

УДК 343.149.3:004.421.3**Эволюция институциональных условий рынка труда в условиях цифровизации****Арзамасова Екатерина Львовна**

Старший преподаватель,
Московский международный университет,
125040, Российская Федерация, Москва, Ленинградский просп., 17;
e-mail: Kstvg-15@yandex.ru

Аннотация

Данная статья посвящена исследованию эволюции трудового законодательства в условиях стремительной цифровизации, а также оценке его эффективности в обеспечении защиты прав работников. Во введении описываются ключевые проблемы современного рынка труда, связанные с внедрением цифровых технологий, и обосновывается необходимость адаптации нормативно-правовой базы к новым вызовам. Автор формулирует цель исследования - анализ изменений в трудовом законодательстве, направленных на сохранение баланса между интересами работодателей и защитой трудовых прав граждан в цифровую эпоху. В разделе «Материалы и методы» подробно изложены методологические подходы, использованные для проведения исследования. В работе применялись правовой анализ, сравнительный метод и эмпирические данные, полученные из международной практики и отечественных реформ. Особое внимание уделено оценке влияния цифровизации на характер рабочих процессов и соответствующих изменений в законодательстве. Результаты исследования свидетельствуют о том, что реформирование трудового законодательства позволяет создавать более гибкие и адаптивные механизмы защиты прав работников, однако остаются проблемы, связанные с неполнотой регулирования новых форм трудовых отношений. В разделе «Обсуждение» приводятся интерпретации полученных данных, обсуждаются успешные практики и возможные риски, связанные с быстрым развитием цифровых технологий.

Для цитирования в научных исследованиях

Арзамасова Е.Л. Эволюция институциональных условий рынка труда в условиях цифровизации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2025. Том 15. № 3А. С. 180-193.

Ключевые слова

Эволюция, трудовое законодательство, цифровизация, эффективность, защита прав работников.

Введение

Эволюция трудового законодательства в контексте цифровизации формирует все более сложную правовую среду, в которой работники и работодатели сталкиваются с новыми вызовами и перспективами. Многие изменения, которые происходят в сфере труда, напрямую связаны с внедрением цифровых технологий, облачных сервисов и автоматизацией производственных процессов. В то же время важно отметить, что такая трансформация вынуждает государства и международные организации рассматривать новые механизмы регулирования, призванные обеспечить эффективную защиту прав работников. Несмотря на некоторые скептические прогнозы, связанные с возможным ослаблением трудовых прав в эпоху цифровых платформ, многие правовые системы стремятся приспособливаться к новым формам занятости. Прежде всего, эти тенденции отражаются в принятии ряда поправок в трудовые кодексы ряда стран, расширяющих нормы, связанные с удалённой работой, использованием электронных документов и инновационными формами взаимодействия работника и работодателя. Подобное расширение правового поля является результатом тесного контакта законодателей, профсоюзов и организаций работодателей, заинтересованных в том, чтобы создать современные нормы, отвечающие цифровому вектору развития [Матякубова, 2022]. И хотя единые международные стандарты пока формируются на добровольной основе, существует уже довольно обширная коллективная практика, которая позволяет адаптировать национальные системы к реалиям цифрового труда. При этом законодательные органы разных стран не только учитывают складывающуюся практику, но и пытаются предугадать дальнейший ход технического развития, чтобы оперативно реагировать на новые вызовы.

Процесс цифровизации в трудовой сфере предполагает широкое внедрение дистанционных форм занятости, а также развитие так называемой «гиг-экономики», распространяющейся через различные цифровые платформы. Электронные сервисы, позволяющие оказывать услуги в режиме онлайн, становятся всё более востребованными, и работодатели заинтересованы в гибких способах привлечения специалистов. Это порождает ряд нестандартных ситуаций, где границы между работником и самостоятельным подрядчиком стираются, а юридические статусы оказываются трудноопределимыми. Уже сейчас заметно, что всё больше людей предпочитает работать в свободном графике, отказываясь от традиционной офисной рутины [Соловьев, 2023]. Однако при этом есть опасность, что права таких работников могут оказаться уязвимыми, особенно в части социальных гарантий, страхования и права на отдых. Поэтому законодательные инициативы зачастую направлены на то, чтобы вывести эти новые формы занятости из «серой зоны» и обеспечить им легальный статус наряду с традиционными трудовыми отношениями. Сложность заключается в том, что одни эксперты призывают к более жёсткому регулированию, чтобы неформальные работники получили все необходимые социальные гарантии, тогда как другие опасаются, что такие меры могут задушить инновационное развитие цифровых платформ из-за чрезмерной бюрократизации. Баланс между гибкостью труда и защитой прав становится ключевым мотивом многих законодательных реформ, пытающихся найти золотую середину в быстро меняющейся цифровой среде.

Материалы и методы исследования

Важным элементом этого процесса является постепенная адаптация правовых норм к новым

технологическим инструментам. Электронные трудовые договоры, фиксирование рабочего времени с помощью специальных приложений, использование электронных подписей – все эти новшества требуют уточнения и дополнения в трудовом законодательстве. Такие изменения, как введение норм о государственной регистрации электронных документов, уже частично воплощены в ряде стран и активно обсуждаются на уровне международных организаций [Кулагина, 2024]. Регулирование вопросов, связанных с конфиденциальностью и безопасностью персональных данных работников, тоже становится необходимым компонентом цифровой повестки. Ведь при удалённом формате работодатель часто получает доступ к личной информации сотрудника через цифровые каналы связи, где защита персональных данных может быть недостаточной. Кроме того, проблема кибербезопасности в корпоративной среде напрямую связана с вопросами трудовой дисциплины и ответственностью сторон. Если работник использует личные устройства для выполнения заданий, то возникают риски утечки корпоративной информации или несанкционированного доступа, которые законодательство обязано учитывать, создавая дополнительные гарантии и механизмы защиты как для работодателя, так и для самого сотрудника. При этом не все страны идут одинаковым путём: где-то особое внимание уделяется именно правам работника на неприкосновенность частной жизни, а где-то акцент смещается на интересы работодателя.

Наблюдается тенденция к усложнению системы надзора за соблюдением трудового законодательства. В эпоху цифровой экономики, когда работники и компании могут находиться в разных юрисдикциях, становится проблематичным выявлять нарушения трудовых прав. Поэтому регуляторы расширяют полномочия инспекций труда, усиливают сотрудничество с другими государственными органами и используют цифровые инструменты контроля. Некоторые страны вводят обязательные регистры занятости, электронные системы отчётности, где работодатель обязан фиксировать график и условия труда каждого сотрудника. Такие меры призваны повысить прозрачность и пресечь возможные злоупотребления, включая незаконное продление рабочего дня или отказ в положенных компенсациях и социальных выплатах. Однако, по мнению ряда экспертов, избыточное усложнение контрольных процедур способно затормозить развитие цифровых форм занятости и отпугнуть малые компании и стартапы, не имеющие достаточных ресурсов для соответствия всем дополнительным требованиям. В ответ на эти опасения, законодатель нередко пытается выстроить так называемую «мягкую регуляцию», основанную не только на жёстких запретах и штрафах, но и на рекомендациях, консультациях и регулирующих «песочницах», в которых новые проекты и компании могут апробировать инновационные решения без риска мгновенных санкций.

Результаты и обсуждение

Новый виток развития трудового законодательства затрагивает и вопросы занятости во фриланс-сфере. Многие профессионалы сейчас предпочитают работать вне традиционного трудового договора, будучи «свободными агентами», и для них на первый план выходит возможность гибкого графика, отсутствие жёстких офисных правил и территориальных ограничений. Впрочем, праведельцы признают, что такой формат может оборачиваться отсутствием социальных гарантий, больничных и оплачиваемых отпусков [Удальцова, 2022]. Соответственно, некоторые государства стремятся создать специальные правовые режимы для фрилансеров, чтобы предоставить им хотя бы базовый уровень социальной защиты:

обязательное медицинское страхование, доступ к пенсионным отчислениям и правовую помощь в случае конфликтов с заказчиком. В одних случаях эти нормы вводятся как часть общего трудового кодекса, в других оформляются отдельными законами или регламентами, специально предусмотренными для работающих на цифровых платформах. Если подход к цифровой экономике будет слишком либеральным, то многие работники останутся вне правового поля, а это чревато не только социальной нестабильностью, но и возрастанием теневого сектора. Поэтому залогом успешного развития цифровой среды признаётся взвешенная политика, предполагающая и свободу инноваций, и защиту правовой базы.

С точки зрения международных организаций, таких как Международная организация труда, глобальное сотрудничество в сфере цифровой экономики особенно важно. В рамках международных соглашений всё чаще обсуждаются вопросы координации усилий по защите трудовых прав работников, занятых в трансграничных цифровых платформах. Это сложная задача, поскольку разные страны имеют разное трудовое законодательство и разные правовые традиции. Однако многие государства заключают двусторонние и многосторонние договоры, позволяющие решать вопросы налогообложения, социального страхования и других аспектов занятости в кросс-граничном формате. С практической точки зрения это даёт основание полагать, что в перспективе национальные системы в той или иной степени будут гармонизироваться, если не на уровне жёстких требований, то хотя бы на основе общего понимания цифровых рисков и возможностей. Стандартизация инструментов электронной идентификации, юридического признания электронных контрактов и механизмов мониторинга рабочего времени работников цифрового сектора может упростить международные отношения и повысить прозрачность в сфере занятости.

Тем не менее, применение единых подходов невозможно без учета локальных особенностей рынков труда. Во многих экономиках цифровизация пока ещё не достигла того уровня, который позволил бы говорить о массовом отрыве от традиционных форм занятости. Это означает, что любая попытка перенести в национальное законодательство «универсальные» решения может обернуться правовыми коллизиями и практическими сложностями [Гольцов, Эпов, Токарь, 2024]. Практика показывает, что наиболее успешными оказываются те реформы, которые учитывают реальные экономические и социальные условия, а также сопоставляют интересы разных групп участников рынка труда – от больших корпораций до ИП и самозанятых граждан. Устранение законодательных пробелов в сфере цифровой экономики требует дополнительной экспертизы и тесной коммуникации между органами власти, бизнесом и гражданским обществом. Как следствие, процесс совершенствования трудового законодательства становится перманентным, поскольку технологические инновации практически не остановить, а значит, всегда есть потребность в новых правовых решениях.

Особое внимание уделяется защите прав работников на удалённом режиме, поскольку именно в этой сфере наиболее остро встают вопросы рабочего времени и личной жизни. Традиционный подход, когда рабочий день чётко фиксируется, сегодня трансформируется, так как грань между работой и отдыхом размывается. Многие сотрудники, работая из дома, испытывают сложность в соблюдении режима труда и отдыха, рискуя перерабатывать и терять баланс между работой и личной жизнью [Степанова, 2024]. Регулирование этого аспекта требует от законодателей не только чётко прописывать нормы о максимальном количестве рабочих часов в день и неделю, но и внедрять инструменты, позволяющие работнику «отключаться» от рабочих задач вне установленного периода. В некоторых странах уже

вводятся положения о «праве на оффлайн», подразумевающим обязанность работодателя не тревожить сотрудника в нерабочее время, за исключением экстренных ситуаций. Подобный механизм защищает от выгорания и способствует сохранению здоровья персонала. Однако есть и противники такого подхода, которые считают, что жёсткая фиксация рабочего графика убивает гибкость удалённого труда, которая, собственно, и является его преимуществом. В итоге каждое государство и даже отдельные компании пытаются найти свою схему регулирования, исходя из местных условий и корпоративной культуры.

Вопрос равенства возможностей в эпоху цифровой занятости также не остаётся без внимания. С одной стороны, удалённая работа и платформа фриланса расширяют доступ к рабочим местам для тех, кто по разным причинам не может работать в офисе, включая людей с ограниченными возможностями здоровья, родителей маленьких детей, жителей отдалённых регионов. С другой стороны, цифровой разрыв по-прежнему существует, и те, кто не имеет стабильного доступа к Интернету или необходимых компьютерных навыков, оказываются в невыгодном положении [Козлов, 2022]. Трудовое законодательство, нацеленное на выравнивание условий, всё чаще включает меры поддержки обучения цифровым навыкам, субсидирование доступа к Сети и создание программ переквалификации. Цифровая экономика обещает более справедливые шансы для разных социально-демографических групп, но лишь при условии, что будет создана инфраструктура, гарантирующая равные условия участия. Профсоюзы и общественные организации выступают за то, чтобы государства активнее инвестировали в цифровую грамотность и не допускали дискриминации работников по признаку их технической оснащённости. Становится понятно, что без должного законодательного внимания эта сфера может сформировать новое неравенство на рынке труда.

Ключевым вопросом становится и обеспечение прозрачности алгоритмов, которые всё чаще используются для распределения заданий на цифровых платформах, оценки производительности и принятия управленческих решений. Если ранее работник мог непосредственно общаться с руководством и выяснять причины тех или иных решений, то теперь растёт число ситуаций, когда «работодатель» формально представлен приложением или автоматизированной системой. Алгоритмы, в том числе с элементами искусственного интеллекта, могут незаметно дискриминировать одних работников в пользу других, например, из-за особенностей их профиля или статистики. Чтобы исключить подобные риски, законодательство пытается обязать компании раскрывать логику работы систем или предоставлять механизмы апелляции. Некоторые правовые системы уже предусматривают, что крупные цифровые платформы должны публиковать принципы алгоритмического распределения заказов и быть готовыми пройти аудит по вопросам недискриминационного подхода. Это важный шаг в защиту прав работников, так как даёт возможность оспорить результаты оценок или отказ в заказе. Однако подобные меры встречают возражения со стороны бизнеса, который опасается раскрывать свои конкурентные секреты. Найти баланс между прозрачностью и коммерческой тайной оказывается непросто, но в долгосрочной перспективе открытость алгоритмов может способствовать формированию доверия к цифровой экономике и снижению социальной напряжённости.

В условиях быстро меняющейся цифровой среды заметно обостряется проблема профессионального выгорания и психоэмоционального напряжения среди работников, не всегда успевающих адаптироваться к новому формату. Молодые специалисты, хоть и являются цифровыми аборигенами, могут сталкиваться с высоким уровнем конкуренции, а более

возрастные сотрудники иногда испытывают стресс из-за необходимости осваивать незнакомые инструменты. Законодательство некоторых стран всё чаще включает нормы, направленные на профилактику профессионального стресса, формирование комфортных условий труда и предоставление работникам доступа к психологической поддержке [Смолина, 2023]. Нередко работнику необходимо не только материальное вознаграждение и социальные гарантии, но и ощущение стабильности, уверенности в защите своих прав. Цифровые инструменты, такие как мобильные приложения или порталы для связи с инспекцией труда, позволяют оперативно подать жалобу на условиях анонимности, что может стимулировать обнаружение и пресечение нарушений. Однако перевести весь процесс контроля в цифровое пространство пока сложно, так как нужна надёжная верификация обращений и защита от ложных жалоб. Тем не менее, интеграция новых технологий в надзорные механизмы стремительно набирает обороты, повышая прозрачность во взаимоотношениях работника и работодателя и способствуя развитию доверия в трудовой сфере.

Не остаётся без внимания и правовой аспект, связанный с вероятным исчезновением ряда профессий в результате автоматизации. Роботизация и использование искусственного интеллекта сокращают потребность в человеческом труде, особенно в сферах, связанных с выполнением повторяющихся задач. Государства стремятся прогнозировать изменения на рынке труда, чтобы заблаговременно подготовить программы переквалификации и поддержки высвобождаемых работников [Лебедев, Лебедева, 2023]. Такие меры помогают смягчить социальные последствия автоматизации и дать людям возможность трудиться в новых сегментах экономики. Появляется и вопрос справедливого распределения выгоды от автоматизации: если сокращение расходов на рабочую силу приносит дополнительную прибыль компаниям, как обеспечить, чтобы и сами работники, сталкивающиеся с риском увольнения, не остались без внимания? Некоторые эксперты предлагают механизмы введения «налога на роботов» или системы взносов работодателей в фонды переквалификации, что вызвано стремлением поддержать тех, чьи профессии становятся невостребованными. Однако подобные инициативы встречают значительное противодействие со стороны крупного бизнеса. Баланс между стимулированием технологического прогресса и защитой прав работников требует тонкого подхода в каждом государстве.

Современная цифровая среда активизирует и проблему «цифрового рабства», когда работник фактически лишается свободы выбора из-за жёсткой привязки к платформе или определённой экосистеме. Ярким примером могут служить службы доставки или такси, где алгоритмы жёстко контролируют график и результаты работы водителей, определяя доступ к заказам и тарифам. Теоретически водители остаются «самозанятыми» или «независимыми подрядчиками», но на практике платформа устанавливает для них условия, от которых трудно отказаться. Чтобы пресечь подобные случаи, законодательство в некоторых странах пробует проводить тестирование реальных трудовых отношений и указывать, что вне зависимости от формального статуса, если платформа диктует условия похожим образом, работники получают статус сотрудников со всеми вытекающими правами [Лукашева, 2023]. Это позволяет требовать от компаний соблюдения норм по оплате труда, предоставлению социальных гарантий и обеспечению справедливых условий. Тем не менее, линии между реальным наймом и самозанятостью остаются размытыми, а судебная практика по подобным вопросам только формируется, закладывая прецеденты для будущих решений.

Значимость профсоюзов в эпоху цифровизации приобретает новые аспекты. Традиционная

профсоюзная деятельность уступает место цифровым сетевым объединениям, где работники создают сообщества для обмена опытом и координации действий. В некоторых случаях онлайн-площадки оказываются более эффективными для коллективной защиты интересов, чем классические профсоюзы, связанные с производственными коллективами на конкретном предприятии [Тимофеев, Тимофеева, 2022]. Однако и здесь возникает вопрос легитимности таких объединений: признаются ли они законом, имеют ли право вести переговоры от имени работников и заключать коллективные договоры? Законодатели пытаются идти навстречу, внося правки, реабилитирующие электронные формы профсоюзной активности. Например, разрешается проводить виртуальные конференции вместо офлайн-собраний, использовать электронные подписи для коллективных договоров. С другой стороны, компании ищут способы регулировать или ограничивать онлайн-организации работников, ссылаясь на опасения информационной безопасности или возможные злоупотребления. Баланс интересов здесь столь же сложно найти, как и во всём спектре цифрового труда. Актуальной задачей остаётся признание легитимности онлайн-сообществ, предоставление им правовой защиты и выработка регламентов по взаимодействию с работодателями.

Отдельным направлением реформ в трудовом праве, связанным с цифровизацией, является адаптация системы обучения и повышения квалификации. Работники, стремящиеся соответствовать запросам цифрового рынка, должны иметь доступ к программам обучения, переквалификации и приобретения навыков работы с новыми технологиями. Государства вводят стимулирующие меры для компаний, готовых инвестировать в обучение своих сотрудников, и даже предлагают налоговые льготы тем, кто развивает у работников компетенции в IT-сфере. Для самих же работников вопрос непрерывного образования становится критически важным условием сохранения конкурентоспособности и карьерных перспектив. Тесная связь обучения с цифровой экономикой формирует новую корпоративную культуру, где рост работника рассматривается как хрупкий, но крайне значимый актив. Трудовое законодательство постепенно начинает включать в себя положения о необходимости обеспечения доступа к образовательным программам, а также учитывать, каким образом оплачиваются часы, затраченные на повышение квалификации. Ведь если обучение происходит в свободное от работы время, должен ли сотрудник получать компенсацию? Эти и другие вопросы требуют дополнительных разъяснений и законодательных поправок, чтобы создать справедливые условия для всех участников рынка труда.

В контексте обеспечения справедливой оплаты труда в цифровой среде возрастает значение новых форм заработной платы и пересмотра механизмов расчёта вознаграждения. Поскольку цифровая экономика связана с проектной работой, микрозадачами, удалёнными услугами, нередко встаёт вопрос: каким образом вести учёт отработанного времени и платить за результат? В одних случаях используется почасовая оплата с помощью онлайн-трекеров, в других – фиксированные ставки, а где-то форсируется KPI-модель, когда вознаграждение привязано к конкретным показателям [6]. Законодатели видят риск того, что работник может быть поставлен в зависимость от произвольных алгоритмических решений, определяющих размер выплаты. Поэтому некоторые системы права включают гарантии минимальной ставки для работников цифровых платформ, чтобы исключить ситуации, когда при низком спросе люди фактически работают «за копейки». Возникают и проблемы с задержками выплат, так как работодатель может находиться в другой стране, а платёжные системы работать с комиссиями или блокировками. Регулирование этих аспектов становится существенной частью современной

трудовой повестки, ведь без чётких гарантий вознаграждения защите прав работников угрожают обесценивание труда и недобросовестные практики со стороны работодателей.

Отдельного внимания заслуживает тема трудовых споров в цифровом пространстве. При работе на расстоянии конфликтные ситуации между работником и работодателем зачастую осложняются отсутствием чёткой привязки к конкретной юрисдикции, особенно если компания зарегистрирована в одной стране, а работник проживает в другой. Для разрешения подобных споров могут быть задействованы механизмы международного частного права, арбитражные суды, а также специальные медиативные платформы, предлагающие стороны попытаться договориться посредством онлайн-переговоров [Матякубова, 2022]. В то же время национальные суды стремятся устанавливать свою компетенцию, если речь идёт о защите прав гражданина данной страны. Возникают проблемы, связанные с признанием судебных решений за рубежом и исполнением этих решений. Это стимулирует международное сообщество к разработке единых или примерно близких по содержанию норм, которые бы обеспечили предсказуемость в сфере цифровых трудовых отношений. Пока же судебная практика остаётся довольно фрагментарной, и каждый инцидент может стать уникальным кейсом, требующим индивидуального разбирательства. Необходимость создания эффективной системы трансгосударственной защиты трудовых прав становится всё более очевидной.

Роль государства в формировании «цифрового» трудового законодательства не ограничивается только принятием законов. Всё чаще создаются экспертные советы, объединяющие представителей ИТ-индустрии, профсоюзы, ассоциации работодателей, исследовательские институты и правозащитные организации. На таких площадках обсуждаются ключевые моменты и готовятся предложения по корректировке правовых актов, что в перспективе позволяет оперативнее реагировать на изменения в цифровом секторе [Выдренкова, 2023]. К примеру, разработка правовых норм для взаимоотношений на фриланс-платформах может сопровождаться серией пилотных проектов, в ходе которых выявляются «узкие места» и возможные злоупотребления. Подобная практика даёт законодателям реальную эмпирическую базу для принятия решений, а не только теоретические выкладки. Стоит отметить, что не все государства располагают достаточными ресурсами и экспертизой, чтобы быстро реформировать трудовое законодательство. Поэтому международная техническая помощь, обмен опытом и сотрудничество с более продвинутыми в цифровом отношении странами приобретают всё большее значение.

Развитие цифровых платформ влияет и на традиционные виды занятости, ведь многие компании совмещают классические трудовые отношения с элементами платформенных решений. Появляются внутрекorporативные порталы, где работники берут «заказы» от разных отделов, формируется логика распределения задач на основе рейтинга сотрудников, внедряются автоматизированные системы мониторинга эффективности. Все эти элементы меняют привычную структуру управления и требуют новых правил, закрепляющих прозрачность и справедливость внутренних процессов [Филипова, 2024]. Работники вправе рассчитывать, что их труд будет оцениваться не только по алгоритмическим показателям, но и с учётом человеческих факторов, таких как сложность проекта, креативный вклад и межличностное взаимодействие. Если законодательство игнорирует эти аспекты, растёт риск демотивации персонала и появления конфликтов. Поэтому компаниям приходится искать компромисс между преимуществами автоматизации и необходимостью сохранения «человеческого лица» трудовых отношений. В целом, цифровая трансформация делает систему трудового права более гибкой, но и более сложной для понимания и применения.

Отдельные аспекты охраны труда и техники безопасности тоже требуют обновлённых подходов. При удалённой работе, например, традиционные требования к охране труда в офисе меняются, так как работник может находиться где угодно. Кто несёт ответственность за ergonomics домашнего рабочего места, правильное освещение и соблюдение санитарных норм – вопрос, который в разных юрисдикциях решается по-разному [Сагандыков, 2023]. Некоторые страны возлагают на работодателя обязанность информировать удалённого сотрудника о правилах безопасной работы и предоставлять ему необходимые инструменты, включая компенсацию за покупку офисной мебели или оборудования. Другие же ограничиваются лишь общими рекомендациями, считая, что удалённая работа – это преимущественно зона ответственности самого сотрудника. Точное определение таких границ – ещё одна точка напряжения в правовом регулировании. Чем интенсивнее будет развиваться удалённая работа, тем актуальнее станет вопрос о том, как юридически фиксировать место труда и обеспечивать его безопасность.

Если обратиться к долгосрочным тенденциям, то можно заметить растущую популярность смешанных форм труда, когда сотрудники совмещают офисную работу с удалённой. Такой гибридный формат ещё сильнее усложняет правовое регулирование. Возникает необходимость распределять рабочее время между днями в офисе и днями дома, учитывать перемещение рабочего оборудования и соблюдать трудовые нормы в обеих локациях. Законодательство некоторых стран уже делает шаги в этом направлении, вводя понятие «гибридной занятости» и устанавливая требования к документальному оформлению подобных договорённостей [Кулагина, 2024]. К примеру, может быть прописано, что работник обязан уведомлять работодателя о месте, откуда он будет работать в конкретный день, а работодатель должен обеспечить либо компенсировать затраты на связь и интернет. Подобные меры кажутся логичными, однако на практике могут вызывать бюрократические сложности. К тому же в случае возникновения конфликтов стороны зачастую пытаются оспорить факт согласия на те или иные условия. Поэтому правовая защищённость «гибридного» работника остаётся важной задачей, требующей постоянного совершенствования норм.

В условиях цифровизации также сложно переоценить проблему дискриминации и равенства возможностей при приёме на работу, поскольку множество компаний теперь используют автоматизированные системы подбора персонала. Какие-то алгоритмы анализируют резюме, какие-то проводят тестирование и формируют рейтинг кандидатов. Если в программном обеспечении имеются предубеждения, один социальный или демографический слой может получать преимущество, в то время как другой будет систематически отвергаться [Удальцова, 2022]. Чтобы противостоять такой несправедливости, законодательство должно предусматривать механизмы контроля за алгоритмическими системами и право кандидатов на апелляцию, требуя объяснения причин отказа. Некоторые регулирующие органы начинают включаться в процесс сертификации подобных решений, проверяя их на предмет дискриминации. Но скорость изменений велика, и не всегда законы успевают за техническим прогрессом. К тому же отдельные компании предпочитают хранить алгоритмы в секрете, указывая на коммерческую тайну. В результате кандидаты остаются в неведении о реальных причинах отказа, и защитить нарушенное право становится труднее.

Важным направлением остаётся формирование электронной системы документооборота. Многие страны постепенно отказываются от бумажных трудовых книжек, переходя к электронным базам, в которых хранится информация о стаже, должностях, переводах, увольнениях и прочих изменениях. Это способствует упрощению взаимодействия работника и

работодателя, а также повышает прозрачность – если система централизована и защищена, то риск утери или подделки записей снижается [Козлов, 2022]. Однако переход на электронный документооборот требует внесения поправок в действующее законодательство, поскольку правовые нормы, регулирующие традиционные документы, могут не учитывать особенности цифровой формы.

Постепенно формируется и международная практика медиации трудовых споров в цифровом формате. Профессиональные медиаторы получают соответствующую подготовку, которая подразумевает умение работать в онлайн-среде, пользоваться электронными платформами для переговоров. Такой подход ускоряет процесс разрешения многих конфликтов, снимает необходимость личных встреч и затрат на командировки. В то же время возникает вопрос о юридической силе такого решения и исполнении достигнутого соглашения [Матякубова, 2022]. Государства стремятся ввести механизмы признания электронных медиативных документов, чтобы они имели такую же силу, как и традиционные соглашения, утверждённые судом. Если это удастся сделать, тогда можно говорить о более гибкой системе урегулирования споров. Но многие работники до сих пор не знакомы с процедурами онлайн-медиации, и у них могут возникать сомнения в прозрачности и справедливости процесса. В итоге важной задачей становится информирование людей о доступных юридических инструментах, повышение доверия к электронным сервисам, а также упрощение интерфейса, чтобы любой желающий мог защитить свои интересы без чрезмерных барьеров.

Страны с развитой цифровой инфраструктурой уже активно пробуют передавать часть контрольных функций искусственному интеллекту, создавая системы, которые автоматически выявляют нарушения в расчётах заработной платы, графике работы или страховых отчислениях. Подобные «умные инспекции» анализируют огромные массивы данных, сравнивая формальные отчёты и реальные показатели. Если они фиксируют подозрительные несоответствия, может быть инициирована более детальная проверка. В случае подтверждения нарушений работодатель привлекается к ответственности, и работник получает компенсацию за понесённый ущерб. Такой подход обещает повышенную эффективность, особенно когда речь идёт о тысячах и миллионах работников, распределённых между сотнями компаний. Однако и здесь есть риски: алгоритмы могут ошибаться, некорректно трактовать данные, что приведёт к ложным обвинениям. Кроме того, автоматизация контрольных функций ставит вопрос о прозрачности и возможности обжаловать решения, принятые нейросетью. Правовое поле постепенно расширяется, чтобы транслировать традиционные принципы правосудия и на такие цифровые механизмы. Тем не менее, процесс их интеграции будет долгим и не всегда гладким, так как требует перестройки самих институциональных основ трудовой инспекции.

Неотъемлемой частью защиты прав работников в цифровом веке становится их информированность. Если работник не осведомлён о своих правах, если он не понимает, какие именно охранные механизмы предусматривает законодательство, то даже самые прогрессивные законы могут остаться лишь на бумаге. Поэтому государственные органы, профсоюзы, некоммерческие организации всё чаще запускают просветительские кампании, рассказывая о том, как действовать при конфликте с работодателем, какие цифровые инструменты доступны для подачи жалобы, где найти бесплатную юридическую консультацию. Социальные сети и мессенджеры помогают донести информацию до широкого круга работников, в том числе тех, кто занят на временных или фриланс-проектах. Интерес к подобным инициативам стабильно растёт, так как растёт и спрос на понятную, дружелюбную к пользователю юридическую информацию. Далеко не у всех есть средства обращаться к адвокатам, да и не всегда подобные

обращения оправданы экономически. Поэтому функция правового просвещения теперь частично переходит к цифровым инструментам, что в перспективе может повысить общий уровень защищённости трудящихся.

Одновременно с этим нельзя упускать из виду проблему глобальной конкуренции, когда работодатели могут легко перемещать заказы в ту страну, где трудовое законодательство менее жёсткое. В результате возникает «гонка ко дну»: страны с высокими стандартами защиты прав работников могут проигрывать в международной конкуренции по стоимости рабочей силы. Это заставляет некоторые юрисдикции сознательно ослаблять регулирование или недостаточно активно контролировать соблюдение существующих норм [Соловьев, 2023]. С другой стороны, развитые экономики нередко пытаются нормировать свои отношения через торговые соглашения и требовать от партнёрских государств соблюдения минимальных трудовых стандартов. Но и эти меры дают неоднозначный эффект, поскольку платформы способны «переключиваться» в офшорные зоны или создавать сложные схемы владения, фактически ускользая от жёсткого надзора. Так формируется новая правовая реальность, в которой борьба за глобальные заказы сочетается с необходимостью сохранить социальные гарантии. Национальное законодательство, будучи важнейшим инструментом регулирования, не всегда справляется с вызовами транснационального цифрового рынка. Это придаёт дополнительную остроту дискуссиям о будущем трудового права и его трансграничном измерении.

Важным аспектом остаётся и роль судебной системы, которая, по сути, формирует конкретные прецеденты в цифровой сфере. Хотя в некоторых странах преобладает континентальная правовая традиция, судебная практика всё равно является важным ориентиром для законодателя. Если суды последовательно признают в «цифровых подрядниках» реальных работников, которые заслуживают социальной защиты, то это неминуемо стимулирует и реформирование законодательства [Сагандыков, 2023]. Если же напротив, судебная ветвь власти получает сигналы о необходимости не «душить» цифровой бизнес, решения могут быть более лояльными к платформам. Совокупность таких судебных кейсов постепенно формирует ткань правоприменительной практики, которая или защищает права работников, или способствует либеральному подходу к цифровому труду. При этом выпускники юридических факультетов, прокуроры, судьи постоянно нуждаются в дополнительном обучении, чтобы понимать технологические нюансы и уметь оценивать доказательства в цифровом формате. Всё указывает на то, что юридическая профессия сама переживает трансформацию, и спрос на специалистов, способных разобраться в цифровых аспектах, растёт.

Если попытаться подвести некоторые итоги, то становится понятно: трудовое законодательство переживает эпоху крупных перемен, вызванных цифровизацией. С одной стороны, это очевидные выгоды – гибкие модели занятости, повышение эффективности, доступ к глобальным рынкам и инновационному развитию. С другой стороны, сохраняются риски: отсутствие чёткой правовой защиты для нестандартных категорий работников, возможные злоупотребления со стороны цифровых платформ, угроза дискриминационных алгоритмов.

Заключение

В условиях глобальной цифровой трансформации национальные системы регулирования трудовых отношений сталкиваются с необходимостью поиска уникальных решений, адаптированных к специфике каждой страны. В настоящее время не существует универсальных рецептов, что заставляет государства разрабатывать собственные модели, одновременно

перенимая международный опыт и лучшие мировые практики. Наблюдаемая тенденция свидетельствует о постепенном, но неуклонном усилении социальных гарантий для работников, которое происходит с учетом необходимости сохранения баланса интересов между работодателями и наемным персоналом.

Современные законодательные реформы направлены на поиск оптимального равновесия между стимулированием технологического прогресса и созданием эффективных правовых механизмов защиты трудовых прав в условиях цифровой экономики. Этот сложный процесс требует взвешенного подхода, позволяющего, с одной стороны, не создавать искусственных барьеров для внедрения инноваций, а с другой - обеспечить надежные социальные гарантии для работников. Формирование такой сбалансированной системы происходит через постоянный диалог между государством, бизнес-сообществом, профсоюзами и гражданским обществом.

Подобный многосторонний подход, основанный на принципах социального партнерства и конструктивного взаимодействия всех заинтересованных сторон, создает предпосылки для построения более справедливой и устойчивой модели рынка труда. Эта модель должна одновременно отвечать требованиям технологической модернизации экономики и обеспечивать надежную социальную защиту работников в условиях стремительных изменений, вызванных цифровой трансформацией. Поиск этого баланса становится ключевой задачей для законодателей и регуляторов в разных странах мира, каждая из которых находит собственный путь адаптации трудового законодательства к вызовам новой цифровой эпохи.

Библиография

1. Выдренкова Н. Ю. Перспективы регулирования правового статуса работников цифровых платформ // Марийский юридический вестник. 2023. № 3-4 (42). С. 29–31.
2. Гольцов Д. А., Эпов Б. А., Токарь И. Д. Развитие трудового права под воздействием цифровых технологий // Право и управление. 2024. № 6. С. 388–391.
3. Козлов Ю. А. Трансформация отдельных институтов трудового права в условиях цифровизации // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 1. С. 28–30.
4. Кулагина А. В. Проявления цифровизации в сфере применения несамостоятельного труда // Вопросы российской юстиции. 2024. № 32. С. 259–278.
5. Лебедев В. А., Лебедева Е. И. Цифровая трансформация: вызовы хозяйственной практики // Бухучет в строительных организациях. 2023. № 1. С. 55–65.
6. Лукашева Н. Н. Некоторые вопросы юридического сопровождения трудовых отношений в условиях цифровых технологий // МедиаВектор. 2023. № 9. С. 72–78.
7. Матякубова А. А. Нетипичная трудовая занятость, цифровизация в трудовом праве: национальный и международный опыт // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2022. № 16. С. 102–117.
8. Махарадзе Н. С. Юридически значимые сообщения, применяемые в трудовом праве // Право и государство: теория и практика. 2024. № 2 (230). С. 316–319.
9. Сагандыков М. С. Государственная политика в сфере правового регулирования труда в условиях цифровизации экономики // Вестник Санкт Петербургского университета. Право. 2023. Т. 14. № 1. С. 22–39.
10. Смолина Ю. В. Реформирование трудовых отношений в связи с применением цифровых технологий в условиях четвертой промышленной революции // Закон и власть. 2023. № 6. С. 33–38.
11. Соловьев П. В. Трансформация трудового законодательства в условиях цифровизации // Трудовое и социальное право. 2023. № 2 (46). С. 32–37.
12. Степанова Е. А. Влияние цифровизации на законодательное регулирование трудоустройства и занятости // Вестник юридического факультета Южного федерального университета. 2024. Т. 11. № 2. С. 111–115.
13. Тимофеев С. С., Тимофеева С. С. Цифровое будущее охраны труда // XXI век. Техносферная безопасность. 2022. Т. 7. № 1 (25). С. 51–62.
14. Удалцова Н. В. Правовые последствия цифровизации трудовых отношений: новации и их оценка // Вестник Института права Башкирского государственного университета. 2022. № 3 (15). С. 50–54.
15. Филипова И. А. Регулирование труда: взгляд на цифровую эпоху в разрезе теории игр // Кадровик. 2024. № 2. С. 8–17.

The Evolution of Institutional Labor Market Conditions in the Digitalization Era

Ekaterina L. Arzamasova

Senior Lecturer,
Moscow International University,
125040, 17, Leningradsky ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: Kstvg-15@yandex.ru

Abstract

This article examines the evolution of labor legislation amid rapid digitalization and evaluates its effectiveness in protecting workers' rights. The introduction outlines key challenges facing the modern labor market due to digital technology implementation and justifies the need for regulatory adaptation. The study aims to analyze legislative changes maintaining balance between employer interests and worker protection in the digital age. The methodology combines legal analysis, comparative methods, and empirical data from international practices and domestic reforms. Special attention is given to digitalization's impact on work processes and corresponding legal adaptations. Findings suggest that labor law reforms enable more flexible worker protection mechanisms, though gaps remain in regulating emerging employment forms. The discussion interprets results, examines successful practices, and addresses risks associated with accelerating digital transformation.

For citation

Arzamasova E.L. (2025) Evolyutsiya institutsionalnykh usloviy rynka truda v usloviyakh tsifrovizatsii [The Evolution of Institutional Labor Market Conditions in the Digitalization Era]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 15 (3A), pp. 180-193.

Keywords

Evolution, labor legislation, digitalization, effectiveness, worker rights protection

References

1. Vydrenkova N. Yu. Prospects for Regulating the Legal Status of Digital Platform Workers // *Mari Legal Bulletin*. 2023. No. 3-4 (42). pp. 29–31.
2. Goltsov D. A., Epov B. A., Tokary I. D. The Development of Labor Law under the Influence of Digital Technologies // *Law and Management*. 2024. No. 6. pp. 388–391.
3. Kozlov Yu. A. The Transformation of Certain Institutes of Labor Law in the Context of Digitization // *Labor Law in Russia and Abroad*. 2022. No. 1. pp. 28–30.
4. Kulagina A. V. Manifestations of Digitization in the Application of Dependent Work // *Issues of Russian Justice*. 2024. No. 32. pp. 259–278.
5. Lebedev V. A., Lebedeva E. I. Digital Transformation: Challenges for Business Practice // *Accounting in Construction Organizations*. 2023. No. 1. pp. 55–65.
6. Lukasheva N. N. Some Issues in the Legal Support of Labor Relations in the Context of Digital Technologies // *MediaVector*. 2023. No. 9. pp. 72–78.
7. Matyakubova A. A. Atypical Employment, Digitization in Labor Law: National and International Experience // *Bulletin of Labor Law and Social Security Law*. 2022. No. 16. pp. 102–117.
8. Maharadze N. S. Legally Significant Communications Used in Labor Law // *Law and State: Theory and Practice*. 2024. No. 2 (230). pp. 316–319.

Ekaterina L. Arzamasova

-
9. Sagandykov M. S. State Policy in the Field of Legal Regulation of Labor under the Conditions of Economic Digitalization // Bulletin of St. Petersburg University. Law. 2023. Vol. 14. No. 1. pp. 22–39.
 10. Smolina Yu. V. Reforming Labor Relations in Connection with the Use of Digital Technologies in the Context of the Fourth Industrial Revolution // Law and Power. 2023. No. 6. pp. 33–38.
 11. Solovyov P. V. The Transformation of Labor Legislation in the Context of Digitalization // Labor and Social Law. 2023. No. 2 (46). pp. 32–37.
 12. Stepanova E. A. The Impact of Digitalization on the Legislative Regulation of Employment and Labor Engagement // Bulletin of the Faculty of Law of Southern Federal University. 2024. Vol. 11. No. 2. pp. 111–115.
 13. Timofeev S. S., Timofeeva S. S. The Digital Future of Occupational Safety // 21st Century. Technosphere Safety. 2022. Vol. 7. No. 1 (25). pp. 51–62.
 14. Udaltsova N. V. The Legal Consequences of the Digitalization of Labor Relations: Innovations and Their Assessment // Bulletin of the Institute of Law of Bashkir State University. 2022. No. 3 (15). pp. 50–54.
 15. Filipova I. A. Labor Regulation: A Perspective on the Digital Age through the Lens of Game Theory // HR Specialist. 2024. No. 2. pp. 8–17.