

Дата поступления рукописи в редакцию: 05.05.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 29.06.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-6-869-873

МАМЕДОВ Эдуард Халиллаевич,
кандидат юридических наук,
доцент кафедры гражданского права
Северо-Западного филиала Российского государственного
университета правосудия им. В.М. Лебедева,
e-mail: kaf.gp@mail.szfrgup.ru

ВДОВИЧЕНКО Сергей Сергеевич,
студент 4 курса факультета подготовки специалистов
для судебной системы (юридический факультет)
Северо-Западного филиала Российского государственного
университета правосудия им. В.М. Лебедева,
e-mail: sergeyvдовиче@mail.ru

ВЛИЯНИЕ ПЕРЕХОДА ОТ ИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА К ИНФОРМАЦИОННОМУ НА ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

Аннотация. Статья посвящена исследованию влияния процессов экономической трансформации, свойственной переходу от индустриального общества к информационному, на отношения в сфере труда и, как следствие, обозначения потребности их надлежащего правового регулирования. В статье проанализированы основные проявления такой трансформации, дана общая оценка сущностному изменению трудового права в информационном обществе. Авторами приведены различные блоки сущностного изменения трудовых отношений, а именно – распространения гибкой формы занятости, внедрения «цифрового надзора», оценки платформенной занятости в контексте определения ее гражданского или трудового правового содержания, видоизменения форм профессиональной организации работников. Авторы привели судебные позиции по указанным вопросам, определив основные тенденции и подходы разрешения проблем настоящей цифровой трансформации.

Ключевые слова: индустриальное общество, информационное общество, сфера труда, трудовое отношение, новый рынок труда, дистанционная занятость.

MAMEDOV Eduard Khalillaevich,
Candidate of Legal Sciences,
Associate Professor of the Department of Civil Law
of the North-West Branch of the Russian State University of
Justice named after V.M. Lebedev

VDOVICHENKO Sergey Sergeevich,
4rd year student of the faculty for training specialists
for the judiciary (faculty of law) of the North-Western branch
of the Russian State University of
Justice named after V.M. Lebedev

THE IMPACT OF THE TRANSITION FROM AN INDUSTRIAL SOCIETY TO AN INFORMATION SOCIETY ON LABOR RELATIONS

Annotation. The article is devoted to the study of the impact of the processes of economic transformation inherent in the transition from an industrial society to an information society on labor relations and, as a result, the identification of the need for their proper legal regulation. The article analyzes the main manifestations of such a transformation, gives a general assessment of the essential change in labor law in the information society. The authors present various blocks of essential changes in labor relations, namely, the spread of flexible forms of employment, the introduction of

“digital supervision”, the assessment of platform employment in the context of determining its civil or labor legal content, and changes in the forms of professional organization of employees. The authors presented judicial positions on these issues, identifying the main trends and approaches to solving the problems of real digital transformation.

Key words: *industrial society, information society, sphere of labor, labor relations, new labor market, remote employment.*

Введение. Переход от индустриального к информационному обществу ознаменовал собой фундаментальные изменения в структуре организации труда, ставшие по сути своей проявлением принципиальной иной динамики изменения трудовых отношений. Если в индустриальном обществе доминировали стандартизированные, повторяющиеся операции, коллективный труд на потоковых системах производства и формализованные иерархические структуры (строгая вертикаль управления), то в информационном обществе на первый план вышла определенная независимость труда, обращение к индивидуальным проявлениям работника в системе горизонтальных связей (организация творческого труда). Нарастание процессов цифровизации, внедрения новых способов обмена информации, автоматизации производства привело к децентрализации организации экономических структур, ликвидации старых и появлению новых профессий, требующих высокого уровня квалификации и способности к непрерывному обучению. В этой связи особую актуальность приобретает вопрос верного регулирования общественных отношений через обращение к нормам трудового права, которое требует адекватного отображения мер регулирования трансформирующихся общественных отношений.

Основная часть. Индустриальная экономика как экономика, связанная с обеспечением постоянного производства материальных благ, выполнением функций поддержания темпов поточного (массового или конвейерного) производства, постепенно теряет свое прежнее значение, уступая свое место экономике информационного общества. Этот глобальный процесс следует рассматривать в рамках единого процесса деиндустриализации – общего снижения уровня промышленного производства в экономической структуре общества. Как отмечает С. П. Соловьева: «деиндустриализация – это не просто внутренний сдвиг в структуре развитых экономик, но глобальный макроэкономический процесс, меняющий баланс сил, природу глобального спроса и роль государства в экономике» [5]. Соответственно, нельзя полагать, что общественные отношения типа «работодатель-работник» сохраняют свою специфику как для индустриального общества, так и для информационного.

Мы отмечаем, что трансформация трудовых отношений в условиях информационного общества определяет необходимость переосмысления

существующих правовых конструкций. Эта необходимость исходит из объективного изменения экономической основы отношений – упразднения потребности в прежнем «восполнении» объективного неравенства работодателя и работника (в первую очередь как экономически сильной и слабой стороны, находящихся в очевидном властном подчинении одной стороны другой). Существо трудового права индустриального общества – обеспечение баланса интересов работодателя и работника при некотором «поддержании» работника в качестве слабой стороны, разработки систем гарантий защиты прав работника как недопущения эксплуататорского отношения человека к человеку. Вместе с тем, следует отметить, что упразднение потребности в «восполнении» прежнего неравенства не означает полного его исчезновения. Информационное общество не может быть лишено потребности в регулировании трудовых отношений, которые притом сталкиваются с негативными последствиями, связанными с перераспределением капитала в обществе и уменьшением социальной защиты трудящихся [4]. Информационное общество порождает новые формы неравенства, связанные с доступом к платформам занятости, технологическим новшествам и квалификации, попытками переоценки трудовых отношений в качестве сугубо гражданских.

Полагаем необходимым придерживаться изложения в виде блоков, объединенных некоторым проявлением трансформации информационного общества.

Гибкая форма занятости и дистанционная работа. Если ранее трудовое законодательство ориентировалось на унифицированные процессы и регламентацию труда в рамках «традиционных» предприятий (огромные промышленные комплексы), то сегодня возрастает роль гибких форм занятости, проектной работы и удаленного труда, не предполагающих обращения к прежним формам стандартизации. Это ставит перед трудовым правом новые вызовы, связанные с определением границ рабочего времени, обеспечением прав работников на отдых, а также регулированием вопросов безопасности и охраны труда при работе вне стационарного рабочего места.

Статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) определяет одной из основных обязанностей работодателя обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям

охраны труда. При этом ст. 312.1 ТК РФ распространяет на дистанционных работников действие трудового законодательства в особенностях регулирования дистанционного труда. В рамках реализации такой особенности ст. 312.6 ТК РФ определяет обязанность работодателя в обеспечении дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Соответственно, трудовое законодательство порождает некоторую «фиктивную конструкцию», при которой рабочее место работника может быть фактически «перемещено» в место его постоянного проживания. Эта «фиктивность» привносит вопросы понимания противодействия злоупотреблениям как работодателем (к примеру, требованиями выполнить работу в недистанционном формате), так и работником (уклонения от выполнения трудовых функций, в особенности в указании на технические сложности).

Судебная практика достаточно последовательно обеспечивает баланс интересов между работодателем и дистанционным работником, не допуская ситуации «потакания» одной из категорий, что, однако, не устраняет понимание проблемности отдельных аспектов регулирования, требующих большего нормативного понимания.

Работник, переведенный на дистанционную работу в период нерабочих дней, использовал личное устройство доступа к дистанционной работе, оплачивал услуги интернет-провайдера и приобрел письменный стол для размещения этого устройства (фактически обеспечил себе создание условий дистанционной работы). Суд первой инстанции отказал в компенсации этих расходов, так как трудовым договором такая компенсация не была предусмотрена, а работник не обращался к работодателю с просьбой о предоставлении оборудования. Суд апелляционной инстанции поддержал выводы суда первой инстанции (Апелляционное определение Иркутского областного суда от 15.02.2021 по делу № 33-1105/2021). Вполне очевидно, что при всей своей «юридической чистоте» постановка в обязанность дистанционного работника требования запросить у работодателя создание условий выполнения дистанционной работы может быть сопряжена, во-первых, с фактической невозможностью реализации такого права (в контексте рассматриваемого дела актуальными оставались вопросы эпидемиологических и санитарных ограничений), во-вторых, непониманием работником возможности самостоятельной защиты нарушенного права (как следует действовать при отказе работодателя в создании таких условий или намеренного «перевода» такой обязанности на работника).

Кроме того, особую актуальность приобретают вопросы, связанные с «цифровым надзо-

ром» за работниками. Этот «цифровой надзор» исходит из постоянного технологического развития – обеспечения возможности произвольного автоматизированного контроля (к примеру, фиксации рабочего стола на устройстве работника) выполнения трудовой функции. Прозрачность и законность применяемых работодателем технологий мониторинга рабочего времени и производительности, защита персональных данных работников, а также соблюдение принципа конфиденциальности становятся действительными потребностями трудового законодательства. При своем абсолюте «цифровой надзор» может повлечь недопустимую форму эксплуататорского отношения работодателя к работнику, а равно и нарастание социального напряжения [3]. К примеру, работодатель, обладающий фактически постоянным доступом к контролю за выполнением работником трудовой функции, сможет требовать от работника безотрывного выполнения трудовой функции как постоянного совершения каких-либо действий на цифровом устройстве. Работник же, понимая свое право на отдых, определенный санитарными требованиями обращения с техническими устройствами (ГОСТ 12.2.032-78), сможет намеренно уклоняться от требуемой «потоковости» технической работы через максимально допустимое время отвлечения от работы.

Мы полагаем, что абсолютизация контроля в рамках текущего трудового законодательства, исходившего из признания ограниченных средств такого контроля (непосредственное наблюдение, установление табельного учета), отвечает интересам работодателя, а не работника.

Судебная практика в целом подтверждает возможности максимально возможного контроля, если этот контроль, во-первых, не связан с контролем за частной жизнью работника, во-вторых, был обозначен в качестве условия выполнения трудовой функции. Так, по материалам одного из дел, в организации действовал запрет на использование информационных систем в целях, не связанных с исполнением трудовой функции, этот запрет был закреплен в правилах внутреннего трудового распорядка организации. Сотрудник, привлекаемый к дисциплинарной ответственности, с этим запретом был ознакомлен. Верховный суд Республики Коми Апелляционным определением от 17.06.2019 по делу № 33-3692/2019 подтвердил, что нарушение такого запрета является правомерным основанием для применения дисциплинарного взыскания. Соответственно, при надлежаще оформленной процедуре любой «посторонний» запрос в информационной системе допустимо рассматривать в качестве основания для применения мер дисциплинарного взыскания.

Платформенная занятость. Внедрение цифровых технологий порождает феномен «платформенной занятости», который требует выработки новых подходов к классификации работников и работодателей. Неопределенность правового статуса самозанятых исполнителей на онлайн-платформах, а также вопросы их социального страхования и пенсионного обеспечения, являются предметом активных дискуссий среди теоретиков и практиков [2].

Платформенная занятость, характеризующаяся эпизодичностью, проектным характером труда (достижение конкретной цели в краткосрочной перспективе) и опосредованным характером отношений между исполнителем и конечным заказчиком через посредничество цифровой платформы, размывает границы понимания гражданского и трудового отношения. Фактически возникает проблема действительного отграничения трудовых отношений по «платформе» и исполнения гражданских обязательств в качестве индивидуального предпринимателя или самозанятого.

Указанная проблематика исходит даже не из понимания неадаптированности трудового законодательства, а из намеренного определения платформенных отношений в качестве гражданских. Притом, что платформенные работники выполняют фактически весь набор действий, характерных для трудовых, их правовое оформление в качестве стороны гражданского отношения лишает их необходимых гарантий и прав работника. Федеральный закон от 31.07.2025 № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации», вступающий в силу с 1 октября 2026 г., лишь отчасти решает вопрос дальнейшего социального обеспечения платформенных работников, нисколько не определяя их трудового правового статуса. Вполне закономерен вопрос максимального распространения платформенной занятости и определенного «вытеснения» трудовых отношений гражданскими (так, курьеры, такситы уже практически полностью переведены в разряд сторон гражданских отношений) [6].

Суды последовательно отказывают в установлении факта трудовых отношений (Апелляционное определение Мосгорсуда от 22.11.2019 по делу № 33–53437/2019, Решение Петроградского районного суда г. Санкт-Петербурга от 07.07.2020 по делу № 2–1656/2020, Решение Пресненского районного суда г. Москвы от 13.02.2023 по делу № 2-879/2023), что фактически лишает платформенных работников перечня минимальных гарантий.

Видоизменение форм самоорганизации работников. В связи с тем, что работники информационного общества теряют свое постоянное взаимодействие в условиях производства (каж-

дый работник выполняет свою собственную задачу, фактически независимую от задач других работников) или же это взаимодействие приобретает временный, непостоянный характер решения конкретного вопроса (формирования команд, групп для решения задачи с последующим их роспуском) самоорганизация работников в формах профессиональных объединений становится все менее распространенной.

В этом смысле «традиционные» формы самоорганизации индустриальной эпохи, такие как массовые профсоюзы, порожденные конвейерным производством и постоянным «соприкосновением» работников друг с другом, уступают свое место новым объединениям, адаптированным к цифровой среде механизмам коллективного представительства профессиональных интересов. Работники, тем более дистанционные работники, просто не могут прочувствовать общность своих интересов, необходимую для самостоятельной профессиональной организации. Постоянное изменение коллектива, индивидуализация работы, переход к индивидуальным условиям трудовых соглашений лишает работников фактической заинтересованности в формах представительства. Человеческий ресурс, таким образом, от массы в целом сходных работников, задействованных для выполнения механических задач, определяется в настоящее время индивидуальным набором качеств работы конкретного человека, способного к определенному уровню выполнения творческих задач [1]. Достаточно трудно найти основание объединения таких работников помимо простого отнесения к сотрудникам данной организации.

Статьей 377 ТК РФ в обязанность работодателя поставлено безвозмездное предоставление выборным органам первичных профсоюзных организаций помещения для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставление возможности размещения информации в доступном для всех работников месте (местах). Принципиальным вопросом остается действительная потребность в обеспечении условий такого представительства в условиях, когда работники максимально дистанцируются в выполнении своих трудовых функций друг от друга. Практическая реальность, на наш взгляд, требует упорядочивания дистанционного формата представительства, позволяющего максимально оперативно представлять некоторую обобщенную позицию сотрудников организации – работниками такая форма представительства уже реализуется вне официального определения.

Специализированную судебную практику по вопросам оценки профессиональных объединений работников в цифровую эпоху как отдельного направления судебного рассмотрения в настоя-

щее время определить достаточно трудно. Основные направления рассмотрения – вопрос пределов дистанционного участия работников в общении с работодателем; процедурные вопросы, связанные с использованием цифровых платформ (увольнение в переписке); оценка платформенной занятости как трудовых отношений от общественных объединений (неверно определяемых самими объединениями как профессиональных союзов курьеров, таксистов)

Так, работник обратился в суд с требованием признать незаконным его увольнение по сокращению штата. Его позиция заключалась в том, что работодатель не запросил и не учел мнение профсоюзной организации. Работодатель отправил в профсоюз пакет документов о сокращении сотрудника по электронной почте и через мессенджер, неопределенный в качестве надлежащего способа уведомления. Профсоюз не согласился с таким способом взаимодействия, указав на нарушение процедурного порядка увольнения. Суд первой инстанции встал на сторону работника, апелляционный суд – на сторону работодателя. Кассационный суд установил, что для обмена документами с профсоюзом в электронной форме необходимо соблюдать нормы трудового законодательства. Следовательно, дистанционное взаимодействие с профсоюзной организацией должно быть урегулировано локальными актами, а не исходить из «сложившегося обычкновения» (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 21.01.2025 по делу № 8Г-38227/2024).

Мы отмечаем, что рассматриваемые в настоящее время дела демонстрируют, что традиционные споры о деятельности профсоюзов адаптируются к современным технологическим реалиям. Ключевые аспекты остаются прежними: соблюдение процедурных требований, право профсоюзов на информацию, защита прав членов профсоюза. При этом суды учитывают особенности использования цифровых инструментов и электронных доказательств, что определяется не положениями трудового законодательства, а субсидиарно гражданским или даже процессуальным.

Заключение. Таким образом, трудовое право в информационном обществе как необходимый публичный регулятор должно стать более динамичным и адаптивным. Оно должно отражать тенденции цифровизации, гибкости и индивидуализации труда, обеспечивая при этом максимально возможный в своем достижении баланс интересов работников и работодателей, а также социальную справедливость и устойчивое развитие современной экономики.

Список литературы:

- [1] Бондарева В. Г. Инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами / В. Г. Бондарева // Научград наука производство общество. – 2025. – № 4. – С. 56–61.
- [2] Крекова М. М. Платформенная занятость как ключевая форма нестандартной занятости в цифровой экономике / М. М. Крекова, А. Б. Вешкурова, А. С. Губашев // Лидерство и менеджмент. – 2025. – Т. 12, № 12. – С. 2535–2552.
- [3] Митрясова А. С. Цифровые права человека: трансформация трудовых отношений в условиях цифровизации / А. С. Митрясова // Евразийский юридический журнал. – 2025. – № 6(205). – С. 533–535.
- [4] Новиков Д. А. Критические замечания относительно либерального понимания в социологических и правовых исследованиях феномена труда в информационном обществе / Д. А. Новиков // Ежегодник трудового права. – 2023. – № 13. – С. 81–91.
- [5] Соловьева В. П. Деиндустриализация в развитых странах: причины и последствия для мировой экономики / В. П. Соловьева // Modern Science. – 2025. – № 7-1. – С. 15–19.
- [6] Яновская А. А. Платформенная занятость как одна из перспективных форм занятости на рынке труда / А. А. Яновская, Е. В. Романюк // Экономика труда. – 2025. – Т. 12, № 4. – С. 435–452.

References:

- [1] Bondareva V. G. Innovative Technologies in Human Resource Management / V. G. Bondareva // Science City Science Production Society. - 2025. - No. 4. - Pp. 56-61.
- [2] Krekova M. M. Platform Employment as a Key Form of Non-Standard Employment in the Digital Economy / M. M. Krekova, A. B. Veshkurova, A. S. Gubashev // Leadership and Management. - 2025. - Vol. 12, No. 12. - Pp. 2535-2552.
- [3] Mitryasova A. S. Digital Human Rights: Transformation of Labor Relations in the Context of Digitalization / A. S. Mitryasova // Eurasian Law Journal. - 2025. - No. 6 (205). - Pp. 533-535.
- [4] Novikov D. A. Critical remarks regarding the liberal understanding of the phenomenon of labor in the information society in sociological and legal studies / D. A. Novikov // Yearbook of labor law. - 2023. - No. 13. - Pp. 81-91.
- [5] Solovieva V. P. Deindustrialization in developed countries: Causes and consequences for the global economy / V. P. Solovieva // Modern Science. - 2025. - No. 7-1. - Pp. 15-19.
- [6] Yanovskaya A. A. Platform employment as one of the promising forms of employment in the labor market / A. A. Yanovskaya, E. V. Romanyuk // Labor Economics. - 2025. - Vol. 12, No. 4. - Pp. 435-452.