

ТРАНСФОРМАЦИЯ СФЕРЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ (ОБЗОР НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ)

© 2020 г. Г. С. Скачкова

Институт государства и права Российской академии наук, Москва

E-mail: gskachkova@mail.ru

Поступила в редакцию 27.03.2020 г.

Аннотация. Актуальность публикации материалов конференции обусловлена необходимостью реформирования социально-трудового законодательства Российской Федерации в связи с появлением новых экономических отношений в условиях четвертой промышленной революции, означающей переход к цифровой экономике. Цель конференции — проанализировать многочисленные аспекты, связанные с формированием оптимального и эффективного правового регулирования труда различных категорий работников в связи с широким применением информационных технологий. Участники конференции в своих выступлениях показали потребность в использовании новых подходов в современном правовом регулировании труда, в т.ч. и относительно социальной защиты участников рынка труда.

Ключевые слова: четвертая промышленная революция, информационные технологии, цифровая экономика, рынок труда, занятость, правовое регулирование труда, социально-трудовые отношения.

Цитирование: Скачкова Г.С. Трансформация сферы труда в условиях цифровой экономики (Обзор научно-практической конференции) // Государство и право. 2020. № 8. С. 127–133.

DOI: 10.31857/S102694520011037-1

TRANSFORMATION OF THE SPHERE OF LABOR IN THE DIGITAL ECONOMY (REVIEW OF THE SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE)

© 2020 G. S. Skachkova

Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences, Moscow

E-mail: gskachkova@mail.ru

Received 27.03.2020 г.

Abstract. The relevance of the conference materials publication is due to the need to reform the Russian social and labor legislation in connection with the emergence of new economic relations in our country in the context of the fourth industrial revolution, which means the transition to the digital economy. The purpose of the conference is to analyze numerous aspects related to the formation of optimal and effective legal regulation of labor of various categories of employees in connection with the widespread use of information technologies. The conference participants in their speeches convincingly demonstrated the need to use new approaches in modern legal regulation of labor, including social protection of labor market participants.

Key words: the fourth industrial revolution, information technologies, digital economy, labor market, employment, legal regulation of labor, social and labor relations.

For citation: Skachkova, G.S. (2020). Transformation of the sphere of labor in the digital economy (Review of the scientific and practical conference) // Gosudarstvo i pravo=State and Law, № 8, pp. 127–133.

В Институте государства и права Российской академии наук (ИГП РАН) 16 марта 2020 г. состоялась научно-практическая конференция на тему «**Трансформация сферы труда в условиях цифровой экономики**».

В работе конференции приняли участие ученые, аспиранты (соискатели) ведущих научных и образовательных организаций, а также практические работники в различных сферах деятельности из Москвы, Тюмени, Ярославля, Южно-Сахалинска, Смоленска, Калининграда, Йошкар-Олы). В качестве участников конференции были заявлены также представители вузов Азербайджанской Республики и Республики Беларусь, но в связи с объявленной Всемирной организацией здравоохранения пандемией коронавирусной инфекции COVID-19 приехать в Москву они не смогли.

Конференцию открыл **врио зам. директора ИГП РАН по научной работе, д-р юрид. наук, проф. В.Н. Старцун**, отметивший, что в условиях глобальной цифровизации как одного из основных факторов экономического роста имеет особое значение правовое обеспечение изменений в сфере труда.

Заседание конференции проходило под председательством **зав. сектором трудового права и права социального обеспечения ИГП РАН, д-ра юрид. наук, проф. Г.С. Скачковой и старшего научного сотрудника того же сектора, канд. юрид. наук, доц. Е.А. Шаповал**.

С основным докладом на тему «**Социально-трудовые отношения и цифровая экономика**» выступила **д-р юрид. наук, проф. Г.С. Скачкова**.

В своем выступлении докладчик осветила состояние и развитие социально-трудовых отношений в условиях цифровой экономики, показав, что в современных условиях научно-технический прогресс способствовал эволюции отношений в сфере труда, которые сместились в информационную сферу либо их выполнение преобразуется за счет развития информационно-коммуникативных технологий.

Широкое применение информационных технологий в производстве привело к появлению новой технологической парадигмы «Индустрия 4.0» как синонима четвертой промышленной революции, суть которой — соединение материального мира с виртуальным, роботизированное производство, связь людей через Интернет с машинами и вещами.

Г.С. Скачкова отметила, что термин «Индустрия 4.0» появился в Европе в 2011 г. в связи с разработкой в ФРГ стратегии превращения производственных предприятий государства в «умные». Было сформулировано несколько основных принципов построения Индустрии 4.0 о взаимодействии и общении машин, устройств, сенсоров и людей через интернет вещей, следуя которым на предприятиях можно внедрять сценарии четвертой промышленной революции.

В свою очередь, современная модель труда и занятости, получив по аналогии название «Работа 4.0», характеризуется новыми формами труда и занятости на основе использования автоматизации, робототехники, новых информационных технологий.

В России процесс трансформации массового труда и занятости идет намного медленнее, в исследованиях последних лет выделяются только некоторые «атипичные» (нетрадиционные) формы занятости, среди которых особое внимание обращено на дистанционный труд.

Интенсивно происходящий переход от традиционной к цифровой экономике подразумевает использование

цифровых технологий в процессе осуществления трудовой деятельности во всех сферах экономики.

Свидетельство тому — принятие Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы, утвержденной Указом Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203¹.

Реализация проектов Стратегии в сфере социально-трудовых отношений уже имеет свои результаты. Так, нельзя не отметить принятие Федерального закона от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» (далее — Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ)².

С 1 января 2020 г. в нашей стране появился электронный формат трудовой книжки. Поэтому работнику до конца 2020 г. нужно принять решение: оставить за собой бумажную и электронную трудовую книжку или полностью перейти на электронный ее вариант. Если работник не напишет заявления, то трудовая книжка за ним сохранится, ее будут вести как на бумаге, так и в электронном виде.

В Федеральном законе от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ содержится еще ряд моментов, связанных с электронным документооборотом и трудовой книжкой, на которых не стоит останавливаться, поскольку, судя по содержанию Программы, эти вопросы заявлены в качестве темы выступления несколькими участниками конференции.

Развитие электронных форм передачи информации в рамках проходящих процессов цифровизации экономики затрагивает и иные элементы трудовых отношений. Примером этому является рассмотрение в Государственной Думе ФС РФ законопроекта о введении в Трудовой кодекс РФ ст. 15¹, закрепляющей общие положения о юридически значимых сообщениях, в т.ч. об их форме.

Наличие правовых норм, которые устанавливали бы порядок доставки таких сообщений (заявлений, уведомлений, требований и т.д.), которые могут направляться и в электронной форме, позволило бы определить момент возникновения у того или иного лица конкретных прав и обязанностей.

Предлагается также дополнить ст. 67 ТК РФ положением о возможности заключения трудового договора, в т.ч. и путем обмена его сторонами документами и информацией посредством электронных и других технических средств.

Итак, рассмотренные вопросы относительно трансформации ряда элементов сферы труда в условиях цифровой экономики подтверждают актуальность задач по реформированию социально-трудового законодательства Российской Федерации.

Главный научный сотрудник сектора трудового права и права социального обеспечения ИГП РАН, д-р юрид. наук, проф. С.Ю. Чуча свое выступление посвятил вопросу *об использовании искусственного интеллекта*, обратив внимание на разные подходы к его пониманию. Сравнивая возможности мозга человека и ЭВМ, он обратил внимание на то, что «электронный мозг» не заменит человека: искусственный интеллект никогда не сможет подменить человеческий, хотя в чем-то сможет ему помочь.

¹ См.: СЗ РФ. 2017. № 20, ст. 2901.

² См.: СЗ РФ. 2019. № 51 (ч. I), ст. 7491.

Далее были проанализированы примеры использования на практике таких документов, как электронный больничный лист, электронные документы, используемые при голосовании на выборах и др. Развивается электронное взаимодействие работника и работодателя, о чем свидетельствуют недавно принятые изменения в Трудовой кодекс РФ относительно ведения электронных трудовых книжек. Докладчиком были рассмотрены примеры использования электронных документов в практике работы судебных органов, где можно и нужно применять современные технологии. Например, представляется, что использовать робота-судью можно только в бесспорных делах, а по неоднозначным делам решения должен выносить только профессиональный судья. Уже сейчас в судах тестируется система распознавания речи, в будущем будет использоваться система биометрических данных с возможностью установления данных о личности по отпечаткам пальцев. В ряде судов г. Москвы уже работает система распознавания граждан, позволяющая их идентифицировать.

В продолжение ранее рассмотренных вопросов выступила зав. кафедрой трудового права и предпринимательства Тюменского государственного университета, д-р юрид. наук, доц. Л.В. Зайцева с докладом на тему *«Регулирование дистанционных трудовых отношений с иностранным элементом: коллизии трудового, миграционного и налогового законодательства»*. Она особо отметила взаимосвязь информационных технологий и судопроизводства, поскольку при доказывании в суде факта наличия трудовых отношений, особенностей условий труда повсеместно используются электронные документы. В докладе шла речь о применении информационных технологий при использовании труда иностранных граждан, которые могут быть в любой точке планеты Земля, а работодатель, находящийся в Российской Федерации, не может проверить местонахождение такого работника, поскольку рабочее место у работающего дистанционно — это сеть Интернет. В связи с этим у дистанционного работника может не возникнуть право на получение каких-либо льгот (например, для лиц, работающих на Крайнем Севере и в местностях, к ним приравненных), ведь никто не сможет проверить, где именно находится этот работник. Поэтому при дистанционной работе должны быть безграничные возможности подбора работников и работодателей. При этом следует иметь в виду, что хотя многие и используют в своей работе Интернет, но их труд не виртуальный, и это не значит, что они стали дистанционными работниками.

Ведущий научный сотрудник сектора трудового права и права социального обеспечения ИГП РАН, д-р юрид. наук, доц. И.И. Андриановская в докладе на тему *«Влияние изменений, происходящих в сфере труда, на состояние и развитие трудового права»* указала на наличие в трудовом праве различных правовых норм, применение на практике которых имеет свои особенности. Среди трудо-правовых норм выделены как стабильные, так и динамичные нормы Трудового кодекса РФ. Докладчик среди стабильных трудо-правовых норм назвала, в частности нормы о сокращенном рабочем времени, о трудовой функции и т.д. Право должно быть стабильным, только тогда оно сможет выполнить свое предназначение как регулятора общественных отношений. Среди динамичных трудо-правовых норм названы такие нормы, которые, трансформируясь, подвергаются изменениям. В качестве примера таких правовых норм И.И. Андриановская привела нормы об аннулировании трудового договора.

Если в КЗоТ РСФСР 1918 г. нормы о труде носили в большинстве своем, как правило, общий характер, то со

временем развитие трудового законодательства пошло по пути принятия специальных правовых норм. Данное обстоятельство послужило впоследствии основой для выделения в Трудовом кодексе РФ специального раздела (XII) «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников».

Заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения МГЮУ им. О.Е. Кутафина (МГЮА), д-р юрид. наук, проф. Н.Л. Лютов в докладе на тему *«Трансформация трудового правоотношения в условиях цифровой экономики: вызовы и перспективы»* обратил внимание на активное развитие искусственного интеллекта применительно к регулированию трудовых отношений, внедрение гаджетов во все сферы жизни человека. Впереди будет еще несколько технических революций, результатом которых может быть как всемерное использование высоких технологий, так и широкое распространение элементарных профессий (например, курьера), востребованность в сфере производства самых простейших действий со стороны работника. Возрастают масштабы поиска работы и ее выполнения через Интернет, что приводит к признанию такой работы трудо-правовой, ранее носившей исключительно гражданско-правовой характер. Это коснулось, в частности, водителей Uber-такси, труд которых один из судов г. Парижа признал выполняемым в рамках трудовых отношений.

Растет количество нетипичных договоров о труде, число которых стало превышать количество типичных, т.е. стандартных, основанных на обычном трудовом договоре. Но законодательство Российской Федерации реагирует на этот процесс с некоторым запозданием, поскольку в Трудовом кодексе РФ нашли свое отражение нормы только о надомном труде и дистанционной работе, отчасти — о трудовых отношениях с участием частных агентств занятости.

Много вопросов на практике вызывает применение ст. 101 ТК РФ. Не совсем понятно, что означает «эпизодическое» привлечение работника к выполнению трудовых обязанностей сверх установленной для него продолжительности рабочего времени? Работодатели часто злоупотребляют этой нормой, превращая эпизодичность привлечения в сверхурочные работы без выплаты соответствующей компенсации. Поэтому докладчик предложил исключить ст. 101 из Трудового кодекса РФ.

При введении электронных трудовых книжек будет значительно сложнее вести документооборот. Относительно введения в целом цифрового документооборота высказано опасение о возникновении риска доступности персональных данных работников.

Федеральный судья Ростовского районного суда Ярославской области, канд. юрид. наук А.Ю. Гусев остановился на некоторых проблемах в деятельности судов всех звеньев, в т.ч. и районных. Нагрузка на судей постоянно увеличивается, и судам становится все сложнее соблюдать сроки рассмотрения дел. Была отмечена необходимость более частого применения примирительных процедур путем широкого использования процедуры медиации: медиаторы могли бы снизить нагрузку на судей и способствовать ускорению судопроизводства по различным категориям дел. В последнее время увеличивается число групповых исков, если есть требования, схожие по предмету иска, адресованные одному и тому же ответчику. Число исковых заявлений по требованиям социально-обеспечительного характера в сравнении с исками по другим делам незначительно. В судах проводится разъяснительная работа относительно защиты с помощью цифровизации соответствующих прав граждан на

различного рода социальные выплаты, в т.ч. и по пенсионным делам. Но обращения в суд по таким вопросам бываю-ют не часто.

Профессор кафедры трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, д-р юрид. наук И.А. Ко-стян в докладе *«Трудовые отношения в условиях цифровиза-ции»* коснулась вопроса об электронном документообороте. С ее точки зрения, нельзя сводить к цифровизации оформ-ление в электронном виде только документов по кадрам применительно к каждому работнику. Большое значение имеет как правильное оформление локальных норматив-ных актов, принимаемых работодателем по самым различ-ным вопросам деятельности организации, так и современ-ное доведение их содержания до всех работников.

Непростая ситуация складывается на практике с локаль-ными нормативными актами. Согласно ст. 22 ТК РФ рабо-тодатель обязан «знакомить работников под роспись с при-нимаемыми локальными нормативными актами, непосред-ственно связанными с их трудовой деятельностью». А кто определяет наличие или отсутствие такой связи? Поскольку об этом нигде не сказано, то, как правило, сам работодатель и решает, с какими именно локальными документами надо обязательно ознакомить работника, а с какими можно и не знакомить. Если читать цитируемую статью буквально, то можно сделать вывод, что фактически речь в ней идет о но-вых актах, принимаемых работодателем. А как быть с теми актами, которые уже были приняты работодателем до за-ключения трудового договора с этим работником? Обычно работнику предлагают ознакомиться с ними на сайте рабо-тодателя. Но как узнать, действуют эти акты или нет? Часто на сайте публикуются проекты документов без указания на их утверждение работодателем.

Заведующий кафедрой гражданского процесса и социаль-ных отраслей права РГУ нефти и газа (НИУ) им. И.М. Губ-кина, д-р юрид. наук, проф. В.И. Миронов, выступая на тему *«Нарушение трудовых прав при составлении электронных до-кументов»*, задал ряд вопросов: цифровизация — это диф-ференциация или дискриминация? Каковы цели использо-вания дистанционного труда и цифровизации? По мнению докладчика, от ответов на эти вопросы во многом зависит будущее сферы труда, «примедряющей» современные ин-формационные технологии. Использование последних не всегда однозначно приводит к положительному результа-ту, поскольку при замене людей машинами растет безра-ботица, появляются новые, ранее неизвестные компетен-ции, которые надо осваивать, меняя профессию, чтобы быть «в тренде». А это не всегда получается. Что касается искусственного интеллекта, то В.И. Миронов отрицает его наличие, считая, что имеет место всего лишь техническое моделирование.

Ведущий научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодатель-ства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ (ИЗиСП), канд. юрид. наук, доц. Т.Ю. Коршунова в докладе на тему *«Работа в условиях платформ»* отметила, что зача-стую информационные технологии способствуют распро-странению неформальной (нетипичной) занятости в тене-вой экономике. При этом необходимо отличать типичные от нетипичных трудовых отношений, поскольку у них не только различная правовая основа, но есть и другие отличия (формализация, содержание, уровень социальных гарантий и др.), которые следует принимать во внимание. В этой свя-зи особого отношения требуют самозанятые граждане, кото-рые искусственно выводятся в сферу предпринимательства

с отсутствием трудо-правовых гарантий. Поэтому самозаня-тых следует разделить на подлинно самозанятых, когда тру-довые отношения не возникают, и эффективно самозаня-тых, требующих социальной защиты.

Младший научный сотрудник сектора философии права, истории и теории государства и права ИГП РАН Р.Г. Оганесян сделал доклад на тему *«Эволюция судов по трудовым спорам в отечественном государстве»*. Он остановился на некото-рых вопросах, связанных с характеристикой деятельности органов по рассмотрению трудовых споров, действовав-ших в государстве, начиная от КЗот 1918 г. до Трудового кодекса РФ 2001 г. Особое внимание было уделено вопро-су о рассмотрении трудовых споров по КЗот РСФСР (РФ) 1971 г., закрепившему трехзвенную систему органов по их рассмотрению: КТС, ФЗМК профсоюза и районный на-родный суд. Затем был дан сравнительный анализ полно-мочий органов ранее действующей системы органов по рас-смотрению трудовых споров и современной системы таких органов.

Ведущий научный сотрудник Академии управления МВД России, канд. физ.-мат. наук, доц. Н.В. Лукашов выступил с докладом на тему *«Трансформация труда юриста-организа-тора правоохранительной деятельности в условиях цифровой экономики»*. Было отмечено, что с приведением данных ста-тистики в последние годы имеет место значительный рост объема правовой информации, в связи с чем резко возраст-ает нагрузка на сотрудников, принимающих решения. Зар-плата же не компенсирует увеличение объема работы: че-ловек за ту же зарплату выполняет больший объем работы. Поскольку документы своевременно не обрабатываются, то качество работы в правоохранительных органах падает. Была предпринята попытка разработать нормы нагрузки на судей, но она не увенчалась успехом. Но в любом случае разработка таких норм приведет к увеличению числа судей.

Профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения МГЮУ им. О.Е. Кутафина (МГЮА), д-р юрид. наук, проф. К.Д. Крылов в докладе на тему *«Конституцион-ные ориентиры и новые возможности в сфере труда»* проана-лизировал с точки зрения трудового права и права соци-ального обеспечения широко обсуждаемый ряд поправок к Конституции РФ.

Так, например, обращено внимание на положения ст. 71 о полномочиях Российской Федерации, в которой, к сожа-лению, не сказано о политике в сфере труда и занятости. Но вместе с тем говорится об основах информационных технологий, которые в цифровой экономике должны обе-спечить права личности и государства. В ст. 75 речь идет об уважении права личности к труду и необходимости обеспе-чивать социально-трудовые права граждан. В Конституции РФ предлагается закрепить деятельность волонтеров, по-скольку в условиях применения цифровых технологий по-мощь с их стороны будет просто необходима.

Получает конституционное закрепление термин «соци-альное партнерство» с указанием предмета трудового пра-ва — трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения. Нашел свое отражение в поправках и вопрос о соотношении свободы труда и несменяемости власти, с указанием дополнительных требований к ряду должно-стей, что также относится к сфере труда.

Старший научный сотрудник сектора предприниматель-ского и корпоративного права ИГП РАН, канд. юрид. наук С.М. Мотуренко в докладе на тему *«Аттестация как сред-ство регулирования трудовых правоотношений»* рассмотрел некоторые вопросы ее проведения, которые, казалось бы,

не имеют отношения к цифровизации. Но это далеко не так. Ведь именно путем проведения аттестации определяется уровень квалификации работника с возможностью в дальнейшем установления для него дополнительных преференций в случае успешного прохождения аттестации.

К сожалению, в Трудовом кодексе РФ не раскрыто понятие аттестации. В подзаконных нормативных правовых актах применительно к разным категориям работников нередко содержится разный уровень требований к работникам, что не способствует единству в реализации их прав и обязанностей с установлением гарантий при проведении аттестации.

В условиях цифровизации общества возрастает уровень требований к работникам, обязанным проходить аттестацию, чем иногда злоупотребляют работодатели. Результаты же аттестации оспорить практически невозможно, если только не было явных нарушений в процедуре ее проведения. Поэтому необходимо законодательно закрепить правовые основы ее проведения с возможностью на уровне подзаконных нормативных актов устанавливать некоторые особенности ее прохождения для отдельных категорий работников.

Правовой инспектор труда ЦК Профсоюза работников здравоохранения по Смоленской области, канд. юрид. наук Д.И. Логачев представил доклад *«Тенденции развития правового регулирования труда медицинских работников в условиях цифровой экономики»*. Тема конференции ему близка, поскольку с проблемами цифровизации в медицине приходится сталкиваться постоянно. Так, в Смоленской области накопилось 33 млн руб. долга, что не позволяет проводить модернизацию лечебных учреждений, достойно оплачивать труд медицинских работников. Недостаточное финансирование в сфере здравоохранения приводит к тому, что сложно привлечь квалифицированные кадры.

Поэтому в регистратуре поликлиник работают, как правило, пожилые женщины, не знакомые с современными информационными технологиями и продолжающие работать так, как умеют, т.е. «по старинке», обслуживают посетителей, «подбирая хранящиеся на стеллажах медицинские карты». У таких работников при их зарплате нет и никакого стимула осваивать работу с электронными документами, хотя это можно было сделать путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и в рамках его повысить свою квалификацию.

У врачей же, использующих информационные технологии, после проведения в медицине «оптимизации» и в связи с необходимостью заполнять массу различных документов, совсем нет времени на общение с пациентами. «Маршрутизация», предполагающая посещение врача-специалиста только после получения направления от врача-терапевта, привела к появлению многочисленных жалоб во все инстанции на неудовлетворительное обслуживание в поликлиниках. В таких условиях становится не до цифровизации, а как бы выжить, что особенно характерно для «глубинки»...

Ведущий консультант Минэкономразвития России Д.В. Марон в докладе на тему *«Особенности сроков в трудовых отношениях в условиях цифровой экономики»* провел анализ принципов Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы, утвержденной Указом Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203. Обращено внимание на необходимость учета этих принципов в регулировании социально-трудовых отношений. Докладчик также остановился на вопросах о переходе к электронным трудовым книжкам, показав преимущество последних.

Во-первых, электронная трудовая книжка не потеряется, как это может иметь место с обычной трудовой книжкой, страницы которой могут быть испорчены, прийти в негодность и проч.

Во-вторых, сведения о своей трудовой деятельности работник сможет легко и быстро получить не только в отделе кадров по месту работы, но и в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг (МФЦ), в Пенсионном фонде России, с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг, т.е. на сайте госуслуг.

Эксперт Центрального банка РФ, канд. юрид. наук С.М. Новрадова-Василиади выступила с докладом на тему *«Влияние цифровых технологий на правовое регулирование рабочего времени»*. Докладчик отметила удобство как для работодателя, так и для работника в применении гибкого рабочего времени, получающего на практике все большее распространение наряду с «телеработой», т.е. работой в удаленном режиме. В качестве одной из тенденций в развитии рынка труда становится и применение неполного рабочего времени.

Использование таких режимов рабочего времени имеет как свои преимущества, так и недостатки. Меняются формы занятости, расширяется применение нестабильной занятости, дополняющей иногда стандартные (типичные) формы, законодательно вводится возможность дистанционной работы. На данное обстоятельство обращено внимание и в Европейском рамочном соглашении о телеработе 2002 г., где дается понятие телеработы, являющейся фактически разновидностью дистанционной (удаленной) работы.

Доцент кафедры правового и таможенного регулирования на транспорте Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета (МАДИ) А.В. Михайлов, выступая на тему *«Влияние четвертой промышленной революции на трансформацию норм охраны труда»*, остановился, в частности, на проблемах, возникающих при дистанционной работе в процессе расследования несчастных случаев на производстве. Возникают вопросы: какое время считать рабочим временем? Каковы критерии определения степени вины работника или работодателя? До сих пор нет практики расчета в процентах вины работника. Но ведь при наличии вины работника ФСС России может уменьшить размер выплат до 25% — так гласит ст. 14 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Согласно положениям данной статьи, если при расследовании страхового случая комиссией по расследованию страхового случая установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного, но не более чем на 25%.

При этом степень вины застрахованного устанавливается комиссией по расследованию страхового случая в процентах и указывается в акте о несчастном случае на производстве или в акте о профессиональном заболевании. Поскольку ФСС России «довлеет» при решении данного вопроса, то часто имеет место нарушение прав работников при окончательном подсчете указанной суммы возмещения вреда.

В выступлении **научного сотрудника сектора финансового, налогового, банковского и конкурентного права ИГП РАН, канд. юрид. наук О.В. Новикова** на тему *«Правовые*

особенности организации профсоюзов в научной сфере» было высказано мнение о том, что профсоюзы находятся на грани «выживания». То же самое можно сказать и относительно профсоюзной организации ИГП РАН: до конца так и не понятно, есть ли в Институте профсоюз или он числится только на бумаге? По тому факту, что на тех или иных бумагах появляется подпись председателя профкома, можно сделать вывод, что профсоюзная организация есть, поскольку главный его орган — профком — функционирует. Но в то же время ежегодные профсоюзные собрания не проводятся, состав профкома неизвестен. Хотя профсоюз должен быть в любой организации, тем более когда речь идет о научной организации в системе Российской академии наук. Получается, что работники не реализуют свое право на объединение, предусмотренное актами МОТ, которое могло бы им позволить активно защищать свои социально-трудовые права. В противном случае борьба за справедливую оплату труда так и останется борьбой с ветряными мельницами.

В докладе *научного сотрудника отдела социального законодательства ИЗиСП Т.Е. Мельника* на тему *«Информационно-правовое обеспечение реализации ограничения трудовых прав спортсменов и тренеров»* были рассмотрены вопросы, связанные с применением в спорте допинга.

Установление факта применения спортсменом допинга может явиться основанием для спортивной дисквалификации спортсмена, за которой обязательно должно последовать отстранение его работодателем от участия в спортивных соревнованиях (ст. 348⁵ ТК РФ). Более того, в ст. 348¹¹ Кодекса предусмотрено дополнительное основание для прекращения трудовых отношений со спортсменом в связи с нарушением им антидопинговых правил. Поэтому перед спортсменом всегда стоит дилемма: идти на риск и нарушить эти правила или же соблюдать спортивные принципы и быть «чистым».

В WADA (Всемирное антидопинговое агентство) имеется список спортсменов, уличенных в применении допинга. Представляется, что обнародование данного списка в средствах массовой информации может привести к нарушению прав спортсменов, поскольку это персональные данные спортсменов, которые должны быть защищены законодательством от их распространения без согласия на то самих спортсменов.

Доцент кафедры частного права России и зарубежных стран Марийского государственного университета, канд. юрид. наук Т.А. Избиенова в докладе *«Профессиональные союзы в цифровой экономике: проблемы создания и правового регулирования»* рассмотрела вопросы, касающиеся необходимости повышения уровня трудовых гарантий работников, работающих с использованием современных информационных технологий. Практика показывает, что при этом необходимо шире использовать возможности, которыми обладают профсоюзы в защите социально-трудовых прав, традиционно действуя не только в организациях, но и объединяя отдельных работников.

В качестве примера последних докладчик привела существующий в некоторых европейских государствах профсоюз коммивояжеров, т.е. лиц, имеющих разъездной характер работы в качестве посредников, предлагающих товары фирмы по образцам и каталогам и получающих вознаграждение пропорционально эффективности совершенных сделок. Например, в Финляндии такой профсоюз успешно функционирует с 1990 г.

Т.А. Избиенова остановилась и на вопросах введения электронных трудовых книжек, что, по ее мнению,

свидетельствует о непосредственном участии во внедрении цифровизации в кадровое делопроизводство и самих работников.

Заместитель руководителя (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в Республике Карелия, советник государственной гражданской службы I класса, аспирант Академии труда и социальных отношений Ю.С. Таранова в докладе на тему *«Некоторые новые тренды цифровизации трудовых отношений и практика инспекции труда»* затронула некоторые вопросы, касающиеся оплаты труда. В частности, было отмечено, что работодатель не всегда выдает работникам расчетный листок по заработной плате, порядок выдачи которого законодательно не урегулирован. Не совсем понятно, как он будет решаться в электронной форме, поскольку на этот счет высказано несколько мнений. Хотя Минтруд России считает, что этот вопрос можно решить путем принятия локального нормативного акта. Много вопросов вызывает и применение графиков сменности, порядок которого в Трудовом кодексе РФ не определен. Предлагается направлять их работникам по электронной почте, если это определено в локальном нормативном акте. В случае же несогласия работников с этим нужно будет использовать обычную бумажную форму.

Старший преподаватель кафедры юриспруденции Института права, экономики и управления Сахалинского государственного университета Г.Н. Карташова в докладе на тему *«К вопросу правового регулирования участия детей в трудовых отношениях в современных условиях труда»* предложила дифференцировать труд работников в возрасте до 14 лет в зависимости от сферы деятельности малолетнего работника. По мнению докладчика, необходимо включить в Трудовой кодекс РФ норму, определяющую правовой статус представителей лиц в возрасте до четырнадцати лет в трудовых отношениях. Не остался без внимания докладчик и такой вопрос, как необходимость установления особой процедуры трудоустройства лиц, не достигших возраста 14 лет, а также в дальнейшем и режима труда малолетних работников с установлением гарантий в процессе выполнения ими трудовой функции и при изменении или прекращении трудовых отношений.

Младший научный сотрудник сектора трудового права и права социального обеспечения ИГП РАН Т.В. Соколова в докладе *«Вопросы аттестации научных работников научных организаций»* отметила действенность приказа Минобрнауки России от 27 мая 2015 г. № 538 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников».

Докладчик обратила внимание на то, что аттестация проводится с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям научных работников на основе оценки результатов их профессиональной деятельности в сроки, определяемые локальным нормативным актом организации, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

При этом в отношении ряда категорий работников (научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок; беременных женщин; женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам; работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) предусмотрено, что аттестации они не подлежат.

В целях проведения аттестации для каждого научного работника организация определяет основные задачи, а также на основании примерного перечня количественных

показателей результативности устанавливает индивидуальный перечень количественных показателей результативности труда, применяемый в целях проведения аттестации.

Для проведения аттестации в организации создается аттестационная комиссия, председателем которой является руководитель организации.

Аттестационной комиссией принимается одно из следующих решений:

а) соответствует занимаемой должности (указывается должность научного работника);

б) не соответствует занимаемой должности (указывается должность научного работника и причины несоответствия).

Младший научный сотрудник сектора трудового права и права социального обеспечения ИГП РАН А.В. Дзюбак в докладе «*Новации в социальной защите семей с детьми*» охарактеризовала изменения в законодательстве Российской Федерации, связанные с предоставлением семьям с детьми дополнительных льгот, гарантий и компенсаций. Особый интерес у участников конференции вызвали вопросы, касающиеся в сравнительном аспекте особенностей правового статуса женщин в Королевстве Саудовская Аравия, рассмотренные А.В. Дзюбак в кандидатской диссертации, рекомендованной к защите. Докладчик рассказала о программах занятости, принимаемых специально для женщин, обратив внимание на рекомендуемые для них виды работ. Раскрыты были также вопросы о нормах по труду относительно всех женщин, содержащиеся в Законе о труде, а также специальные нормы-льготы для женщин, имеющих детей.

Начальник отдела профессионального обучения и реализации национальных проектов Управления труда и занятости Липецкой области, прикрепленное лицо ИГП РАН С.А. Голенских выступила с докладом на тему «*Мероприятия по охране труда в условиях цифровой экономики*», отметив, что цифровые технологии находят широкое применение в сфере охраны труда. Многие специалисты еще совсем недавно относились скептически к внедрению на производстве новых разработок, выделяя лишь традиционные технологии, тщательно проработанные и дающие гарантированный результат.

Сейчас же работодатели все чаще начинают рассматривать предложения экспертов для внедрения нового инструментария в деятельность специалистов по охране труда, снижение издержек на ведение дел, повышение эффективности работников и контроль численности персонала. По словам экспертов, денежные вложения в новые решения окупаются максимум за год, а значит, теперь это стало еще и выгодной инвестицией.

Внедрение системы управления охраной труда и техники безопасности позволит улучшить условия труда персонала предприятия, уменьшить загрязнение окружающей природной среды и повысить качество продукции. Благоприятные условия труда положительно влияют на качество

продукции, а бережное отношение к окружающей среде при производстве продукции — веление времени.

Старший научный сотрудник отдела социального законодательства ИЗИСП, канд. юрид. наук Н.В. Антонова в выступлении на тему «*Рынок труда и занятости: современные вызовы «Индустрии 4.0»*» обратила внимание на то, что рынок труда в условиях технологических трансформаций представляет общую картину новейших технологических тенденций, в совокупности именуемых «четвертой промышленной революцией» (Industry 4.0), их влияние на изменение структуры рынка труда и спроса на перспективные компетенции, возникающие вызовы для политики.

Происходит переоценка требований к кадрам и компетенциям с учетом текущего уровня развития технологий и вероятности замещения отдельных функций в рамках профессий автоматизированными решениями. Результаты исследования показывают, что влияние технологий на изменение трудовых функций весьма различно. Многие из современных профессий предполагается трансформировать в направлении расширения набора выполняемых функций, однако некоторые профессии попадут в категорию «умирающих».

Вместе с тем, несмотря на то что в ближайшие годы и возрастет значение автоматизированных систем, они не смогут полностью заменить работников, поскольку во многих отраслях экономики выступают в роли лишь вспомогательных инструментов для повышения эффективности и результативности специалистов. Расширение же информационной базы приведет к ускорению процессов принятия решений, сокращению расходов работодателя, снижению рисков, неизбежных в бизнесе.

Старший научный сотрудник сектора трудового права и права социального обеспечения ИГП РАН, канд. юрид. наук, доц. Е.А. Шаповал в докладе на тему «*Проблемы реализации основных гарантий по оплате труда в условиях трансформации сферы труда*» отметила, что организация оплаты труда — одна из ключевых проблем в современной экономике. На всех этапах развития экономики заработная плата всегда являлась одним из главных факторов, обеспечивающих эффективную систему материального стимулирования работников, формируя мотивационный механизм трудовой активности. От успешного применения этой системы во многом зависят как повышение эффективности производства, так и рост благосостояния людей, благоприятный социально-психологический климат в обществе. Оплата труда — основной инструмент повышения эффективности труда работников. В этой связи особая роль отводится трудовому законодательству, направленному на реализацию основных гарантий по оплате труда.

Завершая конференцию, **д-р юрид. наук, проф. Г.С. Скачкова** поблагодарила участников за интересную и плодотворную дискуссию, а также за высказанные предложения по дальнейшему развитию законодательства Российской Федерации о труде.

Сведения об авторе

СКАЧКОВА Галина Семеновна — доктор юридических наук, профессор, заведующая сектором трудового права и права социального обеспечения Института государства и права Российской академии наук; 119019 г. Москва, ул. Знаменка, д. 10

Authors' information

SKACHKOVA Galina S. — Doctor of Law, Professor, head of the Labor sector and social security law of the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences; 10 Znamenka str., 119019 Moscow, Russia