

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН В УСЛОВИЯХ
ЦИФРОВИЗАЦИИ**

Курьянов Николай Александрович
Донской государственный технический университет,
кандидат экономических наук
n907@mail.ru

Аннотация

В статье, наряду с анализом основных сущностных черт трудовых прав граждан, рассматриваются характерные черты, которые эти права обретает в рамках процессов цифровой трансформации трудовых отношений. Отмечается, что одной из важнейших задач, порождаемых в рамках трудовой сферы процессами развития цифровых технологий, является необходимость закрепления на нормативном уровне социальных гарантий работников, которые в определенной мере снижаются вследствие развития качественно новых форм занятости, основанных на использовании подобных технологий. Реализация подобных процедур рассматривается на примере совершенствования положений Трудового кодекса Республики Узбекистан, регулирующего эти формы трудовой деятельности.

Ключевые слова: Трудовые права, цифровые технологии, правовое регулирование, дистанционная работа, неустойчивая занятость.

Introduction

Одним из важнейших элементов системы трудовых правоотношений является совокупность прав, которыми наделены участники этих отношений. При этом те права, которыми обладает работник как сторона трудовых правоотношений, определяются в качестве его трудовых прав.

Говоря о сущности данной категории, отметим, что, в частности, Т.А. Зыкина, трактуя права работника в качестве совокупности его социально-правовых притязаний, которые основываются на концепции естественных прав человека и обращены преимущественно к государству и работодателю, указывает на то, что они определяются как материальными, так и моральными критериями.¹ Однако, по нашему мнению, подобное определение в большей степени характеризует трудовые права человека как одну из форм его естественных прав, тогда как статус трудовых прав работника они обретают при условии их закрепления в соответствующих нормативных правовых актах либо соглашениях, заключаемых между собой работником и работодателем.

¹Зыкина Т.А. Теория реализации прав работника в российском трудовом праве // Вестник Санкт-Петербургской юридической академии. – 2016, № 1. - С. 65.

М.В. Лушникова и А.М. Лушников в числе ключевых особенностей, характерных для трудовых прав работников, отмечают их обусловленность наличием совокупности определенных обязанностей государства в рамках реализуемой им социальной политики, распространение данных прав на субъектов трудовых правоотношений, а также связанность с такими базовыми оценочными характеристиками как, например, благоприятность применительно к условиям труда и справедливость применительно к его оплате.²

С точки зрения Е.М. Прокопёнок, совокупность трудовых прав представляется возможным подразделить на отдельные категории в соответствии с целым рядом различных критериев.³ В частности, с точки зрения закрепления отдельных трудовых прав в нормативных актах следует выделить объективные (нашедшие отражение в рамках законодательных актов) и субъективные (имеющие место в рамках реализации данных прав).

Отталкиваясь от позиции выражения государственных (общественных) либо личных интересов следует констатировать наличие публичных и частных трудовых прав. При этом следует отметить, что, в то время как регулирование публичных трудовых прав осуществляется на уровне органов государственной власти в форме принятия соответствующих правовых актов, то особенности реализации частных трудовых прав могут определяться в рамках соглашений сторон трудовых отношений.⁴

Исходя из степени важности трудовых прав и специфики их правового регулирования выделяются основные (естественные) и иные (конкретизирующие и производные) права. При этом, говоря о содержательной стороне основных трудовых прав работника, можно отметить, что, например, и Трудовой Кодекс Российской Федерации, и Трудовой Кодекс Республики Узбекистан к их числу относят права, связанные с заключением, изменением и прекращением действия трудового договора; получением работы, обусловленной в этом договоре; наличием рабочего места, которое соответствует требованиям охраны труда; полной и своевременной оплатой труда; предоставлением отдыха в соответствии с нормативами рабочего времени; наличием объективной информации об условиях труда; обеспечением профессиональной подготовки и повышения квалификации; возможностью объединения в рамках профсоюзов; заключением коллективных соглашений; защитой трудовых прав; возмещением вреда, причиной которого является исполнение служебных обязанностей; обеспечением возможности разрешения трудовых споров.⁵

²Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права. Т. 2: Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право. - М.: Проспект, 2004. – С. 38.

³Прокопёнок Е.М. Доктринальные подходы к определению сущности и критериев классификации трудовых прав и интересов // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D: Экономические и юридические науки. – 2011, № 3. – С. 163-164.

⁴Сагандыков М.С. Сочетание частноправовых и публично-правовых начал в процессе реализации конституционных принципов в сфере труда // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. – 2016, № 2. – С. 110.

⁵Трудовой кодекс Российской Федерации // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002, № 1. - Ст. 3; Трудовой кодекс Республики Узбекистан // Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан от 29 октября 2022 г., № 02/22/798/0972.

Своеобразным продолжением вышеприведенного подхода, учитывающим целевые ориентиры процесса правового регулирования трудовой деятельности, является выделение охранительных прав, предусматривающих обеспечение защиты основных трудовых прав, а также регулятивных (процессуальных) прав.

В соответствии с порядком (формой) реализации предусматривается подразделение трудовых прав работников на индивидуальные и коллективные. Так, в Концепции модельного Трудового кодекса к первой из указанных категорий относятся право на труд, его гуманные и справедливые условия, прохождение профессиональной подготовки и переподготовки, защиту интересов работника при банкротстве предприятия, защиту достоинства и деловой репутации. В свою очередь, вторую категорию формируют трудовые права, реализация которых связана с участием в деятельности профсоюзов, ведением коллективных переговоров и заключением коллективных соглашений, участием в процессе определения условий труда и их улучшении, получением информации о предстоящем проведении увольнений работников, участии в распределении прибыли предприятия.⁶

При этом, как вполне справедливо отмечает А.С. Лушников, тип экономической системы в совокупности с уровнем развития общественно-экономических отношений в существенной степени определяют специфику положений трудового права государства.⁷ Весьма наглядное проявление данная сентенция обретает в современных условиях формирования основ цифровой экономики и развития качественно новых форм организации трудовой деятельности, обретающих проявление в ее рамках.

Именно, поэтому, отмечая достоинства вышеперечисленных подходов к осуществлению классификации трудовых прав граждан, по нашему мнению, их стоит дополнить подразделением данных прав на общие, которые характерны для всех работников, и специальные, присущие их отдельным категориям, выделяемым на основе половозрастных и медицинских характеристик (женщины, инвалиды, пенсионеры и т.д.) либо специфических форм практической реализации своих трудовых функций, одной из наиболее распространенных в ряду которых становится т.н. «дистанционная занятость», подразумевающая организацию трудовой деятельности работника с помощью использования возможностей цифровых технологий.

В данном контексте К. Абдурахманов отмечает, что если традиционные трудовые отношения институционализированы в правовом смысле, то их новые формы, которые указанный автор определяет как «нестандартные», в значительной степени только требуют своего юридического оформления.⁸ С полным основанием указанную позицию можно применить и к проблеме подобного оформления специальных трудовых прав дистанционных работников.

⁶Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств - участников Содружества Независимых Государств № 16-7 «О Концепции модельного Трудового кодекса» от 9 декабря 2000 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901905013>.

⁷Лушников А.М. Трудовое право и экономика: проблемы взаимодействия // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия «Гуманитарные науки». – 2020, № 1. - С. 56.

⁸Abdurahmanov K. Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot. - T.: FAN, 2019. – B. 315.

При этом отметим, что в трудовом законодательстве различных государств обретают свое воплощение такие новые термины как дистанционная занятость, электронный документооборот, цифровое присутствие, цифровая детоксикация, цифровая реабилитация и т.д.⁹

Одной из важнейших проблем, порождаемых в рамках трудовой сферы процессами постоянного развития цифровых технологий, можно назвать необходимость закрепления на нормативном уровне социальных гарантий работников, которые в определенной мере снижаются вследствие развития качественно новых форм занятости, основанных на использовании подобных технологий в качестве непосредственного инструмента реализации трудовых функций. В частности, многие специалисты вполне справедливо акцентируют внимание на развитие в рамках сферы нестандартной занятости процессов прекаризации, проявляющихся в снижении степени обеспечения реализации трудовых прав и социальных гарантий работников, в частности, вследствие масштабных технологических изменений.¹⁰

В данном контексте необходимо согласиться с А.М. Лютовым, отмечающим необходимость осуществления технико-юридической адаптации правовых норм к трансформирующимся условиям осуществления деятельности значительного числа работников с точки зрения обеспечения реализации их трудовых прав.¹¹

Подобная ситуация определила принципиальную необходимость выделения работников, осуществляющих трудовую деятельность с помощью использования цифровых технологий, в отдельную категорию и, как следствие, осуществление правовой регламентации их прав, а также особенностей их реализации в процессе взаимодействия с работодателями.

В частности, специфика организации процесса трудовой деятельности в рамках режима дистанционной работы определила необходимость дополнительного правового регулирования процессов взаимодействия работника и работодателя, в частности, проявляющегося в регламентации порядка заключения трудового договоров, установлении режима дистанционной работы, реализации права работника на отдых, осуществления временного перевода в другой режим деятельности и увольнения работника, занятого дистанционным трудом.

В данном контексте в новом Трудовом кодексе Республики Узбекистан, принятом в 2022 году, отдельная глава посвящена проблематике регулирования труда дистанционных работников в целом и соблюдения их трудовых прав, в частности. В значительной степени это было обусловлено широким распространением практики распространения подобной формы трудовой деятельности в условиях COVID-19, в связи с чем очень многие специалисты отмечали необходимость введения норм,

⁹Шония Г.В. Трудовые отношения во Франции: вопросы цифровизации // Вестник Университета имени О.Ю. Кутафина (МГЮА). – 2019, № 1. – С. 127.

¹⁰Мирзакаримова М.М. Прекаризация: концептуал асослари, омиллари ва баҳоланиши // Иқтисод ва молия. – 2018, № 7. – В. 39.

¹¹Лютов Н.Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. – 2019, № 6. - С. 103.

регулирующих взаимоотношения работодателя и дистанционного работника, в национальное трудовое законодательство.¹²

При этом ключевым положением, содержащимся в данном документе, следует признать распространение на дистанционных работников положений трудового законодательства с учетом особенностей, отраженных в тексте Трудового кодекса.

Возможность заключения договора о дистанционной работе предусматривается как в общем порядке, так и с помощью обмена электронными документами. Среди положений, которые должны содержаться в его тексте, выделены регламентация графика дистанционной работы, порядка чередования форматов обычной и дистанционной работы при осуществлении трудовых функций в дистанционном режиме, способы обмена информацией между сторонами трудовых отношений, порядок обеспечения работника оборудованием, необходимым для его трудовой деятельности, и его инвентаризации либо возмещения затрат работника в случае использования им собственного оборудования,

В Трудовом кодексе определены категории работников, имеющих преимущественное право временного перехода на дистанционный режим осуществления своих трудовых функций в случаях, связанных с проявлением последствий катастроф природного либо техногенного характера. К ним отнесены беременные женщины, родители либо опекуны детей, которым не исполнилось 14 лет, лица с инвалидностью, пенсионеры по возрасту, а также работники, которые осуществляют уход за лицами, нуждающимися в осуществлении ухода за ними.

Совокупность как вышеприведенных, так и целого комплекса иных положений, содержащихся в новом Трудовом кодексе Республики Узбекистан, в общем и целом, закладывает достаточно развернутую правовую основу для полноценного обеспечения трудовых прав дистанционных работников.

Таким образом, на основе проведенного анализа можно констатировать все более пристальное внимание, уделяемое во многих государствах мира на уровне законодотворческой деятельности проблематике реализации трудовых прав граждан в условиях активного проникновения цифровых технологий в сферу трудовых отношений и развития качественно новых форм занятости. Однако, следует отметить, что это внимание уделяется, как правило, проблематике, связанной с технологическими аспектами трансформации сущностной стороны трудовых отношений и в недостаточной степени затрагивают вопросы обеспечения их устойчивого характера, так как одним из негативных проявлений процессов цифровизации в данной сфере является тенденция к постепенному доминированию различных форм неустойчивых форм занятости, существенно ограничивающих комплекс трудовых прав и социальных гарантий работников.

Данное обстоятельство определяет перспективы реализации основных направлений дальнейшего совершенствования законодательства в плане более эффективного обеспечения прав работников, трудовая деятельность которых непосредственно связана с использованием современных цифровых технологий.

¹²Рахимов М. Пандемия: меҳнат қонунчилиги. Ислохотларга муҳтожми? // Review of Law Science. – 2020, № 1. – В. 83.

Список источников

1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан // Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан от 29 октября 2022 г., № 02/22/798/0972.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002, № 1. - Ст. 3.
3. Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств - участников Содружества Независимых Государств № 16-7 «О Концепции модельного Трудового кодекса» от 9 декабря 2000 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901905013>.
4. Зыкиина Т.А. Теория реализации прав работника в российском трудовом праве // Вестник Санкт-Петербургской юридической академии. – 2016, № 1.
5. Лушников А.М. Трудовое право и экономика: проблемы взаимодействия // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия «Гуманитарные науки». – 2020, № 1.
6. Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права. Т. 2: Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право. - М.: Проспект, 2004.
7. Лютов Н.Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. – 2019, № 6.
8. Мирзакаримова М.М. Прекаризация: концептуал асослари, омиллари ва баҳоланиши // Иқтисод ва молия. – 2018, № 7.
9. Прокопёнок Е.М. Доктринальные подходы к определению сущности и критериев классификации трудовых прав и интересов // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D: Экономические и юридические науки. – 2011, № 3.
10. Рахимов М. Пандемия: меҳнат қонунчилиги. Ислохотларга мухтожми? // Review of Law Science. – 2020, № 1.
11. Сагандыков М.С. Сочетание частноправовых и публично-правовых начал в процессе реализации конституционных принципов в сфере труда // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. – 2016, № 2.
12. Шония Г.В. Трудовые отношения во Франции: вопросы цифровизации // Вестник Университета имени О.Ю. Кутафина (МГЮА). – 2019, № 1.
13. Abdurahmanov K. Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot. - T.: FAN, 2019.