ПРАВОВОЙ СТАТУС РАБОТНИКА: ЦИФРОВОЙ ПРОФИЛЬ И ЦИФРОВЫЕ ДОХОДЫ

Рожкова А.Ю., Псковский государственный университет, г. Псков, Российская Федерация, annroz80@yandex.ru

Работа посвящена трансформации правового статуса работника в связи с внесением законодательных норм в трудовое законодательство по развитию адаптивной (дистанционной) формы занятости населения в рамках национального проекта «Кадры для цифровой экономики» в условиях технологического перехода на цифровые инструменты. На основе правового анализа выявлены новые признаки правового статуса работника в связи с возникновением цифрового профиля, смарт-контрактов, цифровых прав, цифровых доходов в условиях удаленного труда и законодательного признания электронных систем баз данных как платформенных решений для становления цифровых правоотношений. Указаны риски и перспективы на основе зарубежного опыта о становлении саморегулируемых трудовых правоотношений. Полученные результаты правового анализа, статического и диалектического подходов, научной преемственности, позволяют объективно истолковать правовой статус работника для правовой оценки и квалификации трудовых правоотношений.

Ключевые слова: правовой статус, работник, производительность удаленного труда, цифровой профиль, смарт-контракт, цифровые права, цифровые доходы.

DOI: 10.21779/2224-0241-2021-38-2-99-107

UDC 349.22

LEGAL STATUS OF AN EMPLOYEE: DIGITAL PROFILE AND DIGITAL INCOME

Rozhkova A.Yu., Pskov State University, Pskov, Russian Federation, annroz80@yandex.ru

The article is devoted with the provisions on the transformation of the legal status of the employee by virtue of the introduction of legislative norms into labor legislation to develop an adaptive (remote) form of employment within the framework of the national project "Human Resources for the Digital Economy" in the context of the technological transition to digital tools. On the basis of legal analysis, new signs of employee legal status have been identified by the emergence of digital profiles, smart contracts, digital rights, digital revenues in remote labor and legislative recognition of electronic database systems as platform solutions for the development of digital legal relations. Risks and perspectives are indicated on the basis of foreign experience about the formation of a self-regulated remote labor market. The results of the article will allow objective legal interpretation of the legal status of the employee for legal assessment and qualifications of labor relations, based on legal analysis, static and dialectical approaches, scientific continuity.

Key words: Legal status, employee, remote productivity, digital profile, smart contract, digital rights, digital income.

DOI: 10.21779/2224-0241-2021-38-2-99-107

На российском рынке труда сложилась ситуация адаптации в обеспечении занятости населения. В соответствии с главой 49.1 ТК РФ законодательно закреплено совмещение удаленной (дистанционной) работы с традиционной формой работы, в том числе в смешанной форме (ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ). Гибридная занятость предусмотрена на основе трудового договора или дополнительного соглашения, а также гражданско-правового договора по ведению самостоятельной (профессиональной) и использования имущества, в том числе за рубежом посредством электронных площадок (Закон № 422-ФЗ от 27.11.2018)*.

С одной стороны, работник одной организации может иметь статус самозанятого лица в иных гражданско-правовых отношениях, где заказчиком не является его работодатель (п. 4 ч. 2 ст. 4 Закона № 422-ФЗ). С другой стороны работник одновременно может осуществлять трудовую и предпринимательскую деятельность (5 абз. ст. 20 ТК РФ). С третьей стороны – это самозанятое лицо, которое осуществляет профессиональную деятельность (ч. 1 ст. 4 Закона № 422-ФЗ).

нальный доход»: федер. закон Рос. Федерации от 27 нояб. 2018 г. № 422-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/ (дата обращения: 20.03.2021).

* О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессио-

Представляет интерес детальное рассмотрение правового положения работника в становлении цифрового профиля и формировании цифрового дохода в силу возникновения межотраслевого: трудового и гражданского статуса.

Согласно ст. 66.1 ТК РФ предусмотрен *электронный учет* трудовой деятельности работника в части персональных данных, места работы, трудовой истории и стажа, заключения и прекращения трудовых договоров с применением усиленной квалифицированной подписи, что формирует персонификацию и цифровой профиль работника для целей страхования (Закон № 136–ФЗ от 24.04.2020 г.)^{*}.

В свою очередь, в части II, п. 6, приказа ФСБ № 556 от 04.12.2020 г.^{**} говорится о требованиях к идентификации и двухфакторной аутентификации профиля лица по применению квалифицированной электронной подписи (ст. 5, 9, 11 Закона № 63–ФЗ от 06.04.2011 г.^{***}), защите трудовых и гражданских прав на основе биометрических данных в целях противодействия отмыванию доходов и осуществления государственных услуг.

В целом развитие информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) создает возможности для применения альтернативных способов организации труда, где формируется цифровой след работника, в том числе с помощью блокчейн *CryptoJobsList*, *CryptoCurrency Jobs*, *Crypto-careers* [1]. На данных платформах обеспечиваются условия труда цифрового профиля при самостоятельном выборе вакансий, выполнении заданий, планировании карьерного роста, саморегулирование собственных доходов, а также средств трудовой и профессиональной деятельности.

Платформа *CryptoJobsList* [2] предоставляет более 2148 открытых вакансий в сфере блокчейна в таких профессиональных сегментах, как маркетинг, IT-дизайн, социальные мессенджеры, инженерия и кибербезопасность, IT-менеджмент. Претендент на вакансию имеет возможность в онлайн-режиме отслеживать динамику спроса и предложения на труд, а также произведенную выплату за труд. При этом быстрые данные показывают номинальный доход в «доходном коридоре» от 20 тыс. долл. США до 89 тыс. долл. США в год (рис. 1).

Рисунок 1. Данные CryptoJobsList

^{*} О внесении изменений в статьи 2 и 11 Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования: федер. закон Рос. Федерации от 24 апр. 2020 г. № 136-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_351150/ (дата обращения: 20.03.2021).

^{**} Об утверждении Требований к средствам доверенной третьей стороны, включая требования к используемым доверенной третьей стороной средствам

электронной подписи: приказ ФСБ России от 4 дек. 2020 г. № 556. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_373162/29030da8d89f171bd3ef223d6894320eeea251da/ (дата обращения: 20.03.2021).

^{***} Об электронной подписи: федер. закон Рос. Федерации от 6 апр. 2011 г. № 63-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_112701/ (дата обращения: 20.03.2021).

По данным рисунка 1 *CryptoJobsList* пока наблюдается только 11 % (519 ед.) осуществленных выплат за работу по разным странам мирового рынка труда, где объем предложения составляет 34162 ед., но подтверждает применение смарт-контрактов блокчейн.

На платформе *CryptoCurrency Jobs* пользователи могут прогнозировать «доходный коридор» по региональному принципу и отраслевой

принадлежности, а также по виду цифровой валюты (рис. 2). На рисунке 2 представлены данные 2021 года, показатели которых относятся к странам мирового удаленного рынка труда. Здесь наблюдается выбор цифровой валюты и вакансии, где Эфе́риум лидирует на 69 %. Однако суммарная доля такого выбора незначительна и составляет около 11 %, что свидетельствует лишь о становлении цифровой экосистемы рынка труда.

Блокчейн-вакансии	628	Доля от крипто-вакансий, в %	
Биткоин-вакансии	32	59,26	Суммарная доля крипто-вакансий, в %
Эфе́риум-вакансии	66	122,22	10,51
Дефи-вакансии	63	116,67	
Вакансии, оплачиваемые криптовалютой	54		

Рисунок 2. Основные крипто-вакансии

Платформа *Crypto-careers* [3] указывает реестр вакансий по аналогии с российской биржей труда. Однако пользователь может в открытом доступе оценить уровень конкурса и трудоустройства, а также выбрать форму реализации труда – «живую» с переездом или на основе блокчейн.

Зарубежный опыт ведущих компаний (Asana, GitLab, Atlassian, Culture Amp) демонстрирует решения по повышению производительности труда на основе удаленной занятости с применением веера цифровых инструментов, позволяющих осуществлять интегрированное управление персоналом на базе Microsoft Teams, Slack и Zoom.

На основе анализа зарубежного опыта предлагаем авторский взгляд на *производительность удаленного труда*, которая включает такие показатели, как: *уровень интеграции* компаний с охватом 3,5 млн. человек 89 тыс. компаний только за 2020 год; *уровень платформенного масштабирования* конференц-связей, выраженный доходом в размере 777,2 млн. долларов США, что на 400% больше за предыдущий 2019 год; *инфраструктура рабочего места* по коммуникационным каналам, пользовательским интерфейсом и повышенной безопасности платформ (Zoom Room, Zoom Phones);

прослеживаемость по выполнению трудовых задач в их объеме и визуализации результатов с помощью программных инструментов (Jira, Trello и Confluence); профессиональное *наставничество и лидерство* (сетевое решение Chief); *эффективная обратная связь*, выраженная микросессиями на основе бета-версии платформы Culture Amp; *удаленный контроль* на основе искусственного интеллекта с применением международной платформы Тьюринг (годовой доход – от 17 тыс. до 10 млн долл США), куда вошло около 170 тыс. подрядчиков из 50 стран мира; *уровень экспоненты* технического оснащения с помощью интегрированных хабов (Bluescape) по упрощению, визуализации, доступу и обмену контентом (прирост объема совместной работы составил 300 %, или 1 млн рабочих областей, прирост работников на 60 %); *продуктивность* рабочих встреч при обмене знаниями с помощью инструмента Hugo [4].

Представляется, что указанные показатели производительности удаленного труда обуславливают качество цифрового следа и персонифицируют качественный состав цифрового профиля работника, а также пучок прав на способности к труду с момента заключения договора в целях право-

вой оценки правомерности совершения действий по выполнению трудовых действий и условий договора. Очевидно, что правомерность трудовых или самостоятельных действий работника предусматривает распоряжение способностями и компетенциями на правах собственности, что связано с марксистским учением.

Согласно учению Карла Маркса [5], «работник как владелец продаёт рабочую силу, то есть труд. При этом труд действительно начинается, когда он вынесен на рынок труда»; «сам труд есть субстанция и имманентная мера стоимостей и не имеет стоимости»; «чтобы владелец мог продавать труд как товар, он должен иметь возможность распоряжаться им, следовательно, должен быть свободным собственником своей способности к труду»; «при этом собственник рабочей силы, где она как собственность, продает её постоянно лишь на

определённое время в форме отчуждения с сохранением пучка прав на неё», «для того чтобы иметь возможность продавать рабочую силу как товар и собственность, он должен обладать средствами производства, например, сырьём, орудиями труда»; «стоимость рабочей силы, как и всякого другого товара, определяется рабочим временем, необходимым для производства, а, следовательно, и воспроизводства этого специфического предмета торговли».

В свою очередь, правовая природа статуса работника по-новому раскрывается на основе применения *смарт-контрактов*. Принцип механизма действия «умного» договора основан на применении блокчейна и криптовалюты, где предлагается алгоритм сделки купли-продажи труда на основе механизма действия смарт-контракта (рис. 3).

Рисунок 3. Алгоритм сделки купли-продажи труда на основе механизма действия смарт-контракта [6]

Этот алгоритм показывает механизм заключения и самоисполнения договора сделки, что снимает риски ненадлежащего (неисполнения) условий, связанных, например, с нарушением сроков, за счет децентрализованного оперативного сбора данных, идентификации сторон договора, автоматизации верификации и защиты их данных.

Очевидно, что имеются и недостатки цифровых сделок: манипулирование кодом; высокие комиссии; коллизии подписей; атака по короткому адресу; небезопасное использование языка Solidity; проблемы с точностью исчисления цифр стоимости; неправильный слот для хранения данных; неправильная авторизация; собственник-администратор может взломать архитектуру системы сделки; нежелательное поведение пользователей, вызванное их возможными преимуществами [7].

Тем не менее, применение цифровых сделок предусматривает наделение цифровых прав по распоряжению средствами труда (имуществом) и заработанными доходами, в том числе при выборе валюты платежа. Возникновение обязанностей сторон договора, цифрового деликта работника как собственника труда имеет саморегулируемый про-

цесс обеспечения законности сделки, защиты прав – что составляет историю (или опыт, или стаж) цифровых следов и служит еще одним признаком правового статуса цифрового профиля работника.

По мнению П.А. Матвеева, В.А. Кишко и И.А. Толстовой, на основании трудового договора раскрывается статус работника в форме пучка обязанностей, состав которого обусловлен должностной инструкцией и профессиональными компетенциями [8, с. 128], связанных в дальнейшем с наступлением дисциплинарной ответственности. Однако относительно профессиональных компетенций следует отметить их трансформацию в силу внедрения платформенных решений в ходе выполнения трудовой и профессиональной деятельности, в результате которых рамка компетенций расширяется за счет возникновения цифровых компетенций. Так, авторами монографии «Компетенции в цифровой экономике: современный кадровый вызов»

[9, с. 195] дано новое понимание цифровых компетенций как комплекса «умений и навыков в применении информационно-коммуникационных, цифровых технологий при осуществлении профессионально-отраслевой деятельности на основе инте-

грационной модели универсальных, адаптивных и профессиональных компетенций, в том числе опе-режающего решения». Полагаем, что данное уточ-нение может дополнить реестр «ключевых компе-тенций» и соответствовать положениям приказа Минэкономразвития России* от 24.01.2020 г. № 41.

Уместно вспомнить точку зрения Н.М. Саликовой об эффективном контракте [10, с. 100], на основе которого предусмотрены критерии повышения производительности труда. При этом критерии обусловлены отраслевой при-надлежностью, на примере научно-педагогических работников: «количество научных публикаций, участие в исследованиях, результаты научных до-стижений студентов». Автором обнаружена колли-зия, т.к. необходимо разграничение трудового «до-говора» и «эффективного контракта», как имеющих разные родовые признаки, где первый носит мате-риальную правоустанавливающую основу трудо-вых отношений, а второй – об изменении условий труда, в том числе связанных с изменением усло-вий труда на полную или частичную удаленную работу (ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ). В силу указанного можно резюмировать, что применение дополни-тельного соглашения к трудовому договору по ди-станциионной работе служит предпосылкой транс-формации договорных отношений в смарт-контракт, где могут быть учтены показатели произ-водительности труда в применение цифровых инструментов.

Указанные выше положения позволяют уточнить, что правовая природа категории «цифро-вой профиль» работника обусловлена юридиче-ским признанием электронных средств и информа-ционных систем по осуществлению юридических фактов учета, подачи сведений, установления пра-воотношений, возникновения и прекращения прав, идентификации лица и защиты цифровых прав (ст. 141.1 ГК РФ). При этом цифровые права при-надлежат данному лицу на правах распоряжения, требующего согласия и уведомления. Отличие цифрового профиля самозанятого лица от работни-ка выражено лишь постановкой на учет в налого-вые органы, где предусмотрен подобный механизм электронного учета по видам профессиональной деятельности, гражданским сделкам**, доходам и расходам.

Для объективного понимания цифрового профиля уместно уделить внимание и деликту, свя-

занному с юридической ответственностью по пово-ду неправомерности действий, совершенных ли-цом, не только в рамках государственного учета или регистрации, но и при формировании цифро-вого следа в сети Интернет. Объективная сторона де-ликта в цифровой среде раскрыта в отношении не-действительности сведений (ст. 152 ГК РФ), оскорбления (ст. 5.61 КоАП РФ), клеветы (ст. 128.1 УК РФ), что составляет информационно-электронную основу любого юридического факта как при заключении договорных правоотношений, исполнении договорных условий, так и процессу-альных действий в законной добыче доказательств. Поэтому по аналогии с «цифровым правом» услов-но обозначим «цифровой деликт» как правовой институт, имеющий информационно-электронный признак в применении электронных систем цифро-вых и платформенных решений.

В связи с указанными выше отдельными признаками правового положения цифрового про-филя работника возникает вопрос о *пересмотре доходов*, выраженных разницей в размерах, видах, формах и валюте, что может служить существен-ным фактором воздействия на обеспечение трудо-вых и гражданских прав.

У работника *межотраслевого* статуса по-тенциально формируется трудовой доход в виде заработной платы и профессионального дохода (в том числе цифрового). У самозанятого лица фор-мируется профессиональный доход согласно граж-данско-правовым условиям и требованиям к рамке профессиональных компетенций, а у простого ра-ботника – трудовой доход согласно квалификаци-онным и должностным требованиям по трудовым функциям и трудовым действиям.

Такое разграничение доходов по правовому статусу лиц необходимо для понимания и приме-нения механизма формирования цифровых дохо-дов, цифровых социальных гарантий или добро-вольных страховых отчислений с помощью цен-трализованной или децентрализованной электрон-ной системы, т.е. блокчейн. Выбор данных систем во многом определяет принципы и подходы право-вого регулирования на уровне частного и публич-ного права. Известно, что в основном блокчейн имеет саморегулируемый и самоисполняемый ме-ханизм обеспечения частных прав сторон цифро-вой сделки, программирование которой основано на гражданско-правовых нормах. В рамках публич-ного права актуальны вопросы обеспечения кибер-безопасности сделок и их доходов от отмывания в цифровые оффшоры.

Согласно письму Минтруда России от 29.12.2020 г. № 18-2/10/B-12837*** признана

* Об утверждении методик расчета показателей феде-рального проекта "Кадры для цифровой экономики" национальной программы "Цифровая экономика Рос-сийской Федерации": приказ Минэкономразвития России от 24 янв. 2020 г. № 41. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_344498/ (дата обращения: 22.03.2021).

** О внесении изменений в части первую, вторую и статью 1124 части третьей Гражданского кодекса Рос-сийской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 18 марта 2019 г. № 34-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_320398/ (дата обращения: 20.03.2021).

*** Методические рекомендации по вопросам пред-ставления сведений о доходах, расходах, об имуще-стве и обязательствах имущественного характера и заполнения соответствующей формы справки в 2021 году (за отчетный 2020 год): письмо Минтруда Рос-сии от 29 дек. 2020 г. № 18-2/10/B-12837. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_373511/ (дата обращения: 20.03.2021).

классификация доходов физических лиц, где для рассматриваемых лиц соответствуют позиции (раздел 1):

- «доход по основному месту работы;
- доход от педагогической и научной деятельности;
- доход от иной творческой деятельности;
- иные доходы».

В совокупности налогообложение у лиц межотраслевого статуса составляет 13 % НДФЛ и 4 % налог на профессиональный доход (далее – НПД)*. У лиц условного «отраслевого» статуса – 13% или 4 % (ч. 1 ст. 4, ч. 1 ст. 10 Закона № 422-ФЗ). Однако виды деятельности, которые можно вести на НПД, в Законе (ч. 2 п. 8 ст. 4 Закона № 422-ФЗ) никак не оговорены.

С учетом классификации доходов уместно обозначить свойство цифровой валюты как вероятного средства платежа:

- «цифровая валюта (ч. 3 ст. 1 Закона № 259-ФЗ от 31.07.2020 г.) (вместо криптовалюты)** – это совокупность электронных данных (цифрового кода или обозначения) в системе», в том числе для цифрового профиля работника;
- цифровую валюту можно принять как средство платежа, которое не является денежной единицей.

Согласно норме ч. 1 ст. 14 Закона № 259-ФЗ предусмотрено оказание банковских услуг по эмиссии цифровой валюты в обеспечение сделок на основе биометрии по Voice ID. Например, такие ведущие банки, как Santander UK, New Zealand Banking Group, Citigroup для совершения платежей применяют биометрическую и двухфакторную аутентификацию [11].

В докладе Центрального Банка Российской Федерации 2020 года говорится о российской цифровой валюте – цифровом рубле [12] как средстве платежа. Валюта имеет цифровой код (п. 1.1) для защиты валютных и обменных операций офлайн (п. 2.2) «осуществлять платежи в цифровом рубле в пользу организаций и государства, оплачивать сделки с финансовыми инструментами и цифровыми финансовыми активами, в том числе с использованием смарт-контрактов». Цифровая валюта предусматривает идентификацию профиля

в применении децентрализованного реестра на основе «умных» контрактов (п. 4.2).

Однако ч. 7 ст. 14 Закона № 259-ФЗ гласит: «В Российской Федерации запрещается распространение информации о предложении и (или) приеме цифровой валюты в качестве встречного предоставления за передаваемые ими (им) товары, выполняемые ими (им) работы, оказываемые ими (им) услуги или иного способа, позволяющего предполагать оплату цифровой валютой товаров (работ, услуг).

Согласно норме ч. 5 ст. 14 Закона № 259-ФЗ лица «не вправе принимать цифровую валюту в качестве встречного предоставления за выполняемые ими работы, оказываемые ими услуги, позволяющего предполагать оплату цифровой валютой товаров (работ, услуг)».

Тем не менее, нормой ч. 6 ст. 14 Закона № 259-ФЗ предусмотрена судебная защита сведений, связанных с осуществлением гражданско-правовых сделок о приобретении цифровой валюты, цифровых операциях, в том числе в рамках налогового законодательства.

В настоящее время цифровая валюта законодательно закреплена как имущество, отражающее имущественное положение лица, в том числе при банкротстве, формировании капитала, цифровых прав профессиональных участников фондовых рынков, запретах и ограничениях должностных лиц. Валюта выступает товаром (ч. 3 ст. 14 Закона № 259-ФЗ) при осуществлении гражданско-правовых сделок и наступление перехода прав на данное имущество.

Возникает *несоответствие* вследствие того, что становление цифрового профиля работника на основе электронного учета его трудовой и профессиональной деятельности происходит на фоне запрета оборота цифровой валюты как средства платежа за трудовые функции и профессиональные услуги.

Действительно, свойство цифровой валюты обусловлено высокой волатильностью. В связи с этим зарубежный опыт Индии свидетельствует о полном запрете оборота цифровой валютой биткоина как товаром и ликвидацией цифровых прав на данное имущество. За несоблюдение законодательства установлена уголовная ответственность при совершении любых операций: майнинга, торговли, инвестирования, сбережения.

Однако данная мера обусловлена попыткой установить собственную цифровую валюту многими странами в обеспечение валютного суверена и контроля уровня волатильности в условиях развитой цифровой инфраструктуры на основе децентрализованного реестра данных. Применение криптовалюты преимущественно с масштабной доходностью, высокой стоимостью на цифровых фондовых площадках на примере биткоина и эфириума, служащих мощным финансовым инструментом инвестирования, обеспечивает ликвидность и капи-

* О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход: федер. закон Рос. Федерации от 27.11.2018 г. № 422-ФЗ: в ред. от 8 июня 2020 г. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/ (дата обращения: 20.03.2021).

** О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 31 июля 2020 г. № 259-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358753/ (дата обращения: 20.03.2021).

тализацию основных фондов. «По оценкам экспертов, 8 млн. инвесторов в Индии владеют цифровыми активами на общую сумму 1,4 млрд. долларов» [13].

Тем не менее происходит ограничение прав на получение трудовых и профессиональных доходов. Для такого риска существует механизм «торможения» волатильности в момент выплаты дохода и возможности мгновенной конвертации в ликвидное средство платежа в обеспечение товарно-денежного обмена, что свидетельствует о перспективах становления цифрового профиля и трансформации правового статуса работника при условии снятия технологических рисков.

Таким образом, правовой статус цифрового профиля работника включает новые признаки, раскрывающие его правовую природу:

- юридическое признание электронных средств и информационных систем по осуществлению юридических фактов установления договорных правоотношений;
- электронный учет трудовой и самостоятельной деятельности; идентификацию и аутентификацию;
- применение платформенных решений и формирование цифрового следа при выборе вакансий, выполнении трудовых или профессиональных функций, получении дохода в цифровой валюте;
- возникновение договорных отношений на основе смарт-контрактов;

– плюрализм выбора вида цифровых или иных валют в получении дохода за предоставленный результат;

– цифровые права, обязанности и деликт, связанные с обменом данными;

– новые критерии производительности удаленного труда;

– работник является собственником своего труда и доходов, включая самозанятое лицо по отношению к своему имуществу, в том числе цифровой валюте;

– цифровой трудовой и/или профессиональный доход.

В заключение отметим, что на уровне правовопонимания и толкования законодательных положений выявлены новые (цифровые) признаки формирования правового межотраслевого статуса работника на основе цифрового профиля, выраженного законодательным закреплением электронных систем и цифрового обмена данными. Однако раскрытие правовой природы цифрового профиля в условиях становления цифровой экосистемы рынка труда предполагает дальнейшее исследование и правовой анализ национального и международного права, которому свойственны процессы гармонизации норм и унификации применения правовых инструментов в целях снятия правовых рисков по защите прав участников на рынке удаленного труда.

Литература

1. Blockchain jobs for crypto enthusiasts // CryptoJob. URL: <https://crypto.jobs/> (дата обращения: 20.03.2021).
2. Find your next blockchain job // CryptoJobsList.com. URL: <https://cryptojobslist.com/> (дата обращения: 20.03.2021).
3. Your career in blockchain // Crypto-careers. URL: <https://www.crypto-careers.com/> (дата обращения: 20.03.2021).
4. Fast Company & Inc. Most innovative companies. The 10 most innovative workplace companies of 2021 // Fast Company magazine, March/April 2021. URL: <https://www.fastcompany.com/90600358/workplace-most-innovative-companies2021> (дата обращения: 20.03.2021).
5. Маркс К. Купля и продажа рабочей силы // К.Маркс. Капитал. Т. I. URL: https://www.marxists.org/russkij/marx/1867/capital_vol1/17.htm (дата обращения: 20.03.2021).
6. Арянова Т. Смарт-контракты: как это работает. 10.02.2017. URL: <https://ru-ihodl.com.cdn.ampproject.org/c/s/ru.ihodl.com/technologies/2017-02-10/kak-umnye-kontrakty-izmenyat-nashu-zhizn/?amp=1> (дата обращения: 20.03.2021).
7. Sobolev I., Yushchenko P., Ivanitskiy I. Classification of smart contract vulnerabilities. URL: <https://github.com/smartdec/classification> (дата обращения: 20.03.2021).
8. Кишко В.А., Толстова И.А., Матвеев П.А. Трудовые обязанности как элемент правового статуса работника // Modern science. Научно-информационный издательский центр «Институт стратегических исследований». 2019. № 10-1. С.128–132.
9. Компетенции в цифровой экономике: современный кадровый вызов : монография / Д.А. Андреев, И.В. Андреянова, И. Булгакова и [др.]. М.: РУСАЙНС, 2020. 216 с.
10. Саликова Н. М. «Эффективный контракт»: проблемы внедрения и практика применения // Юридический вестник ДГУ. 2018. № 1. С. 99–104.
11. Арянова Т. От блокчейна до биометрии: Технологии, которые создают банковский сектор нового типа. URL: <https://ru.ihodl.com/technologies/2021-03-08/ot-blokchejna-do-biometrii-tehnologii-kotorye-sozdayut-bankovskij-sektor-novogo-tipa/> (дата обращения: 20.03.2021).
12. Цифровой рубль: доклад для общественных консультаций (октябрь 2020 года): утв. Банком России. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_364913/ (дата обращения: 20.03.2021).

13. *Арянова Т. В Индии запретят владение криптовалютами.* URL: <https://ru.ihodl.com/topnews/2021-03-15/smi-v-indii-zapretyat-vladenie-kriptovalyutami/> (дата обращения: 20.03.2021).

References

1. Blockchain jobs for crypto enthusiasts // CryptoJob. URL: <https://crypto.jobs/> (data obrashcheniya: 20.03.2021).
2. Find your next blockchain job // CryptoJobsList.com. URL: <https://cryptojobslist.com/> (data obrashcheniya: 20.03.2021).
3. Your career in blockchain // Crypto-careers. URL: <https://www.crypto-careers.com/> (data obrashcheniya: 20.03.2021).
4. Fast Company & Inc. Most innovative companies. The 10 most innovative workplace companies of 2021 // Fast Company magazine, March/April 2021. URL: <https://www.fastcompany.com/90600358/workplace-most-innovative-companies2021> (data obrashcheniya: 20.03.2021).
5. *Marks K.* Kuplya i prodazha rabochei sily // K.Marks. Kapital. T. I. URL: https://www.marxists.org/russkij/marx/1867/capital_vol1/17.htm (data obrashcheniya: 20.03.2021).
6. *Aryanova T.* Smart-kontrakty: kak eto rabotaet. 10.02.2017. URL: <https://ru-ihodl.com.cdn.ampproject.org/c/s/ru.ihodl.com/technologies/2017-02-10/kak-umnye-kontrakty-izmenyat-nashu-zhizn/?amp=1> (data obrashcheniya: 20.03.2021).
7. *Sobolev I., Yushchenko P., Ivaniitskiy I.* Classification of smart contract vulnerabilities. URL: <https://github.com/smartdec/classification> (data obrashcheniya: 20.03.2021).
8. *Kishko V.A., Tolstova I.A., Matveev P.A.* Trudovye obyazannosti kak element pravovogo statusa rabotnika // Modern science. Nauchno-informatsionnyi izdatel'skii tsentr «Institut strategicheskikh issledovaniy». 2019. № 10-1. S.128–132.
9. Kompetentsii v tsifrovoi ekonomike: sovremennyyi kadrovyy vyzov : monografiya / D.A. Andreev, I.V. Andreyanova, I. Bulgakova i [dr.]. M.: RUSAINS, 2020. 216 s.
10. *Salikova N. M.* «Effektivnyi kontrakt»: problemy vnedreniya i praktika primeneniya // Yuridicheskii vestnik DGU. 2018. № 1. S. 99–104.
11. *Aryanova T.* Ot blokcheina do biometrii: Tekhnologii, kotorye sozdayut bankovskii sektor novogo tipa. URL: <https://ru.ihodl.com/technologies/2021-03-08/ot-blokchejna-do-biometrii-tehnologii-kotorye-sozdayut-bankovskij-sektor-novogo-tipa/> (data obrashcheniya: 20.03.2021).
12. Tsifrovoy rubl': doklad dlya obshchestvennykh konsul'tatsii (oktyabr' 2020 goda): utv. Bankom Rossii. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_364913/ (data obrashcheniya: 20.03.2021).
13. *Aryanova T.* V Indii zapretyat vladenie kriptovalyutami. URL: <https://ru.ihodl.com/topnews/2021-03-15/smi-v-indii-zapretyat-vladenie-kriptovalyutami/> (data obrashcheniya: 20.03.2021).

*Поступила в редакцию 1 апреля 2021 г.
Received 1 April, 2020*