Дата поступления рукописи в редакцию: 14.04.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 14.05.2026 г.
DOI: 10.24412/2224-9133-2026-4-515-521

КОЛМЫКОВ Арсений Андреевич,
студент Дальневосточного федерального университета,
Россия, г. Владивосток,
e-mail: kolmykov.aa@dvfu.ru

СОЛОВЬЕВ Александр Николаевич,
студент Дальневосточного федерального университета,
Россия, г. Владивосток,
e-mail: solovev.ani@dvfu.ru

ОТРАЖЕНИЕ ПРОЦЕССА ЦИФРОВИЗАЦИИ В ФЕДЕРАЛЬНОМ ЗАКОНЕ «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Аннотация. *Цель данного исследования состоит в раскрытии влияния цифровизации на содержание Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». — ключевого в вопросе регулирования отношений занятости, трудоустройства и противодействия безработице нормативного правового акта. Для реализации цели и задач исследования авторы применили специальный формально-юридический метод, общенаучные методы формальной логики и диалектического материализма. В статье акцентируется внимание на том, как использование цифровых технологий находит отражение в основных понятиях, приведенных в рассматриваемом нормативном правовом акте, принципах правового регулирования отношений в сфере занятости, основах государственной политики в сфере занятости, деятельности органов публичной власти, в число коих входят органы государственной службы занятости. Отмечаются особенности функционирования Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России». Авторы в ходе изучения нормативных положений пришли к следующим промежуточным выводам: цифровизация не находит выражения в категориальном аппарате рассматриваемого закона; применение цифровых технологий прослеживается в принципах регулирования правоотношений и основах государственной политики в сфере занятости лишь косвенно; цифровизация оказывает существенное влияние на деятельность органов службы занятости, граждан и работодателей в сфере занятости. В результате исследования была обоснована позиция, в соответствии с которой цифровизация оказала влияние на форму, но не на содержание отношений в сфере занятости, поскольку изменился способ реализации субъективных прав и исполнения юридических обязанностей, но не их сущность.*

Ключевые слова: *занятость; цифровизация; цифровые технологии; Закон о занятости; государственная служба занятости; Единая цифровая платформа.*

KOLMYKOV Arseniy Andreyevich,
Student of the Far Eastern Federal University,
Russia, Vladivostok

SOLOVYOV Aleksandr Nikolayevich,
Student of the Far Eastern Federal University,
Russia, Vladivostok

REFLECTION OF THE DIGITALISATION PROCESS IN THE FEDERAL LAW ON POPULATION EMPLOYMENT IN THE RUSSIAN FEDERATION

Annotation. *The purpose of current research is to describe the influence of digitalisation on the purview of the Federal Law No. 565-FZ of December 12, 2023 on Population Employment in the Russian Federation,*

which is crucial in regulating the legal relations of employment, job placement and preventing unemployment. In order to achieve the purpose and objectives of the study, the authors applied a special formal legal method and general methods of formal logic and dialectical materialism. Special attention is paid to how the use of digital technologies is reflected in the general definitions given in the considered statute, the regulation principles of legal relations in the field of employment, the fundamentals of state policy in the field of employment, the activities of public authority, including state employment services. The features of functioning of the Unified Digital Platform in the field of employment and labour relations Work in Russia are mentioned. The authors came to the interim conclusions in the process of the study: the digitalisation is not explicitly reflected in the categorical apparatus of the described statute; the use of digital technologies can be observed in the regulation principles of legal relations and the fundamentals of state policy in the field of employment indirectly; the digitalisation has a significant effect on the activity of state employment services, employees and employers in the field of employment. As a result of this research, an inference was stated, according to which the digitalisation affects the form but does not alter the nature of the legal relations in the field of employment, forasmuch the conditions of exercising the rights and fulfilling the obligations changed, whereas their essence is unaltered.

Key words: *employment; digitalisation; digital technologies; Employment Law; state employment service; Unified Digital Platform.*

Введение

С 1 января 2025 года окончательно вступил в законную силу новый Федеральный закон от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее — Закон о занятости, ЗоЗН), заменив Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-I «О занятости населения в Российской Федерации», принятый Верховным Советом РСФСР.

В связи с изданием нового нормативного правового акта, регулирующего отношения в сфере занятости и трудоустройства, следует определить, соответствует ли оный запросам цифровизации, развития цифровой экономики, выраженным, в частности, в послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 21 апреля 2021 года: «Уже через три года абсолютное большинство государственных и муниципальных услуг должно предоставляться гражданам России дистанционно … на постоянной основе». Исходя из текста послания, по состоянию на 2024 год все услуги в сфере занятости и трудоустройства также должны предоставляться в дистанционном формате, регулярно.

Дополнительно укажем на Приказ Министерства финансов Российской Федерации «О Порядке формирования и применения кодов бюджетной классификации Российской Федерации, их структуре и принципах назначения» от 24 мая 2022 г. № 82н, содержащий национальный проект «Экономика данных и цифровая трансформация государства», подлежащий реализации с 2025 по 2030 гг. и предусматривающий имплементацию цифровых технологий в систему государственного и муниципального управления.

Именно вышеприведенные обстоятельства (принятие нового закона, регулирующего отношения в сфере занятости и трудоустройства, выступление Президента Российской Федерации с посланием Федеральному Собранию Российской Федерации, наличие действующего национального проекта) подтверждают актуальность настоящего исследования.

Больше того, поскольку ЗоЗН был принят лишь 12 декабря 2023 года и вступал в законную силу постепенно, в настоящий момент существует исключительно мало научных работ, в которых бы последовательно и полно освещалось отражение процессов цифровизации в данном нормативном правовом акте: о цифровизации института занятости и трудоустройства пишут либо исключительно в контексте частично утратившего юридическую силу советского акта [1, с. 264-283], либо в контексте сравнительного правового анализа, при котором акцентируется внимание на изменениях, не связанных с цифровизацией [2, с. 158-167]. В иных статьях, опубликованных в 2023 г., в которых исследуется цифровизация занятости, рассматривается не сам ЗоЗН, а его законопроект [3, с. 139-164].

Цель текущего исследования, таким образом, состоит в отражении процесса цифровизации трудоправового института занятости и трудоустройства в новом ЗоЗН.

Для достижения поставленной цели исследования необходимо выполнить ряд задач, а именно:

1) изучить влияние цифровизации на основные категории, принципы правового регулирования и основные направления государственной политики в сфере занятости населения;
2) рассмотреть отражение процессов цифровизации в деятельности органов публичной власти и государственных служб занятости (далее — ГСЗ) по содействию занятости населения;

3) описать особенности функционирования Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее — Единая цифровая платформа, ЕЦП);

Для верной реализации задач исследования следует выделить объект исследования, под которым в настоящей работе подразумеваются правоотношения в сфере занятости — трудовой деятельности и иной не противоречащей законодательству Российской Федерации деятельности граждан, осуществляемой ими в целях производства товаров, выполнения работ или оказания услуг и направленной на получение дохода (п. 1 ч. 1 ст. 2 ЗоЗН), — а также в сферах, связанных с обеспечением занятости населения, к коим относится, например, деятельность публичных органов власти и ГСЗ. В связи с этим мы будем рассматривать не только ЗоЗН, но и подзаконные акты, действующие на основании и во исполнение его — в первую очередь, приказы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее — Минтруд).

Предмет данного исследования — цифровизация в сфере занятости, под которой понимается появление «еще одной, сопутствующей традиционной, формы реализации правоотношений» [4, с. 86], предполагающей использование новейших технологий, а именно «информационно-коммуникационных ресурсов, робототехнических устройств, цифровых площадок», для обеспечения осуществления субъективных прав и исполнения юридических обязанностей субъектов отношений занятости. В число таковых новейших технологий, предполагающих использование (сбор, хранение, обработку, поиск, передачу) цифровых данных, включаются технологии обработки больших объемов данных, нейротехнологии, технологии на основе искусственного интеллекта и робототехника, системы распределенного реестра (блокчейн), индустриальный промышленный интернет и интернет вещей, иные технологии [5, с. 39-40].

Научная новизна исследования обусловлена тем, что на данный момент отсутствуют работы, посвященные отражению процессов цифровизации в сфере занятости в новом ЗоЗН. Исследование направлено на закрытие существующего «пробела» в изучении процессов цифровизации применительно к институту занятости в частности и российскому трудовому праву в целом.

Методы текущего исследования можно подразделить на общенаучные и специально-юридические. Были использованы общенаучные методы диалектического материализма и формальной логики. Поскольку мы не сравниваем различные источники права (в т. ч. ретроспективно), но исследуем лишь текущее отражение цифровизации в институте занятости, то мы используем специальный формально-юридический метод, избегая применения сравнительно- и историко-правового методов.

Основная часть

Перейдем к изучению влияния цифровизации на основные понятия, используемые в ЗоЗН, принципы правового регулирования и основные направления государственной политики в сфере занятости населения.

В статье 2 законодательного акта, содержащей изложение категориального аппарата, нет прямого указания на использование информационно-коммуникационных ресурсов и иных цифровых технологий. Определение занятости, данное в ЗоЗН, не содержит ссылки на то, что трудовая деятельность граждан, направленная на получение дохода, может осуществляться посредством использования цифровых технологий: электронно-вычислительных машин, сайтов и цифровых платформ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», средств обработки «больших данных», искусственного интеллекта, «умных контрактов», блокчейн-технологий и пр.

При этом во многих актуальных экономических научных работах, посвященных рынку труда, исследователями применяются такие термины, как «цифровая занятость» [6, с. 96], «платформенная занятость» [7, с. 106]. Содержание вышеприведенных понятий связывают с применением работниками цифровых технологий.

Говорить о наличии правового пробела в п. 1 ч. 1 ст. 2 ЗоЗН нельзя, так как дефиниция намеренно сформулирована законодателем таким образом, чтобы включать в себя любую непротивоправную деятельность, выраженную совокупностью волевых актов, существующих в рамках стадий экономического процесса и направленных на получение дохода, вне зависимости от формы такой деятельности — цифровой или «традиционной» [8, с. 295].

Используем язык формальной логики: $(A_D \vee A_T) \wedge Q\hat{}1 \wedge Q\hat{}2 \wedge \ldots \wedge Q\hat{}n \rightarrow E$, где AD — «деятельность (англ. activity) осуществляется в цифровой (англ. digital) форме»; AT — «деятельность осуществляется в традиционной (англ. traditional) форме»; Q — «есть формальное качество (англ. quality) занятости (например, направленность на получение дохода)», E — «деятельность признается занятостью (англ. employment)». Логические символы: нестрогая дизъюнкция («или»), конъюнкция («и»), импликация («если … то»).

Рассмотрим п. 2, 3 ч. 1 ст. 2 ЗоЗН — о гражданах, ищущих работу и безработных гражданах. Они сформулированы с применением отсылочных норм (ст. 22, 23), в свою очередь указывающих на ч. 2 ст. 20.

Граждане в отличие от работодателей (организаций и индивидуальных предпринимателей) могут обращаться в органы ГСЗ как лично, так и посредством использования цифровых технологий. Отметим, что в утратившем силу советском акте в редакции, действовавшей до 1 января 2025 г., правило об обращении для работодателей не отличалось от таковой для граждан.

Вышеизложенная норма может быть представлена как логическая формула: $(A_E \equiv D) \wedge (A_I \equiv (P \vee D))$, где AE — обращение (англ. appeal) работодателя (англ. employer) допустимо»; D — «обращение осуществляется в электронной (англ. digital) форме»; AI — «обращение гражданина (англ. individual) допустимо»; P — «обращение осуществляется лично (англ. personally)». Логический символ: эквиваленция («тогда и только тогда, когда»).

Оставление законодателем возможности личного обращения граждан в органы ГСЗ соответствует норме ст. 33 Конституции Российской Федерации.

Дефиниции, представленные в п. 4-8 ч. 1 ст. 2 ЗоЗН, могут считаться отражающими процессы цифровизации в сфере занятости лишь в случае, если рассматривать их в структурной взаимосвязи с положениями подзаконных актов, а именно Постановления Правительства Российской Федерации от 16 октября 2024 г. № 1379, утверждающего Правила регистрации различных категорий граждан и Приказа Минтруда от 10 декабря 2024 г. № 684н, устанавливающего стандарты профилирования граждан и работодателей.

Деятельность органов ГСЗ в рамках регистрационного учета и профилирования граждан и работодателей осуществляется единственно с помощью ЕЦП, федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» (далее — ЕПГМУ) и единой системы межведомственного электронного взаимодействия (далее — СМЭВ).

Вместе с тем, содержательное наполнение категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы, граждан, впервые ищущих работу, граждан, находящихся под риском увольнения, определяется спецификой правового статуса таких лиц либо спецификой их трудовой деятельности и не зависит от осуществляемых с помощью цифровых технологий регистрационных действий, как, например, в случае с категорией безработных граждан.

Принципы правового регулирования отношений в сфере занятости населения (принцип добровольности труда и выбора гражданами формы занятости, принцип недопущения привлечения граждан к ответственности по причине незанятости, принцип недопущения дискриминации), prima facie, не указывают на применение цифровых технологий в сфере занятости. Тем не менее, принцип, предусмотренный п. 1 ст. 4 ЗоЗН, является одной из гарантий использования цифровых технологий в трудовой деятельности граждан, которая может осуществляться и в дистанционной форме, что подтверждено ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

Цифровизация отразилась на основных направлениях государственной политике в сфере занятости населения лишь косвенно — ни в одном из пунктов ст. 6 ЗоЗН не говорится об имплементации новейших цифровых технологий в регулирование сферы занятости. В то же время в самом ЗоЗН указывается, что одно из направлений государственной политики, а именно осуществление мероприятий, способствующих занятости, производится с использованием ЕЦП.

Далее рассмотрим, как отражены процессы цифровизации в деятельности органов публичной власти и ГСЗ.

Нормы главы второй ЗоЗН непосредственно не отражают процессов цифровизации в сфере занятости. Тем не менее, в указанной главе есть бланкетные нормы, отсылающие на подзаконные (ведомственные) акты, принятые на основании и во исполнение ЗоЗН федеральным органом исполнительной власти. Таким образом, в упомянутом в п. 6 ст. 8 ЗоЗН Приказе Минтруда «Об утверждении форм документов, связанных с предоставлением государственных услуг в области содействия занятости населения» от 30 января 2024 г. № 32 есть указание на возможность отказа в признании лица безработным в связи с ненаправлением оным в электронной форме с использованием ЕЦП информации о выборе двух вариантов подходящей работы или профессионального обучения. Можно сделать вывод о том, что для гражданина, желающего получить статус безработного, наличие доступа к указанной ЕЦП — condicio sine qua non.

Не менее показательной в вопросе отражения процесса цифровизации в сфере занятости является норма о полномочиях органов ГСЗ (ст. 15 ЗоЗН). Одним из полномочий данных органов является межведомственное информационное взаимодействие посредством использования СМЭВ с органами, предоставляющими государственные и (или) муниципальные услуги, государственными внебюджетными фондами (главным

образом, с Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации), иными органами публичной власти либо подведомственными им организациями. Следовательно, органы ГСЗ включены в СМЭВ, являющуюся составной частью электронного правительства.

Не только Федеральная служба по труду и занятости (далее — Роструд), но и другой федеральный орган исполнительной власти — Федеральная служба государственной статистики — осуществляет деятельность в сфере занятости. Данный орган осуществляет формирование официальной статистической информации о положении на рынке труда и организует мониторинг и прогнозирование рынка труда в соответствии с ЗоЗН и Постановлением Правительства Российской Федерации «О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов» от 3 июня 2011 г. № 440. Примечательно, что публикация вышеуказанных статистических данных и прогнозов осуществляется на ЕЦП, речь о которой пойдет ниже.

Несомненным свидетельством возрастания важности цифровых технологий в сфере занятости, с точки зрения аксио-телеологического толкования, служит то, что законодатель включил в ЗоЗН отдельную главу, посвященную ЕЦП. Наиболее важным в рамках нашего исследования является следующее: использование ЕЦП для реализации прав и обязанностей является императивным как для граждан, ищущих работу или намеревающихся быть признанными безработными, работодателей, так и для публичных субъектов — ГСЗ.

ЕЦП представляет собою федеральную государственную информационную систему (в значении ст. 14 Федерального закона «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ), существующую, исходя из положений ст. 17 ЗоЗН, в трудоустроительной, организационно-кадровой, организационно-государственной, образовательно-ориентационной, аналитико-статистической, прогностической и координационной целях.

Вышепоименованные цели достигаются путем обработки, предоставления, мониторинга и анализа соответствующих цифровых данных на ЕЦП, идентификации и аутентификации участников ЕЦП, обработки электронных документов в сфере занятости населения, осуществления электронного документооборота. Все вышеперечисленное обеспечивается Рострудом — оператором ЕЦП.

В соответствии с ЗоЗН и Постановлением Правительства Российской Федерации «О единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений „Работа в России“» от 13 мая 2022 г. № 867, предоставление информации, содержащейся на ЕЦП, осуществляется посредством информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», с использованием ЕПГМУ и СМЭВ на безвозмездной основе.

Личные дела граждан и учетные дела работодателей ведутся исключительно в электронной форме (ст. 21 ЗоЗН). Уже упомянутое в настоящем исследовании профилирование работников также может осуществляться лишь посредством ЕЦП. Индивидуальный план содействия занятости формируется после прохождения работником профилирования и также хранится в электронной форме.

Отдельно ст. 53, 54 ЗоЗН регламентируются обязанности работодателей как социальных партнеров в сфере занятости. О сущности этих обязанностей мы в рамках данного исследования говорить не будем, так как они выходят за рамки предмета исследования, однако укажем, что взаимодействие ГСЗ и работодателей осуществляется посредством ЕЦП.

Весьма интересным является факт того, что ч. 6 ст. 67 ЗоЗН устанавливает специфическую меру ответственности, реализуемую Рострудом в цифровой форме: орган ведет общедоступный реестр работодателей, у которых выявлены факты нелегальной занятости. Данный информационный ресурс ведется с 1 января 2025 г. и включает в себя на момент написания настоящей работы 382 позиции.

Вместе с тем, нельзя не отметить ограниченного характера применения вышеуказанного реестра: «недобросовестный» работодатель может быть включен в него по результатам производства по делу об административном правонарушении лишь в случае выявления должностным лицом Роструда: факта уклонения работодателя от заключения трудового договора; факта ненадлежащего оформления трудового договора; факта подмены трудовых отношений гражданско-правовыми. Однако же нелегальная занятость может являться как «негативной», так и «позитивной» (в зависимости от наличия трудового договора) — продемонстрируем это с помощью логической формулы.

$E_I \rightarrow (C_L \wedge \neg A_L) \vee (\neg C_L \wedge A_L) \equiv E_I \rightarrow (C_L \oplus A_L)$, где EI — наличествует факт нелегальной занятости (англ. illegal employment); CL — наличествует надлежащим образом оформленный трудовой договор (англ. labour contract); AL — работник осуществляет реальную трудовую деятельность (англ. labour activity). Применены логические символы импликации («если … то»), конъюнкции («и»), инверсии («не»), нестрогой дизъюнкции («или»), логической эквивалентности выражений (аналогично знаку эквиваленции), строгой дизъюнкции (исключающее «или»).

Следовательно, если наличествует факт нелегальной занятости, то или наличествует над-

лежащим образом оформленный трудовой договор, или работник осуществляет реальную трудовую деятельность. В остальных случаях либо занятость легальная, либо занятости вовсе нет.

Из вышеприведенной логической формулы следует, что занятость может быть нелегальной, когда трудовой договор заключен, но трудовая деятельность отсутствует (обычно подобное именуют фиктивной занятостью). Однако по определенной причине законодатель ограничил сведения в описываемом реестре лишь одним видом нелегальной занятости.

Заключение

Последовательно описав влияние цифровизации на сущностные и формальные признаки трудоправового института занятости, перейдем к заключительной части настоящего исследования.

Влияние цифровизации недостаточно отражено в положениях, посвященных основным категориям ЗоЗН, принципам правового регулирования отношений в сфере занятости и основам государственной политики в сферах занятости. Можно обнаружить лишь отсылочные и бланкетные нормы, которые косвенно свидетельствуют о том, что цифровизация трансформировала сферу занятости. В этом нельзя винить законодателя, поскольку категориальный аппарат и принципы относятся скорее к сущности правового регулирования, нежели к форме. Лицо, зарегистрированное в качестве ищущего работу при помощи новейших цифровых технологий, по своему юридическому статусу не отличается от лица, явившегося в орган ГСЗ лично; электронная трудовая книжка сущностно не отличается от таковой на бумажном (аналоговом) носителе. Отсутствие указания в ст. 6 ЗоЗН на имплементацию цифровых технологий законодатель предположительно счел допустимым, так как их применение становится явным при анализе положений нормативного правового акта.

Признаки цифровизации деятельности органов публичной власти и ГСЗ в сфере занятости явственно обнаруживаются при детальном анализе ведомственных актов, изданных на основании и во исполнение ЗоЗН. В первую очередь, изменения в деятельности данных органов и служб состоят в превращении традиционного (аналогового) делопроизводства в цифровое, в преобразовании межведомственного сообщения, рассмотрения обращений граждан и работодателей в электронный формат, подразумевающий наличие постоянно действующих информационно-коммуникационных систем.

Нельзя не отметить, что определенные цифровые инструменты, применение которых имплементировано в ЗоЗН (см. ч. 6 ст. 67), действуют недостаточно эффективно — в частности, это было продемонстрировано на примере реестра работодателей, у которых выявлены факты нелегальной занятости.

Наиболее явно отображает фактически существующие процессы цифровизации в сфере занятости факт того, что законодатель посчитал необходимым включить в ЗоЗН главу, посвященную ЕЦП. С точки зрения нормативистского подхода это может говорить о том, что деятельность субъектов на ЕЦП может быть признана самостоятельным субинститутом в рамках трудоправового института занятости. Тем не менее, таковой вывод будет излишним: сложно говорить о том, что меняется содержание правоотношений, опосредованных применением ЕЦП. Как было указано ранее, многие юридически значимые действия в настоящий совершаются с помощью данной федеральной государственной информационной системы: если до вступления в законную силу ЗоЗН работодатель мог лично обращаться в органы ГСЗ, то сейчас он обязан воспользоваться ЕЦП. Представляется верным следующее суждение: способ использования субъективного права изменился, но сущность субъективного права остается неизменной.

Процессы цифровизации института занятости и трудоустройства находят значительное выражение в ЗоЗН, однако они относятся к изменению формы (акцидентных признаков), а не содержания (субстанциональных признаков) сферы занятости. Дополнительно укажем, что оформление «цифровой занятости» в самостоятельную содержательную категорию доктрины трудового права является, на наш взгляд, преждевременным, так как в настоящий момент еще не произошла трансмиссия количественных изменений в качественные.

Список литературы:

[1] Попова, С. С., Бойко, С. А., Гохштанд, Е. В., Недров, А. А., Шевчук, А. Р. Цифровизация службы занятости населения / С. С. Попова [и др.] // Государственное управление. Электронный вестник. – 2021. – № 86. – С. 264-283.

[2] Джиоев, С. Х. Проблемы развития законодательства о трудовой занятости / С. Х. Джиоев // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА). – 2023. – № 6. – С. 158-167.

[3] Закалюжная, Н. В. Новая концепция занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху / Н. В. Закалюжная // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2023. – Т. 16. – № 2. – С. 139-164.

[4] Михайлова, Е. В. Цифровизация права в контексте его сущности и применения / Е. В. Михайлова // Теория и практика общественного развития. – 2021. – № 7. – С. 83-86.

[5] Цифровое право: учебник / М. А. Егорова, В. В. Блажеев [и др.]; под общ. ред. В. В. Блажеева, М. А. Егоровой. – Москва : Проспект, 2020. – 409 с.

[6] Короленко, Ю. Н., Романюк, Е. В. Цифровая занятость: состояние и регулирование на российском рынке труда / Ю. Н. Короленко, Е. В. Романюк // Научный результат. Экономические исследования. – 2025. – № 2. – С. 93-105.

[7] Зайцева, О. В. Платформенная занятость: сущность, тенденции развития и особенности оценки / О. В. Зайцева // Вестник Витебского государственного технического университета. – 2024. – № 1. – С. 105-120.

[8] Колмыков, А. А., Соловьев, А. Н. Правовая категория занятости в советском и российском праве / А. А. Колмыков, А. Н. Соловьев // Евразийский юридический журнал.– 2025. – № 11. – С. 294–296.

References:

[1] Popova, S. S., Boiko, S. A., Gokhshtand, E. V., Nedrov, A. A., Shevchuk, A. R. Digitalization of Public Employment Service / S. S. Popova [et al.] // Public Administration. E-journal. – 2021. – № 86. – P. 264-283.

[2] Dzhioev, S. Kh. Problems of Development of Employment Legislation / S. Kh. Dzhioev // Courier of Kutafin Moscow State Law University (MSAL). – 2023. – № 6. – P. 158-167.

[3] Zakalyuzhnaya N. V. A New Concept of Employment and the Development of Labor Relations in the Digital Age / N. V. Zakalyuzhnaya // Law. Journal of the Higher School of Economics. – 2023. – Vol. 16. – № 2. – P. 139-164.

[4] Mikhailova, E. V. Digitalization of the Legal Sphere in the Context of its Essence and Application / E. V. Mikhailova // Theory and Practice of Social Development. – 2021. – № 7. – P. 83-86.

[5] Digital Law: textbook / M. A. Egorova, V. V. Blazheev [et al.]; under the general direction of V. V. Blazheev, M. A. Egorova. – Moscow : Prospect, 2020. – 409 p.

[6] Korolenko, Yu. N., Romanyuk, E. V. Digital Employment: State and Regulation in the Russian Labor Market / Yu. N. Korolenko, E. V. Romanyuk // Research Result. Economic Research. – 2025. – № 2. – P. 93-105.

[7] Zaitseva, O. V. Platform Work: Essence, Trend, Evaluation / O. V. Zaitseva // Bulletin of Vitebsk State Technological University. – 2024. – № 1. – P. 105-120.

[8] Kolmykov, A. A., Solovyov A. N. Legal Category of Employment in Soviet and Russian Law / A. A. Kolmykov, A. N. Solovyov // Eurasian Law Journal. – 2025. – № 11. – P. 294-296.

