

УДК 349.2

DOI: 10.17223/22253513/41/14

Т.А. Зыкина

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ НА РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Рассматриваются вопросы, связанные с внедрением цифровых технологий в сферу регулирования труда. Анализируются изменения в содержании трудовых правоотношений под влиянием цифровизации, включая активизацию роли государства, появление новых субъектов, объектов, особенностей осуществления субъективных прав и юридических обязанностей. Отражены положительные и отрицательные стороны применения дистанционного труда, его связи с трудом самозанятых.

Ключевые слова: трудовые отношения; цифровизация; дистанционный труд; модель трудовых отношений.

Цифровизация – это абсолютно новое явление, которое активно изменяет жизнь общества в целом и его отдельных представителей, оказывает все возрастающее влияние на отношения между работниками и работодателями. В России принят «Общенациональный план действий, обеспечивающих восстановление занятости и доходов населения, рост экономики и долгосрочные структурные изменения в экономике», основное содержание которого связано с технологическим ускорением развития экономики и повышением производительности труда, в том числе на основе цифровизации [1].

Проникновение цифровых технологий во все аспекты жизни общества сопровождается внедрением самых разных инструментов, среди которых искусственный интеллект, робототехника и др. Современные технологии находят применение в производстве, в оказании услуг, дополняют новыми направлениями существующие производства и меняют сферу труда. В связи с указом Президента РФ «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» обозначены национальные интересы в области цифровой экономики, среди которых особо выделена необходимость обеспечения занятости граждан [2].

Проникновение в жизнь современных цифровых технологий уже привело к появлению специального законодательства, формированию новых направлений в праве, таких как информационное право, цифровое право, право телекоммуникаций. Однако стоит отметить, что регулирование цифровой среды пока не имеет единого нормативного акта. Нормы, которые можно отнести к опосредованному процессу цифровизации, рассредоточены по разным законам.

Следует отметить, что в настоящее время, в условиях продолжающейся пандемии COVID-19, возрастает необходимость обращаться к цифровым технологиям для увеличения объема использования таких форм труда, ко-

которые не требуют физического взаимодействия между работником и работодателем, а также между работниками.

Уже сейчас можно утверждать, что на фоне осознанной необходимости максимального использования цифровых инструментов, в частности для снижения рисков, вызванных пандемией, идет процесс создания новых институтов как в уже существующих, так и в формирующихся отраслях права. В качестве примера следует привести нормы, регулирующие дистанционный (удаленный) труд, получение и использование электронной цифровой подписи, осуществление цифровой медицины, электронного правосудия, дистанционного образования и др.

Само же право, чтобы оставаться эффективным регулятором, пытается модифицироваться, вводя в структуру правоотношений новые виды объектов (сеть Интернет, цифровые платформы, криптовалюта и пр.) и субъектов (роботы, искусственный интеллект, виртуальная личность, информационные посредники и др.). Например, уже разработан законопроект «Об обороте роботов, их составных частей (модулей)», который находится на рассмотрении в Государственной Думе. Целью данного законопроекта является регулирование отношений, возникающих в сфере использования (применения), приобретения, сбыта, разработки, производства, испытания, установки, монтажа, технического обслуживания, ремонта, утилизации, учета, хранения, перевозки, транспортирования, изъятия, уничтожения роботов, их составных частей (модулей), ввоза роботов, их составных частей (модулей) в Российскую Федерацию и вывоза их из Российской Федерации [3].

При этом, несомненно, изменяется и содержание правоотношений, формируются новые их виды, возникающие на цифровых платформах, которые обеспечивают выполнение функций взаимосвязи между участниками рынков, являются открытыми для использования клиентами и партнерами, разработчиками приложений, поставщиками услуг и агентами [4].

Исследователи предлагают выделить новый вид правоотношений: цифровые правоотношения, для которых не всегда требуется индивидуализация, несмотря на то что в настоящее время этот признак считается важным в теории права [5]. Среди цифровых правоотношений следует обособить цифровые трудовые правоотношения. При этом в сфере труда могут существовать две разновидности цифровых правоотношений в зависимости от объема использования инструментов цифровизации. В первом случае цифровизация только дополняет классические трудовые правоотношения, например путем использования электронных трудовых книжек или электронной цифровой подписи, во втором случае цифровизация проникает глубже, взаимодействие сторон осуществляется на удалении, без физического контакта, который заменяют цифровые технологии.

Цифровые трудовые правоотношения при дистанционном труде, которые следует рассматривать как самостоятельную часть правоотношений в сфере трудового права, в определенной степени получили законодательное урегулирование, поскольку в Трудовом кодексе РФ (ТК РФ) содержится специальная глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных

работников». Цифровые трудовые правоотношения в зависимости от периода занятости сторон трудового договора в виртуальной среде можно разделить на две группы.

К первой группе следует отнести цифровые трудовые правоотношения, связанные с применением исключительно дистанционного (удаленного) труда. Работник и работодатель заключают соглашение о дистанционной работе на постоянной основе.

Вторая группа цифровых трудовых правоотношений, существующих на удалении, предполагает чередование работы в офисе с удаленным трудом, в том числе в эту группу включаются ситуации, когда удаленная работа применяется без учета желания работника (временный перевод в исключительных случаях).

Дистанционные цифровые трудовые правоотношения, независимо от того, к какой группе они относятся, имеют много отличий от трудовых правоотношений, существующих в обычном режиме. Особенности такого труда влияют на порядок заключения трудовых договоров, предполагающих, в частности, обмен электронными документами между работником и работодателем при найме на работу. Законом установлен порядок взаимодействия между дистанционным работником и работодателем, нарушение которого может привести к увольнению. Специфика регулирования труда дистанционных работников отражается также в установлении режима работы, временных переводов и увольнений.

Безусловно, судебная и иная практика постоянно выявляет и будет еще выявлять пробелы в регулировании труда дистанционных работников, часть которых уже преодолена путем внесения целого ряда изменений и дополнений в главу 49.1 ТК РФ [6].

Такая форма работы, как дистанционный труд, обладает целым рядом особенностей, среди которых можно выделить ее интеллектуальный характер, удобство коммуникации сторон трудового договора. Для работодателя это также отсутствие необходимости предоставлять персоналу полноценный офис для работы, а для работника – экономия средств на проезд до места работы и обратно, на питание вне дома и пр.

Но, помимо положительных моментов, в дистанционном труде имеется целый ряд недостатков и неудобств как для работника, так и для работодателя. Со стороны работодателя можно указать на необходимость овладения и использования им новых способов управления трудом в условиях, когда работники разобщены территориально и не находятся под постоянным контролем, а также необходимость выделения дополнительных средств на приобретение оборудования и программного обеспечения, предоставляемого работникам в пользование и для целей обеспечения соблюдения информационной безопасности взаимодействия в интернет-пространстве.

Со стороны работника, который трудится удаленно, возможны, например, психологические сложности, которые могут возникнуть из-за отсутствия реальной коммуникации с работодателем и другими работниками, а также из-за постоянного нахождения дома.

Дистанционный труд, применение которого в условиях пандемии постоянно расширяется, постепенно обеспечивается правовыми нормами. Однако как работники, так и работодатели нуждаются в более подробном установлении прав и обязанностей, в использовании мер юридической ответственности, которые диктуются особым характером труда, вызванным спецификой виртуальной среды и применяемых цифровых инструментов.

Например, действующее трудовое законодательство не учитывает возможности использования сторонами трудового правоотношения виртуальной личности или искусственного интеллекта. Законодатель не предусмотрел пределы коммуникации с этими или иными возникающими в виртуальной среде субъектами, ее риски и последствия. Например, виртуальные личности появились в современную эпоху всеобщей цифровизации и не отнесены к классификации субъектов, принятой в теории права. Виртуальные личности не имеют материального тела и при необходимости могут гибко изменять свою сущность. При этом виртуальная личность способна к автономному действию [7].

Можно предположить, отмечает Б. Крингер, что через некоторое время будут созданы программы, которые смогут полностью симулировать человеческое общение. Более того, если личность является лишь внешним воплощением работы сознания, подсознания и, возможно, души, развитие программ может объединить виртуальные личности с мощностями искусственного интеллекта и даже симулировать виртуальное подсознание [8].

Понятие виртуальной личности постоянно уточняется, но исследователи единодушны в том, что такая личность может создаваться, например, в корыстных целях. И нельзя исключать влияния виртуальных личностей на цифровое трудовое правоотношение.

Еще одной проблемой, которая практически не нашла отражения в правовом регулировании труда, является возможность использования в этой сфере искусственного интеллекта. Исследователи отмечают, что полного замещения человека роботами в ближайшее время не произойдет, зато усилятся перетекание рабочих мест из старых секторов экономики в новые с установлением сосуществования искусственного и естественного интеллектов. Таким образом, возникнут новые риски, которые не предусмотрены действующим трудовым законодательством. Одной из главных проблем специалистами называется необходимость правового регулирования в области безопасности труда, когда роботы разделят рабочее пространство с людьми. Должны быть разработаны и утверждены стандарты безопасности для таких ситуаций, в том числе на международном уровне [9. С. 66]. Роботы могут обходиться для работодателя дешевле, чем реальные работники, поэтому требуется заранее создать правовую базу для защиты прав работника, который физически в любом случае проигрывает машине.

Общая теория трудового права имеет собственную систему понятий, на которых строятся согласованность и внутреннее единство этой науки, которые способны абстрактные юридические нормы перевести в область конкретных системных категорий. И эта система постоянно пополняется

новыми либо совершенствует уже существующие категории. Трудовые отношения, определение которых содержится в ст. 15 ТК РФ, относятся к категориям, нуждающимся в уточнении в связи с происходящими процессами цифровизации.

Трудовые правоотношения не являются статичными, они появляются, изменяются, а также прекращаются на основании норм права, порождающих данные правоотношения и осуществляющихся через них. Трудовое правоотношение можно представить как модель поведения лиц, взаимодействующих на основании трудового договора с учетом действующих правовых норм. При этом следует учитывать, что российская модель трудовых правоотношений имеет сложный исторический путь становления, в котором можно выделить отдельные этапы, ориентируясь на российские кодифицированные акты о труде. Поскольку трудовые отношения в их идеальном варианте должны основываться на договоре работника и работодателя, то вмешательство государства в этот процесс можно рассматривать как ограничение их свободы, за исключением тех ситуаций, когда государство регулирует вопросы, связанные с охраной и защитой трудовых прав работников.

Первые два трудовых кодекса в истории России отражают непростой этап становления трудового права, в него входят годы построения советского государства, интервенции, предвоенные годы и периоды военных действий и восстановления народного хозяйства. Этот этап можно назвать первоначальным, он отражает действие двух систематизированных законодательных актов РСФСР: КЗоТ 1918 г. и КЗоТ 1922 г. Для первоначальной модели трудовых правоотношений, которая просуществовала до начала 1970-х гг., было характерно почти полное ограничение свободы сторон трудового договора, а также определяющее влияние государства на его содержание.

Второй этап развития трудовых отношений связан с принятием в 1971 г. следующего, третьего по счету КЗоТ РСФСР. Модель трудовых правоотношений, связанную с его действием, можно определить как либеральную, поскольку работники получили большой объем прав за счет уменьшения свободы работодателя, но государство сохранило за собой активную роль в регулировании этих отношений. Реальная свобода трудового договора, несмотря на обилие прав работника, отсутствовала.

Общая демократизация российского общества оказала существенное влияние на третий, или современный, этап эволюции трудовых правоотношений, который начался с принятием в 2001 г. Трудового кодекса РФ. Отличительной чертой современной модели трудовых правоотношений является перенос активности в сфере труда с государства на стороны трудовых отношений, предоставление работникам и работодателям реальной свободы в сфере заключения, исполнения и прекращения трудовых правоотношений. Это, безусловно, следует считать положительной чертой современной российской модели трудовых правоотношений.

Однако с развитием информационных технологий действующая модель стала проявлять признаки возвращения активности государства в область

регулировании трудовых отношений, имеющих связь с цифровизацией сферы труда. Особенно эта тенденция обозначилась в период пандемии COVID-19, когда работодателям было рекомендовано широко использовать дистанционный труд, и проявилась в дальнейшем совершенствовании этого направления трудового законодательства.

Следует констатировать, что причина возросшего вмешательства государства в отношения сторон трудового договора вызвана существующей цифровой реальностью, на которую наложилась ситуация с пандемией и необходимостью обеспечить защиту прав сторон трудового договора от возможных рисков, связанных с применением новых технологий.

Цифровую реальность, в которой сейчас осуществляются многие трудовые правоотношения, можно определить как совокупность информационных технологий, проявляющихся при передаче информации путем применения цифровых данных и цифровой инфраструктуры. Цифровая реальность включает в себя наличие цифрового взаимодействия, или цифрового диалога, работников и работодателей.

Таким образом, для современной модели трудовых правоотношений, осуществляющихся в интернет-пространстве, характерно наличие цифрового взаимодействия работников и работодателей на основе использования передовых технологий и активной роли государства, контролирующего и защищающего цифровые права сторон трудового договора. Под цифровыми правами предлагается понимать права на доступ, использование, создание и публикацию цифровых произведений, на доступ и использование компьютеров и иных электронных устройств, а также коммуникационных сетей, в частности сети Интернет [10. С. 121].

Активная роль государства заключается также в продвижении современных информационных технологий. При этом следует отметить, что информационные технологии развиваются так стремительно, что законодатель не всегда своевременно успевает создать надлежащие нормативные правовые акты, опосредующие данный процесс.

Известно, что каждое трудовое правоотношение состоит из взаимосвязанных элементов, к которым относятся субъекты, объект и содержание правоотношения. Это общепризнанная позиция в теории права, но она приобретает специфику в связи с внедрением в сферу труда цифровых технологий.

Центральное место в содержании трудового правоотношения занимают его участники: индивидуальные и коллективные. Еще раз подчеркнем, что в виртуальном пространстве появились особые субъекты, которые имеют свои неповторимые особенности. И это не только виртуальные личности, есть также информационные (цифровые) посредники: блогеры, хостинг-провайдеры, владельцы сайтов. Виртуальные субъекты могут осуществлять предпринимательскую деятельность, выступая, например, в качестве сетевых предприятий, и при необходимости они могут нанимать работников, вступая с ними в трудовые правоотношения.

Теория права, несомненно, воспримет новые личности в качестве субъектов права, но не автоматически. Для этого государству необходимо об-

ладать соответствующими техническими возможностями, позволяющими их идентифицировать. Следует подчеркнуть, что мнение о возможности учета новых субъектов правоотношений основано на цифровом развитии России, которое следует из национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации», включающей в себя специальное направление – «Нормативное регулирование цифровой среды» [11].

Важным элементом трудового правоотношения выступает его объект – то, на что направлены права и обязанности его субъектов, по поводу чего они вступают в юридические связи. При этом исследователи соглашаются, что в основе возникновения правоотношения всегда лежат разнообразные интересы и воля участников, но указать все объекты в силу их многочисленности невозможно.

Объектами виртуальных трудовых отношений в сети Интернет могут предстать особые виртуальные ценности, созданные путем использования компьютерных технологий, которые можно называть цифровыми произведениями. Например, это могут быть виртуальные игры или другие программы, которые по заказу работодателя создает работник [12]. Фактически цифровые объекты не являются материальными, но оцениваются в реальных деньгах. Такие объекты, существующие в виртуальных пространствах, обладают, выражаясь терминологией законодательства о коммерческой тайне, действительной или потенциальной коммерческой ценностью в силу готовности людей платить за такие виртуальные объекты вполне реальные деньги. От других нематериальных объектов (например, честь, достоинство) виртуальные объекты (цифровые произведения), созданные в период действия трудового договора работником по заказу работодателя, отличаются тем, что имеют стоимостной эквивалент.

Развитие информационно-коммуникационных технологий вносит в исследование правомочий работника и работодателя серьезные коррективы. Прежде всего потому, что сферы деятельности трудового права при внедрении цифровых технологий изменяются, появляются новые варианты взаимодействия сторон или их деятельности. Например, расширяется применение дистанционного труда в тех отраслях, где раньше это казалось невозможным: онлайн проводятся медицинские и иные консультации, обеспечивается удаленное образование, проводятся онлайн-экскурсии в музеях и др.

Таким образом, традиционная схема взаимодействия работников и работодателей дополняется, правомочия сторон могут осуществляться на цифровых платформах, под которыми принято понимать группу технологий, используемых в качестве основы для обеспечения системы цифрового взаимодействия.

Цифровые платформы для удобства понимания данного понятия можно систематизировать. Например, по масштабам: на глобальные (Facebook), региональные (Глонасс) и национальные (QIWI). Классификация цифровых платформ возможна также по другим основаниям, например по виду и результатам деятельности, по уровню обработки информации и др. Проблемы,

которые возникают при использования данного инструмента виртуального взаимодействия, связаны с тем, что при широком их использовании пока нет эффективных способов контроля за владельцами цифровых платформ, законодательство об их функционировании развито очень слабо [13].

В качестве одного из преимуществ реализации правомочий посредством цифровых платформ можно назвать быстроту получения результата в виде виртуальной ценности, например оказание работником онлайн-услуги посредством информационно-телекоммуникационных сетей.

Тем не менее гарантированной возможности совершать действия для реализации своих трудовых прав в сети Интернет может не быть или эта возможность может быть осложнена установлением особых технических условий, требующих информационной грамотности. Например, некоторые субъективные цифровые права требуют для их осуществления наличия электронной цифровой подписи. Для обладания другими виртуальными цифровыми правами требуется регистрация на соответствующих сайтах. Даже эти два примера указывают на специальные обстоятельства, наличие которых может предшествовать использованию работником субъективного права в сети Интернет. Кроме того, не все названные права обеспечены юридическими обязанностями, поскольку, в частности, возникают на цифровых платформах, владельцев которых сложно контролировать.

В современных условиях проблема юридических обязанностей субъекта трудового правоотношения стоит намного острее, чем раньше. Это объясняется тем, что возросла роль отдельного гражданина в общественной жизни, расширились и углубились его связи с социальной средой и влияние на эту среду. Именно человек как личность связывает в одно общее все социальные обязанности: индивидуальные, коллективные, нравственные, правовые, политические, религиозные и иные.

Кроме всего прочего, юридические обязанности, предполагающие меру юридически обоснованного должного поведения, осуществляемого в интересах управомоченного лица, изучены не так подробно, как субъективные права. При этом юридические обязанности представляют собой элемент свободы человека. Свобода является не просто абстрактным философским понятием, она неотделима от ответственности, готовности к выполнению обязанностей, что особенно важно в условиях расширения применения цифровых технологий.

Юридические обязанности в сфере трудового права можно разделить на две группы: классические юридические обязанности и юридические обязанности, возникающие у субъектов трудовых правоотношений в силу взаимодействия в сети Интернет. При этом следует отметить сложность определения юридических обязанностей, возникающих в виртуальном пространстве. Трудности связаны, как с базой, в которой они возникают (Интернет, протяженность и иные параметры которого сложно точно определить), так и с вопросами взаимодействия субъектов, среди которых могут быть виртуальные личности, само существование которых зависит от применяемых в Интернете технологий.

Интернет-среда требует наличия специальных знаний у сторон трудового правоотношения и понимания того, что цифровые трудовые правоотношения не имеют тесной связи с государством и правом. Так, для осуществления и защиты субъективного права работника или работодателя требуются, во-первых, выполнение управомоченным лицом дополнительных технических действий (регистрация на сайте цифровой платформы, получение электронной цифровой подписи и др.) и, во-вторых, развитие технологических возможностей государства по контролю за функционированием цифровых платформ, усилению информационной грамотности людей.

Можно утверждать только то, что требовать от субъектов трудового правоотношения исполнения юридических обязанностей может лишь реальное лицо. Для этого его полномочия должны быть подтверждены, например усиленной электронной цифровой подписью. Виртуальная личность, вступая в отношения с другими субъектами в сети Интернет, фактически не имеет юридических обязанностей, что обусловлено особенностями цифрового пространства. Эти отношения нуждаются в дальнейшем изучении и требуют наличия технических и технологических инструментов для контроля над действиями новых цифровых субъектов.

Следует добавить, что охват сферы трудового права цифровыми технологиями все время увеличивается, и это требует установления общих правил взаимодействия субъектов в данном виртуальном пространстве. Виртуальное пространство как особое место для реализации трудовых отношений требует выработки специфических способов регулирования, контроля и применения мер ответственности, возможно, по аналогии с порядком доступа в Интернет, который уже устоялся и не вызывает вопросов.

Современное трудовое право под воздействием информационных технологий трансформируется, нуждается в дальнейшем изучении новых особенностей, касающихся прежде всего понимания трудового правоотношения. Представляется, что следует признать существование цифровых трудовых правоотношений, особенности которых проявляются в связи с их осуществлением в особой виртуальной среде, на цифровых платформах, без реальной (или при ограниченной) коммуникации сторон трудового правоотношения, требующей от работников и работодателей, помимо профессиональных, наличия информационных знаний и умений, а также обеспечения их безопасного интернет-сотрудничества и осуществления цифровых прав.

Трудовое право пока недостаточно учитывает специфику работы с применением информационных технологий. Следует отметить, что труд в виртуальном пространстве привел к размыванию критериев между удаленной работой по найму и samozанятостью. Разница существует в области социальной защиты: если труд осуществляется на основе трудового договора, то она полагается, если нет, то отсутствует. Но сам процесс труда, свобода в выборе периодов труда и отдыха, ориентация на результат, возможность использовать в качестве площадки для выполнения своих обязанностей любую территорию делают труд по найму и труд на себя очень похожими явлениями.

Трудовое право может расширить свои границы, и труд самозанятых смог бы стать более защищенным, если бы был включен в предмет регулирования данной отрасли права. Противникам данного варианта ближе другое решение: отнести дистанционный труд к сфере регулирования гражданского права, что может повысить уровень свободы сторон, применяющих данную форму труда. Представляется, что в условиях демократического государства возможность расширить область регулирования труда представляется более предпочтительной.

Литература

1. Цифровизация промышленности. URL: <https://center2m.ru/tsifrovizatsiya-promishlenosti>
2. О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы : указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203 // Собрание законодательства РФ. 2017. № 20. Ст. 2901.
3. 2021: Подготовлен проект «Об обороте роботов, их составных частей (модулей)». URL: <https://news.myseldon.com/ru/news/index/247758678>
4. Цифровые платформы. URL: <https://hsbi.hse.ru/articles/tsifrovye-platformy/>
5. Танимов О.В. Трансформация правоотношений в условиях цифровизации // Актуальные проблемы российского права 2020. Т. 15, № 2 (111). URL: <https://aprp.msal.ru/jour/article/view/1430/1377>
6. 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 : федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2020. № 50, ч. III. Ст. 8052.
7. Горный Е. Онтология виртуальной личности. URL: <http://www.netslova.ru/gorny/selected/ovl.html>
8. Крингер Б. Виртуальная личность: мифы и реальность. URL: <http://mirbudushego.ru/ram/kriger/ch3.htm>
9. Филипова И.А. Искусственный интеллект и трудовые отношения: социальные перспективы и тенденции правового регулирования // Российская юстиция. 2017. № 11. С. 65–67.
10. Тумаков А.В., Петраков Н.А. Развитие цифровых правоотношений в современных реалиях // Вестник Московского университета МВД России. 2019. № 2. С. 121–122.
11. Паспорт национального проекта «Национальная программа “Цифровая экономика Российской Федерации”» : (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 04.06.2019 № 7). URL: <http://static.government.ru/media/files/urKHm0gTPPnzJlaKw3M5cNLo6gczMkPF.pdf>
12. Виноградов П.А. Понятие виртуального объекта и оборотоспособность виртуальных объектов в системе отечественного законодательства на примере интернет-сайта. URL: <https://moluch.ru/archive/149/42123/>
13. Цифровые платформы новая рыночная власть. URL: <https://www.econ.msu.ru/sys/raw.php?o=46781&p=attachment>

Zykina Tatyana A., Higher School of Economics, Management and Law of the Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov (Arkhangelsk, Russian Federation)
THE INFLUENCE OF DIGITAL REALITY ON THE REGULATION OF LABOR RELATIONS

Keywords: labor relations, digitalization, remote work, model of labor relations.

DOI: 10.17223/22253513/41/14

The article deals with the introduction of digital technologies in the sphere of labor regulation, under which labor law, in order to remain an effective regulator, is trying to be modified, introducing new types of objects (the Internet, digital platforms) and subjects (artificial intelligence, virtual personality) into the structure of legal relations.

At the same time, the content of legal relations also changes. The author supports the position of those researchers who propose to include digital legal relations into a separate group. Among the digital legal relations, it is proposed to isolate digital labor relations. Moreover, it is argued that in the sphere of labor there may be two types of digital legal relations, depending on the volume of use of digitalization tools. In the first case, digitalization only complements the classical labor relations, for example, through the use of electronic labor books or an electronic digital signature; in the second case, digitalization penetrates deeper, and the interaction of the parties is carried out at a distance, without physical contact, which is replaced by digital technologies.

The author proposes to divide digital labor relations into two groups, depending on the period of employment of the parties to the employment contract in the virtual environment. The first group includes digital labor relations related to the use of exclusively remote labor. The second group of digital labor relations involves the alternation of work in the office with a remote work.

Remote digital labor relations, regardless of the group, have many differences from usual labor relations. The peculiarities of such work affect the procedure for concluding employment contracts, which implies, in particular, the exchange of electronic documents between the employee and the employer when hiring.

The existence of digital labor relations is caused by the specifics that are manifested in their implementation in a special virtual environment, on digital platforms, without real (or limited) communication of the parties to the legal labor relationship. Such specificity requires of employees and employers to have information knowledge and skills in addition to their professional ones, as well as to ensure their safe Internet cooperation and the exercise of digital rights.

It is noted that work in the virtual space has led to a blurring of the criteria between employment and self-employment. The difference exists in the field of social protection: it is provided if work is carried out on the basis of an employment contract, if not, there is no protection at all. But the very process of work, freedom in choosing periods of work and rest, focus on the result, the ability to use any territory as a platform for the performance of their duties - makes work for hire and work for oneself very similar phenomena. In a democratic state, it is necessary to expand the scope of labor regulation to include the regulation of the work of the self-employed.

References

1. Center2m.ru. (n.d.) *Tsifrovizatsiya promyshlennosti* [Industry digitalization]. [Online] Available from: <https://center2m.ru/tsifrovizatsiya-promishlennosti>
2. Russia. (2017) O Strategii razvitiya informatsionnogo obshchestva v Rossiyskoy 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 No. 203 of the President of the Russian Federation of May 9, 2017]. *Sobranie zakonodatel'stva RF – Legislative Bulletin of the Russian Federation*. 20. Art. 2901.
3. News.myseldon.com. (2021) 2021: *Podgotovlen proekt "Ob oborote robotov, ikh sostavnykh chastey (moduley)"* [2021: The project "On the turnover of robots, their components (modules)" was prepared]. [Online] Available from: <https://news.myseldon.com/ru/news/index/247758678>
4. HSE. (n.d.) *Tsifrovye platformy* [Digital platforms]. [Online] Available from: <https://hsbi.hse.ru/articles/tsifrovye-platformy/>

5. Tanimov, O.V. (2020) Transformation of Legal Relations in the Context of Digitalization. *Aktual'nye problemy rossiyskogo prava – Actual Problems of Russian Law*. 15(2). pp. 11–18. DOI: 10.17803/1994-1471.2020.111.2.011-018

6. Russia. (2020) On amendments to the Labor Code of the Russian Federation regarding the regulation of remote work and temporary transfer of an employee to remote work at the initiative of the employer in exceptional cases: Federal Law No. 407-FZ of 08.12. *Sobranie zakonodatel'stva RF – Legislative Bulletin of the Russian Federation*. 50(III). Art. 8052. (In Russian).

7. Gornyy, E. (n.d.) *Ontologiya virtual'noy lichnosti* [Ontology of the virtual personality]. [Online] Available from: <http://www.netslova.ru/gornyy/selected/ovl.html>

8. Kringer, B. (n.d.) *Virtual'naya lichnost': mify i real'nost'* [Virtual personality: myths and reality]. [Online] Available from: <http://mirbudushego.ru/ram/kriger/ch3.htm>

9. Filipova, I.A. (2017) Artificial intelligence and the employment relationship: social perspectives and tendencies of legal regulation. *Rossiyskaya yustitsiya – Russian Justitia*. 11. pp. 65–67. (In Russian).

10. Tumakov, A.V. & Petrakov, N.A. (2019) Razvitie tsifrovyykh pravootnosheniy v sovremennykh realiyakh [Development of digital legal relations in modern realities]. *Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii*. 2. pp. 121–122.

11. Russia. (2019) *Pasport natsional'nogo proekta “Natsional'naya programma ‘Tsifrovaya ekonomika Rossiyskoy Federatsii’”: (utv. prezidiumom Soveta pri Prezidente RF po strategicheskomu razvitiyu i natsional'nym proektam, protokol ot 04.06.2019 № 7)* [Passport of the national project “National Program Digital Economy of the Russian Federation” (approved by the Presidium of the Council under the President of the Russian Federation for Strategic Development and National Projects, Minutes No. 7 of June 4, 2019)]. [Online] Available from: <http://static.government.ru/media/files/urKHm0gTPPnzJlaKw3M5cNLo6gczMkPF.pdf>

12. Vinogradov, P.A. (n.d.) *Ponyatie virtual'nogo ob"ekta i oborotosposobnost' virtual'nykh ob"ektov v sisteme otechestvennogo zakonodatel'stva na primere internet-sayta* [The concept of a virtual object and the turnover capacity of virtual objects in the system of Russian legislation on the example of an Internet site]. [Online] Available from: <https://moluch.ru/archive/149/42123/>

13. Mesropyan, V. (2018) *Tsifrovye platformy – novaya rynochnaya vlast'* [Digital platforms as a new market power]. [Online] Available from: <https://www.econ.msu.ru/sys/raw.php?o=46781&p=attachment>