

Право на труд: вызовы экспериментальных правовых режимов

Аннотация. Право на труд, будучи основополагающим правом любого человека, приобретает особое значение в условиях внедрения цифровых технологий, и прежде всего реализации экспериментальных правовых режимов. Экспериментальные правовые режимы, предполагающие применение упрощенного подхода к правовому регулированию определенных общественных отношений, связаны с рядом теоретических и практических проблем реализации права на труд.

В рамках проведения исследования с целью поиска решения указанных проблем выделены базовые признаки инновационных специальностей и профессий. Это позволило автору сформулировать определение понятий «инновационная специальность» и «инновационная профессия». Основываясь на концептуальных подходах к правовому регулированию отношений в рамках экспериментальных правовых режимов, автор предлагает использовать императивный метод регулирования отношений по выполнению работником инновационной трудовой функции в рамках осуществления работодателем деятельности на базе указанных правовых режимов. Предложены определенные направления совершенствования нормативных правовых и иных актов в области стандартизации профессиональной деятельности работников, выполняющих инновационную трудовую функцию.

Ключевые слова: экспериментальный правовой режим, цифровые технологии, право на труд, работник, работодатель, квалификация, аттестация, трудовой договор, толкование, требования.

DOI: 10.17803/2311-5998.2024.114.2.091-098



Гури Вахтангович
ШОНИЯ,
доцент кафедры
трудового права и права
социального обеспечения
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА),
кандидат юридических
наук, доцент
gvshonija@msal.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Guri V. SHONIA,
Assistant professor of the Department of Labor Law
and Social Security Law
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL),
Cand. Sci. (Law), Assistant professor
gvshonija@msal.ru
9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 125993

Right to Work: Challenges of Experimental Legal Regimes

Abstract. The right to work, being a fundamental right of any person, acquires special significance in the context of the introduction of digital technologies, and, above all, the implementation of experimental legal regimes. Experimental legal regimes that involve the use of a simplified approach to the legal regulation of certain social relations are associated with a number of theoretical and practical problems in the implementation of the right to work.

As part of the study, in order to find a solution to these problems, the basic characteristics of innovative specialties and professions were identified. This allowed the author to formulate a definition of the concepts "innovative specialty" and "innovative profession". Based on conceptual approaches to the legal regulation of relations within the framework of experimental legal regimes, the article proposes to use an imperative method of regulating relations for the employee to perform an innovative labor function within the framework of the employer's activities on the basis of these legal regimes. Certain directions for improving regulatory legal and other acts in the field of standardization of professional activities of workers performing an innovative labor function are proposed.

Keywords: experimental legal regime, digital technologies, right to work, employee, employer, qualifications, certification, employment contract, interpretation, requirements.

Закрепленная в ч. 1 ст. 37 Конституции России свобода труда толкуется высшими судебными инстанциями, и в частности Верховным Судом РФ, как основной принцип правового регулирования отношений, входящих в предмет регламентации трудового законодательства. Известно, что в свободу труда включается право на труд, право выбора профессии и рода деятельности, а также обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда¹.

Конституционный Суд РФ многократно отмечал, что право принимать кадровые решения для осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом принадлежит работодателю. При этом работодатель обязан обеспечить закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников, в том числе связанные с проведением мероприятий по изменению структуры, штатного расписания, а также численного состава работников организации².

Основываясь на разъяснениях Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ, полагаем важным и своевременным рассмотреть проблему реализации права на труд в контексте установления специальных экспериментальных правовых режимов.

Введение экспериментальных правовых режимов в сфере инноваций в Российской Федерации предполагает применение специальных правил вместо общих

¹ См.: Обзор судебной практики Верховного Суда РФ № 2 (2021) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 30.06.2021) ; Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015) // СПС «КонсультантПлюс».

Ряд авторов отрицает закрепление права на труд в Конституции РФ. См.: Анишина В. И., Попонов Ю. Г. Свобода труда или право на труд // Журнал российского права. 2007. № 4. С. 122—129.

² Постановление Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 № 3-П ; определения Конституционного Суда РФ от 24.09.2012 № 1690-О ; от 23.12.2014 № 2873-О // СПС «КонсультантПлюс».

в случае, если общие правила существенно затрудняют осуществление процесса внедрения цифровых инноваций либо делают его невозможным. В рамках экспериментального правового режима (ЭПР) вводится специальное правовое регулирование. Это нормативное правовое регулирование, отличающееся от общего регулирования и вводимое на основании Федерального закона № 258-ФЗ³ и программы ЭПР в отношении участников ЭПР на определенный срок и на конкретной территории. При этом специальное правовое регулирование устанавливается в случаях, которые прямо предусмотрены федеральными законами (п. 5 ст. 2 Федерального закона № 258-ФЗ).

На основании вышеизложенного полагаем, что введение специального регулирования осуществления предпринимательской деятельности в рамках экспериментальных правовых режимов ставит перед научным сообществом задачу осмысливания специфики реализации права на труд в современных условиях.

Нами уже отмечалось, что право на труд связано с обеспечением права каждого работника на справедливые условия труда (абз. 5 ст. 2 ТК РФ, ст. 2 Европейской социальной хартии⁴). По мнению Э. Н. Бондаренко и А. С. Кашлакова, «нормы действующего законодательства не включают в содержание данного понятия некоторые иные факторы, оказывающие влияние на безопасность труда»⁵. В развитие указанной позиции отметим, что нормы действующего законодательства не включают в содержание рассматриваемой категории и условия труда, применяемые в контексте реализации экспериментальных правовых режимов.

Упрощенное, по существу, регулирование отношений осуществления предпринимательской деятельности в контексте ЭПР⁶ ставит ряд принципиальных вопросов, связанных с реализацией права на труд. К указанным вопросам, на наш взгляд, относятся:

- 1) уточнение квалификационных требований к работникам инновационных специальностей и профессий;
- 2) усовершенствование процедуры аттестации работников инновационных специальностей и профессий;
- 3) расширение требований к безопасности и справедливости условий труда работников инновационных специальностей и профессий.

³ Федеральный закон от 31.07.2020 № 258-ФЗ «Об экспериментальных правовых режимах в сфере цифровых инноваций в Российской Федерации» // URL: <http://www.pravo.gov.ru>, 31.07.2020.

⁴ Европейская социальная хартия (пересмотренная) // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17—67.

⁵ Бондаренко Э. Н., Кашлакова А. С. Благоприятные условия труда как цель трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 2. С. 26—28 // СПС «КонсультантПлюс».

⁶ См.: Дмитрик Н. А. Экспериментальные правовые режимы: теоретико-правовой аспект // Закон. 2020. № 6. С. 64—72 ; Будакова Н. И. Регулирование правоотношений при реализации экспериментального правового режима // Услуги связи: бухгалтерский учет и налогообложение. 2021. № 1. С. 27—37 ; Баракина Е. Ю. К вопросу об установлении экспериментального правового режима в области применения искусственного интеллекта // Российская юстиция. 2021. № 2. С. 64—67.



Понятий «инновационная специальность» и «инновационная профессия» остаются нормативно не закрепленными. В части 2 ст. 2 Федерального закона № 258-ФЗ цифровая инновация⁷ определена как новый либо существенно усовершенствованный продукт, применяемый в деловой практике, организации рабочих мест или во внешних связях, который введен в употребление, создан или используется с применением инновационных цифровых технологий, перечень которых утверждается Правительством РФ⁸.

К указанным технологиям, в частности, относятся: компьютерное зрение; обработка естественного языка; распознавание и синтез речи; нейропротезирование, обработка, утилизация данных с использованием машинного обучения и др.

Очевидно, что осуществление деятельности в рамках инновационных специальностей и профессий должно происходить на базе применения рассматриваемых цифровых технологий. На наш взгляд, важно сформировать реестр инновационных специальностей и профессий по аналогии с реестром ЭПР в сфере цифровых инноваций (ст. 19 Федерального закона № 258-ФЗ). Введение указанного реестра даст возможность в дальнейшем разработать нормативные правовые и иные акты в сфере труда, позволяющие:

- 1) регламентировать квалификационные требования к работникам инновационных специальностей и профессий;
- 2) закрепить специальные процедуры аттестации работников инновационных специальностей и профессий;
- 3) расширить требования к безопасности и справедливости условий труда работников инновационных специальностей и профессий.

⁷ См., например: постановления Правительства РФ от 03.04.2023 № 535 «Об установлении экспериментального правового режима в сфере цифровых инноваций и утверждении Программы экспериментального правового режима в сфере цифровых инноваций по эксплуатации беспилотных авиационных систем в Республике Башкортостан» // URL: <http://pravo.gov.ru>, 05.04.2023 ; от 16.09.2023 № 1510 «Об установлении экспериментального правового режима в сфере цифровых инноваций и утверждении Программы экспериментального правового режима в сфере цифровых инноваций по эксплуатации сельскохозяйственных беспилотных авиационных систем» // URL: <http://pravo.gov.ru>, 19.09.2023 ; от 17.10.2022 № 1849 «Об установлении экспериментального правового режима в сфере цифровых инноваций и утверждении Программы экспериментального правового режима в сфере цифровых инноваций по эксплуатации высоковоавтоматизированных транспортных средств в отношении реализации инициативы “Беспилотные логистические коридоры” на автомобильной дороге общего пользования федерального значения М-11 “Нева”» // URL: <http://pravo.gov.ru>, 20.10.2022 ; от 18.07.2023 № 1164 «Об установлении экспериментального правового режима в сфере цифровых инноваций и утверждении Программы экспериментального правового режима в сфере цифровых инноваций по направлению медицинской деятельности, в том числе с применением телемедицинских технологий и технологий сбора и обработки сведений о состоянии здоровья и диагнозах граждан» // URL: <http://pravo.gov.ru>, 20.07.2023.

⁸ Постановление Правительства РФ от 28.10.2020 № 1750 «Об утверждении перечня технологий, применяемых в рамках экспериментальных правовых режимов в сфере цифровых инноваций» // URL: <http://pravo.gov.ru>, 29.10.2020.

Отметим, что в п. 1 ч. 1 ст. 14 Федерального закона № 258-ФЗ закреплена обязанность субъекта ЭПР по ведению реестра лиц, вступивших с ним в правоотношения в рамках ЭПР. При этом нормативно закреплен порядок ведения указанного реестра, а также обеспечения доступа к нему третьих лиц⁹.

Представляется, что термин «правоотношение» необходимо трактовать расширительно, учитывая, что наряду с гражданским правоотношением существует и трудовое правоотношение. Следовательно, субъект ЭПР (работодатель) обязан вести реестр лиц, осуществляющих инновационную трудовую деятельность, т.е. лиц, вступивших с ним в трудовые правоотношения. Ведение указанного реестра позволит успешно реализовать требования к аттестации работников инновационных специальностей и профессий, а также к безопасности условий труда.

Под *инновационной специальностью* нами предлагается понимать вид профессиональной деятельности, требующий наличия знаний, навыков и компетенций в области применения цифровых технологий, позволяющий создавать новый либо существенно доработанный продукт или процесс, применять новые методы осуществления предпринимательской деятельности. В этой связи под *инновационной профессией* предлагается понимать род трудовой деятельности человека, связанный с применением цифровых технологий для разработки инновационных продуктов и методов осуществления предпринимательской деятельности.

На основании вышеизложенного считаем, что на нормативном и локальном уровнях требуется реформирование содержания актов, регламентирующих требования к инновационным специальностям работников, требования к квалификации работников инновационной сферы, а также профессиональные стандарты (ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ) в области инновационной деятельности, в частности инновационной деятельности, осуществляющейся в рамках экспериментальных правовых режимов.

Как представляется, при реализации направлений указанного реформирования необходимо учитывать следующие обстоятельства:

- 1) сопряженность осуществления инновационной деятельности с повышенным риском нарушения прав и интересов третьих лиц;
- 2) уровень образования работника;
- 3) его опыт работы;
- 4) наличие у работника необходимых компетенций, знаний и умений для обеспечения конфиденциальности информации об осуществлении инновационной деятельности и о ее результатах;
- 5) наличие у работника соответствующих навыков для работы с большими данными;
- 6) добровольность или обязательность повышения квалификации работника;
- 7) добровольность либо обязательность прохождения аттестации работника.

⁹ Приказ Минэкономразвития России от 02.11.2020 № 729 «Об утверждении Порядка ведения реестра лиц, вступивших с субъектом экспериментального правового режима в сфере цифровых инноваций в правоотношения в рамках экспериментального правового режима в сфере цифровых инноваций, и обеспечения доступа к такому реестру третьих лиц» // URL: <http://pravo.gov.ru>, 30.11.2020.



Следует отметить, что, поскольку осуществление инновационной деятельности зачастую связано с повышенным риском нарушения прав и интересов третьих лиц, при разработке новых профессиональных стандартов и доработке существующих профессиональных стандартов необходимо учитывать не только уровень образования работника, но и опыт его работы. Обратим внимание, что в профессиональных стандартах, устанавливающих требования к осуществлению профессиональной деятельности, как правило, закрепляется требование к опыту работы, составляющему один год; в ряде профессиональных стандартов указанное требование вообще не предусматривается¹⁰.

На наш взгляд, осуществление инновационной деятельности, в том числе осуществление указанной деятельности в рамках экспериментальных правовых режимов, предполагает применение повышенных требований к опыту работы соответствующих работников. Считаем, что опыт работы, составляющий один год, либо отсутствие данного опыта, не позволяют работнику выполнять инновационную трудовую функцию, которая, как уже отмечалось, сопряжена с определенными рисками. Для осуществления высокотехнологичной деятельности опыт работы должен составлять не менее трех лет. Трехлетний период дает возможность работнику полноценно осознать все практические тонкости своей специальности и профессии, а также научиться предупреждать возникновение ситуаций, нарушающих права и интересы третьих лиц.

Известно, что ключевым элементом цифровых технологий выступают информационные технологии. Применение указанных технологий сопряжено с риском раскрытия информации конфиденциального характера. К данной информации относятся сведения, обладающие коммерческой ценностью, а также персональные и биометрические персональные данные физических лиц. Следовательно, работник, выполняющий инновационную трудовую функцию, должен обладать определенными компетенциями, знаниями и умениями, позволяющими ему юридически корректно обрабатывать конфиденциальную информацию, не нарушая прав и интересов третьих лиц. Полагаем, что наличие указанных компетенций требует проверки в ходе проведения аттестации работника. Результаты указанной проверки должны оцениваться с учетом опыта работы соответствующего работника по определенной специальности.

Большие данные стали неотъемлемой частью цифровых технологий и инновационной деятельности. Работник, выполняющий инновационную трудовую функцию, должен обладать соответствующими навыками обработки больших данных. В частности, работник должен иметь определенные навыки обезличивания больших данных и их структурирования. Проверка работодателем наличия у работника указанных навыков должна осуществляться с учетом результатов проверки наличия у него определенных компетенций, знаний и умений по обеспечению конфиденциальности информации.

¹⁰ См., например: приказы Минтруда России от 16.03.2018 № 152н «Об утверждении профессионального стандарта «Оператор оборудования цифровой печати» // URL: <http://www.pravo.gov.ru>, 05.04.2018 ; от 31.03.2021 № 192н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист цифровой трансформации документированных сфер деятельности организации» // URL: <http://pravo.gov.ru>, 29.04.2021.

Полагаем, что при выборе подхода к нормативному регулированию отношений, связанных с прохождением работниками, выполняющими инновационную трудовую функцию, повышения квалификации и аттестации, необходимо избрать императивный метод регулирования отношений. Согласно указанному методу, работники, осуществляющие инновационную трудовую функцию, в том числе в рамках экспериментальных правовых режимов, обязаны с определенной периодичностью проходить повышение квалификации и аттестацию. Императивное предписание прохождения повышения квалификации и аттестации позволит, на наш взгляд, снизить риски нарушения прав и интересов третьих лиц в ходе выполнения сотрудниками инновационной трудовой функции. Как представляется, целесообразной периодичностью проведения указанных процедур является период в интервале от трех до пяти лет.

Считаем, что локальный акт работодателя (организации, осуществляющей инновационную деятельность, включая участников экспериментальных правовых режимов), закрепляющий порядок прохождения повышения квалификации и аттестации, должен устанавливать основные направления повышения квалификации (в области осуществления высокотехнологичной деятельности с применением цифровых технологий), а также график проведения аттестации, перечень аттестуемых работников, состав аттестационных комиссий. Представляется, что в состав аттестационной комиссии должны входить специалисты в области осуществления инновационной деятельности, включая деятельность, осуществляющую в рамках экспериментальных правовых режимов.

Проведенный анализ положений законодательства, доктрины и правоприменительной практики по проблемам реализации права на труд в контексте применения экспериментальных правовых режимов позволяет сделать ряд выводов.

1. Реализация права на труд в рамках применения экспериментальных правовых режимов обусловлена комплексом факторов. К указанным факторам, в частности, относится рисковый характер осуществления инновационной деятельности, предопределяющий предъявление повышенных требований к квалификационным требованиям работников, а также прохождение ими повышения квалификации и аттестации.

2. Предложено авторское определение понятий «инновационная специальность» и «инновационная профессия». Как представляется, применение указанных определений позволит усовершенствовать нормативные правовые и локальные акты, регламентирующие требования к инновационным специальностям работников, требования к квалификации работников инновационной сферы, а также профессиональные стандарты.

3. Рисковый характер осуществления инновационной деятельности, в том числе деятельности в рамках реализации экспериментальных правовых режимов, предопределяет целесообразность выбора императивного подхода к регулированию отношений по повышению квалификации работников, выполняющих инновационную трудовую функцию, и прохождению ими аттестации.



БИБЛИОГРАФИЯ

1. Анишина В. И., Попонов Ю. Г. Свобода труда или право на труд // Журнал российского права. — 2007. — № 4. — С. 122—129.
2. Баракина Е. Ю. К вопросу об установлении экспериментального правового режима в области применения искусственного интеллекта // Российская юстиция. — 2021. — № 2. — С. 64—67.
3. Бондаренко Э. Н., Кашлакова А. С. Благоприятные условия труда как цель трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. — 2023. — № 2. — С. 26—28.
4. Будакова Н. И. Регулирование правоотношений при реализации экспериментального правового режима // Услуги связи: бухгалтерский учет и налогообложение. — 2021. — № 1. — С. 27—37.
5. Дмитрик Н. А. Экспериментальные правовые режимы: теоретико-правовой аспект // Закон. — 2020. — № 6. — С. 64—72.