

Валиев Эдуард Аделевич

студент

Научный руководитель

Гильмеева Гульназ Нургалиевна

канд. юрид. наук, старший преподаватель

Казанский филиал ФГБОУ ВО «Российский
государственный университет правосудия»

г. Казань, Республика Татарстан

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ НА РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

***Аннотация:** в статье рассматривается современное российское законодательство, которое является основой для формирования правовой базы регулирования трудовых отношений в цифровой среде. С помощью анализа, проведенного в ходе исследования, можно выявить изменения, происходящие в содержании трудовых правоотношений в период цифровизации. В этот период возрастает роль государства, появляются новые субъекты, объекты и особенности осуществления субъективных прав и юридических обязанностей. Показана польза и вред дистанционной деятельности, а также ее взаимосвязь с работой самозанятых.*

***Ключевые слова:** трудовые отношения, цифровизация, дистанционный труд, право на труд.*

На сегодняшний день глобальная цифровизация является одним из наиболее важных и актуальных трендов в современном мире. Он четко прослеживается на территории России с конца 1990-х годов и до 2000-х годов, когда в стране началось широкое использование информационных технологий во всех сферах деятельности. Цифровые технологии будут использоваться для развития различных сфер образования, повышения уровня профессиональной подготовки; цифрови-

зации финансового сектора и банковской сферы; здравоохранения, в котором используются новейшие разработки, а также медицины, которая использует современные методы лечения.

На сегодняшний день цифровизация является одним из самых актуальных явлений в жизни общества. Она оказывает влияние на все сферы жизни общества в целом, его отдельных членов, а также на отношения между работниками и работодателями. Постановлением Правительства РФ был разработан «Общенациональный план действий», который направлен на восстановление занятости населения и доходов населения, а также на обеспечение роста экономики и структурных изменений в экономике. Технологический прогресс, который лежит в его основе, способствует ускорению развития экономики и повышению производительности труда. В то же время он имеет отношение к цифровизации.

По мере того, как цифровые технологии проникают во все сферы жизни общества, они используют самые разнообразные инструменты для решения различных проблем. Например: искусственный интеллект, робототехника, системы управления и т. д. Как говорилось в указе, Президента РФ в 2017 году «О Стратегии развития информационного общества в России до 2030 года» [1], среди основных целей цифровой экономики были определены такие, как поддержка занятости населения.

Цифровые технологии оказывают непосредственное влияние на развитие трудовых правоотношений. В Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) были внесены изменения, касающиеся регулирования дистанционной работы и временного перевода работника на удаленную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

Согласно статье 312.1 ТК РФ под дистанционной (удаленной) работой понимается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования

для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования [2].

Отметим, что в 2020–2021 гг. в соответствии с Федеральным законом от 24 апреля 2020 г. №122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой» [3] был осуществлен эксперимент, направленный на цифровизацию трудовых правоотношений посредством перевода в электронный формат документов и информации о работнике, целью которого была выработка механизмов ведения кадрового делопроизводства без дублирования документов в бумажном виде. На основе результатов исследований, проведенных в данной лаборатории, были получены положительные результаты. Причиной этого стало внесение изменений в ТК РФ, направленных на организацию электронного документооборота, который касается трудовых отношений.

Согласно пояснительной записке к проекту Федерального закона от «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 22 ноября 2021 года [4], для того, чтобы повысить эффективность взаимодействия между работодателями и работниками, были разработаны изменения в Трудовом кодексе. В настоящее время существует уникальная возможность вести кадровое делопроизводство в электронном формате, не прибегая при этом к дополнительному дублированию на бумажном носителе. Данная информация была направлена на повышение уровня возможностей соискателей для удаленного трудоустройства, а именно на увеличение их возможностей по оформлению трудовых отношений в дистанционном формате, ускорению процесса оформления трудовых отношений и получения возможности подписания кадровых документов без посещения офиса кадров, что позволит быстро получить доступ к необходимым документам.

В этой связи является важным установленная статьей 222 ТК РФ гарантия, что в случае отсутствия согласия работника или лица, принимаемого на работу,

на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота (за исключением случая, указанного в части седьмой статьи 222 ТК РФ) либо отсутствие у работника или лица, принимаемого на работу, электронной подписи не может являться основанием для отказа в приеме на работу либо увольнения работника [5].

Цифровые технологии оказывают огромное влияние на правовую практику. Так согласно п. 11 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 №45 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» к доказательствам наличия между работником и работодателем трудовых правоотношений, в том числе дистанционно, могут быть, в частности, отнесены:

- файлы, в которых содержится переписка между сторонами, как по электронной почте, так и посредством других средств связи;

- во время дистанционной работы между работником и работодателем происходит обмен электронными документами, которые являются предметом систематического обмена. Например, работник может использовать свою учетную запись на домене работодателя для осуществления удаленного доступа к компьютеру, находящемуся на его территории, или же он может воспользоваться электронной почтой, которая зарегистрирована на домене работника;

- в перечень оборудования, программного обеспечения и средств защиты информации, которые могут быть предоставлены работодателем при дистанционном режиме работы, входят: оборудование, программное обеспечение и средства для защиты информации. Эти объекты находятся за пределами того места, где находится рабочее место или объект под контролем работодателя;

- к тому же, в перечень включаются материалы для видео- и фотосъемки, а также звукозаписи [6].

Как указано в Распоряжении Правительства РФ от 06.11.2021 №3144-р «Об утверждении стратегического направления в области цифровой трансформации

социальной сферы, относящейся к сфере деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» [7] цифровая трансформация осуществляется, в том числе с целью возможности предоставления гражданам получения дистанционно мер социальной поддержки и государственных услуг.

Основные проблемы и вызовы цифровой трансформации были обозначены в данной стратегии. В их числе необходимость очного присутствия работников и соискателей при ознакомлении с кадровыми документами; низкий процент граждан, ищущих работу через центры занятости на селении; ведение кадрового делопроизводства в бумажном виде и возникающие в связи с этим издержки, а также вероятность составления некорректных кадровых документов, противоречащих трудовому законодательству [8]. В связи с этим перед цифровой трансформацией поставлена задача создания единой точки доступа между работодателями и гражданами, предоставляющими услуги в сфере занятости населения, через федеральную государственную информационную систему «Единая цифровая платформа «Работа в России».

В частности, Постановление Правительства РФ от 1 июля 2022 г. №1192 «Об утверждении Правил взаимодействия информационной системы работодателя, позволяющей обеспечить подписание электронного документа в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, хранение электронного документа, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений, и федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» [9]. С 2022 года работники, работодатели и работники смогут обмениваться электронными соглашениями в электронном формате на портале государственных услуг. Информационные системы работодателей и портала государственных услуг стали взаимно совместимыми.

Служба по труду и занятости совместно с Министерством труда и социальной защиты разработали портал «Работа в России», который является федеральной государственной информационной системой, которая оказывает помощь

гражданам в поиске работы, а также работодателям в случае необходимости обращения к соответствующим работникам. Благодаря этой системе, работодатели могут подавать отчетность. В скором времени будет возможно использование системы для осуществления электронного кадрового документооборота.

Таким образом, важным этапом цифровой трансформации в России является активное использование интернет-платформ для взаимодействия между работниками, работодателями и государственными органами; поэтапный уход от бумажных носителей информации и внедрение электронного документооборота; автоматизация производства и активное использование искусственного интеллекта; совершенствование правового регулирования труда дистанционных работников и т. п.

Итогом стало то, что цифровые технологии оказали огромное влияние на развитие трудовых отношений. У данного вопроса есть как практическая сторона, так и теоретическая. Это означает, что его изучение требует дальнейшего развития, которое может помочь в более эффективном использовании прав и свобод граждан.

Список литературы

1. Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. №203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» // Официальный интернет-портал правовой информации.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 08.08.2024, с изм. от 22.11.2024) // Официальный интернет-портал правовой информации.

3. Федеральный закон от 24.04.2020 г. №122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой» // Официальный интернет-портал правовой информации.

4. Федеральный закон от 22.11.2021 г. №377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 08.08.2024, с изм. от 22.11.2024) // Официальный интернет-портал правовой информации.

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 №45 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» от 23.12.2021 г. // Официальный интернет-портал правовой информации.

7. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 06.11.2021 г. «Об утверждении стратегического направления в области цифровой трансформации социальной сферы, относящейся к сфере деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации.

8. Петров А.Я. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учебник для вузов / А.Я. Петров. – М.: Юрайт, 2024. – 450 с.

9. Постановление Правительства РФ от 01 07 2022 г. №1192 «Об утверждении Правил взаимодействия информационной системы работодателя, позволяющей обеспечить подписание электронного документа в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, хранение электронного документа, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений, и федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» // Официальный интернет-портал правовой информации.