10.24412/2782-3830-2025-2-31-37

НОВИЦКАЯ Людмила Юрьевна,
к.п.н., доцент Финансового университета
при Правительстве Российской Федерации,
e-mail: mail@law-books.ru

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА В РОССИИ: ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТНИКА ПРИ ЦИФРОВИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация. *Цифровизация стала одной из определяющих тенденций современного общества, оказывая значительное влияние на все сферы человеческой деятельности, включая трудовые отношения. В условиях стремительного развития технологий изменяются традиционные модели взаимодействия между работниками и работодателями, что требует пересмотра существующих правовых норм. Важность данной темы обусловлена необходимостью адаптации трудового законодательства к новым реалиям цифровой экономики, что становится ключевым фактором обеспечения социальной справедливости и защиты прав работников. Одной из основных проблем, возникающих в условиях цифровизации, является недостаточная защита персональных данных работников. Кроме того, цифровой разрыв между различными социальными группами и регионами создает неравенство в доступе к новым технологиям, что усиливает социальное расслоение. Также отсутствие четкого правового регулирования новых форм занятости, таких как дистанционная работа и платформенная занятость, приводит к правовой неопределенности и увеличению рисков для работников.*

Ключевые слова: *Труд, трудовые отношения, законодательство, цифровизация, цифровые технологии, трудовые процессы.*

NOVITSKAYA Lyudmila Yurievna,
Ph.D., Associate Professor, Financial University
under the Government of the Russian Federation

CURRENT PROBLEMS OF THE DEVELOPMENT OF LABOR LAW IN RUSSIA: PROTECTION OF EMPLOYEE RIGHTS DURING THE DIGITALIZATION OF LABOR RELATIONS

Annotation. *Digitalization has become one of the defining trends of modern society, having a significant impact on all spheres of human activity, including labor relations. With the rapid development of technology, traditional models of interaction between employees and employers are changing, which requires a review of existing legal norms. The importance of this topic is due to the need to adapt labor legislation to the new realities of the digital economy, which is becoming a key factor in ensuring social justice and protecting workers' rights. One of the main problems that arise in the context of digitalization is the insufficient protection of personal data of employees. In addition, the digital divide between different social groups and regions creates inequality in access to new technologies, which increases social stratification. Also, the lack of clear legal regulation of new forms of employment, such as remote work and platform employment, leads to legal uncertainty and increased risks for employees.*

Key words: *Labor, labor relations, legislation, digitalization, digital technologies, labor processes.*

Цифровизация оказывает значительное влияние на трудовые функции, изменяя их содержание и требования к навыкам работников. Согласно исследованию Всемирного экономического форума, до 2025 года технологии могут заменить около 85 миллионов рабочих мест, но при этом создадут 97 миллионов новых рабочих мест, связанных с цифровыми навыками. Это свидетельствует о необходимости адаптации работников к новым требованиям, включая освоение технологий и развитие цифровой грамотности. В России, по данным Росстата, доля работников, использующих цифровые технологии, возросла с 30% в 2015 году до 45% в 2020 году. Эти изменения подчеркивают важность подготовки кадров к работе в условиях цифровой среды, что требует пересмотра подходов к обучению и профессиональному развитию.

Внедрение цифровых технологий в трудовые процессы приводит к их значительной трансформации, что требует адаптации как со стороны работодателей, так и работников. Использование автоматизированных систем и программного обеспечения позволяет повысить эффективность работы и снизить затраты на выполнение рутинных операций. Однако это также создает вызовы, связанные с необходимостью модернизации рабочих мест и обеспечения соответствия новых процессов трудовому законодательству. В России, как показывают данные, внедрение цифровых технологий становится все более распространенным, что требует разработки новых нормативных актов, регулирующих трудовые отношения в цифровой среде.

Цифровизация экономики приводит к появлению новых форматов занятости, значительно отличающихся от традиционных трудовых отношений. Одной из ключевых особенностей этих форматов является использование цифровых платформ для организации труда. Влияние цифровизации на трудовые функции работников, при этом отмечается, что «под цифровой экономикой принято понимать хозяйственную деятельность, ключевым фактором производства в которой являются данные в цифровой форме» [2]. Согласно отчету Международной организации труда (МОТ), более 1,5 миллиарда работников по всему миру вовлечены в платформенную экономику. Этот формат занятости предполагает выполнение задач для различных заказчиков через онлайн-платформы, что предоставляет гибкость в работе, но одновременно создает правовую неопределенность в отношении статуса таких работников. В условиях цифровизации также активно развивается удаленная работа, которая стала особенно востребованной в период пандемии COVID-19 [3]. В России в 2020 году около 30% работников использовали удаленный формат, что стало возможным благодаря изменениям в законодательстве, включая поправки в Трудовой кодекс, касающиеся дистанционной работы.

Появление новых форматов занятости в условиях цифровизации ставит перед трудовым правом ряд вызовов. Прежде всего, необходимо определить правовой статус работников, занятых через цифровые платформы, что критически важно для обеспечения их социальных гарантий и защиты от дискриминации. Дистанционная работа требует пересмотра норм, регулирующих рабочее время, оплату труда и условия труда, чтобы учесть специфику работы вне офиса. При этом возникает вопрос обеспечения безопасности данных работников, которые становятся уязвимыми в цифровой среде. Эти вызовы требуют от законодателей разработки новых подходов и совершенствования существующих норм трудового права, чтобы адаптировать их к реалиям цифровой экономики. Как отмечают Бегишев Е.Г., Громова М.В. и др. «цифровизация труда и внедрение новых технологий требуют пересмотра существующих норм трудового права, чтобы обеспечить защиту прав работников в условиях цифровой экономики» [10].

Цифровизация трудовых отношений привела к значительным изменениям в формах и способах коммуникации между работниками и работодателями. Использование современных технологий, таких как электронная почта, мессенджеры и корпоративные платформы, значительно упростило процесс взаимодействия. Согласно исследованию McKinsey, автоматизация рутинных задач и внедрение цифровых средств управления персоналом повысили производительность труда на 20%. Это демонстрирует, что использование технологий позволяет не только ускорить обработку информации, но и улучшить координацию действий между сторонами трудовых отношений.

Автоматизация трудовых процессов существенно изменила распределение ролей и обязанностей между работниками и работодателями. Внедрение систем искусственного интеллекта, которые использовались в 2022 году в 30% российских компаний для управления рабочими процессами, позволяет работодателям делегировать рутинные задачи программному обеспечению. Это освобождает сотрудников от выполнения однообразных операций, но требует от них новых компетенций и навыков для работы с цифровыми инструментами. Таким образом, автоматизация меняет содержание труда, что, в свою очередь, влияет на требования к квалификации работников и подходы к их обучению. Как отмечают исследователи - новые технологии оказывают значительное влияние на трудовые отношения и подчеркивают необходимость адаптации трудового законодательства к современным условиям [9].

В эпоху цифровизации трудовых отношений конфиденциальность данных работников становится одной из наиболее уязвимых сфер. Согласно отчету Роскомнадзора за 2022 год, количество утечек персональных данных в России увеличилось на 15% по сравнению с предыдущим годом, что свидетельствует о росте угроз для конфиденциальности данных работников. В условиях цифровизации работодатели используют автоматизированные системы управления персоналом, которые требуют обработки и хра-

нения значительного объема персональной информации. Однако недостаточное внимание к вопросам кибербезопасности или умышленные действия могут привести к утечке данных, что ставит под угрозу не только личную информацию работников, но и их профессиональную репутацию и безопасность. Таким образом, цифровизация, несмотря на свои преимущества, создает новые вызовы для защиты конфиденциальности данных работников.

Правовая защита персональных данных работников в условиях цифровизации становится особенно актуальной. В 2021 году Европейский суд по правам человека в решении по делу Барбулеску против Румынии отметил обязанность работодателей уважать право работников на конфиденциальность их личной информации, даже в цифровой среде. В России регулирование персональных данных осуществляется на основе Федерального закона О персональных данных, однако его нормы требуют адаптации к современным вызовам цифровой эпохи. Среди основных проблем выделяются недостаточная детализация требований к безопасности хранения и обработки данных, а также отсутствие механизмов эффективного контроля за их соблюдением. Важно разработать и внедрить более строгие нормы, которые обеспечат защиту прав работников в условиях цифровизации. В этом контексте уместно вспомнить, что «в правовом государстве права и свободы индивида — важнейший противовес всесилию государственной власти, призванный обеспечить ее ограничение и самоограничение»[7]. Это подчеркивает необходимость создания системы, которая будет защищать права работников и обеспечивать их защиту в условиях растущей цифровизации.

Удаленная работа стала неотъемлемой частью современной трудовой деятельности, особенно в условиях цифровизации и пандемии COVID-19. В России для регулирования данной формы занятости был принят Федеральный закон № 407-ФЗ от 8 декабря 2020 года, который внес изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации, касающиеся дистанционной работы. Тем не менее, закон не охватывает все аспекты удаленной работы. Например, вопросы, связанные с обеспечением оборудования для работы, компенсацией расходов на интернет и электроэнергию, а также защитой персональных данных работников, прописаны недостаточно четко. Согласно, исследованию ВЦИОМ за 2022 год, около 30% работников сталкивались с трудностями при переходе на удаленный режим работы, что подчеркивает необходимость дальнейшего совершенствования правового регулирования. В этом контексте важно отметить, что «одной из проблем внедрения цифровизации HR в России является незаинтересованность инвесторов, венчуров» [8]. Для успешной адаптации к удаленной работе необходимо учитывать множество факторов, включая интересы инвесторов и поддержку со стороны государства.

Отсутствие четких норм регулирования удаленной работы приводит к возникновению множества проблем как для работников, так и для работодателей. Работники часто сталкиваются с неопределенностью в вопросах рабочего времени, компенсации расходов и обеспечения трудовых прав в условиях удаленной работы. Работодатели, в свою очередь, испытывают трудности в установлении правил взаимодействия и контроля за выполнением задач. Кроме того, недостаточная правовая защита данных работников, работающих удаленно, создает риски утечек информации. Принятый Федеральный закон № 407-ФЗ не охватывает все аспекты, включая защиту данных работников, что требует внесения дополнительных изменений в законодательство. Эти проблемы требуют комплексного подхода к их решению, включая разработку новых нормативных актов и совершенствование существующих.

Действующее трудовое право в России представляет собой сложную систему норм, направленных на регулирование трудовых отношений. Важным шагом в адаптации законодательства к новым условиям стало принятие Федерального закона № 407-ФЗ от 8 декабря 2020 года, который внёс изменения в Трудовой кодекс РФ, регулируя дистанционную работу. Этот закон установил основные правила для удалённой занятости, включая порядок взаимодействия между работником и работодателем, а также вопросы обеспечения безопасности труда. Однако, несмотря на внесённые изменения, остаются вопросы, связанные с защитой прав работников, работающих через цифровые платформы, и регулирование их отношений с работодателями.

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, в 2021 году около 10% работников в Российской Федерации осуществляли свою трудовую деятельность в удалённом формате, что свидетельствует о значительном распространении дистанционных форм занятости.

Вместе с тем действующее трудовое законодательство, включая нормы Трудового кодекса Российской Федерации, зачастую не учитывает специфику цифровой среды и новых форм занятости, таких как работа через цифровые платформы [11]. Это создаёт определённые трудно-

сти при применении существующих правовых норм к отношениям, возникающим в рамках цифровой экономики.

Одной из ключевых проблем является отсутствие чётких правил для регулирования вопросов, связанных с обеспечением конфиденциальности персональных данных работников и защитой их от чрезмерного контроля со стороны работодателей. В условиях цифровизации трудовые отношения становятся более прозрачными для работодателя, что может привести к нарушению права работника на неприкосновенность частной жизни (статья 23 Конституции Российской Федерации) и персональных данных (статья 152.1 ГК РФ).

Кроме того, существующие нормы трудового права не всегда учитывают особенности регулирования труда лиц, работающих через цифровые платформы. Такие работники зачастую не имеют чётких трудовых функций и графика работы, что затрудняет применение к ним традиционных правил о рабочем времени и времени отдыха (главы 4 и 5 ТК РФ).

Как отмечают исследователи, «новые бизнес-модели, поддерживаемые мощными сетевыми эффектами, широкомасштабное использование больших данных уже нарушили сложившийся баланс традиционных правил и государственной социальной модели». Это подчёркивает необходимость дальнейшего совершенствования трудового законодательства с учётом специфики цифровой среды и новых форм занятости [9].

Сравнительный анализ международной практики показывает, что многие страны уже адаптируют свои трудовые нормы к условиям цифровой экономики. В Германии, например, действует закон о праве на удалённую работу, который устанавливает минимальные стандарты для защиты работников в цифровой среде. Этот закон обязывает работодателей создавать условия труда, соответствующие требованиям безопасности и конфиденциальности. Французская практика, где неконкурентные соглашения имеют гражданско-правовой характер, также может служить полезным примером для разработки аналогичных норм в российском законодательстве. Это позволит повысить уровень защиты прав работников в условиях цифровизации.

С развитием цифровых технологий и изменением форм занятости становится очевидным, что действующее трудовое законодательство Российской Федерации не в полной мере учитывает особенности цифровой среды. Значительное количество работников, использующих удалённый труд, сталкивается с отсутствием чётких правовых норм, регулирующих их деятельность. Несмотря на внесённые изменения в Трудовой кодекс РФ в 2020 году, касающиеся дистанционной работы, остаются нерешёнными вопросы, связанные с защитой данных работников, обеспечением равенства условий труда и доступом к социальным гарантиям. Это указывает на наличие пробелов в законодательстве, требующих внимания законодателей. Как отмечают Ананьев С.С. и Берёзко Д.В., «потенциальные риски связаны также с проблемами осуществления прав человека: права на жизнь, справедливое судебное разбирательство, презумпцию невиновности, права на неприкосновенность частной жизни и свободу выражения мнений, права на свободные выборы, права работников и другие» [1].

Для устранения выявленных пробелов необходимо разработать новые правовые акты, учитывающие специфику работы в цифровой среде. В частности, следует установить минимальные стандарты для защиты работников цифровых платформ, включая обеспечение трудовых прав и социальных гарантий. Важно предусмотреть механизмы регулирования гибридных форм занятости, которые объединяют элементы как традиционной, так и удалённой работы. Создание единого закона, регулирующего деятельность цифровых платформ, должно стать одним из приоритетов, так как это позволит устранить правовой вакуум в данной области. В рамках программы «Цифровая экономика РФ» был утверждён план мероприятий по регулированию рынка труда, который включает в себя действия, направленные на защиту прав работников в условиях цифровизации [4].

Международный опыт может служить полезным ориентиром для разработки российских правовых актов. Например, Регламент о защите данных (GDPR), принятый в Европейском союзе, устанавливает чёткие правила обработки персональных данных, что крайне важно в условиях цифровизации. Аналогичные подходы могут быть адаптированы в России для защиты данных работников. Кроме того, закон о праве на удалённую работу, действующий в Германии, может быть использован как модель для создания аналогичных норм в российском законодательстве, что позволит установить минимальные стандарты для работников, занятых удалённым трудом.

В условиях цифровизации трудовых отношений и роста популярности удаленной работы и гибких форм занятости становится очевидным, что действующее трудовое законодательство не в полной мере учитывает специфику таких форм трудовых отношений. Это приводит к возникновению пробелов в правовом регулировании, что, в свою очередь, может повлечь за собой нарушение прав работников.

Согласно данным опроса ВЦИОМ за 2021 год, около 30% респондентов, работающих удаленно, заявили о недостаточном правовом регулировании их трудовых отношений. Это свидетельствует о наличии существенных проблем в области регулирования рабочего времени, обеспечения прав на отдых и компенсации расходов, связанных с выполнением трудовых обязанностей удаленно.

Кроме того, отсутствие четких норм, регулирующих использование личного оборудования для работы и обеспечение безопасности данных, создает дополнительные риски для работников. Это требует разработки и внедрения новых правовых норм, которые бы учитывали специфику удаленной работы и обеспечивали бы защиту прав работников в условиях цифровизации трудовых отношений.

С развитием цифровых технологий и их внедрением в трудовые отношения проблема защиты персональных данных работников стала особенно актуальной. Согласно отчету Роскомнадзора, в 2020 году было зафиксировано более 10 тысяч нарушений в области защиты персональных данных. Это подчеркивает необходимость совершенствования законодательства в этой сфере.

В соответствии с частью 1 статьи 23 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени. Часть 2 этой же статьи гарантирует право на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений, а ограничение этого права допускается только на основании судебного решения.

Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» устанавливает правовые нормы, направленные на обеспечение защиты прав и свобод человека и гражданина при обработке его персональных данных. Однако, несмотря на наличие данного закона, проблема защиты персональных данных работников остается актуальной.

Существующие правовые механизмы недостаточно защищают работников от неправомерного использования их данных. Это требует разработки более строгих норм, регулирующих обработку и хранение персональных данных, а также усиления контроля за их соблюдением.

В условиях цифровизации труда необходимо адаптировать законодательство к новым реалиям, учитывая особенности дистанционной работы и использования цифровых платформ. Одной из ключевых мер является уточнение правового статуса работников, занятых в цифровой среде, что позволит обеспечить их равные права с работниками традиционных форм занятости. Также следует разработать механизмы защиты персональных данных, которые будут учитывать специфику цифровой среды, например, введение строгих требований к обработке данных работодателями. Кроме того, важно предусмотреть меры по регулированию рабочего времени в дистанционном формате, чтобы предотвратить переработки и обеспечить баланс между работой и личной жизнью. Принятие таких мер, как совершенствование законодательства о дистанционной работе, поможет создать более справедливую и защищенную систему трудовых отношений в условиях цифровизации.

Социальные партнеры, включая профсоюзы, работодателей и государственные органы, играют ключевую роль в процессе реформирования трудового законодательства. Их взаимодействие позволяет учитывать интересы всех сторон трудовых отношений, что особенно важно в условиях цифровизации, изменяющей традиционные формы занятости. Согласно рекомендациям Международной организации труда (МОТ) 2021 года, усиление роли социальных партнеров способствует более сбалансированному подходу к разработке и внедрению новых законодательных инициатив. Включение социальных партнеров в процесс обсуждения и принятия решений позволяет учитывать разнообразные аспекты, такие как защита прав работников, обеспечение конкурентоспособности бизнеса и соблюдение государственных интересов.

Эффективное взаимодействие социальных партнеров и государства требует разработки и внедрения соответствующих механизмов. В России примером такого подхода стало создание в 2018 году Национальной платформы цифровой экономики, которая объединяет представителей бизнеса, профсоюзов и государственных органов. Эта платформа служит важным инструментом для координации усилий в области цифровизации, включая регулирование трудовых отношений в новых условиях. Иголкин отмечает, что «Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» определяет цели, задачи, направления и сроки реализации основных мер государственной политики по созданию необходимых условий для полномасштабной цифровизации социально-экономической деятельности во всех сферах производства» (2019, с. 43).Кроме того, такие механизмы, как трехсторонние комиссии и рабочие группы, способствуют формированию консенсусных решений, обеспечивая баланс интересов всех участников.

В ходе проведенного исследования были рассмотрены ключевые аспекты влияния цифровизации на трудовые отношения. Анализ показал, что цифровизация вносит значительные изменения в традиционные формы занятости, трансформируя трудовые функции и взаимодействие между работниками и работодателями. Также были выявлены основные проблемы, связанные с защитой прав работников в условиях цифровизации, включая уязвимость персональных данных, неравенство в доступе к технологиям и недостатки правового регулирования удаленной работы.

На основании проведенного анализа можно сделать вывод о необходимости совершенствования трудового законодательства в условиях цифровизации. Существующие нормы часто не учитывают специфику новых технологий и форм занятости, что приводит к правовым пробелам и недостаточной защите работников. Для решения этих проблем требуется разработка новых правовых актов, направленных на регулирование удаленной работы, защиту персональных данных и обеспечение равного доступа к цифровым ресурсам.

Перспективы дальнейших исследований включают изучение опыта других стран в области регулирования труда в цифровой среде и адаптацию успешных практик к российским реалиям. Также важно продолжить анализ влияния цифровизации на различные аспекты трудовых отношений и разрабатывать рекомендации для повышения эффективности правового регулирования. Это позволит обеспечить защиту прав работников и адаптацию трудового законодательства к вызовам цифровой эпохи.

Список литературы:

[1] Ананьев С.С., Берёзко Д.В. Искусственный интеллект и права человека // Вопросы права. — 2019. — № 4. — С. 32–33. [Электронный ресурс]. — URL: http://www.dissercat.com/content/kashmirskii-konflikt-evolyutsiya-tipologiya-i-puti-uregulirovaniya.

[2] Зубкова А.Е. Проблемы изменения трудовой функции работника при цифровизации и модернизации экономических процессов // Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева. — Кемерово, Россия — 85 с.

[3] Балахонова, Е. В. Как законно засчитать трудовой стаж, который засчитывать отказываются? / Е. В. Балахонова // Правовой альманах. – 2020. – № 3. – С. 39-43.

[4] Иголкин С.Л. Мультидисциплинарный научно-практический журнал «Территория науки» // Территория науки. — 2019. — № 3.

[5] Корнакова С.В., Щербакова И.А. Статутная ответственность судей: вопросы совершенствования правового регулирования // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия История и право. — 2018. — Т. 8, № 4 (29). — С. 8.

[6] Костян И.А., Таугазов М.Т. Соглашение о неконкуренции в сфере наемного труда // Конференция «Ломоносов 2020». — Москва, 2020.

[7] Правозащитная деятельность в современной России: проблемы и их решение / Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики. — Санкт-Петербург: [б. и.], 2017.

[8] Салогорова А.В. Проблемы внедрения цифровизации в HR-технологии в России // Конференция «Ломоносов 2021». — Иркутск, 2021.

[9] Теория и практика модернизации научной деятельности в условиях цифровизации: сборник статей Международной научно-практической конференции, состоявшейся 24 апреля 2020 г. в г. Стерлитамак / Коллектив авторов. — Уфа: OMEGA SCIENCE, 2020. — 204 с.

[10] Цифровые технологии и право: сборник научных трудов II Международной научно-практической конференции (г. Казань, 22 сентября 2023 г.) / под ред. И. Р. Бегишева, Е. А. Громовой, М. В. Залоило, И. А. Филиповой, А. А. Шутовой. — Казань: Изд-во «Познание» Казанского инновационного университета, 2023. — 380 с. EDN: BVPNNQ. DOI: http://dx.doi.org/10.21202/978-5-8399-0818-5_5_380.

[11] Хантуев, А. А. Законны ли штрафы для сотрудников организаций? / А. А. Хантуев // Правовой альманах. – 2023. – № 3(25). – С. 26-27.

Spisok literatury:

[1] Anan`ev S.S., Beryozko D.V. Iskusstvenny`j intellekt i prava cheloveka // Voprosy` prava. — 2019. — № 4. — S. 32–33. [E`lektronny`j resurs]. — URL: http://www.dissercat.com/content/kashmirskii-konflikt-evolyutsiya-tipologiya-i-puti-uregulirovaniya.

[2] Zubkova A.E. Problemy` izmeneniya trudovoj funkcii rabotnika pri cifrovizacii i modernizacii e`konomicheskix processov // Kuzbasskij gosudarstvenny`j texnicheskij universitet im. T.F. Gorbacheva. — Kemerovo, Rossiya — 85 s.

[3] Balaxonova, E. V. Kak zakonno zaschitat` trudovoj stazh, kotory`j zaschity`vat` otkazy`vayutsya? / E. V. Balaxonova // Pravovoj al`manax. – 2020. – № 3. – S. 39-43.

[4] Igolkin S.L. Mul`tidisciplinarny`j nauchno-prakticheskij zhurnal «Territoriya nauki» // Territoriya nauki. — 2019. — № 3.

[5] Kornakova S.V., Shherbakova I.A. Statutnaya otvetstvennost` sudej: voprosy` sovershenstvo-

vaniya pravovogo regulirovaniya // Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya Istoriya i pravo. — 2018. — T. 8, № 4 (29). — S. 8.

[6] Kostyan I.A., Taugazov M.T. Soglashenie o nekonkurencii v sfere naemnogo truda // Konferenciya «Lomonosov 2020». — Moskva, 2020.

[7] Pravozashhitnaya deyatel`nost` v sovremennoj Rossii: problemy` i ix reshenie / Sankt-Peterburgskij universitet texnologij upravleniya i e`konomiki. — Sankt-Peterburg: [b. i.], 2017.

[8] Salogorova A.V. Problemy` vnedreniya cifrovizacii v HR-texnologii v Rossii // Konferenciya «Lomonosov 2021». — Irkutsk, 2021.

[9] Teoriya i praktika modernizacii nauchnoj deyatel`nosti v usloviyax cifrovizacii: sbornik statej Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii, sostoyavshejsya 24 aprelya 2020 g. v g. Sterlitamak / Kollektiv avtorov. — Ufa: OMEGA SCIENCE, 2020. — 204 s.

[10] Cifrovy`e texnologii i pravo: sbornik nauchny`x trudov II Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii (g. Kazan`, 22 sentyabrya 2023 g.) / pod red. I. R. Begisheva, E. A. Gromovoj, M. V. Zaloilo, I. A. Filipovoj, A. A. Shutovoj. — Kazan`: Izd-vo «Poznanie» Kazanskogo innovacionnogo universiteta, 2023. — 380 s. EDN: BVPNNQ. DOI: http://dx.doi.org/10.21202/978-5-8399-0818-5_5_380.

[11] Xantuev, A. A. Zakonny` li shtrafy` dlya sotrudnikov organizacij? / A. A. Xantuev // Pravovoj al`manax. – 2023. – № 3(25). – S. 26-27.

