

О. Н. Громова<sup>1</sup>

## ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ МЕЖДУНАРОДНОЙ ТУРБУЛЕНТНОСТИ

Развитие цифровой идентичности личности является одним из новейших и достаточно интересных трендов современного мира. При этом новый модус достаточно широко вошел в повседневную жизнь мирового пространства и стал ее обычным и неотъемлемым компонентом. Феномен цифрового номадизма (digital nomad) с каждым годом становится все более популярным, несмотря на негативные мировые процессы, санкционные, миграционные и туристические ограничения, поскольку удачно вписывается в образ жизни определенной группы людей.

Отказ идентифицироваться с определенным местом жительства связан с желанием ощущать себя «человеком мира», поскольку пребывать в движении стало способом существования многих людей. Чаще всего осознание потребности в номадизме возникает в целях реализации альтернативного образа жизни состоявшимися профессионалами, способными реализовать свои компетенции вне четко обозначенных границ, в условиях относительной свободы, в удобной для них среде. Следует признать, что выбор номадизма в качестве образа жизни является довольно смелым поступком, доступным, как правило, лицам с хорошей профессиональной репутацией.

Реализация возможностей цифрового номадизма стала реальным событием для человечества в связи с развитием цифровых технологий и появлением цифровых платформ. Однако цифровой номадизм доступен только тем лицам, которые обладают конкретной профессией и определенными навыками. Далеко не всякая трудовая деятельность рассчитана на ее осуществление в удаленном режиме. Удаленная работа чаще всего присуща сферам, связанным с применением Интернета и современным телекоммуникационным технологиям.

Такой самоидентификации присуща амбивалентность бытия, порождающая двойственный характер человеческого существования в условиях цифрового номадизма. С одной стороны, ощущение относительной свободы в условиях той роли, которую человек определил для себя, с другой — дефицит живого общения, так называемое социальное одиночество. Это один аспект. Другой же попыталась раскрыть Д. Е. Добринская, которая считает, что «Цифровые кочевники, стремящиеся сохранить профессиональную независимость... платят за это высокую цену. У многих из них возникают про-

блемы, связанные с психическим и физическим здоровьем. Человек, ведущий кочевой образ жизни, фактически предоставлен сам себе и не имеет гарантированной поддержки со стороны государства и общества»<sup>2</sup>.

Вместе с тем к непривычной ранее среде приобщается все большее число россиян, становясь участниками программ «цифровых кочевников» либо самостоятельно определяя для себя условия кочевой жизни. Из различных источников в СМИ следует, что наиболее развитые страны в рамках программ переезда принимают специалистов с выдающимися способностями. Развивающиеся страны в лице цифровых кочевников видят для себя реальную возможность ускорить рост экономики.

«В последние годы государства стараются привлечь цифровых кочевников с помощью специальных виз. Это выгодно для экономики: специалист не отбирает рабочее время у местных, но тратит деньги в этой стране. Поэтому одно из главных ограничений такой визы в том, что она не дает разрешения на работу. Цифровой кочевник должен получать доход за пределами этого государства»<sup>3</sup>.

Не оставило без внимания режим работы цифровых кочевников и российское законодательство. В России работа, для выполнения которой и коммуникации между работниками и работодателями применяются информационно-телекоммуникационные сети, а также сети связи общего пользования, имеет официальное название — дистанционная, или удаленная. Но при этом следует отметить, что российское законодательство в основном касается тех цифровых кочевников, которые работают на основании трудового договора о дистанционной работе.

Характеристики, определяющие дистанционную работу, вполне коррелируются с признаками трудовой деятельности цифровых номадов.

1. Форма проведения — выполнение трудовых функций в дистанционном режиме осуществляется вне официального расположения организации или предприятия и не требует присутствия на рабочем месте.

2. Средство осуществления дистанционной работы рассчитано на современные информационно-коммуникационные технологии, предполагающие использование Интернета, программ для удаленного доступа и взаимодействия работодателей и работников.

3. Удаленный режим работы — работник выполняет свои трудовые функции на значительном расстоянии от работодателя, самостоятельно организовывая свой труд с учетом возможностей гибкого графика, обеспечивая тем самым экономию затрат офисного пространства.

<sup>2</sup> Добринская Д. Е. О феномене цифрового кочевничества. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-fenomene-tsifrovogo-kochevnichestva/viewer> (дата обращения: 04.09.2024).

<sup>3</sup> Визы цифрового кочевника в 2024 году: полный список стран и условий // Banki.ru : сайт. URL: <https://www.banki.ru/news/daytheme/?id=10980271> (дата обращения: 04.09.2024).

<sup>1</sup> Заведующая кафедрой отраслей права СПбГУП, кандидат юридических наук, доцент. Автор более 100 научных публикаций, в т. ч. соавтор 18 монографий: «Трудовой арбитраж в сфере коллективных споров: история и современность», «Профсоюзы на защите социально-трудовых прав работников: опыт Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области», «Судебная практика разрешения социально-трудовых споров в современной России», «СМИ как фактор социально-трудовых отношений (Конфликтологический анализ)», «Переговоры как регулятор социально-трудовых отношений: концепция, методика, технологии», «Правовые аспекты повышения эффективности социального партнерства в России», «Повышение эффективности участия объединений работодателей в системе социального партнерства» и др.

4. Пространственная децентрализация позволяет работнику трудиться в другой части города, страны или на другом континенте.

5. Способы взаимодействия — работая удаленно, работники взаимодействуют с руководством и друг с другом посредством мессенджеров, электронной почты, видеоконференций и других средств связи.

6. Форма трудовых отношений в дистанционном режиме подразумевает наемную работу на основании договора, а также деятельность фрилансеров, предоставляющих свои услуги также на договорной основе.

7. Тип рабочего места — работник самостоятельно определяет свое рабочее место, если иное не определено трудовым договором.

8. Содержание выполняемой работы — онлайн-маркетолог, СММ-менеджер, копирайтер, графический дизайнер, программист, комьюнити-менеджер, режиссер монтажа, продюсер, блогер, проджект-менеджер, тестировщик ПО, специалист по контекстной рекламе, системный администратор, SEO-специалист — это далеко не весь перечень видов работ, которые могут выполняться в дистанционном режиме.

9. Факторы риска дистанционной работы — прежде всего риски для здоровья, которые могут быть связаны с отрицательной эргономикой рабочего места, то есть отсутствием адекватной адаптации рабочей среды к особенностям человеческого организма. Помимо этого, существуют риски, связанные с социальной изоляцией. Кроме соматических заболеваний, недостаток контакта с другими людьми может развить чувство

одиночества, тревоги и депрессии, снизить когнитивные способности.

10. Основа труда — дистанционная работа может быть постоянной, предполагающей весь период действия трудового договора; временной, то есть удаленной непрерывно на период до шести месяцев; периодической, подразумевающей чередование дистанционной работы и работы в месте расположения организации либо предприятия. Для цифровых кочевников наиболее приемлемой является дистанционная работа на весь период действия трудового договора.

Будучи продуктом периода пандемии COVID-19, законодательство, регулирующее дистанционную (удаленную) работу, претерпело некоторые изменения, которые коснулись прежде всего налогового режима. Помимо этого, 8 декабря 2020 года принят Федеральный закон РФ № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях»<sup>1</sup>, определяющий особенности дистанционной (удаленной) работы.

Таким образом, несмотря на наличие признаков, характеризующих лиц в качестве цифровых кочевников, при заключении договора на осуществление трудовой деятельности в дистанционном формате по российскому законодательству, регулирующему порядок и условия дистанционной (удаленной) работы, они полностью подчиняются его требованиям.

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 8 декабря 2020 года № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // Президент России : [сайт]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/46184> (дата обращения: 04.09.2024).