

Научная статья

УДК 349.22

DOI 10.52070/2500-3488\_2022\_2\_843\_154



## Трудовое законодательство: настоящее и будущее

И. В. Шестерякова<sup>1</sup>, И. А. Шестеряков<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Московский государственный лингвистический университет, Москва, Россия

*irinashesteryakova@mail.ru*

<sup>2</sup>Международный юридический институт, Москва, Россия

*igor.shesteryakov@mail.ru*

**Аннотация.**

В статье рассматриваются вопросы о развитии трудового законодательства под воздействием пандемии и иных факторов. Авторы прогнозируют дальнейшее совершенствование трудовых норм под влиянием международных стандартов, а также в условиях продолжающейся дистанционной работы, глобализации и цифровизации. Авторами сделан вывод о том, что тренды последних лет в трудовом праве говорят о необходимости взаимодействия международных трудовых норм и национального трудового законодательства.

**Ключевые слова:** работник, работодатель, пандемия, гибкость, сочетание семьи и работы, цифровизация, облачные платформы

**Для цитирования:** Шестерякова И. В., Шестеряков И. А. Трудовое законодательство: настоящее и будущее // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. 2022. Вып. 2(843). С. 154–159. DOI 10.52070/2500-3488\_2022\_2\_843\_154

---

Original article

## Labor Legislation: Present and Future

Irina V. Shesterykova<sup>1</sup>, Igor A. Shesteryakov<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Moscow State Linguistic University, Moscow, Russia

*irinashesteryakova@mail.ru*

<sup>2</sup>International Law Institute, Moscow, Russia

*igor.shesteryakov@mail.ru*

**Abstract.**

The article deals with the development of labor legislation under the influence of the pandemic and other factors. The authors predict further improvement of labor regulations under the impact of international standards, as well as in the context of ongoing remote work, globalization and digitalization. The authors concluded that the trends of recent years in labor law indicate the need for interaction between international labor standards and national labor legislation.

**Keywords:**

employee, employer, pandemic, flexibility, combination of family and work, digitalization, cloud platforms

**For citation:**

Shesterykova, I. V., Shesteryakov, I. A. (2022). Labor legislation: present and future. Vestnik of Moscow State Linguistic University. Education and Teaching, 2(843), 154–159. 10.52070/2500-3488\_2022\_2\_843\_154

## ВВЕДЕНИЕ

В последние годы можно наблюдать стремительное изменение не только техники и технологий, но и трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, и, как результат, трансформацию трудовых норм. Перевод больше половины сотрудников на удаленную работу в период пандемии Covid-19 способствовал быстрому переходу работодателей на «облачные платформы», что дало свои плюсы и минусы в организации работы, но можно констатировать, что компании все больше стали организовывать бизнес именно там. Это позволяет не только по-новому организовать бизнес, но и в большей степени овладеть новыми технологиями и использовать их, для наращивания мощности производства и получения большей прибыли. В этих условиях необходимо обратить внимание на тренды, которые влияют и будут влиять в дальнейшем на трудовое законодательство. Внедрение новых технологий, «облачная работа» требуют ежедневного получения новых знаний, освоения новых компетенций работниками. Кроме того, новые технологии способствуют тому, что все мы давно уже не работаем 40 часов в неделю, а находимся на связи с работодателем практически всё время. Хотя эта проблема не нова, первой конвенцией Международной организации труда была конвенция № 1 «О рабочем времени в промышленности» (1919), сегодня она получает иное выражение. Некоторые из основных проблем в этой области остаются важными с самого начала индустриальной эпохи: слишком большая продолжительность рабочего времени и необходимость защиты здоровья и безопасности работников путем ограничения рабочего времени и предоставления необходимых периодов для отдыха и восстановления сил, в том числе еженедельного отдыха и оплачиваемого ежегодного отпуска, которые закреплены в международных трудовых нормах. Однако множество факторов в последние годы привели к новым тенденциям и изменениям как в рабочем времени, так и в организации труда: гибкость организации труда, «оффшоринг» производства и услуг, проблема сочетания работы и личной жизни (work life-balance). Пандемия коронавируса также внесла свои корректиры – в качестве меры сохранения рабочих мест широко использовались сокращение рабочего времени и распределение его между работниками, уменьшение объема работы и т. д. Всё это делается во избежание увольнений. После кризиса проблемы рабочего времени изменились: от сосредоточения внимания на сохранении рабочих мест к все большему относительно качества рабочих мест, многие из которых тесно связаны с рабочим временем, например, расширение рабочих мест

с неполным рабочим временем и изменчивым (по количеству часов) рабочим днем. Еще тенденциями сегодняшнего дня является: перевод работников на аутсорсинг, различные формы «нестандартной» занятости (неполный рабочий день, расширения возможностей заключения срочных трудовых договоров, невключение работника в штат организации), нежелание работодателя признавать отношения трудовыми, снижение доступа к социальной защите.

## ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО: СЕГОДНЯ И ЗАВТРА

1. Законодательные меры, принимаемые на национальном уровне, вследствие распространения пандемии Covid-19:

– организация удаленной работы. В этом случае работодатели вправе установить дополнительные нормы по урегулированию процесса работы, например, дополнительный контроль за выполнением обязанностей (но с соблюдением конфиденциальности для сотрудников), установление графиков режима работы (времени, когда работник должен быть в «доступе» для работодателя) и средства, с помощью которых будет осуществляться связь, например, телефон, видеосвязь, электронная почта и др.) и отчетности. Кроме того, работодатели должны принять меры в отношении: предоставления необходимого оборудования (например, ноутбука) и технической поддержки или, если сотрудники используют собственное оборудование, возмещение затрат; компенсация дополнительных расходов на подключение (например, телефон и Интернет);

– меры для сохранения жизни и здоровья работников – соблюдение санитарных норм и правил, установленных национальным законодательством. Работодатели обязаны создать условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, однако дискуссионным остается вопрос об обязательной вакцинации работников при приеме на работу и уже для работающих сотрудников. В этом случае национальное законодательство государства имеет схожие черты, например, необходимость предоставления сертификата о прививке при поступлении на определенные должности, возможность отстранения и увольнения работников, не предоставивших сертификат о прививке) и т. д.

2. Законодательство о гендерном равенстве в оплате труда. В странах Европы в последний год принимается законодательство относительно реализации одного из основных принципов трудового права – равная оплата за труд равной ценности, т.е. равная оплата мужчин и женщин, выполняющих

одинаковую работу и имеющих равное образование, работающих у одного работодателя. Сегодня такие законы получили название – о гендерном равенстве в оплате труда или кодекс равных возможностей мужчин и женщин. Так, 13 июля 2021 года в Ирландии принятые поправки<sup>1</sup> [Gender Pay Gap Information ... 2021] к Закону о равенстве в сфере занятости (1998). Эти поправки обязывают работодателя публиковать информацию, которая касается выплаты заработной платы своим сотрудникам с указанием пола, для того, чтобы показать имеющиеся различия в оплате, а также указать причины, если различия всё-таки есть. Похожие нормы приняты в Италии, Великобритании, Австрии, Германии, Норвегии, Франции и еще ряде государств, в том числе и за пределами ЕС. Внесение таких изменений связано с реализацией в объединенной Европе Директивы о прозрачности в оплате труда<sup>2</sup> [Directive of the European Parliament ... URL]. Кроме того, работодатели должны будут отчитываться о гендерном соотношении: разрыве в выплате надбавок и доплат, оплате труда работников, занятых неполный рабочий день, соотношении мужчин и женщин в компании (по каждому структурному подразделению), размере выплаченной премии и получивших оплату в неденежной форме (например, страхование жизни, бесплатный обед и т. д.), гендерном разрыве в оплате труда временных работников, продвижении по службе. В настоящее время закон предусматривает, что правила первоначально будут применяться только к тем организациям, в которых работает 250 или более человек, а затем их количество будет сокращено до 150 через два года и до 50 через три года.

3. Сочетание работы и личной жизни (work life-balance). В условиях глобализации и быстрого технического прогресса границы между работой и домом стираются, а требования к работникам становятся все выше. Перед работниками стоит все более сложная задача успешно совмещать требования работы и личной жизни. Рост участия доли женщин в рынке труда и связанный с этим упадок социальной модели «мужчины-кормильцы» приводит к «двойному бремени» для женщин, которые занимаются как оплачиваемой, так и неоплачиваемой работой (т. е. выполнение домашних обязанностей). Кроме того, по мере старения рабочей силы во многих странах растет озабоченность по поводу того, как работники могут удовлетворять потребности не только своих ближайших родственников, но и, например, пожилых родителей, инвалидов

или больных родственников и т. д. Для решения этой проблемы международные нормы и национальное трудовое законодательство предлагают следующее: соблюдение стандартов нормальной продолжительности рабочего времени и времени отдыха, например, об отпуске минимальной продолжительности (ежегодного оплачиваемого отпуска); предоставление отпусков различной направленности (отпуск по беременности и родам; отпуск по уходу за ребенком для отцов, дополнительные отпуска на время болезни ребенка или для ухода за заболевшим членом семьи); предоставление возможности гибкого графика работы. В большинстве европейских стран принятые новые законы или поправки в существующие законы, которые условно можно назвать «концепция умной работы». Например, закон Италии № 81 от 22 мая 2017 г. [LEGGE 22 maggio 2017, URL], который предоставляет возможность работникам работать по гибкому графику, без привязки к определенному рабочему месту. Это дает большие возможности сочетать работу и семью, без ущемления трудовых прав и гарантий работников.

4. Цифровая трансформация трудовых отношений. Считаем необходимым обратить внимание на следующие изменения, которые влияют на трудовое законодательство, и нормы, принимаемые в рамках социального партнерства:

1) Активное вовлечение работников и работодателей для работы на «облачных платформах» не только в сфере услуг, но и различных отраслях гигиеники. Создание так называемых экосистем для взаимодействия работников и работодателей, обучения, получения дополнительного образования, повышения квалификации, поиска работы. Это дает возможность для работодателя объединить работников, которые обладают несколькими специальностями и владеют несколькими профессиями, для решения самых разных задач. Такие системы действуют во многих странах мира. Например, 15 июля 2021 г. в Украине приняли закон «О стимулировании развития цифровой экономики в Украине», в котором предусматривается создание такой экосистемы на облачной платформе «Diia City» [Закон Украины ... URL]. Закон представляет собой правовую основу для IT-компаний и работников, желающих работать на облачной платформе. По мнению разработчиков закона, платформа обладает несколькими преимуществами, включая варианты вовлечения персонала на платформу, предоставление информации об изменениях требований к разрешению на работу для иностранных работников. Среди ключевых нововведений – «гиг-контракт» – сочетание фриланса и трудового договора – совершенно новая

<sup>1</sup>URL:<https://www.oireachtas.ie/en/bills/bill/2019/30>

<sup>2</sup>URL:<https://www.oireachtas.ie/en/bills/bill/2019/30>

для украинского рынка модель взаимодействия. Такое нововведение должно предоставить работникам все трудовые права. До принятия закона с такими работниками не заключали трудовые договоры, 90 % работающих в этой отрасли являлись самозанятыми и не получали все те гарантии, которые установлены трудовым законодательством и законодательством о социальном обеспечении. Однако закон не предоставил возможность заключения трудового договора, а гиг-контракт – это гражданско-правовой договор с отдельными трудовыми нормами и социальными гарантиями. Предполагается, что гиг-контракт будет более гибким в регулировании условий, в том числе при расторжении договора.

2) Сейчас время, когда работниками становится поколение 2000. Однако прежние формы работы к ним уже не применимы. Необходима новая мотивация и социальная ответственность бизнеса, создание рабочих мест нового типа, для того, чтобы привлечь на работу таких сотрудников. Это в свою очередь создает разнообразие, возможность для работодателя привлечь самых разных работников по их образованию, культуре, традициям. В то же время работодатели создают для них удобные условия (детские сады на работе или рядом с ней, дополнительные возможность по использованию отпуска по уходу за ребенком и пр.).

3) Расширение гигиомики. В США 35 % всех работающих – это работники, занятые в этой сфере экономики. Это означает новые подходы не только к работе, но и к кадровой стратегии. Рабочая сила всё больше становится зависимой от гигиомики и ее элементов.

4) Автоматизация. Замена людей роботами. Однако это не означает полный отказ от человеческих ресурсов. Автоматизация повышает качество труда, его точность, производительность и т. д. Появляются новые профессии. Однако автоматизация также означает и отмирание «старых» профессий, следовательно, возникают проблемы с занятостью.

5) Проблема замены опытных работников на работников, только что окончивших учебные заведения. Потеря опытных работников – тенденция 2019–2020 годов. Поэтому поиск работников с помощью платформ становится основным и удобным для работодателя.

6) Независимые специалисты смогут больше выбирать. Работодателю предстоит предложить дополнительные гарантии и перспективы, чтобы временные работники продлевали с ним договор (оплата труда, скидки, финансовые гарантии и консультации и пр.).

Всё это говорит о необходимости соблюдения норм национального трудового законодательства, и, тем более, международных трудовых стандартов. Речь идет в данном случае о соблюдении права работников на достойную работу. Однако и понятие «достойная работа» в традиционном ее понимании тоже изменилось за несколько лет пандемии и под влиянием цифровизации. Например, сегодня понятие «достойная работа» включает право на отключение гаджетов после окончания рабочего дня, или право на предоставление гибкого графика работы как при приеме на работу, так и впоследствии. В последние два года такие нормы были приняты практически во всех странах Европы.

Декларация 2019 г., посвященная 100-летию Международной организации труда, предусматривает развитие государств с человекоориентированной экономикой, основанной на цифровизации и все большим применении «зеленых» возможностей. Это означает, что национальное трудовое законодательство должно отражать эти подходы. Так, 9 декабря 2021 г. Европейская комиссия приняла план действий до 2024 года:

- по развитию социальной экономики, которая поможет может сократить неравенство и бедность [Commission presents Action Plan ... URL];
- так как цифровизация становится неотъемлемым элементом нашей жизни и работы, 26 января 2022 г. Европейская комиссия предложила принять Европейскую декларацию о цифровых правах и принципах цифрового десятилетия [Commission puts forward declaration ... URL].

В проекте этой декларации закрепляется, что цифровая трансформация требует соблюдения основных прав человека, таких как защита персональных данных работников; недискриминация; возможность быть полноценными участниками общества и иметь работу и получать достойную заработную плату работникам с пониженной трудоспособностью. В Декларации заявлено о том, что цифровизация во всех своих проявлениях должна быть ориентирована на человека и гарантировать ему безопасность. Особое внимание обращается на право человека на образование и обучение в течение всей жизни. Отмечено также, что каждый имеет право на честные, справедливые, здоровые и безопасные условия труда, защиту в цифровой среде, в том числе и на рабочем месте, с соблюдением нормальной продолжительности рабочего времени и времени отдыха;

- развитие и наращивание мощностей «зеленой экономики», которая среди прочего даст возможности создания новых рабочих мест, модернизации имеющихся.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Тренды последних лет в трудовом праве говорят о необходимости взаимодействия международных трудовых норм и национального трудового законодательства. Это позволит существенно улучшить положение работников, особенно в период пандемии. Представляется, что сегодня основой для национального трудового законодательства вновь становятся нормы, принятые Международной

организацией труда. Если речь идет о признании отношений трудовыми и о работе на облачных платформах, то это рекомендация МОТ № 198 «О трудовом правоотношении», а также основополагающих конвенций МОТ, если о сочетании личной жизни и работы – то это конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями», а также об основополагающих конвенциях МОТ.

---

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Gender Pay Gap Information Act 2021. = Закон о предоставлении информации о гендерном разрыве в оплате труда. URL: <https://www.oireachtas.ie/en/bills/bill/2019/30> (на англ. языке).
2. DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms = ДИРЕКТИВА ЕВРОПЕЙСКОГО ПАРЛАМЕНТА о применении принципа равной оплаты за равный труд или труд равной ценности между мужчинами и женщинами посредством механизмов прозрачности оплаты труда и правоприменения. URL: [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/com-2021-93\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/com-2021-93_en_0.pdf) (на англ. языке).
3. LEGGE 22 maggio 2017, n. 81 Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. (17G00096) = Закон от 22 мая 2017. № 81 «О мерах по защите самозанятых и меры, направленные на содействие установления гибкого графика работы. URL: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017-05-22;81> (на итал. языке).
4. ЗАКОН УКРАЇНИ «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні». = Закон Украины «О стимулировании развития цифровой экономики в Украине». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (на украин. языке).
5. Commission presents Action Plan to boost the social economy and create jobs = Комиссия представляет План действий по стимулированию социальной экономики и созданию рабочих мест. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10117&furtherNews=yes#navItem-1> (на англ. языке).
6. Commission puts forward declaration on digital rights and principles for everyone in the EU = Комиссия предлагает проект декларации о цифровых правах и принципах для всех в ЕС. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/declaration-european-digital-rights-and-principles> (на англ. языке).
7. Delivering the European Green Deal = Реализация европейской «зеленого соглашения». URL: [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en) (на англ. языке).

---

## REFERENCES

1. Gender Pay Gap Information Act 2021. <https://www.oireachtas.ie/en/bills/bill/2019/30> (in English).
2. DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms. [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/com-2021-93\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/com-2021-93_en_0.pdf) (in English).
3. LEGGE 22 maggio 2017, n. 81 Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. (17G00096) = LAW 22 May 2017, n. 81 Measures for the protection of non-entrepreneurial self-employment and measures aimed at favoring flexible articulation in the times and places of subordinate work (17G00096). <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017-05-22;81> (in Italian).
4. ЗАКОН УКРАЇНИ «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» = Law of Ukraine «On stimulating the development of the digital economy in Ukraine». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (in Ukrainian).
5. Commission presents Action Plan to boost the social economy and create jobs. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10117&furtherNews=yes#navItem-1> (in English).
6. Commission puts forward declaration on digital rights and principles for everyone in the EU. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/declaration-european-digital-rights-and-principles> (in English).
7. Delivering the European Green Deal = Реализация европейской «зеленого соглашения». [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en) (in English).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

### Шестерякова Ирина Владимировна

доктор юридических наук, профессор,  
заведующая кафедрой национальной безопасности  
и правоохранительной деятельности Института международного права и правосудия  
Московского государственного лингвистического университета

### Шестеряков Игорь Александрович

кандидат юридических наук, доцент,  
профессор кафедры гражданского права и процесса  
Международного юридического института

## INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

### **Shesteryakova Irina Vladimirovna**

Doctor of Law (Dr. habil), Professor,  
Head of the Department of National Security and Law Enforcement,  
Faculty of Law, Moscow State Linguistic University

### **Shesteryakov Igor Alexandrovich**

PhD (Law), Associate Professor,  
Professor of the Department of Civil Law and Process, International Law Institute

---

Статья поступила в редакцию 10.01.2022  
одобрена после рецензирования 30.01.2022  
принята к публикации 04.03.2022

The article was submitted 10.01.2022  
approved after reviewing 30.01.2022  
accepted for publication 04.03.2022