

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

DOI: 10.17803/1994-1471.2023.157.12.104-113

Н. В. Черных*

Трансформация труда как объекта общественных отношений и распространение нетипичных форм занятости

Аннотация. В настоящее время происходит масштабная цифровая трансформация общественных отношений, затрагивающая в том числе и отношения на рынке труда. Современные отношения в сфере труда сталкиваются с радикальной трансформацией видов трудовой деятельности. Труд всё больше перемещается в сферу услуг (так, по оценкам Международной организации труда, 49 % от общего числа занятых приходится на сектор услуг, 29 % — сельского хозяйства, 22 % — промышленности), для которой характерна самостоятельность лица, выполняющего работу (в противовес коллективному труду в общественной кооперации, характерной для производства продукции), а также ориентация на результат, что сближает трудовые отношения с гражданско-правовыми и побуждает ученых пересматривать критерии отнесения тех или иных отношений к области действия норм трудового права. Внедрение цифровых технологий в общественное производство, а также изменение труда в связи с переходом существенной части экономики из сферы производства в сферу услуг породило резкий рост так называемых неустойчивых и нетипичных форм занятости. Эта тенденция наблюдается как на мировом уровне, так и в России. Таким образом, традиционная модель трудового правоотношения, основные признаки и черты которой были сформированы сообразно индустриальному типу экономики, становится применимой всё к меньшему числу работников. В этой связи необходим пересмотр доктринального подхода к определению трудового правоотношения и его признакам, целью которого должна стать выработка актуальных критериев отнесения отношений к сфере действия норм трудового права с учетом расширения нетипичных форм занятости.

Ключевые слова: цифровизация; цифровая трансформация общественных отношений в сфере труда; занятость; платформенная занятость; нетипичные формы занятости; признаки трудового отношения; трудовое право; цифровые технологии; трудовой договор; дистанционная работа.

Для цитирования: 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. — DOI: 10.17803/1994-1471.2023.157.12.104-113.

Благодарности. Публикация подготовлена в рамках выполнения работ по государственному заданию на тему «Российская правовая система в реалиях цифровой трансформации общества и государства: адаптация и перспективы реагирования на современные вызовы и угрозы (FSMW-2023-0006)».

© Черных Н. В., 2023

* Черных Надежда Вячеславовна, кандидат юридических наук, доцент, исполняющий обязанности заведующего кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
Садовая-Кудринская ул., д. 9, г. Москва, Россия, 125993
nvychernyh@msal.ru

Transformation of Labor being an Object of Social Relations and the Spread of Atypical Forms of Employment

Nadezhda V. Chernykh, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Acting Head of the Department of Labor Law and Social Security Law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9, Moscow, Russia, 125993
nvychernyh@msal.ru

Abstract. At present, a large-scale digital transformation of social relations is taking place, which affects relations in the labor market. Modern labor relations are faced with a radical transformation of the types of work activities. Labor is increasingly moving into the service sector. Thus, according to the International Labor Organization, 49% of the total number of employees is in the service sector, 29 % in agriculture, 22 % in industry. The sector is characterized by the independence of the person performing the work (as opposed to collective work in social cooperation characteristic of production), as well as a focus on results, which brings labor relations closer to civil law and encourages scientists to reconsider the criteria for classifying certain relations within the scope of labor law norms. The introduction of digital technologies into social production, as well as changes in labor due to the transition of a significant part of the economy from the production sector to the service sector, has given rise to a sharp increase in the so-called precarious and atypical forms of employment. This trend can be seen both globally and in Russia. Thus, the traditional model of labor relations, the main features of which were shaped in accordance with the industrial type of economy, is becoming applicable to an ever-smaller number of workers. In this regard, it is necessary to revise the doctrinal approach to the definition of the labor relationship and its characteristics, the purpose of which should be to develop relevant criteria for classifying relations within the scope of labor law norms, taking into account the expansion of atypical forms of employment.

Keywords: digitalization; digital transformation of social relations in the sphere of labor; employment; platform employment; atypical forms of employment; signs of an employment relationship; labor law; digital technologies; employment contract; remote work.

Cite as: Chernykh NV. Transformation of Labor being an Object of Social Relations and the Spread of Atypical Forms of Employment. *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*. 2023;18(12):104-113. (In Russ.). DOI: 10.17803/1994-1471.2023.157.12.104-113.

Acknowledgements. The paper was prepared within the framework of the state task «The Russian legal system in the realities of the digital transformation of society and the state: adaptation and prospects for responding to modern challenges and threats (FSMW-2023-0006)».

Одна из особенностей трудового права заключается в том, что именно экономические отношения и характер организации труда в значительной степени определяют содержание и специфику норм данной отрасли¹.

Поскольку экономический уклад как в мире, так и в России претерпевает масштабные изменения², вопросы о признаках трудового отношения, сфере действия норм трудового права, разграничении собственно трудовых и граждан-

¹ Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовое право и цифровая экономика: российский опыт в контексте мировых тенденций // Ежегодник трудового права. 2020. № 10. С. 20.

А. А. Линец указывает, что роль трудового права в экономической системе общества в статике заключается в том, что посредством определения в трудовом законодательстве признаков трудовых отношений и установления механизма их регулирования оно влияет на формирование определенной структуры рынка труда, структуры занятости в широком смысле, на структуру общественной, а также локальной организации труда (Линец А. А. Роль трудового права в экономической системе общества на современном этапе : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2021. С. 13).

² Так, Н. Л. Лютов указывает, что четвертая промышленная революция, или «Индустрия 4.0», предполагает новый подход к производству, основанный на массовом внедрении информационных технологий в про-

ско-правовых отношений, связанных с трудом, становятся актуальными вновь³.

Исследователи отмечают тенденцию к постепенной эрозии стандартной модели трудовых отношений и экстернализации занятости, когда всё больший объем работ перемещается за формальные границы организации-работодателя⁴. В научных публикациях в области экономики труда появляются суждения о том, что «классическая модель полной занятости изжила себя, так же как пожизненная работа на одного работодателя»⁵. Отмечается также, что «линейная биография, характеризующаяся длительным процессом построения карьеры в одной сфере, вытесняется более фрагментарным типом построения карьеры»⁶.

Некоторые авторы постулируют тезис: «Чем дальше от стандартной занятости, тем ближе к

договорному регулированию»⁷. Хотя, по нашему мнению, учитывая низкий уровень развития правового просвещения работников и неспособность или нежелание многих из них отстаивать свои трудовые права, наличие «экономического принуждения» к труду, а также перенасыщение рынка труда дешевой рабочей силой, этот тезис стоит сформулировать следующим образом: «Чем дальше от стандартной занятости, тем ближе к вытеснению в прекаризованные нестандартные формы занятости, занятости по гражданско-правовому договору или к произволу работодателя при формальном сохранении трудовых отношений».

В юридической литературе появляются суждения о необходимости пересмотра классического понимания трудового отношения и его субъектов применительно к новым формам за-

мысленность, развитию интернета вещей, масштабной автоматизации бизнес-процессов, распространении искусственного интеллекта, качественном рывке в развитии цифровых технологий и их синтезе с биотехнологиями, размывании грани между физической, цифровой и биологической сферами (см.: Трудовое право: национальное и международное измерение : монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М. : Норма, 2022. Т. 2 : Трансформация проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость. С. 84). Кроме того, нельзя игнорировать развитие такого сектора рынка труда, как платформенная занятость. В мире количество платформ на основе веб-технологий и платформ на основе геолокации (сервисов такси и доставки) выросло со 142 в 2010 г. до более чем 777 в 2020 г. За тот же период число платформ на основе веб-технологий утроилось, а платформ такси и доставки — почти удесятирилось. Значительная их часть сосредоточена всего в нескольких странах, в том числе в США (29 %), Индии (8 %) и Великобритании (5 %) (см.: Перспективы занятости и социальной защиты в мире : Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда, 2021 / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М. : МОТ, 2021. С. 19).

³ «Вопрос о том, кто является и кто не является работником, в последние десятилетия стал вызывать сложности вследствие существенных изменений в организации труда, а также в связи с тем, насколько достаточными были изменения законодательства при адаптации этих изменений» — указывается в Руководстве к Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» (см.: Правовое регулирование трудовых отношений в Европе и Центральной Азии : Руководство к Рекомендации № 198 / Международное бюро труда, Департамент управления и трипартизма. Женева : МБТ, 2014. С. 6).

⁴ Трудовое право: национальное и международное измерение : монография. С. 271.

⁵ *Одегов Ю. Г., Павлова В. В.* Трансформация труда: 6-й технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 4 (206). С. 19.

⁶ *Свердликова Е. А., Селезнева А. С.* Стратегии карьеры самозанятых в постиндустриальном обществе // Вестник Московского университета. Серия 18, Социология и политология. 2022. Т. 28. № 1. С. 194.

⁷ *Таугазов М. Т.* Гибкость классической конструкции трудового договора: вызовы цифровизации // За права трудящихся! Защита социально-трудовых прав работников в изменяющемся мире: возможности и ограничения : материалы Седьмой Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Ю. В. Иванчиной, Е. А. Истоминой. Екатеринбург, 2021. С. 296.

занятости, в частности к работе с использованием интернет-платформ⁸. При этом авторы не разделяют мысль о необходимости распространения на лиц, занятых на интернет-платформах, трудового законодательства, поскольку такой подход будет находиться в противоречии с концептуальными положениями трудового права, которые определяют работника как лицо, вступившее в несамостоятельные, наемные отношения, подчиняющееся хозяйской власти работодателя⁹, в то время как для платформенной занятости характерна определенная автономность «работника», который, например, может самостоятельно определять свой рабочий график. Более того, авторы называют внедрение новых технологий в сферу занятости (в частности, платформенной занятости) и уход от концепции «ответственного (единого) работодателя» чертами нового, неизбежного этапа общественного развития¹⁰.

А. М. Лушников, М. В. Лушникова полагают, что трансформация трудовых отношений и сопутствующий ей рост нетипичной занятости потребует корректировки ст. 15 и 56 ТК РФ с большим акцентом на зависимый характер труда, который, возможно, будет пониматься более широко и в трех аспектах:

- 1) классическая организационная зависимость, когда работник осуществляет свою деятельность под контролем, управлением и в интересах работодателя и при этом подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка;
- 2) финансовая зависимость работника от работодателя, когда получаемое от последнего вознаграждение (зарботная плата) является единственным или преобладающим источником существования первого;

3) информационная зависимость, когда вышеназванное вознаграждение (зарботная плата) может быть получено работником только при помощи информационных устройств, технологий или самой информации, предоставляемой работодателем¹¹.

По нашему мнению, второй и третий аспект могут быть подвергнуты критике. В условиях свободы труда и многообразия способов реализации гражданами своих способностей к труду трудовое законодательство не может в качестве признаков трудовых отношений устанавливать, что работник только тогда включается в сферу действия норм трудового права, когда его зарботная плата, получаемая от определенного работодателя, является единственным или преобладающим источником средств для существования самого работника и членов его семьи.

Отметим, что получение вознаграждения от работодателя в качестве единственного или основного источника доходов работника указано в Рекомендации № 198 МОТ «О трудовом правоотношении»¹². Однако этот критерий не может быть применен ко всем ситуациям, когда требуется констатация факта трудового отношения.

Например, если работник, имеющий основное место работы, по вечерам подрабатывает таксистом с использованием приложения «Яндекс.Такси», то его доход от подработки не будет единственным источником дохода и только в силу этого отношения с интернет-агрегатором заказов не будут признаны трудовыми.

Развитие нестандартных, нетипичных форм занятости, приводящих к общей тенденции прекарнизации рынка труда, объективное снижение числа наемных работников в общем числе заня-

⁸ Коршунова Т. Ю., Моцная О. В. Влияние платформенной занятости на изменение представлений о работнике и работодателе // Ежегодник трудового права. 2022. № 12. С. 76.

⁹ Коршунова Т. Ю., Моцная О. В. Указ. соч. С. 81.

¹⁰ Коршунова Т. Ю., Моцная О. В. Указ. соч. С. 76.

¹¹ Лушников А. М., Лушникова М. В. Трансформация трудовых отношений: вероятные направления и очевидные сложности // Трудовое право и право социального обеспечения в условиях больших вызовов (Седьмые Гусовские чтения) : материалы Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Н. Л. Лютова, Ф. О. Дзгоевой. М., 2022. С. 19.

¹² Рекомендация № 198 Международной организации труда «О трудовом правоотношении» (принята в г. Женеве 15.06.2006 на 95-й сессии Генеральной конференции МОТ) // СПС «КонсультантПлюс».

тых за счет вытеснения их в круг самозанятых лиц или лиц, занятых на условиях гражданско-правовых договоров, создает значительный круг субъектов, которым сегодня недоступны права и гарантии, установленные Конституцией РФ, поскольку традиционно они обеспечиваются нормами трудового права, которое на этих субъектов не распространяется¹³.

Как отмечает В. Н. Бобков, в неолиберальной парадигме неустойчивость проявляется как дерегулирование социальной системы, перенос рисков со стороны государства и бизнеса на наемного работника. Неустойчивое состояние индивида разрушает его уверенность в социальной защите и оставляет его один на один со свободным рынком¹⁴. По нашему мнению, в этом и заключается популярность и активный рост нетипичных форм занятости, получивших широкое распространение и в России, и в мировой практике, при которых сторона, противостоящая трудящемуся лицу, формально имеет статус не работодателя, а, например, интернет-платформы, частного агентства занятости.

Однако именно на государство возлагается обязанность обеспечить надлежащее правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения.

Поскольку в настоящее время наблюдается явное отставание законодательного обеспечения прав отдельных категорий лиц, занятых, в частности, в рамках платформенной занятости, С. Ю. Чуча справедливо указывает, что государство «фактически устранилось от защиты прав лиц, применяющих свой очевидно несамостоятельный труд в отношениях, не вписывающихся в классический предмет трудового права и доктрину единого трудового правоотношения»¹⁵.

Н. Л. Лютов указывает, что «информационная революция нашего времени диктует необходи-

мость выработки новых, более гибких, универсальных и широких подходов к определению трудовых правоотношений, позволяющих включить с помощью норм трудового права в сферу защиты значительно более широкий круг работающих, в том числе тех, кто в настоящее время не может быть признан работником согласно ст. 15 и 56 ТК РФ. Критерий субординированности труда в качестве условия для применения норм трудового права к отношениям, связанным с трудом, должен быть дополнен критерием экономической зависимости работающего и асимметрией экономических возможностей сторон»¹⁶. Соглашаясь в целом с указанным суждением, хотелось бы отметить, что не во всех отношениях, связанных с трудом, может присутствовать асимметрия экономических возможностей сторон. Физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями и заключающие трудовой договор в целях оказания им помощи по обслуживанию личного (домашнего) хозяйства, по своим финансовым возможностям могут не сильно отличаться от того работника, с кем они заключают трудовой договор, но это не лишает их статуса работодателя.

Естественно, к работодателю всегда предъявляются более высокие требования исходя из его обязанности организовать труд и управлять им, обеспечивать надлежащие условия труда на рабочем месте, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, выплачивать своевременно и в полном объеме заработную плату, однако законодательство никак не препятствует и не ограничивает появление на рынке труда фирм-однодневок с минимальным размером уставного капитала, которые объективно не способны выполнять требования трудового законодательства. Вместе с тем и с таким ра-

¹³ Зайцева Л. В., Алиева О. В. Конституционные новации и социальные ценности государства в контексте развития прекаризованной занятости // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2021. Т. 7. № 1 (25). С. 79.

¹⁴ Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения : научная монография / колл. авт. ; гл. науч. ред. В. Н. Бобков. М. : Кнорус, 2018. С. 43.

¹⁵ Чуча С. Ю. Правоприменение в условиях трансформации сферы труда и модернизации теории трудовых правоотношений // Правоприменение. 2022. Т. 6. № 4. С. 302.

¹⁶ Трудовое право: национальное и международное измерение : монография. С. 107–108.

ботодателем отношения должны признаваться трудовыми.

В этой связи асимметрия в отношениях тяготеет к тому, что работодатель более «обязанная» — наделенная определенными обязательствами по отношению к работнику — сторона.

С. Ю. Чуча предлагает модифицировать доктрину трудового права и теорию трудовых правоотношений так, чтобы предмет трудового права распространялся на всякие отношения с применением несамостоятельного труда: платформенные, самозанятых (индивидуальных предпринимателей), оказывающих услуги одному (единственному) нанимателю и другие существующие и могущие появиться в будущем¹⁷. Для этого необходимо, чтобы на всех работающих (вне зависимости от форм организации их труда) распространялись прежде всего такие институты трудового права, как охрана труда, социальное страхование и социальное партнерство¹⁸. Отметим, что некоторые страны, в частности Австралия и Новая Зеландия, имеют законодательство, позволяющее распространить меры по охране и гигиене труда на платформенных работников. В Бразилии суд принял решение распространить действие норм охраны и гигиены труда на работников платформ¹⁹.

Увеличение доли самостоятельности работника в выполнении своей трудовой функции обостряет давнюю проблему разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений.

Некоторые ученые отмечают, что сам характер дистанционной работы, являющейся одной из нетипичных форм занятости, размывает не-

которые устойчивые критерии разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров (работодательская власть, контроль работодателя и т.п.)²⁰.

Другие ученые говорят о том, что «право контроля за осуществлением исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей — это сегодня один из самых важных признаков (если не единственный признак!), свидетельствующий о наличии трудового правоотношения»²¹. О. А. Курсова разделяет позицию о том, что и в новых, нетипичных для отечественного трудового права форм занятости, легализованных сравнительно недавно (работники, работающие по договору о предоставлении труда работников (персонала), дистанционные работники), присутствует контроль лица (работодателя), который может быть направлен на процесс труда, результат труда или на то, где и когда выполняется работа²².

Действительно, анализ норм и практики применения гл. 49.1 и 53.1 ТК РФ говорит о том, что многие традиционные подходы к определению организационной зависимости и контроля работодателя нуждаются в видоизменении, так как работа выполняется вне места нахождения работодателя (либо дистанционно, либо на производственном объекте, не подконтрольном непосредственному работодателю), в иных временных рамках, в некоторых случаях не совпадающих с основным рабочим временем работодателя.

Меняется подход к обязанностям работодателя по охране труда, так как у него нет возможности организовать рабочее место, соот-

¹⁷ Чуча С. Ю. Теория трудовых правоотношений в свете трансформации парадигмы трудового права // Трансформация парадигмы трудового права в постиндустриальном информационном обществе : материалы Международной научно-практической конференции, 10–11 марта 2022 г. М., 2022. С. 207.

¹⁸ Чуча С. Ю. Указ. соч. С. 208.

¹⁹ Перспективы занятости и социальной защиты в мире : Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда, 2021. С. 25.

²⁰ Кузьменко А. В., Старцев Н. Н., Филиппова М. В. Регулирование труда дистанционных работников: анализ судебной практики // Ежегодник трудового права. 2023. № 13. С. 202.

²¹ Офман Е. М. Трансформация права работодателя на осуществление контроля за поведением работника в цифровой среде // Ежегодник трудового права. 2021. № 11. С. 134.

²² Курсова О. А. Контроль как признак трудового отношения: генезис и трансформация // Вопросы трудового права. 2021. № 4. С. 276.

ветствующее требованиям безопасности труда и гигиены, применительно к труду дистанционных работников, а также лиц, направленных на работу к другому работодателю, что не освобождает его от обязанности организовать расследование несчастного случая на производстве, если таковой произойдет.

В этой связи наиболее общими признаками трудового отношения (в целях включения в сферу действия норм трудового законодательства отношений с лицами, находящимися в нетипичных и не легализованных в настоящее время формах занятости) предлагаем рассматривать *несамостоятельный характер труда*, при котором субъектом, определяющим параметры выполнения трудовой функции и осуществляющим контроль за надлежащим выполнением трудовой функции, остается работодатель, а также *отсутствие необходимости нести финансовый (предпринимательский) риск*²³ и *возложение на работодателя обязанности*

осуществлять обязательное социальное страхование в объемах, предусмотренных законодательством.

Критерий несамостоятельного характера труда поможет разграничить трудовые отношения и гражданско-правовые отношения, связанные с трудом, а также трудовые отношения и самозанятость. Вместе с тем, поскольку определенные обязательства по уплате страховых взносов возложены и на заказчиков, заключивших гражданско-правовые договоры, связанные с трудом, отделить такие договоры от трудовых поможет критерий субординированного, несамостоятельного труда²⁴. Запрет на несение финансового (предпринимательского) риска должен пониматься как запрет на расширение основания привлечения работника к материальной ответственности, а также запрет на перекладывание отрицательного финансового результата предпринимательской деятельности на работника. Для примера можно вспомнить

И. В. Крылов предполагает, что одним из последствий внедрения технологий искусственного интеллекта будет появление таких форм взаимодействия сторон трудового договора, при которых функцию по управлению и контролю в отношении работника полностью или частично осуществляет не человек (представитель работодателя), а алгоритм («алгоритмический менеджмент») (Крылов И. В. Алгоритмический менеджмент в трудовых отношениях: правовые риски и векторы развития законодательства // Хозяйство и право. 2023. № 7. С. 90–97). Отметим, что алгоритмический контроль рассматривался как признак «видоизмененного» работодателю контроля и подтверждения наличия зависимого труда применительно к труду работников на интернет-платформах (см.: Чесалина О. В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 14–17).

²³ Обоснованием необходимости включения указанного критерия является то, что в некоторых нетипичных формах занятости, нелегализованных в России, например в договорах с нулевым рабочим временем, работник несет, по сути, риск неполучения заработной платы, если работодатель не будет привлекать его к выполнению работы. В отношениях, связанных с использованием интернет-платформ, возможны ситуации, когда работник может быть отстранен от распределения заказов через эти платформы в случаях нарушения внутренних регламентов, устанавливаемых агрегаторами заказов, что тоже можно рассматривать как элемент финансового риска, а также как отказ «работодателя» от обеспечения работника работой (см.: Черных Н. В. Единство трудового права и развитие нетипичной занятости: проблемы взаимодействия // Актуальные проблемы трудового права. 2020. № 9 (166). С. 24).

²⁴ Для более точного понимания субординированного и несамостоятельного труда следует использовать такие критерии, как выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем (см.: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Российская газета. № 121. 06.06.2018).

порочную практику включения в трудовые договоры с дистанционными работниками таких оснований для увольнения по инициативе работодателя, как невозможность обеспечить работника работой. При отрицательном финансовом результате деятельности работодателя все последствия такой деятельности должны быть возложены на самого работодателя.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Зайцева Л. В., Алиева О. В.* Конституционные новации и социальные ценности государства в контексте развития прекаризованной занятости // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2021. — Т. 7. — № 1 (25). — С. 78–94.
2. *Коршунова Т. Ю., Моцная О. В.* Влияние платформенной занятости на изменение представлений о работнике и работодателе // Ежегодник трудового права. — 2022. — № 12. — С. 76–91.
3. *Кузьменко А. В., Старцев Н. Н., Филиппова М. В.* Регулирование труда дистанционных работников: анализ судебной практики // Ежегодник трудового права. — 2023. — № 13. — С. 202–222.
4. *Курсова О. А.* Контроль как признак трудового отношения: генезис и трансформация // Вопросы трудового права. — 2021. — № 4. — С. 274–278.
5. *Крылов И. В.* Алгоритмический менеджмент в трудовых отношениях: правовые риски и векторы развития законодательства // Хозяйство и право. — 2023. — № 7. — С. 90–97.
6. *Линец А. А.* Роль трудового права в экономической системе общества на современном этапе : дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2021. — 509 с.
7. *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Трансформация трудовых отношений: вероятные направления и очевидные сложности // Трудовое право и право социального обеспечения в условиях больших вызовов (Седьмые Гусовские чтения) : материалы Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Н. Л. Лютова, Ф. О. Дзгоевой. — М., 2022. — С. 16–22.
8. *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Трудовое право и цифровая экономика: российский опыт в контексте мировых тенденций // Ежегодник трудового права. — 2020. — № 10. — С. 19–29.
9. *Лютов Н. Л.* Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России // Lex russica. — 2018. — № 10. — С. 30–39.
10. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения : научная монография / колл. авт. ; гл. науч. ред. В. Н. Бобков. — М. : Кнорус, 2018. — 342 с.
11. *Одегов Ю. Г., Павлова В. В.* Трансформация труда: 6-й технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости // Уровень жизни населения регионов России. — 2017. — № 4 (206). — С. 19–25.
12. *Офман Е. М.* Трансформация права работодателя на осуществление контроля за поведением работника в цифровой среде // Ежегодник трудового права. — 2021. — № 11. — С. 130–145.
13. Правовое регулирование трудовых отношений в Европе и Центральной Азии : Руководство к Рекомендации № 198 / Международное бюро труда, Департамент управления и трипартизма. — Женева : МБТ, 2014. — 127 с.
14. Перспективы занятости и социальной защиты в мире : Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда, 2021 / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. — М. : МОТ, 2021.
15. *Свердликова Е. А., Селезнева А. С.* Стратегии карьеры самозанятых в постиндустриальном обществе // Вестник Московского университета. Серия 18, Социология и политология. — 2022. — Т. 28. — № 1. — С. 193–204.
16. *Таугазов М. Т.* Гибкость классической конструкции трудового договора: вызовы цифровизации // За права трудящихся! Защита социально-трудовых прав работников в изменяющемся мире: возможности

- и ограничения : материалы Седьмой Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Ю. В. Иванчиной, Е. А. Истоминой. — Екатеринбург, 2021.
17. Трудовое право: национальное и международное измерение : монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. Т. 2 : Трансформация проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость. — М. : Норма, 2022. — 568 с.
 18. Чесалина О. В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению // Трудовое право в России и за рубежом. — 2019. — № 1. — С. 14–17.
 19. Черных Н. В. Единство трудового права и развитие нетипичной занятости: проблемы взаимодействия // Актуальные проблемы трудового права. — 2020. — № 9 (166).
 20. Чуча С. Ю. Правоприменение в условиях трансформации сферы труда и модернизации теории трудовых правоотношений // Правоприменение. — 2022. — Т. 6. — № 4. — С. 301–313.
 21. Чуча С. Ю. Теория трудовых правоотношений в свете трансформации парадигмы трудового права // Трансформация парадигмы трудового права в постиндустриальном информационном обществе : материалы Международной научно-практической конференции, 10–11 марта 2022 г. — М. : Институт государства и права РАН, 2022. — С. 224–240.

Материал поступил в редакцию 7 августа 2023 г.

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Zaytseva L. V., Alieva O. V. Konstitutsionnye novatsii i sotsialnye tsennosti gosudarstva v kontekste razvitiya prekarizovannoy zanyatosti // Vestnik Tyumenskogo gosudarstvennogo universiteta. Sotsialno-ekonomicheskie i pravovye issledovaniya. 2021. — Т. 7. — № 1 (25). — С. 78–94.
2. Korshunova T. Yu., Motsnaya O. V. Vliyaniye platformennoy zanyatosti na izmeneniye predstavleniy o rabotnike i rabotodatele // Ezhegodnik trudovogo prava. — 2022. — № 12. — С. 76–91.
3. Kuzmenko A. V., Startsev N. N., Filippova M. V. Regulirovaniye truda distantsionnykh rabotnikov: analiz sudebnoy praktiki // Ezhegodnik trudovogo prava. — 2023. — № 13. — С. 202–222.
4. Kursova O. A. Kontrol kak priznak trudovogo otnosheniya: genezis i transformatsiya // Voprosy trudovogo prava. — 2021. — № 4. — С. 274–278.
5. Krylov I. V. Algoritmicheskiy menedzhment v trudovykh otnosheniyakh: pravovye riski i vektory razvitiya zakonodatelstva // Khozyaystvo i pravo. — 2023. — № 7. — С. 90–97.
6. Linets A. A. Rol trudovogo prava v ekonomicheskoy sisteme obshchestva na sovremennom etape: dis. ... d-ra yurid. nauk. — М., 2021. — 509 с.
7. Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. Transformatsiya trudovykh otnosheniy: veroyatnye napravleniya i ochevidnye slozhnosti // Trudovoe pravo i pravo sotsialnogo obespecheniya v usloviyakh bolshikh vyzovov (Sedmye Gusovskie chteniya): materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii / pod obshch. red. N. L. Lyutova, F. O. Dzgoevoy. — М., 2022. — С. 16–22.
8. Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. Trudovoe pravo i tsifrovaya ekonomika: rossiyskiy opyt v kontekste mirovykh tendentsiy // Ezhegodnik trudovogo prava. — 2020. — № 10. — С. 19–29.
9. Lyutov N. L. Distantsionnyy trud: opyt Evropeyskogo Soyuza i problemy pravovogo regulirovaniya v Rossii // Lex russica. — 2018. — № 10. — С. 30–39.
10. Neustoychivaya zanyatost v Rossiyskoy Federatsii: teoriya i metodologiya vyyavleniya, otsenivaniye i vektor sokrashcheniya: nauchnaya monografiya / koll. avt.; gl. nauch. red. V. N. Bobkov. — М.: Knorus, 2018. — 342 с.
11. Odegov Yu. G., Pavlova V. V. Transformatsiya truda: 6-y tekhnologicheskiiy uklad, tsifrovaya ekonomika i trendy izmeneniya zanyatosti // Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii. — 2017. — № 4 (206). — С. 19–25.
12. Ofman E. M. Transformatsiya prava rabotodatelya na osushchestvleniye kontrolya za povedeniem rabotnika v tsifrovoy srede // Ezhegodnik trudovogo prava. — 2021. — № 11. — С. 130–145.

13. Pravovoe regulirovanie trudovykh otnosheniy v Evrope i Tsentralnoy Azii: Rukovodstvo k Rekomendatsii № 198 / Mezhdunarodnoe byuro truda, Departament upravleniyu i tripartizma. — Zheneva: MBT, 2014. — 127 s.
14. Perspektivy zanyatosti i sotsialnoy zashchity v mire: Rol platform tsifrovogo truda v transformatsii sfery truda, 2021 / Gruppya tekhnicheskoy podderzhki po voprosam dostoybnogo truda i Byuro MOT dlya stran Vostochnoy Evropy i Tsentralnoy Azii. — M.: MOT, 2021.
15. Sverdlikova E. A., Selezneva A. S. Strategii karery samozanyatykh v postindustrialnom obshchestve // Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18, Sotsiologiya i politologiya. — 2022. — T. 28. — № 1. — S. 193–204.
16. Taugazov M. T. Gibkost klassicheskoy konstruktsii trudovogo dogovora: vyzovy tsifrovizatsii // Za prava trudyashchikhsya! Zashchita sotsialno-trudovykh prav rabotnikov v izmenyayushchemsya mire: vozmozhnosti i ogranicheniya: materialy Sedmoy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii / pod obshch. red. Yu. V. Ivanchinoy, E. A. Istominoy. — Ekaterinburg, 2021.
17. Trudovoe pravo: natsionalnoe i mezhdunarodnoe izmerenie: monografiya / pod red. S. Yu. Golovinoy, N. L. Lyutova. T. 2: Transformatsiya problemy otdelnykh institutov trudovogo prava. Netipichnaya zanyatost. — M.: Norma, 2022. — 568 s.
18. Chesalina O. V. Rabota posredstvom internet-platform kak vyzov trudovomu pravootnosheniyu // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. — 2019. — № 1. — S. 14–17.
19. Chernykh N. V. Edinstvo trudovogo prava i razvitie netipichnoy zanyatosti: problemy vzaimodeystviya // Aktualnye problemy trudovogo prava. — 2020. — № 9 (166).
20. Chucha S. Yu. Pravoprimenenie v usloviyakh transformatsii sfery truda i modernizatsii teorii trudovykh pravootnosheniy // Pravoprimenenie. — 2022. — T. 6. — № 4. — S. 301–313.
21. Chucha S. Yu. Teoriya trudovykh pravootnosheniy v svete transformatsii paradigmy trudovogo prava // Transformatsiya paradigmy trudovogo prava v postindustrialnom informatsionnom obshchestve: materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii, 10–11 marta 2022 g. — M.: Institut gosudarstva i prava RAN, 2022. — S. 224–240.