

УДК 34

DOI: 10.34670/AR.2023.47.88.025

Развитие трудовых правоотношений в условиях цифровизации

Ганик Ольга Николаевна

Студент,
Дальневосточный федеральный университет,
690922, Российская Федерация, Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10;
e-mail: ganik.on@students.dvfu.ru

Утва Ирина Сергеевна

Студент,
Дальневосточный федеральный университет,
690922, Российская Федерация, Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10;
e-mail: utva.is@students.dvfu.ru

Ким Евгения Федоровна

Старший преподаватель,
кафедра трудового и экологического права,
Юридическая школа,
Дальневосточный федеральный университет,
690922, Российская Федерация, Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10;
e-mail: kim.ef@dvfu.ru

Аннотация

В статье описывается влияние цифровизации на трудовые правоотношения, проводится анализ существующего законодательства Российской Федерации и его изменений. Приводятся в пример проекты нормативно-правовых актов в сфере экономики и трудовых правоотношений в рамках цифрового пространства, что позволяет акцентировать внимание на заинтересованности государства в развитии данных отношений. Раскрываются такие аспекты цифровизации, как дистанционная занятость, электронные книжки, электронная подпись. Авторы выделяют новые формы взаимодействия работодателей с работниками в условиях цифровой среды, рассказывают о том, какие профессии в XXI веке являются наиболее востребованными и насущными в связи со стремительным переходом в режим онлайн. В статье также выделяются дальнейшие тенденции развития трудовых правоотношений, способы их реализации, достоинства и недостатки. Подчеркивается актуальность данной темы исследования, так как трудовые правоотношения являются важной составляющей в жизни каждого гражданина РФ и их прогрессивное развитие, несомненно, затрагивает все сферы жизни общества.

Для цитирования в научных исследованиях

Ганик О.Н., Утва И.С., Ким Е.Ф. Развитие трудовых правоотношений в условиях цифровизации // Вопросы российского и международного права. 2023. Том 13. № 8А. С. 199-207. DOI: 10.34670/AR.2023.47.88.025

Ключевые слова

Цифровизация, трудовые правоотношения, трудовое право, трудовое законодательство, дистанционный труд, автоматизация, цифровые платформы, цифровая экономика, рынок труда.

Введение

В настоящее время процесс цифровизации затрагивает все сферы жизни общества. В первую очередь под воздействием новых информационных технологий меняется экономика, которая сегодня получила название «цифровая». Цифровизация экономики стала одной из ключевых целей в современной политике России. Государство стремится развивать новые технологии, продвигать их во все сферы жизни общества, а также актуализировать действующее законодательство, подстраивая его под современные тенденции. Внедрение в человеческую жизнь цифровых технологий, искусственного интеллекта, ускорение процесса автоматизации и роботизации в первую очередь сильно влияет на труд человека и трудовые правоотношения в целом, ведь трудовая сфера напрямую связана с экономикой страны. В связи этим стоит разобраться, как цифровизация влияет на трудовые правоотношения, какие есть пробелы в современном законодательстве, регулирующем такие отношения, и какие существуют пути их решения.

Основная часть

Каким изменениям подверглись трудовые правоотношения и трудовое право в целом в условиях цифровизации? Уже сегодня можно заметить существенные изменения в сфере труда, связанные с процессом цифровизации.

В первую очередь стоит затронуть развитие нетипичной формы труда в виде дистанционной занятости. Вопрос о регулировании дистанционных работников стоял еще давно, когда в начале XXI века в IT-сферу привлекали специалистов, которые, работая в цифровом пространстве, практически не имели правовых гарантий. Законодательная база для регулирования дистанционной занятости отсутствовала, поэтому к числу таких работников применялось понятие «надобного труда», закрепленного в статье 310 Трудового кодекса [Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, www].

Регулирование труда дистанционных работников нашло свое законодательное закрепление в главе 49.1 Трудового кодекса [Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, www] в 2013 году. Новые положения закрепляли понятие дистанционного труда, определяли особенности заключения, изменения или расторжения трудового договора с дистанционным работником, устанавливали особенности организации труда, а также режим рабочего времени и времени отдыха [Зыкина, 2021].

Однако данная форма труда начала наиболее активно развиваться на фоне пандемии COVID-19, когда многим работодателям приходилось переводить большое количество

сотрудников на дистанционную работу. В тот период наиболее остро стоял вопрос о детальном правовом регулировании дистанционной занятости [Козлов, 2021]. Поэтому 8 декабря 2020 года был принят Федеральный закон № 407 [Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ, [www](#)], который внес достаточно изменений в главу 49.1 Трудового кодекса [Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, [www](#)]. К важнейшим изменениям можно отнести следующее: закрепление наравне с постоянной дистанционной работой временной и периодичной в статье 312.1 ТК РФ [там же], введение электронного документооборота и электронных подписей, а также изменение порядка оплаты труда дистанционных работников [Шитов, 2019].

Появление новой формы труда, а вместе с тем и перенос трудовых правоотношений в цифровую среду позволяют выполнять работнику свои трудовые обязанности вне места работы, например дома или в любом другом месте, в комфортных для работника условиях. Также данное изменение позволяет зарабатывать дистанционно [Яковенко, 2022]. Однако в кодексе не предусмотрены нормы, которые регулировали бы особенности дистанционного труда несовершеннолетних работников. Это является одним из пробелов в законодательстве, поскольку отсутствие контроля за продолжительностью рабочего времени несовершеннолетнего работника может негативно сказаться на его здоровье. Кроме того, в силу возраста такой работник менее способен к самодисциплине, чем взрослый, что также может сказаться на качестве выполнения трудовых обязанностей. Вместе с тем стоит вопрос об оценке условий труда, которая не проводится в отношении дистанционного работника. Так, в Федеральном законе № 426 «О специальной оценке условий труда» [Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ, [www](#)] за работодателями не закреплены обязанности по обязательной оценке рабочего места сотрудника, работающего дистанционно. В связи с этим возникает вопрос о безопасности жизни и здоровья работника, так как дистанционное место работы может находиться в неподходящем для этого помещении, либо же у сотрудника будет неисправное оборудование.

Сегодня в сфере труда также используются электронные трудовые книжки. Данный документ позволяет перенести необходимую информацию о трудовой деятельности работника в электронную среду. Электронные трудовые книжки гарантируют сохранение ее содержания, позволяют работодателю в более доступной форме ознакомиться с трудовым стажем работника. Однако при этом возникает вопрос о защите персональных данных, которая возможна только при наличии качественного оборудования и сети Интернет, что есть не у каждого работодателя. Также электронная трудовая книжка не может содержать все сведения, которые могут быть предусмотрены бумажным вариантом. Так, в электронную трудовую книжку не вносятся сведения о награждении, что намного затрудняет, например, оформление наградных документов [Потапова, 2022].

Электронные подписи часто используются в трудовых правоотношениях. В статье 5 Федерального закона «Об электронной подписи» [Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ, [www](#)] закреплены виды электронной подписи. К ним относятся, в частности, простая, усиленная неквалифицированная и квалифицированная. Простая позволяет определить лиц, поставивших электронную подпись, а усиленная позволяет также уследить, вносились ли изменения в документ после его подписания. Данная особенность электронной подписи имеет большое значение в трудовых отношениях как для работодателя, так и для самого работника, так как это позволяет защитить их права и интересы. Однако законодательством не закреплен перечень документов, которые можно или нельзя подписывать электронной подписью [Шитов, 2019].

Трудовые отношения продолжают изменяться под воздействием развития цифровых технологий. Появляется много электронных сервисов и платформ, на которых работодатель может упростить организацию трудовой деятельности своих работников. Однако всем нововведениям необходимо более детальное правовое регулирование, которое на данный момент в полном объеме отсутствует [Лушников, Лушников, 2020].

Вместе с тем цифровизация несет и большие риски. В этих условиях законодатель должен решить много актуальных и проблемных вопросов: какую гарантию и защиту предоставлять работникам, чьи места были заняты роботизированными машинами, как регулировать трудовые правоотношения с работниками, выполняющими свою трудовую функцию с участием искусственного интеллекта, а также статус роботов и иных информационных технологий, который смогли заменить собой человека и так далее.

Из нормативных правовых актов, регулирующих вопрос развития трудовых правоотношений в процессе цифровизации, стоит сразу выделить Указ Президента от 9 мая 2017 года № 203 «О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» [Указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203, www]. В данной стратегии закрепляются немаловажные цели в сфере труда, например, это обеспечение российскими организациями в отношении работников всех необходимых условий для дистанционной занятости, защита интересов граждан и обеспечение их трудоустройства.

В настоящий момент разрабатывается достаточно много федеральных проектов, касающихся развития цифровых технологий. К таким, например, можно отнести Федеральный проект «Информационная инфраструктура» [Паспорт федерального проекта «Информационная инфраструктура», www], «Кадры для цифровой экономики» [Паспорт федерального проекта «Кадры для цифровой экономики», www], «Нормативное регулирование цифровой среды» и так далее. Однако они до сих пор остаются только проектами, но свидетельствуют о перспективах развития законодательства в сфере регулирования цифровой экономики [Рыбаков, 2023].

В действующем законодательстве не так много норм, которые могли бы регулировать трудовые правоотношения в цифровой среде, однако среди них можно выделить наиболее важные. Например, это глава 49.1 Трудового кодекса [Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, www], закрепляющая особенности регулирования труда дистанционных работников, а также Федеральный закон «Об электронной подписи» [Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ, www].

Так можно сделать вывод, что сегодня принимаются стратегические нормативные акты, которые направлены на развитие цифровизации, разрабатывается много федеральных проектов, пытающихся урегулировать возникающие правоотношения в цифровой среде, закрепляются новые положения в действующих законах. То есть законодательство в целом развивается вместе с обществом и стремится регламентировать появляющиеся новые явления. Однако в связи с ранее выделенными пробелами можно предложить следующие изменения в трудовом законодательстве:

- 1) Закрепить положения, регулирующие особенности дистанционной занятости несовершеннолетних работников.
- 2) Закрепить обязанность работодателя проводить оценку условий труда дистанционного работника
- 3) Закрепить возможность переноса всех сведений из бумажной трудовой книжки в электронную.
- 4) Закрепить перечень документов, которые можно и нельзя подписывать электронной подписью.

Какие новые возможности появляются у работника и работодателя в условиях цифровизации?

Внедрение цифровизации в отношения между работником и работодателем способствовало появлению новых возможностей у данных субъектов. Так, можно выделить технологические, коммуникационные и образовательные составляющие цифровизации в трудовых правоотношениях, которые необходимо развивать организациям и тем самым делать своих сотрудников более гибкими, продуктивными и активными.

С помощью таких технологических составляющих, как автоматизация и цифровизация процессов, применение в трудовой деятельности различных программ (Excel, Microsoft Project, 1С), работодателям получается увеличить производительность и снизить затраты на производство. В то время как для работников появляется возможность выполнять свою трудовую функцию с помощью современных технологий, что позволяет им быстро выполнять типовые задачи, развиваться и совершенствоваться в своей профессии [Одинцова, 2020].

Обращаясь к коммуникационной составляющей, можно отметить, что цифровые технологии позволяют работодателям предлагать новые формы работы, такие как дистанционная работа, что повышает удовлетворенность сотрудников и улучшает качество работы. Для работников же возможность дистанционной работы позволяет выбрать место жительства, не привязываясь к рабочему месту, работать из дома в случае карантина или других непредвиденных обстоятельств.

Цифровизация коснулась и сферы образования, работодатели часто предоставляют своим работникам онлайн-обучение за счет предприятия, чтобы обучить их всему необходимому, в то время как с помощью онлайн-курсов, вебинаров и различных конференций работники могут получать новые знания и повышать свою квалификацию, что благоприятно сказывается на их трудоспособности и не требует средств и времени для физического перемещения с целью прохождения данных мероприятий в режиме офлайн, а также позволяет получить электронный сертификат, подтверждающий закрепленные ими навыки.

Также стоит упомянуть значимость цифровых платформ. Они выступают многофункциональным средством для участников трудовых правоотношений. Так, следует выделить виртуальный личный кабинет, с помощью которого любой работник может выбрать необходимые для него услуги или же оформить документы, например спланировать отпуск, оформить командировку. Для этого используются уже составленные образцы, что значительно экономит время и упрощает различного рода процедуры. Благодаря цифровым платформам, таким как HeadHunter, Farpost, работа.ру, работникам открывается доступ к большому количеству вакансий как в регионе, так и в других городах и странах, в то время как для работодателей это тоже является актуальным, так как они могут найти наилучшего кандидата среди откликнувшихся на вакансию [Одинцова, 2020].

Однако цифровизация также помогает работникам и работодателям лучше ориентироваться в рыночной ситуации, быстро реагировать на изменяющиеся условия на рынке труда и находить эффективные решения.

Стоит отметить, что дальнейшее развитие цифровой экономики приведет к усилению правовой защиты работников и работодателей, позволит определить тенденции развития трудовых правоотношений в период глобальной цифровизации.

Так, следует необходимым установить нормативные рамки по использованию в работе технологий виртуальной и дополненной реальности, в том числе для защиты наиболее уязвимых групп работников. Например, для несовершеннолетних, инвалидов и беременных женщин, которые в силу медицинских показателей могут быть более восприимчивы к данным явлениям

[Сенокосова, 2018].

Также все более популярными становятся различные виды занятости, такие как краудсорсинг, фриланс, развивается дистанционная занятость, проектная деятельность и другие. В цифровую среду переходит все большая часть трудовых правоотношений, что способствует расширению возможностей для профессионалов своего дела активно включаться в трудовую деятельность в рамках цифровизации. В результате этого для работодателей будет выгоднее переходить в цифровой формат отношений, так как там будет концентрироваться большое количество грамотных специалистов [Хойна, 2021].

Все более востребованными будут выступать такие профессии, как разработчик игр и приложений, аналитик данных, веб-дизайнер, тестировщик, таргетолог, которые основаны на использовании информационных технологий. Однако стоит заметить, что не менее востребованными будут профессии, которые основываются на критерии человек-человек, такие как специалисты call центра, психологи, репетиторы, SMM-менеджеры. Все это приведет к тому, что, возможно, сменятся некоторые компетентностные профили уже существующих работников и им придется приспосабливаться к существующим реалиям и спросу рынка труда.

Также не стоит забывать об обеспечении комфорта и безопасности рабочих мест, где работники выполняют свои трудовые функции во взаимодействии с ботами, роботами, вычислительными системами, наделенными искусственным интеллектом и способными к самообучению, что заложено в них программой. Следовательно, для работодателей особую значимость будет иметь предоставления обучения и переквалификации для работников, а для государства это будет являться поводом задуматься о дальнейшем составлении учебных направлений для учебных заведений, чтобы в будущем выучить грамотных специалистов [Филипова, 2020].

Заключение

Цифровизация активно внедряется во все сферы жизни общества, и трудовые правоотношения – не исключение. Она влияет на организацию труда, условия работы, возможности работодателей и работников, позволяет совершенствовать существующие правоотношения. Законодательство Российской Федерации активно обновляется, пытается урегулировать неизвестные ему ранее цифровые правоотношения. Несомненно, существует множество аспектов в трудовых правоотношениях, которые требуют должного внимания и правового закрепления.

Библиография

1. Зыкина Т.А. Влияние цифровой реальности на регулирование трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета. Право. 2021. № 41. С. 159-170.
2. Козинец Н.В. Правовые вопросы хранения и защиты генетических данных с использованием блокчейн-технологий // Материалы VI Московского юридического форума XVI Международной научно-практической конференции «Российская правовая система в условиях четвертой промышленной революции». М.: Проспект, 2019. С. 374-376.
3. Козлов Ю.А. Цифровизация и ее влияние на трансформацию отдельных институтов права // Трудовое и социальное право. 2021. № 4 (40). С. 57-61.
4. Лушников А.М., Лушников М.В. Трудовое право и цифровая экономика: российский опыт в контексте мировых тенденций // Ежегодник трудового права. 2020. № 10. С. 19-29.
5. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях: федер. закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ. URL:

- https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070.
6. О специальной оценке условий труда: федер. закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555.
 7. О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы: указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216363/?ysclid=liu24twqrb677261671.
 8. Об электронной подписи: федер. закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_112701.
 9. Одинцова Я.Г. Новые возможности управления персоналом в условиях цифровизации. Липецк, 2020.
 10. Паспорт федерального проекта «Информационная инфраструктура» (утв. президиумом Правительственной комиссии по цифровому развитию, использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности, протокол от 28.05.2019 № 9). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_328932/?ysclid=liu2bo1pl5172074250.
 11. Паспорт федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» (утв. президиумом Правительственной комиссии по цифровому развитию, использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности, протокол от 28.05.2019 № 9). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_328933/?ysclid=liu2e7f317368901449.
 12. Паспорт федерального проекта «Нормативное регулирование цифровой среды» (утв. президиумом Правительственной комиссии по цифровому развитию, использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности, протокол от 28.05.2019 № 9). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_328855/?ysclid=liu2g21lcv917996841.
 13. Потапова Н.Д. Цифровизация трудовых отношений. Вологда, 2022. 87 с.
 14. Рыбаков М.С. Правовое регулирование труда в условиях цифровой реальности: основные тенденции развития законодательства // Молодой ученый. 2023. № 1 (448). С. 188-194.
 15. Сенокосова О.В. Риски цифровизации рынка труда России // Математическое и компьютерное моделирование в экономике, страховании и управлении рисками. 2018. № 3. С. 237-242.
 16. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 13.06.2023, с изм. от 15.06. 2023). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683.
 17. Филипова И.А. Трудовое право: вызовы информационного общества // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2020. № 2. С. 162-182.
 18. Хойна М.Н. Рынок труда в условиях цифровой трансформации экономики // Сборник материалов I Международной научной онлайн-конференции. Екатеринбург, 2021. С. 347-351.
 19. Шитов А.Н. Влияние цифровых технологий на трудовые право // Образовательная система в вопросах совершенствования правовой культуры. 2019. С. 169-174.
 20. Яковенко Н.А. Становление и развитие нетипичных форм труда с применением цифровых технологий // Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения. 2022. С. 57-64.

Development of labor relations in the conditions of digitalization

Ol'ga N. Ganik

Student,
Far Eastern Federal University,
690922, 10 p. Ayaks, o. Russkii, Vladivostok, Russian Federation;
e-mail: ganik.on@students.dvfu.ru

Irina S. Utva

Student,
Far Eastern Federal University,
690922, 10 p. Ayaks, o. Russkii, Vladivostok, Russian Federation;
e-mail: utva.is@students.dvfu.ru

Evgeniya F. Kim

Senior Lecturer of the Department of Labor and Environmental Law,
School of Law of the Far Eastern Federal University,
690922, 10 p. Ayaks, o. Russkii, Vladivostok, Russian Federation;
e-mail: kim.ef@dvfu.ru

Abstract

The article describes the impact of digitalization on labor relations, analyzes the existing legislation of the Russian Federation and its changes. Projects of regulatory legal acts in the field of economics and labor relations within the digital space are given as examples, which allow us to focus on the state's interest in the development of these relations. Such aspects of digitalization as remote employment, electronic books, and electronic signature are revealed. The authors highlight new forms of interaction between employers and employees in the digital environment, talk about which professions in the 21st century are the most in demand and urgent due to the rapid transition to online mode. The article also highlights further trends in the development of labor relations, methods of their implementation, advantages and disadvantages. The relevance of this research topic is emphasized, since labor relations are an important component in the life of every citizen of the Russian Federation and their progressive development undoubtedly affects all spheres of society.

For citation

Ganik O.N., Utva I.S., Kim E.F. (2023) Razvitie trudovykh pravootnoshenii v usloviyakh tsifrovizatsii [Development of labor relations in the conditions of digitalization]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 13 (8A), pp. 199-207. DOI: 10.34670/AR.2023.47.88.025

Keywords

Digitalization, labor relations, labor law, labor legislation, remote work, automation, digital platforms, digital economy, labor market.

References

1. Filipova I.A. (2020) Trudovoe pravo: vyzovy informatsionnogo obshchestva [Labor law: challenges of the information society]. *Pravo. Zhurnal Vyshej shkoly ekonomiki* [Law. Journal of the Higher School of Economics], 2, pp. 162-182.
2. Khoina M.N. (2021) Rynok truda v usloviyakh tsifrovoi transformatsii ekonomiki [Labor market in the context of digital transformation of the economy]. *Sbornik materialov I Mezhdunarodnoi nauchnoi onlain-konferentsii* [Collection of materials of the I International scientific online conference]. Ekaterinburg, pp. 347-351.
3. Kozinets N.V. (2019) Pravovye voprosy khraneniya i zashchity geneticheskikh dannykh s ispol'zovaniem blokchein-tehnologii [Legal issues of storage and protection of genetic data using blockchain technologies]. *Materialy VI Moskovskogo yuridicheskogo foruma XVI Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii «Rossiiskaya pravovaya sistema v usloviyakh chetvertoi promyshlennoi revolyutsii»* [Proc. Int. Conf. "Russian Legal System in the Conditions of the Fourth Industrial Revolution"]. Moscow: Prospekt Publ., pp. 374-376.
4. Kozlov Yu.A. (2021) Tsifrovizatsiya i ee vliyanie na transformatsiyu otdel'nykh institutov prava [Digitalization and its influence on the transformation of individual legal institutions]. *Trudovoe i sotsial'noe pravo* [Labor and social law], 4 (40), pp. 57-61.
5. Lushnikov A.M, Lushnikov M.V. (2020) Trudovoe pravo i tsifrovaya ekonomika: rossiiskii opyt v kontekste mirovykh tendentsii [Labor law and digital economy: Russian experience in the context of global trends]. *Ezhegodnik trudovogo prava* [Yearbook of labor law], 10, pp. 19-29.
6. *O vnesenii izmenenii v Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii v chasti regulirovaniya distantsionnoi (udalennoi) raboty i vremennogo perevoda rabotnika na distantsionnyu (udalennuyu) rabotu po initsiative rabotodatelya v*

- isklyuchitel'nykh sluchayakh: feder. zakon ot 08.12.2020 № 407-FZ* [On amendments to the Labor Code of the Russian Federation regarding the regulation of remote (remote) work and the temporary transfer of an employee to remote (remote) work at the initiative of the employer in exceptional cases: Federal Law No. 407-FZ of December 8, 2020]. Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070 [Accessed 16/08/2023].
7. *Ob elektronnoi podpisi: feder. zakon ot 06.04.2011 № 63-FZ* [About electronic signature: Federal. Law No. 63-FZ of April 06, 2011]. Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_112701 [Accessed 16/08/2023].
 8. Odintsova Ya.G. (2020) *Novye vozmozhnosti upravleniya personalom v usloviyakh tsifrovizatsii* [New opportunities for personnel management in the context of digitalization]. Lipetsk.
 9. *Pasport federal'nogo proekta «Informatsionnaya infrastruktura» (utv. prezidiumom Pravitel'stvennoi komissii po tsifrovomu razvitiyu, ispol'zovaniyu informatsionnykh tekhnologii dlya uluchsheniya kachestva zhizni i uslovii vedeniya predprinimatel'skoi deyatel'nosti, protokol ot 28.05.2019 № 9)* [Passport of the federal project “Information Infrastructure” (approved by the Presidium of the Government Commission on Digital Development, the Use of Information Technologies to Improve the Quality of Life and Conditions for Doing Business, Minutes No. 9 dated May 28, 2019)]. Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_328932/?ysclid=liu2bo1p15172074250 [Accessed 16/08/2023].
 10. *Pasport federal'nogo proekta «Kadry dlya tsifrovoi ekonomiki» (utv. prezidiumom Pravitel'stvennoi komissii po tsifrovomu razvitiyu, ispol'zovaniyu informatsionnykh tekhnologii dlya uluchsheniya kachestva zhizni i uslovii vedeniya predprinimatel'skoi deyatel'nosti, protokol ot 28.05.2019 № 9)* [Passport of the federal project “Personnel for the Digital Economy” (approved by the Presidium of the Government Commission on Digital Development, the Use of Information Technologies to Improve the Quality of Life and Conditions for Doing Business, Minutes No. 9 dated May 28, 2019)]. Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_328933/?ysclid=liu2e7f317368901449 [Accessed 22/08/2023].
 11. *Pasport federal'nogo proekta «Normativnoe regulirovanie tsifrovoi sredy» (utv. prezidiumom Pravitel'stvennoi komissii po tsifrovomu razvitiyu, ispol'zovaniyu informatsionnykh tekhnologii dlya uluchsheniya kachestva zhizni i uslovii vedeniya predprinimatel'skoi deyatel'nosti, protokol ot 28.05.2019 № 9)* [Passport of the federal project “Regulatory Regulation of the Digital Environment” (approved by the Presidium of the Government Commission on Digital Development, the Use of Information Technologies to Improve the Quality of Life and Conditions for Doing Business, Minutes No. 9 dated May 28, 2019)]. Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_328855/?ysclid=liu2g211cv917996841 [Accessed 17/08/2023].
 12. Potapova N.D. (2022) *Tsifrovizatsiya trudovykh otnoshenii* [Digitalization of labor relations]. Vologda.
 13. Rybakov M.S. (2023) *Pravovoe regulirovanie truda v usloviyakh tsifrovoi real'nosti: osnovnye tendentsii razvitiya zakonodatel'stva* [Legal regulation of labor in a digital reality: main trends in the development of legislation]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 1 (448), pp. 188-194.
 14. Senokosova O.V. (2018) *Riski tsifrovizatsii rynka truda Rossii* [Risks of digitalization of the Russian labor market]. *Matematicheskoe i komp'yuternoe modelirovanie v ekonomike, strakhovanii i upravlenii riskami* [Mathematical and computer modeling in economics, insurance and risk management], 3, pp. 237-242.
 15. Shitov A.N. (2019) *Vliyanie tsifrovyykh tekhnologii na trudovye pravo* [The influence of digital technologies on labor law]. *Obrazovatel'naya sistema v voprosakh sovershenstvovaniya pravovoi kul'tury* [Educational system in matters of improving legal culture], pp. 169-174.
 16. *O spetsial'noi otsenke uslovii truda: feder. zakon ot 28.12.2013 № 426-FZ* [On special assessment of working conditions: Federal Law No. 426-FZ of December 28, 2013]. Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555 [Accessed 11/08/2023].
 17. *O Strategii razvitiya informatsionnogo obshchestva v Rossiiskoi Federatsii na 2017–2030 gody: ukaz Prezidenta RF ot 09.05.2017 № 203* [On the Strategy for the Development of the Information Society in the Russian Federation for 2017–2030: Decree of the President of the Russian Federation No. 203 of May 09, 2017]. Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216363/?ysclid=liu24twqrb677261671 [Accessed 16/08/2023].
 18. *Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 13.06.2023, s izm. ot 15.06.2023)* [Labor Code of the Russian Federation No. 197-FZ of December 30, 2001 (as amended on June 15, 2023)]. Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 [Accessed 16/08/2023].
 19. Yakovenko N.A. (2022) *Stanovlenie i razvitie netipichnykh form truda s primeneniem tsifrovyykh tekhnologii* [Formation and development of atypical forms of labor using digital technologies]. *Aktual'nye problemy trudovogo prava i prava sotsial'nogo obespecheniya* [Current problems of labor law and social security law], pp. 57-64.
 20. Zykina T.A. (2021) *Vliyanie tsifrovoi real'nosti na regulirovanie trudovykh otnoshenii* [The influence of digital reality on the regulation of labor relations]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo* [Bulletin of Tomsk State University. Law], 41, pp. 159-170.