

## **ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ПРАВООТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА**

**Красносельцева И.Е.**

Научный руководитель: Зубова А.О.

*Россия, г. Самара,  
Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева*

***Аннотация.** Данная работа посвящена изучению вопроса, связанного с модернизацией трудового права в условиях цифровизации российского общества. Актуальность исследования вызвана переходом на дистанционную работу большого количества работников в связи со сложившейся эпидемиологической обстановкой, что повлекло необходимость пересмотра норм поведения трудовых ресурсов. В статье изучены текущие нормативы регулирования трудовых отношений в Российской Федерации, проведен обзор законодательных инициатив, в том числе и в рамках программы «Цифровая экономика РФ». Для выделения проблем в действующем законодательстве были проанализированы тенденции развития трудовых отношений, связанных с информационными технологиями. Выявлены четыре «зоны развития» трудовых норм. Результатом исследования являются рекомендации по внесению поправок в трудовое законодательство.*

***Ключевые слова:** цифровизация, трудовое право, работники, работодатели, информационные технологии, трудовое регулирование.*

На сегодняшний день внедрение современных технологий способствует изменению всех процессов деятельности человека. По данным ВЦИОМ 52% россиян используют современные технологии в профессиональной сфере, а Россия, по мнению гендиректора ВЦИОМа Валерия Фёдорова, стала «страной технооптимистов» [10]. К тому же около 90% представителей бизнеса убеждены, что государство должно способствовать развитию цифровых технологий в экономике [12]. Поэтому нормы, регулирующие поведение сторон в сфере труда, нуждаются в трансформации.

Целью исследования является определение мер, необходимых для модернизации трудового законодательства РФ в условиях цифровой реальности.

Трудовые отношения как форма социальных связей является наиболее распространенной в российском обществе. Регулирование данных отношений происходит на основе норм трудового права.

В настоящее время к основным источникам в сфере трудовых отношений в Российской Федерации относятся:

– принципы, прописанные в международных обществах; Конституция РФ и основные конституционные законы;

– трудовое законодательство, включающее в себя Трудовой кодекс РФ, федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормативы трудового права;

– нормативные правовые акты;

– коллективные договоры и иные локальные акты [6].

Модернизация трудового законодательства, рассматриваемая в разрезе информационных технологий, безусловно, связана с термином «цифровая экосистема». Согласно решению Высшего Евразийского экономического совета «Об Основных направлениях реализации цифровой повестки Евразийского экономического союза до 2025 года» под цифровой экосистемой понимается открытая устойчивая система, включающая субъектов цифровой экосистемы (физических, юридических, виртуальных и пр.), а также связи и отношения этих субъектов в цифровой форме на основе сервисов цифровой платформы [4].

На текущий момент по терминологии, относящейся к эпохе цифровизации, закреплено понятие цифровой экономики как хозяйственной деятельности, ключевым фактором производства в которой являются данные в цифровой форме, что способствует формированию информационного пространства с учетом потребностей граждан и общества в получении качественных и достоверных сведений, развитию информационной инфраструктуры Российской Федерации, созданию и применению российских информационно-телекоммуникационных технологий, а также формированию новой технологической основы для социальной и экономической сферы [6]. Самостоятельно термин «цифровая экосистема» в российском законодательстве не фигурирует.

Примером предстоящих изменений трудового законодательства в связи с цифровизацией стал проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы», принятый Государственной думой в трех чтениях. Этот документ предусматривает понятия: дистанционная (удаленная) работа; временная дистанционная (удаленная) работа; комбинированная дистанционная (удаленная) работа. Кроме того, указанный выше акт вводит в правовое поле возможность введения удаленного режима работы, а также нормы контроля и регулирования новых форм.

Одной из целей программы «Цифровая экономика Российской Федерации» в сфере правового регулирования труда является реализация до 2024 года концепции комплексного правового регулирования отношений, возникающих в связи с развитием цифровой экономики. Концепция должна определить оформление трудовых отношений в цифровой форме, включая безбумажное взаимоотношение работников и работодателей и иные изменения в правовом регулировании труда.

С учетом того, что текущее законодательство не в полной мере охватывает развитие технологий в трудовых отношениях, а находится только на первичных шагах к внедрению концепции цифрового общества, то игнорирование поправок в текущие акты приведет к отставанию страны от лидеров информационного рынка. Данные акты нацелены на создание благоприятных условий, позволяющих ускорить темпы технологического развития и установку новых

норм и правовой защиты работников в условиях постоянного контакта с информационными технологиями.

Данный вывод подтверждает стратегию, выделенную в дорожной карте Национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» применительно к кадровой политике [3]. Так, например, предусмотрены следующие аспекты модернизации текущего законодательства: трансформация рынка труда, который должен соответствовать трендам и тенденциям цифровой экономики, создание системы мотивации, способствующей подготовке и развитию трудовых кадров международного уровня, обладающих необходимыми компетенциями для развития цифровой экономики России.

Хочется представить обзор трендов трансформации трудовых отношений в России на сегодняшний день.

В докладе Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда на сессии Международной организации труда в 2019 г. подчеркнуто: «Благодаря технологическим достижениям – искусственному интеллекту, автоматизации и робототехнике – будут создаваться новые рабочие места, однако те, кто потеряет работу в это переходное время, возможно, будут наименее подготовленными к тому, чтобы воспользоваться новыми возможностями. Профессиональные навыки, востребованные сегодня, не будут соответствовать рабочим местам завтрашнего дня, а вновь приобретаемые навыки могут быстро устаревать» [13].

Цифровизация ведет к новым типам занятости, изменению характера и условий работы, а также модернизации рынков труда. Согласно докладу UNCTAD ключевыми изменениями рынка труда станут [14]:

- появление новых рабочих мест и трансформация текущих профессий, например, в сферах электронной коммерции, 3D печати, программного обеспечения, кибер-безопасности и т.д.;

- исчезновение ряда прежних профессий за счет экономической неэффективности или автоматизации и роботизации производства;

- изменение условий труда. Уже на сегодняшний день в условиях мировой эпидемиологической ситуации наблюдается прирост объема удаленной работы, работы посредством специализированных интернет-платформ, что в отсутствие правового регулирования приводит к росту доли прекариата через снижение уровня социальной защиты работников;

- появление новых форм трудовых отношений. По мере того, как цифровизация и становление цифровой экономики сформировали новые нетипичные формы занятости: дистанционную работу, фриланс, работу онлайн на основе интернет-платформ и т.п. – они оказали серьезное влияние и на то, как организована работа и как работодатели и работники взаимодействуют друг с другом. По мнению Г.Г. Головенчика: «Развитие трудовых отношений в цифровой экономике приводит к замене постоянного штата временными исполнителями, при этом многие виды работ могут выполняться за тысячи километров от офиса и даже за пределами национальных границ» [8]. Также стоит выделить нестандартные формы занятости, например краудворкинг и краудсорсинг, при которых связь между исполнителем и заказчиком осуществляется посредством он-

лайн-платформы и которые не регламентируются текущим трудовым законодательством [9].

– новые механизмы трудовой дисциплины. С появлением цифровой экономики стали ослабевать механизмы по привязке осуществления трудовой функции к месту и времени, что способствует увеличению автономии у работников. В отсутствие правовых механизмов зачастую ослабевает контроль за ходом ее выполнения со стороны работодателя, что приводит к переносу контролирующей функции на самого работника.

Таким образом, выделенные инновации, быстро распространяющиеся в цифровой экономике вне правового поля в РФ, в дальнейшем рискуют уйти в теневой сектор производства, лишенный правового регулирования в сфере охраны труда, государственной и социальной защиты, прав на оплату листов временной нетрудоспособности, пенсионных отчислений и пособий.

Опираясь на анализ тенденций развития цифровой экономики в сфере трудового права, сделаем выводы:

- под цифровой экономикой мы понимаем часть цифровой экосистемы, охватывающей процессы производства, распределения, обмена и потребления с использованием информационно-коммуникационных технологий;

- рынок труда находится под непосредственным воздействием современных технологий, что требует от законодателя актуальной правовой основы для регулирования современных трудовых отношений.

Для выявления мнения об отношении к инициативе по переходу на электронный формат ведения трудовых отношений было проведено анкетирование. В опросе респондентам были предложены вопросы, связанные со спецификой трудовой деятельности. Выборка для анализа составила 20 человек.

Результаты опроса показали, что появление новых профессий поддерживает большинство опрошенных – 78,6%. Только один из респондентов высказался отрицательно, остальные затруднились ответить. Полученные результаты свидетельствуют о том, что в большинстве случаев общество поддерживает новые инициативы и не воспринимает их враждебно.

Похожие результаты наблюдались и в вопросе о местоположении работы. Для 15% опрошенных старше 39 лет длительность пути на работу не имеет значения, тогда как только 4,3% молодых людей сочли местоположение не принципиальным.

Аналогичные результаты были получены в вопросе о необходимости законодательного регулирования вопроса внедрения робототехники: 71,4% согласились с тезисом.

Из опрошенных 28,6% на текущий момент работают полностью удаленно, 28,6% работают из офиса и 35,7% совмещают офисную и дистанционную работу. Данные показатели демонстрируют ситуацию, при которой в условиях ограничения передвижений идет трансформация формы организации трудовой деятельности.

Аналогичные результаты были получены при ответах на вопрос о предпочтительном формате работы: 28,6% респондентов убеждены, что дистанционная работа должна быть широко распространена, т.к. предоставляет широкий

спектр возможностей оптимизации личного времени; 28,6% убеждены, что удаленная работа – это удобный механизм, однако в балансе с офисной работой, такая же доля опрошенных считают, что их работа не может сочетать в себе удаленный формат, поэтому они не хотели бы переходить на такую форму трудовой деятельности.

Развитие новых форм занятости, например краудворкинг, краудсорсинг, использование интернет-платформ, на текущий момент не сильно распространено в обществе: 85,7% ответов получены от работников по найму и только 14,3% – работников на основе интернет-платформ. Данные результаты свидетельствуют о том, что традиционные формы трудовой деятельности все еще преобладают в обществе.

В пользу внесения в трудовое законодательство новых механизмов контроля трудовой дисциплины высказалось большинство респондентов – 64,3%, что говорит о важности для респондентов государственного регулирования указанного вопроса. Однако 35,7% из поддерживающих склонны к прописыванию лишь рекомендательных мер контроля.

По результатам теоретической и эмпирической базы исследования предлагаем следующие практические рекомендации по регулированию правовых пробелов в трудовом законодательстве РФ, возникших в условиях цифровой экосистемы:

- на основе сложившейся практики трудовых отношений в дистанционном формате, особенно в условиях ограничений по перемещению, с которыми столкнулось общество в эпидемию, разработать систему правовых норм государственной и социальной защиты работника, а также установить нормы контроля и учета рабочего времени;

- разработать законодательную базу для узаконивания трудовых правоотношений на основе интернет-платформ, учитывая характер самих складывающихся отношений, взяв во внимание обязанности указанных правоотношений длительность, экономическую зависимость или автономию граждан, выполняющих соответствующую работу;

- установить рекомендуемые механизмы в Трудовом кодексе РФ по вопросам регулирования рабочего и нерабочего времени удаленного работника (например, использование онлайн-статусов в рабочее время, доступность рабочего телефона в течение дня, формирование ежедневных отчетов по результатам работ, использование систем электронного документооборота для контроля исполнительской дисциплины, организация ежедневных статусов с линейными руководителями);

- сформировать законодательную базу, предусматривающую формирование и поддержку государственных институтов по переподготовке, переобучению и повышению квалификации работников в условиях цифрового рынка труда с опорой на автоматизацию и информатизацию ряда отраслей экономики для сокращения последствий сокращения неактуальных рабочих мест и роста безработицы;

- внести изменения в законодательные акты о расширении деятельности профсоюзов, затрагивая новые формы трудовых отношений с учетом специфи-

ческих норм трудовых отношений, например, переход профсоюзов в социальные сети, проведение онлайн-консультаций членов профсоюзов, ведение документации в электронном формате.

### **Библиографический список**

1. Постановление Правительства РФ от 10 июля 2020 г. № 1017 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74295219/#ixzz6epkWi7pn> (дата обращения: 23.11.2020).

2. Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2020/06/16/proekt-udalennka-site-dok.html> (дата обращения: 28.11.2020).

3. Распоряжение Правительства Российской Федерации «Об утверждении программы "Цифровая экономика Российской Федерации"» от 28 июля 2017 года № 1632-р [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/71734878/> (дата обращения: 23.11.2020).

4. Решение Высшего Евразийского экономического совета от 11 октября 2017 г. № 12 «Об основных направлениях реализации цифровой повестки Евразийского экономического союза до 2025 года» [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_282472/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_282472/) (дата обращения: 23.11.2020).

5. Росстат, НИУ ВШЭ (2018). Информационное общество в Российской Федерации. 2018: стат. сборник. [Электронный ресурс]. URL: <https://issek.hse.ru/news/234186392.html> (дата обращения: 23.11.2020).

6. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Омега-Л, 2020. 240 с.

7. Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74295219/#ixzz6eYBDxКАА> (дата обращения: 23.11.2020).

8. Головенчик Г.Г. Трансформация рынка труда в цифровой экономике // Цифровая трансформация. 2018. №4. С. 27-43.

9. Чесалина О.В. От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. №1. С. 22-25.

10. Глава ВЦИОМа объяснил открытость россиян цифровизации [Электронный ресурс]. URL: <https://iz.ru/967004/2020-01-22/glava-vtciom-obiasnil-otkrytost-rossiiian-tcifrovizacii> (дата обращения: 23.11.2020).

11. Индекс развития электронного правительства [Электронный ресурс]. URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/statistic/rating/index-razvitiya-elektronnogopravitelstva/#tabs|Compare:Place> (дата обращения: 23.11.2020).

12. Исследование: искусственный интеллект глазами россиян [Электронный ресурс]. URL: <https://digital.ac.gov.ru/news/4234> (дата обращения: 23.11.2020).

13. Международное бюро труда. 2019. Работать ради лучшего будущего – Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Женева: МБТ [Электронный ресурс]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662472.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf) (дата обращения: 23.11.2020).

14. The economic dimensions of prolonged occupation: Continuity and change in Israeli policy towards the Palestinian economy A special report commemorating twentyfive years of UNCTAD’s programme of assistance to the Palestinian people Raja Khalidi and Sahar Taghdisi-Rad August 2019. - 31 p. [Электронный ресурс]. URL: [http://unctad.org/en/docs/gds20092\\_en.pdf](http://unctad.org/en/docs/gds20092_en.pdf) (дата обращения: 23.11.2020).

## **THE IMPACT OF DIGITAL TECHNOLOGIES ON LEGAL RELATIONS IN THE WORLD OF WORK**

**Krasnoseltseva I.E.**

Scientific adviser: Zubova A.O.

*Samara National Research University, Samara, Russia*

**Abstract.** *This work is devoted to the study of the issue related to the modernization of labor law in the context of the digitalization of Russian society. The relevance of the study is caused by the transition to remote work of a large number of employees, due to the current epidemiological situation, which necessitated a revision of the norms of behavior of labor resources. The article examines the current standards of regulation of labor relations in the Russian Federation, reviews legislative initiatives, including within the framework of the program "Digital Economy of the Russian Federation". To highlight the problems in the current legislation, trends in the development of labor relations related to information technology were analyzed. Four “zones of development” of labor standards were identified. The study results in recommendations for amendments to labor legislation.*

**Keywords:** *digitalization, labor law, employees, employers, information technology, labor regulation.*