

ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВЫХ ИННОВАЦИЙ

Т. К. Бритова

*доцент кафедры гражданского процесса и трудового права
юридического факультета Белорусского государственного университета,
кандидат юридических наук, доцент
britovatatyanab2@yandex.ru*

Статья посвящена анализу влияния цифровизации на науку трудового права и на развитие правового регулирования трудовых отношений в условиях формирования цифровой экономики. Рассматривается трансформация общественной организации труда, вызванная внедрением цифровых технологий, автоматизацией и ИИ. Анализируются законодательные изменения, связанные с регулированием дистанционного труда в Республике Беларусь и Российской Федерации. Особое внимание уделено вопросам единства и дифференциации норм трудового законодательства, правовому статусу дистанционных работников и существующим проблемам в сфере их правовой защиты. На основе сравнительно-правового анализа делаются выводы о необходимости дальнейшего совершенствования трудового законодательства.

Ключевые слова: цифровизация; трудовое право; дистанционная работа; цифровая экономика; трудовые отношения; дистанционные работники; искусственный интеллект; гибкие формы занятости.

Цифровизация оказывает значительное влияние на развитие науки трудового права, формируя новые возможности и вызовы для регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений. В первую очередь под ее воздействием меняется экономика. Цифровизация экономики стала одной из главных целей в современной политике многих государств. Наше государство также стремится развивать новые технологии, внедрять их во все сферы жизни общества, а также актуализировать действующее законодательство, адаптируя его под современные тенденции. Ускорение процесса автоматизации и роботизации, внедрение в человеческую жизнь ИИ, цифровых технологий в первую очередь оказывает влияние на труд человека и трудовые правоотношения в целом, т.к. сфера труда напрямую связана с экономикой страны.

В советский период в условиях преобладания государственной формы собственности, в основном в централизованном порядке осуществлялось жесткое правовое регулирование отношений в сфере труда, поэтому и не возникало особых трудностей в регламентации такого рода отношений. Ныне при смене технологических укладов (от механизации до умного производства) происходят коренные изменения в трудовой сфере, требования к организации труда и их участникам.

При переходе к цифровой экономике происходят принципиальные изменения в структуре всех общественных отношений, их объективно-субъектного состава и условий реализации, которые требуют специального изучения для эффективного правового регулирования в последующем [1, с.19]. Но действующее законодательство не всегда своевременно реагирует на те вопросы, которые происходят в сфере наемного труда. В этом контексте согласимся с Г. С. Скачковой, которая верно утверждает, что «многие

проблемы, возникающие на практике, обусловлены тем, что в теории трудового права недостаточно разработаны концептуальные подходы к исследованию общественной организации труда в современной России, и видов труда, охватываемых ею» [2, с. 238]. Более того, указанные проблемы являются в последние годы предметом исследования в большей мере специалистов не в области трудового права, а в области экономики и социологии труда в странах постсоциалистического пространства.

Очевидно, что ТК Республики Беларусь, исходя из КЗоТ 1972 г. из «узкой сферы» действия норм трудового права (ст. 3), распространяя его действия лишь только на трудовые отношения лиц, работающих по трудовому договору. Подобные аналогии можно привести для сравнения и в отношении ТК РФ.

Однако анализ законодательства о правовом регулировании отношений в сфере труда иной отраслевой принадлежности у различных категорий граждан, осуществляемого в рамках общественной организации труда, показывает, что нормы трудового права по отношению к ним применяются все же в той или иной части. Более того, нет никаких оснований утверждать, что указанные граждане при реализации ими конституционного принципа свободы труда, в качестве наемных лиц, предлагающих для использования свой труд, полностью исключены якобы из сферы действия трудового права: при взаимопроникновении и взаимосвязи норм специального и трудового законодательства решающая роль отдается, в целом, трудовому законодательству [3, с. 20]. Поэтому представляется, что в отношении лиц, занятых различными видами труда, в сфере общественной организации труда, нет каких-либо принципиальных препятствий для распространения на них некоторых норм трудового законодательства.

Как отмечал М. И. Бару, «единство в основном, коренном и существенном определяет на данном этапе путь правового регулирования трудовых отношений в целом без относительно к сфере приложения общественного труда» [4, с. 118]. Иное дело, что степень распространения и пределы действия норм трудового права могут быть различны, но это уже проблемы дифференцированного подхода к регулированию возникающих у граждан отношений в сфере наемного труда с учетом как содержания выполняемой трудовой функции, так и места, вида труда, которым они занимаются.

Тем не менее со сферой трудового права, особенно в эпоху цифровизации неразрывным образом связан вопрос о единстве и дифференциации норм трудового законодательства. В связи с этим полагаем трудовое законодательство должно развиваться таким образом, чтобы обеспечивать равную защиту всех работников от незаконных действий со стороны нанимателя, используя при этом социально оправданную дифференциацию при регулировании труда различных участников трудового отношения. Поэтому проблема единства и дифференциации правового регулирования труда приобретает особую актуальность.

В этом контексте следует отметить, что в свое время ТК Республики Беларусь сделал серьезные шаги для ее легализации. В большинстве норм этого важнейшего источника трудового права реализуется принцип единства правового регулирования труда, исходя из которого ТК республики Беларусь устанавливает государственный уровень юридических гарантий для всех наемных работников. Вместе с тем значительное внимание уде-

лено законодателем проблеме дифференциации правового регулирования труда отдельных категорий работников. В ТК Республики Беларусь раздел III посвящен как раз особенностям регулирования труда отдельных категорий работников (Гл. 18–32), т.е. речь идет о правовом регулировании труда специальных субъектов трудового права.

Так, к числу субъектов трудового права, нуждающихся в специальном правовом регулировании, относятся работники, выполняющие дистанционную работу. Их особое правовое положение связано с тем, что в условиях развития цифровой экономики применения труда таких лиц требует специальных форм условий найма на работу. Поэтому наличие специальных норм, регламентирующих трудовые отношения работников, выполняющих дистанционную работу, отражает не только объективно существующую потребность в дистанционной организации труда ввиду ее бесспорных преимуществ, например, как было в условиях ковидной пандемии, когда был запрещен непосредственный контакт между работниками в целях безопасности и охраны их труда и здоровья, но и необходимость обеспечить функциональную гибкость современного рынка труда и надлежащий уровень правовой защиты таких лиц, особенно сейчас в условиях дефицита постоянных рабочих мест.

Обращаясь к истории вопроса, отметим, что специальное правовое регулирование труда данной категории работников до недавнего времени отсутствовало. Хотя вопрос о регулировании их труда стоял уже в начале XXI в., когда в IT-сферу привлекали специалистов, которые, работая в цифровом пространстве, практически не имели правовых гарантий. Из-за отсутствия специальных норм в законодательстве, регламентирующем труд категории таких работников, к ним применялось понятие «надомного труда», закрепленного в ст. 304 ТК Республики Беларусь, т.е. оно в общем «подходило» под их функциональные обязанности. Хотя опыт развитых стран показывал необходимость введение в национальное законодательство норм, регулирующих дистанционный труд. Так, в ЕС уже в 2002 г. было принято Рамочное соглашение о телеработе. В нем впервые регламентируется «минимальный пакет гарантий» для дистанционных работников. В частности, в ст. 6 этого Соглашения 2002 г. говорится о необходимости охраны частной жизни теле-работников. Принятие данной нормы связано с повышенной мотивацией работодателей контролировать дистанционных работников с помощью электронных устройств. Более подробная регламентация «телеработа» дана в законодательстве США. Таким образом, в связи с стремительным развитием дистанционных трудовых отношений в эпоху цифровизации возникла необходимость формирования и совершенствования национального законодательства в общем и трудового, в частности, в области дистанционной работы.

В настоящее время Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-3 «Об изменении законов» введена гл. 25-1 в разделе III ТК Республики Беларусь, в которой содержится 5 статей, закрепляющих понятие дистанционной работы, особенности заключения и прекращения трудового договора с работником, особенности охраны труда при выполнении дистанционной работы, особенности режима рабочего времени и времени отдыха такого работника. Последующие изменения законодательства в данной области были внесены Законом Республики Беларусь от 29 июня 2023 г. № 273-3 «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений» и предусматривали дифференциацию форм дистанционной работы (постоянная, временная, комбинированная), возможность регулирования условий труда через локальные правовые акты и др. Все это

свидетельствует о развитии национального законодательства в сторону гибкости и адаптации его к потребностям цифровой экономики, являясь несомненно положительной тенденцией. Но как показывает практика применения и использования дистанционного труда в период начиная с 2020 г., за такой не продолжительный промежуток времени, были выявлены отдельные недостатки такой формы гибких отношений. Так, например, некоторые работники достаточно долго не выходили на связь в сети с нанимателем, или нарушали режим рабочего времени, увеличивая время отдыха и т.д., это далеко не полный перечень таких нарушений. Следует также добавить, что для нанимателя учитывая удаленный формат взаимодействия, бывает порой сложно контролировать соблюдение работником правил внутреннего трудового распорядка, уровень трудовой и исполнительской дисциплины, качество выполнения задач. В этой связи необходимо нормативно определить соразмерные и эффективные меры дисциплинарной ответственности за нарушение установленных правил.

Далее, проведя сравнительно-правовой анализ законодательства России в сфере дистанционного труда, отметим, что в ТК РФ есть также гл. 49.1, которая была введена Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ. Но российское законодательство пошло дальше в сфере регулирования труда дистанционных работников, приняв 22 ноября 2020 г. Федеральный закон № 377-ФЗ «О дистанционной работе» и 8 декабря 2020 г. Федеральный закон № 407-ФЗ «О дистанционной (удаленной) работе». Что касается российской научной литературы, вопрос о необходимости регулирования дистанционного труда поднимался в ней неоднократно. Одни авторы, в качестве достоинств такой формы занятости для работодателей выделяли экономию издержек, возможность привлекать рабочую силу из других регионов и государств [5]. Другие отмечали, какие преимущества для работников дает дистанционная форма: в виде гибкого рабочего графика, снижение затрат времени, связанных с проездом к месту работы, возможность самостоятельно планировать и исполнять свои функции [6]. В то же время, следует согласиться со справедливым замечанием И. А. Филиповой о том, что не стоит так же забывать об обеспечении комфорта и безопасности рабочих мест, где работники выполняют свои трудовые функции во взаимодействии с ботами, роботами, вычислительными системами, наделенными ИИ и способными к самообучению, что заложено в них программой. Следовательно, для работодателей особую значимость будет иметь предоставление обучения и переквалификации для работников [7, с. 166]. Также отметим, что дальнейшее развитие цифровой экономики приведет к усилению правовой защиты работников и нанимателей, позволит определить тенденции развития трудовых правоотношений в период глобальной цифровизации. Так, О. В. Сенокосова отмечает, что следует установить нормативные рамки по использованию в работе технологий виртуальной и дополненной реальности, в т.ч. для защиты наиболее уязвимых групп работников. Например, для несовершеннолетних, инвалидов и беременных женщин, которые в силу медицинских показателей могут быть восприимчивы к данным явлениям [8, с. 239].

Таким образом, цифровизация активно внедряется во все сферы жизни общества, и трудовые правоотношения в том числе. Она влияет на организацию труда, условия работы, возможности работников и нанимателей, позволяет совершенствовать существующие правоотношения, что требует обновления трудового законодательства. В этой связи вопросы правового регулирования дистанционной работы, являются предметом пристального внимания как белорусских, так и зарубежных исследователей.

Вышеизложенное отнюдь не исчерпывает всех возможных ответов на те вопросы, которые возможно будут возникать в будущем в процессе правового регулирования отношений дистанционного труда, в условиях цифровизации. А рассмотрение лишь некоторых из них, свидетельствуют о необходимости продолжения исследований в этом направлении, поскольку в нем остается немало вопросов, на которые наука трудового права пока не дает исчерпывающих ответов.

Библиографический список

1. Лопатин, В. Н. Проблемы и перспективы евразийского трансграничного пространства доверия при переходе к цифровой экономике / В. Н. Лопатин // Научные чтения памяти профессора В. И. Семенкова : сб. материалов Респ. науч.-практ. конф. с междунар. участием, Минск, 7 дек. 2017 г. / Нац. Центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь : редкол. С. М. Севец [и др.] – Минск : Четыре четверти, 2017. – 592 с.
2. Скачкова, Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм / Г. С. Скачкова. – М. : МГИУ, 2003. – 374 с.
3. Бритова, Т. К. Правовое регулирование дистанционного труда в странах ЕАЭС (сравнительный анализ законодательства): некоторые проблемы и пути их решения / Т. К. Бритова // Развитие национального законодательства в условиях функционирования ЕАЭС : сб. науч. ст. / редкол. : Д. Л. Гулякевич (отв. ред.) [и др.]. – Минск : Ин-т бизнеса БГУ, 2021. – С. 19–22.
4. Бару, М. И. О единстве советского трудового права / М. И. Бару // Вопр. государства и права : сб. ст. – М. : Юрид. лит. 1974. – Вып. 2. – С. 118–122.
5. Ефимов, В. А. Трансформация трудовых отношений в условиях информатизации / В. А. Ефимов // Теория и практика общественного развития. – 2018. – № 1. – С. 20–25.
6. Заклюжная, Н. В. Правовое положение работника в дистанционном правоотношении / Н. В. Заклюжная // Вестн. БГУ. – 2015. – №1. – С. 76–91.
7. Филипова, И. А. Трудовое право: вызовы информационного общества / И. А. Филипова // Право. Журн. Высш. шк. экономики. – 2020. – № 2. – С. 162–182.
8. Сенокосова, О. В. Риски цифровизации рынка труда России / О. В. Сенокосова // Математическое и компьютерное моделирование в экономике, страховании и управлении рисками. – 2018. – № 3. – С. 237–242.