

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

СЕРГЕЙ ЧУЧА

В статье рассматриваются актуальные проблемы трансформации сферы труда в России в условиях модернизации организации производства, цифровизации экономики и общественной жизни. Исследуется новейшее законодательство об электронном кадровом документообороте, дистанционной (удаленной) работе и применении искусственного интеллекта, а также практика их применения в трудовых отношениях. Определяются перспективы правового регулирования сферы труда, связанные с закреплением в законодательстве о труде нормы о «режиме тишины» в трудовых отношениях; распространением правового регулирования дистанционного труда на все категории прекариата, а также на все случаи применения труда не по трудовому договору (самозанятые, работающие по договору с агрегаторами, индивидуальные предприниматели, не использующие наемный труд и т.д.); повсеместным внедрением блокчейна и цифрового облака как технологий, обеспечивающих наибольшую безопасность при передаче и хранении данных; внедрением элементов искусственного интеллекта в трудовые отношения.

*Ключевые слова:* дистанционный труд, удаленный труд, цифровые технологии, электронная трудовая книжка, кадры, искусственный интеллект.

В условиях четвертой промышленной революции и смены технологических укладов, возрастает потребность в новых формах организации производства и труда. Одним из факторов, влекущих модернизацию правового регулирования трудовых отношений в последние годы, стало широкое внедрение цифровых технологий во все сферы жизни российского общества и государства. Ответом на современные вызовы в трудовых отношениях стало широкое внедрение электронного кадрового документооборота и дистанционной (удаленной) работы. Все это потребовало серьезной перенастройки законодательства о труде и социальной защите.

Все технологические новеллы в законодательство и практику трудовых отношений вводились по результатам экспериментов, охватывавших значительное число крупных российских предприятий различных отраслей экономики, осуществляющих деятельность в разных регионах страны, а также анализа практического применения законодательства об электронной подписи, принятых почти десятилетием ранее изменений в ТК РФ<sup>1</sup>, посвященных правовому регулированию труда дистанционных работников, и внедрения электронных листов нетрудоспособности. Законотворческий про-

<sup>1</sup> СЗ РФ. 2002. № 1 (Часть 1). Ст. 3 (с изм. и доп.)

цесс и практику правоприменения при этом существенно ускорило противостояние распространению коронавируса COVID-19 (Чуча, 2021:67-71).

В 2013 году в ТК РФ была внесена глава 49.<sup>2</sup> об особенностях регулирования труда дистанционных работников. В самом конце 2020 г. институт дистанционной (удаленной) работы, нормы которого прошли жесткую апробацию в начальный период пандемии коронавируса, вновь подвергся реформированию<sup>3</sup> Законодательно была закреплена возможность взаимодействия между работодателем и работником по информационно-коммуникационным сетям общего пользования, в том числе сети Интернет. Дистанционный работник и работодатель были обязаны пользоваться усиленными квалифицированными электронными подписями (ч. 1, 4 ст. 312.1 ТК РФ). При этом они стали в электронной форме уведомлять друг друга о получении электронного документа от другой стороны. Срок указанного подтверждения должен быть установлен в трудовом договоре о дистанционной работе (ч. 4 ст. 312.1 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи»<sup>4</sup> подписанный квалифицированной электронной подписью документ приравнивается к бумажному документу, подписанному собственноручной подписью.

Законодательством не закреплена обязанность работодателя оплачивать своим работникам получение квалифицированной электронной подписи. Однако правоприменительная практика показывает, что именно работодатель занимается оформлением и получением электронных подписей, оплачивает услуги аккредитационного центра и подключает своих работников к системе. Логика проста и понятна: именно организация иницирует или соглашается с дистанционным характером труда своих работников.

Преимущества такой формы документооборота очевидны: она позволяет неопровержимо доказать, от кого был получен тот или иной документ. С целью формализации указанного способа взаимодействия следует включать в локальные нормативные акты (к примеру, правила внутреннего трудового распорядка) и трудовые договоры с дистанционными работниками положения о том, что стороны будут коммуницировать в электронном виде. Необходимо предусмотреть следующие блоки:

- процедура получения усиленной квалифицированной подписи, а также субъект, оплачивающий ее;
- каналы связи, по которым предполагается передача электронных документов;

---

<sup>2</sup> Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2013. № 14. Ст. 1668.

<sup>3</sup> Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407 «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» // СЗ РФ. 2020. № 50 (Часть III). Ст. 8052.

<sup>4</sup> СЗ РФ. 2011. № 15. Ст. 2036 (с изм. и доп.)

- порядок обмена электронными документами;
- срок направления подтверждения получения электронного документа от другой стороны.

Анализ положений главы 49.1 ТК РФ приводит к выводу, что отдельные документы в условиях дистанционного труда должны были дублироваться на бумажном носителе, даже если они были оформлены в электронном виде:

- трудовой договор и приказ о прекращении трудового договора (ч. 2 ст. 312.2, ч. 2 ст. 312.5 ТК РФ);

- заверенные копии документов о работе работника, если он в заявлении не изъявил желание обменяться документами в электронном виде (ч. 8 ст. 312.1 ТК РФ);

- нотариально заверенные копии документов, которые предоставляются потенциальным работником при трудоустройстве (паспорт, документ об образовании, ст. 312.2 ТК РФ), если их предоставления на бумажном носителе потребует работодатель.

С 1 июля 2017 г. появилась возможность оформления в электронном виде листов временной нетрудоспособности. Условием использования такой формы взаимодействия является подключение работодателя и медицинской организации, в которой будет получен лист временной нетрудоспособности, к единой интегрированной информационной системе «Соцстрах» (ч. 5 ст. 13 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»<sup>5</sup>). Все действия работодатель может осуществлять через свой личный кабинет на портале Фонда социального страхования РФ<sup>6</sup>.

Электронный лист нетрудоспособности выдается только в случае получения письменного согласия работника медицинской организацией (п. 2 Правил информационного взаимодействия страховщика, страхователей, медицинских организаций и федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа, утв. постановлением Правительства РФ от 16 декабря 2017 г. № 1567<sup>7</sup>).

Работодатель должен уведомить своих работников о возможности использования электронных листов нетрудоспособности. Для этого необходимо издать приказ о введении в организации порядка обмена электронными листами нетрудоспособности и ознакомить с данным приказом всех работников под роспись.

Правовому регулированию дистанционного труда в разных его ипостасях (Османова, 2018; Поварова, 2019) уделялось внимание как в совет-

<sup>5</sup> СЗ РФ. 2007. № 1 (Часть I). Ст. 18 (с изм. и доп.)

<sup>6</sup> <http://portal.fss.ru/>

<sup>7</sup> СЗ РФ. 2017. № 52 (Часть I). Ст. 8145.

ской (Вишнякова, 1981), так и в современной российской трудовая наука (Карпенко, 1999). Это касается и надомного труда (Мощная, 2009; Холодов, 2017), и командировок (Евдокимов, 2008), и дистанционной (удаленной) работы (Малышева, 2018). Отдельные аспекты удаленного труда рассмотрены в трудах представителей неюридических гуманитарных наук – социологов (Орлов, Бураншина, 2014), экономистов (Конобевцев и другие, 2019), психологов (Тес, 2019). В последние годы отмечается повышенный интерес к сравнительно-правовым исследованиям регулирования удаленного труда в разных странах мира, ученые-правоведы которых также не обходят вниманием дистанционную работу в своих публикациях (International project IP flexem, 2006).

Немаловажное значение для внедрения электронного кадрового документооборота и формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде имел эксперимент Министерства труда и социальной защиты РФ по переводу в электронную форму документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений (приказ Минтруда России от 26 марта 2018 г. № 194<sup>8</sup>).

Эксперимент проводился в целом ряде организаций: РЖД, Газпромбанк, АВТОВАЗ, РОСБАНК, Мечел, Северсталь Менеджмент, Ростелеком», Яндекс, Альфа-Банк, Компания «Тензор, Агроторг, СИБУР, Татнефть имени В.Д. Шашина. Он проходил в четыре этапа с 23 марта 2018 г. по 1 октября 2018 г. и преследовал задачи:

- апробации механизма возможности ведения работодателем кадровых документов в электронной форме;
- оценки затрат и полученного результата;
- выявления проблем и рисков от ведения кадрового документооборота в электронной форме;
- подготовки предложений по оптимизации документов, обязательных для ведения организацией в сфере трудовых отношений;
- подготовки предложений по внесению изменений в законодательство по предоставлению возможности ведения кадрового документооборота в электронной форме.

В числе прочего планировалось перевести в электронный вид заключение трудовых договоров, оформление служебных командировок, ознакомление работников с графиками отпусков и иными локальными нормативными актами.

На данный момент итоги эксперимента подведены, в целом он удался, однако были выявлены следующие проблемы, на которые указали тестируемые организации:

---

<sup>8</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 марта 2018 г. № 194 «О проведении эксперимента по переводу в электронную форму документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2018. № 6.

1) высокая стоимость приобретения и использования цифровой подписи.

Предполагается, что электронный документооборот потребует ежегодно приобретать минимум одну цифровую подпись. Стоимость ее на одного человека составляет от 1 до 5 тыс. рублей. Если указанная цена не понизится, то экономический эффект от внедрения электронной кадровой документации будет крайне мал;

2) отсутствие унифицированных требований к универсальной цифровой подписи.

Законом утверждено несколько видов электронной цифровой подписи, которые используются для различных ситуаций. Наиболее востребованной является усиленная квалифицированная подпись, поскольку ее можно использовать в более широком диапазоне правовых отношений. Однако для кадрового делопроизводства законодательством пока не установлен тот тип электронной цифровой подписи, который должен использоваться, и его особенности;

3) проблемы технического характера.

Участовавшие в эксперименте корпорации пришли к единодушному выводу о том, что ведение документации исключительно в онлайн-формате невыгодно работодателю ввиду высокого риска быть наказанным из-за проблем технического характера. Так, за потерю данных, несанкционированное их использование третьими лицами, ошибки программного обеспечения при передаче или обработке информации придется отвечать именно работодателю. Если же потерянные документы понадобятся суду или контролирующим органам, то пострадает не только организация, но и работник, чьи сведения были утрачены. Следовательно, инициировать привлечение работодателя к юридической ответственности сможет как сам работник, так и контрольно-надзорные органы;

4) в случае потери документов работодателем возникают также риски для работников, поскольку в отсутствие документов они не смогут защитить свои права и законные интересы.

Очевидно, что принятие Федерального закона от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»<sup>9</sup> стало возможным благодаря анализу и обобщению практики применения указанных выше нормативных актов, а также результатов названного эксперимента Минтруда. Так, передачей сведений о трудовой деятельности в органы Пенсионного фонда России фактически сведены на нет неблагоприятные последствия для работника в случае возможной утраты указанных сведений работодателем; исключены необходимость оформления работникам электронной цифровой подписи; для работников, уже имеющих трудовые книжки, законодателем предоставлен свободный выбор, продолжать

---

<sup>9</sup> СЗ РФ. 2019. № 51 (Часть I). Ст. 7491.

использовать этот документ на бумажном носителе или перейти на электронную форму документооборота между работодателем и Пенсионным фондом РФ, причем выбор этот может быть не окончательным.

Боле того, в ст. 2 Федерального закона от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» законодатель в целях реализации норм ТК РФ предусмотрел, что работодатели в течение 2020 г. должны были осуществить ряд мероприятий, направленных прежде всего на техническую реализацию перехода на электронный кадровый документооборот и полноценную защиту прав и законных интересов работников:

- принять или изменить локальные нормативные акты, при необходимости и в случае его наличия - с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- подготовить и обсудить с уполномоченными в установленном порядке представителями работников необходимые изменения в соглашения и коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ;

- обеспечить техническую готовность к представлению сведений о трудовой деятельности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ;

- уведомить до 30 июня 2020 года включительно каждого работника в письменной форме об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника путем подачи работодателю соответствующего письменного заявления сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со ст. 66 ТК РФ (на бумажном носителе) или предоставлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ.

В свою очередь, каждый работник до 31 декабря 2020 г. включительно обязывался подать работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со ст. 66 ТК РФ (на бумажном носителе) или предоставлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ.

Этот срок не является пресекательным в целом ряде случаев. Лица, не имевшие возможности подать работодателю одно из указанных выше письменных заявлений, вправе сделать это в любое время, подав заявление работодателю по основному месту работы, в том числе и при трудоустройстве. К таким лицам, например, относятся:

- работники, которые по состоянию на 31 декабря 2020 г. не исполняли свои трудовые обязанности и ранее не подали одно из указанных пись-

менных заявлений, но за ними в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы, в том числе на период временной нетрудоспособности, отпуска, отстранения от работы в случаях, предусмотренных ТК, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ;

- лица, имеющие стаж работы по трудовому договору или служебному контракту, но по состоянию на 31 декабря 2020 г. не состоявшие в трудовых (служебных) отношениях и до указанной даты не подавшие одно из названных письменных заявлений.

Более того, работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки на бумажном носителе, имеет право в последующем подать письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ.

Сделать выбор между продолжением ведения трудовых книжек или предоставлением сведений о трудовой деятельности в таком же порядке вправе также лица, замещающие государственные и муниципальные должности, должности государственной гражданской и муниципальной службы, а также осуществляющие другие виды профессиональной служебной деятельности и на которых на 1 января 2020 г. ведутся трудовые книжки.

Информация о поданном работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда. При этом в случае, если работник не подал работодателю ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со ст. 66 ТК РФ на бумажном носителе. Работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 ТК.

За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки в соответствии со ст. 66 ТК РФ на бумажном носителе, это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям.

Эти диспозитивные нормы закона, действующие в отношении работников, соответствуют самым высоким стандартам, предъявляемым к современному социальному государству (Оганян, 2018:60-71).

Для работников, поступающих на работу впервые после 31 декабря 2020 г., трудовые книжки на бумажном носителе работодателем не оформляются, а формирование сведений об их трудовой деятельности осуществляется в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ.

В соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, работодатель формирует в электронном виде сведения о трудовой деятельности - основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК и иными федеральными законами информация: даты приема, увольнения, перевода на другую работу, вид мероприятия (прием, перевод, увольнение), должность, профессия, специальность, квалификация, структурное подразделение, основание кадрового мероприятия (дата, номер и вид документа) - практически весь перечень сведений, которые учитываются в традиционной трудовой книжке на бумажном носителе.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если таковая на ведется) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Кроме того, лица, по состоянию на 31 декабря 2019 г. имевшие стаж работы по трудовому договору (служебному контракту), вправе обратиться в органы Пенсионного фонда с заявлением о включении в информационные ресурсы фонда сведений о трудовой деятельности за периоды работы и профессиональной служебной деятельности до 1 января 2020 г., записи о которых содержатся в трудовой книжке (Федеральный закон от 24 февраля 2021 г. № 30-ФЗ «О внесении изменений в статьи 12 и 16 Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и статью 2 Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»<sup>10</sup>).

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получить

---

<sup>10</sup> СЗ РФ. 2021. № 9. Ст. 1477.



сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг (МФЦ) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Пенсионном фонде РФ на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя в период работы - не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления, а при увольнении - в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

Главное преимущество электронного формата в том, что он исключает риск потери работником сведений о своём трудовом стаже. Даже в случае ликвидации работодателя, сотрудник сможет запросить в ПФР полные сведения о своей трудовой деятельности и получить их.

Электронные книжки удобны с точки зрения организации дистанционной работы. В случае дистанционного трудоустройства работодателю можно направить сведения из электронной трудовой книжки по электронной почте.

Кроме того, для оформления загранпаспорта или ипотеки сведения о трудовой деятельности можно распечатать прямо из личного кабинета на

портале Госуслуг<sup>11</sup> или официальном сайте ПФР<sup>12</sup>. Электронная трудовая книжка сразу будет заверена электронной подписью и действительна во всех инстанциях.

Работник с трудовой книжкой в электронном варианте получает гарантированный постоянный доступ к сведениям о своей трудовой деятельности без участия работодателя и может наблюдать за всеми вносимыми в неё изменениями<sup>13</sup>.

Подытоживая сказанное можно сделать вывод, что формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде содержит ряд преимуществ перед традиционным ведением трудовой книжки на бумажном носителе: обеспечивается удобный и быстрый доступ работников к информации о трудовой деятельности и высокий уровень сохранности данных; появляется возможность оперативно обнаруживать неверные сведения о трудовой деятельности; снижаются издержки работодателей на приобретение, ведение и хранение трудовых книжек на бумажном носителе; упрощаются возможности дистанционного трудоустройства и труда и т.д.

Проделанная подготовительная работа, связанная с широким внедрением электронного кадрового документооборота и наработкой практики дистанционного труда, позволила в период пандемии незамедлительно и повсеместно использовать дистанционный (удаленный) труд как новую форму организации труда цифровой эпохи.

Перспективы национального правового регулирования отношений, связанных с удаленным трудом, мы видим в:

- доработке и включении в законодательство о труде нормы о «режиме тишины» в трудовых отношениях, когда вне рабочего времени работодатель не вправе тревожить работников, исключенных из рассматривавшегося законопроекта в ходе третьего чтения. Утверждение о том, что исключение из законопроекта права на офф-лайн защищает права дистанционного работника, т.к. такое общение с работодателем может быть компенсировано оплатой сверхурочных (Исаев, 2020), не выдерживает критики;

- расширении внедрения принципов и механизма социального партнерства в практику нормотворчества, в частности, в случае прекращения регулирования особенностей трудовых отношений в тех или иных отраслях, видах деятельности и профессиях;

- распространении правового регулирования дистанционного труда на все категории прекариата, а также на все случаи применения самостоятельного труда не по трудовому договору (самозанятые, работающие по договору с агрегаторами, индивидуальные предприниматели, не использующие наемный труд и т.д.) Именно поэтому в своей статье мы активно

---

<sup>11</sup> <https://www.gosuslugi.ru/>

<sup>12</sup> <https://pfr-info.ru/ofitsialnyj-sajt/>

<sup>13</sup> Сайт Пенсионного Фонда Российской Федерации: URL: <https://pfr.gov.ru/branches/sakha/news/~2021/09/02/230398> (дата обращения 07.08.2021).

применяем понятие «дистанционный (удаленный) труд» как более широкое, межотраслевое и междисциплинарное в сравнении закрепленным в ТК РФ понятием «дистанционная (удаленная) работа»);

- повсеместным внедрением блокчейна (Шафарян, 2019; Шинкарецкая, 2018) и цифрового облака как технологий, обеспечивающих на данном этапе технического развития цивилизации наибольшую безопасность при передаче и хранении данных;

- внедрением искусственного интеллекта (Давтян, 2020:34-56) и его элементов в трудовые отношения.

На последней перспективе остановимся чуть более подробно, поскольку в России почти два года проводится еще один эксперимент, непосредственно затрагивающий трудовые отношения, теперь уже предусмотренный федеральным законом, а не актом Минтруда, как это было ранее в описанных нами случаях.

До последнего времени, в российских нормативных актах содержалось единственное определение понятия искусственного интеллекта – в ГОСТ Р 43.0.5-2009: «Искусственный интеллект - моделируемая (искусственно воспроизводимая) интеллектуальная деятельность мышления человека»<sup>14</sup>, но оно порождало больше вопросов, нежели ответов.

Разработчики Федерального закона от 24 апреля 2020 № 123-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального регулирования в целях создания необходимых условий для разработки и внедрения технологий искусственного интеллекта в субъекте Российской Федерации - городе федерального значения Москве и внесении изменений в статьи 6 и 10 Федерального закона «О персональных данных»<sup>15</sup> (ст. 2) рассматривают искусственный интеллект как «комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека (включая самообучение и поиск решений без заранее заданного алгоритма) и получать при выполнении конкретных задач результаты, сопоставимые, как минимум, с результатами интеллектуальной деятельности человека. Комплекс технологических решений включает в себя информационно-коммуникационную инфраструктуру (в том числе информационные системы, информационно-телекоммуникационные сети, иные технические средства обработки информации), программное обеспечение (в том числе в котором используются методы машинного обучения), процессы и сервисы по обработке данных и поиску решений».

В отличие от процитированного выше ГОСТа, названный Федеральный закон ведет речь об имитации, а не моделировании (воспроизводстве) интеллектуальной (когнитивной) деятельности человека, и это более точ-

---

<sup>14</sup> ГОСТ Р 43.0.5-2009. Национальный стандарт Российской Федерации. Информационное обеспечение техники и операторской деятельности. Процессы информационно-обменные в технической деятельности. Общие положения. П. 3.17.

<sup>15</sup> СЗ РФ. 2020. № 17. Ст. 2701.

ная формулировка. Можно имитировать когнитивные функции человека, подражать им при создании соответствующей искусственной системы, но воспроизвести (смоделировать – ГОСТ употребляет эти термины как синонимы) при современном уровне развития техники невозможно.

Еще одно отличие двух легальных определений, на котором хотелось бы кратко остановиться, – то, что искусственный интеллект должен имитировать (воспроизвести-моделировать). В ГОСТе это – «интеллектуальная деятельность мышления человека», а в Федеральном законе – «когнитивные функции человека (включая самообучение и поиск решений без заранее заданного алгоритма)». Оба термина мультиотраслевые и многозначные, какое значение в них вкладывают авторы нормативных актов, точно определить сложно. Возможно, применение слова «когнитивные» в законе связано со стремлением просто избежать повторения и определения понятия интеллекта через интеллект, т.е. как более подходящий в соответствии с правилами русского языка синоним. Быть может, понятие «когнитивные функции» применено как более широкое, включающее в себя и интеллектуальную деятельность. Учитывая, что анализируемый Федеральный закон носит рамочный характер и нацелен на проведение сложного и длительного (пять лет) социально-правового и технологического эксперимента, результат которого неизвестен, разработчики использовали многозначный термин с тем, чтобы не ограничивать собственно рамки этого эксперимента. Имитируя когнитивные функции, можно имитировать что угодно. А какие когнитивные функции человека удастся «симитировать» при разработке искусственного интеллекта – покажут итоговые эмпирические данные, которые до подведения результатов эксперимента законодатель не решается достоверно предсказать.

В целом же, понятие искусственного интеллекта, равно как и понятийный аппарат исследуемого Федерального закона, проработаны на весьма высоком уровне и, что главное, позволяет разрабатывать пакет нормативных актов субъекта федерации и творчески подойти к проведению эксперимента.

Так можем ли мы сегодня создать на основе нейросетей искусственный интеллект со структурой, подобной структуре головного мозга животного существа, в идеале – человека? Можем мы воспроизвести живой мозг в неживой системе или лишь «симитировать»?

Головной мозг человека содержит 86 млрд нейронов, 16 млрд. из которых – в коре головного мозга) (*Azevedo and others, 2009:532-541*). Если бы дело было только в их количестве, машина уже сегодня превзошла бы по своим интеллектуальным способностям человека. В первом процессоре Intel4040, выпущенном в 1971 г., было 2300 транзисторов. К 2017 году их среднее число достигло 19,2 млрд.<sup>16</sup>, превысив, таким образом, число ней-

---

<sup>16</sup> Закон количества транзисторов в процессорах (закон Мура) в цифрах и графиках //

ронов в коре человеческого мозга. В 2019 г. был представлен самый большой процессор, предназначенный для работы искусственного интеллекта, содержащий 1,2 трлн. транзисторов, т.е. более чем на порядок превосходящий число нейронов в мозге человека. При этом все вычисления выполняются на одной плате, что обеспечивает высокую скорость работы (Голованов, 2019).

Основываясь на современных исследованиях биологии мозга, приходится признать, что транзистор процессора не является прямым аналогом нейрона головного мозга. Таким аналогом, если здесь допустимо вести речь об аналогии вообще, можно рассматривать связку нейрон-синапс. Синапс - место контакта между двумя нейронами или между нейроном и получающей сигнал эффекторной клеткой. Он служит для передачи нервного импульса между двумя клетками, причём в ходе синаптической передачи амплитуда и частота сигнала могут регулироваться. Передача импульсов осуществляется химическим путём с помощью медиаторов или электрическим путём, посредством прохождения ионов из одной клетки в другую (Савельев, 2006:96-104). Но тогда количественное сравнение мозга и вычислительной машины переносится на совершенно иной уровень. Нервные клетки головного мозга соединяются друг с другом сотнями триллионов синапсов. От каждой нервной клетки могут отходить десятки тысяч синапсов. В одной только коре больших полушарий человека находится около 125 трлн синапсов.

По результатам визуальной реконструкции данных учёные обнаружили, что каждый синапс содержит около 1000 молекулярных «переключателей», эдаких аналоговых транзисторов. То есть с транзистором правильнее сравнивать не нейрон, а отдельный синапс. Нейрон и взаимодействующие с ним синапсы образуют уже сами по себе самостоятельный «процессор». Получается, что количество «транзисторов» в человеческом мозге теперь нужно увеличить на три порядка. Их больше, чем транзисторов во всех компьютерах на планете и маршрутизаторах вместе взятых было в 2010 г. Из представленного расчёта<sup>17</sup> следует, что один человеческий мозг по сложности примерно сопоставим со всей мировой вычислительной инфраструктурой.

Таким образом, сегодня ставится задача создания искусственного интеллекта в отсутствие элементной базы – наличия у человечества технических вычислительных возможностей, сопоставимых с количественными показателями мозга обычного человека. Достижение ее при современном развитии науки и техники при таких обстоятельствах представляется сомнительным.

---

<http://pro-spo.ru/vse-o-kompyuterax-i-noutbukax/5567-zakon-kolichestva-tranzistorov-v-prozessorax-zakon-mura-v-czifrax-i-grafikax> (Дата обращения 11 марта 2020 г.).

<sup>17</sup> В человеческом мозге столько же «транзисторов», сколько в мировой ИТ-инфраструктуре (19 ноября 2010 г.) // <https://habr.com/ru/post/108483/> (Дата обращения 11 марта 2020 г.).

Мы довольно подробно рассмотрели технические ограничения создания сильного искусственного интеллекта. Не меньшую проблему составляют и ограничения философские и психологические. Как будет воспринято человеком появление искусственной личности, принимающей решения, творящей, самообучающейся и воспроизводящей самое себя не по написанным человеком алгоритмам, не позволяющим машине преодолеть ограничения, наложенные на нее создателем, но при помощи известных только искусственному интеллекту механизмов, им же и разработанным? Современная фантастическая литература и кинематограф в целом отвечают на этот вопрос: со страхом за свое будущее.

Другое дело, если мы направим свои усилия на совершенствование имеющихся сейчас и создание новых интеллектуальных систем с узкими областями применения и объединение таких систем в одно целое для решения глобальных прикладных задач.

Собственно, и разработчики Федерального закона от 24.04.2020 № 123-ФЗ, указывая в ст. 2 технологии искусственного интеллекта, имеют в виду «технологии, основанные на использовании искусственного интеллекта (включая компьютерное зрение, обработку естественного языка, распознавание и синтез речи, интеллектуальную поддержку принятия решений и перспективные методы искусственного интеллекта)»: перечисляют известные уже сегодня технологии, но допускают применение перспективных, но уже не технологий, а «методов» искусственного интеллекта, оставляя простор для полета мыслей экспериментаторов, не исключают, что только этим все и ограничится.

Ведь именно такие узкоспециализированные системы с применением технологии искусственного интеллекта, призванные помочь человеку думать, а не делать это вместо него, и требуются сегодня для регулирования трудовых отношений.

Итак, сложно, если не невозможно, обеспечить необходимое в современном обществе качество жизни и требуемый гражданами уровень социальной справедливости, пренебрегая современными тенденциями, характерными для периода глобальной смены экономического уклада, уклоняясь или запаздывая в правовом регулировании фактически возникающих экономических и общественных отношений, тем более отношений, имеющих склонность к дальнейшему все более широкому распространению, к числу которых относится и удаленный (дистанционный) труд.

Применение цифровых технологий в трудовых отношениях в России активно развивается и расширяется. Заметное ускорение этот процесс получил в период пандемии коронавируса COVID-19. Перспективы дальнейшей цифровизации сферы труда мы видим в сочетании двух равнозначных факторов: совершенствовании самих этих технологий, повсеместном внедрении блокчейна как наиболее безопасного способа передачи, а

в сочетании с облачными технологиями – и хранения данных, с одной стороны, и повышения качества их научно и практически обоснованного правового регулирования, с другой.

**ՄԵՐԳԵՅ ՉՈՒՉԱ – Աշխատանքային հարաբերությունների իրավական կարգավորումը Ռուսաստանում թվայնացման պայմաններում** – Հոդվածում հեղինակն անդրադառնում է Ռուսաստանում աշխատանքի ոլորտի վերափոխման արդիական խնդիրներին՝ արտադրության կազմակերպման արդիականացման, տնտեսության թվայնացման և հասարակական կյանքի համատեքստում: Ուսումնասիրվում են անձնակազմի էլեկտրոնային փաստաթղթերի կառավարման, հեռավար աշխատանքի և արհեստական ինտելեկտի կիրառման բնագավառներին վերաբերող նորագույն օրենսդրությունը, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերություններում դրանց կիրառման պրակտիկան: Որոշվում են աշխատանքի ոլորտի իրավական կարգավորման հեռանկարները՝ կապված աշխատանքային օրենսդրության մեջ աշխատանքային հարաբերություններում «լուրջան ռեժիմի» նորմի ամրագրման հետ: Քննվում են հեռավար աշխատանքի իրավական կարգավորման տարածումը պրեկարիատի բոլոր կատեգորիաների վրա, աշխատանքային պայմանագրով աշխատուժ չհամարվող անձանց ներգրավելու բոլոր դեպքերը (ինքնազբաղված, ազբեգատորների հետ պայմանագրով աշխատող, վարձու չօգտագործող անհատ ձեռնարկատերեր և այլն), բլոկչեյնի և թվային ամպի համատարած ներդրումը որպես տեխնոլոգիաներ, որոնք ապահովում են տվյալների փոխանցման և պահպանման ամենամեծ անվտանգությունը, աշխատանքային հարաբերություններում արհեստական ինտելեկտի տարրերի ներդրումը:

**Բանալի բառեր** – *հեռավար աշխատանք, թվային տեխնոլոգիաներ, էլեկտրոնային աշխատանքային գրքույկ, անձնակազմ, արհեստական բանականություն*

**SERGEY CHUCHA – Legal Regulation of Labor Relations in Russia in the Context of Digitalization.** – The article deals with the actual problems of the transformation of the sphere of labor in Russia in the context of the modernization of the organization of production, the digitalization of the economy and public life. The latest legislation on electronic personnel document management, remote work and the use of artificial intelligence, as well as the practice of their application in labor relations, is being studied. The prospects for the legal regulation of the sphere of labor are determined, related to the fixing in the labor legislation of the norm on the "silence mode" in labor relations; the spread of legal regulation of remote work to all categories of the precariat, as well as to all cases of the use of labor not under an employment contract (self-employed, working under an agreement with aggregators, individual entrepreneurs who do not use hired labor, etc.); the widespread introduction of blockchain and digital cloud as technologies that provide the greatest security in the transfer and storage of data; the introduction of elements of artificial intelligence in labor relations.

**Key words:** *remote work, remote work, digital technologies, electronic work book, personnel, artificial intelligence*