

УДК 349.2
DOI 10.52452/19931778_2023_4_147

ЦИФРОВИЗАЦИЯ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА КАЧЕСТВО ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

© 2023 г.

С.В. Соловьева, Д.С. Лезова

Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Н. Новгород

ssv-nngy@rambler.ru

Поступила в редакцию 09.02.2023

Статья посвящена исследованию влияния цифровизации на качество трудовых отношений. Трудовые отношения и цифровизация – эти понятия в настоящее время неразделимы, как и все то, что нам несет Четвертая промышленная революция. Сам процесс оцифровки трудовых отношений на законодательном уровне прошел ряд этапов становления, имеется уже достаточно развитая нормативно-правовая база. Прделана огромная работа по становлению отношений в сфере труда на цифровые рельсы. Однако цифровая формализация снижает уровень качества взаимодействия работника и работодателя, снижает уровень внимания к работнику как человеку, ведет к депривации потребностей. Пришло время устанавливать, а не расширять нормативные границы, чтобы на фоне планетарной смены этапов цивилизационного развития нам не потерять самого человека.

Ключевые слова: трудовые отношения, цифровизация, законодательство, цифровая платформа, документооборот, потребности.

Трудовое отношение, согласно ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации [1], это отношение между работником и работодателем, которым присущи соответствующие права и обязанности сторон. Вступая во взаимодействие на основании трудового договора, работник и работодатель прежде всего хотят удовлетворить каждый свои потребности. Совокупность возможностей для удовлетворения своих потребностей определяет качество этого взаимодействия, качество сложившихся отношений на основании заключенного трудового договора.

Цифровизация и трансформации, связанные с этим явлением, всё больше охватывают различные сферы нашей жизни. Не обошли стороной соответствующие перемены и отношения, регулируемые трудовым правом, что подтверждается изменениями, внесёнными в Трудовой кодекс РФ. Таким образом, рассмотрение вопросов, связанных с цифровизацией, внедрением электронного документооборота и их влиянием на качество трудовых отношений, заслуживает особого внимания.

Плюсами перехода на цифровой обмен кадровыми документами называют сокращение расходов на печать, хранение документов и т.п., упрощенное и быстрое оформление документов, лёгкий поиск документов, отсутствие траты времени на передачу документов между структурными подразделениями и его экономию на копирование и т.д. и, как следствие, быстрое взаимодействие сторон трудовых отношений.

Отмечаются, конечно, и минусы, например: отсутствие законодательного регулирования

вопроса об отказе работника от перехода на цифровой обмен кадровыми документами, опасения, что при использовании цифровых платформ многое будет зависеть от их функционирования. Возможное повреждение базы данных, сбои, например, при большой загруженности цифровой платформы, или то, что неполадки сервиса оператора могут привести к риску потери информации и документов. Возможные сложности для работников возрастной категории в адаптации к электронной форме взаимодействия. Помимо этого, наблюдается, что переход на цифровой документооборот не приносит большую пользу в малых организациях, и как следствие – другим работодателям тоже придется вести как бумажный, так и электронный документооборот.

Вопросы электронного документооборота и цифровой трансформации трудовых отношений обсуждались уже несколько лет назад. В 2016 году высказывались мнения, что в течение полутора лет трудовые договоры могут начать заключать в электронном формате. Данные прогнозы, как мы видим, оказались несколько поспешны, однако это не отменяет того факта, что цифровизация трудовых отношений намечалась уже давно [2].

Прежде чем перейти к современному состоянию всех этих процессов и их влиянию на качество трудовых отношений, уделим внимание некоторым основным этапам, ставшим базой развития электронного документооборота и основой того, что существует на данный момент.

Правовым основанием для развития всей информационной сферы, в том числе и для использования кадровых документов в электронном виде, является Стратегия развития информационного общества, утверждённая Указом Президента РФ от 9 мая 2017 года «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» (далее – Стратегия) [3].

Указанная Стратегия была конкретизирована в программе «Цифровая экономика Российской Федерации», где было отмечено, что рынок труда должен опираться на требования цифровой экономики [4].

Следующая фаза была отмечена проведением эксперимента Минтруда РФ в целях сбора данных по использованию электронных документов, что было предусмотрено Федеральным законом от 24 апреля 2020 года «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой». Эксперимент носил срочный характер и 15 ноября 2022 года должен был быть завершён. Под документами здесь имелись в виду те, которые должны быть оформлены письменно на бумажном носителе и с которыми работник должен был быть ознакомлен под роспись [5]. Однако эксперимент выявил неготовность перехода на электронный документооборот, так как на тот момент отсутствовали единые требования и правила работы в таком формате.

Следующий акт, на котором следует зафиксировать внимание, говоря об электронном документообороте, – Публичная декларация целей и задач – 2021 (далее – Декларация), утверждённая Минтрудом РФ и нацеленная на возможность, а не обязанность, его использования желающими этого работодателями. При этом электронные документы могут не дублироваться в бумажном виде. По сравнению с упомянутым ранее экспериментом, исключением здесь становятся те документы, которые требуют оформления на бумажном носителе и с которыми работник должен быть ознакомлен под роспись. В Декларации также отмечена необходимость сокращения объема материальных вложений на эту инициативу. До этого данные положения в более ранних декларациях не освещались [6].

В 2021 году были внесены поправки в Трудовой кодекс РФ: в главу 2 были добавлены ст. 22.1 – 22.3 Федеральным законом от 22 ноября 2021 года «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» [7]. Если обратиться к пояснительной записке к данному нормативно-правовому акту, то можно увидеть, что с помощью внесённых поправок работода-

телям предоставляется возможность и механизмы использования электронного документооборота без дублирования таких документов в письменном виде [8].

Рассмотрев все основные этапы и акты становления цифрового оборота кадровых документов, перейдём непосредственно к самому законодательно закреплённому процессу цифровой трансформации.

В соответствии со ст. 22.1 Трудового кодекса РФ электронный документооборот в сфере трудовых отношений – это создание, подписание, использование и хранение работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе.

Единые требования к составу и формату электронных документов должны устанавливаться Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтрудом РФ), Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзором) и Федеральным архивным агентством Российской Федерации (Росархивом). Данное положение вступает в силу с 21 марта 2023 года.

Документы в электронном виде вводятся в документооборот локальным нормативным актом после проведения процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Локальный акт должен содержать необходимую информацию, перечисленную в ст. 22.2 Трудового кодекса.

Перестроить отношения с работником в электронный формат возможно, если от последнего получить согласие, иначе изменение формы документооборота будет невозможно. Однако это не распространяется на тех работников, с которыми трудовые отношения возникли после 31 декабря 2021 года и у которых по состоянию на этот момент отсутствует трудовой стаж. Таким образом, даже если такие лица не желают переходить от классического бумажного взаимодействия к электронному документообороту, им придётся фактически принудительно участвовать в последнем.

Какие же документы вообще могут быть переведены в электронный формат?

Во-первых, это документы, указанные в статье 65 Трудового кодекса РФ, т.е. это те документы, которые предъявляются при заключении трудового договора. Сам трудовой договор и уведомление об изменении определенных сторонами условий трудового договора также могут быть включены в электронный документооборот.

Во-вторых, в электронном формате могут быть оформлены договор о материальной ответственности, ученический договор, договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы и документы, вносящие в них изменения, а также приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания.

Помимо этого – заявление о выдаче документов, связанных с работой, или их заверенных надлежащим образом копий, т.е. копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое.

С правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и коллективным договором, т.е. документами, перечисленными в ч. 3 ст. 68 Трудового кодекса РФ, претендент, поступающий на работу, также может ознакомиться в электронной форме.

Законодатель допускает, что в случае наступления обстоятельств, перечисленных в ст. 72.2 Трудового кодекса РФ, предусматривающих временный перевод на другую работу без согласия работника, субъекты трудового правоотношения, которые не давали согласия на применение электронного документооборота, могут его осуществлять, если в дальнейшем представят их на бумажном носителе в том числе.

В целом, на данный момент почти 100% документов, касающихся трудовых отношений, могут быть переведены в электронный формат. Исключениями из электронного документооборота являются трудовые книжки и сведения о трудовой деятельности работников в электронном виде, приказ об увольнении, акт о несчастном случае на производстве и документы, подтверждающие прохождение работником инструктажей по охране труда (журнал инструктажей). Данные исключения можно объяснить, например, тем, что согласно ст. 230 Трудового кодекса РФ акты о несчастном случае на производстве подписываются не только работодателем, но и всеми лицами, проводившими расследование, что осуществить в электронном формате достаточно сложно.

Как известно, на бумажных документах должна быть поставлена рукописная подпись, для цифровых кадровых документов она заменена на электронную подпись, однако Трудовой кодекс РФ не содержит единого требования для всех работодателей и работников, что видится

усложнением документооборота. Вид используемой подписи определяется в соответствии с видом подписываемого документа и видом используемой цифровой платформы. Однако если проанализировать статью 22.3 Трудового кодекса РФ, то можно выявить, что для любого документа как работодатель, так и работник могут использовать усиленную квалифицированную электронную подпись (далее – УКЭП). При взаимодействии же сторон трудовых отношений через платформу «Работа в России» работодатель может использовать УНЭП, а работник – простую электронную подпись. Конечно, в сложившихся правовых условиях плюсом для работника относительно электронной подписи является то, что оплачивать её создание будет работодатель, а не сам работник, простая же электронная подпись при использовании «Работы в России» работнику даётся бесплатно.

Довольно спорным моментом является возможность передачи подписи от одного работника к другому лицу, пусть и лишь при наличии согласия работника и только если данное лицо имеет такие же полномочия, как и ее первоначальный владелец. Рукописную подпись «передать» другому субъекту нельзя, и было бы логично, если бы так было и с электронной подписью, но Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ придерживается иного мнения. С другой стороны, это является плюсом для работодателя, так как ему не придётся повторно платить за создание подписи для нового работника, если ему можно будет передать уже существующую.

Говоря об электронном документообороте, необходимо отметить Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23 декабря 2021 года [9], где установлено, что доказать наличие трудовых отношений возможно:

- перепиской сторон, в том числе по электронной почте;
- электронными документами, систематический обмен которыми осуществляется между работником, работодателем, другими работниками, в том числе при дистанционной работе посредством электронной почты, зарегистрированной на домене работодателя для работника, либо удаленного доступа к рабочему столу служебного компьютера.

Отдельно стоит сказать об информационных системах, посредством которых может осуществляться цифровой обмен документами, так как они наряду с электронной подписью и локальным актом являются одними из условий «ухода» организаций от классического документооборота. Само же взаимодействие участников трудовых отношений при электронном

документообороте представляет собой создание, подписание и представление работодателю электронных документов, а также получение от работодателя электронных документов и ознакомление с ними.

В соответствии со ст. 22.1 Трудового кодекса РФ такими системами являются:

- 1) Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»;
- 2) информационная система работодателя, позволяющая обеспечить подписание электронного документа в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, хранение электронного документа, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений.

Особое внимание стоит уделить системе «Работа в России», порядок осуществления которой электронного документооборота определяется законодательством о занятости населения в Российской Федерации. Контролирует «Работу в России» Роструд.

Зарегистрироваться здесь можно несколькими способами. Во-первых, работник (или будущий работник) может создать учётную запись через официальный сайт данной платформы: trudvsem.ru. Во-вторых, сделать это можно через официальный сайт госуслуг.

Процесс взаимодействия сторон трудовых отношений посредством «Работы в России» осуществляется следующим образом:

- 1) работодатель (работник) формирует документ в конструкторе или загружает готовый;
- 2) работодатель (работник) подписывает и направляет работнику (работодателю);
- 3) работник (работодатель) получает уведомление о поступившем документе;
- 4) работник (работодатель), ознакомившись, подписывает электронной подписью и направляет работодателю;
- 5) документ сохраняется в электронный архив ЭКД.

Относительно различных возможностей данной платформы можно отметить то, что они с каждым годом расширяются, хотя поначалу «Работа в России» не располагала большим разнообразием функций. Так, на 2021 год данная платформа функционировала следующим образом:

- 1) заявки на подключение рассматривались 2 раза в месяц до 15-го или до последнего числа месяца;
- 2) доступ предоставлял Роструд в течение 5 дней после рассмотрения заявки и видеоконференции с работодателем;
- 3) от одного работодателя можно было подключить не более 50 пользователей;
- 4) консультации предоставлялись только по электронной почте.

С 2022 года в «Работе в России» внесены следующие изменения [10]:

- 1) разграничение прав доступа для руководителей и кадровых работников;
- 2) возможность визирования документов несколькими пользователями перед подписанием;
- 3) прием документов из ИС работодателя для подписания в ЭКД на портале «Работа в России» и последующего хранения посредством API;
- 4) передача подписанных документов в ИС работодателя и на портал госуслуг;
- 5) получение уведомлений на «Госуслугах» и на e-mail без перехода на портал «Работа в России»;
- 6) снятие ограничений на количество пользователей от одной организации.

В 2023 году планируется ввести следующие возможности:

- 1) более 100 кадровых документов будут доступны для создания в конструкторе в ЭКД;
- 2) делегирование полномочий по ведению ЭКД внешним организациям (аутсорс);
- 3) контроль соответствия нормам Трудового кодекса РФ и другим нормативно-правовым актам при подготовке документов (ФЛК);
- 4) ознакомление и подписание документов работником в мобильном приложении «Работа в России».

Сама платформа приводит следующие положительные стороны для работодателя и работника. Плюсами платформы «Работа в России» для работодателя является бесплатный доступ к функционалу ЭКД, отсутствие необходимости устанавливать, обслуживать программное обеспечение, гарантированность безопасности данных, отсутствие ограничения по времени для хранения документов. Для работника это возможность доступа к документам всех своих работодателей, наличие доступа через портал госуслуг без необходимости регистрироваться на платформе «Работа в России», возможность доступа с любого устройства, имеющего подключение к сети Интернет.

Проделана огромная работа по становлению отношений в сфере труда на цифровые рельсы. Однако среди ученых-трудовиков есть мнение, что усиленный акцент на цифровизацию – не в интересах работников. Так, например, временный обмен электронными документами при чрезвычайных обстоятельствах, осуществляющийся даже при отсутствии согласия работника (ст. 22.3 Трудового кодекса РФ), может вызвать конфликтные ситуации, угрожающие трудовым спором, возможно несвоевременное ознакомление с какими-либо документами, требованиями работодателя, привлечение к ответственности за нарушения трудовой дисциплины и проч. [11].

Помимо этого, анализ статей 22.1 – 22.3 Трудового кодекса РФ свидетельствует о еще большей формализации взаимодействия работника и работодателя, что не видится как положительный результат принятых изменений.

Можно согласиться с данной позицией, так как уход в роботизацию и цифровизацию обострит проблему снижения качества трудовых отношений и, как следствие, результатов деятельности работодателя и качества жизни – как бы изначально ни казалось, что при отключении человека от многих производственных процессов, минимизации личного общения достижение прибыли работодателя будет стабильнее и масштабнее.

Помимо уже ранее перечисленных негативных моментов влияния цифровизации на качество трудовых отношений особо следует отметить психосоциальные риски. Психическое состояние работника, подверженное атакам со стороны информационных систем, роботов и других составляющих Четвертой промышленной революции, требует особого внимания и соответствующих мер по нейтрализации их негативного воздействия.

Внимание работодателей все больше акцентируется на цифровых технологиях, денежные потоки инвестируются в робототехнику, и ожидается, что использование всего этого в производственных процессах минимизирует проблемы собственника относительно человеческого ресурса. Работника перестали рассматривать как капитал, поэтому и вложения инвестиций в этот ресурс сильно подсократились.

Человек – не робот, и его эмоциональное состояние напрямую влияет на обстановку в коллективе и выполнение трудовой функции. Поведение человека, как сложной системы с изменяющимися характеристиками, может также негативно влиять на работу системы «человек–техника», вызывая сбои, ошибки, неверную интерпретацию информации» [12, с. 21].

При этом неважно происхождение такого рода состояния человека: оно может быть вызвано как особенностями рабочего процесса, так и травмирующим опытом прошлого, проблемами личностного характера и отношениями вне рабочего времени. Одно непосредственно влияет на другое, процессы эти взаимосвязаны. На новые стрессы и катаклизмы, вызовы и угрозы психологическому здоровью человека российское законодательство должно выдать согласованную реакцию и защиту нормами различных отраслей права. Особая роль в этом принадлежит трудовому праву, которое регламентирует целый комплекс отношений, влияющих на психологическое здоровье и качество жизни в силу

того, что трудовая деятельность является основным видом деятельности, характерным для человека, благодаря которому вообще существует человеческое общество.

Посредством трудовой деятельности человек всегда участвовал в создании накопленных материальных и культурных ценностей, в том числе в создании новых технологий и искусственного интеллекта. Помимо этого, интеллектуальное и личностное развитие человека становится и через иные виды деятельности – общение и учение, которые также имеют место в рамках трудовых отношений. Психологическая теория деятельности (основным предметом которой является деятельность, опосредующая все психические процессы) была создана отечественными учеными Л.С. Выготским, С.Л. Рубинштейном, А.Н. Леонтьевым и многими другими.

Работник проводит на рабочем месте, даже если это удаленная работа, большую часть своего времени. Деятельность, основанием которой является трудовой договор, – форма активного взаимодействия субъектов трудовых и тесно с ними связанных отношений, в процессе которых удовлетворяются потребности работника. Это, как правило, весь спектр потребностей – от физиологических и потребностей в безопасности до потребностей в общении, уважении, самоактуализации. Депривация потребностей ведет к стрессовым состояниям и нарушению ментальной целостности работника.

Пока в настоящее время не предусмотрено полноценное электронное делопроизводство в трудовых отношениях, но, учитывая продолжающуюся информатизацию современного общества, с большой долей вероятности в будущем всё же будет осуществлён полный переход на цифровой документооборот. На сегодняшний же день он находится в начале своего развития и имеет проблемы и пробелы как в законодательном регулировании, так и на практике, например платформа «Работа в России» пока что лишь начинает развиваться, вследствие чего не обладает достаточным функционалом, чтобы сделать пользование ею наиболее комфортным.

Законодательные и организационные преобразования свидетельствуют о том, что все готово и движется к оцифровке человеческой личности в рамках трудовых отношений и перевода их из реального формата в виртуальный. Однако как все это повлияет на качество трудовых отношений – это вопрос, над которым необходимо задуматься уже сейчас. Массированная атака со стороны «цифры» и роботов на удовлетворение потребностей должна быть контролируема со стороны законодателя, уже пора устанавливать гра-

ницы, чтобы на фоне планетарной смены этапов цивилизационного развития нам не потерять самого человека, не важно какую роль он сегодня «играет» – работника или работодателя.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (ред. от 19.12.2022 г.) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. Потапова Н.Д., Потапов А.В. К вопросу о цифровизации трудовых отношений: теоретические и практические аспекты // Цифровое право. 2021. Т. 2. № 2. С. 45–64.
3. Указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» // СЗ РФ. 2017. № 20. Ст. 2901.
4. Паспорт национального проекта «Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации». URL: <https://digital.gov.ru> (дата обращения: 15.09.2022).
5. Федеральный закон «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой» от 24 апреля 2020 г. // СЗ РФ. 2020. №1. Ст. 2700.
6. Публичная декларация целей и задач – 2021 (утв. Минтрудом России). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_380768/

7. Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 22 ноября 2021 г. //СЗ РФ. 2021. № 48. Ст. 7947.

8. Пояснительная записка к проекту федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений)». URL: https://sozd.duma.gov.ru/bill/1162885-7#bh_note.

9. Постановление Пленума ВС от 23 декабря 2021 г. «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Российская газета. 2021. 29 декабря.

10. Официальная информация с портала «Работа в России». URL: <https://trudvsem.ru> (дата обращения: 11.06.2022).

11. Филющенко Л.И. Баланс интересов сторон трудовых отношений при внедрении цифровых технологий // Юридические исследования. 2022. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/balans-interesov-storon-trudovyh-otnosheniy-pri-vnedrenii-tsifrovyyh-tehnologiy> (дата обращения: 05.01.2023).

12. Захарова Л.Н. Психология управления: Учеб. пособие. М.: Университетская книга; Логос, 2009.

DIGITALIZATION AND ITS IMPACT ON THE QUALITY OF LABOR RELATIONS

S.V. Solovieva, D.S. Lezova

The article is devoted to investigate the impact of digitalization on quality of labor relations. Labour relations and digitalization are inseparable concepts now, as are everything that the Fourth Industrial Revolution brings to us. The process of digitization labour relations at the legislative level has passed a number of stages of development, there is already a sufficiently developed legal framework. A great work has been done to establish digital labour relations. However, digital formalization reduces the quality of interaction between an employee and an employer, reduces the level of attention to the employee as a person, leads to deprivation of needs. The time to establish rather than expand normative boundaries has come, so that against a planetary change of stages of civilizational development we do not lose the human.

Keywords: labor relations, digitalization, legislation, digital platform, document flow, needs.

References

1. The Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 (as amended on December 19, 2022) // CL RF. 2002. № 1 (Part 1). Article 3.
2. Potapova N.D., Potapov A.V. On the issue of digitalization of labor relations: theoretical and practical aspects // Digital Law. 2021. Vol. 2. № 2. P. 45–64.
3. Decree of the President of the Russian Federation dated 09.05.2017 № 203 «On the Strategy for the development of the information society in the Russian Federation for 2017–2030» // CL RF. 2017. № 20. Article 2901.
4. Passport of the national project «National program «Digital Economy of the Russian Federation». URL: <https://digital.gov.ru> (Date of access: 15.09.2022).
5. Federal Law «On conducting an experiment on the use of electronic documents related to work» dated April 24, 2020 // CL RF. 2020. № 1. Article 2700.
6. Public Declaration of Goals and Objectives – 2021 (approved by the Ministry of Labor of Russia). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_380768/
7. Federal Law «On Amendments to the Labor Code

of the Russian Federation» dated November 22, 2021 // CL RF. 2021. № 48. Article 7947.

8. Explanatory note to the draft federal law «On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation (regarding the regulation of electronic document management in the field of labor relations)». URL: https://sozd.duma.gov.ru/bill/1162885-7#bh_note.

9. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of December 23, 2021 «On some issues arising during the consideration by courts of general jurisdiction of cases of administrative offenses related to violations of labor legislation and other regulatory legal acts containing labor law norms» // Rossiyskaya Gazeta. 2021. December 29.

10. Official information from the portal «Work in Russia». URL: <https://trudvsem.ru> (Date of access: 11.06.2022).

11. Filushchenko L.I. Balance of interests of the parties to labor relations in the introduction of digital technologies // Legal research. 2022. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/balans-interesov-storon-trudovyh-otnosheniy-pri-vnedrenii-tsifrovyyh-tehnologiy> (Date of access: 05.01.2023).

12. Zakharaeva L.N. Psychology of management: Textbook. M.: University Book; Logos, 2009.