

## Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты)\*

К. Л. Томашевский

Международный университет «МИТСО»,  
Республика Беларусь, Минск, ул. Казинца, 21/3

**Для цитирования:** Томашевский, Кирилл Л. 2020. «Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты)». *Вестник Санкт-Петербургского университета. Право* 2: 398–413. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2020.210>

В статье на основе изучения современных процессов в экономиках, программных документов, принятых в Беларуси и России, сравнительно-правового анализа законодательства исследованы понятия «цифровизация», «цифровые технологии» и ряд смежных. Цель, которую ставит перед собой автор статьи, — объяснить указанные понятия, а равно трансформации, которые происходят на рынке труда, в индивидуальных и коллективных трудовых отношениях в результате воздействия цифровых технологий на сферу труда. Исследуется понятие «цифровизация» и его взаимосвязь с построением Экономики 4.0 (Индустрии 4.0). Анализируются программы цифровизации экономик Беларуси и России и их гармонизация в рамках Евразийского экономического союза (ЕАЭС). Рассматривается широкий спектр вызовов, которые для ЕАЭС, экономик государств-членов, их субъектов хозяйствования и граждан создает глобальная цифровая трансформация. Особое внимание уделено влиянию цифровизации в современной экономике на рынок труда и сферу занятости. Цифровизация трансформирует существующие рабочие места, обуславливая потребность обретения работниками новых навыков для выполнения новых задач, которые вызывают необходимость постоянного повышения квалификации, получения новых знаний на протяжении всей жизни, умения использовать новое программное обеспечение, новые автоматизированные и роботизированные технологические процессы. При таких трансформациях работодателям нужно быстро переобучить работников или произвести их замену специалистами, которые уже имеют соответствующие знания и умения. Автор анализирует вызовы, которые ставит цифровая экономика перед трудовым правом и которые проявляются как в индивидуальных, так и в коллективных трудовых отношениях. Обращено внимание на нововведения, уже ставшие предметом законодательного регулирования в Беларуси и России, а также нуждающиеся в соответствующем урегулировании в ближайшем будущем.

*Ключевые слова:* цифровизация, цифровые технологии, цифровая экономика, трудовые отношения, работники, работодатели, дистанционная работа, фриланс, интернет-платформа.

---

\* Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект № 19-18-00517), а также в рамках Государственной программы научных исследований «Экономика и гуманитарное развитие белорусского общества» на 2016–2020 годы (шифр 5.06).

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2020

## 1. Введение

Цифровизация — один из ярких современных трендов, оказывающих прямое влияние на характер трудовых отношений (их большую гибкость, схожесть с гражданско-правовыми отношениями) и на состояние занятости в различных государствах и регионах. Постепенный переход от индустриальной к постиндустриальной эпохе развития общества, от Экономики 3.0 к Экономике 4.0, именуемой в современной экономической науке и в законодательстве цифровой экономикой, не может не отразиться на рынке труда и трудовых отношениях.

В настоящее время рынок труда в мире переживает глобальные трансформации, когда отдельные виды профессий (машинистки, переводчики печатных текстов, конвейерные рабочие) или уже исчезли, или попали под угрозу исчезновения, поскольку заменяются роботами или компьютерными программами. Вместо традиционных профессий и должностей на рынке труда возникают совершенно новые мобильные и гибкие трудовые функции, предполагающие бóльшую универсальность знаний и навыков специалистов и рабочих, которые могут легко трансформироваться в зависимости от изменений профиля и видов деятельности компании, экономической ситуации, складывающейся на рынке товаров, работ, услуг, капиталов.

Проблематика влияния цифровизации на трудовые отношения только в последние пять лет стала предметом научных исследований на стыке экономики и юриспруденции, в том числе таких ученых, как Р. Бергер, Ж. Валендук, П. Вендрамин, В. Б. Гоулд, М. Грэхэм, Г. Джонсон, И. Досен, К. Лэнд-Казлаускас, Н. Л. Лютов, В. де Стефано и др. Особое внимание ученые стали уделять появлению новых нетипичных форм занятости, связанных с использованием компьютеров и мобильных устройств.

Цель настоящей статьи — уяснить понятия «цифровизация», «цифровые технологии» и особенности трансформаций, которые переживает рынок труда, индивидуальные и коллективные трудовые отношения в контексте воздействия цифровых технологий на сферу труда.

## 2. Основное исследование

### 2.1. Понятие цифровизации, цифровых технологий

Понятие «цифровизация» — производное от существительного «цифра» или прилагательного «цифровой» (digital). Таким образом, этот термин обусловлен внедрением во все сферы жизни общества и в экономику цифровых технологий, потоков передачи данных, а также цифровых передающих устройств (компьютеров, смартфоном, планшетов, телевизоров, умных часов и др.).

В Кембриджском словаре в деловом английском языке в отношении сферы информационно-коммуникационных технологий (далее — ИТ-сфера) слово digital (цифровой) определяется как применение системы, способной использоваться компьютером и другим электронным оборудованием, в котором информация отправляется и принимается в электронном виде как последовательность чисел 1 и 0, а также как нечто, относящееся к компьютерным технологиям и Интернету

(Cambridge dictionary. Дата обращения 19 августа, 2019. <https://dictionary.cambridge.org>).

Цифровизацию можно рассматривать в широком и узком смыслах. Цифровизация в широком смысле — это процесс внедрения цифровых технологий и систем передачи на уровне телекоммуникационных сетей, средств коммутации и управления, обеспечивающих передачу и распределение потоков информации в цифровой форме. Цифровизация в узком смысле — это процесс перехода с аналоговой формы представления информации на цифровую. Примером такой узкой (технической) трактовки цифровизации может служить переход от аналогового телевидения к цифровому телевидению, переход от обычных мобильных телефонов к смартфонам. В настоящей статье мы будем касаться узкого аспекта понятия цифровизации в меньшей степени.

С понятием цифровизации связан такой новый научно-технологический уклад, который может быть назван «Индустрия 4.0», или «Экономика 4.0». Индустрия 4.0 в узком смысле — это название одного из 10 проектов Hi-Tech-стратегии правительства Германии до 2020 г., получившее мировое признание в связи с четкостью формирования цели. Индустрия 4.0 описывает концепцию умного производства (Smart Manufacturing) на основе промышленного Интернета вещей (Industrial Internet of Things, IIoT). В широком смысле Индустрия 4.0 — новое представление об организации производства и управлении всей цепочкой создания стоимости на протяжении всего жизненного цикла продукции на платформе развития автоматизации и обмена данными, в том числе создание киберфизических систем, IIoT и цифровизации.

Таким образом, цифровизация и IIoT — необходимые элементы модели Индустрии 4.0.

## ***2.2. Программы цифровизации экономик Беларуси и России и их гармонизация в рамках Евразийского экономического союза***

Не только Германия, но страны Востока (Республика Корея, Япония), Северной Америки (Канада, США), Австралия, ряд стран — участников СНГ и Евразийского экономического союза (далее — ЕАЭС), в частности Республика Беларусь и Российская Федерация, поставили перед собой стратегическую цель построения цифровой экономики.

В данной статье мы коснемся двух программ цифровизации экономик Беларуси и России, имеющих прямую связь с рынком труда и с трансформацией трудовых отношений под влиянием этого процесса.

Процесс перехода Республики Беларусь к цифровой экономике отражен в Государственной программе развития цифровой экономики и информационного общества на 2016–2020 гг., утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23.03.2016 № 235 (Совет Министров Республики Беларусь. Дата обращения 20 августа, 2019 <http://www.government.by/ru/solutions/2435>). Белорусская программа принималась для обеспечения развития в Республике Беларусь информационно-коммуникационных технологий (ИТ) и их эффективного применения во всех сферах и отраслях. Цель данной программы — совершенствование условий, содействующих трансформации сфер человеческой деятельности под воздействи-

ем IT, включая формирование цифровой экономики, развитие информационного общества и совершенствование электронного правительства.

Для сферы трудовых отношений наиболее ценно и значимо решение двух поставленных в гл. 9 подпрограммы 3 «Цифровая трансформация» задач формирования в Республике Беларусь цифровой экономики: развитие человеческого капитала и развитие электронной (дистанционной) занятости.

Чтобы сформировать условия, содействующие становлению информационного общества на основе развития человеческого капитала и широкого внедрения элементов электронного обучения, в Беларуси разработан ряд новых IT-специальностей, созданы информационная система электронного зачисления в учреждения высшего образования, информационные сервисы для обеспечения взаимодействия учреждений образования, органов управления и населения.

Что касается развития электронной (дистанционной) занятости, то Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 (Эталон. Дата обращения 10 августа, 2019. <http://etalonline.by/document/?regnum=НК9900296>) (далее — ТК Беларуси) в 2019 г. дополнен новой гл. 25<sup>1</sup> «Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу» (Закон Республики Беларусь от 18.07.2019 № 219-З «Об изменении законов». *Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь*. Дата обращения 20 августа, 2019. [http://pravo.by/upload/docs/op/H11900219\\_1564174800.pdf](http://pravo.by/upload/docs/op/H11900219_1564174800.pdf)). В данной главе ТК Беларуси, вступившей в силу с 28 января 2020 г., урегулированы понятие «дистанционная работа», особенности заключения, изменения и прекращения трудовых договоров с дистанционными работниками, некоторые особенности охраны труда, режима рабочего времени, времени отдыха работников, выполняющих работу дистанционно. Анализ особенностей правового регулирования отношений с дистанционными работниками выходит за рамки данной статьи.

Упомянем и про Декрет Президента Республики Беларусь от 21.12.2017 № 8 «О развитии цифровой экономики», вступивший в силу 28 марта 2018 г. (Сайт Президента Республики Беларусь. Дата обращения 20 августа, 2019. [http://president.gov.by/ru/official\\_documents\\_ru/view/dekret-8-ot-21-dekabrja-2017-g-17716/](http://president.gov.by/ru/official_documents_ru/view/dekret-8-ot-21-dekabrja-2017-g-17716/)). С его принятием в Беларуси на базе Парка высоких технологий стал активно развиваться сектор информационных и программных услуг, были урегулированы технологии блокчейн, майнинга, использование криптовалют, смарт-контракты, а также была предусмотрена возможность заключения соглашений о неконкуренции с работниками, занятыми в резидентах Парка высоких технологий (Томашевский 2018, 29–30).

Для сравнения отметим, что программа «Цифровая экономика Российской Федерации» была утверждена в России 28 июля 2017 г. (Распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р «Об утверждении программы “Цифровая экономика Российской Федерации”»). Здесь и далее все ссылки на российские нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». Дата обращения 21 августа, 2019. <http://www.consultant.ru>), т.е. спустя год после Беларуси. В ее развитие принят ряд плановых документов, в том числе План мероприятий по направлению «Нормативное регулирование» программы «Цифровая экономика Российской Федерации» от 18.12.2017. Позднее вместо указанной программы в России был разработан и 24.12.2018 утвержден президиумом Совета при

Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам паспорт одноименной национальной программы. Более того, в России учреждено и функционирует Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций. О создании Министерства цифровой экономики в последнее время много пишут и говорят в Беларуси.

Система управления реализацией национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» утверждена Постановлением Правительства РФ от 02.03.2019 № 234 «О системе управления реализацией национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации»».

В состав Национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» входят следующие федеральные проекты, утвержденные протоколом заседания президиума Правительственной комиссии по цифровому развитию, использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности от 28.05.2019 № 9: «Нормативное регулирование цифровой среды»; «Кадры для цифровой экономики»; «Информационная инфраструктура»; «Информационная безопасность»; «Цифровые технологии»; «Цифровое государственное управление».

Федеральный проект «Нормативное регулирование цифровой среды» предусматривает поэтапную разработку и реализацию законодательных инициатив, направленных на снятие первоочередных барьеров, препятствующих развитию цифровой экономики и созданию благоприятного правового поля для реализации в российской юрисдикции проектов цифровизации. Одновременно с этим будет проводиться работа над концептуальными актами, призванными создать возможности для появления новой, более эффективной системы управления изменениями, в том числе с помощью развития регуляторных песочниц, площадок для технологического и организационного пилотирования новых цифровых технологий.

Наряду с вышеуказанными национальными проектами и программами Беларуси и России существует и еще ряд документов, принятых на наднациональном уровне в рамках ЕАЭС и нацеленных на сближение законодательств и реализацию совместных проектов цифровизации, осуществляемых государствами-членами.

В ст. 1 Решения Высшего Евразийского экономического совета от 11.10.2017 № 12 «Об Основных направлениях реализации цифровой повестки Евразийского экономического союза до 2025 года» (СПС «КонсультантПлюс». Дата обращения 20 августа, 2019. <http://www.consultant.ru>), закреплены ключевые термины, имеющие прямое отношение к цифровизации в широком смысле слова:

- *регулятивная песочница* — специально согласованный режим проработки и пилотирования решений, в том числе регуляторных, для определения эффективной модели взаимодействия и построения бизнес-процессов в какой-либо новой сфере;
- *цифровая платформа* — система средств, поддерживающая использование цифровых процессов, ресурсов и сервисов значительным количеством субъектов цифровой экосистемы и обеспечивающая возможность их бесшовного взаимодействия;
- *цифровая трансформация* — проявление качественных, революционных изменений, заключающихся не только в отдельных цифровых преобразованиях, но и в принципиальном изменении структуры экономики, в переносе

центров создания добавленной стоимости в сферу выстраивания цифровых ресурсов и сквозных цифровых процессов;

- *цифровая экономика* — часть экономики, в которой процессы производства, распределения, обмена и потребления прошли цифровые преобразования с использованием информационно-коммуникационных технологий;
- *цифровая экосистема* — открытая устойчивая система, включающая субъекты цифровой экосистемы (физических, юридических, виртуальных и пр.), а также связи и отношения этих субъектов в цифровой форме на основе сервисов цифровой платформы;
- *цифровое преобразование* — комплекс мероприятий, нацеленных на трансформацию бизнес-процессов в соответствии с их цифровой моделью;
- *цифровое пространство Союза* — пространство, интегрирующее цифровые процессы, средства цифрового взаимодействия, информационные ресурсы, а также совокупность цифровых инфраструктур на основе норм регулирования, механизмов организации, управления и использования;
- *цифровой актив* — совокупность информации в цифровой форме и средств ее обработки, собранная на основе конкурентной бизнес-модели, использование которой приводит к получению экономических выгод.

Обратим внимание, что «регулятивную песочницу» целесообразно использовать для проработки механизмов и правил регулирования экономических процессов в рамках цифровых инициатив и проектов. Важно учитывать, что в результате цифровой трансформации осуществляется переход к новому технологическому и экономическому укладу, а также происходит создание новых отраслей экономики.

Полагаем, что вышеуказанные термины, легально определенные в Решении Высшего Евразийского экономического совета от 11.10.2017 № 12, с учетом наднационального уровня данного решения должны использоваться и в национальном законодательстве Республики Беларусь и Российской Федерации, являющихся основателями и членами ЕАЭС.

### ***2.3. Вызовы цифровой трансформации для Евразийского экономического союза***

Глобальная цифровая трансформация создает широкий спектр вызовов для ЕАЭС, экономик государств-членов, их субъектов хозяйствования и граждан:

- государства-члены лишают себя новых возможностей, оставаясь в рамках традиционных процессов, отношений и связей без развития цифровой экономики и совместной реализации проектов в рамках цифровой повестки;
- происходит высвобождение огромных трудовых ресурсов и возникновение дисбалансов во всех отраслях экономик государств-членов;
- происходит переток трудовых ресурсов в цифровые экономики третьих стран и в цифровые экосистемы глобальных цифровых платформ;
- возникает необходимость более надежной институциональной формы защиты персональных данных (в том числе работников) с соблюдением баланса защиты в условиях их трансграничного обмена;

— происходит обесценивание традиционных активов государств-членов и субъектов хозяйствования государств-членов, не прошедших цифровые преобразования и трансформацию.

Государства — члены ЕАЭС, включая Беларусь и Россию, в своих стратегиях и программах развития экономик уже решают ряд задач по выработке ответов вызовам цифровой трансформации экономики. Однако интеграционный фактор обеспечения дополнительной устойчивости и возможностей для масштабирования экономик государств-членов в ответ на глобальные вызовы цифровой трансформации задействован недостаточно. Как указывается в Решении Высшего Евразийского экономического совета от 11.10.2017 № 12, отсутствие согласованной политики государств-членов в цифровой сфере может стать препятствием для достижения синергетических эффектов в развитии цифровой экономики государств-членов и цифрового пространства ЕАЭС. Совместные инициативы и проекты в рамках цифровой повестки, представляющие общий интерес, позволят значительно расширить возможности государств — членов ЕАЭС, их субъектов хозяйствования и граждан как на внутреннем, так и на внешнем рынке.

От концептуального описания вызовов, которые переживают экономики современных государств — членов ЕАЭС под воздействием цифровых трансформаций, перейдем к обзору более частных проявлений этих влияний, воздействующих на рынок труда, на изменения в характере трудовых и социально-партнерских отношений.

## ***2.4. Влияние цифровизации на рынок труда, характер индивидуальных и коллективных трудовых отношений***

**2.4.1. Влияние цифровизации на занятость.** В докладе Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда, подготовленном к юбилейной сессии Международной организации труда в 2019 г., отмечается: «Благодаря технологическим достижениям — искусственному интеллекту, автоматизации и робототехнике — будут создаваться новые рабочие места, однако те, кто потеряет работу в это переходное время, возможно, будут наименее подготовленными к тому, чтобы воспользоваться новыми возможностями. Профессиональные навыки, востребованные сегодня, не будут соответствовать рабочим местам завтрашнего дня, а вновь приобретаемые навыки могут быстро устаревать» (Международное бюро труда 2019, 10). С этим утверждением можно безусловно согласиться.

Цифровизация трансформирует существующие рабочие места, требуя от работников новых навыков для выполнения новых задач, которые вызывают необходимость постоянного повышения квалификации, обретения новых знаний на протяжении всей жизни, навыков в пользовании новым программным обеспечением, новыми автоматизированными и роботизированными технологическими процессами. Такие трансформации требуют быстрого переобучения работников или их замены работниками, которые уже имеют соответствующие знания и умения.

Цифровизация создает новые высокотехнологичные рабочие места, вместе с тем другие рабочие места становятся избыточными и подлежат сокращению. Такая динамика не нова, она сопровождает любые научно-промышленные рево-

люции. Есть много исторических примеров того, как новые технологии, например двигатели внутреннего сгорания и электричество, влияли на рынок труда (на смену извозчикам пришли водители такси и городского пассажирского транспорта). В прошлом технический прогресс первоначально приводил к сокращению спроса на рабочую силу до того, как он начал генерировать новые рабочие места.

Главный вопрос заключается в том, будет ли новая научно-техническая революция, связанная с построением Экономики 4.0, иметь аналогичные последствия. Есть несколько исследований, оценивающих создание и разрушение рабочих мест в результате цифровизации традиционных предприятий и отраслей промышленности. Результаты широко варьируются и зависят от применяемой методологии и исследуемых стран (Degryse 2016; Dosen 2018; de Groen et al. 2017).

Оценки обычно принимают во внимание потенциальное количество рутинных рабочих мест и профессий, которые могут быть автоматизированы (например, страховой агент, оформляющий стандартный страховой полис, юрист банка, оформляющий типичные исковые заявления по взысканию долгов, кассир в продуктовом магазине и т. д.).

Несколько лет назад в СМИ широко освещался пример того, что Сбербанк России выпустил робота-юриста, способного самостоятельно составлять иски к физическим лицам. В 2017 г. в связи с этим предполагалось высвободить около 3 тыс. сотрудников Сбербанка. Подобные примеры роботизации в Великобритании, Китае, США и ее влияние на массовые сокращения штата компаний ранее рассматривались нами (Томашевский 2018, 32–33).

Низко- и среднеквалифицированные рабочие места наиболее подвержены автоматизации. Наоборот, программисты по-прежнему составляют наиболее востребованную профессию в условиях цифровизации.

Кроме того, цифровизация приводит к распространению таких нетипичных форм занятости, как дистанционная работа (телеработа) и фриланс, которые позволяют выполнять ее вне места нахождения работодателя. Причем эта работа может выполняться как по трудовым, так и по гражданско-правовым договорам. Трудовая модель охватывается формой дистанционного труда, гражданско-правовая — фрилансом.

В последние годы цифровизация также привела к появлению такой нетипичной занятости, как работа на основе интернет-платформ (яркие примеры — водители, работающие на платформе Uber, Яндекс-такси и т. п.). Возник специальный термин «работник платформы», используемый для обозначения тех физических лиц, которые предлагают свой труд на интернет-платформе. Ведутся научные дискуссии как о статусе тех, кто работает посредством онлайн-платформы, так и том, могут ли сами интернет-платформы рассматриваться в качестве работодателей.

Итак, цифровизация ставит вопрос о характере отношений между работниками и интернет-платформами, между работниками и роботами. Можно ли считать такие отношения общественными? Является ли робот субъектом права? Этим вопросом задаются и другие ученые (Гаджиев, Войниканис 2018). Полагаем, что на него следует ответить отрицательно, поскольку общественные отношения возникают между лицами (физическими, юридическими, государством), а не с виртуальными субъектами (онлайн-платформами, ботами и роботами). Должны ли тогда эти отношения регулироваться нормами трудового права по аналогии или при



помощи такого приема юридической техники, как правовая фикция? Еще острее стоит теоретический вопрос об отношениях с коботами, выполняющими те или иные операции в связке с людьми. Должны ли нормы трудового права регулировать эти отношения, в которых участвуют один или несколько работников и кобот? Полагаем, что да, но и в этом случае робот или кобот могут рассматриваться не как субъект права, а лишь как объект.

Такие нестандартные формы занятости, как краудворкинг и краудсорсинг, при которых связь между исполнителем и заказчиком осуществляется посредством онлайн-платформы, уже находятся в поле зрения изучения современных ученых-юристов (De Stefano 2015; Чесалина 2017; 2018), но пока остаются вне правового поля во многих странах как Европейского союза, так и ЕАЭС.

В отношениях по выполнению работы на основе интернет-платформ с позиции действующего законодательства Беларуси и России больше вопросов, чем ответов: как и кем должен расследоваться несчастный случай, произошедший при выполнении таких работ; кто будет отвечать за соблюдение охраны труда и техники безопасности; как будет обеспечиваться государственное социальное страхование; будет ли засчитываться период такой работы в страховой стаж, дающий право на оплату листов временной нетрудоспособности, а в будущем — право на пенсию и различные пособия? Вопросы можно множить, но четких ответов на них законодательство стран — членов ЕАЭС пока не дает. Вероятно, это то, над чем нормотворческим органам необходимо задуматься в самом ближайшем будущем.

**2.4.2. Влияние цифровизации на трудовые отношения.** Как отмечает Н. Л. Лютов, технологическая революция оказывает мощнейшее влияние не только на количественные, но и на качественные характеристики занятости. С этой точки зрения важно не только то, что отдельные профессии уходят в прошлое, а новые возникают, но и то, что традиционные подходы к трудовому правоотношению становятся все менее применимыми (Лютов 2019а). Тот же ученый приходит к выводу, что «критерий субординированности труда в качестве условия для применения норм трудового права к отношениям, связанным с трудом, должен быть дополнен критерием экономической зависимости работающего и асимметрией экономических возможностей сторон» (Лютов 2019б, 128).

По мере того как цифровизация и становление цифровой экономики сформировали новые нетипичные формы занятости (дистанционная работа, фриланс, работа онлайн на основе интернет-платформ и т. п.), они оказали серьезное влияние и на то, как организована работа и как работодатели и работники взаимодействуют друг с другом. Г. Г. Головенчик пишет: «Развитие трудовых отношений в цифровой экономике приводит к замене постоянного штата временными исполнителями, при этом многие виды работ могут выполняться за тысячи километров от офиса и даже за пределами национальных границ» (Головенчик 2018, 28).

На повестку дня в России и в Беларуси поставлен вопрос о введении цифровых трудовых книжек или электронного реестра, где будут фиксироваться периоды трудовой деятельности работников, и тем самым отпадет необходимость ведения трудовых книжек на бумажном носителе. Это актуально с позиции гармонизации трудового законодательства в рамках евразийского пространства (Lyutov, Golovina 2018).

В России электронные трудовые книжки стали внедрять с 1 января 2020 г. Напомним, что в 2018 г. Министерство труда и социальной защиты РФ разработало законопроект о переходе на электронные трудовые книжки. В итоге были принят Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде», который вступил в силу с 1 января 2020 г. Согласно ст. 2 указанного Федерального закона каждый работник по 31 декабря 2020 г. включительно подает работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со ст. 66 Трудового кодекса РФ (в редакции названного Федерального закона) или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 Кодекса. Информация о поданном работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ. В случае, если работник не подал работодателю ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со ст. 66 Кодекса. Электронная трудовая книжка — это база данных о трудовой карьере гражданина, которая находится в ведении фонда. Работодатели будут отправлять в нее сведения о своих работниках в режиме онлайн. Россияне, которые впервые устроятся на работу в 2021 г., будут иметь только цифровые трудовые книжки. Переход к электронным трудовым книжкам является бесплатным для работников.

В Беларуси Министерство труда и социальной защиты также всерьез задумалось о внедрении цифровых трудовых книжек, но пока нормативных правовых актов по этому вопросу не принималось. Для сравнения отметим, что бумажные трудовые книжки сохранились в Европе только в ряде стран — участниц СНГ. В Германии, Австрии и Франции используют трудовые карточки. В Италии действует специальная информационная система, в Словении существует база данных пенсионного фонда. В Испании применяют электронную систему *Vida Laboral* (трудовая жизнь): в ней отражена информация о приеме на работу и об увольнении сотрудников, а также о состоянии налоговых отчислений.

С внедрением цифровизации и расширением экономики по требованию работа стала менее привязана к пространству и времени, что создает больше автономии у работников, ослабляет контроль за ходом ее выполнения со стороны работодателя, создает более комфортные условия для учета прихода-ухода работников (повсеместно в мире в крупных и средних компаниях используется электронный учет рабочего времени посредством электронных бейджей), внедряется мониторинг работы сотрудников посредством использования веб-камер. Однако существуют проблемы, которые могут негативно влиять на права работников, на поддержание их здоровья и психологического комфорта на рабочих местах. Например, неясно, каковы пределы вмешательства работодателя в личную жизнь работников, в использование ими времени отдыха, есть ли у работников право на отключение (право не отвечать на звонки, на электронные письма, СМС-сообщения, полученные от руководства во вне рабочее время).

Уместно напомнить, что во Франции принят Закон от 08.08.2016 о труде, модернизации социального диалога и обеспечении карьеры, в котором одна из глав, названная «Адаптация трудового права к цифровой эпохе», предусматривает право работника на отключение от цифровых устройств (телефона, электронной по-

чты) в целях соблюдения его времени отдыха, а также частной и семейной жизни (Талапина 2018, 13). Этот позитивный опыт стоило бы перенять и в законодательстве Беларуси и Российской Федерации.

Самостоятельную проблему с точки зрения организации дистанционного труда представляет использование усиленной электронно-цифровой подписи во взаимоотношениях работодателя и дистанционного работника. Речь идет как финансовых затратах на ее получение (кто должен нести эти затраты — работодатель или обе стороны трудовых отношений), так и о необходимости подкреплять ею все приказы, распоряжения, должностные и рабочие инструкции, регламенты и иные локальные правовые акты, доводимые работодателем до сведения дистанционного работника.

Значительную проблему составляет также документальная фиксация дисциплинарных проступков, о совершении которых дистанционным работником работодатель узнает посредством цифровых технологий (например, невыход работника на онлайн-связь с работодателем в определенное время). Возникают сложности с выяснением и доказыванием в суде того, произошел этот невыход по техническим причинам (например, отказ работы программы Skype, слабый Wi-Fi-сигнал) или по вине работника.

Могут возникать и иные сложности, например связанные с фиксацией простоя по вине или не по вине работника, если простой обусловлен выходом из строя компьютера или программного оборудования, по причине вирусной атаки или действий самого работника и т. д.

**2.4.3. Трансформация коллективных трудовых отношений под влиянием цифровизации.** Важная роль в условиях построения цифровой экономики отводится коллективным переговорам и консультациям между работодателями и работниками. Первые сравнительные исследования влияния цифровизации на коллективные трудовые права (рассматривалась работа на основе интернет-платформ) стали проводиться в рамках MOT (Johnston and Land-Kazlauskas 2019). Однако универсальных решений, приемлемых для многих стран мира, пока не найдено.

Информирование и консультирование работников до внедрения новых цифровых технологий, как свидетельствуют национальные практики, могут сгладить переход, сделать его менее болезненным.

Цифровизация влияет на коллективные трудовые отношения между работодателями (их объединениями) и работниками (профсоюзами, их объединениями) не только при нетипичных формах занятости, но и в традиционных трудовых отношениях и всех отраслях экономики, поскольку компьютерные и цифровые технологии кардинально меняют организацию взаимодействия социальных партнеров между собой.

В последнее время высказывается идея о создании цифровых профсоюзов. Так, С. И. Котова пишет о возможности «вступать в профсоюзы нового, современного, технологического вида — цифровые профсоюзы»: «Интегрировав в свой процесс достижения технологического прогресса, профсоюз может усовершенствовать свою деятельность в интересах работников, улучшить механизм реализации социального партнерства, конкретизировать его. Цифровая (или электронная) форма деятельности профсоюзов позволит не только сохранить, но и увеличить его численность» (Котова 2018, 12). По существу, речь идет об уходе профсоюзной работы

в социальные сети, онлайн-консультировании членов профсоюзов, организации общественных приемных посредством онлайн-видеоконференций. Происходит постепенный отказ от ведения отчетов по итогам общественных профсоюзных приемных в бумажной форме с переходом на электронную форму их фиксации (так, в Федерации профсоюзов Беларуси для этих целей закупаются планшеты с соответствующим программным обеспечением). На наш взгляд, термин «цифровой профсоюз» не совсем корректен: профсоюз как был, так и остается общественным добровольным объединением трудящихся и обучающихся в целях защиты и представительства их интересов. Другое дело, что формы и методы работы профсоюзов в XXI в. приобретают все более современные очертания, отвечающие построению информационного общества.

Фрилансеры, как правило, не охватываются профсоюзным движением, поскольку не состоят в трудовых отношениях. Исключение составляет профсоюз фрилансеров в США, учрежденный еще в 1995 г. насчитывающий 56,7 млн независимых работников (About Freelancers Union. Дата обращения 20 августа 2019. <https://www.freelancersunion.org/about>). С учетом американского опыта законодателям Беларуси и России стоит задуматься над расширением членов профсоюзов и за счет самозанятых граждан, в том числе фрилансеров.

Применительно к труду дистанционных работников и граждан, выполняющих работу посредством интернет-платформ, остро стоит вопрос о том, каким образом они могут объединяться в профсоюзы и можно ли им без официальной регистрации профсоюза, организовать и провести коллективные переговоры по заключению коллективного договора. Могут ли такие работники в интересах защиты своих коллективных трудовых прав инициировать коллективный трудовой спор с работодателем, сформировать примирительную комиссию, трудовой арбитраж или провести забастовку? Действующее законодательство как Беларуси, так и России пока дает скорее отрицательный, чем положительный ответ. Вместе с тем ситуация в этой сфере представляет собой явный пробел в правовом порядке обеих стран.

### 3. Выводы

Проведенное в настоящей статье сравнительно-правовое исследование позволяет сформулировать ряд теоретических выводов:

- цифровизация представляет собой процесс построения цифровой экономики и элемент модели Индустрии 4.0, который пронизывает собой все сферы жизни общества, включая трудовые отношения;
- цифровая экономика может пониматься как часть экономики, в которой процессы производства, распределения, обмена и потребления прошли цифровые преобразования с использованием информационно-коммуникационных технологий;
- рынок труда, а также сами трудовые отношения (как индивидуальные, так и коллективные) находятся под непосредственным воздействием цифровизации и требуют своей адаптации с точки зрения как актуальной теоретической конструкции и сущностных признаков, так и отвечающего веянию времени правового регулирования.

Можно выдвинуть следующие практические предложения по отражению влияния цифровизации на трудовые отношения и урегулированию выявленных пробелов в законодательстве:

- законодателю как Беларуси, так и России следует поступательно и взвешенно подходить к конструированию моделей правоотношений, возникающих на основе интернет-платформ, учитывая характер самих складывающихся отношений (их длительность, экономическую зависимость или самостоятельность граждан, выполняющих соответствующую работу);
- нужно предусмотреть в трудовых кодексах Беларуси и России право работников на отключение, т. е. право не выходить на связь (в том числе через Интернет и мобильные телефоны) с нанимателем (работодателем), его уполномоченным должностным лицом в нерабочее время;
- несмотря на появление в трудовых кодексах Беларуси и России глав об особенностях труда дистанционных работников, следует продолжить изучение практики применения специальных норм трудового права в рамках ЕАЭС с точки зрения их гармонизации и взаимного учета наиболее удачных моделей правового регулирования;
- правительствам Беларуси и России следует учесть рекомендации Международной организации труда и предусмотреть программы переподготовки, переобучения работников в условиях меняющегося рынка труда, автоматизации и роботизации ряда отраслей экономик, вытеснения роботами представителей ряда профессий; это необходимо, чтобы избежать массовых высвобождений работников и роста безработицы;
- законодателям Беларуси и России стоит задуматься над расширением членов профсоюзов и за счет самозанятых граждан, в том числе фрилансеров, что позволит обеспечить реализацию их коллективных трудовых прав.

## Библиография

- Гаджиев, Гадис А., Елена А. Войниканис. 2018. «Может ли робот быть субъектом права? (поиск правовых форм для регулирования цифровой экономики)». *Право. Журнал Высшей школы экономики* 4: 24–48. DOI: 10.17323/2072-8166.2018.4.24.48.
- Головенчик, Галина Г. 2018. «Трансформация рынка труда в цифровой экономике». *Цифровая трансформация* 4(5): 27–43.
- Котова, Светлана И. 2018. «Концепция трудовой занятости: цифровые профсоюзы, право на трудоустройство, абсолютное социально-обеспечительное отношений». *Трудовое право в России и за рубежом* 2: 10–13.
- Лютов, Никита Л. 2019а. «Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы». *Актуальные проблемы российского права* 6(103): 98–105. <https://doi.org/10.17803/1994-1471.2019.103.6.098-107>.
- Лютов, Никита Л. 2019б. «Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики». *Журнал российского права* 7: 115–130. DOI: 10.12737/jrl.2019.7.10.
- Международное бюро труда. 2019. *Работать ради лучшего будущего — Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда*. Женева: МБТ. Дата обращения 8 апреля, 2020. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662472.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf).
- Талапина, Эльвира В. 2018. «Право и цифровизация: новые вызовы и перспективы». *Журнал российского права* 2: 5–17.

- Томашевский, Кирилл Л. 2018. «Некоторые проблемы регулирования трудовых отношений в условиях цифровизации и роботизации экономики». *Трудовое и социальное право* 4: 28–35.
- Чесалина, Ольга В. 2017. «Работа на основе интернет-платформ (crowd-work и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву». *Трудовое право в России и за рубежом* 1: 52–55.
- Чесалина, Ольга В. 2018. «От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ». *Трудовое право в России и за рубежом* 1: 22–25.
- Degrype, Christophe. 2016. *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*. Brussels: ETUI. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2730550>.
- De Groen, Willem P, Karolien Lenaerts, Romain Bosc and Felix Paquier. 2017. *Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations*. Дата обращения 20 августа, 2019. <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/qe-02-17-763-en-n.pdf>.
- De Stefano, V. 2015. “The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowd work and labour protection in the ‘gig-economy’”. *Comparative Labor law and Policy Journal* 37(3): 471–503. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>.
- Dosen, Igor, Michael Graham. 2018. *Labour rights in the gig economy: An Explainer*. Melbourne: Parliament of Victoria.
- Johnston, Hannah, Chris Land-Kazlauskas. 2019. *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*. Geneva: ILO.
- Lyutov, Nikita, Svetlana Golovina. 2018. “Development of labor law in the EU and EAEU: How comparable?” *Russian Law Journal* 6(2): 93–117. <https://doi.org/10.17589/2309-8678-2018-6-2-93-117>.

Статья поступила в редакцию 21 августа 2019 г.,  
рекомендована в печать 19 февраля 2020 г.

Контактная информация:

Томашевский Кирилл Леонидович — д-р юрид. наук, проф.; [k\\_tomashevski@tut.by](mailto:k_tomashevski@tut.by)

## Digitalization and its impact on the labour market and employment relations (theoretical and comparative legal aspects)\*

*K. L. Tomashevski*

International University “MITSO”,  
21/3, ul. Kazintsa, Minsk, Republic of Belarus

**For citation:** Tomashevski Kirill L. 2020. “Digitalization and its impact on the labour market and employment relations (theoretical and comparative legal aspects)”. *Vestnik of Saint Petersburg University. Law* 2: 398–413. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2020.210> (In Russian)

The article is based on the study of modern processes in the economy, program documents adopted in Belarus and Russia, comparative legal analysis of the legislation investigated, the concept of digitalization, digital technologies and a number of related concepts. The goal of the article is to understand the concepts of “digitalization”, “digital technologies” and to find out what are the features of the transformations that are occurring in the labor market, individual and collective labor relations in the context of the impact of digital technologies on the labor sphere. The author explores the very concept of digitalization and the relationship

---

\* The article was carried out at the expense of a grant from the Russian Scientific Foundation (project no. 19-18-00517), as well as within the framework of the State Program of Scientific Research “Economy and humanitarian development of belarusian society” for 2016–2020 (5.06).

with the growth of the economy (industry) 4.0. Programs of digitalization of the economies of Belarus and Russia and their harmonization within the Eurasian Economic Union (EEU) are analyzed. The author explores a wide range of challenges that the global digital transformation creates for the EEU, the economies of the member States, their business entities and citizens. Special attention is paid to the impact of digitalization in the modern economy on the labor market and employment. Digitalization is transforming existing workplaces, requiring new skills from employees to perform new tasks that require continuous improvement of skills, acquiring new knowledge throughout life, skills in using new software, and new automated and robotic technological processes. Such transformations require a rapid retraining of employees or their replacement by employees who already have the appropriate knowledge and skills. The author analyzes the challenges that the digital economy poses to labor law and is influenced in both individual and collective labor relations. Attention is drawn to those innovations that have already become the subject of legislative regulation on the example of Belarus and Russia, as well as those that require an appropriate settlement in the near future.

*Keywords:* digitalization, digital technologies, digital economy, labor relations, employees, employers, remote work, freelance, Internet platform.

## References

- Chesalina, Olga V. 2017. "Work based on Internet platforms (crowd-work and work on demand via apps) as a challenge to labor and social law". *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 1: 52–55. (In Russian)
- Chesalina, Olga V. 2018. "From non-standard forms of employment to work based on Internet platforms". *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 1: 22–25. (In Russian)
- Degryse, Christophe. 2016. *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*. Brussels, ETUI. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2730550>.
- De Groen, Willem P., Karolien Lenaerts, Romain Bosc and Felix Paquier. 2017. *Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations*. Accessed August 20, 2019. <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/qe-02-17-763-en-n.pdf>.
- De Stefano, V. 2015. "The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowd work and labour protection in the 'gig-economy'". *Comparative Labor law and Policy Journal* 37(3): 471–503. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>.
- Dosen, Igor, Michael Graham. 2018. *Labour rights in the gig economy: An Explainer*. Melbourne, Parliament of Victoria.
- Gadzhiev, Gadis A., Elena A. Voinikanis. 2018. "Can a robot be a subject of law? (search for legal forms to regulate the digital economy)". *Pravo. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki* 4: 24–48. DOI: 10.17323/2072-8166.2018.4.24.48 (In Russian)
- Goloventchik, Galina G. 2018. "Transformation of the labour market in the digital economy". *Tsifrovaia transformatsiia* 4(5): 27–43. (In Russian)
- Johnston, Hannah, Chris Land-Kazlauskas. 2019. *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*. Geneva, ILO.
- Kotova, Svetlana I. 2018. "The concept of employment: digital trade unions, the right to work, absolute social security relations". *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 2: 10–13. (In Russian)
- Lyutov, Nikita L. 2019a. "Adaptation of labor law to the development of digital technologies: challenges and prospects". *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava* 6(103): 98–105. <https://doi.org/10.17803/1994-1471.2019.103.6.098-107>. (In Russian)
- Lyutov, Nikita L. 2019b. "Transformation of labor relations and new forms of employment in the digital economy". *Zhurnal rossiiskogo prava* 7: 115–130. DOI: 10.12737/jrl.2019.7.10. (In Russian)
- Lyutov, Nikita, Svetlana Golovina. 2018. "Development of labor law in the EU and EAEU: How comparable?" *Russian Law Journal* 6(2): 93–117. <https://doi.org/10.17589/2309-8678-2018-6-2-93-117>.
- Mezhdunarodnoe biuro truda. 2019. *Work for a better future — Global Commission on the future of the world of work*. Geneva, MBT Publ. Accessed 8 April, 2020. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662472.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf) (In Russian)

- Talapina, El'vira. V. 2018. "Law and digitalization: new challenges and prospects". *Zhurnal rossiiskogo prava* 2: 5–17. (In Russian)
- Tomashevski, Kirill L. 2018. "Some problems of regulation of labor relations in the conditions of digitalization and robotization of the economy". *Trudovoe i sotsial'noe pravo* 4: 28–35. (In Russian)

Received: August 21, 2019  
Accepted: February 19, 2020

Author's information:

*Kirill L. Tomashevski* — Dr. Sci. in Law, Professor; k\_tomashevski@tut.by