



Научная статья

УДК 349.2:004

EDN: <https://elibrary.ru/zennzf>

DOI: <https://doi.org/10.21202/jdtl.2023.7>

Концепция труда: от традиционных социально-трудовых представлений к современным эффектам цифровой трансформации

София Рицу

Университет Мишкольца
г. Мишкольц, Венгрия

Габор Мелипатаки

Университет Мишкольца
г. Мишкольц, Венгрия

Дэвид Адриан Мате

Университет Мишкольца
г. Мишкольц, Венгрия

Ключевые слова

Занятость,
концепция труда,
нетипичный труд,
социальная политика,
труд,
трудовое право,
трудовые правоотношения,
цифровизация,
цифровые платформы,
цифровые технологии

Аннотация

Цель: переосмысление сложившейся концепции труда, эволюционирующей под влиянием классических научных парадигм и радикальных цифровых и технологических трансформаций социальных отношений в условиях сложившегося концептуального многообразия и неопределенности.

Методы: ретроспективный и сравнительный правовой анализ, лежащий в основе проведенного исследования, позволил рассмотреть сложившиеся подходы к пониманию труда с учетом реалий современной ситуации в разных странах и наблюдаемых в них цифровых эффектов, приводящих к цифровизации и технологизации труда, изменениям отношений в сфере занятости, а соответственно, к изменениям трудового права и трудовым правоотношениям.

Результаты: авторы показали проблемы регулирования трудовых отношений в новых условиях и предложили их решения; выявили причинно-следственную связь между цифровизацией (в частности,

✉ Контактное лицо

© Рицу С., Мелипатаки Г., Мате Д. А., 2023

Статья находится в открытом доступе и распространяется в соответствии с лицензией Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0 Всемирная (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>), позволяющей неограниченно использовать, распространять и воспроизводить материал при условии, что оригинальная работа упомянута с соблюдением правил цитирования.

развитием цифровой экономики и технологическими новациями) и появлением нетипичных форм труда и занятости, которые в результате деятельности законодателя, регулирующего возникающие отношения в новых условиях, переводящую их из разряда нетипичных в типичные трудовые отношения, а для тех ситуаций, которые оказываются в «серой зоне» правового регулирования, – дающую такое толкование юридическим нормам, которое не потеряет свое значение в период обозримых технологических изменений; определили возрастающую значимость труда в процессе цифровизации и существенное влияние трудового права на регулирование в сфере нетипичного труда, несмотря на имеющуюся критику.

Научная новизна: рассмотрены актуальные дискуссионные вопросы, получившие новый импульс в связи с цифровым развитием общественных отношений и проявившихся цифровых эффектов, в результате которых появились новые типы и методы найма, что побуждает к пересмотру дуальной модели отношений найма, изменениям границ ранее выраженной дихотомии между работодателем и предпринимателем.

Практическая значимость: трансформация концепции труда обуславливает пересмотр традиционных правовых и основных научных подходов, ранее сложившихся в исследовании труда и занятости, на основе учета современной трансформации общественных отношений и труда, их цифровизации и технологизации.

Для цитирования

Рицу, С., Мелипатаки, Г., Мате, Д. А. (2023). Концепция труда: от традиционных социально-трудовых представлений к современным эффектам цифровой трансформации. *Journal of Digital Technologies and Law*, 1(1), 175–190. <https://doi.org/10.21202/jdtl.2023.7>

Содержание

Введение

1. Расширение концепции труда

2. Цифровые эффекты и приверженность к трудовому праву

Выводы

Введение

Дать определение концепции труда непросто, поскольку труд не имеет четких границ. Во всяком случае невозможно определить, выполняется ли какая-либо деятельность в качестве труда или нет. Однако, прежде чем мы обсудим этот вопрос, важно подчеркнуть, что мы придерживаемся подхода к труду, принятому в общественных дисциплинах.

В более ранних исследованиях рассматривались некоторые аспекты различных форм труда (Venkatesh, 1992). Труд – это целенаправленная деятельность, направленная в будущее. Его основными характеристиками являются эффективность

и специализация, которые влияют на общечеловеческие ценности. Другой важный аспект труда – социальная идентичность и доход. Мотивация индивида к труду тесно связана с потребностью в деятельности и возможностью саморегуляции. Внутрудовая деятельность обеспечивает непосредственное удовлетворение нужд и интересов человека (Quey, 1968).

Экономический подход к концепции труда является одним из самых распространенных. Согласно ему, труд – это «деятельность, за которую индивид получает финансовую компенсацию, чтобы иметь средства к существованию» (Pahl, 1988). Таким образом, одна из важнейших характеристик труда состоит в том, что труд – это юридическая сделка, приносящая доход. Это означает, что как труд может рассматриваться только такая деятельность, за которую выплачивается некая (обычно денежная) компенсация. Если бы мы провели репрезентативный опрос среди населения, то получили бы подобные ответы. Такого же толкования придерживаются и некоторые законодатели с экономическим подходом. В этом отношении можно выделить федеральное законодательство США в сфере поддержки безработных, а именно Федеральный закон 3304 о налогообложении безработных, включая комментарий к п. 7. Департамент труда США дает определение труда в руководстве, поясняющем применение этого закона (Definition of «Work» for Purposes of Section 3304(a)(7) of the Federal Unemployment Tax Act). В контексте данного закона, выполнение деятельности, за которую не выплачивается вознаграждение, не является работой. Так же определяется и концепция труда. В директиве, вышедшей в 1994 г., концепция труда интерпретируется как предоставление услуг, за которые выплачивается вознаграждение (Definition of «Work» for Purposes of Section 3304(a)(7) of the Federal Unemployment Tax Act). Эта концепция основана на экономическом подходе. Однако данная директива, опубликованная как разъяснение закона, подчеркивает тот факт, что такая интерпретация характерна для 1970-х гг. и законодатель незнаком с формами труда, ставшими типичными в период с начала до середины 1990-х гг. Законодатель указывает, что первоначальная интерпретация не охватывает предпринимателей и работников «по вызову», а также работающих по договору почасового найма. Но возникает вопрос: только ли деятельность за вознаграждение может считаться работой? В своем совместном исследовании Szép и Sík ссылаются на ряд источников, в которых обсуждаются погрешности измерений, например, работа по хозяйству не считается трудом (Szép & Sík, 2001). Такая работа регулируется налоговым, но не трудовым законодательством. Важно также отметить, что здесь объединяются несколько концепций. Следует особо выделить предпринимателей (Szekeres, 2021), так как это отдельная форма работы, сочетающая элементы деловых отношений и найма. Она отличается тем, что они зависят от других, но в то же время действуют независимо.

В исследовании R. E. Pahl концепция работы интерпретирована нечетко (Pahl, 1988). Автор, вероятно, пытался вместить множество различных понятий в один термин, объединяя волонтерство, мытье посуды и труд нейрохирурга (Laky, 1998). Рассматривая различные определения труда, мы все чаще задаемся вопросом, действительно ли следует называть трудом только ту деятельность, за которую платят деньги. Что же тогда такое ведение домашнего хозяйства? Социальное значение этой деятельности все более возрастает, но она не достаточно юридически признана. В Венгрии она признана в сфере налогового права, но не трудового. Кроме того,

можно упомянуть Закон III об общественном управлении и льготах от 1993 г.¹, раздел о пособиях по уходу за ребенком дома. Однако он затрагивает лишь часть рынка труда.

Таким образом, в рамках настоящего исследования мы рассмотрим, какие определения труда релевантны в контексте процессов цифровизации. Мы не можем использовать концепцию Дэвида Грабера (Graeber, 2019), так как обосновываем возможность правового регулирования данной сферы в заключении нашей статьи.

1. Расширение концепции труда

Изучая концепцию труда, важно рассмотреть отношения найма, направленные на работу. В рамках классических отношений найма работодатель обладает широкими правами в плане структуризации. В сущности, формальное законодательство охватывает все стороны отношений найма, и правоотношения наполняются содержанием посредством служебных инструкций. Однако эта парадигма изменилась под влиянием цифровизации. Классические квалификационные критерии не всегда сохраняют релевантность, поэтому правила, записанные в инструкциях, могут трансформироваться в процессе конкретных правоотношений: работа по классическим служебным инструкциям уже не может опираться на статичные основания, поэтому квалификационные признаки отношений найма также меняются (Sherer, 2016).

При этом очевидно, что определение работы должно включать не только работу, выполняемую в рамках отношений найма, основанных на классических служебных инструкциях. В случаях индивидуальных форм работы встает вопрос, должны ли они включаться в сферу трудового права. В исследовании István Horváth с соавторами выявлена дихотомия: с одной стороны, простая классификация необходима для систематизации; с другой – традиционная структура трудового права не применима ко всем формам труда (Horváth et al., 2021). В определенных случаях труд может также означать деятельность, которая выполняется не в рамках классических отношений найма. Концепция труда применима не только к работе, выполняемой в подчиненной позиции, но и ко всем формам работы, безотносительно к понятиям зависимости и независимости.

Исследователь Vincenti отмечал, что трудовые правоотношения входят в сферу частного права, нормы которого регулируют труд человека (как форму экономической ценности) (Vincenti, 1942). На основе этого положения в следующей главе мы подробнее рассмотрим содержание предпринимательской деятельности, а также зависимые и независимые формы труда и покажем, что их также можно классифицировать в рамках правоотношений найма. При этом концепция труда охватывает не только отношения найма и самозанятости (на основе деловых и посреднических соглашений). В настоящее время широкое распространение получили некоторые формы коллективной работы. Работа за оклад по-прежнему занимает важное место, однако нужно понимать, что труд может включать элементы, не предусматривающие компенсацию за их выполнение. Развитие общественной экономики и технологические

¹ Act III of 1993 on Social Governance and Social Benefits. https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/act-iii-1993-social-governance-and-social-benefits_en

изменения привели к появлению ряда новых форм занятости, которые дополнили или заменили традиционные формы².

Дать определение концепции труда непросто, поскольку он не имеет четких границ (Brief, 1990). Выше мы коснулись экономической точки зрения, согласно которой труд – это любая деятельность, за которую выплачивается вознаграждение. Однако такой подход значительно сужает определение труда, так как не учитывает виды работ, которые человек выполняет без вознаграждения или даже в качестве волонтерства. Такой вид работы рассматривается в основном только тогда, когда она не выполняется, потому что ведение домашнего хозяйства, волонтерская работа играют важную роль в улучшении жизненных условий, наряду с доходами и участием в рынке труда. Трудоспособное население часто одновременно несет нагрузку по уходу за детьми и пожилыми, что может повлиять на решения в области занятости (Mann & Chang, 2015). Так, в исследовании Röder с соавторами анализировались стратегии выхода на работу матерей после родов. Было обнаружено, что в странах Евросоюза женщины после декретного отпуска все чаще не возвращаются на оплачиваемую работу, а остаются вести домашнее хозяйство и ухаживать за детьми (Röder et al., 2018). Несомненно, работа по дому выполняется не только женщинами; однако исследование на основе многовариантного анализа и двух показателей текущего состояния здоровья показало, что корреляция между ведением домашнего хозяйства и уровнем здоровья относительно низка, тогда как корреляция между выходом на оплачиваемую работу и уровнем заболеваемости гораздо выше для обоих полов; ряд показателей для определенных аспектов трудовой деятельности также показывают, что результаты не зависят от пола (Hunt & Annandale, 2008).

В прошедшие десятилетия, особенно в течение последних двадцати лет, наблюдалась трансформация концепции труда (Tyutyuryukov & Guseva, 2021; Bamel et al., 2022; Oberländer & Bipp, 2022; Richter, 2020). Труд может рассматриваться как источник средств к существованию, как реализация карьерных целей или в самом счастливом случае как реализация склонности человека. Отталкиваясь от последнего, мы можем также затронуть концепцию эмоциональной работы. Эмоциональная работа определяется как эмоциональное регулирование, необходимое для того, чтобы работники демонстрировали организационно-желаемые эмоции. Это понятие все больше привлекает внимание, так как оно релевантно в сфере услуг, где социальное взаимодействие с покупателями, клиентами или пациентами является важной частью работы (Zapf & Holz, 2006).

В настоящее время все более значимой частью работы становится наполнение ее индивидуальным содержанием (Rácz, 2021). В последние десятилетия основными характеристиками трудовых отношений стали неоднородность и индивидуализация. Этот тренд усиливается за счет появления нетипичных форм труда, подчеркивающих самореализацию и развитие работников (Török, 2014). В таком аспекте труд приобретает еще большую значимость, учитывая, что цифровизация только способствует этому процессу. В будущем мы можем предсказать дальнейшее расширение концепции труда и дифференциацию трудовых отношений.

Все вышесказанное подтверждает, что определение труда может включать множество его форм, не ограничиваясь определением задач, выполняемых в рамках

² OECD Employment Outlook. (2019). <https://www.oecd.org/employment-outlook/2019/>

классических отношений найма. Концептуальное определение труда не может не быть широким; границы его размыты. Кроме того, оно должно ориентироваться на будущее, т. е. описывать не только те правоотношения найма, которые существуют в данный момент. При этом несомненно, что, изучая определенные проблемы интерпретации труда, нельзя игнорировать необходимость гарантий для тех, кто выполняет работу.

Очевидно, что трудовые отношения и иные правоотношения, направленные на работу по найму, должны адаптироваться к изменениям в обществе, происходящим в результате цифрового развития.

2. Цифровые эффекты и приверженность к трудовому праву

Развивая далее тезисы, представленные во Введении, мы хотим отметить, что концепция труда становится спорной даже в отношении тех видов деятельности, в ходе которых человек получает вознаграждение и обеспечивает себя средствами к существованию; во всяком случае она спорна с правовой точки зрения. Это относится к правовой классификации правоотношений лиц, выполняющих работу, а именно классификации предпринимателей и зависимых работников. Дуальная модель отношений найма подразумевает дихотомию между работодателем и предпринимателем (Jakab, 2018). Эта проблема уже вызвала острую дискуссию среди специалистов, которая недавно получила новый импульс с появлением новых типов и методов найма в результате цифровых эффектов (Prugberger, 2018). Значительную долю в этом процессе занимают формы работы через платформы, которые мы рассматриваем в данной статье как собирательную категорию. Особенность работы через платформы состоит в том, что она во многом основана на крайне гибких, нетипичных правоотношениях. Эти правоотношения охватывают в первую очередь смешанные гражданско-правовые отношения в рамках гражданского права, с элементами договора найма, посреднического договора, делового соглашения и договора переуступки. Другая характеристика официальных правоотношений состоит в том, что сторона договора, по сути, лишь предоставляет исполнителю рынок для выполнения работы, за которую он получает определенное вознаграждение. Пример работы через платформы – деятельность доставщиков товаров. Они регистрируются через приложение, заключая при этом контракт с различными параметрами. На основе этого контракта курьер получает доступ к постоянно обновляемой базе данных, в которой непрерывно появляется информация о том, какие услуги может оказать конкретный доставщик. Обычно курьер не берет на себя обязанности оказывать услуги (Rácz, 2021); в большинстве случаев не определяется ни минимальное количество заданий, ни количество часов; курьер сам решает, когда и сколько заданий он выполнит. Сторона, заключающая договор, в первую очередь стремится обеспечить непрерывное выполнение заданий путем выплаты вознаграждений. Курьер осуществляет деятельность своими собственными средствами как частное лицо или как индивидуальный предприниматель, но в любом случае задание выполняется для кого-то другого и в большинстве случаев индивидуально. Этот пример показывает, что смешанный контракт привел к появлению гибридного решения. Это существенно влияет не только на концепцию труда, но и на интерпретацию понятия зависимого труда.

Как подчеркивает Tamás Prugberger, самым существенным элементом как договоров об оказании услуг, так и договоров найма является то, что тот, кто оказывает услугу, должен быть доступен человеку, заказывающему услугу, как работник должен быть доступен работодателю, в течение всего периода, установленного контрактом; а также в течение всего этого периода он должен регулярно выполнять услугу или работу, оговоренную в контракте (Prugberger, 2020). Обязанность быть доступным действительно создает положение доминирования между сторонами, однако, по нашему мнению, зависимость не ограничивается этим элементом. Все вышесказанное подтверждается конкретными теориями, лежащими в основе трудового права, и следствиями из них.

Основой отношений найма является независимый и зависимый труд. Изначально зависимость определялась как чисто экономическая, затем возникла теория личной зависимости. Последняя была основана на том, что работники вкладывают свою личность в выполняемую деятельность и между сторонами возникают особые зависимые отношения.

Позднее эти теории уступили место рассуждениям о том, что критерий разграничения в отношениях найма лежит в области объекта услуги. В случае отношений найма услуга не конкретизирована; более того, работодатель наделен правом давать инструкции. Таким образом, мы можем разграничить отношения найма и иные (гражданские) правоотношения в первую очередь на основе того факта, что работодатель пользуется широким односторонним правом определять деятельность работника и предоставление услуги (Rácz, 2021). Однако это полностью опровергается при работе через платформы, поскольку сторона, владеющая платформой, отказывается от права на заключение одностороннего контракта с лицом, выполняющим работу в определенных случаях и определенным образом. Платформа не дает инструкций, она лишь предоставляет возможность выполнять работу. Сторона, владеющая платформой, не выставляет требований по выполнению работы, а предмет услуги определяется контрактом и в некоторых отношениях четко описан; поэтому, в соответствии с последней описанной теорией, сторона, владеющая платформой, теоретически не находится в доминирующем положении (Lee, 2022). Такая позиция стороны, владеющей платформой, обычно подчеркивается прописанной в контракте ролью посредника; другими словами, они заявляют, что только соединяют спрос и предложение, но не стремятся влиять на структуру занятости (Rácz, 2021).

Приверженность можно видеть и в других аспектах. С определенной точки зрения можно говорить также об экономической зависимости, поскольку работа через платформы обычно выполняется социальными группами, находящимися в некоторой степени на периферии рынка труда. Такой тип занятости присущ в основном молодым людям, студентам или, к примеру, матерям в декрете как дополнительный заработок. Эта модель является благословением и проклятием для уязвимых сегментов рынка труда. Основываясь на одном из исследований, посвященных проблемам социального обеспечения женщин, можно предположить, что такая модель будет особенно привлекательна для женщин, стремящихся найти баланс между заработком и семейными обязанностями. Исследователь Gerber рассматривал вопросы о том, женщины или мужчины ощущают большую неопределенность, работая через платформы, и отличаются ли их риски. На материале Германии между женщинами и мужчинами обнаружились большие различия в этих вопросах; это свидетельствует о высокой степени дуальности рынка труда и прекаризации по гендерному

признаку, а также о сохранении традиционного разделения домашних обязанностей (Gerber, 2022).

Отношения доминирования проявляются также в том, что сторона, владеющая платформой, сохраняет право контроля, хотя и в обновленной форме. Платформа собирает огромное количество данных, влияющих на работу, замеряет активность, скорость выполнения, уровень удовлетворенности клиентов (Orlikowski & Scott, 2021; Terhoeven et al., 2022; Yao et al., 2022). Действительно, даже в случае использования делового соглашения клиент имеет право в некоторой степени давать инструкции и контролировать, но эти права ограничены. По нашему мнению, ситуация доминирования и зависимости между стороной, владеющей платформой, и работником может существовать в первую очередь (но не только) по причине широких полномочий в сфере контроля.

В свете вышесказанного, с юридической точки зрения до сих пор, к сожалению, не решен вопрос, нужно ли создавать концепцию труда, учитывающую только нерегулярный труд. Создание такой концепции очень помогло бы правоприменительной деятельности. Вместе с тем создание такой всеобъемлющей концепции в существующих реалиях не представляется возможным. Кроме того, важно подчеркнуть, что изменяющиеся условия и развитие цифровых технологий требуют осмысления, без которого невозможно решить все возникающие проблемы концептуализации и разграничения понятий.

Выводы

Из вышеизложенного также следует, что концепция труда является одновременно статичной и динамичной. Причина этого в том, что ее значение и объем входящих в нее видов деятельности непрерывно изменяются и расширяются. Наблюдается как снижение значимости труда, так и изменение труда как такового. С одной стороны, значение других факторов производства, помимо труда, т. е. капитала и знаний, возросло по сравнению с XIX в. С другой – снизилось формирующее и социализирующее влияние совместного труда: эпоха классического рабочего движения осталась позади, а с ней ушло и то время, когда опыт, интересы, конфликты и союзы сферы труда существенно влияли на политику. Одной из причин такого развития являются фундаментальные изменения в формах труда, в ходе которых акцент сместился с ручного труда на нефизический труд, с индустриального общества на общество услуг, что произошло под влиянием революции в сфере коммуникации и глобализации (Terhoeven et al., 2022). Согласно тезису Murphy и Onesh, развитие технологий должно привести к выхолащиванию структуры занятости, а далее – к универсальной схеме поляризации во всех технологически развитых странах (Murphy & Oesch, 2018). Эти авторы указывают на то, что изменения в структуре занятости определяются трудовыми институтами и предложением на рынке труда, особенно факторами образования и иммиграции, поэтому поляризация является единственно возможным сценарием в сфере занятости. В своем исследовании на материале Ирландии и Швейцарии, используя статистические данные и разносторонний анализ рабочей силы, они доказали наличие долгосрочных (за период в почти 40 лет) изменений в структуре занятости (Murphy & Oesch, 2018).

Исследуя цифровизацию труда, специалисты по общественным наукам обнаружили новые группы работников, возникших на почве цифрового капитализма.

Появились такие категории, как фрилансеры, внештатные исполнители, производящие потребители. Таким образом, цифровизация влияет на существующие группы работников; например, многие из них заменяются в процессе автоматизации, но возникают и новые профессиональные группы ([Dorschel, 2022](#)).

В заключение отметим, что труд может рассматриваться как любая деятельность, имеющая целью реализацию или сохранение какой-либо личной или межличностной, цивилизационной, культурной, правовой, политической или экономической ценности. Очевидная цель труда в экономике – создание товаров и услуг, имеющих экономическую ценность. Эти товары и услуги должны обеспечивать комфорт, безопасность, защиту, предсказуемость, в конечном итоге – приятную жизнь или в крайнем случае выживаемость. Однако в процессе такого труда могут быть реализованы не только экономические, но и внеэкономические ценности, в первую очередь личные и межличностные. Это произойдет при условии, что труд даст человеку возможность проявить творчество. Многофакторные исследования, посвященные отношению работников к своему труду, проводились на репрезентативных выборках в Бельгии, Германии, Японии и США в 1982–1983 и 1989–1992 гг. Их результаты подтвердили, что одним из значимых векторов такого отношения является вектор «нагрузка/контроль – общественный вклад». Работники, определявшие свой труд в терминах «нагрузка/контроль» и/или «принуждение», подчеркивали свои издержки в процессе труда. Те же, кто рассматривал работу в основном как отношения ответственности и обмена, отмечали взаимную выгоду между работником и организацией или обществом в целом. Респонденты, определявшие труд как вклад в общественное благосостояние, подчеркивали социальные выгоды работы ([Ruiz-Quintanilla & England, 1996](#)). Следует также отметить, что такая ситуация характерна в определенной степени для всех видов человеческой деятельности, хотя, несомненно, в меньшей степени в экономической деятельности, чем, например, в науке или культуре ([Rimler, 1999](#)).

Вопрос в том, насколько всеобъемлюща эта концепция. Можем ли мы включить в нее новые технологические решения и обеспечить как минимум такую же степень защиты в рамках трудового права, как труду в классическом понимании? Ответа на первый вопрос пока нет. Возможно, придется пересмотреть некоторые аспекты этой концепции. Другой вопрос – насколько верно законодатель понимает концепцию труда. Способен ли он дать интерпретацию, которая через год или два не станет бессмысленной из-за технологического прогресса? Судя по современному состоянию, законодательство сильно отстает. Если посмотреть хотя бы на законодательство Венгрии, как в нем смешаны понятия домашнего офиса и удаленной работы, то придется признать, что законодатель не понимает концепции труда в современном мире, а возможно, и не хочет этого понимать. Результаты цифровизации не признаются, защита занятых в этой сфере не обеспечивается. До сих пор используются концепции XX в., современные проблемы трактуются с тех позиций. Если законодатель не понимает различий между домашним офисом и удаленной работой, то что говорить о таких еще более сложных реалиях, как работа через платформу или использование коллаборативных роботов, которые лежат в основе Индустрии 5.0 ([Benotsmane et al., 2020](#)). Проблемой станет не только применение концепции труда, но и решение проблем рынка труда и социально-правовых вопросов. Тем не менее наш подход к этой ситуации в целом полон надежды. Мы надеемся, что ситуация изменится и что политики также осознают необходимость перемен.

Számjegyzék

- Bamel, U., Kumar, S., Lim, W. M., Bamel, N., & Meyer, N. (2022). Managing the dark side of digitalization in the future of work: A fuzzy TISM approach. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100275. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100275>
- Benotmane, R., Dudás, L., & Kovács, G. (2020). Simulation and trajectory optimization of collaborating robots by application of solidworks and matlab software in industry 4.0. *Academic Journal of Manufacturing Engineering*, 18(4), 191–197.
- Brief, A. P.-N. (1990). Work and meaning: definitions and interpretations. In A. P.-N. Brief, *Meanings of occupational work: A collection of essays*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Definition of "Work" for Purposes of Section 3304(a)(7) of the Federal Unemployment Tax Act. (n.d.). https://oui.doleta.gov/dmstree/uipl/uipl92/uipl_1892.htm#:~:text=In%20General,for%20which%20remuneration%20is%20payable
- Dorschel, R. (2022). Reconsidering digital labour: bringing tech workers into the debate. *New Technology, Work and Employment*, 37(2), 288–307. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12225>
- Gerber, C. (2022). Gender and precarity in platform work: Old inequalities in the new world of work. *New Technologies, Work and Employment*, 37(2), 206–230. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12233>
- Graeber, D. (2019). *Bullshit works*. Simon & Schuster.
- Horváth, I., Pérez del Prado, D., Petrovics, Z., & Sitzia, A. (2021). The Role of Digitisation in Employment and Its New Challenges for Labour Law Regulation: The Hungarian, Italian and Spanish Solutions, Comparison, and Criticism. *ELTE Law Journal*, 2, 101–132. <https://doi.org/10.54148/eltelj.2021.2.101>
- Hunt, K. & Annandale, E. (2008). Just the job? Is the relationship between health and domestic and paid work gender-specific? *Sociology of Health & Illness*, 15(5), 632–664. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.ep11434424>
- Jakab, N. (2018). Systematic thinking on employee status. *Lex et Scientia*, 25(2), 56–68.
- Laky, T. (1998). Változó foglalkozás a munka változó világában. *Közgazdasági Szemle*, 45(2), 123–136.
- Lee, B.-Y. (2022). Neither Employee nor Contractor: A Case Study of Employment Relations between Riders and Platform-Based Food-Delivery Firms in Taiwan. *Work, Employment and Society*, 095001702211031. <https://doi.org/10.1177/09500170221103147>
- Mann, M., & Chang, C. (2015). Work-Family Issues. In *The Encyclopedia of Adulthood and Aging* (pp. 1–5). <https://doi.org/10.1002/9781118521373.wbeaa197>
- Murphy, E. C., & Oesch, D. (2018). Is Employment Polarisation Inevitable? Occupational Change in Ireland and Switzerland, 1970–2010. *Work, Employment and Society*, 32(6), 1099–1117. <https://doi.org/10.1177/0950017017738944>
- Oberländer, M., & Bipp, T. (2022). Do digital competencies and social support boost work engagement during the COVID-19 pandemic? *Computers in Human Behavior*, 130, 107172. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107172>
- Orlikowski, W. J., & Scott, S. V. (2021). Liminal innovation in practice: Understanding the reconfiguration of digital work in crisis. *Information and Organization*, 31(1), 100336. <https://doi.org/10.1016/j.infoan-dorg.2021.100336>
- Pahl, R. E. (1988). *On Work: Historical, Comparative and Theoretical Approaches*. New York: Basil Blackwell.
- Prugberger, T. (2018). A jogkövetkezményeket érintő problémák a munkaszerződés egyes hibatípusainál. *Debreceni Jogi Műhely*, 15(3–4), 19–26. <https://doi.org/10.24169/djm/2018/3-4/3>
- Prugberger, T. (2020). Az atipikus szolgálati/munkaszerződések jogdogmatikai és rendszerezésbeli kérdései, különös hangsúllyal a munkaerőpiac legújabb igényeire. *Miskolci Jogi Szemle*, 2, 44–66.
- Quey, R. (1968). Toward a Definition of Work. *The Personnel and Guidance Journal*, 47(3), 223–227. <https://doi.org/10.1002/j.2164-4918.1968.tb02920.x>
- Rácz, I. (2021). Platform munkavégzés Magyarországon Munkajogi és egyéb jogági dilemmák. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 1, 1–15.
- Rahrovani, Y. (2020). Platform drifting: When work digitalization hijacks its spirit. *The Journal of Strategic Information Systems*, 29(2), 101615. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2020.101615>
- Richter, A. (2020). Locked-down digital work. *International Journal of Information Management*, 55, 102157. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102157>
- Rimler, J. (1999). A munka jövője. *Közgazdasági Szemle*, 9, 772–788.

- Röder, A., Ward, M., & Frese, C.-A. (2018). From Labour Migrant to Stay-at-Home Mother? Childcare and Return to Work among Migrant Mothers from the EU Accession Countries in Ireland. *Work, Employment & Society*, 32(5), 850–867. <https://doi.org/10.1177/0950017017713953>
- Ruiz-Quintanilla, S., & England, G. (1996). How working is defined: Structure and stability, *Journal of Organizational Behaviour*, 17, 515–540. <http://www.jstor.org/stable/3000375>
- Sherer, M. U. (2016). Regulating Artificial Intelligence Systems: Risks, Challenges, Competencies and Strategies. *Harvard Journal of Law & Technology*, 29(2), 353–400. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2609777>
- Szekeres, B. (2021). *Munkajogoninnen – munkaviszonytúl*. Miskolc: Bíbor Kiadó.
- Szép, K., & Sík, E. (2001). A háztartási termelés pénzértéke. *Statisztikai Szemle*, 7, 596–612.
- Terhoeven, J., Tegtmeier, P., & Wischniewski, S. (2022). Human-centred work design in times of digital change – work conditions, level of digitization and recent trends for object-related tasks. *Procedia CIRP*, 107, 302–307. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2022.04.049>
- Török, E. (2014). *Munka és társadalom – A munka jelentésváltozásai a bér munkán innen és túl*. Budapest: L'Harmattan Kiadó.
- Tyutyuryukov, V., & Guseva, N. (2021). From remote work to digital nomads: tax issues and tax opportunities of digital lifestyle. *IFAC-PapersOnLine*, 54(13), 188–193. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2021.10.443>
- Venkatesh, A. V. (1992). An Emerging Distributed Work Arrangement: An Investigation of Computer-Based Supplemental Work at Home. *Management Science*, 38(12), 1687–1706. <https://doi.org/10.1287/mnsc.38.12.1687>
- Vincenti, G. (1942). *A munka magánjogi szabályai*. Budapest: Grill Károly Könyvkiadó.
- Yao, Q. M., Baker, L. T., & Lohrke, F. T. (2022). Building and sustaining trust in remote work by platform-dependent entrepreneurs on digital labor platforms: Toward an integrative framework. *Journal of Business Research*, 149, 327–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.05.046>
- Zapf, D., & Holz, M. (2006). On the positive and negative effects of emotion work in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology* Volum, 1, 1–28. <https://doi.org/10.1080/13594320500412199>

Сведения об авторах



София Рицу – аспирант кафедры аграрного и трудового права, Университет Мишкольца

Адрес: Университетский городок, г. Мишколец, Венгрия

E-mail: jogriczu@uni-miskolc.hu

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4024-5833>



Габор Мелипатаки – доцент, профессор кафедры аграрного и трудового права, Университет Мишкольца

Адрес: Университетский городок, г. Мишколец, Венгрия

E-mail: jogmega@uni-miskolc.hu

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0359-6538>

Web of Science Researcher ID:

<https://www.webofscience.com/wos/author/record/226288>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57220559340>

Google Scholar ID: https://scholar.google.ru/citations?user=ivnh_csAAAAJ



Дэвид Адриан Мате – аспирант кафедры аграрного и трудового права, Университет Мишкольца

Адрес: Университетский городок, г. Мишколец, Венгрия

E-mail: jogmate@dot.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7995-6707>

Вклад авторов

Авторы внесли равный вклад в создание статьи, а именно:

Введение – Габор Мелипатаки, София Рицу; разработка концепции работы – София Рицу, Габор Мелипатаки; «Цифровые эффекты и приверженность к трудовому праву» – Дэвид Адриан Мате, Габор Мелипатаки; Выводы – Габор Мелипатаки, Дэвид Адриан Мате, София Рицу.

Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Финансирование:

Исследование не имело спонсорской поддержки.

История статьи

Дата поступления – 12 ноября 2022 г.

Дата одобрения после рецензирования – 18 января 2023 г.

Дата принятия к опубликованию – 6 марта 2023 г.

Дата онлайн размещения – 10 марта 2023 г.



Research article

DOI: <https://doi.org/10.21202/jdtl.2023.7>

Concepts of Work: from Traditional Social-Labor Ideas to Modern Effects of Digital Transformation

Zsolia Riczu

University of Miskolc
Miskolc, Hungary

Gabor Melypataki

University of Miskolc
Miskolc, Hungary

David Adrian Mate

University of Miskolc
Miskolc, Hungary

Keywords

Atypical work,
concept of work,
definition of work,
digitization,
importance of work,
social legal challenges,
social policy

Abstract

Objective: technology and digitalization play a converse role in these two fields of study of criminal sciences. On the one hand, they are used by agencies of criminal justice system in order to control, manage and prevent crime and criminals. On the other hand, criminals enjoy technology in carrying out their plans to commit crime. Thus, from the criminal sciences' perspective, technology may be used or misused, and this is an interesting topic, and at the same time, an important research area for criminologists.

Methods: the present article seeks to provide a descriptive-analytical discussion about digitalization of criminology and criminal justice in the light of modern technologies, internet and cyberspace. It introduces new areas and sub-disciplines including administrative criminology based upon actuarial justice and risk management/assessment theory, cyber criminology and cyber victimology, as two sub-disciplines of the new century, and algorithmic or computational criminology, as one of the latest area in criminal sciences, which all are influenced by digitalization and technology.

Results: authors concluded that due to the digitalization atypical work emerges but legislator defines the scope of work regulated by law and that makes atypical work relationship becomes a typical work relationship.

© Riczu Zs., Melypataki G., Mate D. A., 2023

This is an Open Access article, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution licence (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted re-use, distribution and reproduction, provided the original article is properly cited.

At the same time some areas fall into the gray zone. To fix that legislator should provide an interpretation that will not become empty in a year or two due to technological changes.

Scientific novelty: the applicability of technology and digitalization in criminology and criminal justice has widely increased and developed, specifically since the beginning of the third millennium.

Practical significance: digitalization and Technology has become increasingly important to criminology and criminal justice at both the theory and practice within the sphere of social and criminal sciences. The nature and types of crime and criminals, and also the methods and mechanisms of control and preventing them in the light of requirements of criminal policy and criminal justice are highly dependent upon technology and digitalization.

For citation

Riczu, Zs., Melypataki, G., Mate, D. A. (2023). Concepts of Work: from Traditional Social-Labor Ideas to Modern Effects of Digital Transformation. *Journal of Digital Technologies and Law*, 1(1), 175–190. <https://doi.org/10.21202/jdtl.2023.7>

References

- Bamel, U., Kumar, S., Lim, W. M., Bamel, N., & Meyer, N. (2022). Managing the dark side of digitalization in the future of work: A fuzzy TISM approach. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100275. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100275>
- Benotsmane, R., Dudás, L., & Kovács, G. (2020). Simulation and trajectory optimization of collaborating robots by application of solidworks and matlab software in industry 4.0. *Academic Journal of Manufacturing Engineering*, 18(4), 191–197.
- Brief, A. P.-N. (1990). Work and meaning: definitions and interpretations. In A. P.-N. Brief, *Meanings of occupational work: A collection of essays*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Definition of “Work” for Purposes of Section 3304(a)(7) of the Federal Unemployment Tax Act. (n.d.). https://oui.doleta.gov/dmstree/uipl/uipl92/uipl_1892.htm#:~:text=In%20General,for%20which%20remuneration%20is%20payable
- Dorschel, R. (2022). Reconsidering digital labour: bringing tech workers into the debate. *New Technology, Work and Employment*, 37(2), 288–307. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12225>
- Gerber, C. (2022). Gender and precarity in platform work: Old inequalities in the new world of work. *New Technologies, Work and Employment*, 37(2), 206–230. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12233>
- Graeber, D. (2019). *Bullshit works*. Simon & Schuster.
- Horváth, I., Pérez del Prado, D., Petrovics, Z., & Sitzia, A. (2021). The Role of Digitisation in Employment and Its New Challenges for Labour Law Regulation: The Hungarian, Italian and Spanish Solutions, Comparison, and Criticism. *ELTE Law Journal*, 2, 101–132. <https://doi.org/10.54148/eltelj.2021.2.101>
- Hunt, K. & Annandale, E. (2008). Just the job? Is the relationship between health and domestic and paid work gender-specific? *Sociology of Health & Illness*, 15(5), 632–664. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.ep11434424>
- Jakab, N. (2018). Systematic thinking on employee status. *Lex et Scientia*, 25(2), 56–68.
- Laky, T. (1998). *Változó fogalmak a munka változó világában*. *Közgazdasági Szemle*, 45(2), 123–136.
- Lee, B.-Y. (2022). Neither Employee nor Contractor: A Case Study of Employment Relations between Riders and Platform-Based Food-Delivery Firms in Taiwan. *Work, Employment and Society*, 095001702211031. <https://doi.org/10.1177/09500170221103147>
- Mann, M., & Chang, C. (2015). Work-Family Issues. In *The Encyclopedia of Adulthood and Aging* (pp. 1–5). <https://doi.org/10.1002/9781118521373.wbeaa197>

- Murphy, E. C., & Oesch, D. (2018). Is Employment Polarisation Inevitable? Occupational Change in Ireland and Switzerland, 1970–2010. *Work, Employment and Society*, 32(6), 1099–1117. <https://doi.org/10.1177/0950017017738944>
- Oberländer, M., & Bipp, T. (2022). Do digital competencies and social support boost work engagement during the COVID-19 pandemic? *Computers in Human Behavior*, 130, 107172. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107172>
- Orlikowski, W. J., & Scott, S. V. (2021). Liminal innovation in practice: Understanding the reconfiguration of digital work in crisis. *Information and Organization*, 31(1), 100336. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2021.100336>
- Pahl, R. E. (1988). *On Work: Historical, Comparative and Theoretical Approaches*. New York: Basil Blackwell.
- Prugberger, T. (2018). A jogkövetkezményeket érintő problémák a munkaszerződés egyes hibatípusainál. *Debreceni Jogi Műhely*, 15(3–4), 19–26. <https://doi.org/10.24169/djm/2018/3-4/3>
- Prugberger, T. (2020). Az atipikus szolgálati/munkaszerződések jogdogmatikai és rendszerezésbeli kérdései, különös hangsúllyal a munkaerőpiac legújabb igényeire. *Miskolci Jogi Szemle*, 2, 44–66.
- Quey, R. (1968). Toward a Definition of Work. *The Personnel and Guidance Journal*, 47(3), 223–227. <https://doi.org/10.1002/j.2164-4918.1968.tb02920.x>
- Rácz, I. (2021). Platform munkavégzés Magyarországon Munkajogi és egyéb jogági dilemmák. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 1, 1–15.
- Rahrovani, Y. (2020). Platform drifting: When work digitalization hijacks its spirit. *The Journal of Strategic Information Systems*, 29(2), 101615. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2020.101615>
- Richter, A. (2020). Locked-down digital work. *International Journal of Information Management*, 55, 102157. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102157>
- Rimler, J. (1999). A munka jövője. *Közgazdasági Szemle*, 9, 772–788.
- Röder, A., Ward, M., & Frese, C.-A. (2018). From Labour Migrant to Stay-at-Home Mother? Childcare and Return to Work among Migrant Mothers from the EU Accession Countries in Ireland. *Work, Employment & Society*, 32(5), 850–867. <https://doi.org/10.1177/0950017017713953>
- Ruiz-Quintanilla, S., & England, G. (1996). How working is defined: Structure and stability. *Journal of Organizational Behaviour*, 17, 515–540. <http://www.jstor.org/stable/3000375>
- Sherer, M. U. (2016). Regulating Artificial Intelligence Systems: Risks, Challenges, Competencies and Strategies. *Harvard Journal of Law & Technology*, 29(2), 353–400. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2609777>
- Szekeres, B. (2021). *Munkajogoninnen – munkaviszonytól*. Miskolc: Bíbor Kiadó.
- Szép, K., & Sík, E. (2001). A háztartási termelés pénzértéke. *Statistikai Szemle*, 7, 596–612.
- Terhoeven, J., Tegmeier, P., & Wischniewski, S. (2022). Human-centred work design in times of digital change – work conditions, level of digitization and recent trends for object-related tasks. *Procedia CIRP*, 107, 302–307. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2022.04.049>
- Török, E. (2014). *Munka és társadalom – A munka jelentésváltozásai a bér munkán innen és túl*. Budapest: L'Harmattan Kiadó.
- Tyutyuryukov, V., & Guseva, N. (2021). From remote work to digital nomads: tax issues and tax opportunities of digital lifestyle. *IFAC-PapersOnLine*, 54(13), 188–193. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2021.10.443>
- Venkatesh, A. V. (1992). An Emerging Distributed Work Arrangement: An Investigation of Computer-Based Supplemental Work at Home. *Management Science*, 38(12), 1687–1706. <https://doi.org/10.1287/mnsc.38.12.1687>
- Vincenti, G. (1942). *A munka magánjogi szabályai*. Budapest: Grill Károly Könyvkiadó.
- Yao, Q. M., Baker, L. T., & Lohrke, F. T. (2022). Building and sustaining trust in remote work by platform-dependent entrepreneurs on digital labor platforms: Toward an integrative framework. *Journal of Business Research*, 149, 327–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.05.046>
- Zapf, D., & Holz, M. (2006). On the positive and negative effects of emotion work in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology Volumn*, 1, 1–28. <https://doi.org/10.1080/13594320500412199>

Authors information



Zsolia Riczu – PhD candidate, University of Miskolc, Faculty of Law, Agricultural and Labour Law Department

Address: Miskolc-Egyetemváros, Miskolc, Hungary

E-mail: jogriczu@uni-miskolc.hu

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4024-5833>



Gabor Melypataki – Assistant professor, University of Miskolc, Faculty of Law, Agricultural and Labour Law Department

Address: Miskolc-Egyetemváros, Miskolc, Hungary

E-mail: jogmega@uni-miskolc.hu

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0359-6538>

Web of Science Researcher ID:

<https://www.webofscience.com/wos/author/record/226288>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57220559340>

Google Scholar ID: https://scholar.google.ru/citations?user=ivnh_csAAAAJ



David Adrian Mate – PhD candidate, University of Miskolc, Faculty of Law, Agricultural and Labour Law Department

Address: Miskolc-Egyetemváros, Miskolc, Hungary

E-mail: jogmate@dot.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7995-6707>

Authors' contributions

The authors participated equally in the preparation of the study as follows: Introduction – Gabor Melypataki, Zsolia Riczu; Expansion of the concept of work – Zsolia Riczu, Gabor Melypataki; Digital effects and labor law addiction – David Adrian Mate, Gabor Melypataki; Conclusions – Gabor Melypataki, David Adrian Mate, Zsolia Riczu.

Conflict of interest

The authors declares no conflict of interest.

Financial disclosure

The research had no sponsorship.

Article history

Date of receipt – November 12, 2022

Date of approval – January 18, 2023

Date of acceptance – March 6, 2023

Date of online placement – March 10, 2023