

Романова Полина Александровна - Студент

Бакалавр

Уфимский университет наук и технологий

РФ, г. Уфа

Научный руководитель: Сайфутдинова Венера Максutowна - Старший

преподаватель кафедры

экологического и трудового права

Уфимский университет науки и технологий,

РФ, г. Уфа

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

***Аннотация:** В настоящее время цифровые технологии проникают во все сферы нашей жизни, включая трудовые отношения. В данной статье рассматривается влияние цифровых технологий на трудовое право и проблемы и возможности, с которыми сталкиваются работники и работодатели. Анализируются такие аспекты, как удаленная работа, использование искусственного интеллекта, а также законодательные меры и юридические нормы, которые регулируют использование цифровых технологий в трудовых отношениях. В данной статье делается вывод о необходимости развития нормативных актов и механизмов защиты интересов сотрудников в отношении цифровизации труда.*

***Ключевые слова:** цифровые технологии, трудовое право, современные проблемы цифровизации, искусственный интеллект.*

***Abstract:** Currently, digital technologies are penetrating into all spheres of our life, including labor relations. This article examines the impact of digital technologies on labor law and the problems and opportunities faced by employees and employers. The article analyzes such aspects as remote work, the use of artificial intelligence in the workforce, digital labor control and privacy issues, as well as*

legislative measures and legal norms that regulate the use of digital technologies in labor relations. This article concludes that it is necessary to develop regulations and mechanisms to protect the interests of employees in relation to the digitalization of labor.

Keywords: *digital technologies, labor law, modern problems of digitalization, artificial intelligence.*

Появление цифровых технологий произвело революцию в трудовых отношениях, трансформировав традиционные трудовые практики и вызвав необходимость адаптации трудового законодательства. Постепенно бумажная работа по заполнению документов начала заменяться электронными системами. Так, уже достаточное время трудовые отношения пополняются элементами цифровых технологий, то есть появляются законодательные нормы по регулированию электронных трудовых книжек, электронного кадрового документооборота, дистанционных трудовых отношений, осуществляется переход на электронное оформление и выплату пособий по социальному страхованию, помимо этого больничные листы так же оформляются исключительно в электронной форме.

В частности, 1 сентября 2022 года вступило в силу 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)”»[1]. Это постановление позволяет работодателям, работникам и соискателям обмениваться электронными кадровыми документами через портал госуслуг.

Переход общества на электронные системы является несомненным плюсом в организации труда, так как главным критерием является экономия времени и удобное хранение, но существует и ряд проблем, которые государство постепенно решает.

Темпы развития технологий, создания, обработки и распространения информации значительно превысили возможности большинства людей в освоении и применении знаний [2]. В настоящее время в маленьких регионах и муниципалитетах нет такой технологической оснащённости из-за чего большая часть работы продолжает совершаться долго и медленно, так же в этих же регионах и муниципалитетах работают люди в возрасте, которым в силу физиологических возможностей тяжело быстро обучаться и работать в новых электронных системах. Но работа по переходу на цифровые технологии движется вперед, в том числе в плане развития так называемой “удаленной работы”.

Удалённая работа - это практика организации рабочего процесса, при котором постоянные или временные сотрудники работают у себя дома, вместо того чтобы ездить на работу в помещение нанимателя или заказчика. Дистанционными (удаленными) считаются сотрудники, с которыми заключили трудовой договор об удаленной работе, работающие вне основного местонахождения работодателя, а также вне его филиала, представительства или иного обособленного подразделения. К числу наиважнейших условий дистанционной работы относится и выполнение своих обязанностей и взаимодействия с работодателем с помощью информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе Интернет.

Особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе установлены положениями статьи 312.2 Трудового Кодекса РФ. Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными

документами, но работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения трудового договора обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе. Рост удаленной работы, ускоренный цифровыми технологиями, представил новую динамику в трудовых отношениях.

Перейдем к следующему ключевому аспекту цифровизации - искусственному интеллекту. В настоящее время в Российской Федерации было принято национальное стратегическое направление на развитие искусственного интеллекта (утв. Указом Президента РФ от 10 октября 2019 г. № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации»). Искусственный интеллект (ИИ) стал неотъемлемой частью современных систем управления, предоставляя многочисленные преимущества, но также вызывая опасения. Использование ИИ начинает активно развиваться в процессах найма персонала, оценки эффективности и принятия решений.

В вышеупомянутом указе Президента даётся широкое понятие данного термина «Искусственный интеллект - комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека (включая самообучение и поиск решений без заранее заданного алгоритма) и получать при выполнении конкретных задач результаты, сопоставимые, как минимум, с результатами интеллектуальной деятельности человека и включающего в себя информационно-коммуникационную инфраструктуру, программное обеспечение (в том числе в котором используются методы машинного обучения), процессы и сервисы по обработке данных и поиску решений» [3].

В настоящее время существует большое количество автоматизированных систем на базе ИИ, например, Робот-Вера, которая анализирует HR-базы и отправляет интересные и подходящие под заявленные требования резюме заказчику [4], так же есть и другие базы: «поток-рекрутмен», «CleverStuff» и другие.

Перейдем к следующему заключительному аспекту нашего исследования - это законодательные меры и юридические нормы, которые регулируют использование цифровых технологий в трудовых отношениях.

Законодательное регулирование удаленного труда в России начинается с 2013 года, когда в Трудовом кодексе РФ появилась глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников». Данная глава имела большой ряд проблем и пробелов в законе, из-за которых нельзя было подробно регламентировать некоторые важные аспекты дистанционной работы.

Большой переход работников в режим удаленной занятости с началом пандемии COVID-19 выявил необходимость более углубленной правовой регламентации дистанционной работы. В конце декабря 2020 г. был принят, а с 1 января 2021 г. вступил в силу Федеральный закон [5], полностью пересматривающий содержание главы 49.1 Трудового кодекса РФ, регулирующей трудовые отношения с дистанционными работниками, который закрыл важные и нужные проблемы законодательства, но нельзя полноценно сказать, что действующая редакция главы 49.1 ТК РФ не имеет проблем, она так же содержит и ряд недостатков, которые отмечают многие эксперты: отсутствие специальных норм, касающихся расследования и оформления несчастного случая с дистанционным работником; реализации дистанционными работниками права на объединение; отсутствуют нормы, регулирующие труд несовершеннолетних в качестве дистанционных работников.

Таким образом, цифровизация самым непосредственным образом влияет на развитие законодательства в сфере трудовых отношений и не только [6]. Цифровизация труда подчеркивает важность достижения баланса между технологическими достижениями и защитой прав работников, подчеркивается необходимость постоянной адаптации трудового законодательства для удовлетворения меняющихся требований цифровой эпохи. Изучая проблемы

и возможности, связанные с удаленной работой, внедрением ИИ, цифровизация подчёркивает необходимость законодательных мер и правовых норм, обеспечивающих защиту прав сотрудников во всей дистанционной рабочей среде.

Библиографический список:

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 01.07.2022 г. № 1192 – [Электронный ресурс]. – URL: <http://government.ru/docs/all/141911/>
2. Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203 О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 – 2030 годы – [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41919>
3. Указ Президента Российской Федерации от 10.10.2019 г. № 490 О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации – [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/44731>
4. Робот Вера – [Электронный ресурс]. – URL: <https://hr.robotvera.ru/static/newrobot/index.html>
5. Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «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». – [Электронный ресурс]. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/
6. Сайфутдинова, В.М. Государственное управление и цифровизация // Актуальные вопросы развития государственности и публичного права: Материалы VII международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 30 сентября 2021 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский институт (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России), 2021. – С. 224-228. – DOI 10.47645/9785604572849_224.