

Шагалова О.Д.

*Научный руководитель: старший преподаватель Соколова Е.В.*

*Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»*

*602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23*

*E-mail: axanashagalova@yandex.ru*

### **Цифровизация и ее влияние на трудовые отношения**

Интенсивное развитие цифровой экономики, появление искусственного интеллекта, который все еще является метафорой, но уже работает, покупка и продажа товаров в Интернете - все это говорит о цифровой трансформации всех сторон общества и государства. Внедрение цифровизации, использование электронно-вычислительной техники, разработка и применение новых технологий, посредством которых становится доступным общение на расстоянии, решение многих важных проблем, разработка программ, обеспечивающих работу информационно-коммуникационных систем, - все это реалии нашего времени. Быстрое развитие цифровых технологий и их растущий потенциал влияют на все аспекты современной жизни общества [1].

Цифровизация - это внедрение современных цифровых технологий в различные сферы жизни и производства на уровне телекоммуникационных сетей, средств коммутации и управления, обеспечивающих передачу и распределение потоков информации в цифровой форме, оказывающие непосредственное влияние на характер трудовых отношений и на состояние занятости в различных государствах.

Актуальность данной работы заключается в том, что рынок труда, а также сами трудовые отношения в наше время находятся под непосредственным воздействием цифровизации. Трудовое право реагирует на изменения, связанные с процессами цифровизации, вызывающими появление новых профессий, новых типов коммуникаций, обновление стандартов безопасности труда и вытеснение людей с рабочих мест системами искусственного интеллекта.

Конец XX и начало XXI в. характеризовались технологической революцией в сфере роботизации промышленности и массового внедрения информационных технологий. Изменение образа жизни людей применительно к информационным технологиям стало кардинально сказываться на сфере трудовой деятельности человека. Проблемы, связанные с повышением уровня технологического развития общества, представляют интерес для международных организаций, правительств и исследовательских институтов различного уровня [2].

Переход к цифровой экономике коренным образом меняет и рынок труда: наряду с распространением информационных технологий во всех сферах жизни и общества навыки работников в области цифровых технологий становятся важными для работодателей. В области трудовых отношений первый опыт внедрения цифровых технологий дал возможность использовать удаленную работу [3]. Новые цифровые технологии не только позволили создать условия для работы сотрудника вне места нахождения работодателя, его филиалов, представительств другого обособленного подразделения (для выполнения удаленной работы), но и послужили реальной базой формирования специальных правовых норм, регулирующих трудовые отношения, возникающие с дистанционным работником.

В процессе массового внедрения информационных технологий в жизнь человека классические рабочие отношения, ориентированные на производственный труд, подвергаются трансформации. Появление новых нетипичных форм работы (работа через онлайн-платформы, удаленная работа и т. д.) приводит не только к количественному росту специальных норм трудово-

го законодательства, не все из которых оптимальным образом отражают интересы сторон трудовых отношений, но и к тому, что классическое понятие трудового отношения и трудового договора становится применимым к сужающемуся кругу работающих. С развитием дистанционного труда в России в жизнь входят «облачные технологии», возникают концепции «работ в облаке» исключительно в виртуальном пространстве [4]. Виртуальный характер рабочих мест с сетевым доступом ко всей необходимой информации из любого места и с любого устройства в будущем может стать полноценной заменой стационарного компьютеризированного рабочего места сотрудника, работающего по трудовому договору на стандартной основе. Все большую популярность приобретают дистанционные способы заработка. Численность дистанционных, сезонных работников, вахтовиков, а также занятых у работодателей физических лиц – растет. Сегодня в нашей стране удаленно, вахтовым методом и сезонно работают от 5 до 7 миллионов человек.

В настоящее время на мировом рынке труда происходят глобальные трансформации, когда определенные виды профессий (машинистки, переводчики печатных текстов, рабочие конвейеров) либо исчезли, либо находятся под угрозой исчезновения, поскольку их заменяют роботы или компьютерные программы. Компьютерные программы с элементами искусственного интеллекта сегодня используются для автоматизированного выполнения задач, которые всего несколько лет назад решали работники. Вместо традиционных профессий на рынке труда появляются совершенно новые мобильные и гибкие трудовые функции, предполагающие большую универсальность знаний и навыков специалистов и рабочих, которые могут легко трансформироваться в зависимости от изменений профиля и видов деятельности компании, экономической ситуации, складывающейся на рынке товаров, работ, услуг, капиталов.

Происходящие изменения начинают отражаться также в правовом регулировании наемного труда. Так, с 01.01.2020 вносятся изменения в ТК РФ по внедрению электронного формата трудовых книжек. Электронная книжка обеспечит постоянный и удобный доступ работников к информации о своей трудовой деятельности, а работодателям откроет новые возможности кадрового учета. Переход к новому формату трудовой книжки добровольный и позволяет сохранять бумажную книжку столько, сколько это необходимо. Таким образом, законодатель предпочел путь, самый нерентабельный для работодателя: на протяжении нескольких лет (до 2027 г.) одновременное ведение бумажных и электронных трудовых книжек, т.е. одновременное ведение документов в электронном и бумажном виде при постепенном переходе к полному электронному документообороту [5].

Также к изменениям в трудовом законодательстве приведет более широкое использование работодателями цифровых инструментов для контроля за выполнением работниками должностных обязанностей. Современные цифровые инструменты-программы, сканеры, сенсорные датчики — существенно расширяют возможности работодателей контролировать работников.

С внедрением цифровизации и расширением экономики по требованию работа стала менее привязана к пространству и времени, что создает больше автономии у работников, ослабляет контроль за ходом ее выполнения со стороны работодателя, создает более комфортные условия для учета прихода-ухода работников (повсеместно в мире в крупных и средних компаниях используется электронный учет рабочего времени посредством электронных бейджей), внедряется мониторинг работы сотрудников посредством использования веб-камер. Однако некоторые проблемы могут отрицательно сказаться на правах работников, поддержании их здоровья и психологического комфорта на рабочем месте. Например, неясно, каковы пределы вмешательства работодателя в личную жизнь сотрудников, в использование ими времени отдыха.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что применение цифровых технологий возрастает во всех сферах жизнедеятельности общества. И трудовое право не является исключением. Рынок труда, а также сами трудовые отношения находятся под непосредственным воздействи-

ем цифровизации и требуют своей адаптации с точки зрения как актуальной теоретической конструкции и сущностных признаков, так и отвечающего веянию времени правового регулирования. Многие технологии призваны упростить работу, сэкономить время и достичь целей глобализации и децентрализации трудовых отношений. Я считаю, что в Российской Федерации прежде всего необходима подготовка комплексной концепции правового регулирования цифровой экономики, которая должна быть рассчитана на долгосрочную перспективу – на десятилетия. По моему мнению, требуется создание комплексного закона, регулирующего вопросы цифровой экономики – цифрового кодекса. Также я считаю, что является необходимым создание законодательства об архивном деле в электронном виде, для того чтобы создать защищенный электронный ресурс для фиксации в нем всех данных о работнике. В таком случае отпадет необходимость в создании электронных трудовых книжек.

### Литература

1. Лескина Э.И. Вопросы цифровизации в сфере труда // Право и цифровая экономика. 2020. N 2. С. 17 - 21.
2. Лютов Н.Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал российского права. 2019. N 7. С. 115 - 130.
3. Куренной А.М., Костян И.А. Цифровая экономика и трудовые отношения (проблемы введения электронного документооборота) // Современные информационные технологии и право: монография / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Юридический факультет / отв. ред. Е.Б. Лаутс. М.: Статут, 2019. С. 55 - 67.
4. Филипова И.А. Трудовое право: вызовы информационного общества // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2020. № 2. С. 162–182.
5. Томашевский К. Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2020. С. 398–413.