

УДК 349.2

DOI: 10.34670/AR.2021.68.87.006

К вопросу об особенностях трудовых отношений и современной цифровизации

Рубанова Наталья Анатольевна

Кандидат юридических наук,
доцент кафедры права и культурологии,
Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова,
455000, Российская Федерация, Магнитогорск, просп. Ленина, 38;
e-mail: rubanova64@mail.ru

Аннотация

Объектом данного исследования является изучение научно-практических проблем в сфере трудового права, связанных с внедрением в трудовые отношения цифровых технологий. В свете внедрения в трудовые отношения цифровых технологий тема остается актуальной для углубленного познания и обсуждения. Внимание акцентируется на влиянии цифровизации на трудовые отношения, выявлении значимых аспектов при заключении трудового договора для работника и работодателя, последствий и ответственности сторон. При проведении исследования используются методы сравнительного и системного анализа законодательства, научной юридической литературы, судебной практики, логические принципы дедукции и индукции. В ходе систематизации новых знаний выявлены современные проблемы реализации прав и обязанностей сторон трудового договора. По уровню механизма правового регулирования трудовых отношений выделены проблемы федерального и локального нормотворчества, требующие решения на современной ступени развития трудовых отношений. Выявлены мероприятия, способствующие решению этих проблем, такие как локальное нормотворчество, предполагающее введение положений, дополнительно регулирующих порядок повышения квалификации сотрудников в организации, разработка нового порядка привлечения к дисциплинарной ответственности лиц, работающих дистанционно. В качестве положительных факторов цифровизации трудовых отношений выделены появление новых форм занятости, возможность получения базового образования и повышения квалификации сотрудников организации в дистанционном формате.

Для цитирования в научных исследованиях

Рубанова Н.А. К вопросу об особенностях трудовых отношений и современной цифровизации // Вопросы российского и международного права. 2021. Том 11. № 3А. С. 84-91. DOI: 10.34670/AR.2021.68.87.006

Ключевые слова

Трудовые отношения, работник, работодатель, права и обязанности, трудовой договор, цифровизация, формы занятости, мобильная (дистанционная) работа, дисциплинарная ответственность.

Введение

Специфика современных трудовых отношений характеризуется множеством актуальных аспектов. Широкий спектр исследований в сфере трудовых отношений посвящен вопросу реализации конституционного права на труд в России. Достоинно представлены исторические аспекты развития трудовых отношений в работах А.Ф. Нуртдиновой, С.А. Соболева и других авторов¹. Вопросам юридической терминологии, понятийного аппарата в трудовом правоотношении посвящены труды С.Ю. Головиной, Д.А. Смирнова и др.² Глубокий анализ принципов трудового права можно найти в работах В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриевой и др.³ Трудовой договор является предметом изучения в исследованиях С.Н. Ереминой, А.М. Куренного⁴. Особое место занимает цивилистическое исследование Л.С. Таля⁵. Из перечисленных направлений, которым посвящены научные труды, становится ясно, что тема трудовых отношений остается в призме актуальности.

Аспект цифровизации в современных исследованиях

В свете последних двух лет трансформацию трудового правоотношения необходимо рассматривать еще с одной стороны, активно дифференцирующейся в нашу жизнь, – цифровизации. В частности, сегодня активно обсуждаются темы четвертой промышленной революции, цифровой экономики, которые по-новому отражаются при внедрении в правовую среду [Хабриева, Черногор, 2018].

С появлением информационных технологий стал меняться жизненный уклад человечества, влияя на сферу трудовых отношений. Например, благодаря цифровизации вопрос создания комфортных условий работы для сотрудников у многих работодателей перестал создавать трудности. Эта проблема плавно перенеслась с плеч работодателей на плечи самих работников, поскольку в условиях пандемии COVID-19 2019-2020 гг. большое количество организаций предоставили сотрудникам возможность работать удаленно из дома. Необходимо отметить, что не только данный факт повлиял на изменение ряда аспектов трудовых отношений.

Исследования показывают, что в XXI в. общество переживает новую технологическую

¹ См., например: Александров А.А., Соболев С.А. История правового регулирования труда на Ижевском оружейном заводе // Вестник Удмуртского университета. 2003. № 1. С. 163-177; Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М.: Норма, 2001. 384 с.; Орловский Ю.П. Теория и практика трудового договора // Трудовое право России: проблемы теории и практики. М.: Проспект, 2008; Соболев С.А. Система трудового права России: науки, отрасли и законодательства о труде // Вестник Удмуртского университета. Серия: Экономика и право. 2014. Вып. 1. С. 198-202.

² См., например: Головина С.Ю. Трудовой договор как юридическая конструкция // Вестник Пермского университета. 2013. № 3. С. 65-72.

³ См., например: Гейхман В.Л. Свобода труда и право на труд: современное состояние и перспективы развития (к 20-летию российской Конституции) // Вестник Российской правовой академии. 2013. № 4. С. 19-22; Дмитриева И.К. Значение основных принципов трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 11-14.

⁴ См., например: Еремина С.Н. «Эффективный контракт» в трудовом праве // Журнал российского права. 2014. № 4. С. 20-28; Куренной А.М., Коршунова Т.Ю. Трудовой договор: баланс интересов // Справочник кадровика. 2009. № 1.

⁵ См.: Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006. 539 с.

революцию. Современная технологическая революция связана с промышленной роботизацией и внедрением большого количества информационных технологий не только в трудовые отношения, но и в ряд других отношений, например сферы услуг: образовательных, культурных, медицинских и т. д. Важно то, что именно в трудовых отношениях люди чувствуют это наиболее сильно. Здесь имеют влияние тенденции исчезновения отдельных видов рабочих мест; появляются не только новые рабочие места, но и новые профессии. Современные изменения коснулись качественной характеристики занятости и основных институтов трудового права. Меняются не только подходы к организации рабочих мест, безопасности и гигиене труда, изменения затрагивают режимы рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда.

Сформировался особый пласт исследований, которые лет десять назад уже рассматривали особенности трудовых отношений в условиях зарождающейся цифровизации⁶.

Новые формы трудовых отношений и функция контроля работодателя

Опираясь на современные позиции, можно по-новому провести анализ понятия «трудовые отношения», закрепленного в ст. 15 ТК РФ. Если структурировать это определение по некоторым значимым элементам, влияющим на трудовые правоотношения, то аспект личного выполнения работником трудовой функции может кардинально поменяться. Если изначально было важно личное участие работника в труде и работодатель мог использовать всевозможные способы контроля исполнения данного условия, то в современных условиях не все способы контроля осуществимы.

При рассмотрении новых форматов взаимодействия работника и работодателя, основанных на мобильной работе или краудворкинге, краудсорсинге, становится ясно, что вопрос контроля личного исполнения работником своих обязанностей вызовет трудности у работодателя. В частности, мобильная работа основывается на информационно-коммуникационных технологиях, когда у работника появляется возможность выполнять работу не на основном месте работы, а за его пределами. Эта возможность появляется за счет использования дополнительного оборудования, позволяющего присоединяться к общим компьютерным сетям организации (дистанционный труд). Данный факт заинтересовал ученых задолго до того, как обществу принудительно пришлось его внедрять повсеместно на рабочих местах⁷.

Формат краудворкинга или краудсорсинга, когда осуществляется занятость между исполнителем работы и заказчиком с использованием онлайн-платформ, также отражен в

⁶ См., например: Браун Е.А. Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 3. С. 11-15; Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. М., 2015. С. 27-75; Радевич Е.Р. Нетипичная занятость: отражение специальных трудовых стандартов, закрепленных в актах Международной организации труда, в российском трудовом законодательстве // Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации. М., 2016. С. 45-63.

⁷ См., например: Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Дистанционная работа в России: вопросы правоприменения // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2016. № 2. С. 216-225; Васильева Ю.В., Шуралева С.В., Браун Е.А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики. Пермь, 2016. 127 с.; Закалюжная Н.В. Дистанционная работа и схожие правоотношения // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015. № 2. С. 76-91.

работах современных авторов⁸. В данном случае проблемы, всплывающие при дистанционной работе, остаются актуальными для решения.

Некоторые проблемные вопросы современных форм трудовых отношений

В ходе реализации трудовой функции дистанционно под новым углом зрения нужно рассматривать вопрос замены сотрудника по объективным причинам (например, в случае его болезни). В рамках трудовых норм, закрепленных законом, замена осуществляется непосредственно руководителем, но как теперь может узнать работодатель, что его работник болеет или вообще находится в больнице? Для работников, чей стаж не позволяет претендовать на 100%-ную оплату по больничному листу, факт сокрытия болезни – очень существенный вопрос, влияющий на доход. Также значимым аспектом становится вопрос травматизма, поскольку травма, полученная в рабочее время, но при работе дистанционно, пока не имеет правового закрепления. Эта проблема тесно связана с организацией рабочего места, которое сам работник должен себе организовать при работе «на удаленке». Усложняется процесс привлечения работника к ответственности за прогул, поскольку процесс доказывания наличия или отсутствия сотрудника на рабочем месте практически недоступен работодателю в данной форме трудовых отношений.

В рамках современных исследований форм занятости, обусловленных цифровизацией во всех форматах, выявляются новые проблемные аспекты: техническая организация труда; возможность привлечения к ответственности как работника, так и работодателя; защита трудовых прав. Учеными поднимается актуальный вопрос о совместимости цифровизации и трудового права⁹.

Данная ситуация требует изменения норм трудового законодательства на федеральном и локальном уровнях. В частности, частично на возникающие вопросы отвечает глава 49.1 ТК РФ о дистанционных работниках. Можно отметить, что в рамках цифровизации осуществляется и переход ведения трудовых книжек в электронном формате, что тоже имеет свои плюсы и минусы.

Квалификация трудовых и гражданско-правовых отношений

Ситуация, присутствующая в настоящих трудовых отношениях, усугубляется неустойчивым характером занятости и усложняет отграничение трудовых отношений от гражданско-правовых. Как отмечают специалисты в области трудовых отношений, ТК РФ является первым кодифицированным актом о труде, который отразил меняющийся характер трудовых отношений [Карпова, Кива-Хамзина, Рубанова, 2019; Кива-Хамзина, 2019]. Раздел, регулирующий труд отдельных категорий работников, своевременно указал на особенности, присущие трудовым отношениям на их различных этапах трансформации. Нормативный акт

⁸ См., например: 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; Чесалина О.В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 52-55.

⁹ См., например: Костян И.А., Куренной А.М., Хныкин Г.В. Трудовое право и цифровая экономика: сочетаются ли они? // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 10-12.

отражает новые категории работников и выполняемых ими работ с учетом специфики трудовых отношений и необходимости их специального регулирования по мере появления необходимости (см. ТК РФ и Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ). Законом предусматривается недопустимость подмены трудовых отношений гражданско-правовыми с целью защиты трудовых прав работников. В то же время в самом законе присутствует ситуация, когда при квалификации трудовых отношений и их отграничении от гражданско-правовых отношений у суда могут возникнуть «неустранимые сомнения» по ходу решения дела [Лютов, 2016].

Повышение квалификации работника в условиях цифровизации

Значимый аспект трудовых отношений – выполнение работником трудовых обязанностей в конкретной должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью, где должна быть указана квалификация. Исследования акцентируют внимание на профессиональной пригодности работника – на наличии базового образования и в некоторых случаях на наличии подтверждения повышения квалификации за определенный период времени [Рубанова, Трудовые отношения..., 2019].

Сегодня повысить свою квалификацию дистанционно не составляет сложности. Главное, чтобы образовательная организация имела лицензию на обучение по данной программе повышения квалификации [Карпова, Рубанова, 2020; Малек, 2018; Maleko et al., 2021]. Если формат повышения квалификации устраивает работника и работодателя, то обе стороны удовлетворены в рамках поставленной задачи.

В рамках локального нормотворчества работодателям рекомендуется дополнительно отразить в локальном акте организации требование о повышении квалификации сотрудника с указанием срока и обязательности выполнения данного пункта после ознакомления и подписания локального акта работником. В случае неисполнения данного положения работником у работодателя возникает право привлечь его к дисциплинарной ответственности [Карпова, Мещерякова, 2016; Рубанова, Трудовые правоотношения..., 2019].

Заключение

Подводя итоги исследования, можно сделать следующие выводы:

- содержание трудовых отношений с учетом внедрения в трудовой процесс цифровизации раскрывает ряд необходимых элементов, требующих от работодателя и работника использования современных методов и способов реализации своих прав и обязанностей;
- выявлены новые формы трудовых отношений, требующие дополнительной регламентации на федеральном и локальном уровнях;
- необходимо продумать новые формы контроля за трудовой деятельностью работника работодателем, особого порядка доказывания наличия дисциплинарного проступка и привлечения работника к ответственности в современных условиях;
- требуется совершенствование трудового законодательства в вопросах отграничения трудовых отношений от гражданско-правовых для внедрения в судебную практику новых подходов при защите прав сторон трудовых отношений.

Положительными факторами цифровизации трудовых отношений являются появление новых форм занятости и возможность получения базового образования и повышения квалификации сотрудников организации в дистанционном формате.

Библиография

1. Карпова Е.В., Кива-Хамзина Ю.Л., Рубанова Н.А. Патентование и предпринимательство: аспекты гражданского и трудового права // Экономика и предпринимательство. 2019. № 10. С. 585-588.
2. Карпова Е.В., Мещерякова Т.Р. Конституционно-правовое значение надзора и контроля // Традиционные национально-культурные и духовные ценности как фундамент инновационного развития России. 2016. № 1. С. 114-117.
3. Карпова Е.В., Рубанова Н.А. Проблемы повышения качества образования в процессе преподавания дисциплин, связанных с реализацией права на труд: юридический и педагогический аспекты // Юридическое образование и наука. 2020. № 7. С. 40-44.
4. Кива-Хамзина Ю.Л. Трудовой и гражданско-правовой договоры: точки соприкосновения // Актуальные проблемы современной науки, техники и образования. 2019. Т. 10. № 2. С. 47-50.
5. Лютов Н.Л. Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 7-11.
6. Малек Е.В. Особенности формирования личности в пространстве информационной культуры // Традиционные национально-культурные и духовные ценности как фундамент инновационного развития России. 2018. № 1. С. 29-31.
7. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»: федер. закон Рос. Федерации от 28.12.2013 № 421-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 23.12.2013; одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 25.12.2013. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156563/
8. Рубанова Н.А. Трудовые отношения: соотношение прав и обязанностей работника и работодателя // Вопросы российского и международного права. 2019. Т. 9. № 10А. С. 202-210.
9. Рубанова Н.А. Трудовые правоотношения: некоторые проблемные аспекты временного перевода // Экономика и предпринимательство. 2019. № 12. С. 1105-1109.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 21.12.2001; одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 26.12.2001. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
11. Хабриева Т.Я., Черногор Н.Н. Право в условиях цифровой реальности // Журнал российского права. 2018. № 1. С. 85-102.
12. Maleko E.V., Kiva-Khamzina Yu.L., Rubanova N.A., Karpova E.V., Plugina N.A., Trutnev A.Yu. Peculiarities of distance learning in higher education: the teacher's functions as a chat communication organizer // Cypriot journal of educational sciences. 2021. Vol. 16. No. 1. P. 341-357.

On the question of the peculiarities of labor relations and modern digitalization

Natal'ya A. Rubanova

PhD in Law,
Associate Professor at the Department of law and cultural studies,
Nosov Magnitogorsk State Technical University,
455000, 38 Lenina av., Magnitogorsk, Russian Federation;
e-mail: rubanova64@mail.ru

Abstract

The article aims to study scientific and practical problems in the field of labor law that are related to the introduction of digital technology into labor relations. The topic remains relevant for in-depth knowledge and discussion. The article focuses on the impact of digitalization on labor relations, the identification of significant aspects of concluding labor contracts for employees and employers, the consequences and responsibilities of the parties. Research methods include comparative and

systematic analysis of legislation, scientific legal literature, judicial practice, the logical principles of deduction and induction. The author of the article identifies modern problems of the implementation of the rights and obligations of the parties to the labor contract in the course of the systematization of the new knowledge. The article highlights the problems of federal and local rule-making that require solutions at the current stage of the development of labor relations. It also identifies a number of measures that contribute to solving these problems, such as local rule-making, which involves the introduction of provisions that additionally regulate the procedure for improving the skills of employees in an organization, and the development of a new procedure for bringing persons working remotely to disciplinary liability. The positive factors of the digitalization of labor relations include the emergence of new forms of employment, the possibility of obtaining basic education and advanced training of employees of an organization in a remote format.

For citation

Rubanova N.A. (2021) K voprosu ob osobennostyakh trudovykh otnoshenii i sovremennoi tsifrovizatsii [On the question of the peculiarities of labor relations and modern digitalization]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 11 (3A), pp. 43-50. DOI: 10.34670/AR.2021.68.87.006

Keywords

Labor relations, employee, employer, rights and obligations, labor contract, digitalization, forms of employment, mobile (remote) work, disciplinary liability.

References

1. Karpova E.V., Kiva-Khamzina Yu.L., Rubanova N.A. (2019) Patentovanie i predprinimatel'stvo: aspekty grazhdanskogo i trudovogo prava [Patenting and entrepreneurship: the aspects of civil and labor law]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo* [Economics and entrepreneurship], 10, pp. 585-588.
2. Karpova E.V., Meshcheryakova T.R. (2016) Konstitutsionno-pravovoe znachenie nadzora i kontrolya [The constitutional significance of supervision and control]. *Traditsionnye natsional'no-kul'turnye i dukhovnye tsennosti kak fundament innovatsionnogo razvitiya Rossii* [Traditional national-cultural and spiritual values as a basis for the innovative development of Russia], 1, pp. 114-117.
3. Karpova E.V., Rubanova N.A. (2020) Problemy povysheniya kachestva obrazovaniya v protsesse prepodavaniya distsiplin, svyazannykh s realizatsiei prava na trud: yuridicheskii i pedagogicheskii aspekty [The problems of improving the quality of education in the process of teaching disciplines related to the realization of the right to work: legal and pedagogical aspects]. *Yuridicheskoe obrazovanie i nauka* [Legal education and science], 7, pp. 40-44.
4. Khabrieva T.Ya., Chernogor N.N. (2018) Pravo v usloviyakh tsifrovoi real'nosti [Law in the context of digital reality]. *Zhurnal rossiiskogo prava* [Journal of Russian law], 1, pp. 85-102.
5. Kiva-Khamzina Yu.L. (2019) Trudovoi i grazhdansko-pravovoi dogovory: tochki soprikosnoveniya [Labor and civil law contracts: things in common]. *Aktual'nye problemy sovremennoi nauki, tekhniki i obrazovaniya* [Topical problems of modern science, technology and education], 10 (2), pp. 47-50.
6. Lyutov N.L. (2016) Priznaki trudovogo pravootnosheniya: mezhdunarodnye normy i rossiiskaya sudebnaya praktika [The signs of labor relations: international norms and Russian judicial practice]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labor law in Russia and abroad], 3, pp. 7-11.
7. Maleko E.V. (2018) Osobennosti formirovaniya lichnosti v prostranstve informatsionnoi kul'tury [The features of personality formation in the space of information culture]. *Traditsionnye natsional'no-kul'turnye i dukhovnye tsennosti kak fundament innovatsionnogo razvitiya Rossii* [Traditional national-cultural and spiritual values as a basis for the innovative development of Russia], 1, pp. 29-31.
8. Maleko E.V., Kiva-Khamzina Yu.L., Rubanova N.A., Karpova E.V., Plugina N.A., Trutnev A.Yu. (2021) Peculiarities of distance learning in higher education: the teacher's functions as a chat communication organizer. *Cypriot journal of educational sciences*, 16 (1), pp. 341-357.
9. *O vnesenii izmenenii v otdel'nye zakonodatel'nye akty Rossiiskoi Federatsii v svyazi s prinyatiem Federal'nogo zakona "O spetsial'noi otsenke uslovii truda": feder. zakon Ros. Federatsii ot 28.12.2013 № 421-FZ: prinyat Gos. Dumoi Feder. Sobr. Ros. Federatsii 23.12.2013: odobr. Sovetom Federatsii Feder. Sobr. Ros. Federatsii 25.12.2013* [On

-
- amending certain legislative acts of the Russian Federation in connection with the adoption of the Federal Law "On special assessment of working conditions": Federal Law of the Russian Federation No. 421-FZ of December 28, 2013]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156563/ [Accessed 15/03/21].
10. Rubanova N.A. (2019) Trudovye otnosheniya: sootnoshenie prav i obyazannostei rabotnika i rabotodatelya [Labor relations: the relationship between the rights and obligations of the employee and the employer]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 9 (10A), pp. 202-210.
 11. Rubanova N.A. (2019) Trudovye pravootnosheniya: nekotorye problemnye aspekty vremennogo perevoda [Labor relations: some problematic aspects of temporary transfer]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo* [Economics and entrepreneurship], 12, pp. 1105-1109.
 12. *Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii: feder. zakon Ros. Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ: prinyat Gos. Dumoi Feder. Sobr. Ros. Federatsii 21.12.2001: odobr. Sovetom Federatsii Feder. Sobr. Ros. Federatsii 26.12.2001* [Labor Code of the Russian Federation: Federal Law of the Russian Federation No. 197-FZ of December 30, 2001]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ [Accessed 15/03/21].