

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра трудового права и предпринимательства

Заведующий кафедрой
доктор юридических наук,
доцент
Л.В. Зайцева

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистра

**ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ И РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ И
НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ**

40.04.01 Юриспруденция
Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу
студентка 3 курса
заочной формы обучения

Сысоева Анастасия Сергеевна

Научный руководитель
доктор юридических наук,
доцент

Зайцева Лариса Владимировна

Рецензент
ведущий юрисконсульт
АО «Ачимгаз»

Думинова Инна Александровна

Тюмень
2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА.....	9
1.1. ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ РАБОТНИКА.....	9
1.2. ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ЛОКАЛЬНО-НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ РАБОТОДАТЕЛЯ, СОДЕРЖАЩИЕ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	18
1.3. СИСТЕМЫ ТЕХНИЧЕСКОГО, БИОМЕТРИЧЕСКОГО И ИНОГО КОНТРОЛЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА.....	24
ГЛАВА 2. ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИИ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	36
2.1. ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	36
2.2. ЭЛЕКТРОННЫЕ ТРУДОВЫЕ КНИЖКИ И ЭЛЕКТРОННЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....	42
2.3. ИЗМЕНЕНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ВРЕМЕНИ ОТДЫХА, ОПЛАТЫ ТРУДА И ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА В СВЯЗИ С ЦИФРОВИЗАЦИЕЙ.....	52
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	77
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	86

ВВЕДЕНИЕ

В условиях развития цифровой экономики использование цифровых технологий возрастает во всех сферах жизнедеятельности общества, особенно в условиях осложнившейся эпидемиологической ситуации в стране и в мире. Развитие права и трудовых ресурсов является одним из основных и важнейших направлений цифровой повестки.

Цифровые технологии находятся в центре сегодняшних дискуссий об экономическом развитии из-за их широкого использования во время вспышки COVID-19. Хотя нет сомнений в том, что пандемия хоть и усиливает внедрение новых технологий, технологические достижения уже изменили мир за последние два десятилетия, от уровня жизни до характера нашей работы.

Актуальность исследования обусловлена как важностью расширения области современных исследований цифровизации экономики и ее влияния на трудовые отношения, так и необходимостью повышения уровня законодательного регулирования данной сферы для обеспечения стабильности таких отношений и во избежание риска различной интерпретации, в случае возникновения спора.

Цифровизация трансформирует бизнес-процессы, меняет и переопределяет рабочую силу, меняет границы современного производства, распределения, обмена и потребления. Это открывает бесконечные возможности появления новых продуктов и услуг, процессов и методов формирования.

«Агрессивное» развитие инноваций изменяют трудовые отношения, позволяя работнику полностью использовать свой потенциал в то время как работодатель предоставляет ему такую возможность. Однако количественная и качественная эволюция экономики труда компаний и предприятий, трансформация рабочих мест, развивающаяся система управления персоналом и модернизация производства связана с явными и скрытыми рисками может представлять проблему как для работодателей, так и для работников, поэтому все вышеперечисленные аспекты подлежат теоретическому и эмпирическому

анализу для выработки положений трудового законодательства в целях предотвращения таких рисков или минимизации их.

Объектом исследования являются общественные отношения в сфере труда, складывающиеся в период развития цифровизации экономики.

Предметом исследования выступают процессы цифровизации экономики и развитие правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений в этих условиях.

Целями данной работы является проведение комплексного исследования влияния цифровых технологий на отношения в сфере труда; анализ развития трудового законодательства, и выявления пробелов в правовом регулировании трудовых отношений и непосредственно связанных с ними иных отношений в современных условиях; разработка предложений по оптимизации трудовых отношений в эпоху цифровизации экономики.

Задачи определяются последовательным движением к достижению обозначенной цели. В связи с этим необходимо:

- изучить: применение систем электронного документооборота при организации управления трудом работника; локальные нормативные акты, регламентирующие процессы цифровизации рабочего процесса; применение систем технического, биометрического и иного контроля трудовой деятельности на предприятиях;
- проанализировать влияние цифровых технологий на содержание трудовых отношений;
- исследовать закрепление правового регулирования электронных трудовых книжек и электронного трудового договора в Российской Федерации;
- рассмотреть изменение правового регулирования рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда и дисциплины труда в связи с цифровизацией, а также обратить внимание на регулирование дистанционного труда.

В качестве нормативной базы исследования были использованы общепризнанные нормы и принципы международного права, нормы права зарубежных стран, нормативные правовые акты гражданского, трудового,

уголовного, административного, налогового права и иные нормативные правовые акты Российской Федерации.

Теоретическая база исследования представлена широким спектром изученной автором отечественной и зарубежной литературы по теме, государственных программ развития, материалы правоприменительной практики. Основную часть теоретической базы составляют труды ведущих отечественных ученых в области трудового права, таких как Зайцевой Л.В., Головина С.Ю., Передерин С.В., Иванчина Ю.В., Лескина Э.И., и других авторов.

При написании работы использованы методы анализа, синтеза, сравнения, абстрагирования, аналогии, дедукции и индукции.

Научная новизна работы состоит не только в попытке комплексного исследования влияния цифровизация экономики на отношения в сфере труда, но и анализа имеющегося нормативного регулирования системы трудового права в современных условиях, также сформулирована обоснованная необходимость и направления дальнейшего совершенствования трудового законодательства. Это нашло отражение в следующих положениях, выносимых на защиту:

1. Выявлено, что развитие законодательного регулирования трудовых отношений значительно «отстает» от реальных потребностей сферы труда. Применение электронного документооборота уже много лет используется предприятиями, но здесь возникают определенные правовые риски и последствия, которые не предусмотрены традиционной правовой системой. Считаем, что совершенствование трудового законодательства — это важный шаг на пути интеграции с современной экономики.

2. Автором были выделены преимущества и недостатки отмены ведения трудовой книжки в привычной бумажной форме;

3. Во избежание массового высвобождения работников и роста безработицы законодателю следует учесть рекомендации Международной организации труда и создать условия для профессиональной реадaptации работников, повышения конкурентоспособности на рынке труда, в том числе

предусмотреть положения и программы профессиональной переподготовки и переобучения работников в условиях автоматизации и роботизации отраслей экономики.

4. В условиях развития цифровизации экономики произошел активный рост такой альтернативной формы занятости как фриланс. После недавнего закрепления на законодательном уровне положения о налогоплательщиках налога на профессиональный доход, так называемых самозанятых лиц, значительная часть фрилансеров зарегистрировались в качестве таковых. Данная группа на сегодняшний день является одной из наиболее уязвимых, так они не имеют гарантий, которые есть у признанных государством трудящихся. Так, автор считает, необходимым распространение гарантий, в том числе право на вступление в профсоюзы налогоплательщиков на профессиональный доход, в том числе фрилансеров, что позволит обеспечить реализацию их коллективных трудовых прав.

5. На основании проведенного исследования и анализа трудового законодательства автором предложено внести в Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ [1.4] следующие изменения:

- дополнить Трудовой кодекс Российской Федерации статьей 107.1 «Взаимодействие работодателя с работником в период времени отдыха работника» и изложить в следующей редакции: «Работник имеет право на неприкосновенность времени отдыха. Время взаимодействия работника с работодателем в период времени отдыха работника, включается в рабочее время.

Взаимодействие работодателя с работником в период времени отдыха работника, без его предварительного письменного согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

В других случаях взаимодействие работодателя с работником в период времени отдыха работника, допускается с его предварительного письменного согласия.

При заключении трудового договора работники должны быть ознакомлены с порядком взаимодействия работодателя с работником в период времени отдыха работника, установленным у работодателя»;

- во избежание неоднозначной трактовки положения об обязанности работодателя известить работника в письменной форме о составных частях его заработной платы, удержаний из нее, часть первую статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации после слов «в письменной форме» дополнить словами «в том числе с помощью электронных либо иных технических средств»;

- часть 1 статьи 312.5 Трудового кодекса Российской Федерации изложить в следующей редакции: «Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится как по общим основаниям, установленным настоящим Кодексом для всех категорий работников, так и по дополнительным основаниям, предусмотренным непосредственно в трудовом договоре»;

6. Во избежание риска различной интерпретации понятия «электронный документ» считаем необходимым закрепить данное понятие в трудовом законодательстве. Так, электронный документ – это документ, созданный в электронной форме без предварительного документирования на бумажном носителе, подписанный электронной подписью в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Теоретическая значимость работы заключается в развитии и углублении комплексной методологии исследования в области влияния цифровизации

экономики на трудовые отношения. Выводы, заключения и теоретические положения могут быть использованы в целях дальнейшего изучения и разработки направлений решения актуальных проблем регулирования трудовых отношений.

Практическая значимость исследования состоит в том, что содержащиеся в ней положения, практические рекомендации могут быть в дальнейшем использованы как законодателем, так и работодателем при разработке целенаправленных и конкретных мер, а также нормативных положений, направленных на повышение стабильности трудовых отношений и эффективности труда

Структура работы обусловлена целями и задачами исследования. Данная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка источников.