

О влиянии цифровизации на трудовые правоотношения на современном этапе

М.А. Собенина

Российский Государственный Гуманитарный Университет, г. Москва, Российская Федерация, maria_sobenina@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9651-6615>

Аннотация. С внедрением цифровой экономики развитие информационного общества в России затронуло сферу трудовых отношений. Важной задачей в связи с этим является формулирование основных принципов и особенностей регулирования трудовых отношений. В настоящей научной статье рассматриваются вопросы нетипичных форм занятости, регулирования труда дистанционных работников, перевода на цифру «бумажных носителей», появления электронных трудовых книжек, введения оплаты труда в электронной форме, а также электронного документооборота на предприятии. Задачей научной статьи является привлечение внимания к необходимости адаптации российского трудового законодательства к новой цифровой реальности.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, цифровизация, электронный документооборот, дистанционный режим работы, удаленный режим, платформенная занятость, цифровая экономика

Для цитирования: Собенина М.А. О влиянии цифровизации на трудовые правоотношения на современном этапе // Юридический вестник ДГУ. 2023. Т. 47, № 3 (67). С. 124–130. DOI: 10.21779/2224-0241-2023-47-3-124-130

Original article

On the impact of digitalization on labor relations at the present stage

Maria A. Sobenina

Russian State University for the Humanities, Moscow, Russian Federation, maria_sobenina@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9651-6615>

Abstract. With the introduction of the digital economy, the development of the information society in Russia has affected the sphere of labor relations. An important task in this regard is the formulation of the basic principles and features of the regulation of labor relations. This scientific article examines the issues of atypical forms of employment, regulation of the work of remote workers, digitalization of "paper carriers", the appearance of electronic workbooks, the introduction of remuneration in electronic form, as well as electronic document management at the enterprise. The objective of the scientific article is to draw attention to the need to adapt Russian labor legislation to the new digital reality.

Keywords: labor relations, digitalization, electronic document management, remote mode of work, remote mode, platform employment, digital economy

For citation: Sobenina M.A. On the impact of digitalization on labor relations at the present stage. *Yuridicheskii vestnik DGU* = *Law Herald of DSU*, 2023, vol. 47, no. 3 (67), pp. 124–130. DOI: 10.21779/2224-0241-2023-47-3-124-130. (In Russ.).

Как современный тренд цифровизация в развитии общества и права представляет собой процесс перехода на новые способы ведения бизнеса, производства, процедуры осуществления трудовой деятельности, распространения искусственного интеллекта. На современном этапе все частноправовые институты подвергаются значительным изменениям: смарт-контракты вошли в гражданский оборот, цифровой рубль успешно развивается в финансовом поле, уголовное право изучает киберпреступность, не вызывая удивления у теоретиков и практиков появление взятки с участием кибервалюты, практически все активные пользователи интернет-пространства используют маркетплейсы, на телефоне у многих людей установлены

приложения, основанные на базе цифровых платформ.

Классическое трудовое право получило развитие в эпоху, когда массовая занятость переходила из аграрной сферы в промышленное производство. Основные институты (рабочее место, рабочее время, оплата труда, безопасность труда) исходили из того, что работник выполнял трудовую функцию на территории работодателя. В 2019 году в Декларации МОТ одним из образующих изменений, воздействующих на современный мир труда, названы именно технологические инновации. В условиях распространения эпидемии коронавируса влияние информационных технологий во всех сферах усилилось, массовый переход на удаленный режим

работы тех профессий, где не предполагалась непрерывность работы, массовое развитие онлайн-платформ открыли новые возможности для работников и работодателей, а также вызвали острую необходимость в изменении правовой базы в быстро меняющемся мире.

Стала заметной тенденция к усилению дифференциации в правовом регулировании труда, что обусловило появление нетипичных, атипичных форм занятости. Ученые выделяют несколько форм занятости: временную – на условиях неполного рабочего времени, заемный труд, скрытую занятость. Появление краудворкинга – вида занятости, когда для связи между лицом, выполняющим работу, и заказчиком применяется специальная онлайн-платформа, онлайн-собеседования свидетельствует о том, что сфера трудового права должна обеспечить защиту трудовых прав и адаптировать нормы законодательства к новым формам занятости.

В настоящее время занятость ориентирована на все отрасли экономики, вследствие чего происходят автоматизация и роботизация рабочих мест. Приоритет работников смещается к более оплачиваемым профессиям с использованием 3D принтеров и высокотехнологических систем. Традиционное выполнение работ переходит в зону виртуального оказания услуг посредством электронных технологий. На смену «устаревшим» профессиям (курьер, юрист, работник музея) Атлас новых профессий предлагает должности ИТ-медика, медиаполицейского, фэшн-эксперта по экологической безопасности, разработчика аппаратного обеспечения для AR/VR-решений, геймификатора здоровых пищевых привычек. По прогнозам экспертов Института науки и технологий (Сколково) до 2030 года на рынке труда появятся 186 новых профессий, работникам «профессий-ветеранов» нужно подготовиться к новым реалиям, пройти повышение квалификации или полностью сменить профессию [1].

Появление роботов, беспилотных такси в качестве аналога работников поставила нелегкий вопрос о материальной и дисциплинарной ответственности операторов и диспетчеров, связанных с такими нестандартными работниками. Ведутся дискуссии о появлении теории «электронного лица», рассматривается статус робота. Ученые ставят вопрос о рисках, связанных с цифровой экономикой, термином, введенным еще Николосом Негропonte в 1995 году, а некоторые рисуют катастрофический сценарий ее развития [2]. Отказ от традиционного выполнения трудовой функции в пользу роботов, интернет-платформ имеет как положительные, так и отрицательные черты. Несомненно, введение систем, оснащенных искусственным интеллектом, приводит к повышению производительности труда, снижению затрат работодателя на рабочую силу, отсутствию оформления больничных листов. К тому же при увольнении робот не требует выходного пособия, что не может привести

к забастовке. Обратной стороной автоматизации рабочих мест является «технологическая безработица». Внедрение беспилотных такси, умных сервисов крупнейших агрегаторов-перевозчиков приведет к минимуму занятости в целой отрасли. Правительство России одобрило инициативу о введении «беспилотных логистических коридоров» на трассе М-11 «Нева», что позволит в течение трех лет апробировать цифровые инновации на грузовом транспорте [3]. Страшно представить, какое огромное количество экспедиторов, логистов и дальнобойщиков потеряют работу.

Так, появление специальных приложений и ботов привело в 2017 году к увольнению Сбербанком 3000 юристов. В странах Востока в отрасли искусства, где приоритетом всегда считался человеческий ресурс, произошли значительные изменения, искусственный интеллект заменил работу художников, «работника-физического лица» нанимают, лишь подредактировать готовую работу. Метрополитен Москвы заменил кассовые окна новыми билетными автоматами с расширенным функционалом, где пассажиры могут самостоятельно приобрести билет. В магазинах все чаще появляются кассы самообслуживания, где один оператор контролирует деятельность. Это – не только печальная статистика, но и вопрос увольнения тысяч работников, что требует незамедлительной реакции на уровне трудового законодательства и государственной политики.

Теперь уже никому не кажется фантастическим предложенное Б. Гейтсом введение «специального налога» на использование роботов в процессе выполнения работ и услуг, производства товаров.

Ученые предлагают следующие меры правового характера:

- ограничение труда, который может выполняться роботами;
- создание общих правил взаимодействия, когда деятельность роботов и человека является совместной.

Цифровизация и использование электронных ресурсов ставит вопрос о безопасности труда, а также о защите персональных данных работников, предотвращении виртуального моббинга. Виртуализация трудовых отношений повышает риск «информационного давления» – горизонтального (буллинг), вертикального-сверху вниз (боссинг) и снизу вверх (стафинг) [4]. Судебная практика неоднозначно реагирует на моббинг. Так, систематическое понуждение к увольнению, расторжение договора аренды транспортного средства, дискриминация по возрасту и условиям труда, а также психологическое давление не стали основанием для признания незаконным увольнения работника (Апелляционное определение Московского городского суда от 28.08.2020 № 33-22936/2020 г. по делу № 2-2802/2019).

Интересен пример судебной практики в части отказа признания незаконным понуждения к расторжению трудового договора, когда истица ссылалась на оказание психологического давления со стороны администрации, создание конфликтных ситуаций после обращения в инспекцию по трудовым спорам для защиты нарушенных трудовых прав, жестокого обращения с сыном истицы (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 01.02.2021 г. № 14-КГ20-14-К1).

Огромное количество обращений в суд с требованиями о восстановлении на работе обостряется тем, что людей вынуждали подписывать соглашение о расторжении трудового договора. Проблема состоит в том, что под воздействием морального прессинга, давления на работника путем смс-переписки или общения по электронной почте человек пишет заявление, не имея намерения действительно прекратить трудовые отношения, действуя импульсивно. Доказать подобное давление на практике удается крайне редко. Для суда главным аргументом является оценка действий работника. Если доказательств явного принуждения к увольнению суду не представлено, суд встает на сторону работодателя. Лиц, желающих свидетельствовать в пользу истца, которые трудятся у данного работодателя, чаще всего не находится. Не принимаются в расчет и обращения работника с жалобами в государственную инспекцию труда или комиссию по трудовым спорам (Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 28.04.2016 г. № 33-8655/2016). Введение презумпции согласия работника на переход организации на электронный документооборот значительно повышает опасность электронного моббинга [5].

Технический прогресс и развитие Интернета, стирая грань между трудовой и частной жизнью, увеличивают профессиональную и психологическую нагрузку на человека, из-за чего размеры данной «глобальной эпидемии» приобретают синдром профессионального выгорания и профессиональные стрессы, что несет губительные последствия для человеческой личности и института семьи [6].

Судебная практика показывает типичные случаи увольнения работников, не овладевших новыми технологиями и интернет-ресурсами. Интересна позиция судов об обязательной идентификации по биометрическим данным для прохода на рабочее место. Так, работник объекта ТЭК обратился с исковым заявлением о восстановлении на работе и взыскании заработка за время вынужденного прогула. При введении новой системы идентификации работников работодатель потребовал оформить новый пропуск с отпечатками пальцев. Истец отказался, вследствие чего старый пропуск был аннулирован, и последовало его увольнение. Суд первой инстанции встал на сторону работода-

теля и посчитал увольнение законным, суд апелляционной инстанции неявку работника определил уважительной, так как работодатель аннулировал пропуск. Пропускной режим, введенный на предприятии, посчитали изменением условий труда, пояснив, что сдача биометрических материалов – это право, а не обязанность работника. Кассационная инстанция отправила дело на новое рассмотрение, и по итогам определения 7 КСОЮ от 06.09.2022 г. по делу № 88-13416/2022 было решено, что введение биометрической системы не связано с изменением трудовой функции и организационных условий труда, вследствие чего согласия работника не требуется. Суд пояснил, что проход работника на объект высокой категории опасности по биометрическим данным не противоречит законодательству.

Так как на данный момент отсутствуют специальные нормы о порядке установления контроля за работником, регулирование порядка осуществления аудиозаписи, видеозаписи должно осуществляться в соответствии с ФЗ «О персональных данных». Однако анализ судебной практики показывает, что видеозапись и иной контроль за выполнением работником трудовых обязанностей толкуются судами как проявление права работодателя на управление трудом. Достаточно наличия общего согласия на обработку персональных данных или фиксации возможности видеозаписи в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Цифровые технологии оказали влияние и на стадию подбора персонала. Показателен негативный опыт Amazon, когда онлайн-бот применял дискриминационные алгоритмы, отдавая предпочтение мужчинам при выборе соискателя. Российская компания интернет-рекрутмента уже запустила сервис онлайн-собеседований. Нередки случаи, когда после интервьюирования онлайн работника сразу принимают на дистанционную работу. Наиболее удобен вариант, когда рекрутинговый процесс проходит с кандидатом из другого региона.

Онлайн-собеседования и массовый перевод работников на дистанционный режим работы получили стремительное развитие в период распространения коронавирусной инфекции в связи с повышением востребованности удаленной работы с использованием современных информационно-коммуникационных технологий, обусловленным сложной международной эпидемиологической ситуацией.

В Трудовом кодексе РФ появилась новая глава 49.1, в которой конкретизированы нормы, регулирующие труд дистанционных работников. Было дано определение дистанционной работы. В соответствии со статьей 312.1 ТК РФ дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного

структурного подразделения вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет» и сетей связи общего пользования. Дано соотношение такой работы с удаленным графиком работы, выделены ее признаки:

- выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места;
- использование для выполнения трудовой функции и взаимодействие с работодателем в сети Интернет.

Ранее до принятых изменений Трудовой кодекс не давал возможности сочетать традиционное выполнение и дистанционный режим работы.

Сейчас предусмотрены разные варианты выполнения трудовой функции дистанционными работниками:

- на постоянной основе;
- временно (непрерывно в течение определенного срока, не превышающего 6 месяцев);
- периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Массовый перевод работников на дистанционный формат вскрыл и несовершенство норм, регулирующих данные правоотношения. Стоит вспомнить сложности при увольнении работников за прогул при удаленном режиме работы вне стационарного места работника в первые месяцы пандемии. Зачастую нарушались права работника. Так, при рассмотрении Судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации иска о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе работника, выполнявшего трудовую деятельность по трудовому договору о дистанционной работе, он был уволен по основанию, включенному в трудовой договор, как расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае отсутствия достаточных объемов работы без надлежащего уведомления и предоставления других имеющихся вакансий (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 21.03.2022 г. № 4-КГ21-54-К1).

Запрещается также увольнять за прогул работника, когда его отсутствие на рабочем месте, по адресу нахождения работодателя, было обусловлено тем, что работник по согласованию с работодателем выполнял свои трудовые обязанности дистанционно, даже в том случае, если это положение о дистанционном режиме не включено в трудовой договор (Определение Судебной коллегии по

гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16.09.2019 г. № 5-КГ19-106).

Однако за рамками регулирования ТК РФ остались нормы о регламентации дистанционного труда, осложненного иностранным элементом. В 2022 году Минтруд в Письме от 09.09.2022 г. №14-2/ООГ-5755 внес ясность по вопросу заключения трудового договора о дистанционной работе с гражданином РФ, иностранцем или лицом без гражданства, осуществляющими трудовую деятельность за пределами территории РФ. Работодатель вправе требовать, чтобы работник выполнял трудовые обязанности в месте, указанном в трудовом договоре, расположенном на территории РФ. Считаем необходимым закрепить это в нормах Трудового кодекса РФ. Реагирование на современные вызовы может быть действенным только тогда, когда подход к реформированию трудового законодательства будет основан на истории формирования и становления российского права с учетом развития сфер экономики.

Считаем упущением законодателя отказ от обсуждаемого длительного время «права на офлайн» дистанционных работников. В период пандемии работники, переведенные на удаленный формат работы, зачастую в любое время суток получали сообщения от работодателя по электронной почте и в мессенджерах, вследствие чего не разделялось рабочее время и время отдыха. Во многих практиках зарубежных стран стали принимать самостоятельные решения о запрете беспокоить работника вне рабочего времени и даже отключать корпоративные почтовые сервисы. За нарушение работодатели привлекаются к штрафам.

Развитие цифровой экономики наложило отпечаток на порядок оформления документов в сфере труда. Так, трудовой договор, договор о материальной ответственности дистанционных работников при их заключении, изменении и расторжении может быть подписан усиленной квалифицированной электронной подписью работодателем путем обмена электронными сообщениями. Внедрение цифровых технологий значительно повлияло на судебную практику в части признания отношений трудовыми, если между работником и работодателем велась переписка по электронной почте или другим средствам связи, систематический обмен сообщениями при удаленном режиме работы, удаленный доступ к рабочему столу служебного компьютера, предоставление оборудования для выполнения дистанционной работы.

Появление электронных трудовых книжек – вариант, когда сведения о трудовой деятельности и трудовом стаже работника хранятся в электронном виде в информационных ресурсах СФР, значительно облегчило возможность получения сведений о трудовой деятельности. Все организации обязаны формировать в электронном виде основную информацию о месте его работы, трудовой функции и переводах, а также об увольнении работника с ука-

занием причины. Работникам было предложено определить формат ведения сведений о трудовой деятельности; работники, впервые трудоустраивающиеся, с 2021 г. автоматически подлежали электронному учету. Введение электронного формата упростит кадровое делопроизводство, повысит его эффективность, однако недостатком следует считать возможную потерю части данных при переносе их в «цифру», что отрицательно скажется на начислении пенсии работнику.

22.11.2021 г. Президентом Российской Федерации подписан Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», предоставляющий право работникам и работодателям перейти на электронный документооборот. В эпоху цифровых технологий электронный документооборот позволяет создавать, подписывать и хранить кадровые документы в электронном виде без их дублирования на бумажном носителе, за исключением актов о несчастном случае на производстве, приказов об увольнении и документов, подтверждающих прохождение инструктажей. Позитивным моментом является освобождение от «бумажной волокиты», хотя, с другой стороны, он подрывает строго императивный характер статей трудового законодательства, когда законом предписывалось безоговорочное требование об ознакомлении с документами исключительно на бумажных носителях.

Работодателям предлагаются к использованию два вида информационных систем для ведения электронного документооборота:

- Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», доступ к которой обеспечивается, в том числе, посредством Портала государственных и муниципальных услуг;

- информационная система работодателя, обеспечивающая подписание электронного документа, хранение, фиксацию факта его получения сторонами.

С 1 марта 2023 года при создании электронных документов применяются Единые требования к их составу и форматам, установленные Приказом Минтруда России от 20.09.2022 г. № 578н. Дискриминационным следует считать, в частности, то, что издание локального нормативного акта о введении кадрового электронного документооборота требуется для каждого работника, за исключением тех, кто устроился на работу, не имея трудового стажа по состоянию на 31.12.2021 г.

В Письме Минтруда России от 03.02.2023 г. №Н 14-6/ООГ-771 отмечено, что взаимодействие с дистанционным работником осуществляется в соответствии с нормами гл. 49.1 ТК РФ. Федеральным законом № 377-ФЗ ст. 312.1 ТК РФ дополнена новой нормой: работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления

электронного документооборота в соответствии с положениями ст. 22.1 Трудового кодекса РФ. Принятие указанного решения необходимо оформить локальным нормативным актом. В случае, если такой акт не принят, взаимодействие дистанционного работника и работодателя производится в соответствии с положениями, регулирующими деятельность дистанционных работников [7].

Еще одним институтом трудового права в эпоху цифровизации, вызывающим оживленную дискуссию, является возможность выплаты заработной платы криптовалютой. Будет ли профессия будущего – работник майнинга криптовалют получать заработную плату в рублях, цифровых рублях или биткоинах?

Вопрос использования электронных валют волнует также зарубежных ученых и законодателей. Понятие «виртуальной валюты» введено в законодательстве Японии, работодатель одной из крупных корпораций внедрил новую систему начисления заработной платы, которая позволила часть зарплаты получать в биткоинах.

Налоговое управление Новой Зеландии легализовало возможность выдачи заработной платы в криптовалюте. Разрешение касается только наемных работников, также криптовалюта, которая используется с целью выплаты зарплаты, не должна иметь ограничений, связанных с оплатой товаров и услуг, свободно конвертироваться в фиатные деньги.

На территории США 10,5% компаний выдают заработную плату сотрудникам частично в биткоинах. Представляется интересной позиция внедрения виртуальных валют в существующий порядок ст. 131 ТК РФ либо выделение новой формы оплаты труда – криптовалютную [8].

По трудовому законодательству Российской Федерации выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ – в рублях. Но по письменному заявлению работника или в случае регулирования коллективным договором оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству, в неденежной форме – не более 20%. В ФЗ «О валютном регулировании и валютном контроле» закреплена возможность получения заработной платы в валюте на счета в банках России дипломатическим работникам и гражданам, которые отправлены на службу за границу федеральными ведомствами. Остается открытым вопрос о возможности выплаты заработной платы криптовалютой, если она эмитирована иностранным государством [9].

Отсутствие специального законодательства в сфере регулирования оплаты труда виртуальной валютой не позволяет в полной мере реализовать возможности, открывающиеся в век цифровой экономики.

Цифровизация породила и «новую» платформенную занятость, которая не подходит под

бинарную модель трудового договора (работодатель-работник) по российскому законодательству. По мнению И.Н. Плешаковой, необходимо пересмотреть категорию занятых с учетом не только ее экономической составляющей, но и необходимости обеспечения достойной занятости как основной цели государственной политики [10]. Исключение из законопроекта «права на офлайн» дистанционных работников негативно отразилось на труде лиц, где нет четко фиксированного начала и окончания рабочего дня, законодателю следует обратить внимание на данный институт и включить его закрепление в трудовое законодательство [11].

Необходимо констатировать, что век цифровизации внес во все отрасли экономики и отрасли права глобальные изменения. Электронное правосудие принесло удобство, оперативность в защите трудовых прав, электронный документ освободил от ненужной «бумажной волокиты», при правильном регулировании нестандартные формы занятости могут стать средством защиты от безработицы. Думается, что качественная проработка всех рисков и перспектив автоматизации и роботизации производства может привести к положительному итогу.

Список источников

1. Атлас новых профессий. Вторая редакция. М.: Агентство стратегических инициатив, МШУ "Сколково", 2015. 288 с.
2. Катасонов В.Ю. Мир под гипнозом цифры, или Дорога в электронный концлагерь. М., 2018.
3. Благодир А.Л. Беспилотные транспортные средства: проблемы труда и занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 19–22.
4. Лушников А.М., Чуча С.Ю., Смирнов Д.А. Моббинг в трудовом праве и психологии: опыт междисциплинарного подхода // Государство и право. 2022. № 7. С. 155–161.
5. Лушников А.М., Лушникова М.В. Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 2 - 5.
6. Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости: монография / В.Н. Бобков, И.В. Войтковская, С.Ю. Головина и др.; под ред. Н.Л. Лютова, Н.В. Черных. Москва: Проспект, 2022. 256 с.
7. Суворова Т. Электронный документооборот в сфере трудовых отношений // Бюджетные организации: бухгалтерский учет и налогообложение. 2023. № 4. С. 13–21.
8. Лескина Э.И. Вопросы цифровизации в сфере труда // Право и цифровая экономика. 2020. № 2. С. 17–21.
9. Максуров А.А. Криптовалюта в гражданском, семейном и трудовом праве России // Имущественные отношения в Российской Федерации. 2018. № 8. С. 96–101.
10. Плешакова И.Н. О некоторых вопросах содействия занятости и трудоустройства в Российской Федерации и Республике Казахстан: состояние и перспективы правового регулирования // Юридический вестник Дагестанского государственного университета. 2017. Т. 24, № 4. С. 124–125.
11. Собенина М.А. Новеллы института расторжения трудового договора с дистанционными категориями работников по законодательству Российской Федерации // Развитие юридической науки в новых условиях: единство теории и практики: сборник докладов по результатам научно-практической конференции. Ростов-на-Дону - Таганрог, 2021. С. 302–305.

References

1. Atlas novykh professii. Vtoraya redaktsiya [Atlas of new professions. Second edition], Moscow: Agency for Strategic Initiatives, Moscow State University "Skolkovo" Publ., 2015, 288 p. (In Russ.).
2. Katasonov V.Yu. Mir pod gipnozom tsifry, ili Doroga v elektronnyi kontslager' [The world under hypnosis figures, or the Road to an electronic concentration camp]. Moscow, 2018. (In Russ.).
3. Blagodir A.L. Bepilotnye transportnye sredstva: problemy truda i zanyatosti [Unmanned vehicles: problems of labor and employment], *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labor law in Russia and abroad]. 2023, no. 1, pp. 19-22. (In Russ.).
4. Lushnikov A.M., Chucha S.Yu., Smirnov D.A. Mobbing v trudovom prave i psikhologii: opyt mezhdistsiplinarnogo podkhoda [Mobbing in labor law and psychology: the experience of an interdisciplinary approach], *Gosudarstvo i pravo* [State and Law], 2022, no. 7, pp. 155–161. (In Russ.).
5. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Sovremennoe rossiiskoe trudovoe pravo: global'nye vyzovy v kontekste riska i neopredelennosti [Modern Russian labor law: global challenges in the context of risk and uncertainty], *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labor law in Russia and abroad], 2023, no. 1, pp. 2-5. (In Russ.).
6. Trudovye otnosheniya v usloviyakh razvitiya nestandartnykh form zanyatosti: monografiya [Labor relations in the conditions of development of non-standard forms of employment: monograph], V.N. Bobkov, I.V. Voitkovskaya, S.Yu. Golovina, etc.; edited by N.L. Lyutov, N.V. Chernykh. Moscow: Prospect Publ., 2022, 256 p. (In Russ.).

7. Suvorova T. Elektronnyi dokumentooborot v sfere trudovykh otnoshenii [Electronic document management in the field of labor relations], *Byudzhetye organizatsii: bukhgalterskii uchët i nalogooblozhenie* [Budgetary organizations: accounting and taxation], 2023, no. 4, pp. 13–21. (In Russ.).
8. Leskina E.I. Voprosy tsifrovizatsii v sfere truda [Issues of digitalization in the sphere of labor], *Pravo i tsifrovaya ekonomika* [Law and digital economy], 2020, no. 2, pp. 17–21. (In Russ.).
9. Maksurov A.A. Kriptovalyuta v grazhdanskom, semeinom i trudovom prave Rossii [Cryptocurrency in civil, family and labor law of Russia], *Imushchestvennye otnosheniya v Rossiiskoi Federatsii* [Property relations in the Russian Federation], 2018, no. 8, pp. 96–101. (In Russ.).
10. Pleshakova I.N. O nekotorykh voprosakh sodeistviya zanyatosti i trudoustroistva v Rossiiskoi Federatsii i Respublike Kazakhstan: sostoyanie i perspektivy pravovogo regulirovaniya [On some issues of employment promotion and employment in the Russian Federation and the Republic of Kazakhstan: the state and prospects of legal regulation], *Yuridicheskii vestnik Dagestanskogo gosudarstvennogo universiteta* [Law Herald of Dagestan State University], 2017, vol. 24, no. 4, pp. 124–125. (In Russ.).
11. Sobenina M.A. Novelty instituta rastorzheniya trudovogo dogovora s distantsionnymi kategoriymi rabotnikov po zakonodatel'stvu Rossiiskoi Federatsii [Novellas of the Institute of termination of an employment contract with remote categories of employees under the legislation of the Russian Federation], *Razvitie yuridicheskoi nauki v novykh usloviyakh: edinstvo teorii i praktiki: sbornik dokladov po rezul'tatam nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Development of legal science in new conditions: unity of theory and practice: a collection of reports on the results of a scientific and practical conference], Rostov-on-Don – Taganrog, 2021, pp. 302–305. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Собенина Мария Анатольевна, доцент кафедры гражданского права и процесса Института экономики управления и права Российского Государственного Гуманитарного Университета, кандидат юридических наук, г. Москва, Российская Федерация. E-mail: maria_sobenina@mail.ru

Поступила в редакцию 17.08.2023 г.;
одобрена после рецензирования 07.09.2023 г.;
принята к публикации 12.09.2023 г.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Sobenina Maria Anatolyevna, Associate Professor of the Department of Civil Law and Process of the Institute of Management Economics and Law, Candidate of Legal Sciences, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russian Federation. E-mail: maria_sobenina@mail.ru

Received 17.08.2023; approved after reviewing
07.09.2023; accepted for publication 12.09.2023