



УДК 349.23

Кулагина Анна Владиславовна

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

Юридический факультет

Россия, Москва

[ankulagina5895@gmail.com](mailto:ankulagina5895@gmail.com)

Kulagina Anna

Moscow State University named after M.V. Lomonosov

Faculty of Law

Russia, Moscow

## ПРОЯВЛЕНИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ В СФЕРЕ ПРИМЕНЕНИЯ НЕСАМОСТОЯТЕЛЬНОГО ТРУДА

**Аннотация:** в статье анализируется, каким образом явления, вызванные повсеместной цифровизацией, влияют на институты трудового права. Приводятся многочисленные и разнообразные примеры из российского и зарубежного опыта и релевантная судебная практика по поводу использования новых технологий в трудовых отношениях. Автор приходит к выводу о том, что цифровизация стремительно проникает в сферу несамостоятельного труда, однако говорить надлежащем и всеобъемлющем правовом регулировании на данный момент невозможно.

**Ключевые слова:** цифровизация, алгоритм, трудовое отношение, нетипичная занятость, контроль.

## MANIFESTATIONS OF DIGITALISATION IN THE SPHERE OF NON- SELF-EMPLOYED LABOUR

**Annotation:** the article analyses how the phenomena caused by widespread digitalisation affect labour law institutions. Numerous and diverse examples from



Russian and foreign experience and relevant case law on the use of new technologies in labour relations are given. The author concludes that digitalisation is rapidly penetrating into the sphere of non-self-employed labour, but it is impossible to speak of proper and comprehensive legal regulation at the moment.

**Key words:** digitalisation, algorithm, employment relations, atypical employment, control.

Цифровизация в сфере трудовых отношений влечет необратимую цепь изменений в виде расцвета нетипичных форм занятости, электронном документообороте и фиксации многообразных юридических фактов в цифровом виде, актуализации роли социального партнерства, роботизации, алгоритмизации, автоматизации производства и трансформации прав и обязанностей сторон трудового договора.

Для начала определим, что будет пониматься под несамостоятельным трудом. Так, в российской доктрине еще в дореволюционный период известный правовед Л.С. Таль вывел следующий признак такого труда: *«несамостоятельность труда заключается не в принадлежности к какому-либо классу, а в предоставлении своей рабочей силы на определенный промежуток времени»* [1, с. 8]. А сущность соответствующего трудового договора заключалась в том, что одно лицо обещает за вознаграждение свою рабочую силу на какой-либо срок предприятию или хозяйству в качестве несамостоятельного работника при условии подчинения [1, с. 84]. Кроме того, в качестве понятия «цифровизации» примем повсеместный и продолжающийся в настоящее время процесс использования и распространения новых технологий и цифровой информации в целях повышения уровня общественного развития, обеспечения повышения эффективности экономики и улучшения качества жизни.

Прежде всего стоит начать с такого нового феномена, появившегося во



многим благодаря цифровизации, как нетипичная занятость, существенно распространившаяся в последнее время. В силу того, что четвертая промышленная революция основывается на широкомасштабном внедрении информационных технологий в промышленность, автоматизации бизнес-процессов, что неизбежно меняет структуру рынка труда в целом. В связи с этим можно наблюдать *«постепенную эрозию стандартной модели трудовых отношений и экстернализацию занятости, когда все больший объем работ перемещается за формальные границы организации-работодателя»* [2, с. 109].

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

Наряду с термином «нетипичной занятости» также употребляется понятие «неустойчивой занятости». В зарубежных странах принято обозначение *quasi-dependent labor* и *precarious employment* (от англ. *precarious* и лат. *precarium* - сомнительный, опасный, рискованный). Иными словами, под этими терминами стоит понимать такие трудовые отношения, где работодатель в любое время может, существует дерегуляция трудовых отношений и неполноценная, ущемленная правовая и социальная гарантия занятости [4, с. 84].

Здесь показателен пример суда Калифорнии, где работник пытался добиться признания себя работником и сложившихся отношений трудовыми. Тем не менее суд отказал и ввел новое синтезированное понятие –



синтетический правовой статус работника — «независимый подрядчик», сильно напоминающий статус самозанятого. Этот статус предполагает социальные гарантии, к примеру, минимальный размер оплаты труда, оплачиваемый отпуск, оплата за сверхурочную работу. Но в то же время сохраняется свобода договора, то есть в остальном отношения не регулируются трудовым законодательством. Иными словами, такие лица были принудительно переведены в категорию «самозанятых» с меньшим количеством гарантий, чем в классическом трудовом отношении и в ближайшее время не могут рассчитывать на изменение статуса [5].

В контексте цифровизации можно говорить о таких нестандартных формах, как аутсорсинг (outsourcing) – задействование в работе специалистов со стороны для осуществления непрофильных функций работодателем внешних услуг, например, привлечение клининговой организации для уборки помещений в юридической фирме. Аутстаффинг (outstaffing) – выведение персонала за рамки штатного расписания, ситуация обратная от аутсорсинга. Компания предоставляет своих сотрудников, например, тех же клинеров для выполнения работы у других работодателей. Краудворкинг (crowdworking – выполнение несколькими исполнителями отдельных задач в большом проекте. Например, на платформе Mechanical Turk компании ищут исполнителей для простых заданий вроде добавления описаний к фотографиям, транскрибирования аудиозаписей или прохождения опросов [6]. Фриланс (freelance) – выполнение работы по запросу без привязки к конкретному работодателю) [7, с. 47].

Далее рассмотрим влияние новых технологий на процесс исполнения трудовых обязанностей. Так, работники обязаны подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка и исполнять указания работодателя в силу статьи 21 ТК РФ. А в соответствии со статьей 22 ТК РФ работодатель вправе контролировать работником осуществление трудовой функции и «*требовать*



от работников исполнения его трудовых обязанностей и соблюдения правил внутреннего трудового распорядка» [8]. В связи с этим стоит вспомнить об инструментах алгоритмического контроля за исполнением трудовой функции работником.

Алгоритмические системы оптимизируют процесс управления работниками путем анализа и использования рейтингов производительности работников, показатели и данные, собранные от клиентов и пользователей для принятия решений о распределении будущих задач и удержании работников [9, с. 61]. Искусственный интеллект может обеспечить более быстрый и более обширный анализ данных, чем люди, достигая замечательной точности и зарекомендовав себя как надежный инструмент [10, с. 5].

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

Однако в данном случае велика опасность нарушения неприкосновенности частной жизни работников и превышения допустимых пределов контроля. Так, в 2007 году Европейский суд по правам человека по делу Копланд против Соединенного Королевства вынес постановление от 03.04.2007 г. № 62617/00 (Copland v. United Kingdom). В этом деле суд решил, что работодатель не вправе контролировать использование компьютера и сети Интернет работников без соблюдения ряда конкретных условий. Женщина в



данном деле работала в британском колледже ассистентом директора. Спустя время на ее компьютер установили программу, контролирующую электронную почту и запросы в интернете. По утверждению работодателя, данная мера была предпринята, чтобы убедиться, не использует ли Копланд оборудование колледжа в личных целях. При этом правила и регламентация подобного наблюдения урегулированы не были в локальных актах. В ходе рассмотрения дела ЕСПЧ сделал логичный вывод о том, что *«электронные сообщения, отправленные с работы, должны быть защищены аналогичным образом, как и информация, полученная в результате мониторинга личного использования интернета»* [11]. Таким образом, наблюдение за Копланд было признано незаконным.

Помимо этого, весьма примечательно проявление цифровизации в сфере дополнительного образования и повышения квалификации. В Рекомендации МОТ № 195 «О развитии людских ресурсов» закрепляется, что *«образование, подготовка кадров и непрерывное обучение имеют основополагающий характер и должны быть неотъемлемой частью социальной политики государств»* [12].

Совершенно очевидно, что без нужных навыков обращения с новыми технологиями работники будут заменены более квалифицированными лицами, а в некоторых случаях всю деятельность отдельных профессий заменят роботы и цифровые технологии. К примеру, согласно исследованию компании McKinsey, к 2030 году около 14% рабочей силы лишится своей работы, а их функции будут выполняться с помощью цифровых технологий, а примерно 50 % рабочих мест могут быть автоматизированы [13]. А эксперты из РАНХиГС пришли к выводу, что в России к 2030 году 20,1 млн россиян рискуют остаться без работы [14].

На международном уровне употребляется термин «человеческий капитал», то есть приобретенный в процессе обучения индивида запас знаний,



умений, мотиваций и способностей, расходы на которые в дальнейшем обращаются в прибыль, которую будет иметь не только сам человек, но и руководитель. Человеческий капитал включает врождённые способности и талант, а также образование и приобретённую квалификацию [15, с. 111].

В связи с этим особенную популярность приобретает концепция непрерывного обучения в течение всей жизни (lifelong learning). Идея заключается в том, что образование не заканчивается после университета и периодических курсов по повышению квалификации для того, чтобы стать достойным специалистом необходимо постоянно стремиться к знаниям, улучшать их независимо от профессии. К примеру, в азиатских странах (Сингапур, Южная Корея) применительно к педагогическим работникам руководство давно отказалось от периодического обучения и проверки знаний раз в 3-5 лет. На замену пришла концепция постоянного обучения, занимающая более 100 часов подготовки в год [16, с. 1615].

К сожалению, не все категории работников могут эффективно обучаться и повышать свою квалификацию, к примеру, пенсионеры, низкоквалифицированные рабочие, мигранты и лица, состоящие в нетипичных трудовых отношениях, сталкиваются с множеством препятствий, мешающих им активно участвовать в программах по повышению квалификации и переобучению. Недостаток времени, финансовые затруднения, а также недостаточная информированность о доступных возможностях обучения могут быть главными причинами такой ситуации. Важно создавать более инклюзивные и адаптированные под их потребности образовательные программы, чтобы обеспечить равный доступ к обучению для всех категорий работников [17].

Помимо этого, особенно актуально развитие цифровых навыков (digital skills), то есть умение пользоваться цифровыми устройствами и новыми технологиями в повседневных рабочих задачах. К таким навыкам можно



отнести: умение работать с базовыми программами Microsoft, коммуникация посредством электронной почты и мессенджеров. Более продвинутыми навыками можно назвать: анализ больших данных, знание языков программирования, знание инструментов кибербезопасности. Согласно недавним исследованиям, уровень цифровой грамотности в России находится на уровне 45% [18]. А согласно данным Центра занятости населения около 70 тысяч безработных прошли специальное обучение по получению необходимых цифровых навыков в 2020 году [19].

В юридической сфере чрезвычайно важен навык работы с новыми технологиями в силу того, что более 90% помощников юристов и секретарей находятся под угрозой потери работы в ближайшее время из-за неминуемой автоматизации и алгоритмизации юридических процессов [20, с. 19]. Кроме того, Портал для поиска работы и подбора персонала HeadHunter выложил рейтинг профессий будущего, лидирующие строчки которого занимают специалист по кибербезопасности, нейропилот, цифровой лингвист – то есть те профессии, чье существование которых немыслимо без надлежащих digital skills [21].

Любопытно, что в США прежде, чем перевести работника на дистанционный формат работы работодатель обязан обучить его, разработать специальный курс, в ходе которого персонал получить основные навыки дистанционной работы [22, с. 573]. А в ФРГ функционируют несколько специализированных образовательных учреждений, направленных на изучение проблем обучения специалистов технологиям, которые появились в последнее время [23, с. 31].

Как итог, позитивным примером представляется опыт американской компании Harvest Automation, которая презентовала робота, самостоятельно передвигающего горшки с растениями в соответствии с оптимальными условиями роста зелени. Ранее эту работу выполняли люди на фермах, однако



они не были уволены, а, наоборот, получили возможность повысить свою квалификацию и заняться более высокооплачиваемой работой на ферме. Глава стартапа Чарли Гриннел отмечает, что *«применение роботов для простой работы позволило освободить рабочие руки для более важных задач»* [24]. Тем самым, можно сделать вывод о том, что несмотря на скорое повсеместное распространение роботов и цифровых технологий, работники, которые приобрели необходимые цифровые навыки, смогут успешно адаптироваться к новому обществу.

Цифровизация также влияет на диалог и взаимодействие между работником и работодателем, что отражается в актах социального партнерства. Технологические инструменты предоставляют социальным партнерам возможность расширять консультации, взаимодействовать со своими членами посредством оцифрованных процессов, улучшать услуги и расширять сетевую активность, а также решать проблему сокращения числа членов.

Прежде всего следует обратить внимание на акты социального партнерства. В частности, странами Евросоюза было принято Рамочное соглашение по цифровизации на Трехстороннем социальном саммите 23.06.2020 г. В данном соглашении были предусмотрены следующие пункты, которые рекомендованы к обсуждению и имплементированию в различные предприятия. Например, профсоюзам и руководству следует разработать совместный план развития цифровых навыков, включающий особое обучение. Также подразумевается наличие гарантий в существующих и будущих коллективных договорах [25]. Кроме того, в соглашении упоминается контроль с помощью искусственного интеллекта, который должен быть ограничен и не направлен на унижение человеческого достоинства. Также целью соглашения является предоставление специальной платформы для поддержки социального диалога, призванная помочь профсоюзам договариваться с руководством при враждебном отношении.



Помимо этого, новые нетипичные формы занятости требуют от профсоюзных организаций инновационных направлений защиты прав. В рекомендациях МОТ отдельно отмечается выстраивание социального диалога, объединению работников неформальной экономики в профсоюзы в целях обеспечения их прав и защиты интересов. В пункте 34 Рекомендации МОТ №204 "О переходе от неформальной к формальной экономике" указано, что организациям работников и работодателей следует включать в свои ряды представителей работников и экономических субъектов неформальной экономики [26].

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

Кроме того, помимо привычных форм протеста в виде забастовок и иных способов в условиях цифровизации появляются новые виды выражения мнения. Например, во Франции Коллектив парижских автономных доставщиков (CLAP) создал группы в социальных сетях для организации онлайн-петиций, протестов и демонстраций. А профсоюз работников общего профиля на Мальте и Конфедерация новых профсоюзов Словении Независимость (KNSS Independence). Во время пандемии COVID-19, UATUC организовал онлайн-протест в рамках Международного дня труда 2020 года [27, с. 22].

Также стоит упомянуть об информационных правах работников, поскольку в современном мире невозможно качественно выполнять свою работу, не обладая всем доступным объемом информации и данных. С 2009 году Хартия основных прав Европейского признает право работников на



информацию и консультации [28]. А одна из директив провозглашает необходимость поддержания прозрачных и предсказуемых условий работы. Устанавливаются новые права работников, к примеру заблаговременную информацию о графиках работы для всех работников, в том числе в нестандартных и новых формах работы, таких как работа на платформе [29].

Более того, в июне 2023 года закреплено использование информационных и консультационных директив для обеспечения прав представителей профсоюзов и рабочих на участие в разработке и осуществлении стратегий должной осмотрительности в своих компаниях в рамках социального диалога [30].

В российской практике в 2021 году был выпущен Приказ Минтруда №773н о способах информирования работников. В тексте документа предусмотрены такие формы, как рассылка по электронной почте, информирование в интернет-журнале, размещение информации на корпоративном портале или сайте. Тем самым, в условиях цифровизации работники получают новые возможности для реализации своих информационных прав [31].

Примечательны также изменения в области дисциплинарной ответственности. Возникновение новых форм занятости в условиях цифровизации существенно изменили структуру трудового отношения, что неизбежно отражается как на субъектах, так и на основаниях привлечения к дисциплинарной ответственности. Так, особенно остро данная проблема проявляется в сфере деятельности медицинских работников. В последнее время оказание медицинской помощи немислимо без применения новых технологий и искусственного интеллекта. Именно эти технологии иногда приводят к плачевным результатам и неудачному лечению. Иногда медицинские приборы показывают неправильные результаты, а в некоторых случаях третьи лица намеренно искажают результаты. На данный момент нет точного ответа на



вопрос, необходимо ли привлекать медицинского работника в случае ошибки, однако весьма обоснованной точкой зрения служит тезис о том, что медицинский работник, который корректно выполнил свою трудовую функцию, не должен быть привлечен к дисциплинарной ответственности в случае неудачного исхода медицинской манипуляции из-за скрытых и неочевидных недостатков применяемых новых технологий [32, с. 39].

Здесь крайне уместно вспомнить три закона робототехники, выведенных писателем-фантастом Айзеком Азимовым: «1) Робот не может причинить вред человеку или своим бездействием допустить, чтобы человеку был причинён вред. 2) Робот должен повиноваться всем приказам, которые даёт человек, кроме тех случаев, когда эти приказы противоречат Первому Закону. 3) Робот должен заботиться о своей безопасности в той мере, в которой это не противоречит Первому или Второму Законам» [33]. Однако на данный момент говорить о безоговорочном и безупречном следовании данной правилу затруднительно.

Также ярко изменение формы дисциплинарной ответственности прослеживается на примере дистанционных работников. Так в силу того, что работник находится не по месту нахождения работодателя, у последнего возможности работодательского контроля существенно ограничены. К примеру, если в трудовом договоре четко не указано время отдыха работника, работодатель не может привлечь его к ответственности за превышение времени обеденного перерыва, поскольку работник становится самостоятельным в регулировании и организации процесса своего труда, и в данном случае работодатель в состоянии контролировать лишь сроки и качество выполненных заданий [34, с. 50].

Кроме того, в условиях цифровизации возможна следующая проблема – ограничение права работника высказываться в социальных сетях. Многие компании дорожат своей репутацией и не позволяют работникам публично



делиться их мнением о работе. Помимо этого, некоторые высказывания работников о своих политических, религиозных и иных взглядов, по мнению, компании дискредитируют имидж и негативно отражаются на функционировании предприятия в целом. Поэтому нередки случаи применения дисциплинарных взысканий к работникам, имевшим неосторожность опубликовать спорные посты в социальных сетях.

Так, однажды сотрудница компании написала комментарий под постом официального сообщества фирмы во "ВКонтакте". Высказывание содержало ненормативную лексику в адрес коллеги, вследствие чего женщину лишили премии и объявили выговор. Суд поддержал работодателя и закрепил законность и правомерность взыскания, поскольку в трудовом и коллективном договоре содержалось правило о необходимости избегать совершения действий, способных нанести ущерб работодателю или вред репутации [35].

Другим примером является дело, когда работник сфотографировался на рабочем месте и выложил фото в социальную сеть. Однако на заднем плане оказались различимыми документы, содержание которых составляло служебную тайну (бланки служебных документов с указанием фамилии, имени, отчества, адресов и номеров телефонов). Работник был уволен за разглашение служебной тайны: бланки служебных документов с указанием фамилии, имени, отчества, адресов и номеров телефонов, суд поддержал работодателя [36].

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



экономики.

К примеру, очевидно, что все большее количество трудоспособного населения начинает работать в новых формах занятости. Так, в России за последний год число лиц, работающих через интернет-платформы, превысило 5 млн человек, о чем свидетельствуют данные Росстата [37]. Также большое внимание уделяется информационным правам работников, в частности обязанность поддерживать прозрачные и предсказуемые условия и предоставлять работникам всю необходимую информацию для успешного и эффективного выполнения работы. Практикуются и широко применяются новые способы информирования посредством электронных ресурсов.

Также заметно расширение влияния социального партнерства и возможность работников напрямую влиять на свою трудовую жизнь и деятельность компании. Показателен пример Дании, где сотрудники датской платформой клининговых услуг "Nilfr" и Объединенная Федерация датских работников 3F, заключили коллективные договоры, в которых осмысливаются и формулируются риски, связанные с цифровизацией и внедрением алгоритмов [38, с. 25]. Данные соглашения позволили работникам получать гарантированные единые выплаты и возможность заключить официальный трудовой договор или остаться самозанятым.

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

Однако на данный момент говорить о надлежащем и всеобъемлющем



правовом регулировании невозможно, поскольку действующее законодательство является в определенной степени «лоскутным», так как регулирование и создание правил начинается уже после того, как какое-либо цифровое явление приобретает массовый характер, что также взаимосвязано с несовершенством оценки и прогнозирования тех социальных и иных эффектов после распространения цифровых технологий, которые будут воздействовать на все сферы общества [39].

### Список литературы:

1. Таль, Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. [Часть 1]. Общие учения / Л. С. Таль. Ярославль: типография Губернского правления, 1913. XII. 422 с.
2. Черных Н. В. Трансформация труда как объекта общественных отношений и распространение нетипичных форм занятости // Актуальные проблемы российского права. 2023. Т. 18. № 12. С. 104 – 113.
3. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017. [Электронный ресурс] // URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_554952.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf) (дата обращения: 30.05.2024).
4. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Локтюхина Н.В. Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2016. № 4. С. 81 – 86.
5. Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court [Электронный ресурс] // URL: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html> (дата обращения: 30.05.2024).
6. Amazon Mechanical Turk [Электронный ресурс] // URL: <https://www.mturk.com/> (дата обращения: 30.05.2024).



7. Пондо, Е. А. Цифровая трансформация рынка труда в современных условиях // Горизонты экономики. 2020. № 2 (55). С. 43 – 54.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.01.2024) // СЗ РФ. 2002. №1. Ст. 3.
9. Wood, A., Graham, M., Lehdonvirta, V. & Hjorth, I. (2019) Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), P. 57 – 75.
10. Chen, Z. Artificial Intelligence-Virtual Trainer: Innovative Didactics Aimed at Personalized Training Needs. *J Knowl Econ* 14, 2023. P. 1 – 19.
11. Постановление ЕСПЧ от 03.04.2007 г. "Дело "Копланд (Copland) против Соединенного Королевства" (жалоба № 62617/00) [Электронный ресурс] // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=43155#gs1jJUТOqmtbujsf2> (дата обращения: 30.05.2024).
12. Рекомендация № 195 Международной организации труда "О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение" [Электронный ресурс] // URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=40864&cacheid=AE4432E0EC520FAEF01D1EFE026867AA&mode=splus&rnd=7MuIYA#aVXqj8UEVitzv9Jj1> (дата обращения: 30.05.2024).
13. Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation // [Электронный ресурс] URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages> (дата обращения: 30.05.2024).
14. Эксперты увидели риск для 20 млн россиян лишиться работы из-за роботов [Электронный ресурс] // URL: <https://www.rbc.ru/society/10/09/2019/5d76ec539a794770e0c2d282> (дата обращения: 30.05.2024).



15. Беккер, Г Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ. 1964. США: Экономика, политика, идеология. 1993. № 11. С. 109 – 119.
16. Sotvoldiyev, N. J. Fundamentals of Economic Diagnostics and Modeling in Assessing Socioeconomic Development. J. Enjineering & Menegment. USA, 2019, Vol. 81, November-December, P. 1607 – 1618.
17. Weissbuch Arbeiten 4.0. BMAS. 2016. [Электронный ресурс] // URL: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf;jsessionid=CB0E490043955E5CD0F4FD4ADC2F0106?\\_blob=publicationFile&v=8S.108](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf;jsessionid=CB0E490043955E5CD0F4FD4ADC2F0106?_blob=publicationFile&v=8S.108) (дата обращения: 30.05.2024).
18. Уровень цифровой грамотности россиян растет [Электронный ресурс] // URL: <https://nafi.ru/analytics/uroven-tsifrovoy-gramotnosti-rossiyan-rastet-en-digital-literacy-of-russians-is-growing-/> (дата обращения: 30.05.2024).
19. Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в 2020 году). [Электронный ресурс] // URL: [https://www.r21.spb.ru/files/portal\\_upload/analytics/2020.pdf](https://www.r21.spb.ru/files/portal_upload/analytics/2020.pdf) (дата обращения: 30.05.2024).
20. Харитоновна Ю.С. Цифровые навыки юриста на современном этапе: опыт России и Китая // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. №2. С. 18 – 21.
21. Профессии будущего: рейтинг, сформированный нейросетью [Электронный ресурс] // URL: [https://domodedovo.hh.ru/article/31767?hhtmFrom=article\\_applicants\\_list](https://domodedovo.hh.ru/article/31767?hhtmFrom=article_applicants_list) (дата обращения: 30.05.2024).
22. Кожевников, О. А., Чудиновских М. В. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право 3. 2020. С. 563 – 583.
23. Семчук Н.Н., Гладких С.Н., Балун О.В. Особенности процесса



повышения квалификации в условиях цифровизации системы образования // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2023. №1 (54). С. 28 – 39.

24. Mobile robots for industrial productivity [Электронный ресурс] // URL: <https://www.public.harvestai.com/> (дата обращения: 30.05.2024).

25. European social partner framework agreement on digitalisation [Электронный ресурс] // URL: <https://www.uni-europa.org/news/european-social-partner-framework-agreement-on-digitalisation/> (дата обращения: 30.05.2024).

26. Рекомендация № 204 Международной организации труда "О переходе от неформальной к формальной экономике" [Электронный ресурс] // URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=62321&dst=100128&date=31.03.2024#3TBnl8UeYTSVfqm5> (дата обращения: 30.05.2024).

27. Eurofound (2021), Social partners going digital: Using digital tools and adapting social dialogue processes, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 54 p.

28. Implementation of Directive 2002/14/EC: informing and consulting employees in the European Community [Электронный ресурс] // URL: EUR-Lex - 52009IP0061 - EN - EUR-Lex (europa.eu) (дата обращения: 30.05.2024).

29. Directive (EU) 2017/1132 of the European Parliament and of the Council of 14 June 2017 relating to certain aspects of company law (codification) (Text with EEA relevance) [Электронный ресурс] // URL: European company law in the making - The 2017/1132 directive - Legalmondo (дата обращения: 30.05.2024).

30. European Parliament resolution of 1 June 2023 on strengthening social dialogue [Электронный ресурс] // URL: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0218\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0218_EN.html) (дата обращения: 30.05.2024).

31. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 773н "Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая



право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда" [Электронный ресурс] // URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=403334&dst=1000000001&cacheid=BE91E2B205904377FD0449957EC2E9CD&mode=splus&rnd=JZwNHw#yJV2m8UoXaXxhJ4p> (дата обращения: 30.05.2024).

32. Шония Г. В. Привлечение к дисциплинарной ответственности медицинских работников: актуальные проблемы в свете внедрения цифровых технологий в медицинскую деятельность. *Lex russica*. 2023. Т. 76. № 10. С. 36 – 44.

33. Азимов А. Хоровод [Электронный ресурс] // URL: <https://asimovonline.ru/short-stories/khorovod/read/> (дата обращения: 30.05.2024).

34. Забрамная Е.Ю. К вопросу об актуальных тенденциях развития правового института дисциплины труда работников // *Трудовое право в России и за рубежом*. 2020. №4. С. 49 – 52.

35. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 26.06.2017 г. по делу № 33-4597/2017 [Электронный ресурс] // URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SODV&n=104752#xQJ8m8UrWVjquda5> (дата обращения: 30.05.2024).

36. Апелляционное определение Мосгорсуда от 02.02.2016 № 33-3266/2016 [Электронный ресурс] // URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=MARB&n=999795#AOn8m8UDWlscVr78> (дата обращения: 30.05.2024).

37. Число занятых на платформах типа «Яндекс.Такси» и «Авито» превысило 5 млн [Электронный ресурс] // URL: <https://www.rbc.ru/economics/11/07/2023/64abea219a7947e6398c0954> (дата обращения: 30.05.2024).



38. Harris, Seth D. and Alan B. Krueger. Modernizing labor laws for twenty-first-century work: the "independent worker". 2015. 40 p.

39. Имгрунт С.И. Правовое регулирование в условиях цифровизации: проблемы и перспективы // Северо-Кавказский юридический вестник. 2022. №2. С. 129 – 134.