

Научная статья
УДК 349.2:004(470)

ОТДЕЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Виктор Борисович Малкеров

Уральский государственный экономический университет,
Екатеринбург, Россия, proverkav@rambler.ru

Аннотация. Внедрение цифровых технологий в современное общество охватывает все сферы жизни, в том числе и сферу трудовых отношений. Это предполагает не только исключительно позитивные аспекты, но и наличие некоторой проблематики. В статье отмечается, что внедрение электронных технологий, например, внедрение полиграфических исследований, позволяет использовать новые методы управления в организации, что требует изменений в действующем трудовом законодательстве. Дается анализ некоторых проблем, которые связаны с электронным сбором и обработкой персональных данных. Рассматривается проблематика внедрения дистанционного труда, отмечается что трудовой договор о работе дистанционным методом по своим характеристикам приблизился к гражданско-правовому соглашению. Указывается на то, что возможности электронного документооборота обуславливают необходимость внесения изменений в нормы трудового законодательства, регулирующие вопросы рассмотрения трудовых споров. Отмечается, что внедрение электронных методов документооборота обуславливает необходимость введение норм, которые бы обеспечивали своевременное и качественное переобучение персонала.

Ключевые слова: цифровизация экономики, трудовые отношения, дистанционный труд, защита прав работников.

Для цитирования: Малкеров В. Б. Отдельные проблемы правового регулирования трудовых отношений в условиях цифровизации экономики // Вестник Уфимского юридического института МВД России. 2022. № 2 (96). С. 61–67.

Original article

**SOME PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS
IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY**

Viktor B. Malkerov

Ural State University of Economics,
Yekaterinburg, Russia, proverkav@rambler.ru

Abstract. The introduction of digital technologies into modern society covers all spheres of life, including the sphere of labor relations. This implies not only exclusively positive aspects, but also the presence of some problems. It is noted that the introduction of electronic technologies allows the use of new management methods in the organization, for example, the introduction of polygraphic research, which requires amendments to the current labor legislation. The analysis of some problems related to the electronic collection and processing of personal data is given. The problems of the introduction of remote labor are considered, it is noted that the employment contract for working by remote method has approached a civil law agreement in its characteristics. It is pointed out that the possibilities of electronic document management necessitate amendments to the norms of labor legislation governing the consideration of labor disputes. It is noted that the introduction of electronic document management methods necessitates the introduction of standards that would ensure timely and high-quality retraining of personnel.

© Малкеров В. Б., 2022

Keywords: digitalization of the economy, labor relations, remote labor, protection of workers' rights.

For citation: Malkerov V. B. Some problems of legal regulation of labor relations in the conditions of digitalization of the economy // Bulletin of the Ufa Law Institute of MIA of Russia. 2022. No. 2 (96). P. 61–67.

Внедрение информационных технологий дает возможность задействовать центрами управления колоссальное количество информации, не сравнимое с тем, которым пользовались управленческие структуры сравнительно недавно. Неотвратимость внедрения информационных технологий обусловлена тем, что цифровизация дает сильный толчок экономического развития. Например, помимо дистанционного труда, сравнительно новым управленческим методом следует считать подбор персонала при помощи интернета [1, с. 173]. Можно отметить, что крупные компании имеют разработки, по которым возможно создание цифрового профиля физического лица с использованием даже обезличенных данных [2, с. 174]. Естественно, имея персональные данные работника, работодатели, используя возможности цифрового анализа, могут создавать принципиально новые механизмы воздействия на работника в своих интересах. О преимуществах при задействовании специальных программных комплексов, когда использование большого количества данных, собранных с помощью цифровых технологий, дает возможность манипулировать поведением человека, говорилось в научной литературе достаточно давно [3, с. 67]. В качестве уже эффективно действующего способа анализа данных с помощью цифровых технологий можно привести такой способ, как исследование с помощью полиграфа. Необходимость данного метода может быть обусловлена тем обстоятельством, что работники, прежде всего из управленческого персонала, могут злоупотреблять своим служебным положением в личных интересах в ущерб интересов собственников организации. Злоупотребления в управлении являются проблемой для любого типа корпорации. Использование полиграфических исследований в странах с развитой рыночной экономикой проводится с двадцатого века. В настоя-

щее время эта практика получила довольно широкое распространение. Так, в США проводят около одного миллиона таких исследований в год, при этом на частный сектор приходится примерно 30 процентов [4, с. 22]. В России исследования на полиграфе широко практикуются для работников государственных структур, при этом по их результатам принимаются кадровые решения. И это несмотря на то, что по оценкам специалистов достоверность полиграфического исследования составляет около 80 процентов [5, с. 56]. Можно предположить, что процесс полиграфических исследований будет совершенствоваться и их количество, в том числе и в России, будет увеличиваться, в том числе и в частном секторе экономики. При этом, если работник отказывается от прохождения исследований на полиграфе, или результат исследования отрицательный, какие правовые последствия этого? Как справедливо отмечалось, оснований для расторжения трудового договора в этом случае не предусмотрено [6, с. 26]. Учитывая данное обстоятельство, автор считает, что в статью 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) необходимо внести дополнение и указать, что к существенным условиям трудового договора нужно отнести и обязанность работника проходить исследования на полиграфе.

Другой важной проблемой следует считать некоторую несогласованность норм трудового законодательства, касающихся электронного учета персональных данных работников. В статье 86 ТК РФ указано, что «работодатель не имеет права <...> обрабатывать персональные данные <...> о <...> профсоюзной деятельности». Однако в статье 374 ТК РФ сформулировано правило, в соответствии с которым работодатель не имеет права уволить лидера профсоюзной организации уровня не ниже цехового, не получив согласие у вышестоящего про-

фсоюзного органа. В случае отказа вышестоящего профсоюзного органа дать такое согласие, работодатель имеет право обжаловать отказ в судебном порядке. Таким образом, можно указать на некоторое противоречие в законе. С одной стороны, работодатель не имеет права собирать сведения о профсоюзной деятельности работника. Но в случае, если он окажется лидером профсоюзной организации, работодатель обязан выполнить установленную в законе процедуру при увольнении этого работника. Хотя в статье 86 ТК РФ имеется оговорка о том, что сведения о профсоюзной деятельности нельзя собирать, кроме случаев, которые указаны в законе. Можно предположить, что статья 394 ТК РФ именно этим случаем и является. Однако прямого указания об этом нет, что обуславливает неоднозначность в толковании закона. На практике это способствует злоупотреблениям со стороны увольняемых работников. Работник, имеющий право на какие-либо гарантии от увольнения по инициативе работодателя, может не сообщить работодателю о своей гарантии и после увольнения потребует восстановить его на работе с выплатой определенной компенсации. Конечно, работодатель может указывать в подобных ситуациях на наличие злоупотребления правом, но данный факт доказать в ходе судебного процесса достаточно сложно. Как мы видим, в трудовом законодательстве имеются определенные нестыковки, касающиеся отношений при обработке персональных данных, технология которых прямо связана с цифровыми технологиями.

Еще одним важным аспектом внедрения цифровых технологий в трудовые отношения можно назвать внедрение дистанционного труда. Количество сотрудников, работающих дистанционно постоянно возрастает [7, с. 98]. Как указывалось в научной периодике, сущность дистанционного труда можно характеризовать некоторыми признаками. Прежде всего, это то, что трудовые обязанности выполняются не на территории работодателя. Другим признаком может быть то обстоятельство, что данные

трудовые обязанности осуществляются с помощью цифровых коммуникаций. Кроме того, отмечается, что в данном виде трудового договора смещается акцент с процесса труда на результат труда [8, с. 231]. Признак использования цифровых коммуникаций разграничивает дистанционный труд с надомным трудом, который по первому признаку делает эти виды трудовой деятельности схожими. Реагируя на необходимость регулирования дистанционного труда, законодатель ввел в ТК РФ новую главу 49.1. Однако сложности с регулированием отношений по дистанционному труду достаточно много. Довольно сложно осуществлять работодателю контроль за режимом рабочего времени, сложно выявлять дисциплинарные проступки работника. Работник должен качественно и в срок выполнить порученное задание и посредством цифровых коммуникаций передать результаты работы своему работодателю, возможно, быть на связи в установленное время и иметь другие аналогичные обязанности. Работодатель же может быть обязан оборудовать рабочее место, возможно, предоставить программное обеспечение и другие технические средства, которые необходимы работнику. Другие обязанности работодателя мало чем отличаются от обычного трудового договора, например, обязанность по выплате заработной платы. Если мы проанализируем права и обязанности сторон трудового договора, связанного с дистанционным трудом, то можно констатировать, что сходство трудового договора о дистанционном труде крайне схоже с договором гражданско-правового характера. Классическое отличие трудового договора от смежного гражданско-правового договора, когда предметом трудового договора является процесс труда, а предметом гражданско-правового договора – результат труда, в трудовом договоре о дистанционном характере работы нивелируется. Работодатель в этом виде трудового договора имеет право контролировать наличие работника на своем рабочем месте, однако практическая значимость такого контроля не имеет боль-

шого значения. Работодателю нужно, чтобы работник вовремя выгружал результаты своей деятельности на указанные серверы. В связи с более значительным сходством трудового договора о дистанционном труде с гражданско-правовым договором, чем с обычным трудовым договором, можно сделать предложение о внесении изменений в действующий Трудовой Кодекс Российской Федерации. В статью 19.1 ТК РФ желательно внести дополнение о том, что все виды договоров на выполнение каких-либо работ дистанционным образом, носящих длящийся характер, следует признавать трудовыми договорами. С точки зрения автора, это позволит не допустить злоупотреблений со стороны работодателя в тех случаях, когда он будет маскировать трудовой договор о работе дистанционным образом под гражданско-правовой договор.

Развитие цифровых технологий нашло свое отражение и в гражданско-процессуальных отношениях. Трудовые споры можно признать частью тех споров, которые урегулированы гражданско-процессуальным законодательством. При этом нужно иметь в виду, что внедрение цифровизации в процедуру рассмотрения гражданско-правовых споров не должно изменять принципов данной отрасли права, а может лишь быть инструментарием по воплощению этих принципов. В настоящее время гражданин может лично не являться в суд, а направить необходимые документы по электронной почте. Нужно отметить, что наличие возможности подачи искового заявления позволяет существенно экономить как временные, так и материальные ресурсы. Однако большое количество граждан России, в большей степени это лица пожилого возраста, не имеют доступа к сети Интернет или не имеют навыков по оформлению электронного документооборота. Возможность подачи искового заявления как дистанционно, так и непосредственно через канцелярию приводит к возникновению вопроса о равноправии прав граждан, которые являются пользователями Интернета, и тех, которые таковыми не являются.

Это связано с установленными в законодательстве сроками исковой давности по трудовым спорам. Так, в ст. 392 ТК РФ указано, что при наличии факта увольнения работника по любому основанию он имеет право обратиться в суд с иском для восстановления на работе как незаконно уволенного в течение месячного срока с того момента, когда уволенный получил копию приказа или трудовую книжку. Этот срок радикально отличается от тех сроков исковой давности, которые установлены в судопроизводстве по гражданско-правовым спорам. Там он может исчисляться годами. В сроках исковой давности, которые установлены по спорам о законности увольнения, значение одного или даже нескольких дней принципиально иное, чем в тех случаях, когда срок исчисляется годами. Если гражданин проживает в местности с затрудненным транспортным сообщением, то обращение в суд, если он находится в другом населенном пункте, может потребовать значительного временного ресурса. При этом другое лицо, проживающее в том же населенном пункте, но имеющее доступ к сети Интернет, получает преимущество, поскольку имеет возможность сэкономить время при подаче искового заявления о восстановлении на работе. Следовательно, пользователь Интернета имеет более привилегированное положение, чем лицо, не имеющее доступа к сети. По мнению автора, данное обстоятельство должно быть отражено в действующем законодательстве. Как отмечалось, желательно проработать перечень причин, когда срок исковой давности по трудовым спорам пропущен по уважительной причине [9, с. 40]. Желательно в этом перечне отразить ситуацию с отсутствием возможности воспользоваться электронной системой документооборота.

Помимо федерального законодательства, цифровизация экономики отражается и в локальном нормотворчестве. Организации, переводя свой документооборот на электронные носители, на уровне локальных нормативных актов осуществляют регламентацию требований к электронному

документообороту. При этом навыки по владению электронным документооборотом в основном заключаются в запоминании последовательности манипуляций на клавиатуре компьютера. Некоторые виды документов заполняются возможно один раз в год, и навыки по заполнению этого вида документа забываются, поэтому требуется регулярное переобучение. Помимо того, что это приводит к дополнительным затратам времени, процесс переобучения способен создавать определенный дискомфорт у сотрудников. Это обусловлено тем, что во многих случаях не учитывается уровень способностей по обучению навыкам электронного документооборота. Сутью этих способностей является умение с максимальной скоростью найти на компьютерном оборудовании нужный элемент для клика, запомнить необходимую последовательность манипуляций и сохранить ее в памяти как можно дольше. Работники, которых собирают для групповых занятий по обучению работе с электронным документооборотом, но с которыми с целью экономии средств не проводятся индивидуальные занятия, часто обладают разным уровнем способностей, и для многих занятия проходят без необходимого эффекта. Сотрудники, оперативно выполняющие первые задания, находятся уже на шестом-восьмом клике, а отставшие – еще на втором, и уже не могут освоить нужный алгоритм, что часто вызывает у них сильные отрицательные эмоции. При усилении тенденции по переводу документооборота в цифровую плоскость, при отсутствии требований по единообразию в использовании данных программ, очевидно, обострится проблема адаптации на своем рабочем месте вновь принятого сотрудника. Программы по тому или иному виду документооборота могут автономно разрабатываться специалистами данной организации. Работник же, поступивший на работу, может не справиться с применением той или иной программы, даже если он занимал аналогичную должность в той организации, где

он работал раньше. Фактически можно констатировать, что во многих случаях, работник может закрепиться в новой организации, если сложившийся коллектив примет его и поможет освоить специфические виды программ по электронному документообороту. Особенно сложной будет ситуация в том случае, если работник победил на проведенном конкурсе, а не был принят по договоренности с работодателем, но результаты конкурса не устроили часть сложившегося коллектива. Наибольшая вероятность возникновения подобной ситуации в научных и педагогических коллективах. Негативными составляющими подобных ситуаций будут: снижение уровня здоровой конкуренции, ограничение права на свободное распоряжение своими способностями к труду, являющегося конституционным. Перспектива овладеть новыми программами при переходе на другое место работы заставит задуматься многих граждан, особенно старших возрастов. При этом это может быть высококвалифицированный сотрудник, у которого развиты навыки, связанные с обобщением и анализом, а не механический вид памяти по запоминанию последовательностей компьютерных манипуляций. Как отмечалось в научной литературе, законодатель не достаточно четко прописывает обязанности работодателей по переобучению персонала, а работодатели часто стремятся переложить обязанности по переобучению на самого работника или государство [10, с. 110]. Автор полагает, что необходимо принятие федерального закона, который бы обязывал организации внедрять унифицированные цифровые программы по различным видам электронного документооборота в организации. Они бы облегчали возможность перехода работника из организации в организацию, что способствовало бы усилению мобильности рабочих ресурсов. Кроме того, желательно внести в ТК РФ нормы, которые бы закрепляли ответственность работодателя за организацию переобучения сотрудников новым цифровым технологиям.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Рощин С. Ю., Солнцев С. А. Как компании ищут работников: эмпирические оценки по российским предприятиям // Российский журнал менеджмента. 2017. Т. 15. № 2. С. 173–192. DOI: 10.21638/11701/spbu18.2017.203.
2. Белая О. В., Кононенко Д. Б., Семченкова М. Н. Правовое регулирование деятельности стартапов в области Big data (большие данные) // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2018. № 1(42). С. 174–180.
3. Воробьев Л. А., Панасенко Г. Н. Возможности и перспективы развития технологий, основанных на Big Data в HR // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2015. № 6. С. 67–75.
4. Самофалова В. В., Посохов С. Э. Полиграф сегодня: проблемы применения // Центральный научный вестник. 2018. Т. 3. № 10 (51). С. 22–24.
5. Кузнецов А. А., Рогожина В. В. Полиграф – из истории до наших дней // Вестник современных исследований. 2018. № 11-8 (26). С. 55–57.
6. Лепетикова И. Ю., Кобзарь Г. В. Использование полиграфа в государственном и муниципальном управлении // Ростовский научный журнал. 2018. № 3. С. 22–29.
7. Дудченко С. В. Опыт регулирования дистанционного труда работников в зарубежных странах // Международный научно-исследовательский журнал. 2022. № 1-4 (115). С. 98–100.
8. Китаева А. В. К вопросу правового регулирования организации дистанционного труда // Евразийский юридический журнал. 2022. № 2. С. 231–232.
9. Комков С. А. Исковая давность в трудовом праве (теория и практика правоприменения) // Сибирский юридический вестник. 2021. № 2 (93). С. 37–41.
10. Филющенко Л. И. Повышение конкурентоспособности работников в условиях глобализации экономики // Труд и социальные отношения. 2016. № 2. С. 106–116.

REFERENCE

1. Roshchin S. Yu., Solntsev S. A. How companies are looking for employees: empirical estimates for Russian enterprises // Russian Journal of Management. 2017. V. 15. No. 2. S. 173–192. DOI: 10.21638/11701/spbu18.2017.203. (In Russ.)
2. Belaya O. V., Kononenko D. B., Semchenkova M. N. Legal regulation of startups in the field of Big data (big data) // Business. Education. Right. Bulletin of the Volgograd Institute of Business. 2018. No. 1(42). P. 174–180. (In Russ.)
3. Vorobyov L. A., Panasenko G. N. Opportunities and prospects for the development of technologies based on Big Data in HR // Human resource management is the basis for the development of an innovative economy. 2015. No. 6. P. 67–75. (In Russ.)
4. Samofalova V. V., Posokhov S. E. Polygraph today: problems of application // Central Scientific Bulletin. 2018. V. 3. No. 10 (51). P. 22–24. (In Russ.)
5. Kuznetsov A. A., Rogozhina V. V. Polygraph – from history to the present day // Bulletin of modern research. 2018. No. 11-8 (26). P. 55–57. (In Russ.)
6. Lepetikova I. Yu., Kobzar G. V. The use of the polygraph in state and municipal administration // Rostov scientific journal. 2018. No. 3. P. 22–29. (In Russ.)
7. Dudchenko S.V. Experience in regulating remote work of workers in foreign countries // International Scientific Research Journal. 2022. No. 1-4 (115). P. 98–100. (In Russ.)
8. Kitaeva A. V. On the issue of legal regulation of the organization of remote work // Eurasian legal journal. 2022. No. 2. P. 231–232. (In Russ.)
9. Komkov S. A. Limitation period in labor law (theory and practice of law enforcement) // Siberian Legal Bulletin. 2021. No. 2 (93). P. 37–41. (In Russ.)
10. Filyushchenko L. I. Increasing the competitiveness of workers in the context of the globalization of the economy // Labor and social relations. 2016. No. 2. P. 106–116. (In Russ.)

Информация об авторе:

Малкеров В. Б., кандидат юридических наук, доцент.

Information about the author:

Malkerov V. B., Candidate of Law, Associate Professor.

Статья поступила в редакцию: 10.04.2022; одобрена после рецензирования: 19.05.2022; принята к публикации: 24.06.2022.

The article was submitted: 10.04.2022; approved after reviewing: 19.05.2022; accepted for publication: 24.06.2022.