
ЧЕЛОВЕК В ЦИФРОВОМ МИРЕ

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ



Новикова Маргарита Викторовна

кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин ФГАОУ ВО «РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина» (Москва, Россия)

e-mail: novikova.m@gubkin.ru¹



Белова Екатерина Алексеевна

магистрант кафедры гражданско-правовых дисциплин ФГАОУ ВО «РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина» (Москва, Россия)

e-mail: belova.e@gubkin.ru²

***Аннотация.** В статье рассмотрены некоторые особенности влияния цифровизации на трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения. Проведен анализ происходящих трансформаций, выявлены их плюсы и минусы с точки зрения развития трудовых отношений. Особое внимание уделено вопросам перевода кадровой документации в электронный вид, а также проблематике законодательного регулирования различных аспектов удаленной работы, особая актуальность которой проявилась в период пандемии COVID-19. Сделан вывод о том, что цифровизация существенно видоизменяет организационное начало в трудовых отношениях.*

***Ключевые слова:** цифровизация; трудовые отношения; удаленная работа; электронный документооборот; правовое регулирование; Россия.*

Для цитирования: Новикова М.В., Белова Е.А. Влияние цифровизации на трудовые отношения // Социальные новации и социальные науки : [электронный журнал]. – 2022. – № 1. – С. 130–139.

URL: <https://sns-journal.ru/ru/archive/>

DOI: 10.31249/snsn/2022.01.11

Рукопись поступила 18.02.2022 г.

¹ © Новикова М.В., 2022.

² © Белова Е.А., 2022.

Введение

В настоящее время цифровые технологии активно внедряются в профессиональную и повседневную деятельность. Для многих людей стали привычными термины «цифровая трансформация», «цифровая экономика», «цифровая экосистема», «цифровое государственное управление», «цифровые права» и др. Справедливым представляется высказывание, что XXI век характеризуется так называемой Четвертой промышленной революцией и переходом экономики в постиндустриальную стадию развития, напрямую связанную с цифровизацией [Лютков, 2019].

Сегодня под цифровизацией понимается внедрение цифровых технологий; перевод или переход на цифровой способ связи, записи и передачи данных с помощью цифровых устройств [Викисловарь]. Особого внимания заслуживает трактовка цифровизации в методических рекомендациях, утвержденных приказом Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций России. В данных разъяснениях поставлен знак равенства между «цифровизацией» и «цифровым развитием» [Приказ Минкомсвязи, 2018]. Это можно объяснить тем, что оба понятия рассматриваются как процесс организации исполнения функций и осуществления деятельности, ранее выполнявшихся без использования цифровых продуктов. При этом в методических рекомендациях делается акцент на том, что цифровизация предполагает внедрение информационных технологий в каждый отдельный элемент деятельности. Это неудивительно: оптимизация и автоматизация являются двумя важнейшими составляющими современной жизни.

Использование информационных технологий позволяет совершенствовать все области человеческой жизни, поднимая их на новый уровень развития. Сфера труда не является исключением. Цифровизация трудовых отношений в последние годы значительно ускорилась. Вместе с тем сохраняется необходимость учета особенности трудовых отношений.

Специфика трудовых отношений в контексте их цифровизации

Трудовые отношения выделяются отечественным законодателем в отдельную группу, регулирующуюся специальным Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ). Специфика трудовых отношений заключается в том, что они имеют договорный характер, при этом договор заключается между неравными по статусу субъектами – работодателем и работником. Последний является слабой стороной, поэтому ему со стороны государства гарантируется дополнительный уровень защиты.

Понятие трудовых отношений и трудового договора как акта, фиксирующего трудовые отношения, раскрывается в ст. 15, 56 ТК РФ. Государственному регулированию подлежат не только

трудовые отношения, перечисленные в ст. 15 ТК РФ, но и иные, непосредственно связанные с ними, полный перечень которых содержится в ТК РФ. Например, к ним относятся отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров и соглашений; отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников и др.

Возвращаясь к теме цифровизации трудовых отношений, необходимо отметить, что в трудовом законодательстве отсутствует официальное определение терминов «цифровизация трудовых отношений», «цифровые права работников». При этом в научной литературе активно ведутся дискуссии по широкому кругу вопросов, связанных с совершенствованием регулирования трудовых отношений в контексте цифровизации (см., например: [Шапсугова, 2021; Филипова, 2020; Филипова, 2021; Черных, 2019; Митрясова, 2021; Лютов, 2019; Глотова, 2020; Лескина, 2021; Чайка, 2021; Лескина, 2020; Филипова, Соловьева, 2020; Приженникова, 2021] и др.).

В настоящее время большое значение придается подходам Международной организации труда (далее – МОТ). В 2019 г. эта организация отметила свое столетие, в связи с чем была принята Декларация о будущем сферы труда. В данном акте акцентируется внимание к обеспечению социальной справедливости и обосновывается ориентированный на человека подход к будущему. Именно человек, его права и чаяния должны быть центром экономической, социальной и экологической политики. МОТ призывает государства укреплять потенциал всех людей и содействовать им в адаптации к быстро меняющимся условиям «цифровой» жизни [Крылов, 2019].

Подход МОТ представляется совершенно оправданным. Прогнозы в сфере труда не являются оптимистичными. Автоматизация производства сопровождается сокращением рабочих мест и спроса на труд. Развитие информационных технологий ускоряет «отмирание» устаревающих профессий, хотя появляются новые формы занятости и виды труда, ориентированные в большей части на обслуживание техники.

Особенно тревожен прогноз МОТ в отношении государств АСЕАН до 2035 г. Примерно 56% всех работников в Камбодже, Индонезии, на Филиппинах, в Таиланде, Вьетнаме заменят новые технологии, что повлечет кардинальное изменение рынка труда этих стран. Последствия цифровизации в отношении работников всех стран мира разными экспертами оцениваются неоднозначно. Предполагается, что к 2030 г. от 2 млн до 2 млрд человек будут сокращены [Digital transformation initiative, 2018]. В связи с этим особую важность приобретает тема адаптации работников (и особенно старшего поколения) к новым, меняющимся условиям жизни, и новому, «цифровизированному» труду.

Законодательное регулирование изменений в трудовой сфере под влиянием цифровизации

Цифровизация кадровой документации. Вопросы перевода кадровой документации в электронный вид на государственном уровне в России поднимались достаточно давно. Приоритетной и самой долгой, с точки зрения рассмотрения и принятия законопроекта, является замена бумажных трудовых книжек на электронные. Разговоры о возможности перехода на электронные трудовые книжки начались в 2011 г. Понадобилось почти десять лет, чтобы «электронная трудовая книжка» стала реальностью. Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» было введено понятие «сведения о трудовой деятельности», которые в основном дублируют данные трудовой книжки и передаются для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

Работа по переводу иной кадровой документации в электронный вид активизировалась в 2017 г. в связи с принятием Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 гг. (утв. Указом Президента РФ от 09.05.2017 № 203).

В 2018 г. за эту работу взялось непосредственно Минтруда России, осуществившее эксперимент по переводу в электронную форму документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений (Приказ Минтруда России от 26.03.2018 № 194 «О проведении эксперимента по переводу в электронную форму документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений»). В этом эксперименте принимали участие ряд крупных российских компаний, на которых был опробован механизм ведения кадровых документов в электронном виде, выявлены технические и правовые проблемы этого процесса.

На следующем этапе был проведен более масштабный эксперимент, в котором приняло участие гораздо большее количество работодателей. В его ходе испытывалась возможность ведения кадровой документации только в электронном виде, т.е. без дублирования на бумажном носителе (Федеральный закон от 24.04.2020 № 122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой»).

Работодателям разрешили вести в электронном виде широкий перечень кадровых документов, в том числе локальные нормативные акты, трудовые договоры, приказы о приеме и увольнении работников, заявления работников и другую документацию. В ходе эксперимента они могли использовать либо собственные информационные системы, либо государственную информационную систему «Работа в России». В первом случае работодатели обязаны были обеспечить взаимодействие собственной информационной системы с государственной.

Эксперимент окончился 31 марта 2021 г. А 29 апреля 2021 г. текст законопроекта «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части регулирования электронного

документооборота в сфере трудовых отношений)» был внесен в Государственную Думу РФ. В стремительно изменяющихся условиях, в том числе связанных с пандемией и значительным расширением практики дистанционной работы, его принятие стало острой необходимостью.

Включение в ТК РФ ст. 22.1 «Электронный документооборот в сфере трудовых отношений» отвечает условиям современности и во многом совершенствует развитие трудовых отношений, переводя их на новый уровень. Прежде вопросы электронного документооборота не регулировались на государственном уровне и решались организациями самостоятельно, исключительно в рамках локального нормотворчества. В полной мере можно согласиться с мнением, что ранее ТК РФ не уделял столь пристального и системного внимания документообороту, поэтому появление этой статьи говорит о высокой значимости для государства данного направления цифровизации [Глотова, 2021].

Регулирование удаленной работы. В последние годы на рынке труда все большее распространение получают мобильные и гибкие формы занятости, в том числе удаленная работа. Появление дистанционного труда обусловлено, прежде всего, глобальной трансформацией рынка труда в цифровой экономике, а также развитием систем управления человеческим капиталом и современных моделей тайм-менеджмента [Кузнецов, 2021].

Расширению масштабов удаленной работы способствуют как научно-технический прогресс и желание работодателей минимизировать свои издержки, так и экологический аспект. Доказано, что загрязнение окружающей среды выхлопными газами, а также испарениями из топливной системы транспортных средств наносят колоссальный ущерб экологии и способствует глобальному потеплению. Ежедневные поездки на работу и обратно миллионов людей по всему миру, сопряженные с многочасовым простаиванием в «пробках», вносят свой вклад в нарастание парникового эффекта, а сами люди подвергаются вредному воздействию выхлопных газов и стрессов. Работая дома, люди экономят не только личное время, но и не используют транспорт, не расходуют топливо. Всё это благоприятно отражается на экологии.

Сегодня дистанционный труд прочно вошел в число инструментов, обеспечивающих эффективность и гибкость труда. У такой формы организации трудовых отношений достаточно много плюсов – это и снижение затрат работодателя на содержание офисных помещений, приобретение и обслуживание офисной техники, а также появление новых технологических возможностей для повышения эффективности труда. В условиях пандемии коронавируса COVID-19 количество работающих дистанционно резко увеличилось, поскольку ограничения, вызванные борьбой с заболеванием, также приняли общемировой характер.

Трудовое законодательство многих стран оказалось не готово к подобным вызовам. Так, в отдельных странах ЕАЭС (Армении, Кыргызстане и др.) вообще не была предусмотрена дистанционная работа. В других странах существовавшие в отношении дистанционной работы нормы

требовали доработки. Например, это касается трудового законодательства Республики Казахстан. В нем закреплена обязанность работодателя предоставлять своим работникам средства коммуникации (связи) и обслуживать их, либо компенсировать работнику использование собственного оборудования в процессе осуществления трудовой деятельности. Однако вопросы учета рабочего времени и контроля Трудовым кодексом Республики Казахстан не урегулированы и требуют доработки [Шуралева, 2019].

Институт регулирования труда дистанционных работников – один из относительно новых институтов трудового права как для ряда зарубежных стран, так и для России [Кузнецов, 2021].

В ТК РФ отдельная глава, регулирующая труд дистанционных работников, появилась в 2013 г. в связи с необходимостью определения статуса работников «вне офиса». Работа, которая осуществлялась не на территории работодателя и характер которой был больше интеллектуальный, чем производственный, не подпадала под существовавшее тогда регулирование надомного труда¹. Новый вид работников, характер труда которых связан с использованием телекоммуникаций, потребовал дополнительного урегулирования. К тому времени многих работников, использующих разные сети, в том числе Интернет, называли «телеработниками» и научно обосновывались концепции, предлагавшие их выделение в отдельную группу правового регулирования (см., например: [Киселев, 2006; Бородин, 2008; Коркин, 2013]).

При этом на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ. Отметим, что изначально данная глава содержала лишь несколько статей, которые не прошли проверку временем и вызывали на практике много вопросов. Повлияла на совершенствование данной главы и пандемия коронавируса.

Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» вступил в силу с 1 января 2021 г. и практически полностью изменил гл. 49.1 ТК РФ. Если в 2020 г. в нее входили 5 статей, то в 2021 г. их стало уже 9 (см.: табл. 1).

Благодаря относительно новому институту дистанционной работы, цифровизация трудовых отношений получила дальнейшее развитие, в том числе путем внедрения системы электронного документооборота для осуществления взаимодействия между работодателем и работником. Особенности такого взаимодействия прописаны в ТК РФ. Так, согласно его положениям, работодатель может взаимодействовать с дистанционным работником путем обмена электронными документами.

¹ Глава ТК РФ о регулировании труда надомников была принята еще в 2006 г.

Сопоставление правового регулирования дистанционного труда в старой редакции ТК РФ и редакции Федерального закона № 407-ФЗ*

2020 г.	2021 г.
ст. 312.1 Общие положения	ст. 312.1 Общие положения
ст. 312.2 Особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе	ст. 312.2 Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно
ст. 312.3 Особенности организации и охраны труда дистанционных работников	ст. 312.3 Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя
ст. 312.4 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника	ст. 312.4 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника
ст. 312.5 Особенности прекращения трудового договора о дистанционной работе	ст. 312.5 Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника
	ст. 312.6 Особенности организации труда дистанционных работников
	ст. 312.7 Особенности охраны труда дистанционных работников
	ст. 312.8 Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником
	ст. 312.9 Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

* Источник: составлено авторами.

Статьей 312.3 ТК РФ в новой редакции предусмотрено, что при заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к ним, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются:

- усиленная квалифицированная электронная подпись (УКЭП) работодателя;
- УКЭП или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством РФ об электронной подписи [Павлова, 2021].

Электронный документ, подписанный УКЭП, законодательством приравнивается к бумажному документу с собственноручной подписью. Следует отметить, что к электронному документу могут устанавливаться дополнительные требования в целях признания его равнозначным документу на бумажном носителе, заверенному печатью. Они могут быть предусмотрены, в частности, федеральным законом или соглашением между участниками электронного взаимодействия (например, организацией, индивидуальным предпринимателем, гражданином) [Федеральный закон, 2011].

При этом, в соответствии с ТК РФ в новой редакции, каждая из сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимае-

мым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случаях, когда в соответствии с ТК РФ работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, представить ему объяснения либо другую информацию, дистанционный работник может использовать форму электронного документа. Так, например, дистанционный работник может обратиться к работодателю в электронной форме с заявлением о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также по другим вопросам трудовых отношений.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору [Павлова, 2021].

Заключение

Под влиянием научно-технического прогресса трансформируются все общественные отношения. Не являются исключением и трудовые отношения, которые развиваются и переходят на новый уровень благодаря цифровизации.

В правовом понятии трудовых отношений закреплено единство трех начал: личностного, имущественного, организационного. Однако в ходе цифровизации организационное начало может видоизменяться, и работник может сам создавать необходимые для труда условия и обеспечивать свою безопасность.

Включение цифровых технологий в трудовые отношения привело к прорыву в развитии последних. Дистанционные коммуникации, электронное кадровое делопроизводство, в том числе электронные трудовые книжки, электронные подписи – всё это полностью видоизменяет существовавшие раньше отношения между работником и работодателем. Внедрение систем электронного документооборота, использование различных мессенджеров, электронных сервисов оптимизируют рабочие процессы, позволяют более эффективно осуществлять трудовую деятельность.

Вместе с тем обостряется проблема обеспечения конфиденциальности информации и защиты электронной подписи. Ключевыми становятся вопросы охраны личного пространства и частной жизни работника (особенно, когда он работает удаленно). Поскольку границы рабочего времени и времени отдыха становятся размытыми, актуализируются направления регулирования прав работников на междуменный отдых. В связи с этим особого внимания заслуживает право работников на отключение средств связи (период «off-line»). В конечном счете формируется особое цифровое право – «право на отключение» (см., например: [Шуралева, 2021; Корабельникова, 2021]).

В контексте цифровизации также особое значение приобретают проблемы изменения количества рабочих мест и адаптации работников к стремительно меняющимся новым цифровым условиям жизни.

Список литературы

1. Бородин И.И. Правовой статус телеработника // Трудовое право. – 2008. – № 5. – С. 13–20.
2. Викисловарь: цифровизация. – <https://ru.wiktionary.org/wiki/%D1%86%D0%B8%D1%84%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F> (дата обращения 21.02.2022)
3. Глотова И.А. Развитие платформенной занятости на примере зарубежных стран // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 3. – С. 52–54.
4. Глотова С.А. Электронный документооборот в сфере трудовых отношений // Делопроизводство. – 2021. – № 3. – С. 46–51.
5. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учеб. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Эксмо, 2006. – С. 329–343.
6. Корабельникова Ю.Л. Права человека в городе в контексте процесса цифровизации: свобода реализации и пределы ограничения // Конституционное и муниципальное право. – 2021. – № 8. – С. 24–27.
7. Коркин А.Е. Нетипичные трудовые отношения : заемный труд, телеработа и работа по вызову. Правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы. – Москва, 2013. – 208 с.
8. Крылов К.Д. 100-летие МОТ и прогнозы в сфере труда // Вестник университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2019. – № 11(63). – С. 54–64. – DOI: 10.17803/2311-5998.2019.63.11.054-064. – URL: <https://vestnik.msal.ru/jour/article/view/934/934> (дата обращения 06.03.2022).
9. Кузнецов Д.Л. Трансформация института регулирования труда дистанционных работников: новые правовые механизмы // Закон. – 2021. – № 1. – С. 158–168.
10. Лескина Э.И. Влияние развития нейронных сетей на трудовые отношения // Российская юстиция. – 2020. – № 8. – С. 9–12.
11. Лескина Э.И. Возможности применения смарт-контрактов в трудовом праве России // Государственная власть и местное самоуправление. – 2021. – № 4. – С. 42–46.
12. Лютов Н.Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. – 2019. – № 6. – С. 98–107. – URL: <https://doi.org/10.17803/1994-1471.2019.103.6.098-107> (дата обращения 21.02.2022).
13. Митрясова А.С. Цифровые технологии трудоустройства и новые риски дискриминации // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – № 1. – С. 21–24.
14. Павлова А. Поправки в ТК РФ, касающиеся дистанционной работы // Силовые министерства и ведомства : бухгалтерский учет и налогообложение. – 2021. – № 2. – С. 65–71.
15. Приженникова А.Н. Работники в «облаках» : особенности трудовых правоотношений // Современный юрист. – 2021. – № 2. – С. 55–62.
16. Приказ Минкомсвязи России от 01.08.2018 № 428 «Об утверждении Разъяснений (методических рекомендаций) по разработке региональных проектов в рамках федеральных проектов национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. – 2018. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/564542375?section=status> (дата обращения 21.02.2022).
17. Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи» // Консультант Плюс. – 2011. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_112701/ (дата обращения 21.02.2022).
18. Филипова И.А. Алгоритмизация: воздействие на сферу труда и ее регулирование // Российская юстиция. – 2020. – № 11. – С. 12–14.
19. Филипова И.А. Трудовое право при переходе к цифровому обществу: происходящие изменения и контуры будущего // Журнал российского права. – 2021. – № 3. – С. 92–105.
20. Филипова И.А., Соловьева С.В. Новые психосоциальные риски для работников в условиях цифровой экономики и их правовое регулирование в России и в Европейском союзе // Юрист. – 2020. – № 1. – С. 40–45.
21. Чайка Л.Н. Действие Европейской социальной хартии в условиях цифровизации // Социальное и пенсионное право. – 2021. – № 4. – С. 36–38.
22. Черных Н.В. Влияние нетипичных форм занятости на теоретические представления о трудовом отношении (на примере норм о дистанционном труде) // Актуальные проблемы российского права. – 2019. – № 8. – С. 108–117.
23. Шапсугова М.Д. Экономика по требованию: трансформация самозанятости в цифровой среде // Право и цифровая экономика. – 2021. – № 3. – С. 47–53.
24. Шуралева С.В. Дистанционная работа: сравнительный анализ законодательства государств – участников ЕАЭС (часть 1) // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 4. – С. 41–44.
25. Шуралева С.В. Право дистанционного работника на неприкосновенность частной жизни // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – № 4. – С. 32–34.

26. Digital Transformation Initiative in collaboration with Accenture / World Economic Forum. – 2018. – 75 p. – URL: <http://reports.weforum.org/digital-transformation/wp-content/blogs.dir/94/mp/files/pages/files/dti-executive-summary-20180510.pdf> (дата обращения 21.02.2022).

DIGITALIZATION IMPACT ON LABOUR RELATIONS

Margarita Novikova

PhD (Law. Sci.), Associate Professor of the Department of Civil Law Disciplines National University of Oil and Gas «Gubkin University» (Moscow, Russia).

Ekaterina Belova

Master student of the Department of Civil Law Disciplines National University of Oil and Gas «Gubkin University» (Moscow, Russia).

Abstract. *The article discusses some features of the impact of digitalization on labor and other directly related relationships. The analysis of the ongoing transformations is carried out, their pros and cons from the point of view of the development of labor relations are revealed. Particular attention is paid to the issues of translating personnel documentation into electronic form, as well as the problems of legislative regulation of various aspects of remote work, the particular relevance of which was manifested during the COVID-19 pandemic. It is concluded that digitalization significantly modifies the organizational principle in labor relations.*

Keywords: *digitalization; labor relations; remote work; electronic document management; legal regulation; Russia.*

For citation: Novikova M.V., Belova E.A. Digitalization impact on labour relations // Social Novelties and Social Sciences : [electronic journal]. – 2022. – № 1. – Pp. 130-139.

URL: <https://sns-journal.ru/ru/archive/>

DOI: 10.31249/snsn/2022.01.11