

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Южно-Уральский государственный университет  
(национальный исследовательский университет)»  
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ТРАНСФОРМАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКА И  
РАБОТОДАТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ  
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.03.01. 2016. 450 ВКР

Руководитель работы,  
канд. юрид. наук, доцент,  
И.О. зав.каф.

\_\_\_\_\_ Офман Е.М.  
\_\_\_\_\_ 2020 г.

Автор работы,  
Студент группы Ю-450  
\_\_\_\_\_ А.А. Лобова  
\_\_\_\_\_ 2020 г.

Нормоконтролер,  
Доцент кафедры  
\_\_\_\_\_ Эльвира Маисовна Филиппова  
\_\_\_\_\_ 2020 г.

Челябинск  
2020

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

«Южно-Уральский государственный университет  
(национальный исследовательский университет)»  
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. заведующего кафедрой,  
канд. юрид. наук, доцент

И.О. Офман

2020 г.

### З А Д А Н И Е

к выпускной квалификационной работе

Лобовой Ангелины Андреевны

(Фамилия, Имя, Отчество)

Группа Ю-450

1 Тема работы «Трансформация взаимодействия работника и работодателя в условиях цифровой экономики»

утверждена приказом по университету от 24.04. 2020 г. № 627

2 Срок сдачи законченной работы 26 июня 2020г.

3 Исходные данные к работе :

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ //  
Собрание законодательства РФ. 2001. № 1 (ч. 1);

- Судебная практика РФ;

- Зарубежная судебная практика;

- Литература, труды Закалюжной Н.В., Лютова Н.Л и т.д..

4 Перечень вопросов, подлежащих разработке

- раскрыть содержание традиционного и инновационного взаимодействия работника и работодателя;

- рассмотреть электронное взаимодействие работника и работодателя;

- проанализировать нестандартные трудовые договоры, заключаемые в условиях цифровой экономики;

- особое внимание уделить исследованию правового статуса работников Интернет-платформ

5 Иллюстративный материал: отсутствует

6 Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
1.1 Традиционное взаимодействие работника и работодателя	01.02.2020
1.2 Инновационное взаимодействие работника и работодателя	01.03.2020

2.1 Электронное взаимодействие работника и работодателя	01.04.2020
2.2 Нестандартные трудовые договоры	01.05.2020
2.3 Работники Интернет-платформ	01.06.2020

Руководитель работы,  
И.О. зав. каф, канд.  
юрид. наук, доцент

Офман Е.М.

Студент группы Ю-450

А.А. Лобова

## АННОТАЦИЯ

Лобова А.А. Выпускная квалификационная работа «Трансформация взаимодействия работника и работодателя в условиях цифровой экономики» ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)», Ю-450, 98 с., библиогр. список - 95 наим.

Объектом исследования в выпускной квалификационной работе выступают общественные отношения, связанные с трансформацией взаимодействия работника и работодателя в условиях цифровой экономики.

Предметом исследования являются нормы трудового законодательства Российской Федерации, являющихся основанием для существования новых форм занятости в результате их эффективности в трансформации при взаимодействии работника и работодателя в условиях экономической интеграции и процесса цифровизации экономики. Помимо этого, предметом исследования выступили также правовые нормы и материалы судебной практики Российской Федерации, которые дают возможность не только исследовать такое правовое явление как инновационное взаимодействие работника и работодателя, но и попытаться решить отдельные вопросы правоприменения на практике новых форм занятости.

Цель выпускной квалификационной работы состоит в том, чтобы посредством комплексного анализа отечественной и зарубежной научной и учебной литературы, международных актов, нормативных правовых актов Российской Федерации, материалов судебной практики раскрыть содержание трансформации взаимодействия работника и работодателя в условиях цифровой экономики, выявить новые, «нестандартные» формы занятости.

В работе проанализирована категория «традиционное и инновационное взаимодействие работника и работодателя», выявлены проблемы понимания электронного взаимодействия, нестандартных трудовых договоров, онлайн Интернет-платформ на основе анализа законодательства и судебной практики, проведен анализ актуальных тенденций цифровизации экономики, влияющих на трансформацию рынка форм занятости, было проанализировано применение новых форм занятости как на зарубежных, так и на российских рынках.

Результаты исследования имеют практическую значимость, содержат выводы и предложения обозначенных в выпускной квалификационной работе проблем, связанных с взаимодействием работника и работодателя в условиях цифровой экономики.

Результаты исследования могут быть полезны при изучении предмета «Трудовое право».

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
1 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ: ТРАДИЦИОННЫЙ И «ИННОВАЦИОННЫЙ» ПОДХОД	
1.1 Традиционное взаимодействие работника и работодателя....	9
1.2 Инновационное взаимодействие работника и работодателя...	20
2 НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	
2.1 Электронное взаимодействие работника и работодателя.....	36
2.2 Нестандартные трудовые договоры.....	53
2.3 Работники Интернет-платформ.....	67
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	84
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	87

## ВВЕДЕНИЕ

Современная экономика предъявляет новые требования на рынке труда. Рост информатизации, цифровизации экономики, масштабное внедрение информационных технологий во все сферы жизнедеятельности человека способствуют появлению высококвалифицированных специалистов, способных функционировать в условиях гибкого рабочего времени и удаленного рабочего места.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы обусловлена радикальными технологическими изменениями, меняющими устройство жизни и социальные отношения. Масштабные изменения происходят в сферах труда и занятости населения. Трансформация форм занятости изменяет традиционно сложившуюся структуру взаимодействия работника и работодателя, способствует усилению мобильности трудовых ресурсов, распределение которых происходит под воздействием складывающейся ситуации на международном и национальных рынках.

Цель выпускной квалификационной работы состоит в том, чтобы посредством комплексного анализа отечественной и зарубежной научной и учебной литературы, международных актов, нормативных правовых актов Российской Федерации, материалов судебной практики раскрыть содержание трансформации взаимодействия работника и работодателя в условиях цифровой экономики, выявить новые, «нестандартные» формы занятости.

Цель исследования обуславливает необходимость решения следующих задач:

- раскрыть содержание традиционного и инновационного взаимодействия работника и работодателя;
- рассмотреть электронное взаимодействие работника и работодателя;
- проанализировать нестандартные трудовые договоры, заключаемые в условиях цифровой экономики;

- особое внимание уделить исследованию правового статуса работников Интернет-платформ.

Объектом выпускной квалификационной работы выступают общественные отношения, связанные с трансформацией взаимодействия работника и работодателя в условиях цифровой экономики.

Предметом исследования являются нормы трудового законодательства Российской Федерации, являющиеся основанием для возникновения и существования новых форм занятости в результате их трансформации при взаимодействии работника и работодателя в условиях экономической интеграции и процесса цифровизации экономики. Помимо этого, предметом исследования выступили также правовые нормы и материалы судебной практики Российской Федерации, которые дают возможность не только исследовать такое правовое явление, как инновационное взаимодействие работника и работодателя, но и попытаться решить отдельные вопросы правоприменения на практике новых форм занятости.

Теоретическую основу выпускной квалификационной работы составили труды Ю.В. Васильевой, Н.В. Закалюжной, В.М. Лебедева, Н.Л. Лютова, И.А. Костян, А.М. Куренного, С.П. Маврина, К.Л. Томашевского, Е.Б. Хохлова, С.В. Шуралевой и других авторов.

В качестве нормативной базы исследования были использованы Трудовой кодекс Российской Федерации, Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, работы зарубежных исследователей трудового права и материалы судебной практики Российской Федерации и зарубежных стран.

Методологической основой выпускной квалификационной работы является система различных приемов и методов. В рамках проведенного исследования применялись как общенаучные, так и частонаучные методы: формально-логические методы исследования (метод индукции, дедукции, аналогии, синтеза, сравнения, наблюдения, описания, систематизации),

формально-юридический, историко-правовой, сравнительно-правовой, институциональный, системного анализа.

Практическая значимость исследования состоит в том, что содержащиеся в ней положения, практические рекомендации могут быть в дальнейшем использованы при разработке целенаправленных и конкретных мер, направленных на повышение эффективности труда дистанционных работников, работающих через сеть Интернет и онлайн-платформы.

Структура выпускной квалификационной работы определена характером исследуемых в ней вопросов. Работа состоит из введения, двух глав, включающих пять параграфов, заключения и библиографического списка.



# 1 ГЛАВА ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ: ТРАДИЦИОННЫЙ И «ИННОВАЦИОННЫЙ» ПОДХОД

## 1.1 Традиционное взаимодействие работника и работодателя

Отношения человечества, возникшие на основании выполнения им определенных работ, являются основными древними принципами коммуникации, сложившимися в общественном укладе. Без определенных отношений никакая деятельность по производству материального или интеллектуального продукта, невозможна. Исследователи в области трудового права отмечают, что «современная эпоха организации труда началась еще в 90-х гг. XX в. Именно в это время ученые начали рассуждать о ее контурах». Благодаря этому трудовые отношения приобрели четкую упорядоченность и установленную законодательством иерархию.

В современной России трудовые отношения до сих пор основываются на классическом (традиционном) взаимодействии работника и работодателя. Перед тем как разобраться в особенностях такого взаимодействия работника и работодателя, кратко обобщим, чем оно регулируется и что из чего вытекает.

Прежде всего, мы приведем понятие правоотношений в сфере труда. Это урегулированные нормами трудового права общественные отношения, возникающие в связи с наемным трудом работников.<sup>1</sup> Легальное определение понятия трудовых отношений дается в ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>2</sup> и понимаются как отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под

---

<sup>1</sup> Крохина Ю. Трудовое право: студенческая научная работа. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210542> (дата обращения: 21.05.2020).

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2001. № 1 (ч. 1). Ст. 3 (далее – ТК РФ).

управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Они представляют собой звено производственных отношений, образующееся в процессе реализации труда, когда работник включается в трудовой коллектив организации для исполнения определенного типа работы (функции труда) с подчинением, установленному трудовому распорядку.

Если говорить об обстоятельствах, с которыми законодательство связывает возникновение, изменение или прекращение трудовых правоотношений, то их называют юридическими фактами (или основаниями их возникновения, изменения или прекращения). Следовательно, в фактический состав, порождающий трудовое правоотношение, входят следующие факты: конкурс; акт избрания; приказ руководителя об утверждении, которому придана юридическая сила; заключение трудового договора с избранным, в котором по соглашению сторон определяются условия работы; фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Остановимся на трудовом договоре, который как раз и является основанием возникновения трудового правоотношения. Это двусторонний акт – соглашение одной стороны (работника) поступить на работу, а другой (работодателя) – принять это лицо на работу, заключить с ним трудовой договор. При оформлении трудовых отношений он является важнейшим документом, регулирующим трудовые отношения с конкретным работником, оформленный по всем правилам и подписанный сторонами. На основании этого правоустанавливающего документа, а также документов, подтверждающих квалификацию работника, осуществляются записи в картотеке кадрового учёта сотрудников, и осуществляется запись в трудовой

книжке. В некоторых случаях по поручению работодателя и по соглашению сторон трудовые отношения могут возникать путём непосредственного доступа работника, к выполнению предусматриваемых в его отношении работ до оформления трудового договора.

При заключении трудового договора гражданин предъявляет работодателю документы, перечень которых предусмотрен ст. 65 ТК РФ. К ним относятся следующие бумаги: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки. В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Понятие сторон трудовых отношений определяется трудовым договором и основывается на функциональном предназначении лица, в отношении к условиям труда. Это основная функция трудового договора как индивидуального правового акта. Он «оживляет» нормы трудового права, переводит их в плоскость правового отношения, в котором индивидуализируются полномочия и юридические обязанности сторон.<sup>1</sup>

Согласно ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме. Данная процедура означает, что работник и работодатель составляют специальный документ – договор в котором отражаются наименования сторон которые заключают данный трудовой договор, и все его условия, которые должны быть предусмотрены сторонами и трудовым

---

<sup>1</sup> Лебедев В.М. Основные направления развития науки трудового права // Вестник Томского гос. Университета. Право. 2011. № 1. С. 28.

законодательством. Договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых удостоверяется подписью работника и руководителя организации (работодателя). Один экземпляр трудового договора отдается работнику, а другой хранится у работодателя.

Подписав трудовой договор, стороны принимают на себя взаимные обязательства предусмотренные договором, это может означать, что с этого момента трудовой договор вступил в силу. С моментом подписания сторонами договора не всегда совпадает с моментом начала реализации данных обязательств между ними. Вступление трудового договора в силу означает, что с этого момента его стороны приобретают права и несут обязанности, предусмотренные ст.ст. 21, 22 ТК РФ.

В соответствии с ч. 1 ст. 61 ТК РФ трудовой договор считается вступившим в силу, как общее правило, со дня его подписания обеими сторонами – работником и работодателем. Законом или иным нормативным правовым актом может быть определен иной момент вступления в силу трудового договора.

Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющие отношения к трудовой функции работника, коллективным договором.

Юридические факты, с которыми связано изменение трудовых отношений, обязательно включают соглашение сторон, а точнее, если инициатива исходит от администрации, то в преобладающем большинстве случаев требуется согласие работника. Если инициатива исходит от работника, то соответственно требуется согласие администрации, за

исключением нескольких случаев, когда требования работника должны удовлетворяться.

Основанием прекращения трудовых правоотношений может служить как соглашение сторон, так и одностороннее волеизъявление каждой из них.

Важной составляющей системы трудовых отношений являются субъекты и объекты трудовых отношений. Целостность функционирования системы трудовых отношений обусловлена их целесообразным взаимодействием. Под объектами трудовых отношений мы понимаем деятельность, связанную с реализацией человека создавать с помощью орудий производства материальные и духовные ценности.<sup>1</sup> Орудиями производства могут быть духовные блага (профессиональные навыки, способности, опыт, умения). Поэтому мы можем сказать, что объектом является именно процесс выполнения определенных функций работником для получения результата.

Трудовое отношение возникает всегда между работником и работодателем, оно является двусторонним индивидуальным отношением. Определение сторон трудового отношения – работника и работодателя приведено в статье 20 ТК РФ.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, который обязуется выполнять возложенные на него функции, соблюдая регламент выполнения работ, трудовую дисциплину и правила распорядка, установленные работодателем. Нормы трудового законодательства распространяют свое действие на всех работников, которые трудятся на любых предприятиях, в учреждениях и организациях, независимо от форм собственности.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими

---

<sup>1</sup> Филющенко Л. И. Трудовое право: учебно пособие. Екатеринбург. Изд. Уральского университета. 2019. С. 7.

лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами. Он предоставляет другой стороне возможность трудиться в соответствующих условиях, выполнять специальные профессиональные функции, в соответствии с его возможностями и соответствующим уровнем квалификации.

В классическом понимании система трудовых отношений определяется общим укладом организации труда в обществе. В общем, системное содержание трудовых отношений складывается из двух основополагающих принципов взаимодействия автономных систем: управления и подчинения, которые равноправны, но соподчинены друг другу.

В ТК РФ предусмотрены основные правила взаимоотношений работника и работодателя, внешне предполагающие установление вполне разумных условий для каждого из работников. Поощрения – за добросовестность или высокое качество труда; наказание – за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок); повышение в должности и уровень зарплаты – в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Трудовые отношения характеризуются сложностью, субординацией между работодателем и работником. Сотрудник при его соответствии предъявленным требованиям обеспечивается необходимой работой и получает положенные ТК РФ, другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права, гарантии. Работник обязан придерживаться условий трудового договора, он должен выполнять возложенные на него профессиональные функции, но при их соразмерной и своевременной оплате. Трудовыми отношениями являются те коммуникации, которые выполняются в соответствии с письменным договором.

К традиционному взаимодействию работника и работодателя можно отнести такую позицию, как подчинение внутреннему трудовому

распорядку. Трудовой распорядок понимается как требования к работнику работодателя в трудовом поведении на рабочем месте. Данные требования должны обеспечивать эффективное осуществление процесса в производственном коллективе. Эти требования формально определены в локальных нормативных актах организации, где работает работник, а так же в документах технологического процесса.

Такой распорядок возникает и функционирует в любом внутреннем производственном коллективе, дисциплина труда является персонифицированной, так как характеризует отношение определенного (конкретного) работника к внутреннему трудовому распорядку, оценку данного отношения работодателем.

Традиционно взаимодействие работника и работодателя осуществляется на условиях постоянной (полной) занятости. Если говорить об особенностях, то первой можно назвать гарантию участия работника в трудовом процессе очень долгий промежуток времени, например, до выхода на пенсию. Второй особенностью полной занятости является не исключение того что работник может продвигаться по карьерной лестнице на своей работе, повышение в должности, смены вида работы (в пределах одной организации), перехода на другое место работы (например, в филиал той же организации). Если говорить о третьей особенности то можно ее назвать признаком гарантии для работника, т.е. данная занятость гарантирует ему материальное вознаграждение за проделанную работу, оплачиваемый отпуск за счет работодателя, надбавки за выслугу лет. Со стороны работодателя такой вид занятости дает шанс снизить сменяемость работников (текучесть кадров) и иметь работников которые будут повышать постоянно свое мастерство.

Мы можем сказать, что характерными чертами такой традиционной формы занятости будут являться: полный рабочий день, оформленный трудовой договор по ТК РФ, официальная заработная плата, утверждённая и

закреплённая за работником определенная должность, которая будет действовать по штатному расписанию данной организации.

Постоянное трудоустройство является одним из основных вариантов трудоустройства характерных для типичных трудовых отношений, так как для работника оно будет считаться более предпочтительным, стабильным и в данном случае его интересы будут защищаться.

Напомним, что «модель традиционной (типичной) занятости предполагает заключение: бессрочного трудового договора; на полный рабочий день с постоянным окладом; для труда на стационарном рабочем месте под контролем работодателя; с типовыми условиями трудовых договоров, крайне слабо ориентированными на дифференциацию, а тем более на индивидуализацию»<sup>1</sup>.

«Одним из главных признаков классического трудового правоотношения мы можем выделить наличие категории рабочего времени, когда сотрудник должен находиться на рабочем месте и выполнять возложенную на него трудовую функцию. Этот признак придает трудовым отношениям характер длящихся, отличных от гражданско-правовых. Рабочее время определяется как человеческое поведение, заключающееся в расходовании лицом своих физических или умственных способностей к труду»<sup>2</sup>. «При этом количественная характеристика обязанности работника трудиться характеризуется в теории трудового правоотношения с помощью категории рабочего времени, а качественная сторона может быть охарактеризована как осуществление определенной трудовой функции»<sup>3</sup>.

Важной особенностью традиционных трудовых отношений является наличие сменного режима работы. Данная особенность осуществляется на многих организациях для обеспечения максимальной эффективности,

---

<sup>1</sup> Лушников А.М. О будущем трудового права в эпоху перемен / М.В. Лушникова // Herald of the Euro-Asian Law Congress. 2018. № 1.С. 55.

<sup>2</sup> Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука, 1977. С. 122.

<sup>3</sup> Каминская Е.А. Общетеоретические вопросы концепции механизма правообразования и муниципального правотворчества // Вестник Брянского государственного университета. 2013. № 2. С. 40.



например, где остановка работы экономически нецелесообразна. В ст. 103 ТК РФ законодатель дает понятие сменной работы и основания введения работы по сменам.

Согласно законодательству график сменности – это документ (локальный нормативный акт), регулирующий вопросы начала и окончания работы, вид смены (ночная, дневная т.д.), продолжительность перерывов для отдыха и питания, который устанавливает число смен, начало и окончание работы каждой смены, перерывы для отдыха и порядок чередования смен. Ограничения продолжительности смен касаются только несовершеннолетних работников, инвалидов и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 94 ТК РФ). «При составлении графика сменности работодатель обязан учесть мнение представительного органа работников и довести утвержденный график до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие»<sup>1</sup>. Особое внимание необходимо обратить на дату утверждения и даты ознакомления сотрудников с графиком, поскольку законодательство о труде стоит на защите прав работника на своевременное информирование об изменениях условий труда (не позднее чем за один месяц).

В традиционных трудовых отношениях существует такой момент, который касается контроля работника. Статистика того, что работник в трудовой период занимается «не работой», очень велика. Тем самым работодателя это подталкивает на то, чтобы контролировать работника на рабочем месте (в офисе). Самым обыкновенным является видеонаблюдение (когда работодатель непосредственно через программу может просматривать видеокамеры в помещении и уточнять информацию, пришел ли и когда пришел работник на работу, находится ли он на своем рабочем месте), пропуска на работу по электронной карте (контролируется время, когда работник приходит на работу и уходит) или по биометрическим данным.

---

<sup>1</sup> Пашкова Г.Г. Трудовое право: учеб. пособие. Томск. Изд. дом Том. гос. ун-та, 2018. С. 77.

Данные формы проверки работодателем работника проводятся открыто. А все по тому, что позиция работодателя такая: работник должен заниматься исключительно исполнением трудовых обязанностей в рабочее время в соответствии с ч.1 ст. 91 ТК РФ, где и дается определение рабочего времени. Это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Тем самым мы можем сказать, что у работника не должно быть времени на частную жизнь, в противном случае он недобросовестно использует время, которое ему дается и оплачивается, для выполнения работы. Работодатель в свою очередь при введении в рабочую обстановку оборудования для контроля работника должен ознакомить его о том, что в соответствии со ст. 24 Конституции РФ он будет собирать персональные сведения, хранить и использовать их. Данная процедура происходит при подписании трудового договора, где прописывается о том, что работник соглашается на сбор и обработку информации о нем.

Наказать за нарушение трудового режима поможет электронная система пропусков. Верховный суд Республики Саха (Якутия) поддержал работодателя (Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 15 ноября 2017 г. по делу № 33-4401/2017)<sup>1</sup>, который объявил сотруднику выговор за опоздания и преждевременные уходы с работы, сославшись на показания пропускной системы. Истец утверждал, что по табелю учета рабочего времени он отработал полную норму часов, тем самым факт проступка с его стороны отсутствует. Суд не принял этот довод:

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) «О признании незаконным приказа о применении дисциплинарного взыскания и мер воздействия» от 15 ноября 2017г. № 33-4401/2017. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SODV&n=109966&dst=100002#019990226236632247> (дата обращения 20.05.2020).

время прихода и ухода в таблице не фиксируется. Подобная практика встречается также у Мосгорсуда<sup>1</sup>.

Содержание традиционного типа правоотношений чаще всего сводится к тому, что наемный сотрудник обязуется выполнять работу по своей специализации, полученной в вузе или другом учебном заведении. Специфика занимаемой человеком должности также может предопределять конкретные права и обязанности для работника.

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что с позиции защиты прав работника к позитивным моментам постоянной работы будут относиться: рост в карьере, стабильность в финансовом плане, работа в коллективе, официальный труд по ТК РФ, социальная защищенность. К негативным аспектам относятся: негибкость трудового правоотношения и трудового законодательства, сложность во временном отсутствии на рабочем месте по личным вопросам; не многофункциональность, выполнение одних и тех же функций; постоянная работа в одном коллективе; необходимость оповещения начальства об увольнении заранее<sup>2</sup>.

Основной недостаток современной науки трудового права России – это непоколебимая вера в те научные начала, которые были сформулированы еще ее основоположниками. Несомненно, в начале становления была необходима эта концепция единого трудового правоотношения. Классическое трудовое право формировалось в эпоху, когда наиболее типичным работником по трудовому договору был заводской рабочий, когда массовая занятость переходила из аграрной сферы в промышленное производство. Ключевые институты трудового права – рабочее время и время отдыха, охрана труда, дисциплина труда и другие – основываются, прежде

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 10 октября 2018 г. по делу № 33-44498/2018. URL: <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/f98cbe15-f327-4fa1-acf0-7fc2a54e77fb> (дата обращения 01.06.2020).

<sup>2</sup> Грязнова Л. Занятость: уровень и формы регулирования. Минск: Экономика, 1994. С. 252.

всего, на том, что трудовое право регулирует то, как должен выполняться труд.<sup>1</sup>

## 1.2 Инновационное взаимодействие работника и работодателя

«В условиях инновационно-ориентированной экономики, в современных условиях, ведущей проблемой является формирование эффективной занятости, а именно эффективного использования качественного трудового потенциала, формирование трудовой мобильности отраслевых и профессиональных структур, рационального распределения рабочей силы между отраслями»<sup>2</sup>.

Переход к информационному обществу в условиях изменений в коммуникационных технологиях и мотивации трудового поведения людей предполагает существенные изменения трудовых отношений. Происходит процесс децентрализации трудовой деятельности во времени и пространстве, то есть идет процесс формирования гибкого рынка труда. Можно предположить, что с цифровой экономикой будет увеличиваться доля интеллектуального труда по сравнению с традиционным физическим трудом, что позволит на практике применять уже нетипичные виды занятости.

Мы говорим о том, что цифровая экономика характеризуется активным использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в целях осуществления различных видов взаимодействий между всеми участниками экономических процессов. Именно ИКТ, которые за последние двадцать лет сделали большой скачок вперед, помогают обществу, бизнесу и государству постоянно трансформироваться, совершенствоваться: оптимизировать издержки, создавать новые продукты и услуги, повышать качество жизни и т.д.

---

<sup>1</sup> Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // *Lex russica* (Русский закон). 2018. № 10 (143). С. 30.

<sup>2</sup> Одегов Ю.Г., Павлова В.В. Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости // *Уровень жизни населения регионов России*. 2017. № 4 (206). С. 19.

Исходя из этого мы можем сказать, что новая атипичная занятость реализуется в цифровом пространстве, она содержит новые возможности, но в то же время и риски как для экономики, так и для самих работников. «Трудовая деятельность оказывается неожиданно более прозрачной, расширяются границы использования инноваций и пространства образования, и, соответственно, улучшается качество трудовых ресурсов, но одновременно работа усложняется, становится транспарентной и более контролируемой извне»<sup>1</sup>.

Исследования последних лет показывают, что для новой занятости характерны следующие эффекты:

1. рост динамики (значительное количество увольняется, но и больше трудоустраивается работников);
2. повышается дефицит определённых кадров, обладающих необходимыми компетенциями и знаниями;
3. изменяются условия труда для работников (становятся менее жесткими требования к месту и времени труда, увеличиваются трудовые нагрузки, корректируется содержание труда);
4. востребованным остается опыт деятельности в определенном профессиональном поле;
5. повышается значение социальных, межкультурных и управленческих знаний и навыков.

В соответствии с изменением характера труда эксперты предлагают выделять «три группы навыков и профессий: исчезающие, трансформирующиеся и возникающие. Среди базовых навыков вне зависимости от деятельности они отмечают цифровую грамотность,

---

<sup>1</sup> Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2017. Т. 10. № 4. С. 383.

концентрацию и управление вниманием, эмоциональную грамотность, креативность, экологическое мышление, способность к переобучению»<sup>1</sup>.

Если говорить о профиле работника при новой «неклассической» занятости, то он «(работник) и требования к нему радикально меняются, но остаются пока еще неопределенными. В цифровой среде необходимы новые компетенции и квалификация, создаются рабочие места, не привязанные к одному месту и времени»<sup>2</sup>.

Обновление умений и навыков, повышения уровня квалификации, готовность к выполнению трудовых заданий в любое время и в любом месте, становится для сотрудников важным, и делать они должны это постоянно, так как благодаря этому, работник будет самоответственным и автономным, будет самостоятельно контролировать результат своей работы и доходы через приложения.

Это означает, что обычные признаки (пол, возраст, доходы и образование) могут в настоящее время только ограниченно влиять на выбор и реализацию трудового пути.

«В настоящее время значительное число работников выполняют свои трудовые функции не в помещениях работодателя, то есть признак выполнения трудовой функции в месте нахождения работодателя (признак типичной занятости) трансформируется в признак осуществления трудовой функции вне места нахождения работодателя (признак нетипичной занятости)»<sup>3</sup>. Еще совсем недавно «труд на дому был ориентирован преимущественно на пенсионеров, домохозяек, инвалидов, а сейчас все изменилось в связи с тем, что коммуникативные возможности существенно

---

<sup>1</sup> Одегов Ю.Г., Павлова В.В. Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 4 (206). С. 19.

<sup>2</sup> Качество труда и экономический успех: долгосрочное исследование на немецких предприятиях // Erster Zwischenbericht. Научно-исследовательское сотрудничество Федерального министерства труда и социального обеспечения / BMAS. Berlin. 2013. URL: <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsmarkt/fb442-arbeitsqualitaet.html> (дата обращения 10.04.2020).

<sup>3</sup> Каптерев А.И. Виртуализация интеллектуального пространства: социологические аспекты обучения // Труд и социальные отношения. 2006. № 4. С. 120.

модифицировали традиционные способы вовлечения людей в трудовую деятельность, в том числе посредством дифференциации»<sup>1</sup>.

Нестандартная занятость – это занятость, отличающаяся от типовой, наиболее распространенной формы, прописанной в трудовом законодательстве. К нестандартной занятости относятся следующие трудовые отношения:

1. внешнее и внутреннее совместительство (дополнительная работа, занятость);

2. оформление трудовых отношений гражданско-правовым договором;

3. неформальная занятость: трудовые отношения никак не оформлены (документы отсутствуют);

4. краткосрочные трудовые договоры (сроком до 1 года), в том числе сезонные;

5. нестандартное рабочее место:

5.1. «дистанционная занятость (работа по Интернет)»<sup>2</sup>;

5.2. надомная занятость (без использования Интернет);

5.3. «заемный труд, когда сотрудник (чаще всего временный) оформлен в штате одной организации, а фактически работает под руководством и на территории другой, например, трудовой договор заключен с кадровым агентством, а фактически человек работает в торговом центре кассиром»<sup>3</sup> – и в настоящее время данную форму занятости правильнее называть временной;

5.4. «удаленная занятость (смастстаффинг), когда штатный сотрудник одной организации, для которого в ней временно нет нагрузки, выполняет работы для другой организации, с которой у первой организации заключен

---

<sup>1</sup> Бабкина И.Н. Признаки нетипичной занятости. Право: история, теория, практика: Сборник статей и материалов. Брянск: Общество с ограниченной ответственностью «Новый проект», 2018. С. 41.

<sup>2</sup> Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. М.: Международные отношения. 1991. С. 184.

<sup>3</sup> Радаев В.В. Анализ рынка труда: спрос на труд // Российский экономический журнал. 1995. № 4. С. 73.

договор – работы выполняются под их руководством и часто на их территории»<sup>1</sup>.

6. нестандартная рабочая нагрузка в течение дня, недели, месяца, года:

6.1. неполная занятость. «В России к работе с неполным рабочим временем относятся несколько режимов: работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ); сменная работа (ст. 103 ТК РФ); работа с суммированным учетом рабочего времени (ст. 104 ТК РФ); разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ)»<sup>2</sup>;

6.2. неполная загруженность – временный перевод на сокращенный рабочий день, рабочую неделю при производственной необходимости;

6.3. сверхзанятость – работа более 40 часов в неделю;

7. фриланс – использование труда физического лица, у которого нет постоянного работодателя, который выполняет работы для различных организаций-заказчиков.

«Указанные режимы по большому счету можно соотнести с теми, которые сегодня принято называть нетипичными: разделение рабочего места между несколькими работниками; посменная работа; учета рабочего времени (аналог суммированного учета рабочего времени); аморфное рабочее время (устанавливается только объем рабочего времени, который должен отработать работник на предприятии за определенный промежуток времени, при этом распределение рабочего времени остается свободным, что для работодателя позволяет исключить циклический найм и увольнение сотрудников в течение года)»<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Тонких Н.В. Смартстаффинг – новая форма перераспределения кадровых ресурсов // Управленец. 2014. № 6 (52). С. 78; Тонких Н.В. Оценка распространенности нестандартной занятости на рынке труда свердловской области по результатам опроса руководителей организаций. Метеор-Сити. 2016. № 5. С. 15.

<sup>2</sup> Бабкина И.Н. Признаки нетипичной занятости. Право: история, теория, практика: Сборник статей и материалов. Брянск: Общество с ограниченной ответственностью «Новые проект», 2018. С. 41.

<sup>3</sup> Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения: видоизменение классических признаков. Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2014. № 16 (187). С. 125.



Глубокие изменения в сфере труда привели к появлению новых форм отношений, которые не всегда вписываются в параметры традиционных. С одной стороны, это повысило гибкость рынка труда, с другой – привело к увеличению числа работников, чья занятость законодательно не определена, поэтому они не попадают в сферу труда и социальной защиты.

Среди довольно распространенных неустойчивых (атипичных) форм занятости можно выделить следующие:

- привлечение рабочей силы через кадровые агентства или посреднические фирмы по подбору персонала (лизинг персонала);
- передача сторонним организациям определенных функций, не являющихся для предприятия профильными (аутсорсинг), с одновременным сокращением соответствующих подразделений у себя;
- выведение компанией части своих работников за штат (увольнение) и перевод их в кадровое агентство, которое заключает с ними трудовые договоры (аутстаффинг), хотя по факту они продолжают работать в прежней организации;
- домашняя работа, включая развитие рынка «фрилансеров» (удаленный работник) и коворкинг центров (коворкинг – совместно работающие).

Этот перечень можно продолжить, если иметь в виду, например, лизинг, аренду персонала, субподряд рабочей силы. Указанные формы получили название «заемного труда». В то же время предметом лизинга по законодательству могут быть любые непотребляемые вещи, то есть движимое и недвижимое имущество, но не люди. Рассмотрим предоставление персонала, иначе лизинг. Лизинг – это правоотношения, которые возникают, когда рекрутинговое агентство заключает трудовой договор с работником от своего имени, а потом направляет его на работу в организацию на относительно длительный срок. В основном это практикуется в тех случаях, когда услуги квалифицированного специалиста требуются с определенной регулярностью.

Атипичные отличаются от обычных трудовых отношений, как по субъектному составу, так и по содержанию.

Заемные формы занятости предполагают присутствие трех участников: частное агентство (или иная коммерческая организация, частное лицо), в ТК РФ именуемая «нанимающая сторона», работник и предприятие-пользователь, «принимаящая сторона» по терминологии ТК РФ. В этом случае работник заключает трудовой договор с частным агентством занятости (нанимающей стороной, юридическим работодателем), которое в свою очередь передает работника третьему лицу (принимаящей стороне, фактическому работодателю) для использования. В условиях применения нетипичных видов занятости, при заемном труде, определенность трудовой функции как качественной характеристики рабочего времени становится менее очевидной.

Заемные формы занятости предполагают присутствие трех участников: частное агентство (или другая коммерческая организация, частное лицо), в ТК РФ именуемая «нанимающая сторона», работник и предприятие-пользователь, «принимаящая сторона» по терминологии ТК РФ. В этом случае работник заключает трудовой договор с частным агентством занятости (нанимающей стороной, юридическим работодателем), которое в свою очередь передает работника третьему лицу (принимаящей стороне, фактическому работодателю) для использования. В условиях использования нетипичных видов занятости, при заемном труде, определенность трудовой функции как качественной характеристики рабочего времени становится менее очевидной.

Что касается заемного труда, то основными мотивами его использования работодателями-пользователями являются:

а) замещение временно отсутствующих работников, так называемая потребность в стабильности;

б) привлечение дополнительной рабочей силы с временным/сезонным увеличением объема заказов, выполнении временных работ, реализация разовых проектов — так называемая потребность в гибкости;

в) просмотр кандидатов на постоянные должности;

г) преодоление ограничений по найму постоянных работников, в том числе связанных с нехваткой времени и ресурсов для отбора, трудоустройства и управления постоянным персоналом;

д) «потребность в специальных знаниях и навыках, которыми обладают работники агентств по трудоустройству»<sup>1</sup>.

В отличие от рекрутинга при заемном труде работник предоставляется в распоряжение организации-пользователю, но остается наемным работником агентства. В случае заемного труда трудовые отношения продолжаются с агентством.

«Следует отличать от заемного труда и так называемый аутсорсинг, при котором предприятие передает внешней компании выполнение функций, которые являются для данной организации профильными»<sup>2</sup>. Главное отличие аутсорсинга от заемного труда в том, что трудовые ресурсы не берутся в заем, а работники выполняют задачи заказчика, как правило, вне места его нахождения.

Аутсорсинг – это экономическая категория, охватывающая передачу сторонним организациям непрофильных бизнес – процессов. При аутсорсинге между заказчиком и исполнителем возникают гражданско-правовые (подрядные) отношения. На день сегодняшний, на российском рынке труда участие сторонних организаций довольно распространено, они

---

<sup>1</sup> Feldman Y. Ex-ante vs. ex-post: optimizing state intervention in exploitive triangular employment relationships // Comparative Labor Law and Policy Journal. 2009. Vol. 30 (4). P. 759; Hakansson K., Isidorsson T. Temporary agency work: a comparison of the use of agency work in Sweden and UK // <http://www.hrm.strath.ac.uk/ILPC/2005/conf-papers/Hakansson-Isidorsson.pdf>. P. 15; Houseman S. Why employers use flexible staffing arrangements: evidence from an establishment survey // Industrial and Labor Relations Review. 2001. Vol. 55. P. 149.

<sup>2</sup> Орлова Е.В. Операции по передаче непрофильных функций сторонними организациями (аутсорсинг): Особенности бухгалтерского и налогового учета // Налоговый вестник. 2004. № 1. С. 114.

привлекаются для выполнения таких функций, как рекламные и юридические услуги, маркетинговые и социологические исследования. Это примеры аутсорсинга (outsourcing – использование внешних услуг).

При его использовании организация передает некоторые из своих функций внешней организации (подразделению другой организации). Заказчик покупает услугу у организации (подрядчика), а не труд конкретных работников. Кроме того, функция полностью передается организации-подрядчику и в штате организации-заказчика не числятся сотрудники, которые были бы заняты выполнением этой функции. Стоимость услуги должна быть определена договором, который заключает заказчик и подрядчик. «Подрядчик сам определяет количество людей, которые будут выполнять переданную им на реализацию функцию. Заказчик не имеет трудовых отношений с персоналом подрядчика и не может мотивационно воздействовать на него»<sup>1</sup>.

Важно отличать заемный труд от аутстаффинга. При этой кадровой технологии происходит выведение за штат работников организации при фактическом продолжении трудовых отношений с прежним нанимателем. При аутстаффинге заемный работник трудится длительное время в одной организации и выполняет практически те же трудовые функции, как и другие работники, занятые в этой организации, с тем отличием, что он получает заработную плату не от организации, где он работает, а от агентства. Технология, которая помогает снизить административные расходы и юридические риски, связанные с персоналом компании – это аутстаффинг (outstaffing – выведение персонала за штат), используется в тех случаях, когда рекрутинговое агентство (подрядчик) не подбирает работников, а оформляет уже существующий персонал организации-клиента (заказчика) в свой штат. В то же время рабочие продолжают по-прежнему работать в том же месте и выполнять свои обязанности. Количество и квалификация

---

<sup>1</sup> Рыжкова Т.В., Горелова Л.В. Методологические подходы к управлению затратами на персонал организации // Вестник Московского государственного университета леса. Лесной вестник. 2014. Т. 18. № 3. С. 180.

необходимого персонала определяются заказчиком, который не имеет трудовых отношений с предоставленным персоналом, но он может мотивировать каждого задействованного для выполнения функций работника. Таким образом, подрядчик является работодателем персонала, а заказчик может привлекать персонал для выполнения различных функций. «На время своей работы предоставленный персонал становится частью команды заказчика, но весь кадровый документооборот по предоставленному персоналу ведет подрядчик»<sup>1</sup>.

Многие компании используют аутстаффинг, для решения вопросов, связанных, прежде всего, с ограничением штатного расписания и бюджета организации, а также, а так же для снижения рисков, связанных с разрешением трудовых споров. Они видят главное преимущество для себя в том, что они могут сконцентрироваться на своем основном бизнесе, не отвлекаясь на другие задачи.

«В области труда уже многие виды деятельности осуществляются в информационном пространстве при помощи персонального компьютера, мобильных устройств и приложений, которые сами становятся предметом и/или средством труда. Таким образом, расширяется пространство производства, в котором возникают новые коллаборации и обмены, сильно отличающиеся от фордистских предприятий и их организационных принципов. В такой системе занятости исходной единицей становится не рабочее место, а наличие ранжируемой по зарплате профессиональной деятельности в определенном секторе экономики»<sup>2</sup>.

В ст. 56 ТК РФ дается четкое понятие трудового договора, а в нем говорится о том, что работник обязуется лично выполнять работу по управлению и контролем работодателя. Немаловажным сдерживающим

---

<sup>1</sup> Рыжкова Т.В., Горелова Л.В. Методологические подходы к управлению затратами на персонал организации // Вестник Московского государственного университета леса. Лесной вестник. 2014. Т. 18. № 3. С. 179.

<sup>2</sup> Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2017. Т. 10. № 4. С. 383.

фактором, относящимся к инновационному взаимодействию, является отсутствие у работодателя возможности постоянного контроля работника, ведь это может быть следствием того, что сотрудник не будет работать в полную силу.

Исходя из этого у работодателей часто складывается такое мнение, что работа эффективна только тогда, когда она выполнена в офисе. Кстати говоря, это и является «одной из причин слабого распространения дистанционных форм занятости в России. Зачастую российские руководители используют удаленную занятость как средство дополнительной мотивации или же ситуации, когда организация идет на уступки работнику»<sup>1</sup>.

«Внешний контроль осуществляется при помощи введенных/сохраненных данных, сведений, отчетов и прочего, часто без привлечения самого работника. Знания и компетенции, накопленный профессиональный опыт, мотивация работника играют решающую роль в его профессиональной карьере в условиях высокой конкуренции за рабочие места и/или доступ к трудовым заданиям»<sup>2</sup>.

Для каждого из привлеченных новых видов занятости существует целый комплекс причин и предпосылок, подчас весьма разнообразных. Например, неформальные трудовые отношения нередко объясняют стремление уклониться от уплаты налогов, для возникновения дистанционных форм занятости необходимы информационные технологии, а вторичная занятость требует, чтобы на основной работе у работника оставались время и силы на дополнительную занятость и т.д. Однако в целом развитие данных гибких форм занятости имеет единое фундаментальное теоретическое объяснение – гибкость режимов труда, форм вовлечения в

---

<sup>1</sup> Мартынова О.В. Удаленная занятость в России и перспективы ее развития // Молодой ученый. 2016. № 6. С. 542.

<sup>2</sup> Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2017. Т. 10. № 4. С. 383.

трудовые отношения, нестандартные рабочие места изначально выступают как экономически выгодные как для работника, так и для работодателя. Работнику предоставляется возможность более рационального сочетания работы по найму с другими видами деятельности – учебой, работой в домашнем хозяйстве, досугом. Работодатель в новых условиях может гибко регулировать численность работников, интенсивность нагрузки, расходы на рабочую силу. В этом смысле можно предположить, что и возможности человеческого развития с применением новых форм занятости получают новый импульс для своей реализации.

В целях развития рынка труда в соответствии с интенсивным экономическим ростом, основанных на взглядах экономистов на занятость были определены следующие признаки эффективной занятости:

1. соответствие структуры профессиональной квалификации рабочей силы структуре рабочих мест;
2. состояние определенной аллокации («распределение» которое более точно отражает распределение ресурсов) трудового ресурса;
3. включение характеристик – экономической, социальной, производственной и правовой;
4. эффективность экономических отношений субъектов занятости в системе развитых рыночных и общественных институтов;
5. оптимизация поведения производственных отношений в контексте сотрудничества между работниками, работодателями, государства, бизнеса и общественными организациями в условиях трансформации и кризиса;
6. «добровольность труда и гармонизация прав и обязанностей человека в трудовой сфере, равная ответственность гражданина и государства за возможность иметь работу, обеспечивающую достойный образ жизни»<sup>1</sup>;

---

<sup>1</sup> Васильева В.Н. Занятость населения и ее регулирование: правовые, экономические, социальные аспекты, проблемы занятости. М.: Мнемозина, 2005. С. 56.

7. разумное управление трудовыми ресурсами по отраслям и регионам;
8. «взаимозависимость развития занятости и рынка труда»<sup>1</sup>;
9. «развитие человеческого капитала в условиях соответствия уровня квалификации, производительности труда и заработной платы согласно классическому подходу к занятости»<sup>2</sup>;
10. адекватная дифференциация доходов населения стимулирует мотивацию, повышение квалификации работника и рост производительности труда<sup>3</sup>;
11. труд неквалифицированного и квалифицированного сотрудника соответствует результатам его работы, что является фактором увеличения или постоянных затрат на оплату труда при достаточном уровне фондовооруженности;
12. «применение и регулирование, наряду с традиционными, гибких форм занятости и заработной платы на «сильной» институционально—правовой основе»<sup>4</sup>;
13. чем выше уровень совокупного спроса, тем выше уровень эффективной занятости;
14. «следование общепринятым принципам стратегии и мониторинг основных факторов, влияющих на формирование эффективной занятости с разумным участием государства»<sup>5</sup>.

«Исследования трансформаций труда и занятости в России связаны в основном с анализом и оценкой их атипичных форм и видов, в частности тех, которые предполагают удаленную работу, аутсорсинг и самозанятость в

---

<sup>1</sup> Кязимов К.Г. Содействие занятости населения в условиях кризиса. М.: Директ-Медиа, 2015. С. 286.

<sup>2</sup> Саруханов Э.Р. Проблемы занятости в период перехода к рынку. СПб.: СПбУЭФ, 1993. С. 164.

<sup>3</sup> Васильева В.Н. Занятость населения и ее регулирование: правовые, экономические, социальные аспекты, проблемы занятости. М.: Мнемозина, 2005. С. 56 .

<sup>4</sup> Рожкова А.Ю. К вопросу об эффективной занятости // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. 2010. № 3 (63). С. 141.

<sup>5</sup> Рожкова А.Ю. К вопросу об эффективной занятости // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. 2010. № 3 (63). С. 141.



интернете. Рассматривая типы занятости, считающиеся в России редкими и аномальными, исследователи акцентируют проблемы, сопоставимые с тенденциями перехода к новой модели. Так, подобная работа характеризуется как нестабильная, краткосрочная, ненормированная. Лица, включенные в такую занятость, ломают традиционные представления о ценности работы, поскольку профессиональная деятельность рассматривается как вторичная или равноценная по сравнению с другими видами деятельности»<sup>1</sup>. Кроме того, «в нее вовлекается все большее число образованных работников в области программирования, дизайна, рекламы, маркетинговых услуг и т.д. Их функции могут варьироваться от исполнительских до предпринимательских, административных и управленческих. Заработки сильно дифференцированы, хотя в целом возможности заработать через Интернет оцениваются сдержанно»<sup>2</sup>.

Применительно к нашей стране вызовы, связанные с изменением видов занятости и трудовых отношений, очень актуальны. При этом возникают сложности не только с технической адаптацией норм «традиционного» трудового права к новым формам труда, но и с необходимостью построения адекватной системы гарантий реализации трудовых прав людей вовлеченных в новые формы занятости.

Многие из новых форм труда характеризуются как «неустойчивая занятость. Ее принято определять как вынужденную утрату работником стандартных трудовых отношений, основанных на трудовом договоре с неопределенным сроком и полным рабочим временем»<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам первой всероссийской переписи фрилансеров). М.: НИУ ВШЭ, 2009. URL:[https://www.hse.ru/data/2010/05/05/1216427048/WP4\\_2009\\_03%D0%B8%D1%81%D0%BF%D1%80.pdf](https://www.hse.ru/data/2010/05/05/1216427048/WP4_2009_03%D0%B8%D1%81%D0%BF%D1%80.pdf) (дата обращения: 14.04.2020).

<sup>2</sup> Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2017. Т. 10. № 4. С. 384.

<sup>3</sup> Бобкова В.Н. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения. М.: Кнорус, 2018. С. 6.

«Органам нашей законодательной и исполнительной власти следует обратить внимание не только на технические аспекты воздействия информационных технологий, на трудовые отношения,<sup>1</sup> в частности, на электронное взаимодействие работника и работодателя, документооборот, электронные трудовые книжки и т.п., но и на более важную проблему роста неустойчивости трудовых отношений в ходе развития новых форм занятости»<sup>2</sup>.

«Гарантия занятости больше не предполагает определенную специальность, определенное место работы или определенного работодателя. В большей степени она является результатом способности, оставаясь активным, приспосабливаться к меняющимся требованиям»<sup>3</sup>. А задача работника заключается, таким образом, в том, что бы в течение жизни следить за уровнем своей востребованности на рынке труда, так как она становится гарантией занятости.

Подводя итог, представляется, что «под нетипичной (нестандартной) трудовой занятостью понимается деятельность физических лиц, основанная на таком трудовом правоотношении или непосредственно связанным с трудовым отношением отношении, где отсутствует либо модифицирован какой-либо из основных признаков стандартного трудового правоотношения: личностный, организационный или имущественный. Стандартное трудовое правоотношение инкорпорирует в себя ряд основных признаков, отличающих его от правоотношений в смежных отраслях права, а нестандартное трудовое правоотношение содержит в себе своеобразные незавершенные или видоизмененные черты традиционной модели (изменение локации работы сотрудника на другое, тем самым меняется

---

<sup>1</sup> Костян И.А., Куренной А.М., Хныкин Г.В. Трудовое право и цифровая экономика: сочетаются ли они? // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 10.

<sup>2</sup> Лютов Н.Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 6 (103) С. 103.

<sup>3</sup> Одегов Ю.Г., Палова В.В. Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 4 (206). С. 20.

значение места выполнения работы, большое значение приобретает самостоятельный труд, дистанционный, надобный и новые способы его организации)»<sup>1</sup>, но при этом подобного рода правоотношения являются предметом регулирования отрасли трудового права. Такие нетипичные структуры позволяют раскрыть новые возможности отдельных форм занятости по трудовым договорам.

---

<sup>1</sup> Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения: видоизменение классических признаков // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2014. № 16 (187). С. 128.

## 2 ГЛАВА НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

### 2.1 Электронное взаимодействие работника и работодателя

Специалисты в области рынка труда отмечают, что «выполнение сотрудником работы посредством телекоммуникационных средств связи может стимулировать создание новых высокопроизводительных рабочих мест путем увеличения удельного веса нетипичных форм трудовой занятости, которые становятся более востребованными»<sup>1</sup>.

«Цифровая (электронная, сетевая, взб- или Интернет-экономика) представляет собой систему экономических отношений, в которой данные в цифровой форме являются ключевым фактором производства во всех ее сферах. Основной целью направления развития электронной экономики, касающегося нормативного регулирования, является формирование новой регуляторной среды, обеспечивающей благоприятный правовой режим для возникновения и развития современных технологий, а также для осуществления экономической и коммерческой деятельности<sup>2</sup>, связанной с их использованием в цифровой экономике»<sup>3</sup>.

Цифровая экономика неизбежно затронет сферу трудовых отношений. Поэтому уже сейчас важно сформулировать основные принципы и особенности оформления трудовых отношений в цифровой экономике, в том числе в части перехода на безбумажное взаимодействие работников и работодателей (введение электронного формата заключения трудового

---

<sup>1</sup> Одегов Ю.Г., Павлова В.В. Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 4 (206). С. 20.

<sup>2</sup> Савельев А.И. Электронная коммерция в России и за рубежом: правовое регулирование. 2-е изд. М.: Статут. 2016. С. 640.

<sup>3</sup> Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения в условиях цифровой экономики. Вестник Брянского государственного университета. 2019 (1). С. 204.

договора, перевод на цифру различных «бумажных» обязанностей работодателя и работника, и т.д.).

«Современное общество характеризуется сетевыми структурами и высоким уровнем информатизации и виртуализации в различных сферах, включая трудовую»<sup>1</sup>.

«Трансформация классического трудового правоотношения и развитие нестандартных (новых, атипичных) форм занятости стали предметом большого количества исследований в странах Европейского союза, России и в других государствах»<sup>2</sup>.

Европейский фонд по улучшению условий труда и жизни выпустил исследование, посвященное так называемым «новым формам занятости». Относят к таким новым формам:

1. совместное использование труда работников (employee sharing), в рамках которого группа работодателей одновременно нанимает работников и совместно несет перед ними ответственность;

2. промежуточное управление (interim management) – занятость, при которой компания «сдает в аренду» работников другим компаниям на определенный срок и с определенной целью;

3. разовая работа (casual work) – тип работы, при которой занятость не обладает стабильностью и продолжительностью, а работодатель не обязан регулярно предоставлять работу, однако имеет право вызывать работника по мере необходимости. Еврофонд выделил две схемы разовой занятости – перемежающаяся работа (intermittent work) и работа по запросу (on-call work) либо контракты с нулевым рабочим временем (zero-hours contracts). По данным Еврофонда, доля работающих в рамках этой формы занятости в последние годы увеличивается, и достигла в странах ЕС 71% для

---

<sup>1</sup> Сизова И.Л., Хусяинва Т.М. Уберизация и формирование сетевой структуры занятости // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2018. № 1. С. 80.

<sup>2</sup> Лютов Н.Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики. URL:<http://lexandbusiness.ru/view-article.php?id=9020> (дата обращения 25.05.2020).

неквалифицированных видов работ, но продолжает расти и в отношении более квалифицированных работ. Разовое совместное использование труда работников позволяет работодателям снижать простой работников и повышать эффективность труда;

4. мобильная работа, основанная на ИКТ (информационно-коммуникационных технологиях, ICT-based mobile work). Это трудовые отношения, выполняемые, по крайней мере, частично, но регулярно, за пределами «основного офиса», принадлежащего работодателю, либо специально приспособленного домашнего помещения, с использованием ИКТ технологий для подсоединения к общим компьютерным сетям компании, т.е. та форма, которая в российской терминологии называется дистанционным трудом<sup>1</sup>. Еврофонд ограничивает данную форму трудовых отношений от традиционной «телеработы», указывая, что для последней характерна привязка к какому-то конкретному месту выполнения работ, в то время как мобильная работа, основанная на ИКТ, не подразумевает какой-либо фиксации рабочего места.<sup>2</sup> Если говорить о перспективах правовой регламентации этой новой формы занятости (в соответствии с классификацией Еврофонда) в России, то можно прийти к заключению о том, что мобильная работа, основанная на ИКТ, – уже легализована в России в виде дистанционного труда, однако для эффективного применения этой формы на практике, отечественное законодательство нуждается в существенном объеме доработок (регулирование «частичной» дистанционной занятости, уточнение норм о рабочем времени, упрощение оформления и доказывания существования трудовых отношений и др.).

5. краудворкинг, краудсорсинг (crowd working, crowd sourcing, crowd employment) – занятость, в рамках которой для связи между лицом,

---

<sup>1</sup> Лютов Н.Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики. URL: <http://lexandbusiness.ru/view-article.php?id=9020> (дата обращения 25.05.2020)

<sup>2</sup> Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Lex russica (Русский закон). 2018. № 10 (143). URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/77550566> (дата обращения 25.05.2020)

выполняющим работу, и заказчиком используется специальная онлайн-платформа.

«Есть и ряд иных форм труда, которые принято относить к новым формам занятости. Для России проблемы трансформации трудовых отношений и возникновения новых форм занятости не менее актуальны, чем для других стран. На практике фактически складываются отношения, обусловленные информационной технологической революцией. Все более широко распространяется дистанционный труд, труд на основе онлайн-платформ, краудворкинг и другие «новые» формы занятости»<sup>1</sup>.

Необходимо также разграничивать электронное взаимодействие работника и работодателя в рамках трудовых отношений и его частный случай — электронное взаимодействие дистанционного работника и работодателя. Электронное взаимодействие работника и работодателя осуществляется в условиях их территориальной удаленности. Дистанционный же работник может проживать в том же населенном пункте, где располагается работодатель, и при необходимости лично представлять и подписывать документы.

В доктрине трудового права сегодня отсутствуют положения, позволяющие констатировать наличие четкой концепции электронного взаимодействия сторон трудовых отношений, а также не дается анализ способов такого взаимодействия.

Полагаем, что «электронное взаимодействие сторон трудового правоотношения носит универсальный характер и не зависит от каких-либо факторов (территориального расположения сторон, количества работников, занятых у конкретного работодателя, и т. п.). Электронное взаимодействие в данном случае не выступает основанием для дифференциации правового регулирования (как в ситуации с дистанционными работниками), а свидетельствует о внедрении в трудовые отношения современных до-

---

<sup>1</sup> Лютов Н.Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики. URL:<http://lexandbusiness.ru/view-article.php?id=9020> (дата обращения 25.05.2020)

стижений научного прогресса в целях оптимизации взаимодействия их участников»<sup>1</sup>.

Делать конкретные шаги в направлении развития цифровой экономики на законодательном уровне законодателя вынуждает реальная действительность. Возникновение нестандартной занятости, такой как дистанционный труд, привело к появлению впервые в 2013 году главы 49.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников». Это стало положительным моментом, так как и работнику и работодателю выгодна предоставленная возможность не взаимодействовать лично при заключении или изменении трудового договора и в рамках его исполнении, а использовать электронный документооборот и взаимодействовать посредством почтовых отправлений в установленном порядке. Например, для обращения в государственные органы в электронной форме, использование системы контроля и управления доступом, ознакомление с локальными нормативными актами на сайте работодателя и др.

Требуют доработки и технические аспекты в целях расширения возможностей по использованию альтернативных инструментов обмена электронными документами, а также усиленной квалифицированной электронной подписи.

Законодатель в абз. 4 ст. 312.1 ТК РФ говорит о том, что дистанционный работник и работодатель должны обмениваться электронными документами посредством усиленной квалифицированной электронной подписи, но становится это обязательным только после достижения такого соглашения между сторонами. По достоинству должно быть оценено преимущество от использования электронной подписи, так как он является инструментом современного информационного общества, способствует защите передаваемой информации, которая в большинстве случаев конфиденциальна.

---

<sup>1</sup> Туманов А.А. Электронное взаимодействие сторон трудовых отношений // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2016. № 4. С. 99.



В Гражданском кодексе Российской Федерации «электронная подпись определяется как реквизит, придающий юридическую силу документу, и является аналогом собственноручной подписи»<sup>1</sup>.

Электронные подписи дистанционного работника (лица, поступающего на дистанционную работу) и работодателя используются в порядке, установленном Федеральным законом от 6 апреля 2011 года № 63-ФЗ «Об электронной подписи»<sup>2</sup>. Согласно данному закону электронная подпись, представляет собой информацию в электронной форме, которая присоединена к другой информации в электронной форме (подписываемой информации) или иным образом связана с такой информацией которая используется для определения лица, подписывающего информацию.

Уже имеется определенная судебная практика по вопросам электронного документооборота в рамках дистанционного труда. Так, например, «Омский Областной суд в своем апелляционном определении от 22 января 2014 года №33-187/2014 указал, что подписание электронного документа квалифицированной электронной подписью позволило бы рассматривать поданное истцом заявление об увольнении как полноценный документ о намерении работника расторгнуть трудовой договор, сканированная же копия такого документа в отсутствие его оригинала надлежащим волеизъявлением работника о прекращении трудовых отношений служить не может»<sup>3</sup>. Сотрудник выполнял функции торгового представителя фабрики «Сладонез», что позволило отнести его к дистанционным работникам, и заявления об увольнении не подавал. Поэтому «решение Центрального районного суда г. Омска было отменено, а работник

---

<sup>1</sup> Рогалева И.Ю., Рогалева Г.А. Особенности оформления трудовых отношений в цифровой экономике // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. 2018. № 4 (100). С. 185.

<sup>2</sup> Федеральный закон «Об электронной подписи» от 06 апреля 2011 г. № 63-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 15. Ст. 2036.

<sup>3</sup> Закалюжная Н.В. Правовое положение работника в дистанционном правоотношении // Вестник Брянского государственного университета. 2015. № 1. С. 186.

восстановлен в должности с выплатой компенсации за период вынужденного прогула и компенсации морального вреда»<sup>1</sup>.

«Одним из примеров новых видов дистанционной работы может служить вовлечение преподавателей в систему дистанционного обучения. Такая форма обучения существует сегодня наряду с традиционными: очной (дневной и вечерней), заочной и экстерната. Пространственная децентрализация распространяется и на работника (преподавателя), и на потребителя его услуг (студента). Подобная форма обучения реализуется в настоящее время и в европейских школах»<sup>2</sup>.

«Ознакомление с локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, также может осуществляться путем обмена электронными документами»<sup>3</sup>.

07 июля 2017 г. в городе Котово в судебном заседании Васильченко О.А. утверждала, что подала заявление об увольнении по собственному желанию посредством электронной почты. При этом суд установил, что подача заявления об увольнении по электронной почте не основана на положениях ст. 80 ТК РФ.

Эта позиция не получила широкого признания. Судья А.В. Колодезный при рассмотрении иска Бобылева А. С. и исследования материалов дела пришел к следующему выводу: «заявление об увольнении истца, составленное в письменной форме и отправленное по электронной почте руководителю организации следует признать оформленным в надлежащей форме»<sup>4</sup>.

Следует отметить, что в материалы дела в этом случае не содержит информации о наличии квалифицированной электронной подписи, хотя это

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Омского областного суда от 22 января 2014 года №33 – 187/2014 // Архив Омского областного суда за 2014 г.

<sup>2</sup> Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения в условиях цифровой экономики // Вестник Брянского государственного университета. 2019 (1). С. 206.

<sup>3</sup> Епифанова Т.О. Заключение трудового договора в электронной форме и связанные с этим риски // Уральский журнал правовых исследований. 2018. № 1 (1). С. 59.

<sup>4</sup> Решение № 2-5015/2017 от 17.05.2017 г. по делу № 2-5015/2017. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/ONT6jIDMKZrq/> (дата обращения: 14.04.2020 г.).

важный элемент документа, который имеет решающее значение. Отсканированную копию заявления об увольнении, текстовый документ без квалифицированной электронной подписи нельзя рассматривать достаточным доказательством волеизъявления лица. Эту позицию заняла Судебная коллегия по гражданским делам Омского областного суда в составе председательствующего Лисовского В. Ю., судей Чеботарёвой Е. А., Польша В. А.<sup>1</sup> Федеральный закон «Об электронной подписи» (статья 6) говорит нам о том, что информация в электронной форме, подписанная квалифицированной электронной подписью, признается электронным документом, равнозначным документу на бумажном носителе, подписанному собственноручной подписью, «кроме случая, если установлено требование о необходимости составления документа исключительно на бумажном носителе. ТК РФ такого требования не содержит. Таким образом, квалифицированная электронная подпись придает электронному документу полноценность»<sup>2</sup>.

На сегодняшний день процесс заполнения трудовых книжек при заключении трудового договора в электронной форме становится проще. А все из-за нововведения в трудовом законодательстве. В ТК РФ введена ст. 66.1, в которой говорится о том, что работодатель теперь может формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Обучение является фактором управления дистанционными работниками. Поэтому при внедрении нового оборудования, например,

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение № 33-187/2014 33-8898/2013 от 22.01.2014 г. по делу № 33-187/2014. // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/NrF6Ac81rxJn/> (дата обращения: 04.14.2020 г.).

<sup>2</sup> Епифанова Т.О. Заключение трудового договора в электронной форме и связанные с этим риски // Уральский журнал правовых исследований. 2018. № 1 (1). С. 63.

важно проводить с удаленными работниками онлайн-конференции (вебинары), в которых они могли бы участвовать в любое время. Подобного рода разъяснения необходимы, поскольку закон сосредоточен на технических аспектах и не дает сторонам полного представления о сути дистанционной работы. Общественная и государственная поддержка и предоставление современных технологических и информационных средств связи послужат необходимыми условиями развития дистанционных видов работы.

Одними из последствий появления дистанционной работы являются: исчезновение территориальной привязки сотрудника к работодателю; исчезновение организационной привязки сотрудника к работодателю (фриланс, аутсорс).

Удаленная работа или работа на дому (также дистанционная работа, телеработа) – форма занятости, при которой работодатель и наемный работник находятся на значительном расстоянии друг от друга, передавая и получая техническое задание, результаты труда и оплату при помощи современных средств связи.

Одна из причин сложностей с распространением удаленной работы, по мнению главы юридической службы Boeing Russia Игоря Корнева, заключается в отсутствии необходимого юридического регулирования. Он говорит: «По законодательству работодатель должен сам исследовать внешнее рабочее место на соответствие нормам безопасности и т.д. В большинстве случаев этого не происходит – и компания, и работник оказываются вне правового поля: компания может отказаться компенсировать травмы в ходе выполнения работы вне офиса, а сотрудник может обжаловать решение о его удаленной работе без предварительных проверок рабочего места».<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Удаленная работа растет в цене // Коммерсантъ. 21.08.2017. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3389741> (дата обращения: 04.14.2020).

Чтобы штатный сотрудник мог работать удаленно, с ним необходимо заключить договор о дистанционной работе (ст. 312 ТК РФ).<sup>1</sup> Таким образом, удаленный работник уже станет штатным сотрудником организации, выполняющим работу вне местонахождения работодателя, будет иметь заключенный с работодателем договор о дистанционной работе, на него распространяются нормы трудового законодательства (об отпуске, больничных и т.д.).

Технология работы с удаленными сотрудниками предполагает следующее: все задания удаленные сотрудники получают по электронной почте; текущие вопросы решаются по e-mail или по телефону; готовую работу, как полностью, так и частично, также передают по электронной почте; возможностей для контроля работы немного. Одна из обязательных процедур – представление сотрудниками периодических отчетов ежедневно или еженедельно.

На отечественном рынке удаленной работы востребованы несколько направлений:

- написание и обработка текста: контент-менеджер, копирайтер, корректор;
- дизайн: иллюстратор, графический дизайнер, веб-дизайнер;
- программирование и разработка сайтов: верстальщик сайтов, разработчик мобильных приложений, веб-аналитик;
- перевод с иностранных языков: переводчик сайтов, переводчик литературного текста, технический переводчик;
- реклама и продвижение: менеджер-SMM, специалист по рекламе в социальных сетях, специалист по продвижению в Ютубе;
- управление и работа с персоналом: менеджер по персоналу, менеджер проектов.

---

<sup>1</sup> Расторжение трудового договора с надомниками // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс. 2020. URL:[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/23a765a3c30483f183a500343250d218a20ec296/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/23a765a3c30483f183a500343250d218a20ec296/) (дата обращения: 14.04.2020).

Несмотря на наличие определенных препятствий для развития дистанционной работы в РФ, этот вид занятости прочно занял свою нишу на рынке труда. На это указывает проведенное еще в 2015 году исследование сервисом «Битрикс24» и J'son&PartnersConsulting по вопросу дистанционной (территориально независимой) занятости в РФ.<sup>1</sup> Целью данного исследования было изучение ситуации на данный момент и перспективы развития рынка дистанционной занятости в РФ, анализ существующих платформ и инструментов для планирования, организации и контроля деятельности удаленных сотрудников, а также возможный экономический эффект от перехода офисных сотрудников на дистанционный режим работы.

Руководители компаний отмечают, что снижение затрат и повышение производительности являются основными преимуществами дистанционной занятости. В дополнение к этим факторам они также отметили увеличение мобильности, более широкие возможности для рекрутинга и более гибкий график работы для сотрудников.

Разнообразное программное обеспечение используется для организации эффективной удаленной работы – от набора разнообразных инструментов для решения отдельных задач до комплексных систем, позволяющих объединить все необходимые функции в одном сервисе. Такие решения, в частности, разрабатываются самостоятельно либо заказываются компаниями в соответствии с их потребностями.

Существуют некие системы для контроля за сотрудником на рабочем месте (например, система «Стахановец»). Такие системы позволяют: предотвратить утечки информации; выявить риски в действиях сотрудников; обнаружить факты, влияющие на продуктивность работы персонала; оптимизировать внутренние процессы и модели работы; сократить издержки.

---

<sup>1</sup> Перспективы распространения дистанционной занятости в России 2014-2020 // J'son & Partners Consulting. 2017. № 4. URL: [https://json.tv/ict\\_telecom\\_analytics\\_view/analiz-rynka-distantionnoy-zanyatosti-v-rossiyskoy-federatsii-20150617105228](https://json.tv/ict_telecom_analytics_view/analiz-rynka-distantionnoy-zanyatosti-v-rossiyskoy-federatsii-20150617105228) (дата обращения: 14.04.2020).

Данные системы помогут работодателю узнать информацию о том: кто из сотрудников крадет конфиденциальную информацию, кто работает на конкурентов, кто предлагает или берет откаты, кто собирается уволиться, кто тратит время на социальные сети.

Примером из судебной практики может служить дело «Бэрбулеску (Barbulescu) против Румынии»<sup>1</sup>, когда работодатель уволил сотрудника – инженера Богдана Бэрбулеску – за то, что он вел личную переписку в рабочее время. Здесь основным доводом работника, по его словам, было то, что работодатель незаконно получил доступ к его переписке в приложении Yahoo Messenger. После безуспешных попыток отстоять права в местных судах, Бэрбулеску обратился в Европейский суд по правам человека (ЕСПЧ).

Европейский суд вынес решение, которым встал на сторону работодателя. В случае с Бэрбулеску сотрудник осуществлял личную переписку в рабочее время и с веб-ресурса, аккаунта, который был предназначен для исполнения профессиональной обязанности. В соответствии имеющимися данными работодатель осуществлял проверку рабочей переписки, право, что было оговорено заранее.<sup>2</sup> Суд так же комментирует свое решение тем, что контроль, которому подвергся заявитель, был ограничен по времени и что представленные Европейскому Суду доказательства указывают на то, что работодатель контролировал только электронные сообщения заявителя и его работу в Интернете.

подавляющее большинство удаленных работников – это профессионалы, для которых самодисциплина не является проблемой. Для большинства компаний контроль рабочего дня дистанционных работников – это лишь формальность.

---

<sup>1</sup> Постановление Европейского Суда по правам человека от 5 сентября 2017 г. Дело «Бэрбулеску (Barbulescu) против Румынии» (жалоба № 61496/08) // Бюллетень Европейского Суда по правам человека. Российское издание 2017. №10.

<sup>2</sup> Ахвердиев Э.А. О принципе тайны личной переписки на фоне решения ЕСПЧ по делу Барбулеску против Румынии // Новая наука: Стратегии и векторы развития. 2016. № 1-3 (58). С. 141.

В связи с развитием информационных технологий, созданием нового, более совершенного программного обеспечения и распространением так называемых «облачных» технологий, обеспечивающих доступ к необходимой информации из любой точки мира, в ближайшие пять лет в Российской Федерации ожидается значительное увеличение дистанционных работников.

Производительность удаленного работника повышается в результате слияния нескольких факторов:

- работа в комфортных условиях;
- работа в удобное время;
- работа в хорошем настроении, отсутствие офисного стресса;
- сохранение здоровья в связи с отсутствием контакта с больными коллегами (в период сезонных заболеваний);
- присутствие контроля со стороны работодателя по отношению к работнику.

В зависимости от выполняемых функций удаленного сотрудника работодателю выбирают тот тип коммуникации, который лучше всего им подходит:

- электронная почта – для быстрого взаимодействия. Один из самых распространенных и удобных видов связи;
- программы Skype, WhatsApp или Google Hangouts отлично подходят для быстрых мгновенных сообщений в реальном времени;
- видео-чат и видео-конференции – один из видов коллективной связи;
- инструменты управления проектами. Дают возможность вновь присоединившимся сотрудникам видеть предыдущие пункты обсуждения;
- при создании документов, к которым имеют доступ много сотрудников, лучшим вариантом является Google Диск. При наличии документов совместного пользования он не будет редактироваться одновременно;



- при необходимости одновременного редактирования несколькими сотрудниками лучшим вариантом будет Ms Office Word Online.

В настоящее время широкое использование достижений научно-технического прогресса позволяет работникам самостоятельно распределять рабочее время в течение какого-либо периода. Если работник выполняет работу дистанционно, то важнее по электронным носителям отправить результат работы, сделанной на электронном носителе дома, нежели распределение трудовой функции во времени. То есть институт рабочего времени приобретает иное содержание, чем ранее.

Модернизации информационных технологий и сети Интернет неизбежно оказывают значительное влияние на сферу труда, тем самым в результате высоких темпов изменений удаленная работа приобретает повсеместное распространение. В Российской Федерации изначально становление дистанционной занятости складывалось в условиях ограниченной правовой основы и непоследовательности развития. Если западные экономисты вывели новый подход к работе на научный уровень, утвердив результаты законодательно, чтобы в дальнейшем работодатель юридически обоснованно мог принимать решения, а работник был защищен, то в нашей стране все наоборот. Сначала сложилась ситуация, когда появилось значительное число людей, которые зарабатывают своим умом с помощью совершенствующихся средств коммуникаций и информационных технологий, но не имеют никаких гарантий. И только после этого появились нормативные акты и были внесены соответствующие изменения в действующее трудовое законодательство Российской Федерации<sup>1</sup>.

Дистанционный работник свободен в выборе непосредственного места осуществления работы – дом сотрудника, его дача или гараж, арендованное работником в каком-то современном офисе рабочее место, где одновременно могут трудиться несколько дистанционных работников, кафе, пляж и др. В

---

<sup>1</sup> Акиншин М.В. Фриланс по трудовому договору // Практическая бухгалтерия. 2013. № 6. С. 3.

связи с этим, такие работники не могут быть уволены за прогул, поскольку у них нет стационарного рабочего места.

В связи с тем, что условия труда быстро меняются, они предполагают адаптацию работника к технологическим изменениям. «Сетевые, мобильные приложения и программы служат эффективной реализации трудовых функций и повышению производительности труда. Часть трудовых задач передается на аутсорсинг, особенно в сфере предоставления услуг, что приводит к развитию нового вида трудовой деятельности, известного как «on-demand-economy» (экономика по требованию). Кроме того, в отношении работы все чаще используется понятие «мобильная», она сходится с видами деятельности, которые обозначены как «атипичные»<sup>1</sup>.

Еще в 2016 г. на Всемирном экономическом форуме в Давосе было заявлено о переходе в четвертую промышленную революцию через интернетизацию всех сфер жизни общества. Жизнь диктует свои правила и переход к инновационной социально ориентированной экономике невозможен без гибкого рынка труда с новыми направлениями занятости, в т.ч. через использование информационных ресурсов. В Послании Федеральному Собранию Президент В.В. Путин говорил о необходимости технологического прорыва во всех сферах жизни.<sup>2</sup> Создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений – основная задача трудового законодательства, которое старается идти в ногу со временем и имеет тенденцию углубления дифференциации правового регулирования труда.<sup>3</sup> Уже на протяжении

---

<sup>1</sup> Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2017. Т. 10. № 4. С. 385.

<sup>2</sup> Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 01 марта 2018 г. // Российская газета. 2018. № 274.

<sup>3</sup> Потапова Н.Д. Об особенностях метода трудового права // Труд и социальные отношения. 2014. № 4. С. 100.

последних 5 лет ставится задача внедрения электронного кадрового документооборота<sup>1</sup>.

По мере развития интернет-технологий в Российской Федерации стали появляться первые телеработники, в основном дизайнеры, программисты, вебмастера. Это особый вид нестандартных трудовых отношений. В данном случае работа может быть выполнена как непосредственно в организации, так и за ее пределами (дома, в специально оборудованных центрах). Круг работников, которые охватываются данным понятием достаточно широк.

К формам проявления телеработы мы относим:

1. работник работает на дому или в телецентре постоянно, поддерживая связь с клиентами, коллегами, руководством при помощи средств связи;
2. большую часть рабочего времени работник работает дома, систематически (раз в неделю, раз в две недели) трудится производственных помещениях работодателя;
3. мобильные телеработники – их работа носит разъездной характер, контакты с нанимателем осуществляются при помощи современных средств связи.

Также существует такой вид атипичной формы занятости как «электронное надомничество. Такого рода работники, как правило, самостоятельно организуют свой рабочий день, и итоговый результат выполненной работы передает работодателю при помощи средств связи. В настоящее время электронное надомничество применяется в сфере услуг (консалтинговые, юридические, бухгалтерские, дизайнерские и др.), при проведении аналитических, маркетинговых исследований, программировании, планировании и др»<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Распоряжение Правительства Российской Федерации от 11 июня 2013 г. № 953-р. URL: <http://government.ru/docs/all/87612/> (дата обращения: 15.04.2020).

<sup>2</sup> Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения в условиях глобализации и модернизации экономики. Вестник Брянского государственного университета. 2015. № 2. С. 215.

В Концепции нового ТК РФ отмечается, что в нем должна найти разрешение проблема гибкости правового регулирования трудовых отношений, возможности широкого использования не только стандартных трудовых договоров, но и различных договоров, регулирующих нестандартную (нетипичную) занятость. Так же говорится о необходимости договоров, в соответствии с которыми работодатель сможет более гибко восполнять потребности в работниках в периоды улучшения экономической конъюнктуры, увеличения спроса на продукцию, а также особое внимание должно быть уделено заемному труду.<sup>1</sup>

Таким образом, налицо ситуация, когда необходимо новое правовое регулирование исторически сложившихся традиционных институтов трудового договора и трудового отношения в целом, несмотря на то, что изначально доказывалась их специфика, незыблемость, самостоятельность по отношению к сходным правоотношениям. Современная экономическая и правовая действительность диктуют целесообразность законодательного закрепления нетипичных видов трудового договора, и соответственно корректировки взглядов на трудовые отношения.<sup>2</sup>

«Подобные бизнес-модели занятости уже перенимают отдельные предприятия, создавая похожую внутриорганизационную среду. С другой стороны, автоматизация и информатизация меняют сущность, смысл и ценности работы на предприятии или в организации в этом же направлении. Наряду со стабильностью в трудовой жизни важными (особенно для молодого поколения работников) становятся такие качества, как автономность и гибкость.<sup>3</sup> Всевозрастающая мобильность работы приводит и к тому, что ее можно выполнять вне офиса. Это может быть работа из дома

---

<sup>1</sup> Закалюжная Н.В. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений: монография. Контакт, 2013. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/57740226> (дата обращения: 15.04.2020).

<sup>2</sup> Закалюжная Н.В. Эволюция трудового договора и трудового правоотношения // Вестник Брянского государственного университета. 2013. № 2. С. 133.

<sup>3</sup> Даниленко Н.Н., Озерникова Т.Г., Кравцевич С.В. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление // Иркутск: БГУЭП. 2007. С. 256.

(телеработа), работа на территории клиента (сервисные виды труда), работа на выезде, в рамках выполнения служебных поручений (выставки, конференции)»<sup>1</sup>.

## 2.2 Нестандартные трудовые договоры

Сегодня общемировой тенденцией на рынках труда является сдвиг от постоянной занятости - к временной; от полной занятости – к неполной; от работы непосредственно на предприятии работодателя – к работе на дому; от работы в штате – к работе вне штата; от работы в основном офисе фирмы – к работе в филиале или представительстве; от работы на крупном предприятии – к работе на мелком; от работы на одного работодателя - к работе по совместительству на нескольких работодателей; от работы, оформляемой трудовым договором, - к работе на условиях подряда.<sup>2</sup> Таким образом, среди занятого населения можно выделить категории работников, трудовые отношения которых имеют специфический, нетипичный характер.<sup>3</sup> Зарубежная практика относит к таким нетипичным трудовым отношениям такие договоры на срок, договоры о работе неполное рабочее время, договоры о заемном (лизинговом) и дистанционном труде и др.<sup>4</sup>

Использование компаниями различных типов нестандартных договоров (срочных договоров, договоров лизинга (аутстаффинга) изменяет стандартные условия найма, способы и формы оплаты труда работников. С одной стороны, нестандартные трудовые договоры позволяют работодателям

---

<sup>1</sup> Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2017. Т. 10. № 4. С. 381.

<sup>2</sup> Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: международные нормы труда. М.: Норма, 2005. С. 329.

<sup>3</sup> Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения в условиях глобализации и модернизации экономики // Вестник Брянского государственного университета. 2015. № 2. С. 213.

<sup>4</sup> Закалюжная Н.В. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений: монография. Контакт, 2013. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/57740226> (дата обращения: 15.04.2020).

сдерживать рост затрат, положительно влияя на создание новых рабочих мест, и обеспечивают снижение уровня безработицы за счет увеличения уровня занятости. С другой стороны, использование организациями нестандартных трудовых договоров снижает стабильность занятости, уменьшает уровень и увеличивает дифференциацию заработков работников.

Не все компании на отечественном рынке применяют нестандартные трудовые. Однако доля тех компаний, которые применяют такие формы, в общем количестве компаний относительно высока.

В целом нестандартные трудовые договоры используются средними и крупными гораздо чаще, чем малыми предприятиями, и ориентируются в основном на предприятиях государственной формы собственности.

Как известно, не только условия занятости, но и заработная плата влияют на уровень жизни работников. Нестандартные трудовые договоры часто подвергаются критике за то, что их применение приводит к падению уровня заработной платы работников.<sup>1</sup>

«Заключение трудового договора является основанием возникновения трудового правоотношения, поэтому целесообразно исследовать влияние срока на трудовое правоотношение, а как следствие, на трудовой договор»<sup>2</sup>.

Определяя содержание нетипичных трудовых правоотношений, мы остановились на таком признаке, как фактор времени и влияние на трудовое правоотношения. Модификацию традиционных признаков трудового отношения можно увидеть и в трудовых договорах о работе на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, «меньше, чем установленная законодательством о труде нормальная продолжительность рабочего времени работающих на условиях полного (нормального) рабочего

---

<sup>1</sup> Смирных Л.И. Нестандартные трудовые договоры и уровень жизни работников // Уровень жизни населения регионов России. 2011. № 12 (166). С. 71.

<sup>2</sup> Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения: видоизменение классических признаков // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2014. № 16 (187). С. 127.

времени»<sup>1</sup>. К данной группе отдельные ученые относят и «работников, которые сами сообщают, что имеют трудовые контракты на неполное рабочее время».

Нестандартные договоры включают достаточно широкий спектр различных видов временной занятости. Это срочные договоры, договоры с агентствами занятости, договоры на выполнение определённого объёма работы, ученические договоры и др.

«Современное российское трудовое законодательство определяет наличие трудовых правоотношений во времени в двух формах: в форме трудового договора, заключенного на неопределенный срок; и в форме трудового договора, заключенного на определенный срок, но не более 5 лет»<sup>2</sup>. Последние представляют собой срочные трудовые договоры, понимаемые в широком смысле, которые могут включать в себя все виды срочных трудовых договоров и которые заключаются предприятием с работниками на определённый срок. А также договоры лизинга (аутстаффинга), согласно которым трудовой договор заключается с работниками агентства занятости (предприятием, предоставляющим работников другим предприятиям на определённый срок) на определённый срок).

Достаточно крупным примером видоизменения классических признаков трудового договора является и срочный трудовой договор (ст. 58-59 ТК РФ). Ученые отмечают, что «все основания для заключения срочного трудового договора можно объединить, как минимум, в три группы, обуславливаемые: а) особенностями личности (правового положения) работника или работодателя; б) ограниченностью во времени в силу

---

<sup>1</sup> Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения в условиях глобализации и модернизации экономики // Вестник Брянского государственного университета. 2015. № 2. С. 214.

<sup>2</sup> Смирных Л.И. Нестандартные трудовые договоры и уровень жизни работников // Уровень жизни населения регионов России. 2011. № 12 (166). С. 66.

определенных обстоятельств трудовой деятельности, для выполнения которой привлекается работник; в) местом применения труда работника».<sup>1</sup>

«Условие о сроке в трудовом договоре не меняет содержание трудового правоотношения, но влияет на характер связи между работником и работодателем. Хотя индивидуализация условий труда посредством определения временных рамок прав и обязанностей сторон уменьшает стабильность трудового правоотношения, делая его более гибким. К этой же группе модификации можно отнести и сезонных работников»<sup>2</sup>.

В современном понимании при заключении срочных трудовых договоров, стороны ограничены сферами распространения таковых, четко обозначенными в ТК РФ. Кроме того, заключая срочный трудовой договор работник и работодатель должны прийти к взаимному согласию о том, что соглашение будет носить срочный характер. Ограничительный подход к применению срочных договоров говорит о нетипичном характере трудовых отношений, возникающих на их основе.

Верховный Суд Российской Федерации в Постановлении Пленума от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>3</sup> указал, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М.: Юристъ, 2005. С. 208.

<sup>2</sup> Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения в условиях глобализации и модернизации экономики // Вестник Брянского государственного университета. 2015. № 2. С. 214.

<sup>3</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

<sup>4</sup> Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения: видоизменение классических признаков // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2014. № 16 (187). С. 127.



В обозначенную группу нестандартности относится и трудовой договор, предусматривающий работу в режиме гибкого рабочего времени, основанный на неравномерном распределении труда в течение дня, недели, месяца, иного учетного периода. В настоящее время данный режим получает все большее распространение в связи с потребностью современных способов производства, применением высоких технологий, ростом стоимости основных производственных фондов и рабочей силы, необходимостью учета интересов сторон трудового договора.

Видоизменением классических признаков трудового отношения является и использование на практике договора, предусматривающего работу в режиме «уплотненной рабочей недели», что предполагает, что вся нормативная продолжительность рабочего времени работника распределяется на сокращенное число рабочих дней в неделю при увеличении продолжительности рабочего дня до 10-12 часов.

Нестандартным трудовым отношением является надомничество. По Конвенции МОТ от 20 июня 1996 года №177 «О надомном труде»<sup>1</sup>, он понимается как работа, которую лицо, именуемое надомником выполняет, по месту жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя за вознаграждение с целью производства товаров или услуг, согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы, если только это лицо не располагает такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником в соответствии с национальным законодательством или судебными решениями. «Данное понимание более приближено к понятию дистанционной занятости, по сравнению с

---

<sup>1</sup> Конвенция Международной организации труда № 177 о надомном труде (Женева, 20 июня 1996 г.) URL: <https://base.garant.ru/2561529/> (дата обращения: 15.04.2020).

отечественным. Этот вывод подтверждается и после анализа работ об особенностях правоотношений в сфере дистанционной занятости»<sup>1</sup>.

Ученые верно указывают, что такого рода отношения могут быть основаны на различных видах договоров: трудовом договоре, гражданско-правовом договоре и на так называемом «виртуальном соглашении»,<sup>2</sup> то есть понятие дистанционного труда в определенной степени шире понятия надомничества.

Среди нетипичных трудовых договоров мы хотим отметить договор, оформленный с дистанционным работником. В соответствии с ТК РФ (ст. 312.1) под дистанционной работой понимается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящегося под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении условий этого договора могут заключаться в электронной форме: путем обмена электронными документами. После заключения такого договора работодатель обязан направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр договора на бумажном носителе.

---

<sup>1</sup> Соيفер В.Г. Проблемы правового обеспечения дистанционного управления трудовыми процессами // Трудовое право. 2004. № 8. С. 20.

<sup>2</sup> Альхименко О.Н. Особенности организации и оплаты труда при дистанционной занятости. Нормирование и оплата труда в промышленности. 2012. № 7. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/57857769> (дата обращения 23.05.2020).

Лицо, поступающее на работу, может предъявить необходимые документы: документ, удостоверяющий личность, документы воинского учета, документы об образовании и т.д. Документы могут быть предъявлены в форме электронного документа, а по требованию работодателя – лицо обязано направить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.<sup>1</sup> Изменение электронного трудового договора, а точнее включенных в него при заключении сведений или условий, допускается в порядке, предусмотренном для обычного трудового договора и с учетом особенностей, относящихся к заключению электронного трудового договора.

Это означает, что для внесения изменений в условия электронного трудового договора его стороны должны заключить между собой соответствующее соглашение. После обмена электронными версиями соглашения стороны договора должны также получить в свое распоряжение его письменные экземпляры. Новый закон подчеркивает необходимость использования для осуществления взаимодействия между работником и работодателем и для выполнения информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сеть «Интернет». В форме обмена электронными документами могут осуществляться: заключение трудового договора и изменение его условий (ч. 1 ст. 312.2 ТК РФ), ознакомление работника с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, коллективным договором (ч. 5 ст. 312.1. и ч. 5 ст. 312.2. ТК РФ) предъявления работником, поступающим на работу, документов, предусмотренных ст. 56 ТК РФ, предоставление работником объяснений либо другой информации (ч.6 ст. 312.1 ТК РФ).

В случаях, когда работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под подпись, с принимаемыми локальными

---

<sup>1</sup> Епифанова Т.О. Заключение трудового договора в электронной форме и связанные с этим риски // Уральский журнал правовых исследований. 2018. № 1 (1). С. 59.

нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью: с приказами (распоряжениями) работодателя; с уведомлениями; с иными документами, - дистанционный работник может быть ознакомлен в ними путем электронного документооборота.<sup>1</sup>

В случаях, если работник вправе или обязан: обратиться к работодателю с заявлением; предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, - дистанционный работник также может сделать это в форме электронного документа.

Электронный документооборот намного упрощает процесс оформления трудовых отношений и порядок взаимодействия сторон в рамках дистанционной работы.

Главное – электронный обмен информацией, ее систематизация, передача (компьютеры, программы, сети) и др. Все это предполагает существенное увеличение «информационного раздела» трудового договора, в том числе и включение условий о неразглашении информации, об авторских правах, условий о конкуренции и др. Со временем, конечно, может стать вопрос и об оплате труда «электронными деньгами», о «компьютерных» дежурствах на дому или в любом другом месте с частичной оплатой труда и др.

В соответствии с законом «дистанционный работник и работодатель должны обмениваться электронными документами посредством усиленной квалифицированной электронной подписи. Однако это становится обязательным только после достижения такого соглашения между сторонами. Если стороны не договорились об этом, то они могут использовать физические подписи во всех случаях, когда их подписи необходимы по закону» (ст. 312.1 ТК РФ).

Почти 2 года назад Правительством РФ был подготовлен проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской

---

<sup>1</sup> Туманов А.А. Электронное взаимодействие сторон трудовых отношений // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2016. № 4. С. 98.

Федерации», который направлен на реализацию возможностей использования в трудовых отношениях документов в электронной форме.

Предполагается, что введение электронного документооборота в сферу труда значительно сократит текущие расходы. С целью снижения нелегальной занятости, обеспечения гибкости рынка труда создан портал, который позволит заключать трудовой договор в электронной форме – ГИС «Электронный трудовой договор». Доступ к системе «Электронный трудовой договор» будет свободным. «Планируется, что через систему «Электронный трудовой договор» стороны будут иметь возможность составить текст трудового договора и подписать его с помощью электронной подписи, а документы в бумажной форме работник сможет получить в МФЦ. Такой документ смогут заверить работники центра, имеющие доступ ко всем документам ГИС, т.е. будет полная база данных о работодателях и работниках, имеющих электронную подпись»<sup>1</sup>.

Уже сейчас Роструд предоставляет соответствующие электронные услуги (новый сервис для работников «Проверь трудовой договор!», а для ищущих работу – «Работа в России»). Они позволяют оценить условия трудового договора на предмет соответствия действующему законодательству, а в случаях выявления нарушений работник может, не выходя из дома, обратиться в государственную инспекцию труда через другой сервис портала – «Сообщить о проблеме». Для работодателя также много возможностей, в частности, он может пройти онлайн-проверку по проверочным листам на этом же сайте, что позволит еще до прихода инспектора устранить все нарушения трудового законодательства. Кроме того, уже апробирован и неплохо себя зарекомендовал порядок выдачи с согласия работника электронных больничных листов, что позволяет выявить поддельные больничные листы и сэкономить средства не только работодателя, но и ФСС. Совсем недавно изданы межведомственные

---

<sup>1</sup> Потапова Н.Д., Потапов А.В. Электронный трудовой договор // Закон и право. 2017. № 8. С. 52.

разъяснения, по которым работодатель обязан принять справку об отсутствии судимости в электронной форме, если она предоставлена ему на флешке, либо направлена по электронной почте. При этом загружена справка должна быть через Единый портал государственных услуг.<sup>1</sup>

Также полезным для работодателя услугой является проверка сотрудника на предмет дисквалификации. С 1 января 2012 года такую функцию по формированию и ведению реестра было передано Федеральной налоговой службе.<sup>2</sup> Тем самым работодатель, который принимает на должность руководителя сотрудника, может узнать, запросив из реестра информацию о соискателе, есть ли у него отсутствие или наличие принятого в отношении него решения о дисквалификации. Запрос можно подать непосредственно в ИФНС, по почте или через сайты ФНС или Госуслуг. Но для подачи через интернет необходимо заверение запроса усиленной квалифицированной электронной подписью лица, направившего запрос. После обращения работодателю выдается выписка о дисквалифицированном лице либо справка об отсутствии такой информации в реестре.

Рассмотрим некоторые риски заключения трудового договора в электронной форме. В законопроекте (далее – проект)<sup>3</sup> закреплено новое понятие письменной формы документов – это документы, оформленные на бумажном носителе и подписанные соответствующим лицом или его

---

<sup>1</sup> Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ и МВД России от 6, 26 июля 2018 г. № 14-2/10/В-4658, АК-П13-062-14725, 1/8552 «О направлении разъяснений по вопросу приема кадровыми службами органов и организаций справок об отсутствии судимости в электронной форме» URL:<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71909468/> (дата обращения: 14.04.2020)

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ «Об уполномоченном органе, осуществляющем формирование и ведение реестра дисквалифицированных лиц» от 02 августа 2005 г. № 483 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2005. №32. ст. 3323 (п. 1); Постановление Правительства РФ «О формировании и ведении реестра дисквалифицированных лиц» от 11 ноября 2002 № 805 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2005. № 32. Ст. 3323 (п. 2).

<sup>3</sup> О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части использования документов в электронной форме): проект Федерального закона (подготовлен Минэкономразвития России 25.05.2016) //Доступ из СПС КонсультантПлюс URL:<http://www.consultant.ru/law/hotdocs/46291.html/> (дата обращения: 14.04.2020).

представителем собственноручно и (или) документы в электронной форме, подписанные соответствующим лицом или его представителем с использованием электронной подписи.

Предусматривается широкое использование электронной подписи в трудовых отношениях, а ограничения и запреты могут быть установлены нормативными правовыми актами только на уровне РФ. «Электронный документооборот предполагает наличие электронной подписи у обеих сторон трудовых отношений. Напомним, что действующее законодательство классифицирует электронные подписи на два вида: простая и усиленная. Усиленная электронная подпись делится на квалифицированную и неквалифицированную. Отличие в том, что квалифицированная электронная подпись выдается только специализированной организацией – аккредитованным удостоверяющим центром. При заключении трудового договора вероятно должна применяться усиленная квалифицированная электронная подпись. Примечательно, что подделать электронную подпись гораздо сложнее, чем собственноручную. Пока судебной практике такие примеры неизвестны. Но плюсы от электронного документооборота очевидны - уже через секунду документы переданы другой стороне, что значительно ускоряет процесс обмена информацией»<sup>1</sup>.

Сейчас ТК РФ допускает электронный документооборот для дистанционных работников, однако в проекте такого ограничения нет, и это значит, что электронный документооборот допустим для всех работников, это общая норма. Ограничение сферы применения электронной формы было бы не обоснованным, т.к. это удобно, значительно ускоряет документооборот и укрепляет доверие к новым технологиям.

В настоящее время ТК РФ обязывает знакомить работника со многими кадровыми документами под подпись как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности. Проект позволяет быстро ознакомить всех

---

<sup>1</sup> Потапова Н.Д., Потапов А.В. Электронный трудовой договор // Закон и право. 2017. № 8. С. 53.

работников с локальными актами работодателя в электронном виде, что дает работнику право в удобное время внимательно изучить все документы. «Если у руководителя организации в большинстве случаев уже есть такая электронная подпись, то работнику придется ее получать, т.е. возникает риск дополнительных расходов для работника. Более того, электронная подпись выдается на срок до одного года и в дальнейшем надо будет вновь ее получать. Несмотря на то, что ТК РФ прямо не обязывает работодателя возмещать работнику расходы на оформление электронной подписи, полагаем, что он вправе компенсировать работнику такие расходы, предусмотрев порядок в локальном акте или трудовом договоре»<sup>1</sup>.

Проект предусматривает, что использование электронной подписи в трудовых отношениях допускается при соблюдении трех условий:

1. работодатель принял локальный нормативный акт, устанавливающий порядок использования электронной подписи и случаи признания электронных документов, подписанных электронной подписью, равнозначными документам на бумажных носителях;
2. работник ознакомлен с данным локальным нормативным актом под подпись;
3. работодатель принял организационно-технические меры для использования электронной подписи, в т.ч. установил порядок проверки электронной подписи, хранения электронных документов, обеспечил целостность и неизменность документов, подписанных электронной подписью.

Использование электронной подписи предполагается в добровольном порядке. При несогласии работника с порядком применения электронной подписи, установленным локальным нормативным актом, по его письменному заявлению допускается использование в трудовых отношениях собственноручной подписи. В проекте предполагается запрет на

---

<sup>1</sup> Потапова Н.Д. Электронный трудовой договор. / Потапов А.В.// Закон и право. 2017. № 8. С. 53.



использование электронной подписи (если иное не предусмотрено ТК РФ) при подписании трудового договора; ученического договора; договора о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности; коллективного договора. Несмотря на то, что проект ст. 8.1 ТК РФ предусматривает возможность электронного документооборота только при условии обеспечения со стороны работодателя различных организационно-технических мер (хранения, целостности, неизменности документов) остается угроза технических рисков.

В проекте ст. 68 ТК РФ уточняет процедуру оформления приема на работу.<sup>1</sup> Так, до подписания трудового договора при приеме на работу обязательно использование собственноручной подписи работника при ознакомлении с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, коллективным договором, а уже после его подписания ознакомление работника с документами может осуществляться с использованием электронной подписи.

Правительство и профильные министерства активно будут стремиться внедрять инновационные формы оформления трудовых отношений, в т.ч. и через введение электронных трудовых книжек. В данный момент электронная трудовая книжка представляет собой базу данных о трудовой деятельности гражданина, которая формируется путем передачи работодателем сведений в электронном виде в ПФР. Бумажная и электронная книжка будут иметь равную юридическую силу. Полный отказ от бумажных трудовых книжек запланирован на 2027 год. По прогнозам Минтруда России уже в 2020 году выгода работодателей от того, что не нужно приобретать трудовые книжки составит 0,7 млрд. рублей.

Несомненно, введение электронного документооборота – шаг вперед. Со временем правоприменение выявит все «за» и «против», но в любом

---

<sup>1</sup> Потапова Н.Д., Потапов А.В. Электронный трудовой договор // Закон и право. 2017. № 8. С. 53.

случае трудовой договор должен быть в письменной форме – электронной или нет – решать уже работнику.<sup>1</sup>

Даже «если электронная форма договора и не заменит полностью письменную форму с использованием бумажного носителя, то будет иметь место в большинстве случаев. Именно поэтому уже сейчас необходимо не игнорировать проблему, а предпринимать шаги по регулированию электронной формы трудового договора»<sup>2</sup>.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что «электронная форма трудового договора – это естественный результат технологического развития, это именно тот инструмент, который позволяет решать множество современных проблем: от оформления дистанционной работы до создания более экологичного документооборота. Преимущества электронной формы трудового договора привлекают работников и работодателей по всему миру. В связи с этим возникает необходимость минимизировать существующие риски, порождаемые неполноценностью законодательства (ликвидировать пробелы, ввести пояснения к неоднозначным по смыслу нормам и т. д.), а также те, которые связаны с технологиями создания и использования электронных подписей»<sup>3</sup>.

Исходя из всего выше сказанного мы можем сказать, что «нетипичные трудовые договоры – это договоры, отличающиеся новизной конструкции и содержания, что продиктовано многообразием реалий экономической действительности. «Заключение таких соглашений стимулируется стремительными изменениями в технологии и новых системах управления в ответ на растущие требования, предъявляемые конкуренцией». В настоящее время необходимо на уровне законодательства закрепить конструкцию

---

<sup>1</sup> Потапова Н.Д., Потапов А.В. Электронный трудовой договор: проблемы правового применения // В сборнике: Взаимодействие власти, бизнеса и общества в развитии цифровой экономики: Материалы XI Международной научно-практической конференции. 2018. С. 119.

<sup>2</sup> Епифанова Т.О. Заключение трудового договора в электронной форме и связанные с этим риски // Уральский журнал правовых исследований. 2018. № 1 (1). С. 55.

<sup>3</sup> Там же. С. 66.

нестандартного трудового договора и дифференцированно определить его разновидности»<sup>1</sup>.

### 2.3 Работники Интернет-платформ

Одним из наиболее ярких проявлений воздействия технологического процесса на отношения в сфере труда можно назвать распространение «платформенной» или «гиг-экономики», связанной с трудом посредством онлайн-платформ.

Взрывной рост технологий и массового использования телекоммуникаций приводит к тому, что все большее количество работы выполняется вне местонахождения работодателя, чаще всего на дому у работника.<sup>2</sup> В правовой науке даже высказывается мнение, что в ближайшем будущем будет уместно говорить о новом феномене под названием «виртуальное трудовое право»<sup>3</sup>. Развитие электронных технологий подталкивает и работников, и работодателей к использованию Интернет-платформ.<sup>4</sup>

«Процесс размывания границ между типичной и атипичной работой в настоящее время выглядит следующим образом, что становится все более популярной занятость в интернете. Быстро развиваются цифровые рынки

---

<sup>1</sup> Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения в условиях глобализации и модернизации экономики // Вестник Брянского государственного университета. 2015. № 2. С. 215.

<sup>2</sup> Коркин А.Е. Правовое регулирование телеработы // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: материалы Пятой межд. Научно-практической конференции. М., 2009. С. 328.; Томашевский К.Л. Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI веке // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3. С. 32.

<sup>3</sup> Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: международные нормы труда. Учебник. М.: Эксмо, 2008. С. 359.

<sup>4</sup> Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Lex russica (Русский закон). 2018. № 10 (143). URL:<http://ivo.garant.ru/#/document/77550566> (дата обращения 25.05.2020).

труда, такая занятость становится массовой (crowdworking), между работниками существует высокая конкуренция и разделение труда»<sup>1</sup>.

По мнению Клауса Шваба, основателя и Президента Всемирного экономического форума в Давосе, «сегодня «экономика по требованию» кардинально меняет наши взаимоотношения с работой и общественной структурой, в которую она встроена. Работодатели все чаще используют «человеческое облако» для решения вопросов. Профессиональная деятельность рассекается на точные задания и конкретные проекты, которые выносятся в виртуальное «облако» готовых исполнителей в любой стране мира. Это «новая экономика по требованию», где поставщики труда больше не являются сотрудниками в традиционном смысле, а скорее могут считаться независимыми исполнителями конкретных заданий».<sup>2</sup>

Примерами таких моделей использования трудовых ресурсов являются краудворкинг (crowdwork) и работа по запросу посредством приложений (work-on-demand via apps). Crowdwork (от англ. crowd – толпа, working – работа) – это работа, организованная с помощью онлайн-интернет-платформ, которые позволяют установить контакт между неопределенным количеством организаций, фирм и физических лиц вне зависимости от их территориальной удаленности. Crowdwork (краудворкинг) является результатом новой стратегии менеджмента "краудсорсинг", когда организация или определенное лицо (crowdsourcer) предлагает посредством интернет-платформ выполнить определенное задание, работу, но не конкретной организации или конкретному лицу, а неопределенному количеству лиц (crowd) на основе открытого запроса. Work-on-demand via apps (работа по запросу посредством приложений) – это работа, которая предлагается посредством мобильных приложений и относится к таким

---

<sup>1</sup> Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2017. Т. 10. № 4. С. 381.

<sup>2</sup> Шваб К. Четвертая промышленная революция. М.: Издательство «Э», 2017. С. 62.

традиционным видам деятельности, как транспорт, уборка, работа курьером; это может быть и канцелярская работа.<sup>1</sup>

Для работников, находящихся в «облаке», основным преимуществом является свобода (работать или не работать) и беспрецедентная мобильность, которую они получают, являясь частью глобальной виртуальной сети. Некоторые независимые исполнители считают это идеальным сочетанием большей степени свободы, отсутствия стресса и большей удовлетворенности от работы. В ряде случаев это возможность удовлетворить профессиональные амбиции: получить заказ и принять участие в решении задач, предлагаемых ведущими транснациональными корпорациями. Работа через интернет-платформу может быть как основным, так и дополнительным способом заработать.

В России краудворкинг не так развит, как за рубежом. В качестве примера можно привести «такие интернет-платформы, как GoDesigner (услуги дизайнеров), YouDo (широкий спектр работ и услуг), CityCelebrity.ru (маркетинговые задачи, дизайн, фотография), 48Prav.ru (юридические услуги), Workle (удаленная работа на основе гражданско-правового договора в сфере страхования, туристического бизнеса, мобильной связи, продажи банковских продуктов), fl.ru (услуги фрилансеров)»<sup>2</sup>.

Для рынка труда безработица перестает быть индикатором эффективности, поскольку при помощи цифровых платформ распределяются (например, аукционным способом) не рабочие места, а трудовые задания. Для работников важно постоянно обновлять умения и навыки, повышать уровень квалификации, быть готовым к выполнению обязанностей в любое время и в любом месте. Вследствие этого работник становится самоответственным и автономным, он самостоятельно регулирует свою

---

<sup>1</sup> Чесалина О.В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 53.

<sup>2</sup> Шуралева С.В. Работники в «облаках»: влияние интернет-платформ на развитие трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. URL: <https://urfac.ru/?p=1962> (дата обращения: 14.04.2020).

деятельность, контролирует ее результаты и уровень оплаты через выбор поступающих предложений. Внешний контроль осуществляется при помощи введенных/сохраненных данных, сведений, отчетов и прочего, часто без привлечения самого работника. Знания и компетенции, накопленный профессиональный бэкграунд, мотивация и прозрачность оценки заслуг работника играют решающую роль в его профессиональной карьере в условиях высокой конкуренции за рабочие места и/или доступ к трудовым заданиям.

На данный момент предприниматели часто начинают бизнес с ограниченным бюджетом. У них нет возможности набирать большое количество людей в штат для выполнения разных небольших заданий. Краудворкинг как раз и предоставляет предпринимателям и инноваторам персонал, который может выполнять огромный объем работы с помощью компьютеров и мобильных приложений, на условиях безгранично гибкого графика и оплаты.

Конкретных данных о количестве в отношении краудворкеров, массовых работников в мире нет. По приблизительным оценкам, их сотни тысяч: больше всего в США и Индии. В этих странах под краудворкерами подразумевают людей, которые на аутсорсинговой основе выполняют небольшие задания в интернете из дома. Задачи, которые ставят перед ними заказчики, просты - например, создание логотипа или сбор данных.

«Потребность бизнеса в дешевой рабочей силе, с одной стороны, и желание обычных пользователей заработать в интернете – с другой, привели к появлению интернет-платформ, которые сводят вместе заказчиков и исполнителей, а сами существуют за счет комиссии со сделки. 1,38-5 \$ в час – разброс заработков американских краудворкеров. Самая известная в мире

платформа Mechanical Turk (принадлежит Amazon) была создана в 2005 году. Она объединяет 500 000 краудворкеров по всему миру»<sup>1</sup>.

«Краудворкинг в России сильно недооценен, поэтому так медленно развивается, говорит Константин Гаранин, основатель краудсорсинговой платформы CityCelebrity.ru, которая работает в сфере решения практических маркетинговых задач»<sup>2</sup>.

В течении года платформу CityCelebrity.ru посетили более 1,5 млн. человек, но находятся на ней не более 40 000 постоянных краудворкеров. Одна из китайских платформ объединяет около 7 млн. краудворкеров-переводчиков.

«Платформы, которые сводят в интернете работодателей и работников, будут множиться, и развиваться, идет ли речь о краудворкинге, онлайн-досках объявлений или постоянной работе на удаленном доступе, считают американские исследователи. Ведь феномен возникновения этих платформ - часть социальных и экономических изменений, происходящих в мире и на мировом рынке труда, полагает Айрани из Калифорнийского университета»<sup>3</sup>.

Динамика, гибкость и неопределенность современной экономики нередко превращают в самозанятых обычных наемных работников лишенных социальных гарантий. В свою очередь радикальная смена стиля жизни и системы ценностей ведет к росту числа фрилансеров, которые хотят работать самостоятельно, вне каких-либо иерархий. Этим процессом охвачены ИКТ и некоторые другие быстрорастущие сектора.

Фриланс – это вид человеческой деятельности, представленный в форме самозанятости, выраженной в предоставлении услуг преимущественно удаленно, на основе краткосрочного договора на определённый перечень

---

<sup>1</sup> Подцероб М. В. России активно развивается бизнес интернет-площадок // Ведомости. 06.11.2014. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2014/11/07/shvec-i-zhnes-na-internet-platforme> (дата обращения: 14.04.2020).

<sup>2</sup> Работа на интернет-платформе // Pro Biz-24.ru. 2018. URL: <http://probiz-24.ru/temy-dlja-raboty-v-internete/rabota-na-internet-platforme.html> (дата обращения: 14.04.2020).

<sup>3</sup> Подцероб М. В. России активно развивается бизнес интернет-площадок // Ведомости. 07.11.2014. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2014/11/07/shvec-i-zhnes-na-internet-platforme> (дата обращения: 14.04.2020).

работ между заказчиком и исполнителем, вне штата организации. «Фриланс свойственен в своем большинстве третичному сектору экономики, а также постиндустриальному этапу экономического развития, где основным ресурсом является информация, а фактором производства выступают знания. Фриланс особенно распространен в таких областях деятельности как журналистика, копирайтинг, компьютерное программирование, дизайн (веб-дизайн, реклама, дизайн интерьера и т д), переводы, консалтинг (менеджмент, маркетинг, логистика и т д), частная фото- и видеосъемка»<sup>1</sup>.

В настоящее время в большинстве случаев современные фрилансеры работают по устному соглашению или по разовым договорам без каких-либо социальных гарантий. Фрилансер – человек, выполняющий работу без заключения долговременного договора с работодателем, нанимаемый только для выполнения определенного перечня работ (внештатный работник). «Он обладает достаточно высокой квалификацией по эпизодически востребованной на рынке труда профессии. Фрилансеры, не регистрируя трудовые отношения, избегают налогов и тем самым снижают налоговое бремя своим нанимателям. Они подпадают под понятие «теневая занятость»<sup>2</sup>.

Чаще всего этот подряд носит характер дистанционной формы занятости, то есть работа выполняется фрилансером вне территории нанимателя и без использования оборудования последнего.

Биржа фриланса – это специальный сервис в интернете, на котором фрилансеры ищут заказчиков, а заказчику исполнителей. Биржи выступают в роли некой площадки, где заинтересованным сторонам проще найти точки соприкосновения. Также эти сервисы выступают гарантом сторон, то есть обман как фрилансеров, так и заказчиков невозможен.

---

<sup>1</sup> Михайлов А.М. Влияние института фриланса на экономику страны / Маннаков Т.В. // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2013. 10 (108). URL: [http://vestnik.sseu.ru/view\\_pdf.php?pdf=4970](http://vestnik.sseu.ru/view_pdf.php?pdf=4970) (дата обращения: 14.04.2020).

<sup>2</sup> Фрилансеров выведут из тени // РИА Новости. 2017. URL: [http://rus.ru/radio\\_broadcast/2172039/90821904](http://rus.ru/radio_broadcast/2172039/90821904) (дата обращения: 14.04.2020).



Ценности фрилансеров можно проанализировать через предложенную Д. Пинком «схему» значимых ценностных ориентаций «свободных агентов»: свобода, возможность оставаться самим собой, ответственность, собственные критерии успеха.<sup>1</sup> Свобода и стремление к автономии выражается в преимуществах фриланса: гибкий график работы, возможность выбирать проекты по душе, работа дома, отсутствие начальства и постоянного контроля, привязки к конкретному рабочему месту, возможность путешествовать, работать индивидуально, без коллектива, отсутствие подчинения корпоративным правилам. «Собственные критерии успеха фрилансера представлены через такие индикаторы как разнообразие выполняемой работы, относительно высокий уровень дохода, возможность профессионального роста и повышения квалификации, возможность совмещать фриланс с учебой или работой по найму, возможность ухода за ребенком, возможность не платить налоги»<sup>2</sup>.

На вопрос о том, при каких условиях фрилансеры согласятся перейти в штат на постоянную работу, большинство фрилансеров отметили значительное повышение дохода, заработной платы. Значимыми также являются гибкий график работы, возможности профессионального роста и повышения квалификации и работы дома. Нередко фрилансеры отмечали такие условия, как возможность выбирать проекты, широкий пакет социальных гарантий, отсутствие рутины. Каждый пятый фрилансер не готов ни при каких условиях переходить на работу в штат организации.<sup>3</sup>

Помимо этого появились отношения, которые вообще сложно классифицировать: отношения, связанные с работой на платформе (в

---

<sup>1</sup> Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М.: Секрет фирмы, 2005. С. 327.

<sup>2</sup> Харченко С.В. Социальное самочувствие российских фрилансеров // Общество и экономика: Электронный научный архив УрФУ. 2017. URL: [http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/44685/1/srsoit\\_2016\\_1\\_49.pdf](http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/44685/1/srsoit_2016_1_49.pdf) (дата обращения: 14.04.2020).

<sup>3</sup> Петрова Л.Е. Социальное самочувствие молодежи // Социологические исследования. 2000. № 12. С. 50.

частности в компаниях «Убер», «Деливеру», «Фудора») отношения построенные «работе толпой», работа с «нулевым рабочим временем» и др.<sup>1</sup>

Если говорить о компании «Убер», то здесь характер отношений между работником и работодателем гражданско-правовой, так как любой партнер «Убер» - агент компании «Убер, договор поэтому тоже агентский. Сама компания «Убер» не имеет представительства на территории России, поэтому действует через агентов. Это и послужило поводом для взимания налога НДС с «Убера» через партнеров. Поскольку в договоре Партнер является исполнителем услуг, то договор между Партнером и водителем может быть признан притворным. Тогда налоговая инспекция может переквалифицировать агентский договор в трудовой и начислить все причитающиеся налоги с заработной платы водителя. А вместе с налогами еще и привлечь к ответственности Партнера к ответственности за невыполненные обязанности.

Примером можно привести судебную практику Окружного суда США южного округа Калифорнии<sup>2</sup> когда два истца подали два иска против ответчика «Убер», о том что компания классифицирует своих водителей как независимых подрядчиков, а не сотрудников своей компании. В данной ситуации «Убер» считает себя не более чем нейтральной платформой разработанной просто для того, что бы позволить водителям и пассажирам осуществлять перевозки.

Самыми безопасными с точки зрения налогового законодательства являются два варианта для того что бы избежать проблем с налоговой и ответственности за невыполнение обязанностей:

---

<sup>1</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. О будущем трудового права в эпоху перемен // Herald of the Euro-Asian Law Congress. 2018. № 1. С. 60.

<sup>2</sup> Douglas O'connor, v. Uber Technologies, Inc. Order granting Plaintiffs' motion for preliminary approval of class action settlement (Case No.15-cv-00262-EMC) United states district court northern district of California // Court Listener. URL: <https://cases.justia.com/federal/district-courts/california/candce/3:2015cv00262/284112/332/0.pdf?ts=1553934393> (дата обращения 20.05.2020).

1. когда водитель зарегистрирован как индивидуальный предприниматель. Он уже сам заключает трудовой кодекс с «Убер» и сам платит налог с полученных средств от агрегатора;

2. когда сама компания «Убер» оформляет водителей в штат компании, выплачивает им заработную плату, учитывая уже налоги и взносы с заработной платы водителя.<sup>1</sup>

Основой для сетевого взаимодействия на рынке труда все чаще стали выступать не личные контакты, а информационно-коммуникативные технологии и формируемые в Интернет онлайн-площадки, Цифровые платформы и т.д. «На рынке интернет-труда сетевая структура начинает формироваться на базе фриланс-бирж, форумов и социальных сетей. Здесь происходит взаимодействие между работниками и нанимателями, их взаимный поиск и самореклама. На волне роста Цифровых технологий возникают убер-платформы, объединяющие самозанятых в единую систему, где цифровые технологии исключили необходимость в большом штате сотрудников. Рост числа самозанятых работников привел к появлению новых тенденций развития экономики, одной из которых стала уберизация. Название этой новой тенденции в экономике было дано по названию первой компании, которая смогла достигнуть столь высоких успехов – «Uber Technologies». Как когда-то внедрение Генри Фордом конвейера позволило организовать систему поточно-массового производства и стало основой фордизма, так теперь внедрение компанией цифровой платформы «Uber» для соединения клиентов и предприятий стало основой для новой тенденции – уберизации экономики. Предложенная компанией система пассажирских

---

<sup>1</sup> Шевелева С. Какие налоги должен платить партнёр «Яндекс.Такси», работающий с водителями-физлицами. URL: <https://vc.ru/legal/60136-payingtaxes> (дата обращения 24.05.2020)

перевозок полностью автоматизирована и работает через мобильные приложения»<sup>1</sup>.

На данный момент выделяется пять основных секторов «Uber-экономики» – путешествия, каршеринг, финансовые услуги, наем работников и воспроизведение музыки и видео.

Цифровая платформа, с одной стороны, избавляет исполнителя от необходимости искать клиентов/покупателей, то есть снижает экономические риски и дополнительную нагрузку по поиску заказов, но, с другой стороны, эта же система задаёт высокие стандарты качества, которые становятся определяющими для клиентов при выборе. При этом организация взаимодействия посредством приложения позволяет оказать и получить услуги гораздо быстрее и дешевле, чем в случае традиционных таксопарков. Приводя пример крупных грузоперевозок, исследователи отмечают, что «данная система в большей степени подходит для выполнения срочных заказов, в то время как перевозки на дальние расстояния и долгосрочные контракты в большей степени подходят классическим транспортным компаниям»<sup>2</sup>.

«Для сектора пассажирских перевозок в большей степени характерно выполнение краткосрочных, единоразовых заказов, в то время как выполнение долгосрочных затруднено тем, что компания-агрегатор не обладает собственными ресурсами для выполнения заказов и не может спрогнозировать наличие необходимых в будущем. Соответственно наилучший вариант – выполнение срочных заказов исходя из тех ресурсов, которые есть в наличии, что может быть актуально и в других сферах экономики. При этом Убер-платформа заменяет посредников, позволяя

---

<sup>1</sup> Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Уберизация и формирование сетевой структуры занятости // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2018. № 1. С. 82.

<sup>2</sup> Медянина П.О., Субочев Н.В. Уберизация – угроза для транспортно-экспедиционных компаний? // Инфраструктурные отрасли экономики: Проблемы и перспективы развития. 2016. №16. С. 28.

существенно быстрее и дешевле соединить потребителей и поставщиков услуг и товаров»<sup>1</sup>.

Схожие тенденции наблюдаются на рынке интернет-труда, который также можно охарактеризовать как сетевую структуру, в которой исполнитель и заказчик взаимодействуют посредством интернет-сервисов (специализированных платформ – фриланс-бирж, средств коммуникации – электронная почта, мессенджеры и социальные сети), обходясь без менеджеров по продажам, маркетологов и иных посредников, участие которых было необходимо в индустриальную эпоху. «В виртуальном пространстве можно наблюдать другую тенденцию сетевого объединения, не под руководством Цифровой платформы, а в рамках Компьютерной совместной работы (CSCW) - фактически создаются виртуальные коллективы, которые не всегда имеют юридическое основание. Данные структуры достаточно гибкие и подстраиваются под конкретные проекты, включая и исключая специалистов, необходимых для выполнения совместных задач. Кроме того, сейчас предлагаются технические решения для объединения этих двух концепций с целью достижения наибольшей эффективности»<sup>2</sup>.

В настоящее время в условиях распространения информационных технологий растёт значение Цифровых платформ, фриланс-бирж, социальных сетей и форумов, которые дают основу для сетевых отношений на рынке труда. Подобные ресурсы действуют как посредники между группами пользователей в пределах всеобъемлющей "экосистемы". При этом в такую экосистему активно включаются автоматизированные системы, выполняющие целый ряд функций (например, подбор наиболее подходящего

---

<sup>1</sup> Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Уберизация и формирование сетевой структуры занятости // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2018. № 1. С. 83.

<sup>2</sup> David B., Chalon R., Yin C. Collaborative Systems & Shared Economy (Uberization): Principles & Case Study // 2016 International Conference on Collaboration Technologies and Systems (CTS). Orlando: IEEE, 2016. URL: <http://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/7870967/> (дата обращения: 14.04.2020).

исполнителя). Однако не во всех сферах автоматизация возможна, поэтому самозанятые вынуждены активно заниматься поиском клиентов.

Бизнес-модель, в основу, которой легла технология убер-платформы, позволяет получить широкий спектр услуг напрямую от исполнителей, а в сфере торговли избежать цепочки перекупщиков. «Тенденция уберизации, в рамках которой соединяются клиенты и производители, смягчает риски, помогая искать клиентов, однако высокая конкуренция даже внутри данной системы требует от исполнителей активности в сфере привлечения клиентов именно к себе. В силу отсутствия постоянного места работы и необходимости поиска новых заказов, будь то активная форма поиска клиентов, когда исполнитель самостоятельно рекламирует свои услуги, или пассивная, которая характеризуется ожиданием поступления заказа, как в случае Цифровой платформы вроде “Uber”, самозанятый испытывает необходимость в постоянной самопрезентации. В этих новых условиях приобретает огромное значение “Портфель работ”, который демонстрирует успешный опыт выполнения заказов. Это может быть реализовано как в виде портфолио, содержащего прежние работы исполнителя, так и в виде системы рейтинга и отзывов, которая отмечалась выше»<sup>1</sup>.

В таких условиях работник получает зарплату только за отработанное время. В такой среде работник-исполнитель сам должен думать о своей востребованности на рынке труда, то есть повышать свой уровень профессиональных знаний, а также расширять круг своей компетенции, превращаясь в транспрофессионалов.

Развитие цифровых платформ позволяет реорганизовать рынок труда и преобразить механизмы занятости. Работодатели и работники все чаще встречаются в Интернете.

«Мобильное приложение – своеобразный диспетчер между поставщиками услуг и их потребителями – за счет отсутствия лишних

---

<sup>1</sup> Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Уберизация и формирование сетевой структуры занятости // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2018. № 1. С. 84.

звеньев в цепочке, геолокации и автоматизации процессов позволяет получить услуги намного быстрее, чем в традиционной модели. При этом их конечная стоимость для потребителя существенно снижается»<sup>1</sup>.

Быстро меняющиеся условия труда предполагают приспособление работников к технологическим изменениям или, в радикальном, случае, замещение людей робототехникой. Робототехника, сетевое взаимодействие, чувствительный к контексту обмен информацией, мобильные приложения и программы служат цели эффективной реализации трудовых функций и повышению производительности труда. Часть трудовых задач передается на аутсорсинг, особенно в области предоставления услуг, что приводит к развитию нового вида трудовой деятельности, известного как «on-demand-есопоту» (экономика по требованию). Кроме этого, в отношении работы все чаще используется прилагательное «мобильная», она сравнивается с деятельностью, которая обозначается как «атипичная»<sup>2</sup>.

В случае с использованием Цифровой платформы защита клиента от недобросовестных исполнителей заложена в самой платформе, которая имеет службу поддержки, принимающей, в том числе, и жалобы, после чего может вернуть клиенту деньги, вынести предупреждение исполнителю или исключить его из системы. Кроме того, «существует система рейтингов, как для исполнителей, так и для клиентов. Таким образом, сами исполнители защищены от недобросовестных клиентов. Они имеют возможность ещё на стадии получения заказа ознакомиться с рейтингом клиента и отказаться от исполнения»<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Шуралева С.В. Работники в «облака»: влияние интернет-платформ на развитие трудовых отношений Трудовое право в России и за рубежом. URL: <https://urfac.ru/?p=1962> (дата обращения: 14.04.2020).

<sup>2</sup> Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2017. Т. 10. № 4. С. 379.

<sup>3</sup> Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Уберизация и формирование сетевой структуры занятости // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2018. № 1. С. 84.

Рынок труда становится сетевым и виртуализируется, прежняя иерархия переходит в плоскость, горизонтальные связи преобразуются в сеть, где заказчик/покупатель может напрямую связаться с исполнителем/продавцом или связаться с ним посредством цифровой платформы.

Труд водителя такси на основе интернет-платформ имеет отдельные признаки, свойственные нетипичным трудовым отношениям, поскольку в данных отношениях отсутствуют (либо видоизменены) некоторые признаки традиционных трудовых отношений<sup>1</sup>:

- лицо выполняет работу с использованием информационно-коммуникационной сети Интернет (как в случае с дистанционными работниками);

- труд осуществляется нерегулярно, не носит систематического характера, работа выполняется исключительно по волеизъявлению лица.

Общественным отношениям по использованию труда на основе интернет-платформ свойственны и отдельные признаки трудовых отношений:

- «лицо регулярно получает вознаграждение за проделанную работу – аналог заработной платы по трудовому договору. И хотя агрегатор может ссылаться на то, что его сервис предоставляет услугу по зачислению средств от потребителя непосредственному исполнителю, но и работодатель, получив доход от реализованной услуги, также начисляет зарплату работнику как некую долю от полученной прибавочной стоимости. Примером того, что действия интернет-платформы по оплате труда водителя сближаются с обязательствами по оплате труда, можно рассматривать

---

<sup>1</sup> Зайцева Л.В., Митрясова А.С. Труд водителей такси на основе интернет-платформ: отдельные вопросы правового регулирования // URL: [http://journals.tsu.ru/vestnik/%26journal\\_page%3Darchive%26id%3D1757%26article\\_id%3D39420](http://journals.tsu.ru/vestnik/%26journal_page%3Darchive%26id%3D1757%26article_id%3D39420) (дата обращения 20.05.2020).



групповой иск американских водителей к Uber в Калифорнии, обвиняющих компанию в снижении фактических выплат за поездки»<sup>1</sup>.

- компании, использующие интернет-платформы для продвижения услуг такси, вводят дополнительные системы материальных стимулов к труду – премиальные баллы, иные доплаты за качественно выполненное задание (такие «бонусы» сопоставимы с премиями);

- водитель такси выполняет строго определенные действия, обусловленные запросом, – осуществляет перевозку пассажиров, т.е. фактически выполняет трудовую функцию;

- рассматриваемых отношениях присутствует элемент подчиненности водителя компании-агрегатору, которая предъявляет определенные требования к водителю и автомобилю, назначает цену за оказываемые услуги, может применить санкции к водителю, отключив его от интернет-платформы за нарушение тех или иных условий.

Для водителей, предоставляющих услуги такси, работа с помощью интернет-платформы имеет как плюсы, так и минусы. К позитивным моментам можно отнести гибкость и удобство выполнения работы, что является важным обстоятельством для отдельных категорий граждан<sup>2</sup>. Но так же это имеет значительное число минусов:

1. не обеспечиваются элементарные правила охраны труда водителей, непосредственно влияющие на уровень безопасности дорожного движения;

2. не обеспечивается минимальный уровень социально-трудовых гарантий, начиная от минимальной оплаты труда и заканчивая оплатой периода временной нетрудоспособности;

---

<sup>1</sup> Dulberg v. Uber Technologies, Inc. Class action complaint (case no. 3:17-cv-00850) in the United states district court northern district of California// Court Listener. URL: <https://www.courtlistener.com/recap/gov.uscourts.cand.308005.1.0.pdf> (дата обращения: 14.04.2020).

<sup>2</sup> Зайцева Л.В. Труд водителей такси на основе интернет-платформ: отдельные вопросы правового регулирования. / Митрясова А.С. // URL: [http://journals.tsu.ru/vestnik/%26journal\\_page%3Darchive%26id%3D1757%26article\\_id%3D39420](http://journals.tsu.ru/vestnik/%26journal_page%3Darchive%26id%3D1757%26article_id%3D39420) (дата обращения 20.05.2020).

3. проблема ответственности участников рынка. Речь идет об ответственности за некачественно оказываемые услуги, а также за вред, который может быть причинен жизни и здоровью пользователю услуги.

Приведем пример. В суд обратилась Чалая С.Н. о компенсации морального вреда, причиненного дорожно-транспортным происшествием, вследствие которого она получила сотрясение головного мозга и ушибы грудной клетки.<sup>1</sup> А со стороны ООО «ЯНДЕКС. ТАКСИ» не были выполнены обязанности по безопасной перевозке истца по месту назначения.

В судебное заседание ответчик не явился, представили письменные возражения, в котором просили в удовлетворении иска к ним отказать, т.к. общество не является надлежащим ответчиком. Они указывают на то что «ЯНДЕКС.ТАКСИ» - это только программное обеспечение, которое связывает пользователей с таксопарками и диспетчерскими службами. Агрегатор занимается исключительно оказанием безвозмездных информационных услуг населению. Ответственность за качество и безопасность перевозки несет то лицо, которое ее осуществляет. Аналогичных исков которые предъявляются к агрегаторам такси достаточно в отечественной судебной практике так и в других странах.<sup>2</sup>

Исходя из вышесказанного мы можем сделать вывод о том, что «в области труда уже многие виды деятельности осуществляются в информационном пространстве при помощи персонального компьютера, мобильных устройств и приложений, которые сами становятся предметом и/или средством труда. Таким образом, расширяется пространство производства, в котором возникают новые коллаборации и обмены, сильно отличающиеся от фордистских предприятий и их организационных

---

<sup>1</sup> Решение № 2-4234/2019 2-4234/2019~М-3691/2019 М-3691/2019 от 9 сентября 2019 г. по делу № 2-4234/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/rct79wJxgMmP/> (дата обращения 27.05.2020).

<sup>2</sup> Зайцева Л.В. Труд водителей такси на основе интернет-платформ: отдельные вопросы правового регулирования. / Митрясова А.С. // URL: [http://journals.tsu.ru/vestnik/%26journal\\_page%3Darchive%26id%3D1757%26article\\_id%3D39420](http://journals.tsu.ru/vestnik/%26journal_page%3Darchive%26id%3D1757%26article_id%3D39420) (дата обращения 20.05.2020).

принципов. В такой системе занятости исходной единицей становится не рабочее место, а наличие ранжируемой по зарплате профессиональной деятельности в определенном секторе экономики»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2017. Т. 10. № 4. С. 383.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Экономика Российской Федерации в целом и рынок труда в частности в настоящее время претерпевает глобальные изменения. Цифровизация экономики приводит к изменениям во взаимодействии работника и работодателя, а так же и в сфере занятости. Поскольку цифровая экономика предполагает создание высокотехнологичных рабочих мест, для дальнейшего устойчивого развития экономики потребуются высококвалифицированные работники, владеющие определенными компетенциями. В связи с этим работодатели прибегают к поиску таких специалистов, независимо от места их расположения. Тем самым законодательство своевременно должно подстраиваться под новые возникающие отношения занятости, чтобы предотвратить возникновение социальной напряженности на рынке труда, как это было сделано с дистанционными работниками, когда была введена в ТК РФ новая глава 49.1, где было и приведено понятие дистанционной работы и особенности ее регулирования.

Автоматизация и информатизация меняют сущность, смысл и ценности работы на предприятии или в организации в этом же направлении. Наряду со стабильностью в трудовой жизни важными (особенно для молодого поколения работников) становятся такие качества, как автономность и гибкость. Такой новый вид занятости, как дистанционная работа, начинает прочно занимать нишу на рынке труда Российской Федерации. Все большее количество отечественных компаний, осознавая преимущества дистанционного труда, переводят своих работников на удаленную занятость, где посредством сети Интернет или Онлайн-платформ работник и работодатель могут взаимодействовать в более быстром и качественном формате. Для работника и работодателя это будет удобно даже потому, что они могут находиться в любом месте, которое им будет комфортно для выполнения работы. Это может быть работа из дома (телеработа), работа на территории клиента (сервисные виды труда), работа на выезде, в рамках выполнения служебных поручений (выставки, конференции).

Однако для эффективной работы рынка дистанционного труда в целом необходима разработка более совершенной законодательной базы, определяющей, регламентирующей и регулирующей существование и развитие рынка дистанционной занятости, а так же механизмов его контроля.

Таким образом, налицо ситуация, когда необходимо новое правовое регулирование исторически сложившихся традиционных институтов трудового договора и трудового отношения в целом, несмотря на то, что изначально доказывалась их специфика, незыблемость, самостоятельность по отношению к сходным правоотношениям. Современная экономическая и правовая действительность диктуют целесообразность законодательного закрепления нетипичных видов трудового договора, и соответственно корректировки взглядов на трудовые отношения.

Исходя из проанализированной литературы мы можем сделать вывод о том, что под нетипичной (нестандартной) трудовой занятостью понимается деятельность физических лиц, основанная на таком трудовом правоотношении или непосредственно связанным с трудовым отношением отношении, где отсутствует либо модифицирован какой-либо из основных признаков стандартного трудового правоотношения: личностный, организационный или имущественный. Стандартное трудовое правоотношение инкорпорирует в себя ряд основных признаков, отличающих его от правоотношений в смежных отраслях права, а нестандартное трудовое правоотношение содержит в себе своеобразные незавершенные или видоизмененные черты традиционной модели (изменение локации работы сотрудника на другое, тем самым меняется значение места выполнения работы, большое значение приобретает самостоятельный труд, дистанционный, надобный и новые способы его организации), но при этом подобного рода правоотношения являются предметом регулирования отрасли трудового права. Такие нетипичные структуры позволяют раскрыть новые возможности отдельных форм занятости по трудовым договорам.

Также мы говорим о том, что в области труда уже многие виды деятельности осуществляются в информационном пространстве при помощи персонального компьютера, мобильных устройств и приложений, которые сами становятся предметом и/или средством труда. Таким образом, расширяется пространство производства, в котором возникают новые коллаборации и обмены, сильно отличающиеся от фордистских предприятий и их организационных принципов. В такой системе занятости исходной единицей становится не рабочее место, а наличие ранжируемой по зарплате профессиональной деятельности в определенном секторе экономики.

Таким образом, проведенное исследование полностью подтвердило актуальность и востребованность темы выпускной квалификационной работы.

В соответствии с данной проблематикой поставлены и решены задачи:

- раскрыто содержание традиционного и инновационного взаимодействия работника и работодателя;
- проведен анализ актуальных тенденций цифровизации экономики, влияющих на трансформацию рынка форм занятости;
- проанализировано применение новых форм занятости, как за рубежом, так и на российском рынке труда.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### РАЗДЕЛ 1 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

1. Конвенция Международной организации труда № 177 о надомном труде (Женева, 20 июня 1996 г.) URL: <https://base.garant.ru/2561529/> (дата обращения 20.05.2020).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2001. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
3. Федеральный закон «Об электронной подписи» от 06 апреля 2011 № 63-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 15. Ст. 2036.
4. Постановление Правительства РФ «Об уполномоченном органе, осуществляющем формирование и ведение реестра дисквалифицированных лиц» от 02 августа 2005 г. № 483 // СЗ РФ. 2005. №32. Ст. 3323.
5. Постановление Правительства РФ «О формировании и ведении реестра дисквалифицированных лиц» от 11 ноября 2002 г. № 805 // СЗ РФ. 2005. № 32. Ст. 3323.
6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 11 июня 2013 г. № 953-р. URL: <http://government.ru/docs/all/87612/> (дата обращения: 15.04.2020).
7. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ и МВД России «О направлении разъяснений по вопросу приема кадровыми службами органов и организаций справок об отсутствии судимости в электронной форме» от 6, 26 июля 2018 г. № 14-2/10/В-4658, АК-П13-062-14725,1/8552 URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71909468/> (дата обращения: 14.04.2020).
8. Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части использования документов в

электронной форме)» проект Федерального закона (подготовлен Минэкономразвития России 25.05.2016) // Доступ из СПС «КонсультантПлюс» URL: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/46291.html/> (дата обращения: 14.04.2020).

## РАЗДЕЛ II ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Акиншин, М.В. Фриланс по трудовому договору / М.В. Акиншин // Практическая бухгалтерия. 2013. №6. С. 3-5.
2. Альхименко, О.Н. Особенности организации и оплаты труда при дистанционной занятости. Нормирование и оплата труда в промышленности. 2012. №7 / О.Н. Альхименко. М.: Издательский дом «Панорама» URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/57857769> (дата обращения 23.05.2020).
3. Ахвердиев, Э.А. О принципе тайны личной переписки на фоне решения ЕСПЧ по делу Барбулеску против Румынии / Э.А. Ахвердиев // Новая наука: Стратегии и векторы развития. 2016. № 1-3 (58). С. 140-142.
4. Бабкина, И.Н. Признаки нетипичной занятости / И.Н. Бабкина. Право: история, теория, практика: Сборник статей и материалов. Брянск: Общество с ограниченной ответственностью «Новый проект», 2018. С. 41-43.
5. Бобков, В.Н. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / В.Н. Бобков. М.: Кнорус, 2018. 342 с.
6. Васильева, В.Н. Занятость населения и ее регулирование: правовые, экономические, социальные аспекты, проблемы занятости / В.Н. Васильева. М.: Мнемозина, 2005. 252 с.
7. Гинцбург, Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л.Я. Гинцбург. М.: Наука, 1977. 310 с.



8. Грязнова, Л. Занятость: уровень и формы регулирования / Л. Грязнова, Г. Марусис. Минск: Экономик, 1994. 327 с.
9. Даниленко, Н.Н. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление / Н.Н. Даниленко, Т.Г. Озерникова, С.В. Кравцевич. Иркутск: БГУЭП, 2007. 256 с.
10. Епифанова, Т.О. Заключение трудового договора в электронной форме и связанные с этим риски / Т.О. Епифанова // Уральский журнал правовых исследований. 2018. № 1 (1). С. 55-66.
11. Зайцева, Л.В. Труд водителей такси на основе интернет-платформ: отдельные вопросы правового регулирования / Л.В. Зайцева, А.С. Митрясова // Вестник Томского государственного университета. 2018. № 435. URL: [http://journals.tsu.ru/vestnik/%26journal\\_page%3Darchive%26id%3D1757%26article\\_id%3D39420](http://journals.tsu.ru/vestnik/%26journal_page%3Darchive%26id%3D1757%26article_id%3D39420) (дата обращения 20.05.2020).
12. Закалюжная, Н.В. Нетипичные трудовые отношения в условиях глобализации и модернизации экономики / Н.В. Закалюжная // Вестник Брянского государственного университета. 2015. № 2. С. 213-215.
13. Закалюжная, Н.В. Нетипичные трудовые отношения: видоизменение классических признаков / Н.В. Закалюжная // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2014. № 16 (187). С. 122-129.
14. Закалюжная, Н.В. Нетипичные трудовые отношения в условиях цифровой экономики / Н.В. Закалюжная // Вестник Брянского государственного университета. 2019 (1). С. 202-208.
15. Закалюжная, Н.В. Правовое положение работника в дистанционном правоотношении / Н.В. Закалюжная // Вестник Брянского государственного университета. 2015. № 1. С. 186.
16. Закалюжная, Н.В. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений: монография / Н.В. Закалюжная. М.: Контакт, 2013. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/57740226> (дата обращения 20.05.2020).

17. Закалюжная, Н.В. Эволюция трудового договора и трудового правоотношения / Н.В. Закалюжная // Вестник Брянского государственного университета. 2013. № 2. С. 133-138.
18. Каптерев, А.И. Виртуализация интеллектуального пространства: социологические аспекты обучения / А.И. Каптерев // Труд и социальные отношения. 2006. № 4. С. 120-126.
19. Качество труда и экономический успех: долгосрочное исследование на немецких предприятиях // Erster Zwischenbericht. Научно-исследовательское сотрудничество Федерального министерства труда и социального обеспечения / BMAS. Berlin. 2013. URL: <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsmarkt/fb442-arbeitsqualitaet.html> (дата обращения 10.04.2020).
20. Киселев, И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: международные нормы труда. Учебник / И.Я. Киселев. М.: Эксмо, 2008. 608 с.
21. Куренной, А.М. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М.: Юристъ, 2005. 679 с.
22. Коркин, А.Е. Правовое регулирование телеработы / А.Е. Коркин // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: материалы Пятой межд. Науч. Практ. Кофер. М.: Проспект, 2009. 328 с.
23. Костян, И.А. Трудовое право и цифровая экономика: сочетаются ли они? / И.А. Костян, А.М. Куренной, Г.В. Хныкин // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 10-12.
24. Крохина, Ю. Трудовое право: студенческая научная работа / Ю. Крохина // URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210542> (дата обращения: 21.05.2020).

25. Кязимов, К.Г. Содействие занятости населения в условиях кризиса / К.Г.Кязимов. М.: Директ-Медиа, 2015. 286 с.
26. Лебедев, В.М. Основные направления развития науки трудового права / М.В. Лебедев // Вестник Томского государственного университета. Право. 2011. № 1. С. 24-35.
27. Лушников, А.М. О будущем трудового права в эпоху перемен / А.М. Лушников, М.В. Лушникова // Herald of the Euro-Asian Law Congress. 2018. № 1. С. 55-65.
28. Лютов, Н.Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики / Н.Л. Лютов. URL:<http://lexandbusiness.ru/view-article.php?id=9020> (дата обращения 25.05.2020).
29. Лютов, Н.Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы / Н.Л. Лютов // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 6 (103) С. 98-107.
30. Лютов, Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России / Н.Л. Лютов // Lex russica (Русский закон). 2018. № 10 (143). С. 30-39.
31. Мартынова, О.В. Удаленная занятость в России и перспективы ее развития / О.В. Мартынова // Молодой ученый. 2016. № 6. С. 542-546.
32. Медянина, П.О. Уберизация – угроза для транспортно-экспедиционных компаний? / П.О. Медянина, Н.В. Субочев // Инфраструктурные отрасли экономики: Проблемы и перспективы развития. 2016. №16. С. 28-32.
33. Михайлов, А.М. Влияние института фриланса на экономику страны / А.М. Михайлов, Т.В. Маннаков // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2013. 10 (108). URL: [http://vestnik.sseu.ru/view\\_pdf.php?pdf=4970](http://vestnik.sseu.ru/view_pdf.php?pdf=4970) (дата обращения: 14.04.2020).

34. Никифорова, А.А. Рынок труда: занятость и безработица / А.А. Никифорова. М: Букинист, 1991. 184 с.
35. Одегов, Ю.Г. Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости / Ю.Г. Одегов, В.В. Павлова // Уровень жизни населения регионов России. 2017. №4 (206). С. 19-25.
36. Орлова, Е.В. Операции по передаче непрофильных функций сторонними организациями (аутсорсинг): Особенности бухгалтерского и налогового учета / Е.В. Орлова // Налоговый вестник. 2004. №1. С. 114-124.
37. Пашкова, Г.Г. Трудовое право: учеб. пособие / Г.Г. Пашкова. Томск: Изд. дом Том. гос. ун-та, 2018. 256 с.
38. Перспективы распространения дистанционной занятости в России 2014-2020 // J'son&PartnersConsulting. 2017. №4. URL: [http://json.tv/ict\\_telecom\\_analytics\\_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-press-konferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting2015061703\\_0352](http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-press-konferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting2015061703_0352) (дата обращения: 14.04.2020).
39. Петрова, Л.Е. Социальное самочувствие молодежи / Л.Е. Петрова // Социологические исследования. 2000. №12. С. 50-55.
40. Пинк, Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки / Д. Пинк. М.: Секрет фирмы, 2005. 327 с.
41. Подцероб, М.В. России активно развивается бизнес интернет-площадок / М.В. Подцероб. Ведомости. 06.11.2014. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2014/11/07/shvec-i-zhnes-na-internet-platfome> (дата обращения: 14.04.2020).
42. Потапова, Н.Д. Об особенностях метода трудового права / Н.Д. Потапова // Труд и социальные отношения. 2014. № 4. С. 96-100.
43. Потапова, Н.Д. Электронный трудовой договор / Н.Д. Потапова, А.В. Потапов // Закон и право. 2017. № 8. С. 52-53.

44. Потапова, Н.Д. Электронный трудовой договор: проблемы правового применения / Н.Д. Потапова, А.В. Потапов // В сборнике: Взаимодействие власти, бизнеса и общества в развитии цифровой экономики Материалы XI Международной научно-практической конференции. 2018. С. 119-122.
45. Работа на интернет-платформе // Pro Biz-24.ru. 2018. URL: <http://probiz-24.ru/temy-dlja-raboty-v-internete/rabota-na-internet-platforme.html> (дата обращения: 14.04.2020).
46. Радаев, В.В. Анализ рынка труда: спрос на труд / В.В. Радаев // Российский экономический журнал. 1995. №4. С. 73-79.
47. Рогалева, И.Ю. Особенности оформления трудовых отношений в цифровой экономике / И.Ю. Рогалева, Г.А. Рогалева // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. 2018. № 4 (100). С. 184-189.
48. Рожкова, А.Ю. К вопросу об эффективной занятости / А.Ю. Рожкова // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. 2010. № 3 (63). С. 140-144.
49. Рыжкова, Т.В. Методологические подходы к управлению затратами на персонал организации / Т.В. Рыжкова, Л.В. Горелова // Вестник Московского государственного университета леса. Лесной вестник. 2014. Т. 18. № 3. С. 173-182.
50. Савельев, А.И. Электронная коммерция в России и за рубежом: правовое регулирование / А.И. Савельев. М.: Статут, 2016. С. 640.
51. Саруханов, Э.Р. Проблемы занятости в период перехода к рынку / Э.Р. Саруханов. Спб.: СПбУЭФ, 1993. 164 с.
52. Сизова, И.Л. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда / И.Л. Сизова, Т.М. Хусяинов // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2017. Т. 10. № 4. С. 376-396.

53. Сизова, И.Л. Уберизация и формирование сетевой структуры занятости / И.Л. Сизова, Т.М. Хусяинов // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2018. № 1. С. 80-88.
54. Смирных, Л.И. Нестандартные трудовые договоры и уровень жизни работников / Л.И. Смирных // Уровень жизни населения регионов России. 2011. № 12 (166). С. 65-75.
55. Сойфер, В.Г. Проблемы правового обеспечения дистанционного управления трудовыми процессами / В.Г. Сойфер // Трудовое право. 2004. №8. С. 20-25.
56. Стребков, Д.О. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам первой всероссийской переписи фрилансеров) / Шевчук А.В. / Д.О. Стребков // НИУ ВШЭ. М. 2009. URL:[https://www.hse.ru/data/2010/05/05/1216427048/WP4\\_2009\\_03%D0%B8%D1%81%D0%BF%D1%80.pdf](https://www.hse.ru/data/2010/05/05/1216427048/WP4_2009_03%D0%B8%D1%81%D0%BF%D1%80.pdf) (дата обращения: 14.04.2020).
57. Томашевский, К.Л. Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI веке / К.Л. Томашевский // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. №3. С. 32-36.
58. Тонких, Н.В. Оценка распространенности нестандартной занятости на рынке труда свердловской области по результатам опроса руководителей организаций / Н.В.Тонких // Метеор-Сити. 2016. № 5. 21 с.
59. Тонких, Н. В. Смартстаффинг – новая форма перераспределения кадровых ресурсов / Н.В.Тонких, Т. А. Камарова // Управленец. 2014. № 6 (52). С. 78-82.
60. Туманов, А.А. Электронное взаимодействие сторон трудовых отношений / А.А. Туманов // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2016. № 4. С. 93-100.
61. Удаленная работа растет в цене // Коммерсантъ. 21.08.2017. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3389741> (дата обращения: 04.14.2020).

62. Филющенко, Л.И. Трудовое право: учебное пособие / Л.И. Филющенко, И.Н. Плешакова. Екатеринбург: Изд. Уральского университета, 2019. 206 с.
63. Фрилансеров выведут из тени // РИА Новости. 2017. URL: [http://rus.ru/vr.ru/radio\\_broadcast/2172039/90821904](http://rus.ru/vr.ru/radio_broadcast/2172039/90821904) (дата обращения: 14.04.2020).
64. Харченко, С.В. Социальное самочувствие российских фрилансеров / С.В. Харченко // Общество и экономика: Электронный научный архив УрФУ. 2017. URL: [http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/44685/1/srsoit\\_2016\\_1\\_49.pdf](http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/44685/1/srsoit_2016_1_49.pdf) (дата обращения: 14.04.2020).
65. Чесалина, О.В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву / О.В. Чесалина // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. №1. С. 52-55.
66. Шабанова, М.А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров / М.А. Шабанова. Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 2008. 211 с.
67. Шевелева, С. Какие налоги должен платить партнёр «Яндекс.Такси», работающий с водителями-физлицами / С. Шевелева. URL: <https://vc.ru/legal/60136-payingtaxes> (дата обращения 24.05.2020).
68. Шваб, К. Четвертая промышленная революция / К. Шваб. М.: Издательство «Э», 2017. 138 с.
69. Шуралева, С.В. Работники в «облаках»: влияние интернет-платформ на развитие трудовых отношений Трудовое право в России и за рубежом / С.В. Шуралева. URL: <https://urfac.ru/?p=1962> (дата обращения: 14.04.2020).
70. Feldman, Y. Ex-ante vs. ex-post: optimizing state intervention in exploitive triangular employment relationships / Y. Feldman // Comparative Labor Law and Policy Journal. 2009. Vol. 30 (4). P. 658-661.

71. Frey, C. B. The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization? / C. B. Frey, M. A. Osborne // 2013 URL: [http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf) (дата обращения: 14.04.2020).
72. Green, A. CrowdEmploy Part I: Crowdsourcing for paid work. An empirical investigation into the impact of crowdsourcing for paid work on employability, Warwick Institute for Employment Research/Institute for Prospective Technological Studies (IPTS), Warwick/Seville / A. Green, S.-A. Barnes // 2013.
73. Hakansson, K. Temporary agency work: a comparison of the use of agency work in Sweden and UK / K. Hakansson, T. Isidorsson. <http://www.hrm.strath.ac.uk/ILPC/2005/conf-papers/Hakansson-Isidorsson.pdf>. P. 15-23.
74. Houseman, S. Why employers use flexible staffing arrangements: evidence from an establishment survey / S. Houseman // Industrial and Labor Relations Review. 2001. Vol. 55. 149 p.
75. Gerasimova E., New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development / E. Gerasimova, T. Korshunova, D. Chernyaeva // Право. Журнал Высшей школы экономики. № 2. 2017. 124 p.
76. Weber, E. Industrie 4.0: Wirkungen auf den Arbeitsmarkt und politische Herausforderungen / E. Weber // Zeitschrift für Wirtschaftspolitik. 2016. Vol. 65, is. 1. 66 p.

### РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

1. Постановление Европейского Суда по правам человека от 5 сентября 2017 г. Дело «Бэрбулеску (Barbulescu) против Румынии» (жалоба № 61496/08) / Бюллетень Европейского Суда по правам человека.



- Российское издание 2017. №10. URL: <https://base.garant.ru/71826442/> (дата обращения 22.05.2020).
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного суда РФ. 2004. № 6.
  3. Апелляционное определение № 33-187/2014 33-8898/2013 от 22 января 2014 г. по делу № 33-187/2014 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/NrF6Ac81rxJn/> (дата обращения: 04.14.2020 г.).
  4. Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) «О признании незаконным приказа о применении дисциплинарного взыскания и мер воздействия» от 15 ноября 2017г. № 33-4401/2017. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SODV&n=109966&dst=100002#019990226236632247> (дата обращения 20.05.2020).
  5. Апелляционное определение Омского областного суда от 22 января 2014 года №33 – 187 / 2014 // Архив Омского областного суда за 2014 г.
  6. Решение № 2-5015/2017 от 17 мая 2017 г. по делу № 2-5015/2017. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/ONT6jIDMKZrq/> (дата обращения: 14.04.2020 г.).
  7. Апелляционное определение Московского городского суда от 10 октября 2018 г. по делу № 33-44498/2018. URL: <https://www.mosgorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/f98cbe15-f327-4fa1-acf0-7fc2a54e77fb> (дата обращения 01.06.2020).
  8. Решение № 2-4234/2019 2-4234/2019~М-3691/2019 М-3691/2019 от 9 сентября 2019 г. по делу № 2-4234/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/rct79wJxgMmP/> (дата обращения 27.05.2020).
  9. David B., Chalon R., Yin C. Collaborative Systems & Shared Economy (Uberization): Principles & Case Study // 2016 International Conference on

Collaboration Technologies and Systems (CTS). Orlando: IEEE, 2016.  
URL: <http://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/7870967/> (дата обращения: 14.04.2020).

10. Dulberg v. Uber Technologies, Inc. Class action complaint (case no. 3:17-cv-00850) in the United states district court northern district of California// Court Listener. URL: <https://www.courtlistener.com/recap/gov.uscourts.cand.308005.1.0.pdf> (дата обращения 20.05 2020).
11. Douglas O'connor, v. Uber Technologies, Inc. Order granting Plaintiffs' motion for preliminary approval of class action settlement (Case No.15-cv-00262-EMC) United states district court northern district of California // Court Listener. URL: <https://cases.justia.com/federal/district-courts/california/candce/3:2015cv00262/284112/332/0.pdf?ts=1553934393> (дата обращения 20.05.2020).