то иллюстрацией является практика китайских судов по использованию роботов-судей. Так, в социальной сети WeChat появился "мобильный суд", который менее, чем за год уже успел рассмотреть более 3-х миллионов судебных дел. Основной массив рассматриваемых дел связан с коммерческими спорами, нарушением авторских прав, претензий потребителей к товару и др. Тем не менее встречаются ошибки и определенная неудовлетворенность вынесенными

---

<sup>42</sup> Петровская, Н. Е. «Цифровые платформы как доминантный вектор развития глобального рынка труда» Управление 2. 2021. С. 106.

<sup>43</sup> The role of digital labour platforms in transforming the world of work // [Электронный ресурс] URL: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS\\_771749](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749) <https://yandex.ru/company/news/01-03-2022> (дата обращения: 30.01.2024).

<sup>44</sup> Филипова И.А. Метавселенные: как их развитие повлияет на работников и работодателей // Ежегодник трудового права. 2023. №13. С. 54.

<sup>45</sup> Ландырь А. Метавселенная: зачем бизнес туда инвестирует. Экономическая газета. // [Электронный ресурс] URL: <https://neg.by/novosti/otkrytj/metavselennaya-zachem-biznes-tuda-investiruet/> (дата обращения: 30.01.2024).

решениями. К тому же весьма сомнительными кажется аргумент властей о преимуществах судей с искусственным интеллектом, а именно: *«Быстрое завершение дел — это своего рода также правосудие, потому что любые задержки, со всеми вытекающими последствиями, фактически являются отказом в правосудии»*<sup>46</sup>. Подводя итог можно сказать, что до тех пор, пока искусственный интеллект и новые технологии не превзойдут уровень человеческого сознания говорить о ликвидации юридической профессии преждевременно.

Другим подтверждением актуальности проблемы служат инциденты с беспилотными автомобилями. Известен пример, когда в 2018 г. беспилотная машина Uber совершила ДТП с наездом на пешехода, и тогда возник вопрос: кто же должен нести ответственность?<sup>47</sup> Легко проследить аналогию и в трудовом праве: если алгоритм или искусственный интеллект в производственном процессе совершит ошибку, которая приведет к человеческой жертве, кто будет ответственен работодатель, создатель алгоритма или лицо, следящее за безопасностью производства? Ответа на данный вопрос пока нет.

Еще одной глобальной проблемой представляется уязвимость персональных данных пользователей. Несмотря на широкую кампанию по реформированию порядка обработки персональных данных в соответствии ФЗ «О персональных данных», меры защиты все равно вызывают опасения в ненадежности, что подтверждают все более участвовавшие случаи утечки персональных данных<sup>48,49</sup>. В России громкими и масштабными случаями были: утечка из сервиса «Яндекс. Еда» весной 2022 года, здесь утекли данные из около 50 миллионов заказов, а именно: фамилия, имя, номер телефона, адрес доставки

---

<sup>46</sup> В Китае появились кибер-суды с виртуальными судьями // [Электронный ресурс] URL [В Китае внедрили судебный ИИ. Или нет? / Хабр \(habr.com\)](#) (дата обращения: 30.01.2024).

<sup>47</sup> Uber settles with family of woman killed by self-driving car. // [Электронный ресурс] URL: <https://www.theguardian.com/technology/2018/mar/29/uber-settles-with-family-of-woman-killed-by-self-driving-car> (дата обращения: 30.01.2024).

<sup>48</sup> Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ О персональных данных (ред. от 06.02.2023) // [Электронный ресурс] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_61801/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/) (дата обращения – 30.01.2024).

<sup>49</sup> Trittin-Ulbrich, H., Scherer, A. G., Munro, I., & Whelan, G. (2021). Exploring the dark and unexpected sides of digitalization: Toward a critical agenda. *Organization*, 28(1), P. 18.

и комментарии к заказам<sup>50</sup>. Еще одним неприятным происшествием стала утечка персональных данных из медицинской организации «Гемотест», где в открытом доступе оказались 31 миллион строк с информацией, 554 миллиона заказов<sup>51</sup>. Несмотря на широкую огласку, обе компании были оштрафованы всего лишь на 60 тысяч рублей.

За рубежом по данным отчета IBM Security за 2022 год, в 83 процентах организаций было зафиксировано более одной утечки, а 42 миллиона записей предположительно были раскрыты из-за утечек данных в период с марта 2021 по февраль 2022 года<sup>52</sup>. Вызывает тревогу тот факт, что эти записи могут включать все, что угодно, от имен и адресов электронной почты до копий паспортов, конфиденциальной медицинской информации и финансовых данных. Для того чтобы избежать подобных инцидентов, необходимо полностью реформировать системы безопасности сервисов, способы шифрования данных, а также следить за привлечением к ответственности виновных лиц.

Другим очевидным недостатком можно назвать цифровое неравенство, то есть такое состояние общества, при котором существует диспропорция в доступе к цифровым технологиям (услугам связи, информационно-коммуникационной сети Интернет и др)<sup>53</sup>. Данное явление можно понимать как разницу между лицами, находящимися на различных уровнях социально-экономического развития, в отношении их возможностей к доступу к информационно-коммуникационным технологиям. Это выражается в ограниченности физического доступа к компьютерам и интернет-соединению или разнице в способностях пользователей из-за недостаточного уровня подготовки и

---

<sup>50</sup> Служба безопасности Яндекс Еды сообщила об утечке информации // [Электронный ресурс] URL: <https://yandex.ru/company/news/01-03-2022> (дата обращения: 30.01.2024).

<sup>51</sup> В даркнете выставили на продажу данные клиентов «Гемотеста» // [Электронный ресурс] URL: <https://www.sravni.ru/novost/2022/5/4/v-darknete-vystavili-na-prodazhu-dannye-klientov-gemotesta/> (дата обращения: 30.01.2024).

<sup>52</sup> Cost of a Data Breach Report 2022 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.ibm.com/downloads/cas/3R8N1DZ1> (дата обращения: 30.01.2024).

<sup>53</sup> Bucher E., Schou P., Waldkirch M. (2021) 'Pacifying the Algorithm – Anticipatory Compliance in the Face of Algorithmic Management in the Gig Economy', Organization 28(1), P. 44.

отсутствии цифрового опыта<sup>54</sup>. Поскольку конституциями стран мира и иными международными актами закрепляется положение о равенстве всех людей вне зависимости от пола, возраста, расы, физическими способностями с цифровым неравенством следует бороться на международном уровне. Так, еще 2006 году Генеральная Ассамблея ООН в резолюции № A/RES/60/252 отразила одну из главных целей развития - повышение уровня информированности о путях преодоления «цифровой пропасти»<sup>55</sup>.

В заключении отметим, что под цифровизацией следует понимать повсеместный и продолжающийся в настоящее время процесс использования и распространения новых технологий и цифровой информации в целях повышения уровня общественного развития, обеспечения повышения эффективности экономики и улучшения качества жизни. А ее наиболее яркими характерными чертами представляются: комплексность, выражающаяся в единовременности и развитии цифровизации во всех сферах жизни; глобальность, приводящая к всемирной унификации процессов цифровизации; прозрачность, позволяющая принципиально познать механизм действия новых технологий и масштабное распространение «драйверов» цифровой трансформации.

Кроме того, можно подытожить вышесказанное и заключить, что цифровизация позволяет улучшить качество жизни людей, повысить эффективность работы организаций и упростить многие процессы. Тем не менее цифровая трансформация имеет свою темную сторону и существенные недостатки, такие как увеличение социального неравенства, проблемы с конфиденциальностью данных, различные киберугрозы, увеличение числа безработных. Чтобы избежать этих проблем, необходимо разрабатывать комплексные меры по внедрению и распространению цифровых технологий. Для того, чтобы все больше людей знало о новых возможностях и новых опасностях цифровых технологий. Со стороны государственной власти и бизнес-сообщества

---

<sup>54</sup> Черешнева И.А. Цифровое неравенство: возможные пути преодоления // Образование и право. 2022. №9. С. 63.

<sup>55</sup> United Nations General Assembly Resolution A/RES/60/252 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.itu.int/wisd/2006/res-60-252.html> (дата обращения – 30.01.2024).

требуется следить за соблюдением правил сохранности персональных данных, предоставлять условия для повышения цифровой грамотности и создавать условия для развития инноваций.

## §1.2. Проявления цифровизации в сфере применения несамостоятельного труда

Разобравшись с общими вопросами о цифровизации и темпами ее распространения, необходимо определить, насколько детально закреплено ее регулирование в нормативных правовых и подзаконных актах.

Для начала определим, что будет пониматься под несамостоятельным трудом. Так, в российской доктрине еще в дореволюционный период известный правовед Л.С. Таль вывел следующий признак такого труда: *«несамостоятельность труда заключается не в принадлежности к какому-либо классу, а в предоставлении своей рабочей силы на определенный промежуток времени»*<sup>56</sup>. А сущность соответствующего трудового договора заключалась в том, что одно лицо обещает за вознаграждение свою рабочую силу на какой-либо срок предприятию или хозяйству в качестве несамостоятельного работника при условии подчинения<sup>57</sup>.

В новейшей литературе наиболее распространенной представляется следующая точка зрения: профессор СПбГУ Е.Б. Хохлов считает, что при несамостоятельном труде работник обязуется исполнять свои трудовые функции в интересах другого лица, а не для своих личных целей, под руководством работодателя. Тем самым под контроль нанимателя для более качественного исполнения заданий подпадает и сама личность работника. Далее приводится тезис о том, что формально несамостоятельный труд – это труд свободного человека, так как он не отчуждается от работника, а лишь используется работодателем, более того, лицо получает вознаграждение за передачу своей рабочей силы<sup>58</sup>. Вследствие чего является целесообразным рассмотреть, каким образом цифровизация влияет на сферу применения несамостоятельного труда.

Прежде всего стоит начать с такого нового феномена, появившегося во многом благодаря цифровизации, как нетипичная занятость, существенно

---

<sup>56</sup> Таль, Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. [Часть 1]. Общие учения / Л. С. Таль. Ярославль: типография Губернского правления, 1913. XII. С.8.

<sup>57</sup> Таль, Л. С. Указ.соч. С.84

<sup>58</sup> Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1: Часть общая / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 84—87.

распространившаяся в последнее время. В силу того, что четвертая промышленная революция основывается на широкомасштабном внедрении информационных технологий в промышленность, автоматизации бизнес-процессов, что неизбежно меняет структуру рынка труда в целом. В связи с этим можно наблюдать *«постепенную эрозию стандартной модели трудовых отношений и экстернализацию занятости, когда все больший объем работ перемещается за формальные границы организации-работодателя»*<sup>59</sup>.

«Нетипичная занятость» определяется в отчете Международного Бюро Труда, в котором было выделено четыре группы нетипичных форм занятости: «1) временная занятость (срочные трудовые договоры, сезонная работа, единичные работы, включая работы на один день); 2) занятость на условиях неполного рабочего времени (работа по запросу, а также договоры «с нулевым рабочим временем»); 3) временный заемный труд и многосторонние трудовые отношения (субконтракты и др.); 4) замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость (трудовые отношения, выдаваемые за гражданско-правовые, и др.)»<sup>60</sup>.

Наряду с термином «нетипичной занятости» также употребляется понятие «неустойчивой занятости». В зарубежных странах принято обозначение *quasi-dependent labor* и *precarious employment* (от англ. *precarious* и лат. *precarium* - сомнительный, опасный, рискованный). Иными словами, под этими терминами стоит понимать такие трудовые отношения, где работодатель в любое время может, существует дерегуляция трудовых отношений и неполноценная, ущемленная правовая и социальная гарантия занятости<sup>61</sup>.

Тем не менее такая занятость выглядит довольно привлекательно для тех граждан, кто не может трудоустроиться в рамках бессрочной стандартной

---

<sup>59</sup> Черных Н. В. Трансформация труда как объекта общественных отношений и распространение нетипичных форм занятости // Актуальные проблемы российского права. 2023. Т. 18. № 12. С. 109.

<sup>60</sup> Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017. [Электронный ресурс] // URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_554952.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf) (дата обращения: 30.01.2024).

<sup>61</sup> Бобков В.Н., Квачев В.Г., Локтюхина Н.В. Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2016. № 4. С. 84.

занятости (лица, пенсионного возраста, студенты, мигранты) в силу того, что она обладает высокой мобильностью, при ней отсутствует необходимость постоянно присутствовать в офисе, позволяется работать в условиях гибкого графика и получать сдельную оплату труда каждый день<sup>62</sup>. Однако эти преимущества нивелируются отсутствием социальных гарантий (больничных, отпусков), отсутствием возможностей карьерного роста, нестабильностью заработка, что в целом иногда описывается как *«столкновение мира с новой формой отчужденности»*<sup>63</sup>.

Здесь показателен пример суда Калифорнии, где работник пытался добиться признания себя работником и сложившихся отношений трудовыми. Тем не менее суд отказал и ввел новое синтезированное понятие – синтетический правовой статус работника — «независимый подрядчик», сильно напоминающий статус самозанятого. Этот статус предполагает социальные гарантии, к примеру, минимальный размер оплаты труда, оплачиваемый отпуск, оплата за сверхурочную работу. Но в то же время сохраняется свобода договора, то есть в остальном отношения не регулируются трудовым законодательством. Иными словами, такие лица были принудительно переведены в категорию «самозанятых» с меньшим количеством гарантий, чем в классическом трудовом отношении и в ближайшее время не могут рассчитывать на изменение статуса<sup>64</sup>.

В контексте цифровизации можно говорить о таких нестандартных формах, как аутсорсинг (outsourcing) – задействование в работе специалистов со стороны для осуществления непрофильных функций работодателем внешних услуг, например, привлечение клининговой организации для уборки помещений в юридической фирме. Аутстаффинг (outstaffing) – выведение персонала за рамки штатного расписания, ситуация обратная от аутсорсинга. Компания предоставляет своих сотрудников, например, тех же клинеров для выполнения

---

<sup>62</sup> Илларионова Э. О. Новые формы занятости в контексте цифровизации рынка труда // Наука. Культура. Общество. 2021. Том 27, № 1. С. 24.

<sup>63</sup> Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) /Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга. 2020. С. 27.

<sup>64</sup> Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court // [Электронный ресурс] URL: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html> (дата обращения – 30.01.2024).

работы у других работодателей. Краудворкинг (crowdworking – выполнение несколькими исполнителями отдельных задач в большом проекте. Например, на платформе Mechanical Turk компании ищут исполнителей для простых заданий вроде добавления описаний к фотографиям, транскрибирования аудиозаписей или прохождения опросов<sup>65</sup>. Фриланс (freelance) – выполнение работы по запросу без привязки к конкретному работодателю)<sup>66</sup>.

Далее рассмотрим стадию, предшествующую заключению трудового договора, а именно этап подбора персонала. На данном этапе довольно активно применяются системы искусственного интеллекта и алгоритмические системы. Под наймом на работу стоит понимать такой ряд действий, который направлен на привлечение кандидатов, обладающих необходимыми и достаточными для работодателя навыками и умениями<sup>67</sup>.

Весьма распространенными методами применения алгоритмов в рамках подбора персонала являются использование специально созданных программ – чат-ботов, то есть автоматизированных агентов, управляемых отдельно разработанными алгоритмами, формирующими решения и воздействующими на них без вмешательства человека<sup>68</sup>. Эти чат-боты способны поддерживать диалог с человеком при использовании естественного языка.

По оценке экспертов аудиторской компании Deloitte, чат – бот сможет частично или полностью заменить HR-специалистов, поскольку временные и трудовые затраты сокращаются до 10 раз<sup>69</sup>. Достоинства этих инструментов очевидны: алгоритмические рекрутеры могут отбирать сотни заявок на работу за несколько секунд, эффективно оценивая длинные резюме, тем самым кадровый отдел сможет выполнять больший объем работы с меньшим штатом сотрудников.

---

<sup>65</sup> Amazon Mechanical Turk // [Электронный ресурс] URL: <https://www.mturk.com/> (дата обращения – 30.01.2024).

<sup>66</sup> Пондо, Е. А. Цифровая трансформация рынка труда в современных условиях // Горизонты экономики. 2020. № 2 (55). С. 47.

<sup>67</sup> Дуракова И.Б. «Управление персоналом. Учебник»: ИНФРА-М; Москва; 2009. С. 35

<sup>68</sup> Gorwa R., Guilbeault D. 2018. Understanding bots for policy and research: Challenges, methods, and solutions. // [Электронный ресурс] URL: <http://arxiv.org/abs/1801.06863v1.pdf> (дата обращения – 01.03.2022)

<sup>69</sup> Факультет нужных вещей: какие кадры требуются цифровой экономике. // [Электронный ресурс] URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5edf4af49a79477dc7ebd5a2> (дата обращения – 30.01.2024).

Так, компания Stafory разработала робота-рекрутера Вера, который способен проводить телефонное или видеосообщение, на котором робот задает вопросы, анализирует ответы, распознает эмоции соискателя. За девять часов робот-рекрутер может провести интервью с 1 500 соискателями, подобная работоспособность и эффективность поражает<sup>70</sup>.

Совершенно очевидно, почему работодатели все более заинтересованы в использовании алгоритмов на этапе подбора персонала. Однако данная практика таит в себе скрытые угрозы в виде дискриминации потенциальных кандидатов. Например, американская социальная сеть для поиска работы LinkedIn была обвинена в утаивании гендерного отклонения в своем алгоритме поиска. По данным расследования газеты The Seattle Times, если начать искать вакансию для женщины система сайта предлагает вместо этого аналогично написанное мужское имя, а именно: если пользователь будет искать имя «Стефани Уильямс», сайт исправит запрос на «Стивен Уильямс»<sup>71</sup>. Этот инцидент бросил тень на утверждение, что алгоритмы по своей природе непредвзяты и свободны от субъективности. Учитывая, что алгоритмические системы могут закрепить бессознательную дискриминацию, то, возможно, мало что отделяет человека от предвзятой машины.

Более того, было проведено впечатляющее исследование, когда афроамериканцы и латиноамериканцы при алгоритмическом отборе отправляли по два резюме – с их настоящими именами и идентичные резюме, но с именами, замененными на «звучащие как белые»<sup>72</sup>. Алгоритм в данном случае при абсолютном равенстве показателей отдавал предпочтение «белым» именам<sup>73</sup>. Иными словами, алгоритмический отбор ограничивает возможность соискателя

---

<sup>70</sup> Лескина Э.И. Влияние развития нейронных сетей на трудовые отношения // Российская юстиция. 2020, № 8. С. 29.

<sup>71</sup> Is LinkedIn sexist? Investigation claims searches for female professionals may end up suggesting MEN instead. // [Электронный ресурс] URL: <https://www.dailymail.co.uk/sciencetech/article-3779895/Is-LinkedIn-sexist-Investigation-claims-searches-female-professionals-end-suggesting-MEN-instead.html> (дата обращения – 30.01.2024).

<sup>72</sup> Bertrand, Marianne and Mullainathan, Sendhil, Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. MIT Department of Economics Working Paper No. 03-22.

<sup>73</sup> AI used for first time in job interviews in UK to find best applicants. // [Электронный ресурс] URL: <https://www.telegraph.co.uk/news/2019/09/27/ai-facial-recognition-used-first-time-job-interviews-uk-find/> (дата обращения: 01.03.2022).

успешно пройти собеседование и нарушаются положения Конвенции МОТ №111 "Относительно дискриминации в области труда и занятий"<sup>74</sup>.

Причинами принятия несправедливых решений могут служить недостаточность или, напротив, избыток данных, выделенных алгоритму, способность алгоритма выявлять статистические закономерности и использовать их при решении задач, перенос в структуру алгоритма заведомо предвзятые критерии по отношению к определенным категориям лиц. В приведенных примерах ярко иллюстрирована возможность принятия алгоритмами и искусственным интеллектом юридически значимых решений, которые повлияют на судьбу человека, однако не всегда такие решения правильны и обоснованы<sup>75</sup>.

Далее в случае успешного отбора и после заключения трудового договора работники обязаны подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка и исполнять указания работодателя в силу статьи 21 ТК РФ. А в соответствии со статьей 22 ТК РФ работодатель вправе контролировать работником осуществление трудовой функции и *«требовать от работников исполнения его трудовых обязанностей и соблюдения правил внутреннего трудового распорядка»*. В связи с этим стоит вспомнить об инструментах алгоритмического контроля за исполнением трудовой функции работником.

Алгоритмические системы оптимизируют процесс управления работниками путем анализа и использования рейтингов производительности работников, показатели и данные, собранные от клиентов и пользователей для принятия решений о распределении будущих задач и удержании работников<sup>76</sup>. Искусственный интеллект может обеспечить более быстрый и более обширный анализ данных, чем люди, достигая замечательной точности и зарекомендовав

---

<sup>74</sup> Конвенция № 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" // [Электронный ресурс] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120760/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120760/) (дата обращения – 30.01.2024).

<sup>75</sup> Крылов И.В. Применение работодателем систем искусственного интеллекта для оценки деловых качеств при подборе персонала: дискриминационные риски // Трудовое право в России и за рубежом. № 2. 2023. С. 8.

<sup>76</sup> Wood, A., Graham, M., Lehdonvirta, V. & Hjorth, I. (2019) Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. Work, Employment and Society, 33(1), P. 61.

себя как надежный инструмент<sup>77</sup>.

Для работников, занятых дистанционно, крайне актуален контроль за использованием сети Интернет и рабочим компьютером. Работодатель может устанавливать специальные программы для отслеживания рабочего времени (TimeTracko), для мониторинга использования различных приложений и URL – адресов, то есть на каких сайтах работник проводит больше всего времени и не тратит ли он рабочее время на личные дела. Еще одним из самых излюбленных способов наблюдения можно назвать «кейлоггер». Смысл, которого заключается в запоминании всех нажатий клавиш работником, что позволяет узнать, какие запросы и сообщения были напечатаны, даже если история браузера или письмо не сохранились.

Однако в данном случае велика опасность нарушения неприкосновенности частной жизни работников и превышения допустимых пределов контроля. Так, в 2007 году Европейский суд по правам человека по делу Копланд против Соединенного Королевства вынес постановление от 03.04.2007 г. № 62617/00 (Copland v. United Kingdom). В этом деле суд решил, что работодатель не вправе контролировать использование компьютера и сети Интернет работников без соблюдения ряда конкретных условий. Женщина в данном деле работала в британском колледже ассистентом директора. Спустя время на ее компьютер установили программу, контролирующую электронную почту и запросы в интернете. По утверждению работодателя, данная мера была предпринята, чтобы убедиться, не использует ли Копланд оборудование колледжа в личных целях. При этом правила и регламентация подобного наблюдения урегулированы не были в локальных актах. В ходе рассмотрения дела ЕСПЧ сделал логичный вывод о том, что *«электронные сообщения, отправленные с работы, должны быть защищены аналогичным образом, как и информация, полученная в результате мониторинга личного использования интернета»*<sup>78</sup>. Таким образом,

---

<sup>77</sup> Chen, Z. Artificial Intelligence-Virtual Trainer: Innovative Didactics Aimed at Personalized Training Needs. J Knowl Econ 14, 2023.

<sup>78</sup> Постановление ЕСПЧ от 03.04.2007 г. "Дело "Копланд (Copland) против Соединенного Королевства" (жалоба № 62617/00) // [Электронный ресурс] URL:

наблюдение за Копланд было признано незаконным.

Помимо этого, весьма примечательно проявление цифровизации в сфере дополнительного образования и повышения квалификации. В Рекомендации МОТ № 195 «О развитии людских ресурсов» закрепляется, что *«образование, подготовка кадров и непрерывное обучение имеют основополагающий характер и должны быть неотъемлемой частью социальной политики государств»*<sup>79</sup>.

Совершенно очевидно, что без нужных навыков обращения с новыми технологиями работники будут заменены более квалифицированными лицами, а в некоторых случаях всю деятельность отдельных профессий заменят роботы и цифровые технологии. К примеру, согласно исследованию компании McKinsey, к 2030 году около 14% рабочей силы лишится своей работы, а их функции будут выполняться с помощью цифровых технологий, а примерно 50 % рабочих мест могут быть автоматизированы<sup>80</sup>. А эксперты из РАНХиГС пришли к выводу, что в России к 2030 году 20,1 млн россиян рискуют остаться без работы<sup>81</sup>.

На международном уровне употребляется термин «человеческий капитал», то есть приобретенный в процессе обучения индивида запас знаний, умений, мотиваций и способностей, расходы на которые в дальнейшем обращаются в прибыль, которую будет иметь не только сам человек, но и руководитель. Человеческий капитал включает врождённые способности и талант, а также образование и приобретённую квалификацию<sup>82</sup>.

А Организация экономического и социального развития (ОЭСР) определяет данный термин, как: это знания, навыки, умения и способности,

---

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=43155#gs1jJUTOqmtbujfsf2> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>79</sup> Рекомендация № 195 Международной организации труда "О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение" // [Электронный ресурс] URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=40864&cacheid=AE4432E0EC520FAEF01D1EFE026867AA&mode=splus&rnd=7MuIYA#aVXqj8UEVitzv9Jj1> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>80</sup> Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation // [Электронный ресурс] URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages> (дата обращения – 30.01.2024)

<sup>81</sup> Эксперты увидели риск для 20 млн россиян лишиться работы из-за роботов // [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/society/10/09/2019/5d76ec539a794770e0c2d282> (дата обращения – 30.01.2024)

<sup>82</sup> Беккер, Г Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ. 1964. // США: Экономика, политика, идеология. 1993. № 11. С. 111.

воплощенные в людях, которые позволяют им создавать личное, социальное и экономическое благосостояние. Более того, многие международные организации (в том числе Всемирный банк) предложили проект развития человеческого капитала, направленная на содействие ускорению развития социальной справедливости и экономического роста. В докладе, опубликованном Всемирным банком, отмечается, что уровень востребованных на рынке труда профессиональных навыков меняется очень быстро, что создает как новые возможности, так и новые риски, поэтому необходимо постоянно развиваться, инвестировать и накапливать человеческий капитал<sup>83</sup>.

В связи с этим особенную популярность приобретает концепция непрерывного обучения в течение всей жизни (lifelong learning). Идея заключается в том, что образование не заканчивается после университета и периодических курсов по повышению квалификации для того, чтобы стать достойным специалистом необходимо постоянно стремиться к знаниям, улучшать их независимо от профессии. К примеру, в азиатских странах (Сингапур, Южная Корея) применительно к педагогическим работникам руководство давно отказалось от периодического обучения и проверки знаний раз в 3-5 лет. На замену пришла концепция постоянного обучения, занимающая более 100 часов подготовки в год<sup>84</sup>.

К сожалению, не все категории работников могут эффективно обучаться и повышать свою квалификацию, к примеру, пенсионеры, низкоквалифицированные рабочие, мигранты и лица, состоящие в нетипичных трудовых отношениях, сталкиваются с множеством препятствий, мешающих им активно участвовать в программах по повышению квалификации и переобучению. Недостаток времени, финансовые затруднения, а также недостаточная информированность о доступных возможностях обучения могут

---

<sup>83</sup> Инвестиции в человеческий капитал в целях устойчивого восстановления: роль государственного финансирования // [Электронный ресурс] URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/human-capital> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>84</sup> Sotvoldiyev, N. J. Fundamentals of Economic Diagnostics and Modeling in Assessing Socioeconomic Development. J. Enjineering & Menegment. USA, 2019, Vol. 81, November-December, P.1615.

быть главными причинами такой ситуации. Важно создавать более инклюзивные и адаптированные под их потребности образовательные программы, чтобы обеспечить равный доступ к обучению для всех категорий работников<sup>85</sup>.

Помимо этого, особенно актуально развитие цифровых навыков (digital skills), то есть умение пользоваться цифровыми устройствами и новыми технологиями в повседневных рабочих задачах. К таким навыкам можно отнести: умение работать с базовыми программами Microsoft, коммуникация посредством электронной почты и мессенджеров. Более продвинутыми навыками можно назвать: анализ больших данных, знание языков программирования, знание инструментов кибербезопасности. Согласно недавним исследованиям, уровень цифровой грамотности в России находится на уровне 45%<sup>86</sup>. А согласно данным Центра занятости населения около 70 тысяч безработных прошли специальное обучение по получению необходимых цифровых навыков в 2020 году<sup>87</sup>.

В юридической сфере чрезвычайно важен навык работы с новыми технологиями в силу того, что более 90% помощников юристов и секретарей находятся под угрозой потери работы в ближайшее время из-за неминуемой автоматизации и алгоритмизации юридических процессов<sup>88</sup>. Кроме того, Портал для поиска работы и подбора персонала HeadHunter выложил рейтинг профессий будущего, лидирующие строчки которого занимают специалист по кибербезопасности, нейропилот, цифровой лингвист – то есть те профессии, чье

---

<sup>85</sup> Weissbuch Arbeiten 4.0. BMAS. 2016. // [Электронный ресурс] URL: <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf;jsessionid=CB0E490043955E5CD0F4FD4ADC2F0106?blob=publicationFile&v=8S.108> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>86</sup> Уровень цифровой грамотности россиян растет // [Электронный ресурс]. URL: <https://nafi.ru/analytics/uroven-tsifrovoy-gramotnosti-rossiyan-rastet-en-digital-literacy-of-russians-is-growing-/> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>87</sup> Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в 2020 году). // [Электронный ресурс] URL: [https://www.r21.spb.ru/files/portal\\_upload/analytics/2020.pdf](https://www.r21.spb.ru/files/portal_upload/analytics/2020.pdf) (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>88</sup> Харитонов Ю.С. Цифровые навыки юриста на современном этапе: опыт России и Китая // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. №2. С.19.

существование которых немислимо без надлежащих digital skills<sup>89</sup>.

Любопытно, что в США прежде, чем перевести работника на дистанционный формат работы работодатель обязан обучить его, разработать специальный курс, в ходе которого персонал получить основные навыки дистанционной работы<sup>90</sup>. А в ФРГ функционируют несколько специализированных образовательных учреждений, направленных на изучение проблем обучения специалистов технологиям, которые появились в последнее время<sup>91</sup>.

Как итог, позитивным примером представляется опыт американской компании Harvest Automation, которая презентовала робота, самостоятельно передвигающего горшки с растениями в соответствии с оптимальными условиями роста зелени. Ранее эту работу выполняли люди на фермах, однако они не были уволены, а, наоборот, получили возможность повысить свою квалификацию и заняться более высокооплачиваемой работой на ферме. Глава стартапа Чарли Гриннел отмечает, что *«применение роботов для простой работы позволило освободить рабочие руки для более важных задач»*<sup>92</sup>. Тем самым, можно сделать вывод о том, что несмотря на скорое повсеместное распространение роботов и цифровых технологий, работники, которые приобрели необходимые цифровые навыки, смогут успешно адаптироваться к новому обществу.

Цифровизация также влияет на диалог и взаимодействие между работником и работодателем, что отражается в актах социального партнерства. Технологические инструменты предоставляют социальным партнерам возможность расширять консультации, взаимодействовать со своими членами

---

<sup>89</sup> Профессии будущего: рейтинг, сформированный нейросетью // [Электронный ресурс] URL: [https://domodedovo.hh.ru/article/31767?hhtmFrom=article\\_applicants\\_list](https://domodedovo.hh.ru/article/31767?hhtmFrom=article_applicants_list) (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>90</sup> Кожевников, О. А., Чудиновских М. В. «Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом». Вестник Санкт-Петербургского. Право 3. 2020.С. 573.

<sup>91</sup> Семчук Н.Н., Гладких С.Н., Балун О.В. Особенности процесса повышения квалификации в условиях цифровизации системы образования // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2023. №1 (54). С. 31.

<sup>92</sup> Mobile robots for industrial productivity // [Электронный ресурс] URL: <https://www.public.harvestai.com/> (дата обращения – 30.01.2024).

посредством оцифрованных процессов, улучшать услуги и расширять сетевую активность, а также решать проблему сокращения числа членов.

Прежде всего следует обратить внимание на акты социального партнерства. В частности, странами Евросоюза было принято Рамочное соглашение по цифровизации на Трехстороннем социальном саммите 23.06.2020 г. В данном соглашении были предусмотрены следующие пункты, которые рекомендованы к обсуждению и имплементированию в различные предприятия. Например, профсоюзам и руководству следует разработать совместный план развития цифровых навыков, включающий особое обучение. Также подразумевается наличие гарантий в существующих и будущих коллективных договорах<sup>93</sup>. Кроме того, в соглашении упоминается контроль с помощью искусственного интеллекта, который должен быть ограничен и не направлен на унижение человеческого достоинства. Также целью соглашения является предоставление специальной платформы для поддержки социального диалога, призванная помочь профсоюзам договариваться с руководством при враждебном отношении.

Помимо этого, новые нетипичные формы занятости требуют от профсоюзных организаций инновационных направлений защиты прав. В рекомендациях МОТ отдельно отмечается выстраивание социального диалога, объединению работников неформальной экономики в профсоюзы в целях обеспечения их прав и защиты интересов. В пункте 34 Рекомендации МОТ №204 "О переходе от неформальной к формальной экономике" указано, что организациям работников и работодателей следует включать в свои ряды представителей работников и экономических субъектов неформальной экономики<sup>94</sup>.

---

<sup>93</sup> European social partner framework agreement on digitalisation // [Электронный ресурс] URL: <https://www.uni-europa.org/news/european-social-partner-framework-agreement-on-digitalisation/> (дата обращения – 30.01.2024).

<sup>94</sup> Рекомендация № 204 Международной организации труда "О переходе от неформальной к формальной экономике" // [Электронный ресурс] URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=62321&dst=100128&date=31.03.2024#3TBn18UeYTSVfqm5> (дата обращения – 30.01.2024).

Так, в условиях нетипичной занятости многие профсоюзы помогали работникам, занятым на платформах, особенно в период коронавирусной инфекции. К примеру, Венгерский форум для Сотрудничества профсоюзов (SZEFP) разработал платформы электронного обучения, онлайн-курсы и серию подкастов, посвященных проблемам и вызовам на рабочем месте, с использованием инструментов виртуальной среды обучения.

Кроме того, помимо привычных форм протеста в виде забастовок и иных способов в условиях цифровизации появляются новые виды выражения мнения. Например, во Франции Коллектив парижских автономных доставщиков (CLAP) создал группы в социальных сетях для организации онлайн-петиций, протестов и демонстраций. А профсоюз работников общего профиля на Мальте и Конфедерация новых профсоюзов Словении Независимость (KNSS Independence). Во время пандемии COVID-19, UATUC организовал онлайн-протест в рамках Международного дня труда 2020 года<sup>95</sup>.

Также стоит упомянуть об информационных правах работников, поскольку в современном мире невозможно качественно выполнять свою работу, не обладая всем доступным объемом информации и данных. С 2009 году Хартия основных прав Европейского признает право работников на информацию и консультации<sup>96</sup>. А одна из директив провозглашает необходимость поддержания прозрачных и предсказуемых условий работы. Устанавливаются новые права работников, к примеру заблаговременную информацию о графиках работы для всех работников, в том числе в нестандартных и новых формах работы, таких как работа на платформе<sup>97</sup>.

Более того, в июне 2023 года закреплено использование информационных и консультационных директив для обеспечения прав представителей

---

<sup>95</sup> Eurofound (2021), Social partners going digital: Using digital tools and adapting social dialogue processes, Publications Office of the European Union, Luxembourg

<sup>96</sup> Implementation of Directive 2002/14/EC: informing and consulting employees in the European Community// [Электронный ресурс] URL: [EUR-Lex - 52009IP0061 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#) (дата обращения – 30.01.2024).

<sup>97</sup> Directive (EU) 2017/1132 of the European Parliament and of the Council of 14 June 2017 relating to certain aspects of company law (codification) (Text with EEA relevance) // [Электронный ресурс] URL: [European company law in the making - The 2017/1132 directive - Legalmondo](#) (дата обращения – 30.01.2024).

профсоюзов и рабочих на участие в разработке и осуществлении стратегий должной осмотрительности в своих компаниях в рамках социального диалога<sup>98</sup>.

В российской практике в 2021 году был выпущен Приказ Минтруда №773н о способах информирования работников. В тексте документа предусмотрены такие формы, как рассылка по электронной почте, информирование в интернет-журнале, размещение информации на корпоративном портале или сайте. Тем самым, в условиях цифровизации работники получают новые возможности для реализации своих информационных прав<sup>99</sup>.

Примечательны также изменения в области дисциплинарной ответственности. Возникновение новых форм занятости в условиях цифровизации существенно изменили структуру трудового отношения, что неизбежно отражается как на субъектах, так и на основаниях привлечения к дисциплинарной ответственности. Так, особенно остро данная проблема проявляется в сфере деятельности медицинских работников. В последнее время оказание медицинской помощи немислимо без применения новых технологий и искусственного интеллекта. Именно эти технологии иногда приводят к плачевным результатам и неудачному лечению. Иногда медицинские приборы показывают неправильные результаты, а в некоторых случаях третьи лица намеренно искажают результаты. На данный момент нет точного ответа на вопрос, необходимо ли привлекать медицинского работника в случае ошибки, однако весьма обоснованной точкой зрения служит тезис о том, что медицинский работник, который корректно выполнил свою трудовую функцию, не должен быть привлечен к дисциплинарной ответственности в случае

---

<sup>98</sup> European Parliament resolution of 1 June 2023 on strengthening social // [Электронный ресурс] URL dialogue [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0218\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0218_EN.html) (дата обращения – 30.01.2024).

<sup>99</sup> Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 773н "Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда" ) // [Электронный ресурс] URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=403334&dst=1000000001&cacheid=BE91E2B205904377FD0449957EC2E9CD&mode=splus&rnd=JZwNHw#yJV2m8UoXaXxhJ4p> (дата обращения – 30.01.2024).

неудачного исхода медицинской манипуляцией из-за скрытых и неочевидных недостатков применяемых новых технологий<sup>100</sup>.

Здесь крайне уместно вспомнить три закона робототехники, выведенных писателем-фантастом Айзеком Азимовым: «1) Робот не может причинить вред человеку или своим бездействием допустить, чтобы человеку был причинён вред. 2) Робот должен повиноваться всем приказам, которые даёт человек, кроме тех случаев, когда эти приказы противоречат Первому Закону. 3) Робот должен заботиться о своей безопасности в той мере, в которой это не противоречит Первому или Второму Законам»<sup>101</sup>. Однако на данный момент говорить о безоговорочном и безупречном следовании данной правилу затруднительно.

Также ярко изменение формы дисциплинарной ответственности прослеживается на примере дистанционных работников. Так в силу того, что работник находится не по месту нахождения работодателя, у последнего возможности работодателю существенно ограничены. К примеру, если в трудовом договоре четко не указано время отдыха работника, работодатель не может привлечь его к ответственности за превышение времени обеденного перерыва, поскольку работник становится самостоятельным в регулировании и организации процесса своего труда, и в данном случае работодатель в состоянии контролировать лишь сроки и качество выполненных заданий<sup>102</sup>.

Кроме того, в условиях цифровизации возможна следующая проблема – ограничение права работника высказываться в социальных сетях. Многие компании дорожат своей репутацией и не позволяют работникам публично делиться их мнением о работе. Помимо этого, некоторые высказывания работников о своих политических, религиозных и иных взглядах, по мнению,

---

<sup>100</sup> Шония Г. В. Привлечение к дисциплинарной ответственности медицинских работников: актуальные проблемы в свете внедрения цифровых технологий в медицинскую деятельность. *Lex russica*. 2023. Т. 76. № 10. С. 39.

<sup>101</sup> Азимов А. Хоровод // [Электронный ресурс] URL: <https://asimovonline.ru/short-stories/khorovod/read/> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>102</sup> Забрамная Е.Ю. К вопросу об актуальных тенденциях развития правового института дисциплины труда работников // *Трудовое право в России и за рубежом*. 2020. №4. С. 50.

компания дискредитируют имидж и негативно отражаются на функционировании предприятия в целом. Поэтому нередки случаи применения дисциплинарных взысканий к работникам, имевшим неосторожность опубликовать спорные посты в социальных сетях.

Так, однажды сотрудница компании написала комментарий под постом официального сообщества фирмы во "ВКонтакте". Высказывание содержало ненормативную лексику в адрес коллеги, вследствие чего женщину лишили премии и объявили выговор. Суд поддержал работодателя и закрепил законность и правомерность взыскания, поскольку в трудовом и коллективном договоре содержалось правило о необходимости избегать совершения действий, способных нанести ущерб работодателю или вред репутации<sup>103</sup>.

Другим примером является дело, когда работник сфотографировался на рабочем месте и выложил фото в социальную сеть. Однако на заднем плане оказались различимыми документы, содержание которых составляло служебную тайну (бланки служебных документов с указанием фамилии, имени, отчества, адресов и номеров телефонов). Работник был уволен за разглашение служебной тайны: бланки служебных документов с указанием фамилии, имени, отчества, адресов и номеров телефонов, суд поддержал работодателя<sup>104</sup>.

Таким образом, нетрудно заметить, что сфера несамостоятельного труда претерпела существенные изменения в условиях цифровизации. Учитывая стремительный рост использования новых технологий, цифровизация неизбежно проявилась в правовом поле. Эти изменения вызывают важные вопросы о защите прав работников, социальной защите и регулировании рабочих отношений. Существующие нормативные правовые акты должны быть адаптированы к

---

<sup>103</sup> Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 26.06.2017 г. по делу № 33-4597/2017 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SODV&n=104752#xQJ8m8UrWVjquda5> (дата обращения – 30.01.2024).

<sup>104</sup> Апелляционное определение Мосгорсуда от 02.02.2016 № 33-3266/2016 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=MARB&n=999795#AOn8m8UDWlscVr78> (дата обращения – 30.01.2024).

новым реалиям трудовых отношений, чтобы обеспечить справедливость и социальную защиту работников в условиях цифровой экономики.

К примеру, очевидно, что все большее количество трудоспособного населения начинает работать в новых формах занятости. Так, в России за последний год число лиц, работающих через интернет-платформы, превысило 5 млн человек, о чем свидетельствуют данные Росстата<sup>105</sup>. Также большое внимание уделяется информационным правам работников, в частности обязанность поддерживать прозрачные и предсказуемые условия и предоставлять работникам всю необходимую информацию для успешного и эффективного выполнения работы. Практикуются и широко применяются новые способы информирования посредством электронных ресурсов.

Также заметно расширение влияния социального партнерства и возможность работников напрямую влиять на свою трудовую жизнь и деятельность компании. Показателен пример Дании, где сотрудники датской платформой клининговых услуг "Hilfr" и Объединенная Федерация датских работников 3F, заключили коллективные договоры, в которых осмысливаются и формулируются риски, связанные с цифровизацией и внедрением алгоритмов<sup>106</sup>. Данные соглашения позволили работникам получать гарантированные единые выплаты и возможность заключить официальный трудовой договор или остаться самозанятым.

Тем не менее по мере развития цифровизации и все большего распространения новых технологий все более велик риск нарушения трудовых и конституционных прав работников, что может выражаться в необоснованном отказе в приеме на работу в силу дискриминационных алгоритмических механизмов. Кроме того, участились случаи вторжения в частную жизнь работников и нарушения ее неприкосновенности из-за передачи значительных

---

<sup>105</sup> Число занятых на платформах типа «Яндекс.Такси» и «Авито» превысило 5 млн // [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/economics/11/07/2023/64abea219a7947e6398c0954> (дата обращения – 30.01.2024).

<sup>106</sup> Harris, Seth D. and Alan B. Krueger. "Modernizing labor laws for twenty-first-century work: the "independent worker"." (2015).

контрольных полномочий за исполнением трудовой функции алгоритмам, что таит в себе угрозу предвзятости и несправедливости.

Однако на данный момент говорить о надлежащем и всеобъемлющем правовом регулировании невозможно, поскольку действующее законодательство является в определенной степени «лоскутным», так как регулирование и создание правил начинается уже после того, как какое-либо цифровое явление приобретает массовый характер, что также взаимосвязано с несовершенством оценки и прогнозирования тех социальных и иных эффектов после распространения цифровых технологий, которые будут воздействовать на все сферы общества<sup>107</sup>.

---

<sup>107</sup> Имгрунт С.И. Правовое регулирование в условиях цифровизации: проблемы и перспективы // Северо-Кавказский юридический вестник. 2022. №2. С. 131.

## **Глава 2. Метод трудового права: понятие и общая характеристика**

### **§2.1. Эволюция взглядов на понятие метода трудового права в трудоправовой науке**

Приступая к анализу метода, с помощью которого регулировались на протяжении долгого количества времени трудовые отношения, следует дать понятие и общую характеристику метода права в целом.

Итак, в соответствии с общей теорией права, каждая отрасль права должна иметь свой предмет и метод<sup>108</sup>. Предметом права считается совокупность качественно однородных общественных отношений, регулируемых нормами, применяемыми в данной отрасли. Применительно к трудовому праву предметом являются общественно-трудовые отношения, возникающие в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда между наемными работниками и работодателями. Кроме того, к предмету относятся не только трудовые, но и тесно с ними связанные и производные от них общественные отношения<sup>109</sup>. Несмотря на удобство отраслевой теории, долгое время концепция обязательности наличия метода для каждой отрасли права находилась под сомнением.

Начнем анализ метода трудового права с исторической перспективы его развития. Размышления на этот счет оставил еще отец-основатель отечественного трудового права Л.С. Таль. Ученый полагал, что специфической чертой трудового права является особое сочетание публичных и частных начал. Так, частное промышленное (трудовое) право – это те отношения, непосредственно «связанные с хозяйской властью, нормативными соглашениями и трудовым (рабочим) договором»<sup>110</sup>. А публичное промышленное (трудовое) право заключается в отношениях, связанных с «применением законов, касающихся условий охраны труда, организаций надзора

---

<sup>108</sup> Алексеев С.С. Общая теория социалистического права (курс лекций): Учебное пособие. Выпуск первый. Введение. Сущность социалистического права. Свердловск, 1963. С. 220.

<sup>109</sup> Куренной А.М. Общая часть Трудового кодекса РФ: декларация или руководство к действию? // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 4. С.8.

<sup>110</sup> Таль Л.С. Очерки промышленного права. М., 1916. С. 2.

за промышленностью и др»<sup>111</sup>. Тем самым, можно говорить о том, что уже в конце XIX - начале XX вв. становится очевидно, что регулирование частноправовых отношений должно осуществляться такими методами, которые свойственны частному праву, а публичные соответственно публичному. Впоследствии эту точку зрения поддержал Ю.К. Толстой, отметивший, что метод права не способен точно отражать сущность общественных отношений, поскольку он обладает собственным содержанием<sup>112</sup>.

Учитывая вышеописанные воззрения взгляды на сбалансированное сосуществование публичных и частных начал в методе трудового права, стоит перейти к дискуссии о конкретном разграничении публичных и частных отраслей права. Так, были предложены материальный и формальный критерии выделения. Первый из них базируется на предмете правового регулирования. Выделение данного критерия восходит еще к Ульпиану, а также к воззрениям Г. Дернбурга, К. Савиньи и Л.И. Петражицкого. В общем виде эта теория заключалась в том, что частные имущественные интересы должны относиться к частным отраслям, а частные неимущественные интересы и публичные интересы – к публичным. В. Эндеманну удалось обнаружить уникальное явление, в частности он проанализировал феномен наемного труда и пришел к выводу, что этот институт «органически сочетает имущественные и личные неимущественные интересы»<sup>113</sup>.

Однако в российской дореволюционной науке возобладала теория формального критерия. Иными словами, на первое место ставился метод регулирования отношений, в связи с чем делался вывод об отнесении той или иной отрасли к публичной или частной. Немецкий юрист О. Гирке считал, что важным элементом формального критерия является правовое положение сторон. В частных отраслях права субъекты равны между собой и автономны в своей

---

<sup>111</sup> Там же. С. 3.

<sup>112</sup> Толстой Ю.К. Метод правового регулирования и его исследователи // Правоведение. 1973. № 6. С. 113

<sup>113</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. С. 820.

воле, в публичных же отраслях появляется субординация, то есть отношения зависимости и подчинения, неравенство сторон и явно выраженное наделение одной стороны публичной властью<sup>114</sup>. Л.Л. Герваген еще до Революции 1917 года выделил такие три отличия между частным и публичным правом: «1) в отношении к человеку, который указывает; 2) в отношении к человеку, которому указывают, и 3) в отношении к способу, каким указывается объект действий»<sup>115</sup>.

В начале советского периода К.М. Варшавский в своих работах писал о своеобразии трудового права, выражающемся в причудливом сочетании договорного начала с принудительными нормами. Правовед утверждает: «труд крепостных на земле сюзерена, добровольно подчинившихся его хозяйской и политической власти, не составляет предмета трудового права», поскольку именно предметом трудового права может считаться не всякий труд, а лишь тот, который предоставляется одним участником другому по соглашению (договору). Однако не только договорные нормы являются источником регулирования, а также, к примеру, ученый писал о так называемых принудительных нормах, применяемых единообразно ко всем работникам и не подразумевающих изменение сторонами договора. Иллюстрациями служат: в Кодексе законов о труде 1922 года определен минимальный размер оплаты труда, а работодатель по своему усмотрению может выплачивать в любом размере сверх этой суммы. Кроме того, в том же КЗоТе установлена 8-часовая продолжительность рабочего дня, при этом допуская сокращение рабочего времени посредством коллективных и индивидуальных трудовых договоров<sup>116</sup>. Тем самым, К.М. Варшавский обосновал, что трудовыми отношения могут быть не исключительно частные, но и с элементами публично-правового порядка.

Таким образом, по итогам продолжительных дискуссий было выдвинуто четыре особенности правового регулирования трудовых отношений: равенство

---

<sup>114</sup> Там же. С. 483.

<sup>115</sup> Герваген Л.Л. На чем основано разделение права на публичное и частное, гражданское? Петроград, 1915. С. 13.

<sup>116</sup> Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Л., 1924. С. 21.

сторон, при условии подчинения хозяйской власти работодателя<sup>117</sup>, совмещение индивидуально-договорного, коллективно-договорного и законодательного регулирования<sup>118</sup>, возможность одностороннего или предусмотренного законом прекращения договорных отношений, сочетания централизованного и локального регулирования<sup>119</sup>.

Тем не менее после этого в 1930-е годы советские исследователи права начали довольно необычную кампанию по отрицанию существования разных видов метода права. В первом учебнике по курсу советского государственного права 1938 года под редакцией А.Я. Вышинского высказывалась радикальная точка зрения о том, что во всех отраслях права единый метод<sup>120</sup>. Все «области хозяйства» публично-правовые, вследствие этого в них не может быть ничего частного и не может быть какого-то иного метода регулирования.

Ученые Я.Ф. Миколенко и С.Н. Братусь все же отстаивали право метода на существование, недостаточность только метода и необходимость деления отраслей на частные и публичные, исходя из характера отношений, однако оба подверглись жесткой критике<sup>121122</sup>. Тем самым первый виток дискуссии закончился изданием брошюры 1941 г. «Система советского социалистического права», в которых провозглашалось, что деление права на частное и публичное неприемлемо для советской системы. Попытка разграничения на метод «автономии» и метод «властных распоряжений» «встречает непреодолимые препятствия»<sup>123</sup>. Согласно указанным тезисам более правильно и логично делить отрасли права именно по предмету регулирования.

В 1950-х годах своеобразная «охота на ведьм» в виде отрицания значимости метода права привела к тому, что его место стало вторичным. Тем не

---

<sup>117</sup> Таль Л.С. Трудовой договор. Ч. 1. С. 87.

<sup>118</sup> Войтинский И.С. Коллективные соглашения об условиях труда (тарифный договор). М., 1917. С. 9.

<sup>119</sup> Варшавский К.М. Указ. соч. С. 20-22.

<sup>120</sup> Советское государственное право: Учебник для юридических институтов / Под общей редакцией А.Я. Вышинского. М., 1938. С. 78.

<sup>121</sup> Братусь С.Н. О предмете советского гражданского права // Советское государство и право. 1940. N 1. С. 37.

<sup>122</sup> Миколенко Я.Ф. О предмете и принципах социалистического гражданского права // Проблемы социалистического права. 1938. N 5. С. 49.

<sup>123</sup> Система советского социалистического права (тезисы) / Институт права Академии наук СССР. М., 1941. С. 12.

менее в 1957 году М.Д. Шаргородский и О.С. Иоффе обосновали необходимость метода регулирования для выделения отраслей права, поскольку «вне учета этого момента выявить построение системы права невозможно»<sup>124</sup>. В.Д. Сорокин впоследствии развил эту идею и представил единый метод правового регулирования, состоящий из трех компонентов. Этими компонентами были: дозволение, запрет и предписание, которым соответствуют три типа регулирования: гражданско-правовой, административно-правовой и уголовно-правовой<sup>125</sup>.

Годом позднее известный ученый-трудовик и теоретик права Н.Г. Александров раскритиковал вышеуказанную позицию и предложил свое видение: «*Советской правовой наукой давно уже признано, что именно предмет правового регулирования, т.е. определенный вид регулируемых правом общественных отношений, служит основным (если не единственным) признаком, отличающим одну отрасль права от другой*»<sup>126</sup>. Среди особенностей метода трудового права, он определил, «значительное участие профсоюзов в регулировании трудовых отношений»<sup>127</sup>. Данную позицию полностью поддержал В.С. Андреев, также видевший в профсоюзах выражение специфики метода трудового права в виде участия рабочих в общественных организациях, которые представляют их интересы. Кроме того, по мнению ученого, данный метод проявляется в: «участии в нормотворческой деятельности по регулированию общественных отношений, применении норм трудового права к конкретным отношениям, самостоятельном рассмотрении споров, осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства»<sup>128</sup>.

К концу десятилетия была выработана общая структура элементов метода. Исследователями было выведено четыре признака: «1) правовое положение

---

<sup>124</sup> Шаргородский М.Д., Иоффе О.С. О системе советского права // Советское государство и право. 1957. № 6. С. 104.

<sup>125</sup> Сорокин В.Д. Метод правового регулирования. Теоретические проблемы. С. 109.

<sup>126</sup> Александров Н.Г. О месте трудового и колхозного права в системе советского социалистического права // Советское государство и право. 1958. № 5. С. 117

<sup>127</sup> Там же. С. 119

<sup>128</sup> Андреев В.С. О предмете и основных принципах советского трудового права. Вопросы трудового права на современном этапе, изд-во МГУ, 1964, С. 26.

сторон правоотношения; 2) юридические факты, с которыми нормы права связывают возникновение, изменение или прекращение правоотношений; 3) порядок определения (установления) содержания прав и обязанностей сторон; 4) способы охраны прав и обеспечения исполнения обязанностей»<sup>129</sup>.

Только в конце 1950-х – начале 1960-х годах начались реакционные изменения, результатами которых трудовая наука оперирует до сих пор. В это время правовед С.С. Алексеев в своих работах сформировал следующую точку зрения: «отрасли права формируются постольку, поскольку данный вид общественных отношений предполагает существование особого метода регулирования»<sup>130</sup>. Тем самым нельзя приравнивать метод права исключительным к автономии субъектов или гетерономии (отношениям власти-подчинения). Ученый предложил такие критерии: «1) общее правовое положение субъектов, их правоспособность и дееспособность; взаимодействие между собой; 2) основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений; 3) характер правовой защиты, то есть санкции юридической нормы»<sup>131</sup>. Кроме того С.С. Алексеев выступал против привязки метода правового регулирования к типу государства и вывел следующее определение метода: «метод правового регулирования — это приемы юридического воздействия, их сочетание, характеризующее использование в данной области общественных отношений того или иного комплекта юридических средств воздействия»<sup>132</sup>.

Помимо того, свой вклад внес Л.С. Явич, в частности метод — это «совокупность юридических средств воздействия, которые применяет государство при правовом регулировании общественных отношений». Также он предложил следующие элементы метода: «1) порядок установления прав и обязанностей субъекта права; 2) степень определенности представленных прав и автономности действий субъектов; 3) взаимоотношения субъектов

---

<sup>129</sup> Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 121. (автор главы – Александров Н.Г.)

<sup>130</sup> Алексеев С. С. Общие теоретические проблемы системы советского права. М., 1961. С. 61.

<sup>131</sup> Там же. С. 65.

<sup>132</sup> Алексеев С. С. Структура советского права. М., 1966. С. 144.

правоотношений; 4) наличие или отсутствие конкретной юридической связи между субъектами прав и обязанностей; 5) пути и средства обеспечения установленных субъективных прав и обязанностей»<sup>133</sup>.

Немаловажное значение приобрели исследования А.М. Витченко и В.Д. Сорокина. Так, А.М. Витченко выделил метод права в целом и отраслевой метод правового регулирования, под которым он понимал «совокупность юридических приемов, средств, способов, отражающих своеобразие воздействия отрасли права на общественные отношения, направленных непосредственно на выражение во вне возможного и должного поведения субъектов регулируемых данной отраслью правовых отношений»<sup>134</sup>.

Ученый убежден, что метод следует в качестве инструмента или механизма, который находится в арсенале государства, поскольку именно государство структурирует положительно окрашенные действия субъектов в соответствии в рамках установленных правил

В.Д. Сорокин разделяет этот взгляд и утверждает, что инструментарий правового регулирования в основном создается и используется социальными управленческими системами<sup>135</sup>. В дополнение, он предлагает взглянуть на метод правового регулирования в качестве характеристики системы права в общем, при этом уникальные черты метода проявляются не на уровне отдельных отраслей, а на уровне правовой нормы<sup>136</sup>.

Однако первое комплексное исследование метода трудового права было проведено А.И. Процевским в 1972 году. По его мнению, метод правового регулирования – это «способ воздействия на сознание и волю людей», который связан с реализацией норм права в правоотношениях. Интересно, что А. И. Процевский утверждает, что «по своему содержанию метод отрасли права один,

---

<sup>133</sup> Явич Л. С. К вопросу о предмете и методе правового регулирования // Вопросы общей теории советского права. М. 1960. С. 60.

<sup>134</sup> Витченко А. М. Метод правового регулирования социалистических общественных отношений. Саратов, 1972. С. 52

<sup>135</sup> Сорокин В. Д. Административный процесс и административно-процессуальное право. СПб., 2002. С. 212.

<sup>136</sup> Сорокин В.Д. Правовое регулирование: предмет, метод, процесс (макроуровень). СПб., 2003. С. 39.

но его отдельные элементы могут быть усложнены»<sup>137</sup>. Однако главной заслугой правоведа является выведение им тех факторов, которые отражает метод. Так, по его мнению, метод трудового права может отражать характер взаимоотношений сторон, влияющий на их правовой статус. Применительно к трудовому праву это, бесспорно, юридическое равенство субъектов с единовременным подчинением хозяйской власти и правилам внутреннего трудового распорядка. Эту же специфическую черту отметил и Б.К. Бегичев, считавший, что единовременная «обязанность подчиняться работодательской власти и обязанность организовать труд» подтверждает особое состояние связанности участников трудового правоотношения»<sup>138</sup>. Вторым фактором является характер норм права, определяемый правовым положением сторон. А третий фактор – порядок установления и закрепления прав и обязанностей субъектов, в частности: императивный, не допускающий изменений по усмотрению сторон, и диспозитивный, где такие изменения возможны.

В постсоветский период концепция метода права продолжала совершенствоваться и дополняться, что привело к углубленному изучению общих и отраслевых методов, а, кроме того, к детальному отграничению терминов и определений. В этой связи целесообразно и разумно найти разницу между «методом правового регулирования» и «способом правового регулирования». К примеру, И.В. Рукавишникова считает, что «метод» по своему назначению и сути шире, чем «способ», поскольку последний является составной частью метода<sup>139</sup>. В качестве способов выступают юридические запреты, дозволения, предписания, рекомендации, поощрения, и др. Это утверждение легко подтверждается тем, что, например, диспозитивный метод

---

<sup>137</sup> Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972. С. 102.

<sup>138</sup> Бегичев Б.К. Материальная основа и юридическое содержание трудовой правосубъектности рабочих и служащих // Сборник научных трудов, вып. 3. С.145.

<sup>139</sup> Рукавишникова И. В. Метод в системе правового регулирования общественных отношений // Известия вузов. Правоведение. 2003. № 1. С. 217.

заключается в дозволении и рекомендации, а императивный – запрет и обязывание<sup>140</sup>.

Однако в последнее время с переходом на более высокий уровень абстракции все больше преобладает концепция «механизма правового регулирования», то есть «системы юридических средств, организованных наиболее последовательным образом в целях преодоления препятствий, стоящих на пути удовлетворения интересов субъектов права»<sup>141</sup>. Именно благодаря механизму становится возможным установить, каким образом трансформируются нормы права и иных общеобязательных правил в правомерное поведение индивида или всего общества, тем самым раскрывается непосредственный момент перехода письменных указаний в реальное поведение субъекта. Тем самым Лушников А.М. справедливо полагает, что метод – это «статические характеристики механизма правового регулирования»<sup>142</sup>.

Чаще всего в научной литературе называют четыре элемента механизма правового регулирования: 1) юридические нормы; 2) правоотношения; 3) акты реализации субъективных прав и юридических обязанностей; 4) акты индивидуального применения права<sup>143</sup>. А Рассказов А.П. выделяет шесть элементов: 1) нормы права. Они служат основой правового регулирования, содержат общеобязательные правила поведения. 2) Юридический факт – это конкретное обстоятельство, в связи с которым происходят возникновение, изменение либо прекращение правоотношений. 3) Правоотношения, то есть урегулированное правовыми нормами или возникающее на их основе общественное отношение, участники которого связаны между собой субъективными правами и юридическими обязанностями. 4) Реализация права – определенные действия субъектов по воплощению в жизнь правовых

---

<sup>140</sup> Сорокина Ю.В. Метод правового регулирования как проявление сущностных свойств права // Вопросы российского и международного права. 2011. № 1. С. 18.

<sup>141</sup> Попова О.В. Механизм исполнения судебных решений в современных экономических условиях // Аграрное и земельное право. 2016. №12 (144). С. 82.

<sup>142</sup> Лушников А.М. Теория государства и права: краткий курс. Федеральное агентство по науке и образованию, Ярославль: МУБиНТ, 2009. С. 57.

<sup>143</sup> Скрипник А.В. Механизм правового регулирования: его составные части и содержание // Право и государство: теория и практика. 2019. №4 (172). С. 8.

предписаний. 5) Правоприменительный акт – акт, содержащий индивидуально-властное решение по конкретному юридическому делу. 6) Интерпретационный акт (иногда выделяемый как факультативный элемент), то есть акт, принятый компетентными органами государственной власти, нацеленный на толкование норм права<sup>144</sup>.

Более подробно говоря о способах регулирования, любопытно отметить позицию В.Д. Сорокина, утверждавшего, что советском праве наличествует единый метод правового регулирования, в котором дозволение, предписание и запрет выступают как системные элементы, т.е. как слагаемые, естественно взаимодействующие между собой<sup>145</sup>.

Начнем рассмотрение с дозволения (разрешения). Этот способ характеризуется наделением субъекта правом выбора на совершение или отказ от совершения определённых действий, тем самым устанавливается мера возможного поведения субъектов при осуществлении ими прав и обязанностей<sup>146</sup>. К примеру, в статье 60.1 ТК РФ говорится: «*Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство)*»<sup>147</sup>.

Другим способом является запрет - возложение на участников отношений обязанности воздерживаться от определенных действий. Так, статьей 265 ТК РФ запрещается применение труда несовершеннолетних лиц на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

Присущим трудовому праву способом правового регулирования также является поощрение (стимулирование) – любые формы одобрения деятельности,

---

<sup>144</sup> Рассказов Л.П. Теория государства и права: Учебник, углубленный курс. М.: Инфра-М, 2015. С. 445.

<sup>145</sup> Сорокин В.Д. Метод правового регулирования: Теоретические проблемы. М., 1976. С. 114

<sup>146</sup> Алексеев С. С. Общие дозволения и общие запреты в советском праве. М., 1989. С. 35.

<sup>147</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.01.2024) // СЗ РФ. 2002. №1. Ст. 3

достижения определенного результата и эффективности. Оно регулируется статьей 191 ТК РФ и может выражаться в денежной и неденежной форме (грамоты, благодарности, ценный подарок). Отраслевым законодательством также могут быть предусмотрены некоторые основания для поощрения. Например, в положении «О дисциплине работников ж/д транспорта» присутствуют премии: за инициативность; новаторство; продолжительную и безупречную работу<sup>148</sup>. Презюмируется, что надежный и ответственный работник, который приносит пользу компании и в ком заинтересовано руководство, может рассчитывать на оценку своих успехов и дополнительную мотивацию.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что понимание метода трудового права на различных временных эпохах были различными. Несмотря на практически полное отрицание существования различных видов метода в советский период, на данный момент все активнее заметна и очевидна трансформация данного института, в виде более комплексный и всесторонний подход к объектам исследования через механизм правового регулирования.

---

<sup>148</sup> Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 "Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями) // СЗ РФ. 2001. №30. Ст. 3166.

## §2.2. Характерные черты метода трудового права

Рассмотрев процесс становления и эволюции метода трудового права, стоит обратиться к тем характеристикам, которые позволяют говорить о специфичности и уникальности такого метода правового регулирования.

Для начала стоит упомянуть, что самая глобальная и наиболее общая классификация делит метод на два элемента: метод централизованного регулирования (метод императивного регулирования) и метод децентрализованного регулирования (метод диспозитивного регулирования). Первый вид характеризуется жесткой субординацией между субъектами, иными словами, одна сторона обязана подчиняться другой в силу властно-императивных начал. Как справедливо отметил С.С. Алексеев «юридическая энергия» в данных отношениях зарождается из единого центра «сверху» и распространяется на все нижестоящие отношения. В централизованном методе главная роль отведена позитивному обязыванию, «энергетическую силу» механизму юридического регулирования придает и собственная сила права и непосредственно государственная власть.

Другим видом соответственно является метод децентрализованного регулирования (метод диспозитивного регулирования). В трудовом праве существует и эффективно применяется данный метод координации, при котором правовое регулирование определяется не только из центра «сверху», но и «снизу». На формирование данного вида существенное влияние оказывает активная деятельность субъектов трудовых правоотношений, а их действия служат «индивидуальным, автономным источником юридической энергии»<sup>149</sup>. В децентрализованном методе друг на друга влияют и общие дозволения, и общие запреты, а на центральное место выходит субъективное право стороны.

Также можно отметить деление метода по типу регулирования: общедозволительный и разрешительный. Разрешительный тип означает то, что если какое-либо положение не прописано прямо в нормативных правовых актах,

---

<sup>149</sup> Алексеев С.С. Право: азбука - теория - философия: Опыт комплексного исследования. М., 1999. С. 371.

то оно запрещено, чаще всего это публичные отрасли права, в частности административное право. Хорошей иллюстрацией служит Федеральный закон № 3-ФЗ «О полиции», где в статье 13 исчерпывающе перечислены все права сотрудников полиции. Например, они могут требовать от граждан прекращения противоправных действий; проверять документы, удостоверяющие личность, однако ничего сверх указанных действий совершать не вправе.

С уверенностью можно заявить о том, что трудовое право относится именно к общедозволительному типу, поскольку все, что прямо не запрещено ТК РФ, то разрешено. К примеру, прекрасным подтверждением служит возможность устанавливать в трудовом договоре дополнительные запреты, прямо не прописанные ТК РФ. Так, иллюстрацией высказанного предположения является право работодателя запретить использование мобильных телефонов на рабочем месте. Несмотря на то, что такой запрет прямо не предусмотрен в ТК РФ, работодатель вправе зафиксировать его в ЛНА. В соответствии с ч. 2 ст. 21 ТК РФ работники должны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины, в данном акте работодатель может самостоятельно определять перечень работ, при выполнении которых работники не могут пользоваться мобильными телефонами на рабочих местах. Помимо того, работодатель вправе запретить проносить личные вещи на территорию предприятия, также в отсутствии прямого запрета в трудовом законодательстве. Чаще всего запрещают мобильные, планшеты, ноутбуки и прочие устройства со связью и/или возможностью съемки. В отдельных случаях, если запрет касается не только технических приборов, но и каких-либо бытовых предметов, работодатель обязан обеспечивать базовые нужды работников и нормальные условия труда (ст. 22, 163, 209, 212, 216.3 ТК РФ). Допустим, если нельзя взять свою чашку на работу — там должны быть одноразовые стаканчики или другая посуда<sup>150</sup>.

Тем не менее не стоит забывать о том, что общедозволительный тип

---

<sup>150</sup> Ст. 22 ТК РФ (обеспечение бытовыми нуждами) // [Электронный ресурс] URL: <https://онлайнинспекция.пф/questions/view/80712> (дата обращения – 30.01.2024).

регулирующего не является абсолютным и может быть ограничен, к примеру, общими принципами правового регулирования. Так, в силу статьи 3 ТК РФ, закрепляющие принципы запрещения дискриминации и связанным с ним принципом равенства прав и возможностей работников, нельзя устанавливать в трудовом договоре более низкий размер оплаты труда, основанный исключительно на дискриминационных основаниях, таких как: цвет кожи, религиозные убеждения, пол и иные. Более того, можно вспомнить принцип обеспечения права каждого на защиту, из чего следует вывод, что работодатель не вправе каким-либо образом ограничивать возможность работников обращаться в различные органы для защиты своих прав. Так, в определении ВС от 14.08.2017 г. № 75-КГ17-4 пункт трудового договора был признан недействующим, поскольку «условие о подсудности споров, вытекающих из трудового договора, ограничивает конституционное право на доступ к правосудию и ухудшает положение работника по сравнению с действующим законодательством»<sup>151</sup>.

Кроме того, прекрасным примером служит практика соглашений о неконкуренции, в российском трудовом законодательстве отсутствуют какие-либо упоминания о таких соглашениях. Данный тип договоров подразумевает, что работник обязуется в течение определенного времени после увольнения не работать в организациях-конкурентах, во избежание переманивая клиентов и возможного раскрытия коммерческой тайны. С одной стороны, принимая во внимание общедозволительный тип регулирования, работодатель вправе заключить такой договор с уходящим работником в силу диспозитивных начал правового регулирования. С другой стороны, подобное соглашение практически полностью нивелирует конституционное право работников на свободу труда, предусмотренное ст. 37 Конституции РФ<sup>152</sup>. Судебная практика подтверждает

---

<sup>151</sup> Определение Верховного Суда РФ от 14.08.2017 г. № 75-КГ17-4 // [Электронный ресурс] URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-14082017-n-75-kg17-4/> (дата обращения – 30.01.2024).

<sup>152</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // [Электронный ресурс] URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=2875&dst=100067&cacheid=3E5B4B807C67995A9BC98686E045EF54&mode=splus&rnd=JZwNHw#cPeNBBUuG4KTz0Gp1> (дата обращения – 30.01.2024).

это положение: в одном деле компания пыталась запретить человеку работать промышленным альпинистом в течение трех лет после окончания действия договора между ними. После «нарушения» соглашения, с работника попытались взыскать убытки. Однако ничего не получилось: суд отказал компании, потому что свободу трудиться и заниматься бизнесом ограничить нельзя<sup>153</sup>. в определении ВС от 14.08.2017 г. № 75-КГ17-4

Также стоит учитывать ограниченные пределы усмотрения работодателя, раскрываемые на объеме и содержании его полномочий, которые также могут быть ограничены. Это будет продемонстрировано в 3 главе на примере возможности работодателя контролировать исполнение трудовой функции работниками, где будет описано, что у работодателя есть право использовать непоименованные средства и способы контроля за работниками с одновременной обязанностью уважать неприкосновенность частной жизни работника.

Что касается основных черт и признаков метода, то здесь можно выделить несколько доктринальных воззрений. Например, по мнению К.Н. Гусова и В.Н. Толкуновой, метод характеризуется следующими признаками: *«сочетание централизованного и локального; договорный характер установления условий труда; равноправие сторон трудовых договоров; участие работников через своих представителей в правовом регулировании труда; специфичные для трудового права способы защиты трудовых прав; единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда»*<sup>154</sup>. Ю.П. Орловский добавляет к вышеназванным критериям особое сочетание диспозитивного и императивного регулирования<sup>155</sup>.

А.М. Куренной предлагает учитывать следующие признаки для анализа:

---

<sup>153</sup> Решение АС Сахалинской области по делу от 09.10.2019 № А59-4571/2019 // [Электронный ресурс] URL: [https://kad.arbitr.ru/Document/Pdf/9491712d-6ac4-4d09-93df-4fd82a9ccae4/1febce32-06ba-49a0-b755-8662215ab514/A59-4571-2019\\_20191009\\_Reshenija\\_i\\_postanovlenija.pdf?isAddStamp=True](https://kad.arbitr.ru/Document/Pdf/9491712d-6ac4-4d09-93df-4fd82a9ccae4/1febce32-06ba-49a0-b755-8662215ab514/A59-4571-2019_20191009_Reshenija_i_postanovlenija.pdf?isAddStamp=True) (дата обращения – 30.01.2024).

<sup>154</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2004. С. 22.

<sup>155</sup> Трудовое право России. Учебник. Под ред. Ю.П. Орловского и А.Ф. Нуртдиновой. М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. С. 34 (автор главы – Ю.П. Орловский).

*«сочетание централизованного и децентрализованного (локального) регулирования; сочетание единства и дифференциации правового регулирования, договорный способ установления и изменения трудовых отношений; социальное партнерство; специфика защиты трудовых прав участников трудовых отношений»<sup>156</sup>. Целесообразно рассмотреть каждый из этих признаков, поскольку еще А.И. Процевский говорил о том, что специфика метода регулирования трудовых отношений может быть понята только через совокупность характерных признаков, а не через какой-либо отдельно взятый признак<sup>157</sup>.*

В первую очередь проанализируем сочетание централизованного и децентрализованного регулирования. Данный признак основывается на фундаментальной идее С.С. Алексеева, описанной ранее. Такое регулирование возможно благодаря разграничению полномочий между федеральным центром и субъектами федерации, а также в силу наличия различных уровней социального партнерства. Ст.5 ТК РФ фиксирует, что регулирование трудовых отношений осуществляется трудовым законодательством, а также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Описанная модель позволяет максимально обеспечить наиболее оптимальное согласование и учет мнений всех субъектов трудового правоотношения. В отдельных случаях трудовое законодательство РФ может содержать прямые указания по регулированию тех или иных вопросов на региональном или локальном уровне: так, в статье 168 ТК РФ о возмещении расходов, связанных со служебной командировкой прямо прописано, что *«порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных органов субъектов Российской Федерации ... органов местного самоуправления, муниципальных учреждений определяются соответственно нормативными правовыми актами*

---

<sup>156</sup> Трудовое право России; учебник / под ред. А. М. Куренного. — 4-е изд, испр. и доп. — Москва: Проспект, 2020. С. 36. (автор главы – А.М. Куренной).

<sup>157</sup> Процевский А.И. Метод регулирования трудовых отношений. М., 1972. С. 130.

*органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления».*

Как следует из этой статьи новые правила могут создаваться на коллективно-договорном уровне (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка), так и на индивидуально-договорном уровне (трудовой договор). Так, статья 9 ТК РФ устанавливает, что *«регулирование трудовых отношений ... может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников ...».* Законодатель предоставляет субъектам трудовых отношений самостоятельно определять условия договора и выбирать оптимальные способы регулирования.

Для обеспечения единообразия и стабильности многоуровневой системы законодатель предусматривает следующие требования: 1) соответствие федеральных законов ТК РФ; 2) соответствие вновь принимаемых нормативно-правовых актов актам, обладающим высшей юридической силой; 3) запрет снижения региональным законодательством уровня трудовых прав и гарантий работникам, установленный Кодексом или иными федеральными законами; 4) запрет ухудшения локальным нормативным актом положения работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями; 5) разграничение предметов ведения между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов<sup>158</sup>.

Особое внимание уделяется локальному регулированию, которое позволяет работодателям создавать нормативно-правовую базу для своей деятельности.

---

<sup>158</sup> Шамардин, Евгений Александрович. Сочетание централизованного, регионального и локального регулирования как особенность метода современного трудового права: диссертация кандидата юридических наук. М., 2012. 209 с.

Локальный нормативно-правовой акт (далее - ЛНА) носит внутриорганизационный и производный от законодательства характер, рассчитан на многократное применение. ЛНА позволяют гибко и динамично реагировать на сопутствующие изменения и выстраивать оптимальным образом работу в компании. Чаще всего ЛНА регулируют вопросы режима рабочего времени, размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ), привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ), утверждение графика предоставления оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ).

Касательно важности и существенности локального регулирования можно привести позицию Конституционного суда РФ, в частности: в Постановлении КС РФ от 15.06.2023 г. № 32-П "По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской" приводится интересная точка зрения. Так, дело заключалось в том, что женщина была полностью лишена бонусной части заработной платы из-за дисциплинарного взыскания, при этом эти бонусы составляли большую часть дохода работницы<sup>159</sup>. В результате чего гражданка целый год получала минимальную заработную плату в размере МРОТ, несмотря на положенные ей выплаты за выслугу лет согласно трудовому договору. КС РФ изучил локальные акты организации, в частности положение о выплатах и коллективный договор, где норма о лишении компенсирующих выплат за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей может длиться лишь месяц. Суд постановил, что расширительное толкование этой нормы непозволительно и поручил законодателю устранить пробел. Таким образом, несмотря на определяющую роль локального регулирования в определённых случаях, отражающих свободу регулирования трудовых отношений и степень

---

<sup>159</sup> Постановление КС РФ от 15.06.2023 г. № 32-П "По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской" // [Электронный ресурс] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_449849/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_449849/) (дата обращения – 30.01.2024).

власти работодателя, полная подмена централизованного регулирования локальным недопустима.

А в качестве иллюстрации централизованного регулирования стоит привести Определение от 14.11.2023 г. № 3012-О-Р "По ходатайству Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации об официальном разъяснении Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 г. N 35-П"<sup>160</sup>. В нем анализируется порядок оплаты сверхурочной работы: гражданин обратился с жалобой в суд, поскольку считал, что повышенная оплата сверхурочной работы должна включать не только оклад, но и дополнительные выплаты. Суд указал, что «компенсационные и стимулирующие выплаты, начисляемые к тарифной ставке либо окладу (должностному окладу) работника, являются неотъемлемой частью оплаты его труда» и по смыслу должны ходить в сверхурочные выплаты. Так, КС РФ на федеральном уровне закрепил необходимость включать меры стимулирования в оплату сверхурочной работы и соответствующие разъяснения Минтруду.

Немаловажно значение социального партнерства - то есть системы взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, местного самоуправления, направленной на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в силу статьи 23 ТК РФ. Социальное партнерство, в соответствии со ст. 26 ТК РФ, осуществляется на шести уровнях: федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном и локальном. Как правильно было отмечено: «Все, что может быть решено внизу, не выносится наверх, но все, что принято наверху в соответствии с делегированными снизу правами, учитывается в низовых звеньях. В то же время соглашения, заключаемые на уровнях предприятий,

---

<sup>160</sup> Определение от 14.11.23 г. № 3012-О-Р "По ходатайству Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации об официальном разъяснении Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года N 35-П" // [Электронный ресурс] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_463150/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_463150/) (дата обращения – 30.01.2024).

отраслей, регионов, учитываются, в свою очередь, при заключении генеральных соглашений»<sup>161</sup>. Таким образом, на централизованном уровне закрепляется минимум гарантий, обязательно предоставляемый всем категориям работников, а далее это конкретизируется на нижестоящих уровнях.

Конституционный суд также подчеркивает важность социального партнерства. Например, в Постановлении КС РФ № 44-П от 27.10.2020 г. По делу о проверке конституционности пункта 1 статьи 7 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в связи с жалобой Новосибирского областного союза организаций профсоюзов "Федерация профсоюзов Новосибирской области" указано, что уставы профсоюзов отдельных организаций не должны соответствовать территориальным организациям на уровне субъекта<sup>162</sup>. Подобное принуждение к единым стандартам недопустимо, а право на объединение в профсоюзы включает правомочие самих профсоюзов вырабатывать собственные уставы. Тем самым, закрепляется особая роль социального партнерства и стремление государства его развивать и поддерживать.

Кроме того, в условиях цифровизации необходимость этого института подчеркивается создание особых «цифровых профсоюзов», направленных на защиту прав тех лиц, которые заняты на цифровых платформах. Хорошей иллюстрацией служит пример Польши, на рынке труда которой очень распространены нестандартные формы занятости. В силу постановлений Конституционного трибунала 2019 г. действие Закона о профсоюзах распространилось на лиц, не являющихся работниками в привычном смысле, вне зависимости от наличия договорных отношений с другими компаниями. Рынок

---

<sup>161</sup> Шурус А.А., Смольков В.Г. Актуальные проблемы социального партнерства // Труд и социальные отношения. 2005. № 2. С. 23.

<sup>162</sup> Постановлении КС РФ № 44-П от 27.10.2020 г. По делу о проверке конституционности пункта 1 статьи 7 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в связи с жалобой Новосибирского областного союза организаций профсоюзов // [Электронный ресурс] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_366321/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_366321/) "Федерация профсоюзов Новосибирской области" (дата обращения – 30.01.2024).

труда характеризуется высокой распространенностью нестандартных форм работы. При этом после замечаний надзорных органов Международной организации труда и постановления Конституционного трибунала Польши правительство в 2019 г. распространило действие Закона о профсоюзах на лиц, не являющихся работниками, вне зависимости от их стажа, дохода и наличия договорных отношений с другими компаниями<sup>163</sup>.

Что касается единства и дифференциации регулирования, то здесь стоит отметить, что большинство трудоспособного населения рано или поздно, тем или иным способом вступают в трудовые отношения, которые единообразно регулируются трудовым законодательством. При этом общеизвестно, что у разных людей и у разных профессий есть существенные различия в состоянии здоровья, возрасте, климатических условиях труда и многом, что и объясняет необходимость дифференциации.

Итак, можно выделить две категории: единство – то есть нормы наиболее общего характера, централизованно устанавливаемые государством, регулирующие труд всех без исключения работников, а дифференциация – нормы, учитывающие особенности труда различных категорий работников, а также децентрализованные, зафиксированные в локальных нормативных актах и коллективных договорах.

Единство правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, проявляется также через закрепление в Трудовом Кодексе РФ основных прав и обязанностей работника и работодателя; установление единых стандартов безопасных условий труда; обязанность предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, еженедельного и ежедневного отдыха; установление режима рабочего времени и др<sup>164</sup>. Примером норм общего характера может выступать способ регулирования заработной

---

<sup>163</sup> Art. 6, Art. 33 and 26, Act of 23 May 1991 on the Settlement of Collective Labor Disputes (1991 r. DZ. U. Nr 55 poz. 732); Art. 11(1), Trade Unions Act of 23 May 1991, as amended by the Law of July 5, 2018 (1991 r. DZ. U. Nr 55 poz. 725).

<sup>164</sup> Гусов К.Н. Единство и дифференциация трудового права: некоторые вопросы // Материалы X Международной научно-практической конференции «Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения» / Под ред. проф. К.Н. Гусова, М.: «Проспект». 2009. С. 31.

платы. Так, централизованно устанавливается величина минимального размера оплаты труда (МРОТ), ниже которой нельзя назначать заработную плату в силу статьи 133 ТК РФ. При этом работодатель волен устанавливать любой размеры оплаты труда, выше указанной суммы. Также статьей 137 ТК РФ закрепляется величина наибольшей возможной суммы удержаний из месячной заработной платы.

Г.С. Скачкова определяет дифференциацию как «разграничение правовых норм на основе юридически значимых факторов в целях конкретизации общих положений трудового законодательства к определенным категориям субъектов»<sup>165</sup>. По мнению А.М. Лушников, дифференциация является «глубинным свойством трудового права»<sup>166</sup>. Иллюстрацией для дифференциации являются два вида норм: связанные со спецификой критериев объективного характера и субъективного характера. К первым относятся: условия труда (досрочный выход на пенсию работникам с вредными и опасными условиями труда), природно-климатические условия (дополнительные дни отпуска для работников районов Крайнего Севера в силу ст. 321 ТК РФ), занимаемая должность (установление 39-часовой недели медицинским работникам в силу ст. 350 ТК РФ). К субъективным факторам принято относить: пол (запрет женщинам заниматься определенными видами деятельности), возраст (запрет увольнять лиц предпенсионного возраста), состояние здоровья (направление инвалидов в командировки только с их согласия), наличие у работника семейных обязанностей (ст. 264 ТК РФ закрепляет, что гарантии ограничения сверхурочной работы, работы в ночное время распространяются и на отцов, воспитывающих детей без матери).

В условиях цифровизации дифференцированными нормами могут служить примеры с введением дополнительных оснований для увольнения

---

<sup>165</sup> Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: диссертация доктора юридических наук. М., 2003. С.265

<sup>166</sup> Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда (доклад на Пятой Международной научно-практической конференции 27 – 30 мая 2009 г.) // Юрическое образование и наука. 2009. №3. С.35.

дистанционных работников, а именно: отсутствие взаимодействия с работодателем более двух рабочих дней подряд без уважительной причины, а также переезд в местность в соответствии со статьей 312.8 ТК РФ.

Помимо этого, по форме дифференциации специальные нормы подразделяются на: нормы — изъятия; нормы — дополнения; нормы — приспособления. Нормы-изъятия исключают действие общих норм в отношении определенных категорий работников, примером может выступать статья 70 ТК РФ, предусматривающая возможность работодателя установить работнику испытательный срок. Изъятие заключается в запрещение применения этого срока к несовершеннолетним, беременным женщинам и иным категориям работников.

Что касается норм-приспособлений, то, как следует из названия, они адаптируют определённые общие нормы. К примеру, 315 статья ТК РФ закрепляет, что оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов к заработной плате. Нормы-дополнения прописывают гарантии, льготы или же дополнительные обязанности. Примером норм-дополнений служит статья 335 ТК РФ, согласно которой педагогические работники через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

По поводу метода договорного регулирования, можно сказать следующее: из самого понятия договора проистекает равенство сторон и заключение какого-либо соглашения. Данная черта свойственна как локальным актам, описанным выше, так и индивидуальным трудовым договорам. Сам термин «индивидуально-договорное регулирование условий труда» ввел в научный оборот А. С. Пашков<sup>167</sup>. В договорном регулировании трудовых отношений складывается особая ситуация: целью трудового договора является регламентация процесса трудовой деятельности, имеет важное значение личный

---

<sup>167</sup> Левиант Ф.М., Пашков А.С. Трудовое право // 40 лет Советского права. Т. 2. Л., 1957. С. 336.

элемент отношений и именно трудовой договор становится основанием возникновения трудового правоотношения<sup>168</sup>. Однако Л.С. Таль писал, что «в действительности соглашение сторон в области трудовых отношений чрезвычайно часто сводится к простому согласию одного из контрагентов подчиняться определенному порядку вещей и в известных пределах указаниям другого контрагента». Кроме того, иногда возникновению трудового правоотношения предшествует сложный юридический состав, к примеру, избрание по конкурсу, направление за счет квоты и иные<sup>169</sup>.

Важность относительной свободы условий трудового договора отмечается и Конституционным судом. В частности, в постановлении № 40-П/2023 решался вопрос о взыскании выходного пособия в пользу работника при увольнении. Гражданин уволился по соглашению сторон, при этом трудовой договор закреплял положение о выплате выходного пособия в размере трехмесячной заработной платы<sup>170</sup>. Нижестоящие суды решили, что такие выплаты явно не относятся к гарантиям и компенсациям, и кроме того, не может считаться выходным пособием. Конституционный суд постановил, что в сфере трудовых отношений свобода труда проявляется в договорном характере труда, в том числе и в свободе трудового договора. Итогом стало констатация того, что односторонний отказ работодателя от исполнения добровольно принятого на себя обязательства недопустим. Поскольку в противном случае это препятствовало бы надлежащей защите работника.

Примечательно, что, вступая в трудовое отношение субъекты находятся в равном положении. Как только заключается индивидуальный трудовой договор, работник начинает подчиняться «хозяйской власти» работодателя. Тем самым состояние фактического равенства перетекает в юридическое равенство, в силу

---

<sup>168</sup> Бондаренко К.А. О методе договорного регулирования трудовых и иных правоотношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. №2. С.19.

<sup>169</sup> Трудовое право: учеб. пособие / под ред. Л. И. Филющенко, И. Н. Плешакова; Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. С. 47. (автор главы – И.Н. Плешакова).

<sup>170</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 13.07.2023 г. № 40-П "По делу о проверке конституционности части восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Н.Ф. Нестеренко" // [Электронный ресурс] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_452121/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_452121/) (дата обращения - 30.01.2024).

экономически более слабой позиции работника. В то же время власть работодателя так же не абсолютна, он ограничен императивными требованиями трудового законодательства<sup>171</sup>.

Зачастую интересы работника и работодателя совпадают, поскольку обоим выгодно успешность предприятия и получения большего количества прибыли. К примеру, Р.Д. Эренберг полагал, что «ядро трудового отношения состоит именно в том, что предприниматель и рабочий являются органами предприятия и имеют общий интерес в его преуспевании гораздо более действительный, чем существующие между ними противоположные интересы»<sup>172</sup>.

Существует точка зрения о том, что индивидуальный договор – это всего лишь акт применения права. Также есть мнение о том, что индивидуальное договорное регулирование, как «формализованная в индивидуальных правовых актах правомерная деятельность работника и работодателя (иногда при посредстве юрисдикционных и контрольно-надзорных органов) по нормированию субъективных трудовых прав и обязанностей на основе свободного усмотрения субъектов такой деятельности в границах существующего правопорядка»<sup>173</sup>.

Н.И. Дивеева предлагает оригинальную точку зрения, считая соглашение, заключаемое между работником и работодателем трудовой сделкой. Иными словами, трудовая сделка – это *«правомерные действия основных субъектов трудового права - работника и работодателя, направленные на возникновение, изменение или прекращение социально-трудовых отношений»*<sup>174</sup>. Это можно объяснить следующим: тот характер трудовых отношений позволяет сторонам самостоятельно регулировать условия труда в рамках, предусмотренных законодательством, кроме того, такая возможность прямо

---

<sup>171</sup> Метод современного трудового права: учебное пособие / О. Б. Зайцева, Е. А. Шамардин. – Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2015. С. 59.

<sup>172</sup> Ehrenberg. Arbeitsverhältnis und Arbeitsgemeinschaft "Thunen-Archiv". II. P. 47.

<sup>173</sup> Рахматуллина Р. Н. Индивидуально-договорное регулирование отношений при заключении, изменении и прекращении трудового договора: специальность 12.00.05 "Трудовое право; право социального обеспечения": диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Казань, 2011. С. 14.

<sup>174</sup> Дивеева Н.И., Ногайлиева Ф.К. О сделках в трудовом праве и праве социального обеспечения // Ежегодник трудового права. 2023. №13. С. 108.

предоставлена ТК РФ. Стоит также отметить, что в поддержку данной точки зрения выступает и такое положение, как правовой статус субъекта. Так, в момент возникновения трудовых отношений стороны равны, а впоследствии оба субъекта претерпевают некоторые ограничения: власть работодателя четко регламентируется законодательством, а работник подчиняется власти работодателя<sup>175</sup>.

Любопытно, что суды в трудовых спорах часто последовательно отстаивают точку зрения о том, что иные соглашения, не обозначенные трудовыми, но обладающие существенными признаками, должны быть признаны таковыми в силу более уязвленным положения гражданина. Так, ВС РФ рассматривал дело № 18-КГ21-100-К4, в котором напомнил, что суды вправе признать наличие трудовых отношений между сторонами, формально связанными гражданско-правовым договором<sup>176</sup>. Для этого необходимо выяснить: распространялись ли на истца указания, приказы, распоряжения работодателя; предоставлялись ли инструменты для работы, был ли график работы и иные. Тем самым, развивая стремление защитить положение работников и обезопасить их от подмены трудовых отношений гражданско-правовыми.

По поводу социального партнерства стоит отметить, что по мнению М.В. Лушниковой именно этот признак является основной характеристикой всего метода правового регулирования. И.Я. Киселев указанную черту отраслевого метода связывает с «сосуществованием и переплетением авторитарного метода регулирования (законодательство) и автономного метода регулирования (коллективно-договорные, локальные акты, трудовые договоры)»<sup>177</sup>. В качестве характеристики отмечают особую двуединую роль, что отражено в тексте ТК РФ. Например, в силу статьи 2 ТК РФ государство берет на себя обязательства по установлению государственных гарантий прав работников и работодателей,

---

<sup>175</sup> Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: специальность 12.00.05 "Трудовое право; право социального обеспечения": диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук. СПб. 2008. С. 273.

<sup>176</sup> Определение ВС РФ от 08.11.2021 г. № 18-КГ21-100-К4 // [Электронный ресурс] URL: [https://vsrf.ru/stor\\_pdf.php?id=2061854](https://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=2061854) (дата обращения – 30.01.2024).

<sup>177</sup> Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. М., 2005. С. 82.

по осуществлению государственного контроля и надзора за их реализацией, по обеспечению права каждого на защиту государством его прав и свобод. Однако в Концепции Модельного трудового кодекса (принятой на 16-м пленарном заседании Межпарламентской ассамблеи государств - участников СНГ: Постановление от 09.12.2000 г. № 16-7) особо подчеркивается, что изменение роли государства не должно привести к полному саморегулированию трудовых отношений<sup>178</sup>.

Еще одним признаком можно назвать особенности защиты трудовых прав участников трудовых отношений. Здесь уместно сказать о таком явлении как комиссия по трудовым спорам (далее – КТС). КТС образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей (ч.1 ст.384 ТК РФ). Если обращение окажется безрезультатным, работник имеет право использовать другие средства защиты (обращение в прокуратуру или суд). Кроме того, есть особый орган надзора – государственная (федеральная) трудовая инспекция. Ее функциями являются принятие и проверка жалоб от граждан, проведение плановых и внеплановых проверок, контролировать условия труда на производстве, Тем самым усиливается роль государства по поводу защиты трудовых прав.

Также любопытным способом является возможность самозащиты трудовых прав. В ст. 379 ТК РФ упоминаются две формы самозащиты: отказ от работы, не предусмотренной трудовым договором, и отказ от работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью. К примеру, рассмотрим решение Волжского городского суда Волгоградской области от 26.08.2014г. по делу № 2-4611/2014<sup>179</sup>. В нем истец работал мастером по ремонту оборудования энергослужбы. Работодатель распорядился сотрудникам энергослужбы начать организовывать вывоз промышленного мусора и других отходов. Сотрудник

---

<sup>178</sup> Информационный бюллетень Межпарламентской ассамблеи государств - участников СНГ. 2001. № 26. // [Электронный ресурс] URL: [https://iacis.ru/devatelnost/izdatelskaya\\_devatelnost/informatcionnij\\_byulleten](https://iacis.ru/devatelnost/izdatelskaya_devatelnost/informatcionnij_byulleten) (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>179</sup> Решение Волжского городского суда Волгоградской области от 26.08.2014 по делу № 2-4611/2014 // [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/regular/doc/eRFIX1zCuSUE/> (дата обращения - 30.01.2024).

выразил с ним несогласие, поскольку в его трудовую функцию не входит организация вывоза мусора. Работодатель в свою очередь объявил ему замечание и лишил премии. Суд поддержал работника и отметил, что, работодатель вправе давать сотруднику распоряжения, которые не предусмотрены должностной инструкцией, тем не менее эти распоряжения должны быть исполнены, лишь в том случае, если они входят в круг полномочий по определенной специальности и непосредственно связаны с трудовой функцией истца. В предлагаемом деле вывоз отходов никак не связан с работой мастера по ремонту оборудования энергослужбы.

Тем самым, становится очевидно, что уникальные черты метода трудового права напрямую зависят от предмета трудового права. Поскольку в предмет трудового права входят общественно-трудовые отношения, которые возникают в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, выполнением работы, а также. Иными словами, специфика общественно-трудовых отношений порождает гибкость метода и многообразие его неповторимы особенностей и характерных черт.

Подводя итог, следует кратко напомнить об основных чертах метода трудового права. Первой из них обозначим сочетание централизованного и децентрализованного (локального регулирования), проявляющееся в том, что государство не может охватить все аспекты складывающихся трудовых отношений, в силу чего устанавливает минимальные гарантии и наиболее общие правила поведения, обязательные для всех работодателей, все остальные условия развиваются и дополняются уже в локальных актах на уровне отдельно взятых организаций. Еще одной чертой становится договорный способ установления и изменения трудовых отношений, тесно связанный с предыдущей чертой, поскольку конкретизация условий существования трудовых отношений закрепляется как раз в рамках индивидуальных и коллективных трудовых договоров.

Не следует забывать и о сочетании единства и дифференциации правового регулирования, ярко выраженном в особенностях правового регулирования

отдельных категорий работников, поскольку невозможно применять одинаковые нормы и правила к людям, обладающими различными особенностями, обусловленные различные объективными и субъективными факторами. Кроме того, принимая во внимание последние тенденции, направленные на развитие диалога между работодателями и работниками, особое значение приобретает социальное партнерство, выраженное в выстроенных взаимоотношениях между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления для наибольшего согласования интересов сторон в регулировании трудовых отношений. И наконец еще одной чертой является специфика защиты трудовых прав, предполагающая разнообразие средств, к которым могут прибегнуть работники для восстановления и защиты трудовых прав (трудовая инспекция, комиссия по трудовым спорам, суд).

Таким образом, можно констатировать, что метод трудового права имеет уникальные особенности, присущие только ему. Именно совокупность вышеописанных характеристик позволяет эффективно реагировать на наступающие вызовы и приспособлять правовое регулирование к новым условиям.

### 2.3. Метод трудового права и механизм правового регулирования трудовых отношений: соотношение

На данный момент единой точки зрения на счет того, что как именно соотносятся механизм и метод в правовом регулировании нет. Первым понятие механизма правового регулирования ввел Н.Г. Александров. Правовед писал, что он состоит в «а) установлении правового статуса лица; б) придании известным видам жизненных фактов значения юридических фактов; в) установлении моделей правоотношений; г) установлении мер правовой охраны и юридической ответственности»<sup>180</sup>.

Л.С. Явич полагал, что сущность механизма правового регулирования закрепляется в особом «сцеплении регулятора (правовых норм) с регулируемым предметом». В этом случае подчеркивается важная роль объекта правоотношения и его юридического содержания<sup>181</sup>.

К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова писали, что механизмом является «система правовых средств, с помощью которых осуществляется упорядоченность трудовых и непосредственно связанных с ними других отношений в сфере труда в соответствии с целями и задачами правового социального государства». По их мнению, составными элементами механизма: «а) нормы права, устанавливающие правила поведения; б) правоотношения как элемент реальной жизни права; в) акты реализации юридических прав и обязанностей»<sup>182</sup>. Однако здесь не уделяется внимания важным элементам в виде юридических фактов и правоприменительной деятельности, с помощью которой механизм претворяется в жизнь.

В соответствии с позицией С.С. Алексеева, механизм – это «взятая в единстве вся совокупность юридических средств правового воздействия на общественные отношения»<sup>183</sup>. Правовед считал, что есть три стадии механизма

---

<sup>180</sup> Александров Н.Г. и др. Теория государства и права. М.: Юридическая литература, 1968. С. 548.

<sup>181</sup> Явич Л.С. К вопросу о предмете и методе правового регулирования: Вопросы общей теории советского права. М.: Госюриздат, 1961. С. 60;

<sup>182</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. С. 83.

<sup>183</sup> Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М., 1961. С. 30.

правового регулирования: «1) стадия общего действия юридических норм, на которой происходит регламентирование общественных отношений, нуждающихся в правовом упорядочении; 2) стадия реализации субъективных прав и юридических обязанностей, на которой возникают или изменяются правовые отношения; 3) стадия реализации субъективных прав и юридических обязанностей, на которой правовое регулирование достигает своей цели, воплощается в поведении конкретных лиц»<sup>184</sup>. Вследствие чего можно отметить поступательное развитие механизма правового регулирования: от наиболее общего регламентирования к регулированию деятельности отдельных лиц.

А.И. Бобылев определяет механизм правового регулирования «как взятую в единстве совокупность правовых средств (норм права, правоотношений и правоприменительных актов), при помощи которых государство осуществляет правовое воздействие на общественные отношения в желательном для него направлении»<sup>185</sup>. Данное определение не лишено изъянов, поскольку правовое регулирование не привязывать исключительно к государству, поскольку сами субъекты отношений могут устанавливать права и обязанности, к примеру, в договоре.

А.В. Малько предложил следующий вариант определения «систему правовых средств, организованных наиболее последовательным образом в целях преодоления препятствий, стоящих на пути удовлетворения интересов субъектов права»<sup>186</sup>. Более того, он в своих лекциях представил следующее деление механизма на этапы. Первым из них является формулирование общей модели поведения, нацеленной на удовлетворение определенных интересов, находящихся в сфере права и требующих их справедливого упорядочения, что отражается в нормах права<sup>187</sup>.

---

<sup>184</sup> Там же. С. 34.

<sup>185</sup> Бобылев А.И. Механизм правового воздействия // Государство и право. 1999. №5. С. 106.

<sup>186</sup> Малько А.В. Механизм правового регулирования: Лекция // Правоведение. 1996. №3(214). С. 55.

<sup>187</sup> Матузов, Н. И. Теория государства и права: учебник / Н. И. Матузов, А. В. Малько. 5-е изд. Москва: Дело, 2020. С. 503

Второй этап – *«определение специальных условий, при наступлении которых «включается» действие общих программ и которые позволяют перейти от общих правил к более детальным»*<sup>188</sup>. Другими словами, здесь говорится о юридических фактах, которые связываются с возникновением, изменением и прекращением правоотношения. Иносказательно А.В. Малько описал эту стадию, как *«спусковой крючок для движения конкретных интересов по юридическому «каналу»*<sup>189</sup>.

Третьим этапом считается установление конкретной юридической связи с четким разделением субъектов на управомоченных и обязанных<sup>190</sup>. В данном случае идет речь о правоотношении, возникающем на основании норм права и при условии наличия определенных юридических фактов.

Четвертым этапом служит *«реализация субъективных прав и юридических обязанностей, при которой правовое регулирование достигает своих целей, позволяет интересу субъекта удовлетвориться»*<sup>191</sup>, что отражается в таком элементе, как акты реализации прав и обязанностей.

И наконец пятым этапом является та ситуация, при которой беспрепятственная реализации права не представляется возможной, поэтому необходимо использовать соответствующей правоприменительную практику<sup>192</sup>. Помимо того, А.В. Мильков утверждал, что *«необходимость изучения механизма правового регулирования обусловлена научной потребностью познать сущность действия права в качестве социального регулятора, оценить его потенциал в решении поставленных задач»*<sup>193</sup>.

А одним из признаков механизма принято считать: динамичность регулирования. Например, Т.Н. Радько понимал под этим *«поступательный процесс применения всего комплекса правовых средств и юридического*

---

<sup>188</sup> Там же с. 503

<sup>189</sup> Малько А.В. Механизм правового регулирования: Лекция // Правоведение. 1996. №3(214). С. 57.

<sup>190</sup> Матузов, Н. И. Теория государства и права: учебник / Н. И. Матузов, А. В. Малько. 5-е изд. Москва: Дело, 2020. С. 504.

<sup>191</sup> Малько А.В. Механизм правового регулирования: Лекция // Правоведение. 1996. №3(214). С. 59.

<sup>192</sup> Проблемы теории права и правореализации: Учебник / Отв. ред. Л.Т. Бакулина. М.: Статут, 2017. С. 92.

<sup>193</sup> Мильков А. В. К вопросу о механизме правового регулирования // Закон. 2012. № 3. С. 149.

*инструментария для достижения поставленных целей»<sup>194</sup>*. Еще одной чертой служит системность, то есть тесная взаимосвязь всех элементов механизма. Уместно также упомянуть о целевом характере, заключающемся в справедливом удовлетворении интересов каждого субъекта права, их неприкосновенности и защите.

Что касается соотношения метода и механизма правового регулирования, можно сказать следующее: есть точка зрения о том, что метод является отдельным элементом механизма правового регулирования и в отличие от других звеньев механизма (правовой нормы, правоотношения, реализации прав и обязанностей, применения права), у метода есть особое значение, поскольку он «имманентно присущ каждому из элементов»<sup>195</sup>.

Некоторые авторы смешивают понятие метод и механизма, определяя последний как «*систему средств и способов, при помощи которых осуществляется правовое регулирование общественных отношений*»<sup>196</sup>, однако в данном случае становится непонятно соотношение метода и механизма. Так, К.А. Бондаренко критикует данную точку зрения и предлагает определять механизм, как «*систему, устройство, определяющие порядок правового регулирования*»<sup>197</sup>.

Применительно к области трудового права имеет смысл привести точку зрения Е.Б. Хохлова. Правовед совершенно справедливо отмечает, механизм трудового правоотношения подразделяется на статический и динамический элемент. Так, в статике механизм правового регулирования является конкретной совокупностью юридических норм, а в динамике он трансформируется в совокупность волевых актов поведения людей и их объединений. Динамическая часть механизма подразделяется на правоотношения на рынке труда и по

---

<sup>194</sup> Радько Т.Н. Теория государства и права. М.: Проспект, 2013. С. 121.

<sup>195</sup> Рукавишников И. В. Метод в системе правового регулирования общественных отношений // Известия вузов. Правоведение. 2003. № 1. С. 221.

<sup>196</sup> Метод современного трудового права: учебное пособие / О. Б. Зайцева, Е. А. Шамардин. – Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2015. С. 25.

<sup>197</sup> Бондаренко, К. А. Договорное регулирование как особенность метода трудового права: диссертация кандидата юридических наук. М., 2009. С.6.

управлению трудом на предприятии. К первому относится юридически формализованный рынок труда и правовые средства его регулирования. А под вторым подразумевается «система методов, средств и соответствующих им отношений организационного характера, по оперативному управлению процессом труда, а также по участию в управлении»<sup>198</sup>.

С.П. Маврин развил идею правоведа и дополнил следующими замечаниями: к статической части механизма правового регулирования следует отнести: нормы объективного права, представляющие собой результат деятельности правотворцев, содержащийся в источниках права. А динамический элемент отражается в моделях поведения, предусмотренных правовыми нормами для реализации их конкретными субъектами<sup>199</sup>.

Еще одним исследователем механизма правового регулирования стал Б.А. Горохов. Он рассматривал это понятие в двух значениях: *«система, устройство, определяющие порядок какого-либо действия»* и *«совокупность промежуточных состояний и процессов, которые проходит какое-либо явление, в том числе правоотношения»*. При этом автор не делает различий между статическими и динамическими элементами, поскольку, по его мнению, механизм правового регулирования в целом является динамической структурой, отражающей регулирование в действии<sup>200</sup>.

Кроме того, Б.А. Горохов полагает, что разумно разделить механизм на три режима функционирования: регулирующий (определение поведения конкретных субъектов), корректирующий (изменение правового состояния субъектов в случае невозможности исполнения правила в текущем состоянии),

---

<sup>198</sup> Курс российского трудового права: в 3 т. Т 1: Общая часть I под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996. С. 27.

<sup>199</sup> Маврин С.П., Филиппов М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб.: Издательский дом С.-Петербург. гос. ун-та; Издательство юридического факультета С.-Петербург. гос. ун-та, 2005. С. 17 (автор главы - С.П. Маврин).

<sup>200</sup> Горохов Б.А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России: Средства, механизм, источники и особенности: Дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2006. С. 51.

исполнительный (воплощение в жизнь правоприменительных актов путем принуждения)<sup>201</sup>.

Можно сделать вывод о том, что методы правового регулирования – это приемы юридического воздействия, их сочетания, характеризующие использование в данной области общественных отношений того или иного комплекса юридических средств. Так, при императивном методе механизм правового регулирования заключается в последовательности следующих элементов: обязывающие юридические нормы, относительные правоотношения, и наконец, - реализация юридических обязанностей. А при диспозитивном методе механизм правового регулирования отражается в сложной структуре, где центральным звеном становится субъективное право, а особая *«юридическая энергия восходит не только к государственной власти, но и к «энергии» от самих субъектов»*<sup>202</sup>.

Обобщая вышесказанное, можно говорить о том, что специфика правового регулирования заключается именно в модификации механизма трудового права в условиях цифровизации. Исходя из этого, можно предположить, что динамичность механизма правового регулирования обусловлена потребностью в постоянном адаптировании нормативных предписаний к меняющимся условиям социальной среды и особенностям конкретных ситуаций, с которыми сталкиваются участники правоотношений. Следовательно, эффективность правового регулирования во многом зависит от того, насколько гибко и оперативно могут быть скорректированы или введены новые регулятивные акты в ответ на социальные вызовы.

---

<sup>201</sup> Там же. С. 52.

<sup>202</sup> Хохлов Е.Б. Правовое регулирование труда в современных условиях: проблемы теории и практики: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 1992. С. 6.

### **Глава 3. Модификация юридических средств правового воздействия на трудовые отношения под влиянием цифровизации**

Проанализировав основные тенденции цифровизации и признаки метода трудового права, следует обратиться непосредственно к тем изменениям в правовом регулировании, которые стали неизбежны благодаря обширному и массовому внедрению цифровизации.

Рассмотрим, как цифровизация изменяет привычные элементы механизмы правового регулирования: нормы права, юридический факт, правоотношения, реализация права. Прежде всего начнем анализировать нормы права.

В первую очередь опишем изменения, вызванные цифровизацией и отраженные в законах и нормативных правовых актах. За границей наблюдаются следующие тенденции: в 2019 году в Конгрессе США был представлен законопроект о регулировании использования искусственного интеллекта в трудовых правоотношениях под названием AI Jobs Act. В данном документе рассматривается изменение баланса прав и обязанностей работников и работодателей вследствие распространения систем искусственного интеллекта на производстве<sup>203</sup>. Этот закон позволит собирать данные для анализа того, какие отрасли, по прогнозам, будут испытывать наибольший рост, какие специалисты получают более широкие возможности для карьерного роста или кто наиболее уязвим к вытеснению рабочих мест. В целях обеспечения прозрачности после сбора статистических данных будет подготовлен доклад<sup>204</sup>. А законопроект штата Иллинойс вводит определенные ограничения на права нанимателей проводить видеособеседования с применением технологий искусственного интеллекта. В соответствии с этим документом, работодатель должен

---

<sup>203</sup> H.R.827 - AI JOBS Act of 2019 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/827/text> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>204</sup> Nape public policy platforms // [Электронный ресурс] URL: <https://napequity.org/wp-content/uploads/NAPE-Public-Policy-Platform-H.R.-827-AI-Jobs-Act-of-2019.pdf#:~:text=Introduced%20on%20January%202028%2C%202019%2C,its%20impact%20on%20American%20workforce> (дата обращения - 30.01.2024).

проинформировать претендента о том, какие именно системы искусственного интеллекта будут задействованы в процессе интервью<sup>205</sup>

А во Франции был подготовлен отчет о том, как развитие цифровых технологий и распространение систем искусственного интеллекта в ближайшем будущем приведет к технологическим изменениям, которые существенно повлияют на занятость и характер рабочих обязанностей<sup>206</sup>. Помимо того, в нем указывалось, что в течение 15 лет могут исчезнуть до 40–50% рабочих мест, имеющих к настоящему моменту<sup>207</sup>.

В Великобритании опубликован акт Правительства, названный Белой книгой об ИИ, где есть принципы регулирования новых технологий и искусственного интеллекта. Стоит отметить интересный момент: в документе провозглашаются принципы справедливости, прозрачности и обоснованности. В связи с этим действует норма о том, что, если решение ИИ имеет высокий результат воздействия - например, когда оно используется для принятия на работу и проведения собеседования, одобрение на кредит или страхование, оно должно быть обосновано. Следовательно, ожидается, что регуляторы смогут описать и проиллюстрировать, что означает справедливость в своих секторах и сфере компетенции<sup>208</sup>.

Одним из самых громких недавних событий стало принятие Регламента Европейского союза об искусственном интеллекте<sup>209</sup>. Данный акт направлен на устранение рисков, создаваемых приложениями искусственного интеллекта, запретит формы искусственного интеллекта, создающие неприемлемые риски; установит четкие требования к системам искусственного интеллекта для

---

<sup>205</sup> Illinois General Assembly. Public Act 101-0260. Available at: <http://www.ilga.gov/legislation/publicacts/fulltext.asp?Name=101-0260> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>206</sup> Intelligence artificielle et travail. Rapport à la ministre du travail et au secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargé du numérique, 2018 // [Электронный ресурс] URL: [www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rapport-intelligence-artificielle-28-mars-2018.pdf](http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rapport-intelligence-artificielle-28-mars-2018.pdf) (дата обращения: 30.01.2024).

<sup>207</sup> Lee, H. K., & Lim, L. (2018). Culture, digitalization, and diversity: Asian perspectives. In *Routledge Handbook of Cultural and Creative Industries in Asia*. P. 339.

<sup>208</sup> A pro-innovation approach to AI regulation // [Электронный ресурс] URL: <https://www.gov.uk/government/publications/ai-regulation-a-pro-innovation-approach/white-paper> (дата обращения: 30.01.2024).

<sup>209</sup> ИИ разложили по юридическим полочкам // [Электронный ресурс] URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6394442> (дата обращения: 30.01.2024).

приложений с высоким уровнем риска; определит обязательства разработчиков подобных приложений итд. Согласно закону, системы с высокой степенью риска — это системы, представляющие значительную угрозу здоровью, безопасности или основным правам человека. Такие системы включают критически важную инфраструктуру (например, транспорт), которые могут подвергнуть риску жизнь и здоровье граждан, образовательную или профессиональную подготовку, которая может определять доступ к образованию и профессиональный путь в чьей-либо жизни (оценка на экзаменах); трудоустройство, управление работниками и доступ к самозанятости (программное обеспечение для сортировки резюме при приеме на работу) и иные сферы<sup>210</sup>.

Именно эти системы будут особенно тщательно контролироваться, по отношению к ним требуется обязательная оценка соответствия, проводимой поставщиком, перед выпуском на рынок. В законе также присутствуют рекомендации по созданию Европейского совета по искусственному интеллекту, направленного на содействие национальному сотрудничеству.

В России еще в 2013 году в ТК РФ была внесена новая глава 49.1, полностью регулирующая дистанционный труд. В связи с пандемией коронавируса, когда большинство людей были вынуждены перейти на удаленную работу, законодатель внес изменения в эту главу Федеральным законом от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ<sup>211</sup>. Среди ключевых новшеств следует отметить: закрепление наравне с постоянной дистанционной работой временной и периодичной в статье 312.1 ТК РФ, введение электронного документооборота и электронных подписей, и фиксация порядка оплаты труда дистанционных

---

<sup>210</sup> Shaping Europe's digital future // [Электронный ресурс] URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/regulatory-framework-ai> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>211</sup> Федеральный закон от 08.12.2020 № 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 инициативе работодателя в исключительных случаях" // СЗ РФ. 2020. №50. Ст. 8052.

работников.

Так, дистанционной (удаленной) работой является *«выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя ..., вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования».*

Статьей 312.1 ТК РФ определяются виды дистанционной работы, устанавливаемые трудовым договором или дополнительным соглашением: *«1) выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора); 2) выполнение работником дистанционной (удаленной) работы временно: сроком до 6 месяцев либо периодически при условии чередования».*

Также законодатель императивно закрепил, что выполнение трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст. 312.6 ТК РФ). Стоит еще отметить, что были изменены основания для увольнения дистанционных работников, в частности были добавлены два новых основания: *«а) если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя; б) трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях».*

Далее опишем принятые программные документы, направленные на развитие разных сфер общества в условиях цифровизации и достижение конкретных целей в указанные сроки. Касательно российского законодательства

можно сказать следующее: в 1 главе уже описывались Стратегии развития до 2025 и 2030 годов, поэтому здесь можно отметить принятый в 2019 году во исполнение указанных стратегий Паспорт Национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденный Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 04.06.2019 г. № 7. В данном документе упоминается «сквозные» цифровые технологии, среди которых: «1) технологии искусственного интеллекта и нейротехнологии; 2) компоненты робототехники и сенсорики; 3) технологии виртуальной и дополненной реальности; 4) новые производственные технологии; 5) системы распределенного реестра; 6) технологии беспроводной связи; 7) квантовые технологии»<sup>212</sup>.

Для реализации федерального проекта было разработано несколько дорожных карт, среди которых была «Кадры для цифровой экономики». Эта идея предусматривала перестраивание системы образования для подготовки кадров, отвечающих новым требованиям к ключевым компетенциям цифровой экономики. Рынок труда будет неизбежно реагировать на вызовы нового общества, поэтому необходимо не только совершенствование системы образования, но и создание системы мотивации по освоению необходимых компетенций. На официальном сайте указано, что в 2022 году около 117 тыс. человек принято на бюджетные места по ИТ-специальностям. Более того, успешно реализуется проект «Цифровые профессии», где граждане могут со скидкой получить дополнительное образование, а также проект «Готов к цифре» с различными сервисами по повышению уровня цифровой грамотности<sup>213</sup>.

Интересно, что в связи с цифровизацией меняются также различные стандарты и ГОСТы. К примеру, с марта 2017 года Росстандарт стал выделять такой критерий риска, как психофизиологический, поскольку постоянное

---

<sup>212</sup> Распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017 №1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // [Электронный ресурс] URL: <http://government.ru/docs/28653/> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>213</sup> «Кадры для цифровой экономики» // [Электронный ресурс] URL: [https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/866/?utm\\_referrer=https%3a%2f%2fyandex.ru%2f](https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/866/?utm_referrer=https%3a%2f%2fyandex.ru%2f) (дата обращения - 30.01.2024).

взаимодействие с экраном и минимизация реального общения могут пагубно отразиться на здоровье работников. Отдельно учеными отмечаются эргономические риски, связанные с физической нагрузкой на рабочем месте и удобными и комфортными рабочими поз<sup>214</sup>. Более того, появляются опасения из-за потенциальных сбоев в программном обеспечении, что может привести к непредсказуемому поведению роботов и производственным травмам, а также психосоциальные проблемы, связанные с постоянным давлением и необходимостью работать со скоростью машин<sup>215</sup>.

Не менее интересным актом является «Национальная стратегия развития искусственного интеллекта...»<sup>216</sup>, где дается определение понятиям «искусственный интеллект», «технологии искусственного интеллекта», «перспективные методы искусственного интеллекта» и иные. Кроме того, были сформулированы принципы реализации, среди которых обеспечение защиты права на труд; недопустимость использования искусственного интеллекта в целях умышленного причинения вреда, минимизация рисков возникновения потенциальных негативных последствий, отсутствие дискриминации пользователей, прозрачность и открытость информации.

За рубежом очень перспективным кажется такой программный документ, как Директива ЕС «Об улучшении условий труда в рамках платформенной занятости». В данном акте описаны следующие цели: корректное определение статуса занятых на платформе, обеспечения прозрачности, добросовестности и подконтрольности алгоритмического управления в сфере платформенного труда. Кроме этого, даются ключевые понятия, связанные с платформенной занятостью, определяются права и обязанности владельцев платформ и лиц, занятых на ней. К примеру, право трудящихся получать объяснения со стороны

---

<sup>214</sup> Муртонен М. Оценка рисков на рабочем месте – практическое пособие. Серия охрана труда: международный опыт. Выпуск 1. Опыт Финляндии. Международная организация труда. Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М. 2007. С. 31.

<sup>215</sup> Moore Ph.V. The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work. International Labour Office. Geneva. 2018. P. 26.

<sup>216</sup> Указ Президента РФ от 10.10.2019 № 490 (ред. от 15.02.2024) "О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации" // СЗ РФ. 2019. №41. Ст. 5700.

сотрудников платформ (а не только от чат-ботов) касательно любых решений, принятых платформой в отношении трудящихся. Более того, эта директива позволит лучше защищать права работников онлайн-платформ, поскольку правила подачи жалобы на условия труда и процедура признания себя наёмными работниками значительно упростятся. Тем самым, в данном документе довольно четко формулируются термины, давно требовавшие правового закрепления, придается большое значение защите работников и предполагается, что впоследствии страны-участницы воспримут эти положения в своих национальных законах.

В рамках развития социального диалога также принимаются многочисленные акты. В целом, по данным МОТ, уже 13% курьеров, водителей и фрилансеров европейских стран состоят в профсоюзных организациях. В Дании после введения беспилотных транспортных средств был заключен коллективный договор между транспортным департаментом Объединенной федерации датских рабочих (3F Transport) и Конфедерацией датской промышленности, где указан пункт о «жизненной необходимости» дополнительного обучения и повышения квалификации. Очень интенсивно принимаются различные коллективные договоры<sup>217</sup>. А в Люксембурге профсоюз отрасли почтовых услуг принял соглашение известное как «Коллективная конвенция 3.0», вводит право на отключение<sup>218</sup>.

Еще в области социального партнерства активно развиваются инициативы отдельных платформ и сервисов, направленных на поддержку их работников. Так, платформа Youdo для поиска исполнителей бытовых и бизнес-задач в период распространения коронавирусной инфекции. Исполнители, зарегистрированные на платформе, могли оставаться дома, восстанавливать

---

<sup>217</sup>IF Metall i strejk på Tesla // [Электронный ресурс] URL: <https://www.ifmetall.se/aktuellt/tesla/> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>218</sup> Eurofound (2021), Social partners going digital: Using digital tools and adapting social dialogue processes, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

здоровье и получать при этом минимальный заработок<sup>219</sup>. Также положительным примером служит эксперимент Яндекс.Про и «Манго Страхование». Компании запустили программу, по которой исполнитель платформы может на льготных условиях приобрести полис страхования, позволяющий они могут получать выплаты за дни, пропущенные из-за болезни или несчастного случая<sup>220</sup>.

В Испании действует союз профессионалов и самозанятых работников Испании, UPTA Spain, которая предлагает различные программы поддержки самозанятых, а также представляет интересы самозанятых с другими союзами и компаниями. В конце 2023 года UPTA и Главное общество авторов и издателей (SGAE) подписали соглашение о профессиональных интересах, регулирующее отношения 160 самозанятых, главным клиентом которых является организация по управлению авторскими правами<sup>221</sup>. А в России в 2023 году тоже появился первый профсоюз, направленный на защиту работников платформы, Новый труд. организация заявляет, что занимается защитой прав нового "предпринимательского пролетариата" - самозанятых, индивидуальных предпринимателей и работников платформенной экономики. Профсоюзу уже удалось получить положительные итоги своей деятельности: сотрудник маркетплейса «Вайлдберриз» хотел обжаловать штрафы, которые ему были назначены из-за неисправности товаров. «Новый труд» встал на защиту работника, привел аргументы в абсурдности и незаконности таких дисциплинарных мер и выиграл дело<sup>222</sup>.

В отдельную группу выделим акты Международной организации труда, которая уже долгое время обращает внимание на необходимость регулирования появляющихся цифровых процессов в трудовом праве. Для начала рассмотрим

---

<sup>219</sup> YouDo запустил услугу страхования здоровья самозанятых. // [Электронный ресурс] URL: <https://news.myseldon.com/ru/news/index/246297193> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>220</sup> «Больничные» и страхование жизни // [Электронный ресурс] URL: <https://pro.yandex/lp/ru-ru/drivers-insurance/info> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>221</sup> SGAE y UPTA determinan la relación jurídica profesional de 160 representantes comerciales // [Электронный ресурс] URL: <https://upta.es/https-upta-es-wp-content-uploads-2023-10-acuerdo-sgae-y-upta-ndp-231004-docx/> (дата обращения – 30.01.2024).

<sup>222</sup> Профсоюзные итоги 2023 // [Электронный ресурс] URL: <https://пкп.рф/2024/02/06/профсоюзные-итоги-2023/#:~:text=A%20именно%20—%20Мособлсуд%20отказал,удержанные%20с%20его%20зарплаты%20штрафы> (дата обращения - 30.01.2024).

такой программный документ, как Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда, где закреплено, что для формирования будущего сферы труда необходимо прикладывать усилия для: содействия работникам в приобретении новых навыков и их переобучения, укрепления способности работников пользоваться существующими возможностями получения достойной работы, поощрения перехода от неформальной к формальной экономике, всеобщего доступа к всеобъемлющей и устойчивой социальной защите, использование в полной мере потенциала технологического прогресса и роста производительности<sup>223</sup>.

А в дальнейших мерах по резолюции по Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда содержатся призывы к поддержанию и развитию тесного сотрудничества МОТ с различными международными организациями: с ООН по вопросам сокращения неравенства и обеспечению минимального уровня социальной защиты, с Организацией экономического сотрудничества и развития по вопросам содействия применению международных трудовых норм и рынка труда в меняющемся мире<sup>224</sup>.

Еще одним программным документом представляется Стратегия МОТ в области информационных технологий рна 2022–25 годы, где рекомендуются действия в области непрерывного совершенствования цифровых навыков, преодолению цифрового разрыва и др. Для достижения заявленных целей рекомендуется: оптимизировать и автоматизировать основные ручные процессы в целях улучшения распределения рабочей нагрузки, внедрить платформу мониторинга и отчётности, создавать виртуальные платформы для обработки информации<sup>225</sup>. Как указывается в документе, при соблюдении названных предложений получится наладить более эффективную, гибкую и оперативную систему организации труда.

---

<sup>223</sup> Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда // [Электронный ресурс] URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_715175.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_715175.pdf). (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>224</sup> Дальнейшие меры по резолюции по Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда // [Электронный ресурс] URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_736993.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736993.pdf) (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>225</sup> Стратегия МОТ в области информационных технологий на 2022-25 годы // [Электронный ресурс] URL: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_867938.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_867938.pdf) (дата обращения - 30.01.2024).

Среди актов мягкого права можно выделить различные рекомендации МОТ. К примеру, в начале коронавирусной инфекции МОТ выпустила руководство для работодателей в целях облегчения перехода на удаленный режим работы, в котором предлагалось разработать определенные ЛН, убедиться в обеспечении работников необходимыми материалами, возмещать расходы за оплату услуг мобильной связи и интернет-соединения<sup>226</sup>.

Кроме того, любопытные рекомендации содержатся в докладах МОТ. Так, в докладе «Обеспечение достойного труда в платформенной экономике» 2024 г. говорится о необходимости исправлять и корректировать алгоритмы, которые используют несбалансированные или предвзятые данные, и тем самым могут провоцировать дискриминацию по гендерному или расовому признаку. На Мальте платформы самостоятельно должны оценивать риски, которые автоматизированные системы мониторинга и принятия решений представляют для безопасности и гигиены труда работников<sup>227</sup>. Кроме того, в области охраны труда требуется принимать меры для улучшения психологического состояния дистанционных работников, а для платформенных работников, в частности, курьеров и доставщиков в месте сбора заказа рекомендуется организовывать туалетные комнаты и комнаты отдыха<sup>228</sup>. Касательно рабочего времени предлагается установить четкие ограничения для водителей такси, работающих на платформе, как уже используется в Португалии: водители не могут работать более 10 часов в течение суток, независимо от количества платформ, на которых они предоставляют свои услуги<sup>229</sup>.

Немаловажное значение имеет Рекомендация МОТ №198 «О трудовом правоотношении», в котором выделяются признаки существования трудовых правоотношений: личное исполнение работы в интересах, в соответствии с

---

<sup>226</sup> Руководство для работодателей по организации удаленного режима работы // [Электронный ресурс] URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_749872.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_749872.pdf) (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>227</sup> Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order, 2022 *Government Gazette of Malta No. 20,946 – 21.10.2022* // [Электронный ресурс] URL: <https://legislation.mt/eli/ln/2022/268/eng> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>228</sup> Administrative Code of the City of New York as amended by Law No 2021/117

<sup>229</sup> Обеспечение достойного труда в платформенной экономике, Женева: Международное бюро труда, 2024 г.

указаниями и под контролем работодателя, включение в организационную структуру предприятия, наличие графика работы или рабочего места, выплата вознаграждения за проделанную работу, предоставление инструментов, материалов и механизмов для совершения работы. А в пункте 11 отмечается, что государства-члены МОТ в рамках национальной политики должны рассмотреть возможность установления правовой презумпции наличия индивидуального трудового правоотношения, если будет определен один или несколько соответствующих признаков<sup>230</sup>.

Тем самым, эти признаки способствуют признанию отношений между платформой и работниками трудовыми. Например, в Бельгии предусмотрена юридическая презумпция трудовых отношений для определенных предприятий (в том числе в секторе транспорта и логистики), если соблюдены определенные критерии такие, как: от. В Испании платформенные работники считаются находящимися в трудовых отношениях, если имеет место алгоритмическое управление услугой или условиями труда, через цифровую платформу<sup>231</sup>. А в Хорватии платформенные работники считаются «обычными» работниками, если платформа требует самостоятельно выполнять оплачиваемую работу, ограничивает свободу в выборе заданий, контролирует способ, время и место исполнения работы и др<sup>232</sup>.

Небезынтересны акты Европейского союза, направленные на установление минимальных гарантий работникам и улучшение условий труда в условиях цифровизации. Например, Директива ЕС об адекватной минимальной заработной плате, принятая в 2022 году, нацелена на получение всеми работниками к 2024 году адекватной заработной платы вне зависимости от места проживания. Особенно актуально это для работников цифровых платформ, поскольку с вступлением в силу Директивы лица, занятые на онлайн-

---

230 Рекомендация МОТ от 15.06.2006 г. № 198 «О трудовом правоотношении» // [Электронный ресурс] URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r198\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r198_ru.htm) (дата обращения - 30.01.2024).

231 Испания, Law No. 12/2021 of 28 September 2021 introducing a new art. 23 in the Workers' Statute as approved by Royal Decree 2/2015 of 23 October.

232 Хорватия, Labour Act as amended by Law NN 151/22 of 20 December 2022, art. 221m (2).

платформах, могут рассчитывать на стабильный и гарантированный заработок<sup>233</sup>.

Учитывая вышесказанное об определённой степени непредсказуемости и несправедливости алгоритмов, очень важна Директива ЕС 2019/1152 от 20 июня 2019 г. о прозрачных и предсказуемых условиях труда в Европейском Союзе. В этом документе среди основных прав работника перечислены: право на условия труда, которые уважают его здоровье, безопасность и достоинство, на ограничение максимальной продолжительности рабочего времени, на ежедневные и еженедельные периоды отдыха и на ежегодный оплачиваемый отпуск. Независимо от типа и продолжительности трудовых отношений, что отсылает к нетипичным формам занятости, работники имеют право на справедливое и равное обращение в отношении условий труда. Кроме того, рекомендуется обновить список существенных аспектов трудового договора или трудовых отношений, составленный еще в 1991 году, чтобы адаптировать его с целью учета изменений на рынке труда, в частности роста нестандартных форм занятости. Также предполагается, что работник имеет право отказываться от заданий, если они выходят за пределы его обычного рабочего времени. В целом красной нитью всего документа является мысль о том, что работники в любом случае должны получать всеобъемлющую информацию о всех условиях трудового договора<sup>234</sup>.

По поводу изменения правовых норм следует сказать о целесообразности дополнить уже существующую главу ТК РФ о дистанционной работе некоторыми положениями. Так, в действующей редакции весьма обтекаемо и в общих чертах о дополнении раздела о дистанционной работе ТК РФ описана охрана труда дистанционных работников. Статья 312.7 ТК РФ гласит, что работодатель знакомит дистанционных работников с требованиями охраны труда. Другие

---

<sup>233</sup> Adequate minimum wages in the EU // [Электронный ресурс] URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1539&langId=en> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>234</sup> Директива Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2019/1152 от 20 июня 2019 г. о прозрачных и предсказуемых условиях труда в Европейском Союзе // [Электронный ресурс] URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152> (дата обращения - 30.01.2024).

обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, а также иными законодательными актами РФ, на работников в период дистанционного выполнения ими трудовой функции не распространяются. Кроме того, специальная оценка условий труда дистанционных работников не проводится, что следует из ч. 3 ст. 3 Закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»<sup>235</sup>. Требуется вмешательство законодателя для разработки потенциального решения, которое сможет обезопасить работников<sup>236</sup>. Поскольку исследования показывают, что работа из дома может привести к снижению двигательной активности, нарушениям сна и психическим расстройствам<sup>237</sup>.

Образцом для подражания можно считать акты, принятые в европейских странах, направленные на заботу о работниках и особое внимание к охране труда. Например, в Европе работодатель несет ответственность за охрану здоровья на рабочем месте, согласно Директиве 89/391<sup>238</sup>. Работодатель обязан проинформировать дистанционного работника о правилах компании в области охраны труда, а дистанционный работник обязан соблюдать эти правила безопасности. Работодатель может отправить представителя профсоюза, чтобы убедиться, что правила техники безопасности и охране труда применяются правильно, работодатель, представители профсоюза, органов государственной власти имеют доступ к месту дистанционной работы<sup>239</sup>. А в Ирландии работодатели обязаны провести оценку потенциального риска рабочего места дистанционного работника для здоровья и безопасности<sup>240</sup>.

---

<sup>235</sup> Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 24.07.2023) "О специальной оценке условий труда) СЗ РФ. 2013. №52. Ст. 6991.

<sup>236</sup> Hernández M. El futuro de la seguridad y salud en el trabajo: perspectiva política y normativa. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2020. no 1. P. 137.

<sup>237</sup> Как удаленная работа влияет на психику: 4 вывода исследователей // [Электронный ресурс] URL: <https://journal.tinkoff.ru/list/remote-workers/> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>238</sup> Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 On the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. 1989. // [Электронный ресурс] URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0391> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>239</sup> Kossek, Ellen E., Brenda A. Lautsch, Susan C. Eaton. 2006. "Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness". *Journal of Vocational Behavior* 68 (2). P. 352.

<sup>240</sup> Hynes, Mike. 2016. "Developing (tele)work? A multi-level sociotechnical perspective of telework in Ireland". *Research in Transportation Economics* 57. P. 23.

Также стоит поразмышлять над законом, который регулировал бы взаимодействие работодателя и будущего работника в момент прохождения собеседования. Поскольку уже многие организации стали использовать новые технологии и алгоритмы для отбора кандидата без какого-либо детального правового закрепления. Чаще всего алгоритмы используются для документационного обеспечения и ускорения анализа кандидатов.

В некоторых случаях соискатель ведет беседу с чат-ботом без реального участия человека, что увеличивает случаи дискриминации. Сразу можно вспомнить негативный опыт компании Amazon, в которой алгоритмы были запрограммированы подбирать резюме потенциальных соискателей на основе уже работающих сотрудников<sup>241</sup>. На тот момент в компании на тот момент работали около 90% мужчин, вследствие чего, алгоритм отбраковывал подходящие и релевантные резюме женщин, обладающих всеми необходимыми навыками. Еще одной яркой иллюстрацией необоснованного отказа в приеме на работу представляется пример компании Hirevue. Так, алгоритм анализировал черты лица и мимику кандидата в соответствии с заданными параметра «успешного человека»<sup>242</sup>. Совершенно очевидно, что такие параметры весьма субъективны и абсурдны. Уже сейчас российский законодатель предложил инновационный вариант проведения собеседования искусственным интеллектом на рекрутинговой платформе «Государственные кадры». Эта платформа автоматизирует процессы отбора, профессионального развития, мотивации, оценки чиновников, формирования профессиональной культуры и противодействия коррупции. Эксперимент проведут с 1 сентября 2023 по 1 марта 2024 года и со 2 марта 2024 по 1 ноября 2024 года. По результатам эксперимента,

---

<sup>241</sup> Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. // [Электронный ресурс] URL: <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G/> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>242</sup> AI used for first time in job interviews in UK to find best applicants. // [Электронный ресурс] URL: <https://www.telegraph.co.uk/news/2019/09/27/ai-facial-recognition-used-first-time-job-interviews-uk-find/>

будет принято решения о дальнейшем распространении алгоритмического собеседования и создании нормативного правового акта<sup>243</sup>.

Крайне многообещающим выглядит законопроект о платформенной занятости. Первоначально планировалось включить новую главу в реформированный Закон о занятости, вступивший в силу, однако это по неизвестной причине не произошло. В проекте можно найти любопытные определения. К примеру, под платформенной занятостью понимается «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 посредством информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"»<sup>244</sup>.

Также планировалось предусмотреть: создание особого реестра цифровых платформ, обязанность платформы вести список платформенно занятых, создание условий для добровольного социального страхования занятых, содействие мирному разрешению споров, потенциальное создание профсоюзов платформенно занятых. Однако депутаты заявили, что платформенная занятость все же не удовлетворяют фундаментальному критерию трудовых отношений – двусторонности (работодатель — работник), а в случае с платформой складываются трехсторонние отношения (клиент — посредник в лице платформы — исполнитель)<sup>245</sup>.

Любопытно также, что изменения затрагивают и отдельные нормы. В частности, Европарламент 08.02.2024 г. предложил концепцию эффективной

---

<sup>243</sup> Искусственный интеллект будет нанимать госслужащих: как изменится российский рынок труда? // [Электронный ресурс] URL: <https://ai.gov.ru/mediacenter/iskusstvenny-intellekt-budet-nanimat-gossluzhashchikh-kak-izmenitsya-rossiyskiy-rynok-truda/> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>244</sup> Проект Федерального закона № 275599-8 "О занятости населения в Российской Федерации" // [Электронный ресурс] URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=czUcog&base=PRJ&n=230584&dst=100023&field=134#jwk0D5Um8szuq9Ws> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>245</sup> Власти раскрыли детали законопроекта о занятости курьеров и таксистов // [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/economics/12/05/2023/645e071b9a79476eb000dfbb> (дата обращения - 30.01.2024).

правовой презумпции. В соответствии с этим соглашением, отношения между цифровой платформой и лицом юридически считаются трудовыми, когда факты указывают управление и направление, в соответствии с национальным законодательством, коллективные договоры или практика, действующие в государствах-членах. Если цифровая платформа хочет опровергнуть это предположение о наличии трудовых отношений, то она должна доказать обратное<sup>246</sup>.

Исходя из представленной информации, становится очевидным, что на сегодняшний день принимается ряд стратегически значимых законодательных инициатив, направленных на стимулирование процессов цифровизации. Разрабатывается обширное количество федеральных проектов, цель которых - урегулирование общественных отношений, возникающих в контексте цифрового пространства, а также вносятся соответствующие изменения в уже существующие законодательные акты.

Стоит отметить, что законодательная работа ведется по нескольким направлениям: прежде всего разрабатывается терминологический аппарат, иными словами, появляются четкие определения и существенные признаки базовых терминов цифровизации. К примеру, даются определения, что понимать под платформенной занятостью и дистанционной работой, кто считается платформенным работником или самозанятым, что такое агрегатор и др. Далее можно наблюдать нацеленность на гибкость и возможность реагировать на новые условия, в частности, законодательствами признаются новые формы занятости, к примеру, платформенная. Если ранее судебная практика и нормы закона были довольно жесткими и строги к таким лицам, то теперь все больше и больше можно наблюдать за приравниванием платформенных работников к работникам по обычным трудовым договорам. Более того, новые формы занятости начинают рассматриваться как инструмент и новое средство привлечения определенных категорий лиц на рынок труда: лиц пенсионного

---

<sup>246</sup> EU rules on platform work // [Электронный ресурс] URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/> (дата обращения – 30.01.2024).

возраста, мигрантов, лиц с семейными обязанностями, лица, проходящие очное обучение<sup>247</sup>.

Кроме того, заметна тенденция на нахождение и соблюдение баланса между сторонами подобных правоотношений: указывается, что работодатель обязан предоставлять достойные условия труда, минимальный и четко зафиксированный размер заработной платы, стабильный график рабочего времени, а работники обязаны правилами трудового распорядка и иные правила. Новые технологии влияют и на структуру указанных документов и актов, во многих из них закрепляются направленные на реагирование на возникающие угрозы и устранение рисков новые принципы такие, как прозрачность, объективность, потенциальная объяснимость, защита от необоснованной дискриминации, добросовестность и иные. В целом можно отметить, что с развитием новых технологий все острее становится необходимость адаптации трудового и социально-обеспечительного регулирования к изменениям на рынке труда<sup>248</sup>.

Вторым анализируемым элементом станет изменение юридического факта, то есть такого конкретного обстоятельства, в связи с которым происходят возникновение, изменение либо прекращение правоотношений. Первой иллюстрацией является видоизменение закрепления факта возникновения трудовых отношений, то есть принятия на работу.

Здесь уместным примером является практика заключения трудового договора с дистанционным работником. Помимо общепринятого личного присутствия для заключения договора, закон в статье 312.2 ТК РФ предусматривает особую процедуру. Заключить трудовой договор с дистанционным работником в силу удаленности его местонахождения от работодателя можно: либо посредством электронной переписки с дальнейшим

---

<sup>247</sup> Линец А.А. Правовое регулирование возникающих на спотовом рынке труда отношений, осложненных иностранным элементом // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 1. С. 15.

<sup>248</sup> Линец А.А. Проблемы квалификации отношений, складывающихся в рамках гиг-занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 3. С. 14.

отправлением бумаг, которые требуются работодателю или работнику, по почте или курьерской службой, либо с помощью специальной системы электронного документооборота. Таким образом, чтобы заключить трудовой договор без личного присутствия работника необходимо: внести положения о работе с информационной системой кадрового электронного документооборота (КЭДО); подписать локальный нормативный акт о работе в КЭДО; убедиться, что у работника есть электронная подпись или возможность ее выпустить.

Далее для иллюстрации юридического факта, влекущего изменение правоотношения, можно привести служит принудительный временный перевод на дистанционный режим работы. Данный институт был порожден пандемией коронавирусной инфекции и необходимость оперативно реагировать на возникающие угрозы. Так, в силу статьи 312.9 ТК РФ перевод допустим только на определенный период и в связи с такими обстоятельствами, как: катастроф, производственных аварий, эпидемий. В подобных экстренных случаях работодатель издает ЛНА, где отражен факт временного перевода на удаленную работу и его причину, срок перевода, порядок компенсации за использование личного имущества для рабочих нужд, организацию труда работников, при этом дополнительное соглашение не требуется.

Что же касается одностороннего перевода на дистанционную работу не на основании статьи 312.9 ТК РФ, а на основании фактических изменений определенных организационных и технологических условий труда в силу статьи 74 ТК РФ, то работодатель также вправе в одностороннем порядке перевести сотрудника на удаленный формат работы или, напротив, в офис. Такими изменениями могут служить: изменения в технике и технологии производства, например, внедрение нового оборудования, технических регламентов, которые привели к уменьшению нагрузки сотрудника, что особенно актуально в условиях цифровизации, поскольку активное внедрение алгоритмов и автоматизации приводит к высвобождению рабочего ресурса или структурная реорганизация производства, например, исключение какой-либо стадии производственного

процесса, перераспределение задач и участков ответственности между структурными подразделениями<sup>249</sup>.

Таким образом, если отсутствует непосредственная угроза жизни и работодателем не был принят соответствующий ЛНА, работник вправе отказаться от перехода на удаленный режим работы. В этом случае работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие, что перевод в офис или в дистанционный режим работы явился следствием изменений организационных или технологических условий труда и не ухудшило положение работника по сравнению с условиями коллективного договора или соглашения<sup>250</sup>. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора или изменение его условий незаконны. В деле, рассмотренном Московским городским судом, работник с заключенным трудовым договором о дистанционной работе долгое время выполнял задания, присылаемое по электронной почте<sup>251</sup>. Чуть позже истец получил почтовое уведомление о необходимости посещать офис, на что он ответил отказом и продолжил выполнять свои трудовые функции. Через несколько месяцев работник перестал получать рабочие задания и был уволен за прогул. Суд определил, что подобное изменение определенных сторонами условий трудового договора не имеет связи с изменением организационных или технологических условий труда в организации ответчика, не являлось необходимым, истцу могли быть сохранены прежние условия труда, работодатель изменил трудовую функцию истца, не предложил истцу имеющуюся вакантную, в связи с чем увольнение было признано незаконным.

Помимо этого, в силу предписаний статьи 72 ТК РФ по взаимной договоренности работника и работодателя первый может быть переведен на

---

<sup>249</sup> В каких случаях и в каком порядке работодатель вправе изменить на постоянной основе условия трудового договора (зарплату, режим работы и др.) по своему усмотрению? // [Электронный ресурс] URL: <https://онлайнинспекция.пф/questions/viewFaq/1718#:~:text=Ответ%3A%20Работодатель%20вправе%20изменить%20условия,организационных%20или%20технологических%20условий%20труда> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>250</sup> Письмо Роструда от 10 августа 2023 г. № ПГ/16633-6-1 // [Электронный ресурс] URL: <https://base.garant.ru/407635488/> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>251</sup> [Определение Московского городского суда от 04.04.2019 по делу № 33-14969/2019](https://www.v2b.ru/documents/apellyatsionnoe-opredelenie-moskovskogo-gorodskogo-suda-ot-04-04-2019-2/) // [Электронный ресурс] URL: <https://www.v2b.ru/documents/apellyatsionnoe-opredelenie-moskovskogo-gorodskogo-suda-ot-04-04-2019-2/> (дата обращения - 30.01.2024).

удаленную работу. Для этого стороны подписывают дополнительное соглашение об изменении трудовых условий, а на его основе издается приказ. Примечательно, что ВС РФ в Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя от 09.12.2020 г. отметил случай, связанный с устным согласием сторон трудового договора. Так, работник долгое время работал удаленно с устного разрешения работодателя. Впоследствии он переехал в другую местность, также без возражений начальства. Результаты его работы принимались работодателем без замечаний. Однако спустя три года истец был уволен на основании прогула, поскольку он отсутствовал в офисе организации. ВС напомнил, что изменение условий трудового договора допускается по соглашению сторон, которое заключается в письменной форме. Но в случае отсутствия оформленного в письменной форме соглашения, оно считается заключенным в случае фактического допуска сотрудника к работе с ведома или по поручению работодателя<sup>252</sup>.

Подобные изменения можно наблюдать и на примере отдельной профессии, в частности, HR-менеджеров или сотрудников кадровой службы. Так, в условиях повсеместной автоматизации процессов и использовании алгоритмов в каждодневной работе, HR-менеджеры адаптируются к новым условиям. К примеру, ранее уже описывались различные чат-боты и алгоритмы, действующие на ранних этапах подбора кандидата. В данном случае алгоритм на основании загруженных в него данных о соискателе, в соответствии с запросами и требованиями компании, общается с кандидатом и делает первоначальный вывод о его пригодности. Такая система способна анализировать стиль общения кандидата, скорость его реакций в диалоге и на основе этих данных предоставлять рекомендации рекрутерам относительно его пригодности для

---

<sup>252</sup> Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) // [Электронный ресурс] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_370386/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370386/) (дата обращения - 30.01.2024).

рассмотрения в качестве потенциального сотрудника. HR-специалист, вступает в финальную стадию найма, играет ключевую роль в проведении очных собеседований с потенциальными кандидатами на вакансию. Вместо ручного просмотра и отбора тысяч заявок и одинаковых коротких интервью, рекрутер общается с наиболее подходящими соискателями без риска пропустить достойного кандидата из-за усталости и человеческого фактора. HR-специалист может приложить максимум усилий и времени для беседы с кандидатом не только для изучения профессиональных качеств, но и для знакомства с характером и личностными чертами, что позволяет понять, насколько человек подходит уже сложившемуся коллективу и не будут ли спровоцированы конфликты в будущем. и с прикладыванием максимальных усилий. Без участия алгоритмов процесс найма для крупных компаний мог бы занять недели, отнимая у кадровиков не только время, но и финансовые ресурсы<sup>253</sup>.

Более того, кадровики интенсивно используют различные внутрикорпоративные порталы. На таких порталах можно найти различные обучающие материалы, например, инструкции по работе с корпоративными программами, видеоуроки по повышению квалификации, презентации о новых продуктах или услугах компании. Это помогает новым сотрудникам быстрее адаптироваться и начать эффективную работу, а действующим работникам – поддерживать свои знания и навыки в актуальном состоянии. Вместо того, чтобы отвечать на однотипные вопросы и разъяснять какие-то положения в индивидуальном порядке, HR-менеджеры загружают всю необходимую информацию на портал, что увеличивает ее доступность с одновременным освобождением от рутинных задач. Тем самым, значительно изменяются организационные и технологические условия труда в силу необратимых процессов внедрения новых технологий.

---

<sup>253</sup> [Реалии и перспективы цифровой HR-трансформации // \[Электронный ресурс\] URL: https://novocheboksarsk.hh.ru/article/31901](https://novocheboksarsk.hh.ru/article/31901) (дата обращения - 30.01.2024).

Кроме того, весьма примечательны нововведения в способе прекращения трудовых отношений. В частности, здесь наблюдается два направления новшеств: появление новых оснований для увольнения только дистанционных работников и возможность использовать новые формы уведомления и заявления об увольнении. Так, что касается первого направления, то в ТК РФ были введены два новых основания для прекращения трудового договора с дистанционным работником в статье 312.8 ТК РФ: 1) если сотрудник без уважительной причины не отвечает на запросы работодателя, связанные с трудовыми обязанностями, более двух рабочих дней и 2) сотрудник переехал в другую местность, что повлекло за собой невозможность выполнять трудовые функции в прежнем режиме. Любопытно, что судебная практика может встать на сторону работника, если он действительно совершил дисциплинарный проступок, влекущий увольнение по статье 312.8 ТК РФ, однако был уволен по другой статье. Так, в определении 4 КСОЮ от 24.08.2023 г. по делу № 88-19591/2023 удаленный работник систематически не присылал отчеты о работе и периодически не выходил на связь работодатель уволил его по уже не действовавшей в то время статье 312.5 ТК РФ. Суд пришел к выводу о том, что на момент совершения проступка вступила в силу статья 312.8 ТК РФ, как раз предусматривающая основания для увольнения. Работодатель был обязан уволить работника именно по этой статье, вследствие чего расторжение договора на основании статьи 312.5 ТК РФ не является законным.

Относительно второго элемента в виде модификации способа уведомления о намерении расторгнуть трудовой договор, стоит упомянуть практику заявлений посредством электронной почты или мессенджера. Долгое время считалось, что такая ситуация невозможна, однако в последнее время все чаще можно увидеть судебную практику, оценивающую правомерность уведомления о желании уволиться по телефону или электронной почте. К примеру, в определении Девятого КСОЮ отметил, что намерение, выраженное в переписке посредством мессенджера WhatsApp, не может свидетельствовать о

волеизъявлении работника продолжить трудовые отношения<sup>254</sup>. Тем не менее вскоре суды начали признавать право сотрудников на такой способ расторжения договоров: в мае того же года возможность отзыва с помощью мессенджера была признана Свердловским областным судом, а некоторые судьи поддерживают отзыв заявления по электронной почте<sup>255</sup>.

Однако возможность отзыва заявления об увольнении представляется не только дистанционным работникам. Так, в соответствии с частью четвертой ст. 80 ТК РФ до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Конкретная форма отзыва сотрудником заявления законодательно не установлена. Более того, в силу Определения ВС РФ от 10.08.2012 г. №78-КГ12-10 работник вправе отозвать свое заявление об увольнении до полуночи последних суток, обозначенных в заявлении.

Любопытно, что работодатель чаще всего такой привилегией не обладает. К примеру, в определении Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 19.07.2022 № 88-10805/2022 работодатель отправил сообщение о намерении уволить сотрудника в мессенджере Viber<sup>256</sup>. Работодатель настаивал, что уведомление об истечении срока действия трудового договора, направленное через электронный мессенджер, приравнивается к письменному уведомлению работника. Суд кассационной инстанции признал доводы работодателя несостоятельными и поддержал уволенного сотрудника, поскольку получение сотрудником сообщения в приложении Viber, не может считаться законным способом уведомления о предстоящем увольнении. Подобная форма сообщения не равнозначна соблюдению работодателем письменной формы уведомления о прекращении трудового договора.

---

<sup>254</sup> Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 09.04.2020 по делу № 8Г-1610/2020[88-2714/2020] // [Электронный ресурс] URL: <https://base.garant.ru/313714861/> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>255</sup> Апелляционное определение Московского горсуда от 22.05.2019 № 33-22466/2019 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=MARB;n=1713415#rWiL75UCuEyJtYrv> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>256</sup> Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 19.07.2022 № 88-10805/2022 // [Электронный ресурс] URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=431369> (дата обращения - 30.01.2024).

Кроме того, перспективным выглядит все большее использование электронных доказательств для подтверждения того или иного юридического факта или события. Суды все чаще принимают переписки по электронной почте или в мессенджере как надлежащее доказательство. К примеру, на практике часто получается, что взаимодействие работника с работодателем осуществляется по электронной почте. Так, сотруднику удалось доказать поручение ему новой должностной обязанности посредством электронной почты<sup>257</sup>. Более того иногда удается доказать наличие факта трудовых отношений<sup>258</sup>. Напротив, работодателям удается доказать отсутствие работника из-за отсутствия попыток прохода в офис работодателя с помощью электронного пропуска сотрудника<sup>259</sup>.

Таким образом становится заметно, что во всех юридических фактах, непосредственно влияющих на возникновение, изменение или прекращение правоотношений прослеживаются две тенденции: модификация уже существующей формы (возможность отправлять документы для заключения трудового договора с дистанционным работником посредством почты или возможность использовать новые формы уведомления и заявления об увольнении) и возникновение совершенно нового юридического факта (новые основания для прекращения договора с дистанционным работником, новый, полностью электронный порядок заключения трудового договора. Порядок изменения юридических фактов, влекущих последствия для трудового договора, становится более гибким и адаптивным, что учитывает современные тенденции в области трудовых отношений. Электронные средства связи облегчают процесс взаимодействия между работодателем и работником, сокращая время на оформление необходимой документации.

---

<sup>257</sup> Определение Московского городского суда от 06.06.2017 по делу № 33-21183/2017 // [Электронный ресурс] URL: <https://base.garant.ru/148285066/> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>258</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 16.11.2017 по делу № 33-18427/2017 // [Электронный ресурс] URL: [https://www.audar-info.ru/na/article/view/type\\_id/14/doc\\_id/53544/](https://www.audar-info.ru/na/article/view/type_id/14/doc_id/53544/) (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>259</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 30.06.2017 по делу № 33-21772/2017. Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

Переходя к рассмотрению правоотношений, изменяемых в результате цифровизации, то самое пристальное внимание стоит обратить на недавно возникший и развивающийся самыми стремительными темпами институт нетипичных форм занятости. Под нестандартной (нетипичной) занятостью понимаются отклоняющиеся от общепринятых в законодательстве формы занятости, иными словами, не соответствующие работе на условиях полной занятости и на основании трудового договора на неопределенный срок. При этом работа должна выполняться под непосредственным руководством и контролем работодателя. В зарубежной литературе часто употребляют термин «прекарная занятость» и ее признаками являются: отсутствие четко установленного рабочего графика, отсутствие контроля со стороны работодателя за условиями труда, интенсивностью работы и иными аспектами, недостаточностью или сниженным размером заработной платы, дефицитом эффективных средств правовой защиты<sup>260</sup>.

В рамках этого наибольшие опасения вызывает так называемая «экономика по требованию» и «занятость по запросу», то есть определенная модель труда, при которой работодатель привлекает работников только тогда, когда появляются определенные подходящие задания<sup>261</sup>. В данном случае сама сущность и структура правоотношения излишне размывается, вследствие чего субъекты оказываются за пределами защищаемых законодательством трудовых отношений и не могут рассчитывать на меры поддержки и иные социальные гарантии. Существует множество методов найма сотрудников по требованию или работы в качестве одного, которые могут включать временную работу, внештатный или дневной труд, в зависимости от вашей отрасли.

Компании всех размеров обращаются к сотрудникам по требованию, чтобы помочь им оставаться конкурентоспособными на постоянно меняющемся

---

<sup>260</sup> Rodgers, G., Rodgers, J. (1989). Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe. Brussels: Free University of Brussels, International Institute for Labour Studies.

<sup>261</sup> What is On-Demand Labor? // [Электронный ресурс] URL: <https://www.veryableops.com/blog/what-is-on-demand-labor#:~:text=On-demand%20labor%20is%20a%20model,reactions%20to%20changes%20in%20demand> (дата обращения - 30.01.2024).

рынке, не имея при этом излишних затрат<sup>262</sup>. Иными словами, работодатель стремится и всеми способами желает избежать так называемых «мертвых издержек»<sup>263</sup>, то есть траты средств не только на оплату труда, но и на выплаты в период временной нетрудоспособности, компенсации в случае потери кормильца и другие издержки.

Сотрудники по требованию обеспечивают предприятиям гибкость и гибкость, необходимые для поддержания производительности при контроле затрат. Эти сотрудники по требованию предлагают различные навыки, от ввода данных обслуживания клиентов, стратегического планирования, инженерных услуг, ИТ-услуг, веб-дизайна и других. Однако особенно распространены эта форма занятости в сферах торговли, общественного питания, охраны и ухода за детьми и больными. Значительную часть таких работников составляют школьники и студенты. Договоры с нетипичной занятостью не гарантируют работникам конкретного дохода, что крайне неудобно для трудящихся<sup>264</sup>.

Так, работа по требованию (on-demand work) подразумевает под собой тот случай, когда работник выходит на работу только когда его вызывает работодатель<sup>265</sup>. Такой договор является очень гибким и позволяет работать разное количество часов в неделю. Режим рабочего времени, конкретное время выполнения работы сторонами заранее, как правило, не согласовываются. Разновидностью этого договора является договор с нулевым рабочим временем, то есть это договор «по вызову» на определенный или неопределенный период времени. В России, при таком договоре, работник несет, по сути, риск

---

<sup>262</sup>What Is An On-Demand Worker // [Электронный ресурс] URL: <https://www.fieldengineer.com/skills/on-demand-workers> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>263</sup> Яроцкий, В. Г. Экономическая ответственность предпринимателей. Ч. 1. /С.-Петербург: типография Министерства путей сообщения, 1887. X, С. 327

<sup>264</sup>Rethinking the On-Demand Workforce // [Электронный ресурс] URL: <https://hbr.org/2020/11/rethinking-the-on-demand-workforce>(дата обращения - 30.01.2024).

<sup>265</sup> De Stefano V. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". Geneva, 2016. // [Электронный ресурс] URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf); (дата обращения - 30.01.2024).

неполучения заработной платы, если работодатель не будет привлекать его к выполнению работы<sup>266</sup>.

Лидером регулирования по данному вопросу являются Нидерланды, где принято несколько актов, направленных на защиту лиц, занятых таким образом. Так, для регулирования работы «по вызову» действует Закон о сбалансированном рынке труда (WAB), который содержит новые правила для договора «по вызову». Если работник работал у работодателя в течение 12 месяцев или дольше, то в случае окончания договора, если работник изъявит желание продолжить работу, работодатель обязан заключить «классический» трудовой с фиксированным количеством часов. Это должно быть как минимум столько же часов, сколько работник работал в среднем за последние 12 месяцев<sup>267</sup>.

Для регулирования договора «с нулевым рабочим временем» также действуют новые правила WAB. В принципе, исключение выплаты заработной платы возможно только в течение первых 26 недель трудового договора. Чтобы не выплачивать стабильную заработную плату за срок более 26 недель, это необходимо согласовать в коллективном трудовом договоре<sup>268</sup>. Договор с нулевым рабочим временем не содержит соглашения о количестве часов, которые работник работает в неделю или в месяц. Работник работает только тогда, когда его вызывает работодатель. Каждый раз, когда работодатель вызывает работника, он должен оплатить ему как минимум за 3 часа рабочего времени. Даже если в этот день будет отработано менее 3 часов. В целом Правительство Нидерландов настроено очень решительно и планирует полностью искоренить подобную форму договоров к 2025 году.

---

<sup>266</sup> Черных Н.В. Единство трудового права и развитие нетипичной занятости: проблемы взаимодействия // Актуальные проблемы трудового права. 2020. № 9 (166). С. 24.

<sup>267</sup> On-Demand Employee: Definition, Types and Benefits // [Электронный ресурс] URL: <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/on-demand-employee> (дата обращения – 30.01.2024).

<sup>268</sup> Zijn nulurencontracten verboden? // [Электронный ресурс] URL: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/worden-nulurencontracten-verboden> (дата обращения – 30.01.2024).

И еще одной формой следует назвать договор «минимум-максимум». В нем указано, минимальное и максимальное рабочее время в неделю, месяц или год работы. Наемный работник обязан отработать минимальное количество оговоренных часов. Если работодатель вызывает работника на меньшее время, чем оговаривалось в договоре, то работодатель обязан оплатить минимальное количество согласованных часов<sup>269</sup>.

В результате цифровизации, наблюдается расширение нетипичных форм занятости, что создает неопределенность и нестабильность для работников. Экономика по требованию и занятость по запросу ставят под угрозу социальные гарантии и защиту трудовых прав работников, предоставляя работодателям большую гибкость и уменьшая затраты. Однако такие формы занятости требуют дополнительного регулирования для защиты интересов работников и предотвращения эксплуатации. Социальные меры по защите работников крайне важны для обеспечения справедливых условий труда и социальной защиты в эпоху цифровых технологий и изменяющихся рыночных условий.

Касательно реализации права, то здесь стоит обратить внимание на возникшие права и обязанности субъектов трудового правоотношения в связи с цифровизацией. У работников возникают особые права и обязанности относительно соблюдения режима рабочего времени. В условиях дистанционного труда в силу 312.4 ТК РФ установлено, что внутренними локальными актами, а также дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника. Также установлено, что время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время. Однако здесь возникает вопрос о том, имеет ли право работодатель звонить и пытаться связаться с работником после окончания рабочего времени, если последний не работает на условия ненормированного рабочего времени. Согласно статье 312.4 ТК РФ

---

<sup>269</sup> Hesselink J. K. Working time in the European Union: the Netherlands // European Working Conditions Observatory. 2009. // [Электронный ресурс] URL: <http://www.euro-found.europa.eu/ewco/studies/tn0803046s/nl0803049q.htm> (дата обращения – 30.01.2024).

время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время и, следовательно, должно оплачиваться. Ответа в российском законодательстве пока нет. Показателен пример зарубежных стран (Бельгия, Франция, Ирландия), законодательно закрепивших так называемое «право на отключение», то есть право человека не отвечать на рабочие письма и звонки, не вступать в коммуникацию с работодателями и коллегами в нерабочее время<sup>270</sup>.

Еще одним довольно спорным новшеством стало субъективное право работника на переподготовку и повышение квалификации. В мировой практике закрепилось понятие «Right to ongoing training», то есть право на постоянное, непрерывающееся обучение и переобучение. Причем отмечается, что в данном контексте речь ведется уже не столько о переобучении, сколько о постоянном приобретении новых навыков в отношении новых технологий<sup>271</sup>. Примечательно, что в Европейском столпе социальных прав, принятом 17.11.2017 г. на социальном саммите ЕС, провозглашено право каждого на постоянное обучение и переобучение, вне зависимости от формы занятости. Иными словами, предполагается, что воспользоваться обсуждаемым правом могут не только наемные работники, но и самозанятые<sup>272</sup>. Особенно актуально эта инициатива в свете увеличивающегося цифрового разрыва, описанного в предыдущих главах. Так, по данным социологического исследования, в мире около 52% женщин и 42% мужчин страдает от неравенства в доступе к интернету и прочим цифровым технологиям. Еще более пугающими выглядят цифры в региональном разрыве: на май 2020 года в Африке только 39,3% жителей имели доступ в Интернет, по сравнению с 87,2% европейцев и 94,6% американцев<sup>273</sup>.

Наиболее остро данная проблема встает перед пожилыми людьми, поскольку их знания, полученные в период обучения и большой опыт работы,

---

<sup>270</sup> Колесов Денис Иванович Проблема «права на отключение»: европейский опыт // Научно-аналитический вестник Института Европы РАН. 2022. №6. С. 91.

<sup>271</sup> Кноп С. Unternehmen investieren zu wenig in Weiterbildung // F.A.Z., 18.01.2017.

<sup>272</sup> The European Pillar of Social Rights in 20 principles // [Электронный ресурс] URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>273</sup> Digital divide throughout the world and why it causes inequality. // [Электронный ресурс] URL: <https://www.iberdrola.com/social-commitment/what-is-digitaldivide> (дата обращения - 30.01.2024).

оказываются недостаточными и нерелевантными в новых реалиях<sup>274</sup>. Помимо этого, исследования показывают, что лица пожилого возраста, а также работники с низкой квалификацией, мигранты в несколько раз менее активно принимают участие в мероприятиях по повышению квалификации и переобучению<sup>275</sup>.

На практике эти положения начали реализовываться, к примеру, в Германии в Законе о защите от необоснованных увольнений прописано, что увольнение не считается социально оправданным и, как следствие, правомерным, если дальнейшая занятость работника в измененных условиях труда была бы возможна после приемлемых и разумно необходимых мероприятий по переобучению и повышению квалификации, при условии, что работник выразил согласие на участие в таких мероприятиях<sup>276</sup>.

Приемлемость и разумность оценивается по различным критериям: возможности проведения обучения у работодателя или необходимости привлечения специалистов со стороны, весомость причины (установка нового оборудования более обоснованный повод, чем травма работника). Тем не менее, господствующее мнение немецких правоведов гласит, что по общему правилу обязанность направить работника на повышение квалификации у работодателя отсутствует<sup>277</sup>.

В российском трудовом законодательстве ситуация иная. В силу статьи 21 ТК РФ к числу основных прав работника относится право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Однако работодатель обязуется провести профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, только если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Таким образом, у

---

<sup>274</sup> Чесалина О.В. Вызовы цифровой экономики для систем социального страхования и права социального обеспечения // Пермский юридический альманах. Ежегодный научный журнал. 2019. № 1. С. 581.

<sup>275</sup> Weissbuch Arbeiten 4.0. BMAS. 2016. // [Электронный ресурс] URL: <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf;jsessionid=CB0E490043955E5CD0F4F-D4ADC2F0106?blob=publicationFile&v=8S.108>. (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>276</sup> Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2509) geändert worden ist.

<sup>277</sup> Kocher E. Diskontinuität von Erwerbsbiografien und das Normalarbeitsrecht. Der Umgang mit Unsicherheiten // Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht. 2010. S. 844

работодателя отсутствует обязанность предлагать, организовывать мероприятия по повышению квалификации и отправлять на них работников. Более того, в случае увольнения по сокращению численности или штата на основании пункта 2 части 1 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан предложить другую имеющуюся у него работу, но он не обязан принимать меры по переобучению работника.

Здесь возникает вопрос, к какой именно отрасли права относится данное право: появляется ли оно в связи с трудовым договором или же его следует относить к социальному обеспечению<sup>278</sup>. Вполне объяснимо, когда работодатель только трудоустраивает нового работника и вполне обоснованно требует знания внедренных технологий и изменённых процессов. Другая же ситуация представляется совершенно несправедливой, если работник долго и исправно исполнял свою трудовую функцию, готов пройти переобучение, но работодатель не предоставляет никакой возможности повысить квалификацию и увольняет сотрудника.

Кроме того, довольно давно ведется активная дискуссия по поводу права работника на прозрачность и принципиальную объяснимость алгоритмов. Эта проблема возникает из-за того, что до сих пор не решена так называемая проблема черного ящика, когда на определенном уровне развития искусственного интеллекта ни человек, ни другой искусственный интеллект не могут отследить последовательность "умозаключений", с помощью которых были получены итоговые выводы<sup>279</sup>. Тем самым у работника отсутствует возможность оценить объективность, правильность и непредвзятость решений, принимаемых алгоритмами.

Особенно от этого страдают платформенные работники. К примеру, несколько исследований указывают на разочарование и стресс работников Uber

---

<sup>278</sup> Чесалина О.В. Стабильность занятости и право на переобучение в условиях цифровизации экономики: факторы риска и необходимые правовые реформы // *Российская юстиция*. 2019. № 6. С. 69.

<sup>279</sup> Pasquale F. *The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information*. Harvard University Press, 2015; Algorithms and human rights - Study on the human rights dimensions of automated data processing techniques and possible regulatory implications (2018). // [Электронный ресурс] URL: <https://edoc.coe.int/en/internet/7589-algorithms-and-human-rights-study-on-the-human-rights-dimensions-of-automated-data-processing-techniques-and-possible-regulatory-implications.html#> (дата обращения - 30.01.2024).

службы такси из-за "черного ящика"<sup>280</sup>, то есть особого эффекта, демонстрирующего, как рейтинги могут привести к деактивации аккаунта, снижению количества запросов или к тому, что работнику будут автоматически предлагаться малооплачиваемые и низкоквалифицированные задания. По сути, водителей наказывают за то, что они отказываются от более низкооплачиваемой работы в пользу более высокооплачиваемой, что является иллюстрацией еще одного ограничения их "свободы" как независимых предпринимателей, не давая при этом возможность осознать и критически оценить механизм образования рейтинга<sup>281</sup>. Тем не менее уже охарактеризованный ранее закон ЕС о регулировании искусственного интеллекта заложил фундамент на появление такого права и обеспечил определенные предпосылки к более открытому и прозрачному взаимодействию в виде: создания перечня требований для неукоснительного соблюдения и их регулярному аудиту.

Что касается изменения полномочий работодателя, то учитывая скорость распространения цифровизации и ее удобство, все больше работодателей «делегировать» свои права и обязанности новым технологиям. Так, яркой иллюстрацией является контроль и оценка работников при помощи алгоритмов. Ранее уже упоминалась статья 22 ТК РФ, гласящая о праве работодателя *требовать соблюдения правил внутреннего трудового распорядка от работников*, что говорит о потенциальной допустимости применения различных способов контроля и оценки сотрудников. В условиях цифровизации работодатель все чаще прибегает к помощи алгоритмов.

Касательно алгоритмического контроля стоит сказать, что это одна из новых форм технологического контроля, при котором трудовые операции, встроенные в функционирование технических систем, направляются и

---

<sup>280</sup> Chen, Long & Zhang, Yanxu & Jacob, Daniel & Soerensen, Anne L & Fisher, Jenny & Horowitz, Hannah & Corbitt, Elizabeth & Wang, Xuejun. (2015). Chen et al-2015-Geophysical Research Letters.

<sup>281</sup> A deeper look at Uber's dynamic pricing model. // [Электронный ресурс] URL: <https://abovethecrowd.com/2014/03/11/a-deeper-look-at-ubers-dynamic-pricing-model/> (дата обращения – 30.01.2024).

обуславливаются ими без активного участия человека <sup>282</sup>. Хотя наблюдение и мониторинг всегда существовали в отношениях между компаниями и работниками, алгоритмические системы управления дают чрезвычайно подробную, помиллисекундную отчетность. К примеру, компания Crossover предоставляет системы Workmart Productivity Tool для мониторинга удаленных работников. Данная программа автоматически делает снимки экранов компьютеров с заданной периодичностью и собирает иные данные. После сбора информация направляется менеджеру и вышестоящему начальству для оценки, насколько рационально и эффективно работник использовал рабочее время<sup>283</sup>.

Более того, применительно к платформенным работникам зачастую используется следующий вид контроля: некоторые доставщики еды не видят окончательный адрес получателя, до момента регистрации заказа, что делает невозможным определение объема работы и потенциальную прибыль от запроса<sup>284</sup>. А таксисты фактически лишаются свободы при выборе заказов и кратчайшего маршрута до точки назначения. Контроль, реализуемый посредством особенностей работы приложения и его алгоритмических расчетов, сопровождает каждое движение водителей в городах, и данные, собранные с помощью этого мониторинга (направленные на увеличение доходов компании) формируют и предвосхищают будущее поведение работников.

Иллюстрацией алгоритмической оценки персонала служит пример компании Microsoft. Там используют автоматически генерируемые «показатели продуктивности», предоставляемые менеджерам агрегированную информацию о том, как часто их сотрудники отправляют электронные письма и посещают видеовстречи<sup>285</sup>. Здесь можно наблюдать, что в качестве показателя

---

<sup>282</sup> Kellogg, Katherine C., Melissa A. Valentine, and Angéle Christin. "Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control." *Academy of Management Annals* 14, no. 1. 2020. P. 392.

<sup>283</sup> Crossover is hiring around the world // [Электронный ресурс] URL: <https://www.crossover.com/worksmart/#worksmartproductivity-Too> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>284</sup> Veen, A., Barratt, T., & Goods, C. (2019). Platform-Capital's 'App-etite' for Control: A Labour Process Analysis of Food-Delivery Work in Australia. *Work, Employment and Society*

<sup>285</sup> Lee M.K. Understanding perception of algorithmic decisions: Fairness, trust, and emotion in response to algorithmic management // *Big Data & Society*. 2018. Vol. 5 // [Электронный ресурс] URL: <https://doi.org/10.1177/2053951718756684> (дата обращения - 30.01.2024).

эффективности работы был взят довольно абсурдный критерий, не отражающий реальное положение дел

Еще одним примером оценки представляет кейс ресторана Chili's. Так в 2014 году сеть ресторанов Chili's установила более 45 000 планшетов в 823 своих магазинах. В конце трапезы клиентам предлагалось заполнить опросник удовлетворенности, который затем используется для оценки работы сотрудников<sup>286</sup>. Однако эти системы подвергаются критике за то, что они лишь поощряют предвзятость потребителей, поскольку существует двусмысленность в отношении того, что оценивается; что приводит к тому, что работник может быть наказан за не зависящие от него факторы, такие как качество еды, быстрота приготовления и иные критерии<sup>287</sup>.

Еще одним примером подобного делегирования полномочий является передача работодателем функций по менеджменту и управлению персоналом алгоритмам. Печально известен опыт компании Amazon, где работниками склада Amazon в Мельбурне, Австралия, управляют алгоритмы, которые определяют, какие товары необходимо разгрузить, разложить на полках, переместить или выбросить. Сотрудники утверждали, что находятся под постоянным давлением, оказываемым с целью повышения «коэффициента отбора», то есть показателя, отражающего количество товара, извлекаемого с полок каждый час. Более того, сотрудники заявляют о небезопасных условиях, поскольку алгоритм не заботится об удобстве работников и нормах об охране труда, а нацелен лишь на повышение производительности. Так, сотрудник, работавший упаковщиком на складе Amazon JFK8 с октября 2018 по ноябрь 2019 года, заявил, что он должен был упаковывать вещи со скоростью 700 предметов в час, также он заявил, что работников регулярно увольняют за пропущенные

---

<sup>286</sup> Chili's Has Installed More Than 45,000 Tablets in Its Restaurants // [Электронный ресурс] URL: <https://www.theatlantic.com/technology/archive/2014/06/chilis-is-installing-tablet-ordering-at-all-its-restaurants/372836/> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>287</sup> O'Donovan, Caroline. "An Invisible Rating System At Your Favorite Chain Restaurant Is Costing Your Server," BuzzFeed News // [Электронный ресурс] URL: [www.buzzfeednews.com/article/carolineodonovan/ziosk-presto-tabletop-tablet-restaurant-rating-servers](http://www.buzzfeednews.com/article/carolineodonovan/ziosk-presto-tabletop-tablet-restaurant-rating-servers) (дата обращения - 30.01.2024).

ставки <sup>288</sup>. Кроме того, были случаи, когда булавка, торчащая из конвейерной ленты, оторвала одну из перчаток работницы и чуть не повредила ей руку<sup>289</sup>.

Таким образом, цифровизация труда вносит изменения в права и обязанности работников, особенно в условиях дистанционной работы. Важно учитывать режим рабочего времени и возможность «права на отключение», как это закреплено в законодательстве некоторых зарубежных стран. Постоянное обучение и повышение квалификации становятся все более важными, особенно для старшего поколения и мигрантов, но в России работодатели не всегда обязаны предоставлять такие возможности. Вопрос прозрачности алгоритмов также остается открытым. Касательно новых прав и обязанностей работодателей по контролю и управлению работниками с помощью алгоритмов требует детальной проработки и максимально возможного учета трудовых прав работников на достойные условия труда и неприкосновенность частной жизни. Для создания более справедливого и эффективного трудового законодательства необходимо учитывать международный опыт и стремиться к обеспечению равных возможностей для всех работников, независимо от формы занятости и возраста.

Так, можно сказать о том, что цифровые технологии существенно поменяли трудовые правоотношения, породили новые явления, в связи с чем возникла необходимость в реформировании массива законодательства и смене дискурса судебной практики. Изменения произошли во всех элементах механизма трудового права (нормы права, юридические факты, правоотношения и реализация права). Проявляющиеся изменения превращают сферу несамостоятельного труда в значительно более гибкую систему, способную адекватно реагировать на вызовы нового времени и упрощать деятельность как работников, так и работодателей. Однако не стоит забывать о вышеописанных

---

<sup>288</sup> . I'm not a robot: Amazon workers condemn unsafe, grueling conditions at warehouse // [Электронный ресурс] URL: <https://www.theguardian.com/technology/2020/feb/05/amazon-workers-protest-unsafe-gruelingconditions-warehouse> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>289</sup> Kellogg K.C., Melissa A.V., and Angéle C. Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control // *Academy of Management Annals*. 2020. 14. № 1. P. 382. DOI: 10.5465/AN.NALS.2018.0174

опасностях потенциального нарушения взаимных прав и обязанностей сторон трудового отношения. На данный момент можно сделать вывод о том, что существующее законодательство и фактически сложившиеся отношения неидеальны и таят в себе множество рисков. Для начала следует создать законодательную базу для предоставления гарантий самым незащищенным группам работников, а затем претворять в жизнь инициативы по дальнейшему внедрению новых технологий.

## Заключение

Цифровизация в трудовом праве открывает новые возможности и вызовы для работников и работодателей. Она стала возможной при *«синергетическом сочетании технического прогресса, процесса глобализации и демографической трансформации»*<sup>290</sup>. С одной стороны, она обеспечивает большую доступность и удобство в управлении трудовыми отношениями, а также повышает эффективность и прозрачность в распределении обязанностей и прав. С другой стороны, цифровизация может влечь за собой риски несоблюдения трудового законодательства, нарушения прав работников, утечки персональных данных, отсутствие прозрачности и справедливости в трудовых отношениях, а также усиление контроля со стороны работодателей. Современное состояние рынка труда может характеризоваться децентрализацией производственного цикла, так называем «расщеплением» работодателя, платформизацией бизнеса и широким использованием рабочей силы «гиг-работников»<sup>291</sup>.

Прежде всего подытожим, чем является цифровизация и каковы ее проявления в сфере несамостоятельного труда. Цифровизация — это повсеместный и продолжающийся в настоящее время процесс использования и распространения новых технологий и цифровой информации в целях повышения уровня общественного развития, обеспечения повышения эффективности экономики и улучшения качества жизни. Ее наиболее яркими характерными чертами представляются: комплексность, выражающаяся в единовременности и развитии цифровизации во всех сферах жизни; глобальность, приводящая к всемирной унификации процессов цифровизации; прозрачность, позволяющая глубоко понять принципы работы новых технологий и широкое распространение "двигателей" цифровой трансформации. Непосредственно в трудовом праве цифровизацию можно рассматривать как определенный процесс адаптации и

---

<sup>290</sup> Лушников А.М. Цифровизация трудового права и трудовые отношения // Закон. 2022. № 10.

<sup>291</sup> Линец А.А. Трудовое право в условиях изменения организации управления трудом: вызовы и перспективы // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. №2. С. 7.

изменения трудовых отношений в соответствии с требованиями цифровой экономики.

Что касается метода трудового права, его эволюции и воспроизведения в нормативных правовых актах, можно сказать следующее: специфической чертой трудового права является особое сочетание публичных и частных начал, иными словами, реализуется причудливое сочетание договорного начала с принудительными нормами. Под самим методом следует понимать «совокупность юридических средств воздействия, которые применяет государство при правовом регулировании общественных отношений»<sup>292</sup>. На протяжении долгого периода метод был незаслуженно забыт и большее внимание уделялось только предмету правового регулирования. Однако советские ученые все же обосновали необходимость метода регулирования для выделения отраслей права и выделили основные типы и характерные черты метода трудового права. Первым типом представляется – императивный тип регулирования, где действуют жёсткие запреты и обязывания, с невозможностью произвольно изменять условия трудового договора. В условиях цифровизации это, например, отражается в статье 312.6 ТК РФ обязанности работодателя обеспечить дистанционного работника необходимым оборудованием и средствами или же выплатить компенсацию и возместить расходы за использование своих средств. Второй тип – диспозитивный, выражающийся в свободе воли установления договорных отношений и их условий. Это проявляется в самостоятельности работника в определении режима рабочего времени. А к характерным чертам метода трудового права относятся сочетание централизованного и децентрализованного регулирования, договорный способ установления и изменения трудовых отношений, единство и дифференциация правового регулирования, социальное партнерство, специфика защиты трудовых прав

---

<sup>292</sup> Явич Л. С. К вопросу о предмете и методе правового регулирования // Вопросы общей теории советского права. М. 1960. С. 60

Кроме того, стоит обратить внимание на соотношение метода и механизма трудового права. В соответствии с позицией С.С. Алексеева, механизм – это *«взятая в единстве вся совокупность юридических средств правового воздействия на общественные отношения»*<sup>293</sup>. В научной литературе называют четыре элемента механизма правового регулирования: 1) юридические нормы; 2) правоотношения; 3) акты реализации субъективных прав и юридических обязанностей; 4) акты индивидуального применения права<sup>294</sup>. Тем самым, весьма обоснованным видится мнение о том, что метод трудового права является своеобразным статическим элементом в виде определенной совокупности юридических норм. А механизм в свою очередь представляется динамической и гибкой структурой, являющийся совокупность волевых актов поведения людей и их объединений.

Что же касается имплементации внедрения цифровых технологий в различные институты трудового права, то стоит сказать о модификации элементов механизма правового регулирования: нормы права, юридические факты, правоотношения, реализация права. В нормах права наблюдаются такие явления, как: формирование терминологического аппарата, предоставление ранее неизвестных прав и обязанностей сторонам трудового договора, появление новых принципов регулирования. В юридических фактах усматривается создание абсолютно других способов возникновения, изменения или прекращения правоотношений или же модификация привычных фактов в целях адаптации к новым технологиям. Касательно правоотношения имеет смысл сказать недавно возникший и развивающийся самыми стремительными темпами институт нетипичных форм занятости. С каждым днем все больше и больше людей подключаются к платформам и исполняют предлагаемые задания, не имея при этом надлежащей правовой защиты и четкого статуса работника с трудовым

---

<sup>293</sup> Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М., 1961. С. 30.

<sup>294</sup> Скрипник А.В. Механизм правового регулирования: его составные части и содержание // Право и государство: теория и практика. 2019. №4 (172). С. 8.

договором<sup>295</sup>. Разные страны избирают различные способы решения: объявление таких лиц работниками по трудовому договору, самозанятыми или лицами, с которыми заключили гражданско-правовой договор<sup>296</sup>. Наконец в отношении реализации права усматривается появление новых прав и обязанностей у работников и работодателей. В частности, работники теперь имеют право на получение всеобъемлющей информации об условиях труда и постоянное информирование или право на профессиональную переподготовку, а работодатель, в свою очередь получил право на использование иных средств контроля и управления с одновременным соблюдением прав работников на неприкосновенность частной жизни.

На основании вышенаписанного можно констатировать следующее: метод трудового права в процессе эволюционного развития и необходимости реагировать на вызовы наступающих эпох остается неизменным. Иными словами, действовал, действует и будет действовать императивный и диспозитивный метод регулирования трудовых отношений. Все существенные изменения в связи с повсеместно распространенными проявлениями цифровизации проявляются в элементах механизма трудовых отношений. Учитывая вышенаписанное, логичным представляется тот факт, что, в условиях невероятно быстрого распространения технологий, нестабильности и турбулентности проследить и проанализировать модификацию возможно лишь с помощью элементов механизма правового регулирования как более динамичного и способного адекватно реагировать на вызовы современного общества элемента.

Причем сами элементы также не меняются, видоизменяются их сущностное содержание. Так, глобально все новшества можно подразделить на два вида: 1) появление принципиально новых, ранее не существовавших элементов (основания для увольнения дистанционного работника,

---

<sup>295</sup> Aloisi, A. (2022). Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead. *European Labour Law Journal*, 13(1). P. 18.

<sup>296</sup> Филипова И.А. Трудовое право: вызовы информационного общества // *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 2020. № 2. С. 170.

принципиально новые способы алгоритмического контроля и управления за работниками) 2) модификация уже существовавших элементов и наполнение их другим смыслом. Такая модификация может носить исключительно технический характер, например, возможность обмениваться документами идентичными по содержанию вместо бумажной формы в электронной, либо же качественный характер, к примеру, (признание электронной переписки надлежащим доказательством для установления наличия факта трудовых отношений).

На данный момент можно отметить, что четкое деление на дозволение и запреты зачастую не представляется возможным. Например, то же право работодателя контролировать исполнение работником трудовой функции сталкивается с обязанностью уважения частной жизни и обеспечением неприкосновенности работников. Кроме того, все большее значение приобретает уровень локального регулирования и социального партнерства. Заключаются соглашения между профсоюзами и представителями платформ в Германии, Италии и других странах<sup>297</sup>. Более того, отдельные компании в Дании и Португалии предусматривают в своих коллективных договорах программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации для использования труда работников в цифровой сфере, что делает локальное регулирование действительно значимым механизмом правового регулирования<sup>298</sup>.

Тем не менее во всех элементах механизма правового регулирования наблюдается дискриминация, недостаточность регулирования, многочисленные злоупотребления и нарушения прав обеих сторон трудового правоотношения. Цифровым технологиям свойственно создавать дисбаланс власти, который трудно преодолеть, не имея доступа к тому, как работают эти системы, а также ресурсов и опыта для их адекватной оценки. Также наблюдается дегуманизация

---

<sup>297</sup> Marengo M. (2020) Delivery Riders in Italy. Futures of Work. Issue 17. // [Электронный ресурс] URL: <https://futuresofwork.co.uk/2020/12/02/contesting-the-gig-economy-fooddelivery-riders-in-italy/> (дата обращения - 30.01.2024).

<sup>298</sup> Закалюжная Н. В. Новая концепция занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2023. Т.16. № 2. С. 161.

трудовых отношений, поскольку без выстраивания коммуникаций с руководителем-человеком многим работникам в сфере цифровых технологий было трудно понять почувствовать, что они выполняют значимую работу, проникнуться корпоративной культурой и влиться в рабочий коллектив<sup>299</sup>. Перспективным инструментом для мягкого и плавного перехода на все большее внедрение цифровых технологий является экономическое стимулирование компаний, использующих новые технологии и заключающие с исполнителями трудовые договоры. Для работников подающим надежды выглядят программные мероприятия по подготовке и переподготовке работников в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также все больше способов защиты своих прав и признания отношений трудовыми. Стоит надеяться, что российское законодательство и правоприменительная практика встанет на защиту угнетаемых групп населения и обеспечит те условия, которые позволят соблюсти гармоничный баланс между фактически сложившимися отношениями и их легальным оформлением.

---

<sup>299</sup> Jarrahi, Mohammad Hossein & Möhlmann, Mareike & Lee, Min Kyung. Algorithmic Management: The Role of AI in Managing Workforces. MIT Sloan Management Review. 2023. P. 3.

## Список использованных источников

### Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // [Электронный ресурс] URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=2875&dst=100067&cacheid=3E5B4B807C67995A9BC98686E045EF54&mode=splus&rnd=JZwNHw#cPeNBBUuG4KTz0Gp1> (дата обращения – 30.01.2024).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.01.2024) // СЗ РФ. 2002. №1. Ст. 3
3. Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ О персональных данных (ред. от 06.02.2023) // [Электронный ресурс] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_61801/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/) (дата обращения – 30.01.2024).
4. Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 24.07.2023) "О специальной оценке условий труда) СЗ РФ. 2013. №52. Ст. 6991.
5. Федеральный закон от 08.12.2020 г. № 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 инициативе работодателя в исключительных случаях" // СЗ РФ. 2020. №50. Ст. 8052.
6. «Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы, принятая Указом Президента РФ от 09.05.2017 г. № 203» // СЗ РФ. 2017. №20. Ст. 2901.
7. Указ Президента РФ от 10.10.2019 г. № 490 (ред. от 15.02.2024) "О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации" // СЗ РФ. 2019. №41. Ст. 5700.
8. Поручения Президента РФ от 31.12.2020 г. № Пр-2242 «Перечень поручений по итогам конференции по искусственному интеллекту» //

[Электронный ресурс] URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/64859>  
(дата обращения: 30.01.2024).

9. Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утвержденная Постановлением Правительства РФ от 25.08.1992 г. № 621 // СЗ РФ. 2001. №30. Ст. 3166.

10. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденная Распоряжением Правительства РФ от 28.07.2017 г. № 1632-р // СЗ РФ. 2017. №32. Ст. 5138.

11. Концепция цифровой и функциональной трансформации социальной сферы, относящейся к сфере деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, на период до 2025 года, утвержденная Распоряжением Правительства РФ от 20.02.2021 г. № 431-р (ред. от 08.05.2023) // СЗ РФ. 2021. №10. Ст. 1634.

12. Распоряжение Правительства Москвы от 11.10.2010 г. № 2215-РП // [Электронный ресурс] URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/295900/>  
(дата обращения - 30.01.2024).

### **Ненормативные правовые акты**

13. Стратегия цифровой трансформации обрабатывающих отраслей промышленности в целях достижения их "цифровой зрелости" до 2024 года и на период до 2030 года // [Электронный ресурс] URL: [https://digital.gov.ru/uploaded/files/nizhegorodskaya-oblast\\_RURBybJ.pdf](https://digital.gov.ru/uploaded/files/nizhegorodskaya-oblast_RURBybJ.pdf) (дата обращения - 30.01.2024).

14. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 773н "Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда" ) // [Электронный ресурс] URL:

<https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=403334&ds>

[t=1000000001&cacheid=BE91E2B205904377FD0449957EC2E9CD&mode=splus&rnd=JZwNHw#yJV2m8UoXaXxhJ4p](https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=QUEST&n=213409&cacheid=370C52C5A3A969DA43F91B309C3F36F9&mode=splus&rnd=JZwNHw#yJV2m8UoXaXxhJ4p) (дата обращения – 30.01.2024).

15. Письмо Минтруда России от 09.09.2022 г. № 14-2/ООГ-5755) // [Электронный ресурс] URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=QUEST&n=213409&cacheid=370C52C5A3A969DA43F91B309C3F36F9&mode=splus&rnd=JZwNHw#0C7oh8UzVkqte6EF> (дата обращения - 30.01.2024).

16. Письмо Роструда от 10.08.2023 г. № ПГ/16633-6-1 // [Электронный ресурс] URL: <https://base.garant.ru/407635488/> (дата обращения - 30.01.2024).

17. Постановление Правления ПФ РФ от 25.12.2019 г. № 730п (ред. от 13.10.2022) "Об утверждении формы и формата сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица, а также порядка заполнения форм указанных сведений" // [Электронный ресурс] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_343831/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_343831/) (дата обращения - 30.01.2024).

18. Проект Федерального закона № 275599-8 "О занятости населения в Российской Федерации" // [Электронный ресурс] URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=czUcog&base=PRJ&n=230584&dst=100023&field=134#jwk0D5Um8szuq9Ws> (дата обращения - 30.01.2024).

### **Международные акты и нормативные правовые акты иностранных государств**

1. Adequate minimum wages in the EU // [Электронный ресурс] URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1539&langId=en> (дата обращения - 30.01.2024).

2. Administrative Code of the City of New York as amended by Law No 2021/117.

3. A pro-innovation approach to AI regulation // [Электронный ресурс] URL: <https://www.gov.uk/government/publications/ai-regulation-a-pro-innovation-approach/white-paper> (дата обращения: 30.01.2024).

4. Art. 6, Art. 33 and 26, Act of 23 May 1991 on the Settlement of Collective Labor Disputes (1991 r. DZ. U. Nr 55 poz. 732); Art. 11(1), Trade Unions Act of 23 May 1991, as amended by the Law of July 5, 2018 (1991 r. DZ. U. Nr 55 poz. 725).
5. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 On the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. 1989. // [Электронный ресурс] URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0391> (дата обращения - 30.01.2024).
6. Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order, 2022 Government Gazette of Malta No. 20,946 – 21.10.2022 // [Электронный ресурс] URL: <https://legislation.mt/eli/ln/2022/268/eng> (дата обращения - 30.01.2024).
7. Directive (EU) 2017/1132 of the European Parliament and of the Council of 14 June 2017 relating to certain aspects of company law (codification) (Text with EEA relevance) // [Электронный ресурс] URL: European company law in the making - The 2017/1132 directive – Legalmondo (дата обращения – 30.01.2024).
8. Eurofound (2021), Social partners going digital: Using digital tools and adapting social dialogue processes, Publications Office of the European Union, Luxembourg
9. European Parliament resolution of 1 June 2023 on strengthening social // [Электронный ресурс] URL dialogue [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0218\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0218_EN.html) (дата обращения – 30.01.2024).
10. EU rules on platform work // [Электронный ресурс] URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/> (дата обращения – 30.01.2024).
11. Illinois General Assembly. Public Act 101-0260. Available at: <http://www.ilga.gov/legislation/publicacts/fulltext.asp?Name=101-0260> (дата обращения - 30.01.2024).
12. Implementation of Directive 2002/14/EC: informing and consulting employees in the European Community// [Электронный ресурс] URL: EUR-Lex - 52009IP0061 - EN - EUR-Lex (europa.eu) (дата обращения – 30.01.2024).

13. Intelligence artificielle et travail. Rapport à la ministre du travail et au secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargé du numérique, 2018 // [Электронный ресурс] URL: [www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rapport-intelligence-artificielle-28-mars-2018.pdf](http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rapport-intelligence-artificielle-28-mars-2018.pdf) (дата обращения - 30.01.2024).
14. H.R.827 - AI JOBS Act of 2019 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/827/text> (дата обращения - 30.01.2024).
15. Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2509) geändert worden ist.
16. Labour Act as amended by Law NN 151/22 of 20 December 2022, art. 221m (2).
17. Law No. 12/2021 of 28 September 2021 introducing a new art. 23 in the Workers' Statute as approved by Royal Decree 2/2015 of 23 October.
18. Programme Act (I) of 27 December 2006 as modified by the Law of 3 October 2022 Establishing Various Provisions Relating to Work (Loi du 3 Octobre 2022), Title XIII, Chapter V/2, art. 337/3.
19. OECD (2019) Measuring the Digital Transformation: A Roadmap For the Future. // [Электронный ресурс] URL: <https://www.oecd.org/digital/measurement-roadmap.pdf> (дата обращения – 30.01.2024).
20. SGAE y UPTA determinan la relación jurídica profesional de 160 representantes comerciales // [Электронный ресурс] URL: <https://upta.es/https-upta-es-wp-content-uploads-2023-10-acuerdo-sgae-y-upta-ndp-231004-docx/> (дата обращения – 30.01.2024).
21. Spain: New Royal Decree – law on the employment rights of workers who deliver for digital platforms // [Электронный ресурс] URL: <https://hsfnotes.com/employment/2021/05/14/spain-new-royal-decree-law-on-the-employment-rights-of-workers-who-deliver-for-digital-platforms/> (дата обращения - 30.01.2024).

22. The European Pillar of Social Rights in 20 principles // [Электронный ресурс] URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en> (дата обращения - 30.01.2024).
23. United Nations General Assembly Resolution A/RES/60/252 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.itu.int/wisd/2006/res-60-252.html> (дата обращения – 30.01.2024).
24. Weissbuch Arbeiten 4.0. BMAS. 2016. // [Электронный ресурс] URL: <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a883-weissbuch.html> (дата обращения - 30.01.2024).
25. Конвенция № 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" от 25.06.1958 г. // [Электронный ресурс] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120760/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120760/) (дата обращения – 30.01.2024).
26. Рекомендация № 195 Международной организации труда "О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение" от 17.06.2004 г. // [Электронный ресурс] URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=40864&cacheid=AE4432E0EC520FAEF01D1EFE026867AA&mode=splus&rnd=7MuIYA#aVXqj8UEVitz9Jj1> (дата обращения - 30.01.2024).
27. Рекомендация № 198 Международной организации труда «О трудовом правоотношении» от 15.06.2006 г. // [Электронный ресурс] URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r198\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r198_ru.htm) (дата обращения - 30.01.2024).
28. Рекомендация № 204 Международной организации труда "О переходе от неформальной к формальной экономике" от 12.06.2015 г. / [Электронный ресурс] URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=62321&dst=100128&date=31.03.2024#3TBn18UeYTSVfqm5> (дата обращения – 30.01.2024).

29. Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда // [Электронный ресурс] URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_715175.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_715175.pdf). (дата обращения - 30.01.2024).
30. Дальнейшие меры по резолюции по Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда // [Электронный ресурс] URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_736993.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736993.pdf) (дата обращения - 30.01.2024).
31. Стратегия МОТ в области информационных технологий на 2022-25 годы // [Электронный ресурс] URL: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_867938.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_867938.pdf) (дата обращения - 30.01.2024).
32. Руководство МОТ для работодателей по организации удаленного режима работы // [Электронный ресурс] URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_749872.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_749872.pdf) (дата обращения - 30.01.2024).
33. Директива Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2019/1152 от 20.06.2019 г. о прозрачных и предсказуемых условиях труда в Европейском Союзе // [Электронный ресурс] URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152> (дата обращения - 30.01.2024).
34. Обеспечение достойного труда в платформенной экономике, Женева: Международное бюро труда, 2024 г. // [Электронный ресурс] URL: <https://himprof.by/wp-content/uploads/2024/02/Доклад-МОТ.pdf> (дата обращения - 30.01.2024).
35. Информационный бюллетень Межпарламентской ассамблеи государств - участников СНГ. 2001. № 26. // [Электронный ресурс] URL: [https://iacis.ru/deyatelnost/izdatelskaya\\_deyatelnost/informatcionnij\\_byulleten](https://iacis.ru/deyatelnost/izdatelskaya_deyatelnost/informatcionnij_byulleten) (дата обращения - 30.01.2024).

## Российская судебная практика

1. Постановление Конституционного Суда РФ № 44-П от 27.10.2020 г. «По делу о проверке конституционности пункта 1 статьи 7 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с жалобой Новосибирского областного союза организаций профсоюзов // [Электронный ресурс] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_366321/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_366321/) «Федерация профсоюзов Новосибирской области» (дата обращения – 30.01.2024).
2. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 г. № 32-П «По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской» // [Электронный ресурс] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_449849/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_449849/) (дата обращения – 30.01.2024).
3. Постановление Конституционного Суда РФ от 13.07.2023 г. № 40-П «По делу о проверке конституционности части восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Н.Ф. Нестеренко» // [Электронный ресурс] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_452121/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_452121/) (дата обращения - 30.01.2024).
4. Определение КС РФ от 14.11.2023 г. № 3012-О-Р "По ходатайству Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации об официальном разъяснении Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П // [Электронный ресурс] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_463150/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_463150/) (дата обращения – 30.01.2024).
5. Определение Верховного суда РФ от 14.08.2017 г. № 75-КГ17-4 // [Электронный ресурс] URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-14082017-n-75-kg17-4/> (дата обращения – 30.01.2024).

6. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) // [Электронный ресурс] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_370386/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370386/) (дата обращения - 30.01.2024).
7. Определение Верховного суда РФ от 08.11.2021 г. № 18-КГ21-100-К4 // [Электронный ресурс] URL: [https://vsrf.ru/stor\\_pdf.php?id=2061854](https://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=2061854) (дата обращения – 30.01.2024).
8. Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 09.04.2020 г. по делу № 8Г-1610/2020[88-2714/2020] // [Электронный ресурс] URL:<https://base.garant.ru/313714861/> (дата обращения - 30.01.2024).
9. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 19.07.2022 г. № 88-10805/2022 // [Электронный ресурс] URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=431369> (дата обращения - 30.01.2024).
10. Апелляционное определение Мосгорсуда от 02.02.2016 № 33-3266/2016 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=MARB&n=999795#АOn8m8UDWlscVr78> (дата обращения – 30.01.2024).
11. Апелляционное определение Московского городского суда от 06.06.2017 по делу № 33-21183/2017 г. // [Электронный ресурс] URL: <https://base.garant.ru/148285066/> (дата обращения - 30.01.2024).
12. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 26.06.2017 г. по делу № 33-4597/2017 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SODV&n=104752#xQJ8m8UrWVjquda5> (дата обращения – 30.01.2024).
13. Апелляционное определение Московского городского суда от 30.06.2017 по делу № 33-21772/2017 г. Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

14. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 16.11.2017 г. по делу № 33-18427/2017 // [Электронный ресурс] URL: [https://www.audar-info.ru/na/article/view/type\\_id/14/doc\\_id/53544/](https://www.audar-info.ru/na/article/view/type_id/14/doc_id/53544/) (дата обращения - 30.01.2024).
15. Апелляционное определение Московского городского суда от 22.05.2019 № 33-22466/2019 г. // [Электронный ресурс] URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=MARB;n=1713415#rWiL75UCuEyJtYrv> (дата обращения - 30.01.2024).
16. Апелляционное определение Мосгорсуда от 22.11.2019 г. по делу № 33–53437/2019. Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
17. Решение Волжского городского суда Волгоградской области от 26.08.2014 по делу № 2-4611/2014 г. // [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/regular/doc/eRFIx1zCuSUE/> (дата обращения - 30.01.2024).
18. Решение АС Сахалинской области по делу от 09.10.2019 № А59-4571/2019 // [Электронный ресурс] URL: [https://kad.arbitr.ru/Document/Pdf/9491712d-6ac4-4d09-93df-4fd82a9ccae4/1febce32-06ba-49a0-b755-8662215ab514/A59-4571-2019\\_20191009\\_Reshenija\\_i\\_postanovlenija.pdf?isAddStamp=True](https://kad.arbitr.ru/Document/Pdf/9491712d-6ac4-4d09-93df-4fd82a9ccae4/1febce32-06ba-49a0-b755-8662215ab514/A59-4571-2019_20191009_Reshenija_i_postanovlenija.pdf?isAddStamp=True) (дата обращения – 30.01.2024).
19. Определение Московского городского суда от 04.04.2019 по делу № 33-14969/2019 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.v2b.ru/documents/apellyatsionnoe-opredelenie-moskovskogo-gorodskogo-suda-ot-04-04-2019-2/> (дата обращения - 30.01.2024).

### **Зарубежная судебная практика**

1. BAG, Urteil vom 1. Dezember 2020—(9 AZR102/20) // [Электронный ресурс] URL: [https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?\\_leongshared\\_serviceId=2006&\\_leongshared\\_externalcontentid=HI14429674](https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_serviceId=2006&_leongshared_externalcontentid=HI14429674) (дата обращения - 30.01.2024).

2. Belli V. ECJ Rules that Information Provided via Website or Hyperlink Does Not Meet Requirements of Consumer Distance Contracts. // [Электронный ресурс] URL: [www.mondaq.com/x/190226/Consumer+Law/Van+Bael+Bellis](http://www.mondaq.com/x/190226/Consumer+Law/Van+Bael+Bellis) (дата обращения - 30.01.2024).
3. Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court // [Электронный ресурс] URL: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html> (дата обращения – 30.01.2024).
4. FNV v. Uber. Rechtbank Amsterdam, 13.09.20218937120 CV EXPL 20-22882 // [Электронный ресурс] URL: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2021:5029&showbutton=true&keyword=uber> (дата обращения - 30.01.2024).
5. Rechtbank Amsterdam (2018). Zaak Deliveroo / S. Ferwerda, zaaknummer 6622665 CV EXPL 18-2673, vonnis 23 juli 2019 // [Электронный ресурс]. URL: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2018:5183> (дата обращения - 30.01.2024).
6. Постановление ЕСПЧ от 03.04.2007 г. "Дело "Копланд (Copland) против Соединенного Королевства" (жалоба № 62617/00) // [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=43155#gs1jJUTQqmtbujsf2> (дата обращения - 30.01.2024).
7. Постановление ЕСПЧ от 05.09.2017 г. "Дело "Бэрбулеску (Barbulescu) против Румынии" // [Электронный ресурс] URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=4188565DE4C31A1CC9123876BE886EC9&mode=multiref&SORTTYPE=0&BASENODE=g1&base=ARB&n=518148&dst=1000000001&rnd=tfbYuA#wt7XGUTqOfTodvyn> (дата обращения - 30.01.2024).

### **Научные статьи**

1. Aloisi, A. (2022). Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead. *European Labour Law Journal*, 13(1).

2. Aalberg, T., Blekesaune, A., & Elvestad, E. (2013). Media Choice and Informed Democracy: Toward Increasing News Consumption Gaps in Europe? *The International Journal of Press/Politics*.
3. Bertrand, Marianne and Mullainathan, Sendhil, Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. MIT Department of Economics Working Paper No. 03.
4. Bucher E., Schou P., Waldkirch M. (2021) ‘Pacifying the Algorithm – Anticipatory Compliance in the Face of Algorithmic Management in the Gig Economy’, *Organization* 28(1).
5. Chen, Z. Artificial Intelligence-Virtual Trainer: Innovative Didactics Aimed at Personalized Training Needs. *J Knowl Econ* 14, 2023.
6. Chen, Long & Zhang, Yanxu & Jacob, Daniel & Soerensen, Anne L & Fisher, Jenny & Horowitz, Hannah & Corbitt, Elizabeth & Wang, Xuejun. (2015). Chen et al-2015-Geophysical Research Letters.
7. Gorwa R., Guilbeault D. 2018. Understanding bots for policy and research: Challenges, methods, and solutions. // [Электронный ресурс] URL: <http://arxiv.org/abs/1801.06863v1.pdf> (дата обращения - 30.01.2024).
8. Harris, Seth D. and Alan B. Krueger. “Modernizing labor laws for twenty-first-century work: the "independent worker".” (2015).
9. Hernández M. El futuro de la seguridad y salud en el trabajo: perspectiva política y normativa. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 2020. №1.
10. Hynes, Mike. 2016. “Developing (tele)work? A multi-level sociotechnical perspective of telework in Ireland”. *Research in Transportation Economics* 57.
11. Jarrahi, Mohammad Hossein & Möhlmann, Mareike & Lee, Min Kyung. Algorithmic Management: The Role of AI in Managing Workforces. *MIT Sloan Management Review*. 2023.
12. Kellogg, Katherine C., Melissa A. Valentine, and Angéle Christin. “Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control.” *Academy of Management Annals* 14, no. 1. 2020.
13. Knop C. Unternehmen investieren zu wenig in Weiterbildung // *F.A.Z.*, 18.01.2017.

14. Kocher E. Diskontinuität von Erwerbsbiografien und das Normalarbeitsrecht. Der Umgang mit Unsicherheiten // Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht. 2010.
15. Kossek, Ellen E., Brenda A. Lautsch, Susan C. Eaton. 2006. "Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness". Journal of Vocational Behavior 68 (2).
16. Kraus, S., Jones, P., Kailer, N., Weinmann, A., Chaparro-Banegas, N., & Roig-Tierno, N. (2021). Digital Transformation: An Overview of the Current State of the Art of Research. SAGE Open, 11(3).
17. Lee, M. K., Kusbit, D., Metsky, E., & Dabbish, L. (2015). Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers. Proceedings of the 33rd ACM Conference on Human Factors in Computing Systems, Seoul, South Korea: Association for Computing Machinery (ACM).
18. Lee, M. K., & Lim, L. (2018). Culture, digitalization, and diversity: Asian perspectives. In Routledge Handbook of Cultural and Creative Industries in Asia.
19. Lee M.K. Understanding perception of algorithmic decisions: Fairness, trust, and emotion in response to algorithmic management // Big Data & Society. 2018. Vol.
20. Leimeister J.M. Einführung in die Wirtschaftsinformatik // [Электронный ресурс] URL: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-540-77847-9> (дата обращения - 30.01.2024).
21. O'Donovan, Caroline. "An Invisible Rating System At Your Favorite Chain Restaurant Is Costing Your Server," BuzzFeed News // [Электронный ресурс] URL: [www.buzzfeednews.com/article/carolineodonovan/ziosk-presto-tabletop-tablet-restaurant-rating-servers](http://www.buzzfeednews.com/article/carolineodonovan/ziosk-presto-tabletop-tablet-restaurant-rating-servers) (дата обращения - 30.01.2024).
22. Pasquale F. The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information. Harvard University Press, 2015; Algorithms and human rights - Study on the human rights dimensions of automated data processing techniques and possible regulatory implications // [Электронный ресурс] URL: <https://edoc.coe.int/en/internet/7589-algorithms-and-human-rights-study-on-the-human-rights-dimensions-of-automated-data-processing-techniques-and-possible-regulatory-implications.html#> (дата обращения - 30.01.2024).

23. Rachinger, M., Rauter, R., Müller, C., Vorraber, W. and Schirgi, E. (2019), "Digitalization and its influence on business model innovation", *Journal of Manufacturing Technology Management*, Vol. 30 No. 8.
24. Research Commentary—Digital Infrastructures: The Missing IS Research Agenda // [Электронный ресурс] URL: <https://www.google.com/url?q=https://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/isre.1100.0318&sa=D&source=docs&ust=1706009342848094&usg=AOvVaw1TC1Q8bFjCvaptMeDdMemE> (дата обращения - 30.01.2024).
25. Sidorenko, E. L., & von Arx, P. (2020). Transformation of Law in the Context of Digitalization: Defining the correct priorities. *Digital Law Journal*, 1(1).
26. Sotvoldiyev, N. J. Fundamentals of Economic Diagnostics and Modeling in Assessing Socioeconomic Development. *J. Engineering & Menegment*. USA, 2019, Vol. 81, November-December,
27. Trittin-Ulbrich, H., Scherer, A. G., Munro, I., & Whelan, G. (2021). Exploring the dark and unexpected sides of digitalization: Toward a critical agenda. *Organization*, 28(1).
28. Veen, A., Barratt, T., & Goods, C. (2019). Platform-Capital's 'App-etite' for Control: A Labour Process Analysis of Food-Delivery Work in Australia. *Work, Employment and Society*.
29. Wood, A., Graham, M., Lehdonvirta, V. & Hjorth, I. (2019) Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1).
30. Александров Н.Г. О месте трудового и колхозного права в системе советского социалистического права // Советское государство и право. 1958. №5.
31. Бегичев Б.К. Материальная основа и юридическое содержание трудовой правосубъектности рабочих и служащих // Сборник научных трудов, вып. 3.
32. Беккер, Г Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ. 1964. // США: Экономика, политика, идеология. 1993.№ 11.

33. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Локтюхина Н.В. Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2016. № 4.
34. Бобылев А.И. Механизм правового воздействия // Государство и право. 1999. №5.
35. Бондаренко К.А. О методе договорного регулирования трудовых и иных правоотношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. №2.
36. Братусь С.Н. О предмете советского гражданского права // Советское государство и право. 1940. № 1.
37. Войниканис Е.А., Семенова Е.В., Тюляев Г.С. Искусственный интеллект и право: вызовы и возможности самообучающихся алгоритмов // Вестник ВГУ. Серия: Право. 2018. №4 (35).
38. Гусов К.Н. Единство и дифференциация трудового права: некоторые вопросы // Материалы X Международной научно-практической конференции «Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения» / Под ред. проф. К.Н. Гусова, М.: «Проспект». 2009.
39. Дивеева Н.И., Ногайлиева Ф.К. О сделках в трудовом праве и праве социального обеспечения // Ежегодник трудового права. 2023. №13.
40. Илларионова Э. О. Новые формы занятости в контексте цифровизации рынка труда // Наука. Культура. Общество. 2021. Том 27, № 1.
41. Имгрунт С.И. Правовое регулирование в условиях цифровизации: проблемы и перспективы // Северо-Кавказский юридический вестник. 2022. №2.
42. Забрамная Е.Ю. К вопросу об актуальных тенденциях развития правового института дисциплины труда работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. №4.
43. Зорькин В. Д. Право в цифровом мире. Размышления на полях Петербургского международного юридического форума // Российская газета. Столичный выпуск. 2018. № 115 (7578).

44. Крылов И.В. Применение работодателем систем искусственного интеллекта для оценки деловых качеств при подборе персонала: дискриминационные риски // Трудовое право в России и за рубежом. № 2. 2023.
45. Кожевников, О. А., Чудиновских М. В. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом. Вестник Санкт-Петербургского университета. Право 3. 2020.
46. Колесов Д.И. Проблема «права на отключение»: европейский опыт // Научно-аналитический вестник Института Европы РАН. 2022. №6.
47. Кудрявцева Т.Ю., Кожина К.С. Основные понятия цифровизации // Вестник Академии знаний. 2021. №3.
48. Куренной А.М. Общая часть Трудового кодекса РФ: декларация или руководство к действию? // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 4.
49. Ландырь А. Метавселенная: зачем бизнес туда инвестирует. Экономическая газета. // [Электронный ресурс] URL: <https://neg.by/novosti/otkrytj/metavselennaya-zachem-biznes-tuda-investiruet/> (дата обращения: 30.01.2024).
50. Лескина Э.И. Влияние развития нейронных сетей на трудовые отношения // Российская юстиция. 2020, № 8.
51. Линец А.А. Трудовое право в условиях изменения организации управления трудом: вызовы и перспективы // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. №2.
52. Линец А.А. Правовое регулирование возникающих на спотовом рынке труда отношений, осложненных иностранным элементом // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 1.
53. Линец А.А. Проблемы квалификации отношений, складывающихся в рамках гиг-занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 3.
54. Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда (доклад на Пятой Международной научно-практической конференции 27 – 30 мая 2009 г.) // Юридическое образование и наука. 2009. №3.

55. Лушников А.М. Цифровизация трудового права и трудовые отношения // Закон. 2022. № 10.
56. Маврин С. П. О роли метода правового регулирования в структурировании и развитии позитивного права // Правоведение. 2003. № 1. С. 211.
57. Малько А.В. Механизм правового регулирования: Лекция // Правоведение. 1996. №3(214).
58. Миколенко Я.Ф. О предмете и принципах социалистического гражданского права // Проблемы социалистического права. 1938. № 5.
59. Мильков А. В. К вопросу о механизме правового регулирования // Закон. 2012. № 3.
60. Никулина Т.В., Стариченко Е.Б. Информатизация и цифровизация образования: понятия, технологии, управление // Педагогическое образование в России. 2018. № 8.
61. Петровская, Н. Е. Цифровые платформы как доминантный вектор развития глобального рынка труда // Управление № 2. 2021.
62. Пондо, Е. А. Цифровая трансформация рынка труда в современных условиях // Горизонты экономики. 2020. № 2 (55).
63. Попова О.В. Механизм исполнения судебных решений в современных экономических условиях // Аграрное и земельное право. 2016. №12 (144). С. 82.
64. Романова Н. В. Цифровизация услуг в социальной сфере: проблемы и перспективы // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2020. № 1 (31).
65. Рукавишникова И. В. Метод в системе правового регулирования общественных отношений // Известия вузов. Правоведение. 2003. № 1.
66. Семчук Н.Н., Гладких С.Н., Балун О.В. Особенности процесса повышения квалификации в условиях цифровизации системы образования // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2023. №1 (54).
67. Скрипник А.В. Механизм правового регулирования: его составные части и содержание // Право и государство: теория и практика. 2019. №4 (172).

68. Сорокина Ю.В. Метод правового регулирования как проявление сущностных свойств права // Вопросы российского и международного права. 2011. № 1.
69. Сыченко Е.В. Вклад Европейского суда по правам человека в понимание прав человека в сфере труда // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2019. № 5.
70. Толстой Ю.К. Метод правового регулирования и его исследователи // Правоведение. 1973. № 6.
71. Филипова И.А. Метавселенные: как их развитие повлияет на работников и работодателей // Ежегодник трудового права. 2023. №13.
72. Филипова И.А. Трудовое право: вызовы информационного общества // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2020. № 2.
73. Харитоновна Ю.С. Цифровые навыки юриста на современном этапе: опыт России и Китая // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. №2.
74. Черешнева И.А. Цифровое неравенство: возможные пути преодоления // Образование и право. 2022. №9.
75. Черных Н.В. Единство трудового права и развитие нетипичной занятости: проблемы взаимодействия // Актуальные проблемы трудового права. 2020. № 9 (166).
76. Чесалина О.В. Вызовы цифровой экономики для систем социального страхования и права социального обеспечения // Пермский юридический альманах. Ежегодный научный журнал. 2019. № 1. С. 581.
77. Чесалина О.В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. №1. С. 12-15
78. Чесалина О.В. Стабильность занятости и право на переобучение в условиях цифровизации экономики: факторы риска и необходимые правовые реформы // Российская юстиция". 2019. № 6.
79. Шаргородский М.Д., Иоффе О.С. О системе советского права // Советское государство и право. 1957. № 6.

80. Шония Г. В. Привлечение к дисциплинарной ответственности медицинских работников: актуальные проблемы в свете внедрения цифровых технологий в медицинскую деятельность. *Lex russica*. 2023. Т. 76. № 10.
81. Шулус А.А., Смольков В.Г. Актуальные проблемы социального партнерства // *Труд и социальные отношения*. 2005. № 2.
82. Явич Л.С. К вопросу о предмете и методе правового регулирования // *Вопросы общей теории советского права*. Сборник статей. - М.: Госюриздат, 1960.

### **Учебные пособия**

1. Дуракова И.Б. «Управление персоналом. Учебник»: ИНФРА-М; Москва; 2009. 393 с.
2. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учеб. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. 496 с.
3. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. М., 2005. 608 с.
4. Курс российского трудового права: в 3 т. Т 1: Общая часть I под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996. 573 с.
5. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. 879 с.
6. Лушников А.М. Теория государства и права: краткий курс. Федеральное агентство по науке и образованию, Ярославль: МУБиНТ, 2009. 204 с.
7. Маврин С.П., Филиппов М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб.: Издательский дом С.-Петербур. гос. ун-та; Издательство юридического факультета С.-Петербур. гос. ун-та, 2005. 448 с.
8. Матузов, Н. И. Теория государства и права: учебник / Н. И. Матузов, А. В. Малько. 5-е изд. Москва: Дело, 2020. 528 с.
9. Метод современного трудового права: учебное пособие / под ред. О. Б. Зайцева, Е. А. Шамардин. – Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2015. 104 с.

10. Проблемы теории права и правореализации: Учебник / Отв. ред. Л.Т. Бакулина. М.: Статут, 2017. 384 с.
11. Радько Т.Н. Теория государства и права: учебник; М-во образования и науки Российской Федерации, Московская гос. юридическая акад. - 2-е изд. - Москва: Проспект, 2010. - 744 с.;
12. Рассказов Л.П. Теория государства и права: Учебник, углубленный курс. М.: Инфра-М, 2015. 559 с.
13. Советское государственное право: Учебник для юридических институтов / Под общей редакцией А.Я. Вышинского. М., 1938.
14. Советское трудовое право. Учебник / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. 481 с.
15. Теория государства и права. Учебник. Александров Н.Г., Калинычев Ф.И., Мицкевич А.В., Недавний А.Л., Самощенко И.С., Туманов В.А., Шебанов А.Ф. М.: Юридическая литература, 1968. 640 с.
16. Трудовое право России. Учебник. Под ред. Ю.П. Орловского и А.Ф. Нуртдиновой. М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. 648с.
17. Трудовое право России; учебник / под ред. А. М. Куренного. 4-е изд, испр. и доп. Москва: Проспект, 2020. 672 с.
18. Трудовое право: учеб. пособие / под ред. Л. И. Филющенко, И. Н. Плешакова; Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. 204 с.

### **Монографии**

1. Baechle, Michael & Daurer, Stephan & Kolb, Arthur. (2021). Einführung in die Wirtschaftsinformatik: Ein fallstudienbasiertes Lehrbuch. 465 p.
2. Cost of a Data Breach Report 2022 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.ibm.com/downloads/cas/3R8N1DZJ> (дата обращения: 30.01.2024).
3. De Stefano V. The rise of the "justin-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". Geneva, 2016. // [Электронный ресурс] URL: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

ed\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\_443267.pdf; (дата обращения - 30.01.2024).

4. Ehrenberg. Arbeitsverhältnis und Arbeitsgemeinschaft "Thunen-Archiv". II. 186p.

5. Hauben H, Lenaerts K, Waeyaert W (2020) The platform economy and precarious work. Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg. 100 p.

6. Hesselink J. K. Working time in the European Union: the Netherlands // European Working Conditions Observatory. 2009. // [Электронный ресурс] URL: <http://www.euro-found.europa.eu/ewco/studies/tn0803046s/nl0803049q.htm> (дата обращения – 30.01.2024).

7. MacHale, D., 1985, George Boole, His Life and Work, Dublin: Boole Press; 2nd edition, 2014, Cork University Press. 304 p.

8. Moore Ph.V. The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work. International Labour Office. Geneva. 2018. 52 p.

9. Negroponte, N. (1995) Being digital. N. Y: A. Knopf. 272 p.

10. Rodgers, G., Rodgers, J. (1989). Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe. Brussels: Free University of Brussels, International Institute for Labour Studies. 301 p.

11. Rosenoer J. Cyber Law: The Law of the Internet. Springer, 1997. 362 p.

12. Schwab K. (2016) The Fourth Industrial Revolution, Geneva: World Economic Forum. 138 p.

13. Азимов А. Хоровод // [Электронный ресурс] URL: <https://asimovonline.ru/short-stories/khorovod/read/> (дата обращения - 30.01.2024).

14. Алексеев С. С. Восхождение к праву. Поиски и решения. М.: Издательство НОРМА, 2001. 752 с.

15. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М., 1961. 187 с.

16. Алексеев С.С. Общая теория социалистического права (курс лекций): Учебное пособие. Выпуск первый. Введение. Сущность социалистического права. Свердловск, 1963. 265 с.
17. Алексеев С. С. Общие дозволения и общие запреты в советском праве. М., 1989. 286 с.
18. Алексеев С. С. Общие теоретические проблемы системы советского права. М., 1961. 187 с.
19. Алексеев С. С. Структура советского права. М., 1966. 264 с.
20. Андреев В.С. О предмете и основных принципах советского трудового права. Вопросы трудового права на современном этапе, изд-во МГУ. 1964. 264 с.
21. Беккер К. Словарь тактической реальности. Культурная интеллигенция и социальный контроль. М.: Ультра. Культура, 2004. 212 с.
22. Бондаренко, К. А. Договорное регулирование как особенность метода трудового права: диссертация кандидата юридических наук. М., 2009. 168 с.
23. Буркхардт М. Краткая история цифровизации. М., 2021. 183 с.
24. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Л., 1924. 180 с.
25. Витченко А.М. Метод правового регулирования социалистических общественных отношений. Саратов, 1974. 161 с.
26. Войтинский И.С. Коллективные соглашения об условиях труда (тарифный договор) как проблема законодательства. М., 1917. 66 с.
27. Герваген Л.Л. На чем основано разделение права на публичное и частное, гражданское? Петроград, 1915. 32 с.
28. Горохов Б.А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России: Средства, механизм, источники и особенности: Диссертация кандидата юридических наук. СПб., 2006. 209 с.
29. Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: специальность 12.00.05 "Трудовое право; право социального обеспечения": диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук. СПб. 2008. 396 с.

30. Интерпретация и применение больших данных в юриспруденции и юридической практике: монография / [Ю.А. Тихомиров, А.В. Кашанин, В.Д. Чураков и др.]. Москва: Юстицинформ, 2021. 187 с.
31. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. М., 2005. 608с.
32. Левиант Ф.М., Пашков А.С. Трудовое право // 40 лет Советского права. Т. 2. Л., 1957. 288 с.
33. Муртонен М. Оценка рисков на рабочем месте – практическое пособие. Серия охрана труда: международный опыт. Выпуск 1. Опыт Финляндии. Международная организация труда. Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М. 2007. 66 с.
34. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017. [Электронный ресурс] // URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_554952.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf) (дата обращения: 30.01.2024).
35. Платформенная занятость: определение и регулирование / Авт. коллектив: О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекарь, Е.С. Горват, Н.Б. Грищенко, Т.Б. Гудкова, Д.Е. Карева; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. М.: НИУ ВШЭ, 2021. 78 с.
36. Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) /Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга. 2020. 400 с.
37. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972. 288 с.
38. Рахматуллина Р. Н. Индивидуально-договорное регулирование отношений при заключении, изменении и прекращении трудового договора: специальность 12.00.05 "Трудовое право; право социального обеспечения": диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Казань, 2011. 136 с.
39. Система советского социалистического права (тезисы) / Институт права Академии наук СССР. М., 1941. 17 с.

40. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: диссертация доктора юридических наук. М., 2003. 432 с.
41. Сорокин В. Д. Административный процесс и административно-процессуальное право. СПб., 2002. 536 с.
42. Сорокин В.Д. Метод правового регулирования: Теоретические проблемы. М., 1976. 142 с.
43. Сорокин В.Д. Правовое регулирование: предмет, метод, процесс (макроуровень). СПб., 2003. 661 с.
44. Таль Л.С. Очерки промышленного права. М., 1916. 127 с.
45. Таль, Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. [Часть 1]. Общие учения / Л. С. Таль. Ярославль: типография Губернского правления, 1913. XII. 422 с.
46. Хохлов Е.Б. Правовое регулирование труда в современных условиях: проблемы теории и практики: Автореферат диссертации доктора юридических наук. СПб., 1992. 30 с.
47. Шамардин, Евгений Александрович. Сочетание централизованного, регионального и локального регулирования как особенность метода современного трудового права: диссертация кандидата юридических наук. М., 2012. 209 с.
48. Шмидт Э., Коэн Дж. Новый цифровой мир. Как технологии меняют жизнь людей, модели бизнеса и понятие государства / пер. с англ. С. Филина. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 368 с.
49. Шмидт Э., Коэн Дж. Новый цифровой мир. Как технологии меняют жизнь людей, модели бизнеса и понятие государства / пер. с англ. С. Филина. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 368 с.
50. Явич Л.С. Формы реализации (осуществления) советского права // Общая теория советского права / Под ред. С.Н. Братуся и И.С. Самощенко. М., 1966. 490с.

51. Яроцкий, В. Г. Экономическая ответственность предпринимателей. Ч. 1. / Санкт-Петербург: типография Министерства путей сообщения, 1887. Х. 443 с.

### Интернет-источники

1. «Больничные» и страхование жизни // [Электронный ресурс] URL: <https://pro.yandex/lp/ru-ru/drivers-insurance/info> (дата обращения - 30.01.2024).
2. В даркнете выставили на продажу данные клиентов «Гемотеста» // [Электронный ресурс] URL: <https://www.sravni.ru/novost/2022/5/4/v-darknete-vystavili-na-prodazhu-dannye-klientov-gemotesta/> (дата обращения: 30.01.2024).
3. В Китае появились кибер-суды с виртуальными судьями // [Электронный ресурс] URL: В Китае появились кибер-суды с виртуальными судьями (overclockers.ru) (дата обращения: 30.01.2024).
4. В каких случаях и в каком порядке работодатель вправе изменить на постоянной основе условия трудового договора (зарплату, режим работы и др.) по своему усмотрению? // [Электронный ресурс] URL: <https://онлайнинспекция.рф/questions/viewFAQ/1718#:~:text=Ответ%3A%20Работодатель%20вправе%20изменить%20условия,организационных%20или%20технологических%20условий%20труда> (дата обращения - 30.01.2024).
5. Власти раскрыли детали законопроекта о занятости курьеров и таксистов // [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/economics/12/05/2023/645e071b9a79476eb000dfbb> (дата обращения - 30.01.2024).
6. ИИ разложили по юридическим полочкам // [Электронный ресурс] URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6394442> (дата обращения: 30.01.2024).
7. Инвестиции в человеческий капитал в целях устойчивого восстановления: роль государственного финансирования // [Электронный ресурс] URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/human-capital> (дата обращения - 30.01.2024).
8. Индустрия 5.0: добавление человеческого потенциала к «Индустрии 4.0» // [Электронный ресурс] URL: <https://www.sap.com/central-asia->

caucasus/insights/industry-5-0.html Industry 5.0 roundtable, Brussels, 27 April 2022 Meeting report (дата обращения – 30.01.2024).

9. Искусственный интеллект будет нанимать госслужащих: как изменится российский рынок труда? // [Электронный ресурс] URL: <https://ai.gov.ru/mediacenter/iskusstvennyy-intellekt-budet-nanimat-gossluzhashchikh-kak-izmenitsya-rossiyskiy-rynok-truda/> (дата обращения - 30.01.2024).

10. «Кадры для цифровой экономики» // [Электронный ресурс] URL: [https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/866/?utm\\_referrer=https%3a%2f%2fyandex.ru%2f](https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/866/?utm_referrer=https%3a%2f%2fyandex.ru%2f) (дата обращения - 30.01.2024).

11. Как удаленная работа влияет на психику: 4 вывода исследователей // [Электронный ресурс] URL: <https://journal.tinkoff.ru/list/remote-workers/> (дата обращения - 30.01.2024).

12. Минцифры предложило разработать цифровой кодекс для регулирования IT и связи в России // [Электронный ресурс] URL: [https://sfr.gov.ru/press\\_center/z\\_news/~2023/08/15/253461](https://sfr.gov.ru/press_center/z_news/~2023/08/15/253461) (дата обращения: 30.01.2024).

13. Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в 2020 году). // [Электронный ресурс] URL: [https://www.r21.spb.ru/files/portal\\_upload/analytics/2020.pdf](https://www.r21.spb.ru/files/portal_upload/analytics/2020.pdf) (дата обращения - 30.01.2024).

14. Профессии будущего: рейтинг, сформированный нейросетью // [Электронный ресурс] URL: [https://domodedovo.hh.ru/article/31767?hhtmFrom=article\\_applicants\\_list](https://domodedovo.hh.ru/article/31767?hhtmFrom=article_applicants_list) (дата обращения - 30.01.2024).

15. Профсоюзные итоги 2023 // [Электронный ресурс] URL: <https://ркрп.рус/2024/02/06/профсоюзные-итоги-2023/#:~:text=А%20именно%20—%20Мособлсуд%20отказал,>

удержанные%20с%20его%20зарплаты%20штрафы (дата обращения - 30.01.2024).

16. Расчеты ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным Мониторинга инновационной активности субъектов инновационного процесса в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ // [Электронный ресурс] URL: <https://issek.hse.ru/news/311950906.html> (дата обращения – 30.01.2024).

17. Реалии и перспективы цифровой HR-трансформации // [Электронный ресурс] URL: <https://novocheboksarsk.hh.ru/article/31901> (дата обращения - 30.01.2024).

18. Рейтинг самых популярных платежных систем в мире // [Электронный ресурс] URL: <https://crosspay.net/ru/rejting-populyarnyh-platezhnyh-sistem/> (дата обращения – 30.01.2024).

19. Россия вошла в десятку лидеров по цифровизации в рейтинге Всемирного банка // [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/20221116/tsifrovizatsiya-1832027039.html> (дата обращения: 30.01.2024).

20. Служба безопасности Яндекс Еды сообщила об утечке информации // [Электронный ресурс] URL: <https://yandex.ru/company/news/01-03-2022> (дата обращения: 30.01.2024).

21. Ст 22 ТК РФ (обеспечение бытовыми нуждами) // [Электронный ресурс] URL: <https://онлайнинспекция.рф/questions/view/80712> (дата обращения – 30.01.2024).

22. Уровень цифровой грамотности россиян растет // [Электронный ресурс]. URL: <https://nafi.ru/analytics/uroven-tsifrovoy-gramotnosti-rossiyan-rastet-en-digital-literacy-of-russians-is-growing-/> (дата обращения - 30.01.2024).

23. Факультет нужных вещей: какие кадры требуются цифровой экономике. // [Электронный ресурс] URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5edf4af49a79477dc7ebd5a2> (дата обращения – 30.01.2024).

24. Цифровая прозрачность: как понять, что правительство работает эффективно // [Электронный ресурс] URL: <https://the->

steppe.com/razvitie/cifrovaya-prozrachnost-kak-ponyat-chto-pravitelstvo-rabotaet-effektivno (дата обращения – 30.01.2024).

25. Число занятых на платформах типа «Яндекс.Такси» и «Авито» превысило 5 млн // [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/economics/11/07/2023/64abea219a7947e6398c0954> (дата обращения – 30.01.2024).

26. Что такое LegalTech // [Электронный ресурс] URL: <https://online.spbu.ru/legaltech/> (дата обращения: 30.01.2024).

27. Эксперты увидели риск для 20 млн россиян лишиться работы из-за роботов // [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/society/10/09/2019/5d76ec539a794770e0c2d282?from=copy> (дата обращения – 30.01.2024).

28. A Brief History of Digitization // [Электронный ресурс] URL: <https://www.exelatech.com/blog/brief-history-digitization> (дата обращения - 30.01.2024).

29. A deeper look at Uber's dynamic pricing model. // [Электронный ресурс] URL: <https://abovethecrowd.com/2014/03/11/a-deeper-look-at-ubers-dynamic-pricing-model/> (дата обращения – 30.01.2024).

30. AI used for first time in job interviews in UK to find best applicants. // [Электронный ресурс] URL: <https://www.telegraph.co.uk/news/2019/09/27/ai-facial-recognition-used-first-time-job-interviews-uk-find/> (дата обращения - 30.01.2024).

31. Amazon Mechanical Turk // [Электронный ресурс] URL: <https://www.mturk.com/> (дата обращения – 30.01.2024).

32. Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. // [Электронный ресурс] URL: <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G/> (дата обращения - 30.01.2024).

33. Bloomberg J. Digitization, digitalization, and digital transformation: confuse them at your Peril, Forbes. 2018. // [Электронный ресурс] URL: <https://www.forbes.com/sites/jasonbloomberg/2018/04/29/digitization-digitalization->

and-digital-transformation-confuse-them-at-your-peril (дата обращения - 30.01.2024).

34. Cost of a Data Breach Report 2022 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.ibm.com/downloads/cas/3R8N1DZJ> (дата обращения - 30.01.2024).

35. Crossover is hiring around the world // [Электронный ресурс] URL: <https://www.crossover.com/worksmart/#worksmartproductivity-Too> (дата обращения - 30.01.2024).

36. Chili's Has Installed More Than 45,000 Tablets in Its Restaurants // [Электронный ресурс] URL: <https://www.theatlantic.com/technology/archive/2014/06/chilis-is-installing-tablet-ordering-at-all-its-restaurants/372836/> (дата обращения - 30.01.2024).

37. China sets up first unmanned factory; all processes are operated by robots // [Электронный ресурс] URL: <https://economictimes.indiatimes.com/news/international/business/china-sets-up-first-unmanned-factory-all-processes-are-operated-by-robots/articleshow/48238331.cms> (дата обращения - 30.01.2024).

38. Death by AI // [Электронный ресурс] URL: <https://deathbyai.com/> (дата обращения - 30.01.2024).

39. Digital America: a tale of the haves and have-mores McKinsey. com Insights & Publications December 2015 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.mckinsey.com.br/~media/mckinsey/industries/technology%20media%20and%20telecommunications/high%20tech/our%20insights/digital%20america%20a%20tale%20of%20the%20haves%20and%20have%20mores/digital%20america%20full%20report%20december%202015.pdf> (дата обращения – 30.01.2024).

40. Digital divide throughout the world and why it causes inequality. <https://www.iberdrola.com/social-commitment/what-is-digitaldivide> (дата обращения - 30.01.2024).

41. European social partner framework agreement on digitalisation // [Электронный ресурс] URL: <https://www.uni-europa.org/news/european-social-partner-framework-agreement-on-digitalisation/> (дата обращения – 30.01.2024).

42. Forget BoredApes And CryptoPunks, NFTs Are Making A Corporate Comeback // [Электронный ресурс] URL: <https://www.forbes.com/sites/mariagraciasantillanalinaires/2024/01/19/forget-boredapes-and-cryptopunks-nfts-are-making-a-comeback-in-corporate-branding/?sh=62cbeb151a03> (дата обращения – 30.01.2024).
43. Gartner Glossary // [Электронный ресурс] URL: <https://www.gartner.com/en/information-technology/glossary/digitization> (дата обращения - 30.01.2024).
44. How Does a Job Offer Letter Differ from an Employment Contract? // [Электронный ресурс] URL: <https://zegal.com/en-gb/blog/post/how-does-a-job-offer-letter-differ-from-an-employment-contract/> (дата обращения - 30.01.2024).
45. IF Metall i strejk på Tesla // [Электронный ресурс] URL: <https://www.ifmetall.se/aktuellt/tesla/> (дата обращения - 30.01.2024).
46. I'm not a robot: Amazon workers condemn unsafe, grueling conditions at warehouse // [Электронный ресурс] URL: <https://www.theguardian.com/technology/2020/feb/05/amazon-workers-protest-unsafe-gruelingconditions-warehouse> (дата обращения - 30.01.2024).
47. Is LinkedIn sexist? Investigation claims searches for female professionals may end up suggesting MEN instead. // [Электронный ресурс] URL: <https://www.dailymail.co.uk/sciencetech/article-3779895/Is-LinkedIn-sexist-Investigation-claims-searches-female-professionals-end-suggesting-MEN-instead.html> (дата обращения – 30.01.2024).
48. Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation // [Электронный ресурс] URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages> (дата обращения – 30.01.2024).
49. Mobile robots for industrial productivity // [Электронный ресурс] URL: <https://www.public.harvestai.com/> (дата обращения – 30.01.2024).
50. Nape public policy platforms // [Электронный ресурс] URL: <https://napequity.org/wp-content/uploads/NAPE-Public-Policy-Platform-H.R.-827->

AI-Jobs-Act-of-

2019.pdf#:~:text=Introduced%20on%20January%2028%2C%202019%2C,its%20im  
pact%20on%20American%20workforce (дата обращения - 30.01.2024).

51. O'Donovan, Caroline. "An Invisible Rating System At Your Favorite Chain Restaurant Is Costing Your Server," BuzzFeed News // [Электронный ресурс] URL: [www.buzzfeednews.com/article/carolineodonovan/ziosk-presto-tabletop-tablet-restaurant-rating-servers](http://www.buzzfeednews.com/article/carolineodonovan/ziosk-presto-tabletop-tablet-restaurant-rating-servers) (дата обращения - 30.01.2024).

52. On-Demand Employee: Definition, Types and Benefits // [Электронный ресурс] URL: <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/on-demand-employee> (дата обращения – 30.01.2024).

53. Population of global offline continues steady decline to 2.6 billion people in 2023// [Электронный ресурс] URL: Press release (itu.int) (дата обращения – 30.01.2024).

54. Research Commentary—Digital Infrastructures: The Missing IS Research Agenda // [Электронный ресурс] URL: <https://www.google.com/url?q=https://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/isre.1100.0318&sa=D&source=docs&ust=1706009342848094&usg=AOvVaw1TClQ8bFjCvaptMeDdMemE> (дата обращения - 30.01.2024).

55. Rethinking the On-Demand Workforce // [Электронный ресурс] URL: <https://hbr.org/2020/11/rethinking-the-on-demand-workforce>(дата обращения - 30.01.2024).

56. Shaping Europe's digital future // [Электронный ресурс] URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/regulatory-framework-ai> (дата обращения - 30.01.2024).

57. The First Digital Cellular Systems – TDMA, GSM and iDEN (2G) // [Электронный ресурс] URL: <https://telephoneworld.org/cellular-phone-history/the-first-digital-cellular-systems-tdma-gsm-and-iden-2g/> (дата обращения – 30.01.2024).

58. The first online reservation system revolutionized air travel and hastened globalization // [Электронный ресурс] URL: <https://www.ibm.com/history/sabre> (дата обращения - 30.01.2024).

59. The History of Digitization // [Электронный ресурс] URL: <https://base22.com/blog/the-history-of-digitization/> (дата обращения - 30.01.2024).
60. The role of digital labour platforms in transforming the world of work // [Электронный ресурс] URL: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS\\_771749](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749) <https://yandex.ru/company/news/01-03-2022> (дата обращения: 30.01.2024).
61. Uber settles with family of woman killed by self-driving car. // [Электронный ресурс] URL: <https://www.theguardian.com/technology/2018/mar/29/uber-settles-with-family-of-woman-killedby-self-driving-car> (дата обращения: 30.01.2024).
62. What is On-Demand Labor? // [Электронный ресурс] URL: <https://www.veryableops.com/blog/what-is-on-demand-labor#:~:text=On-demand%20labor%20is%20a%20model,reactions%20to%20changes%20in%20demand> (дата обращения - 30.01.2024).
63. What Is An On-Demand Worker // [Электронный ресурс] URL: <https://www.fieldengineer.com/skills/on-demand-workers> (дата обращения - 30.01.2024).
64. Which Industries Are the Most Digital (and Why)? // [Электронный ресурс] URL: <https://hbr.org/2016/04/a-chart-that-shows-which-industries-are-the-most-digital-and-why> (дата обращения – 30.01.2024).
65. Why 39% of Law Jobs WON'T Disappear; Legal AI Developer Explains What Will Happen Instead // [Электронный ресурс] URL: <https://cartlandlaw.com/why-law-jobs-wont-be-lost-to-automation/> (дата обращения - 30.01.2024).
66. YouDo запустил услугу страхования здоровья самозанятых. // [Электронный ресурс] URL: <https://news.myseldon.com/ru/news/index/246297193> (дата обращения - 30.01.2024).
67. Zijn nulurencontracten verboden? // [Электронный ресурс] URL: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/worden-nulurencontracten-verboden> (дата обращения – 30.01.2024).