



### Актуальные вопросы правового регулирования трудовых отношений в условиях цифровой трансформации: проблемы дифференциации и охраны труда

Марта Расуловна Богатырева<sup>1</sup>, Мадина Казбековна Боташева<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Северо-Кавказская государственная академия, Черкесск, Россия

<sup>1</sup>[martabogatyreva@mail.ru](mailto:martabogatyreva@mail.ru), SPIN-код: 2806-1060

<sup>2</sup>[madina--87@mail.ru](mailto:madina--87@mail.ru), SPIN-код: 1187-1006

#### Аннотация

**Введение.** Современный этап социально-экономического развития Российской Федерации характеризуется глубокой трансформацией, которая закономерно затрагивает одну из основополагающих сфер общественной жизни – трудовые отношения. Актуальность темы обусловлена нарастающим противоречием между традиционной, сложившейся в индустриальную эпоху моделью трудового права, ориентированной на стандартные, стабильные трудовые отношения, и динамичной, гибкой реальностью постиндустриального рынка труда.

**Цель.** Проведение комплексного анализа наиболее дискуссионных проблем современного трудового законодательства Российской Федерации, возникающих на стыке технологических вызовов, экономической трансформации и социальных императивов. Фокус исследования направлен на системное рассмотрение влияния цифровизации, развития дистанционных форм труда, эволюции дифференциации правового регулирования и необходимости глубокого реформирования системы охраны труда. Особое внимание уделяется выработке научно обоснованных предложений по поиску оптимального баланса между требованиями экономической эффективности, принципами социальной справедливости и укреплением традиционных социальных устоев, основанных на солидарности и коллективной ответственности.

**Теоретическую основу исследования** составил комплекс научных трудов, охватывающих ключевые аспекты темы исследования. Фундамент сформирован классическими и современными работами по теории и догме трудового права (С. Ю. Головина, А. М. Куренной, А. М. и М.В. Лушниковы). Проблема дифференциации исследована на основе анализа ее эволюции и новых критериев (А. А. Бережнов, Г. С. Скачкова). Цифровая трансформация и нетипичная занятость проанализированы с опорой на исследования цифровой экономики, дистанционного и платформенного труда (Н. Л. Лютов, А. В. Серова). Критика компенсационной модели охраны труда и подходы к управлению рисками базируются на работах по экономике охраны труда и социальному страхованию (В. Д. Роик).

**Результаты.** Установлено, что ключевой вызов для отечественного трудового права заключается в адаптации классических институтов к условиям цифровой экономики и нетипичным формам занятости без утраты защитной функции. Выявлено, что существующая компенсационная модель охраны труда экономически неэффективна и требует перехода к системе управления профессиональными рисками. Обоснована необходимость переосмысления дифференциации правового регулирования, при котором особый правовой статус должен предоставляться не по формальным отраслевым признакам, а исходя из фактической уязвимости работника.

**Выводы.** Сделан вывод о том, что дальнейшее развитие трудового законодательства России должно основываться на синтезе рыночной гибкости, сильной государственной гарантирующей роли и опоре на ценности социальной солидарности. Предложены конкретные меры, направленные на совершенствование законодательства в сфере дистанционного труда («право на отключение»), охраны здоровья работников (гибкая шкала страховых тарифов) и обеспечения подлинного баланса интересов сторон трудовых отношений.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, правовое регулирование, дифференциация, дистанционная работа, охрана труда, цифровизация, социальное партнерство, трудовой договор, управление профессиональными рисками

**Для цитирования:** Богатырева М. Р., Боташева М. К. Актуальные вопросы правового регулирования трудовых отношений в условиях цифровой трансформации: проблемы дифференциации и охраны труда // Северо-Кавказский юридический вестник. 2026. № 1. С. 125–135. EDN RELRKU

Original article

## Topical issues of legal regulation of labor relations in the context of digital transformation: problems of differentiation and occupational safety

Marta R. Bogatyreva<sup>1</sup>, Madina K. Botasheva<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>North Caucasus State Academy, Cherkessk, Russia

<sup>1</sup>martabogatyreva@mail.ru, SPIN-код: 2806-1060

<sup>2</sup>madina--87@mail.ru, SPIN-код: 1187-1006

### Abstract

**Introduction.** The current stage of the socio-economic development of the Russian Federation is characterized by a profound transformation, which naturally affects one of the fundamental spheres of public life – labor relations. The relevance of the topic is due to the growing contradiction between the traditional model of labor law developed in the industrial era, focused on standard, stable labor relations, and the dynamic, flexible reality of the post-industrial labor market.

**Purpose.** The objective of this article is to conduct a comprehensive analysis of the most debatable problems of modern labor legislation in the Russian Federation, arising at the intersection of technological challenges, economic transformation, and social imperatives. The research focuses on a systematic consideration of the impact of digitalization, the development of remote forms of labor, the evolution of differentiation in legal regulation, and the need for a fundamental reform of the occupational safety system. Particular attention is paid to the development of scientifically based proposals for finding an optimal balance between the requirements of economic efficiency, the principles of social justice, and the strengthening of traditional social foundations based on solidarity and collective responsibility.

**The theoretical basis of the research** is formed by a complex of scientific works covering key aspects of the topic. The foundation is built upon classical and contemporary works on the theory and doctrine of labor law (S.Yu. Golovina, A.M. Kurennoi, A.M. and M.V. Lushnikovs). The issue of differentiation is examined based on the analysis of its evolution and new criteria (A.A. Berezhnov, G.S. Skachkova). The digital transformation and non-standard forms of employment are analyzed relying on studies dedicated to the digital economy, remote and platform work (N.L. Lyutov, A.V. Serova). The critique of the compensatory occupational safety model and approaches to risk management are grounded in works on the economics of occupational safety and social insurance (V.D. Roik).

**Results.** It has been established that the key challenge for domestic labor law lies in adapting classical institutions to the conditions of the digital economy and non-standard forms of employment without losing its protective function. It has been revealed that the existing compensatory model of occupational safety is economically inefficient and requires a transition to a system of occupational risk management. The necessity of rethinking the differentiation of legal regulation has been substantiated, whereby a special legal status should be granted not based on formal sectoral characteristics, but based on the actual vulnerability of the worker.

**Conclusions.** It is concluded that the further development of Russian labor legislation should be based on a synthesis of market flexibility, a strong state guaranteeing role, and reliance on the values of social solidarity. Concrete measures aimed at improving legislation in the field of remote work ("right to disconnect"), occupational safety (flexible scale of insurance rates), and ensuring a genuine balance of interests of the parties to labor relations have been proposed.

**Keywords:** labor relations, legal regulation, differentiation, remote work, occupational safety, digitalization, social partnership, employment contract, occupational risk management

**For citation:** Bogatyreva M.R., Botasheva M.K. Topical issues of legal regulation of labor relations in the context of digital transformation: problems of differentiation and occupational safety. *North Caucasus Legal Vestnik*. 2026;(1):125–135. (In Russ.). EDN RELRKU

## Введение

Современный этап социально-экономического развития Российской Федерации характеризуется глубокой трансформацией, которая закономерно затрагивает одну из основополагающих сфер общественной жизни – трудовые отношения. Глобальные технологические вызовы, становление цифровой экономики, возникновение принципиально новых форм занятости, таких как дистанционная и платформенная работа, ставят перед национальным трудовым правом сложнейшие задачи. От его способности адекватно и своевременно реагировать на эти изменения зависит не только экономическая конкурентоспособность страны, но и уровень социальной защищенности миллионов граждан, а, следовательно, и общественная стабильность. Перспективы этой трансформации и сопутствующие риски стали предметом публичного обсуждения еще на предыдущих этапах реформ [1]. В этих условиях возвращение к осмыслению фундаментальных основ правового регулирования труда, его целей и ценностных ориентиров представляется не просто актуальным, а императивным.

**Актуальность темы** обусловлена нарастающим противоречием между традиционной, сложившейся в индустриальную эпоху моделью трудового права, ориентированной на стандартные, стабильные трудовые отношения, и динамичной, гибкой реальностью постиндустриального рынка труда<sup>1</sup>. С одной стороны, сохраняется незыблемая конституционная обязанность государства обеспечивать права трудящихся на справедливые условия труда, охрану здоровья и защиту от безработицы<sup>2</sup>. С другой стороны, работодатели в условиях жесткой конкуренции требуют большей гибкости в управлении персоналом. Государство же заинтересовано в создании правовой среды, которая одновременно стимулировала бы экономический рост и инвестиции, и гарантировала высокий уровень социального мира. Ключевыми узлами этого противоречия становятся правовой статус дистанционного работника, критерии дифференциации правового регулирования и эффективность механизмов охраны труда.

**Целью данного исследования** является проведение комплексного анализа наиболее дискуссионных проблем современного трудового законодательства – адаптации к цифровизации, реформирования системы охраны труда и переосмысления дифференциации – и разработка на его основе научно обоснованных предложений по поиску сбалансированного пути развития. Этот путь, как представляется, должен избежать крайностей как архаичного гиперрегулирования, так и безоглядной либерализации, и основываться на органичном сочетании рыночной эффективности, социальной справедливости и укорененных в российском обществе коллективистских и солидарных начал [3].

<sup>1</sup> См.: [2]; Сафонов А. Модернизация трудовых отношений-2020 // Известия. 2012. 4 мая. URL: <https://iz.ru/news/524431> (дата обращения: 01.02.2026).

<sup>2</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ) // [Электронный ресурс]. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/) (дата обращения: 01.02.2026)

**Научная новизна** работы заключается в комплексном рассмотрении актуальных проблем трудового права через призму диалектики традиционного и нового, унификации и дифференциации, экономики и социальной защиты. В исследовании выдвигается и обосновывается центральный тезис о том, что ответом на современные вызовы должен стать не отказ от базовых защитных функций трудового права, а их творческое переосмысление и адаптация к новым реалиям через внедрение экономических стимулов для работодателей, разработку новых критериев защиты уязвимых работников и укрепление институтов социального партнерства. Все это должно осуществляться при безусловном приоритете человеческого достоинства и социального благополучия как конституционных ценностей российского государства.

### **Материалы и методы**

Материалы настоящего исследования сформированы на основе комплексного анализа трех взаимодополняющих групп источников, что обеспечило репрезентативность и глубину проводимого анализа. В качестве нормативно-правовой основы исследования выступили действующие акты трудового законодательства Российской Федерации, прежде всего Трудовой кодекс РФ<sup>1</sup>, а также федеральные законы, регулирующие отдельные аспекты дистанционного труда и охраны труда<sup>2</sup>. Эмпирический компонент исследования представлен данными правоприменительной практики, включая обзоры судебной практики Верховного Суда РФ по категориям дел, связанных с дистанционной работой<sup>3</sup> и дисциплинарными вопросами<sup>4</sup>. Теоретико-методологический фундамент составляет современная отечественная научная доктрина, проанализированная через труды ведущих российских ученых-трудовиков<sup>5</sup>, фундаментальные теоретические работы, посвященные месту отрасли в социально-экономической системе [8] и через статьи в рецензируемых журналах за последние пять лет, фиксирующие актуальную дискуссию вокруг проблем дифференциации и цифровизации [9; 10; 11].

### **Результаты и обсуждение**

Наиболее острую дискуссию в научной и практической среде вызывает правовое регулирование труда в условиях цифровой трансформации. Внедрение дистанционных технологий, особенно ускоренное в последние годы, деконструирует классические признаки трудового отношения, сформулированные в ст. 15 ТК РФ. Такие элементы, как «под управлением и контролем работодателя», «подчинение правилам внутреннего трудового распорядка», «обеспечение работодателем условий труда», приобретают виртуальный, а зачастую и размытый характер.

Формально российский законодатель предпринял шаги по регулированию этой сферы, введя в ТК РФ главу 49.1 о дистанционной работе. Однако практика выявила ряд системных проблем:

1. Стирание границ рабочего времени. Контроль за режимом труда дистанционного работника затруднен, что ведет к рискам как скрытой сверхурочной работы, так и

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ в ред. Федерального закона от 3.07.2016 № 347-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 7.01.2002. № 1. Ст.3.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы» // Собрание законодательства РФ. 2020. № 50. Ст. 8359.

<sup>3</sup> 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».

<sup>4</sup> Обзор актуальных споров с дистанционными работниками // КонсультантПлюс. 2024. 30 октября. URL: <https://www.consultant.ru/legalnews/26782/> (дата обращения: 01.02.2026).

<sup>5</sup> См.: [2; 4; 5; 6; 7]; Сафонов А. Модернизация трудовых отношений-2020 // Известия. 2012. 4 мая. URL: <https://iz.ru/news/524431> (дата обращения: 01.02.2026).

злоупотреблений со стороны работника. Традиционный инструментальный учет рабочего времени (ст. 91 ТК РФ) требует адаптации.

2. Проблема охраны труда. Обязанность работодателя обеспечивать безопасные условия труда (ст. 22 ТК РФ) в условиях, когда рабочим местом является жилище работника, трансформируется в сложную задачу по регулированию вопросов, связанных с проверками, компенсацией расходов на оборудование и профилактикой профессионального выгорания.

3. Риск социальной изоляции работника. Дистанционный формат может подрывать коллективные связи, ослаблять роль профсоюзов и механизмов социального партнерства, которые являются одной из традиционных основ российской социально-трудовой модели.

Таким образом, вызов заключается не только в технико-юридическом оформлении нового вида труда, но и в сохранении социально-защитной составляющей трудовых отношений в цифровой среде. Это требует от законодателя и правоприменителя развивать не только нормы о правах и обязанностях, но и о процедурах, способных компенсировать утрату ежедневного личного контакта.

Классическим ответом трудового права на неоднородность общественных отношений является дифференциация – установление специальных норм для отдельных категорий работников, отраслей или условий труда<sup>1</sup>. В советский и ранний постсоветский период дифференциация зачастую носила жесткий, формальный характер, привязываясь к отраслевой принадлежности или наименованию профессии в списках, что порождало сложную и подчас несправедливую систему льгот и компенсаций. В современных условиях основания дифференциации требуют пересмотра. Если ранее она часто служила инструментом компенсации за тяжелые условия, то сегодня все больше должна становиться инструментом управления рисками и создания стимулов. Как верно отмечается в литературе, причины дифференциации сегодня связаны с появлением новых способов взаимодействия (дистанционная работа), цифровизацией документооборота, развитием нетипичных форм занятости [9; 11].

Представляется, что дальнейшее развитие дифференциации должно идти по следующим направлениям:

1. От формальных критериев к фактическим. Особый правовой режим должен предоставляться не потому, что работник формально относится к какой-либо сфере (например, «ИТ-сфера»), а исходя из фактических условий его труда: степени автономии, характера контроля, уровня цифровизации процессов. Это требует развития гибкой системы классификации трудовых функций, а не только рабочих мест.

2. От компенсации вредных условий к их минимизации. Дифференциация в охране труда, выраженная в досрочных пенсиях и дополнительных отпусках, должна постепенно уступать место дифференциации в размерах страховых взносов на обязательное социальное страхование, где повышенный тариф становится экономическим стимулом для работодателя к реальному улучшению условий труда, а не к постоянной выплате компенсаций [12].

3. Защита наиболее уязвимых. Традиционная защита женщин, несовершеннолетних, инвалидов должна быть дополнена выработкой критериев для защиты работников в новых формах занятости, чья уязвимость обусловлена не физиологическими или возрастными факторами, а экономической зависимостью (например, работники цифровых платформ, заемные работники).

Такой подход позволит сохранить социальную справедливость, придав гибкость и экономическую целесообразность инструментам дифференциации.

Одной из наиболее консервативных и вместе с тем проблемных сфер остается охрана труда. Как справедливо указывается в аналитических материалах, отечественная система

<sup>1</sup> См.: [2; 8]; Сафонов А. Модернизация трудовых отношений-2020 // Известия. 2012. 4 мая. URL: <https://iz.ru/news/524431> (дата обращения: 01.02.2026).

унаследовала компенсационную парадигму советского времени: признается неизбежность вредного воздействия, а государство административными методами и системой компенсаций (доплаты, сокращенный день, досрочная пенсия) пытается нивелировать последствия. Эта модель сегодня демонстрирует свою системную неэффективность. Экономические потери от производственного травматизма и профзаболеваний колоссальны [7]. Согласно официальным оценкам, совокупные экономические потери, связанные с условиями труда, могут достигать 4,3 % ВВП, включая потери от недопроизводства, расходы на лечение, страховые выплаты и финансирование досрочных пенсий<sup>1</sup>. Фактически эта система создает порочный круг: предприятия, не модернизирующие производственную среду, перекладывают издержки на государство (Пенсионный фонд) и общество в целом, получая скрытую дотацию.

Выход видится в кардинальном переходе от компенсации к управлению профессиональными рисками. Это предполагает:

- развитие независимого и объективного мониторинга условий труда, основанного не на формальной аттестации, а на постоянной оценке реальных факторов производственной среды.

- внедрение экономического механизма, при котором размер страховых взносов на страхование от несчастных случаев и профзаболеваний напрямую и гибко зависит от результатов специальной оценки условий труда и истории страховых случаев. Это создаст прямую финансовую заинтересованность работодателя в инвестициях в безопасность.

- поэтапный пересмотр системы досрочных пенсий, переводя ее из разряда безусловной льготы по списку профессий в инструмент защиты тех, кто реально подвергся утрате здоровья, при одновременном стимулировании работодателей к ликвидации опасных рабочих мест.

Такая трансформация соответствует не только логике рыночной экономики («загрязнитель платит»), но и традиционной для российской ментальности ценности бережного отношения к жизни и здоровью человека как к высшему благу. Это народосбережение в действии, переведенное на язык современных экономико-правовых механизмов.

В условиях нарастающей индивидуализации трудовых отношений и фрагментации коллективов особую актуальность приобретает укрепление институтов, способных консолидировать общество и выражать коллективные интересы. Социальное партнерство, закрепленное в ТК РФ, является не просто техническим механизмом ведения переговоров, а выражением глубоко укорененной в российской традиции ценности соборности, общинности и коллективной ответственности за общее дело и рассматривается в отечественной правовой доктрине как один из основных принципов трудового права [13]. В противовес западным моделям, где конфликт интересов работодателя и наемного работника часто рассматривается как перманентный и неустранимый, отечественная правовая модель изначально ориентирована на поиск социального компромисса. Эта идея социальной солидарности должна стать лейтмотивом модернизации трудового права. Она проявляется в следующем:

1. В приоритете коллективно-договорного регулирования над индивидуальным там, где это возможно.

2. В усилении роли и расширении форм участия представительных органов работников не только в установлении условий труда, но и в управлении организацией, особенно в вопросах внедрения новых технологий, влияющих на занятость.

3. В развитии механизмов, поощряющих работодателей, которые не только соблюдают законы, но и реализуют социальные программы, поддерживают семьи работников, создают инклюзивную среду.

Государство в этой модели выступает не только арбитром и контролером, но и гарантом и катализатором социального диалога, создающим правовые и экономические условия

<sup>1</sup> Сайт «Охрана труда в России». Режим доступа: <http://ohranatruda.ru/news/898/146600/9> (дата обращения 01.02.2026).

для его ведения. Укрепление подлинного, а не формального социального партнерства на всех уровнях – от предприятия до отрасли и страны в целом – является ключом к устойчивому развитию, снижая потенциал социальных конфликтов и создавая атмосферу взаимного доверия.

Проведенное исследование, основанное на комплексном анализе нормативных источников, правоприменительной практики и научной доктрины с применением исторического, сравнительно-правового и формально-юридического методов, позволило получить ряд конкретных результатов, интегрированная интерпретация которых формирует целостную картину современных вызовов и определяет контуры сбалансированного пути развития трудового права России.

Первый ключевой результат заключается в установлении декларативно-рамочного характера правового режима дистанционной работы (глава 49.1 ТК РФ), который, несмотря на формальное закрепление, порождает глубинные системные противоречия. Проведенный догматический анализ норм выявил, что ключевые проблемы сфокусированы вокруг отсутствия действенных процессуальных механизмов контроля за режимом труда, что закономерно ведет к рискам скрытой сверхурочной работы и профессионального выгорания, а также вокруг принципиальной размытости распределения ответственности за обеспечение безопасных условий труда на территории, неподконтрольной работодателю. Этот вывод, полученный методом формально-юридического анализа, закономерно требует более глубокого осмысления в историческом контексте. Историческая эволюция привела к современной модели «договорного подчинения в императивных рамках», но цифровизация, порождая дистанционные и платформенные формы занятости, деконструирует классические признаки трудового отношения и ставит под вопрос саму применимость этих универсальных императивных рамок [14]. Таким образом, вызов заключается не только в адаптации институтов, но и в предотвращении формирования устойчивых новых форм уязвимости работника, остающихся вне традиционных защитных механизмов.

Второй существенный результат, полученный на основе анализа статистических данных Роструда и Фонда социального страхования, а также экономических расчетов, заключается в доказанной системной неэффективности унаследованной компенсационной модели охраны труда [7; 12].

Исследование подтверждает, что система, основанная на предоставлении льгот и компенсаций, не создает для работодателя прямых экономических стимулов к реальному и постоянному снижению профессиональных рисков на производстве. Фактически она формирует порочный круг, при котором долгосрочные издержки, связанные с последствиями производственного травматизма и профессиональных заболеваний, перекладываются на государственный бюджет через систему досрочных пенсий, а предприятия, не модернизирующие условия труда, получают скрытую дотацию. Данный результат, выявленный с помощью сравнительно-правового метода, требует кардинального пересмотра парадигмы. Выход видится в поэтапном переходе от логики компенсации к превентивной системе управления профессиональными рисками. Метод правового моделирования позволяет предложить в качестве ключевого механизма такую трансформацию – дифференциацию страховых тарифов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев в прямой зависимости от результатов специальной оценки условий труда и истории страховых случаев конкретного работодателя. Такая трансформация не только соответствует принципу экономической ответственности, но и воплощает в современных правовых формах традиционную для российской ментальности ценность бережного отношения к жизни и здоровью человека как к высшему благу, реализуя стратегическую задачу народосбережения.

Третий значимый результат исследования заключается в теоретическом обосновании необходимости кардинальной смены системообразующих критериев дифференциации правового регулирования. Сравнительно-правовой анализ эволюции данного института показал, что классическая отраслевая дифференциация, унаследованная от советского периода

и зачастую привязанная к формальным спискам профессий, устарела и не отвечает реалиям гибкого, цифрового рынка труда, где вид деятельности и характер работы стремительно меняются. В качестве научно обоснованной альтернативы предлагается новый базовый критерий – фактическая экономическая и правовая уязвимость работника. Именно этот критерий, а не формальная отраслевая принадлежность, должен, по результатам исследования, лечь в основу разработки специальных защитных механизмов. Такой подход предполагает движение от дифференциации как инструмента компенсации вредных физических условий к дифференциации как инструменту управления социальными и экономическими рисками, а также создания целевых гарантий для наиболее уязвимых категорий в новых формах занятости (работники платформ, заемные работники). Это, в свою очередь, требует развития гибкой системы классификации, ориентированной не на статичные характеристики рабочего места, а на динамичные параметры трудовой функции и характера правовой связи.

Четвертый выявленный результат констатирует объективный кризис традиционных, локализованных в рамках организации форм института социального партнерства в условиях дистанционной и атомизированной занятости. Ослабление коллективных связей и усложнение процедур взаимодействия подрывают формальную основу для переговоров. Данный результат актуализирует фундаментальный вопрос о поиске новых основ для баланса интересов. Ответ, предложенный в исследовании, видится не в отказе от данного института, а в его сознательном укреплении и качественной модернизации как выражения глубоко укорененной в российской традиции ценности соборности и коллективной ответственности. В противовес конфликтным западным моделям, отечественная правовая система исторически ориентирована на поиск социального компромисса. Поэтому модернизация должна идти по пути, с одной стороны, развития новых цифровых форматов коллективного взаимодействия и вовлечения представителей работников в решения по цифровой трансформации, а с другой – усиления роли государства как гаранта и катализатора этого диалога, создающего правовые и экономические условия для его результативности.

Таким образом, синтез полученных результатов позволяет сформулировать интегральный вывод: устойчивое развитие трудовых отношений в России возможно на пути последовательного синтеза. Этот синтез включает необходимую рыночную гибкость, обеспечиваемую адекватным регулированием дистанционного труда; экономически обоснованные превентивные механизмы, трансформирующие охрану труда в инструмент управления рисками; целевую дифференцированную защиту, основанную на критерии фактической уязвимости работника; и, наконец, обновленное социальное партнерство, черпающее силу в традиционных ценностях солидарности и коллективизма. Именно такой многоуровневый и сбалансированный подход, отстаиваемый в исследовании, способен обеспечить не только защиту прав работника и эффективность экономики, но и социальную стабильность как основу суверенного развития сильного государства.

### **Заключение**

Проведенное исследование позволяет сформулировать ряд выводов, определяющих стратегический вектор развития трудового законодательства РФ.

Во-первых, подтвержден тезис о том, что трансформация трудовых отношений под влиянием цифровизации носит объективный характер, однако ее правовое сопровождение не должно приводить к эрозии защитной функции трудового права. Установленная декларативность и процедурная несостоятельность правового режима дистанционной работы (глава 49.1 ТК РФ) требует не косметических изменений, а глубинной адаптации классических институтов. Ключевыми направлениями должны стать: законодательное закрепление гарантий «правовой цифровой гигиены», включая «право на отключение» и четкие механизмы учета рабочего времени; разработка детальных процедур распределения ответственности за охрану труда вне территории работодателя с компенсацией соответствующих

расходов работнику. Это позволит предотвратить формирование правового вакуума вокруг «цифрового» работника. Для устранения правовой неопределённости представляется целесообразным дополнить статью 312.4 ТК РФ, закрепляющей обязанность работодателя устанавливать в правилах внутреннего трудового распорядка или в трудовом договоре временной интервал, в течение которого допускаются электронные коммуникации с работником, а также право работника не реагировать на сообщения работодателя за пределами этого интервала, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (например, для предотвращения катастроф). Аналогичные нормы уже действуют в ряде стран ЕС и могут быть адаптированы к российской правовой системе без изменения её основ.

Что касается охраны труда дистанционных работников, необходимо законодательно уточнить распределение расходов: в ст. 312.6 ТК РФ следует закрепить, что работодатель обязан компенсировать работнику документально подтверждённые затраты на приобретение оборудования, а также на профилактические медицинские осмотры, если использование компьютера превышает 50% рабочего времени. Это снизит риск профессиональных заболеваний и повысит защищённость работника.

Во-вторых, обоснована необходимость концептуальной перезагрузки дифференциации правового регулирования. Исследование показало несостоятельность устаревших формально-отраслевых критериев в условиях гибкого рынка труда. В качестве нового системообразующего принципа предложен критерий фактической экономической и правовой уязвимости работника. Это предполагает смещение акцента с унифицированной защиты профессий на адресную защиту статуса, что особенно важно для работников цифровых платформ, заемных и иных категорий в сфере нетипичной занятости. Дифференциация должна эволюционировать из инструмента компенсации в инструмент управления социальными рисками.

Практическая реализация критерия уязвимости может быть осуществлена путём внесения изменений в статью 2 ТК РФ (Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений), дополнив её принципом обеспечения особой защиты работников, находящихся в экономически зависимом положении. На уровне подзаконного акта (например, постановления Правительства РФ) предлагается утвердить методику отнесения работников к категории уязвимых, основанную на объективных показателях: занятость на условиях внештатной работы более 80 % рабочего времени, отсутствие коллективного договора, применение алгоритмического управления, размер оплаты труда ниже среднего по отрасли. Это позволит работодателям и профсоюзам идентифицировать группы, нуждающиеся в дополнительных гарантиях (например, в праве на перевод на постоянную занятость или на дополнительное обучение).

В-третьих, доказана системная неэффективность унаследованной компенсационной модели охраны труда и предложена конкретная модель ее реформирования. Выход видится в переходе к превентивной парадигме управления профессиональными рисками. Ядром этой трансформации должно стать внедрение экономического механизма гибкой дифференциации страховых тарифов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев, напрямую зависящей от реального состояния условий труда и истории страхования на конкретном предприятии. Такой подход создаст прямую финансовую заинтересованность работодателя в инвестициях в безопасность, воплощая на практике принцип ответственности и ценность народосбережения.

В-четвертых, исследование констатировало кризис традиционных форм социального партнерства в условиях атомизации труда и подтвердило его непреходящую значимость как основы социального мира. Укрепление этого института требует не административного давления, а его качественной модернизации. Это предполагает развитие цифровых форматов коллективного взаимодействия, расширение предмета переговоров на вопросы технологических изменений, а также активную роль государства как гаранта равных условий

для диалога. Социальное партнерство, основанное на ценностях солидарности и коллективной ответственности, выступает главным антикризисным механизмом и стабилизатором.

Таким образом, синтез полученных выводов позволяет утверждать, что путь к созданию сильного, конкурентоспособного и справедливого рынка труда в России лежит через сбалансированную модернизацию правового регулирования. Эта модернизация должна отвергать крайности как архаичного гиперрегулирования, так и безоглядной либерализации. Ее формула заключается в органичном соединении технологической и экономической целесообразности с безусловным приоритетом достоинства и защищенности человека труда. Прочное трудовое право, обновленное на основе традиционных ценностей социальной справедливости и коллективизма, выступает не только гарантией прав отдельного работника, но и фундаментальным условием социальной стабильности, демографического благополучия и суверенного развития Российской Федерации как сильного, ориентированного на будущее государства. Перспективой дальнейших научных изысканий, вытекающей из данной работы, видится детальная экономико-правовая проработка и моделирование последствий внедрения предложенных механизмов (гибкой шкалы страховых тарифов, критериев уязвимости), а также разработка конкретных законопроектных инициатив, формализующих новые процедуры «цифровой» охраны труда и коллективного взаимодействия.

#### **Список источников**

1. Бережнов А. А. Трудовые отношения в режиме повышенной готовности // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 15–18. EDN: PPLDMO.
2. Куренной А. М. Необходимость срочного создания нового Трудового кодекса: идея фикс? // Ежегодник трудового права. 2020. С. 40–52. EDN: XDIVNN.
3. Бережнов А. А. Дифференциация трудового законодательства и баланс интересов сторон трудовых отношений, государства // Трудовое право в России и за рубежом. 2025. № 2. С. 6–8. <https://doi.org/10.18572/2221-3295-2025-2-6-8>. EDN: XGTLMW.
4. Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовое право и цифровая экономика: российский опыт в контексте мировых тенденций // Ежегодник трудового права. 2020. С. 19–29. EDN: XQVSCO.
5. Скачкова Г. С. Дифференциация в трудовом праве и Трудовой кодекс РФ // Цивилист. 2012. № 2. С. 86–94. EDN: PAIZFV.
6. Головина С. Ю. Влияние либерализации трудового законодательства на качество трудовой жизни (на примере России и Казахстана) // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 4. С. 12–15. <https://doi.org/10.18572/2221-3295-2021-4-12-15>. EDN: HVPZSW.
7. Линец А. А. Роль трудового права в экономической системе общества на современном этапе: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2021. 509 с.
8. Серова А. В. В поисках концепции правового регулирования платформенной занятости // Вестник Томского государственного университета. 2022. № 477. С. 260–268. <https://doi.org/10.17223/15617793/477/30>. EDN: FPEHUG.
9. Лютов Н. Л. Законодательные инициативы, связанные с дистанционным трудом: временный ажиотаж на фоне пандемии или устойчивая тенденция? // Журнал российского права. 2020. № 12. С. 78–88. <https://doi.org/10.12737/jrl.2020.149>. EDN: GQMNJM.
10. Закалюжная Н. В., Кудряшова С. Н., Бабкина И. Н. Эволюция понятия дистанционной работы // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 2. С. 50–52. <https://doi.org/10.18572/2221-3295-2022-2-50-52>. EDN: TYMUND.
11. Толкунова В. Н., Гусов К. Н. Трудовое право России: учебник. М.: Проспект, 2004. 496 с. ISBN 5-98032-136-5.
12. Миронов В. И. Трудовое право: учебник. СПб. [и др.]: Питер, 2009. 864 с. ISBN 978-5-388-00219-8.
13. Роик В. Д. Социальное страхование: учебник и практикум для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2026. 418 с. ISBN 978-5-534-08672-0.

14. Волков Д. В., Мясников В. В. Правовое регулирование трудовых отношений в начальный период Великой Отечественной войны (1941-1942 гг.): историко-правовой аспект // *Baikal Research Journal*. 2025. Т. 16. № 1. С. 91–101. [https://doi.org/10.17150/2411-6262.2025.16\(1\).91-101](https://doi.org/10.17150/2411-6262.2025.16(1).91-101) EDN: BXLXKJ.

### References

1. Berezhnov A.A. Labor Relations in a State of High Alert. *Labor Law in Russia and Abroad*. 2020;(4):15–18. EDN: PPLDMO. (In Russ.).
2. Kurennoi A.M. The Need for Urgent Creation of a New Labor Code: An Idée Fixe? *Labor Law Yearbook*. 2020:40-52. EDN: XDIVNN. (In Russ.).
3. Berezhnov A.A. Differentiation of Labor Legislation and the Balance of Interests of the Parties to Labor Relations, the State. *Labor Law in Russia and Abroad*. 2025;(2):6-8. <https://doi.org/10.18572/2221-3295-2025-2-6-8>. EDN: XGTLMW. (In Russ.).
4. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Labor Law and the Digital Economy: Russian Experience in the Context of Global Trends. *Labor Law Yearbook*. 2020:19-29. EDN: XQVSCO. (In Russ.).
5. Skachkova G.S. Differentiation in Labor Law and the Labor Code of the Russian Federation. *Civilist*. 2012;(2):86-94. EDN: PAIZFV. (In Russ.).
6. Golovina S.Yu. The Impact of the Liberalization of Labor Legislation on the Quality of Working Life (on the Example of Russia and Kazakhstan). *Labor Law in Russia and Abroad*. 2021;(4):12-15. <https://doi.org/10.18572/2221-3295-2021-4-12-15>. EDN: HVPZSW. (In Russ.).
7. Linets A.A. *The Role of Labor Law in the Economic System of Society at the Present Stage*. Dr. Sci. (Law) diss. Moscow, 2021. 509 p. (In Russ.).
8. Serova A.V. In Search of a Concept for the Legal Regulation of Platform Employment. *Tomsk State University Journal*. 2022;(477):260-268. <https://doi.org/10.17223/15617793/477/30>. EDN: FPEHUG. (In Russ.).
9. Lyutov N.L. Legislative Initiatives Related to Remote Work: Temporary Hype Amid the Pandemic or a Sustainable Trend? *Journal of Russian Law*. 2020;(12):78-88. <https://doi.org/10.12737/jrl.2020.149>. EDN: GQMNJM. (In Russ.).
10. Zakalyuzhnaya N.V., Kudryashova S.N., Babkina I.N. The Evolution of the Concept of Remote Work. *Labor Law in Russia and Abroad*. 2022;(2):50-52. <https://doi.org/10.18572/2221-3295-2022-2-50-52>. EDN: TYMUHD. (In Russ.).
11. Tolkunova V.N., Gusov K.N. *Labor Law of Russia: textbook*. Moscow: Prospekt, 2004. 496 p. ISBN 5-98032-136-5. (In Russ.).
12. Mironov V.I. *Labor law: textbook*. SPb. [and others]: St. Petersburg; 2009. 864 p. ISBN 978-5-388-00219-8. (In Russ.).
13. Roik V.D. *Social insurance: textbook and practical course for universities*. 2nd ed., revised. Moscow: Yurait Publishing House; 2026. 418 p. ISBN 978-5-534-08672-0. (In Russ.).
14. Volkov D.V., Myasnikov V.V. Legal Regulation of Labor Relations in the Initial Period of the Great Patriotic War (1941–1942): Historical and Legal Aspect. *Baikal Research Journal*. 2025;16(1):91-101. [https://doi.org/10.17150/2411-6262.2025.16\(1\).91-101](https://doi.org/10.17150/2411-6262.2025.16(1).91-101) EDN: BXLXKJ. (In Russ.).

### Информация об авторах

М. Р. Богатырева – кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой «Гражданское право и процесс» Юридического института, Северо-Кавказская государственная академия.

М. К. Боташева – старший преподаватель кафедры «Гражданское право и процесс» Юридического института, Северо-Кавказская государственная академия.

### Information about the authors

M. R. Bogatyreva – Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Head of the Department of Civil Law and Procedure, Law Institute, North Caucasus State Academy.

M. K. Botasheva – Senior Lecturer at the Department of Civil Law and Procedure, Law Institute, North Caucasus State Academy.

**Вклад авторов:** все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

**Contribution of the authors:** the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts.

Статья поступила в редакцию 02.02.2026; одобрена после рецензирования 10.03.2026; принята к публикации 12.03.2026.

The article was submitted 02.02.2026; approved after reviewing 10.03.2026; accepted for publication 12.03.2026.