

Ю. О. Шишкина,

старший преподаватель,

Сибирский институт бизнеса и информационных технологий

СМАРТ-КОНТРАКТ И БЛОКЧЕЙН В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ: ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются такие понятия как смарт-контракт, блокчейн. Устанавливаются преимущества и недостатки для работников и работодателей перехода к данной системе. Анализируются нормативные правовые акты, регулирующие вышеуказанные правоотношения. В заключение приводится вывод, что блокчейн и смарт-контракт в настоящее время не урегулированы законодательством Российской Федерации. Возникает много вопросов с применением вышеуказанных способов при регулировании трудовых отношений.

Ключевые слова: смарт-контракт, блокчейн, электронная цифровая подпись, работник, работодатель

SMART CONTRACT AND BLOCKCHAIN IN THE REGULATION OF LABOR RELATIONS IN RUSSIA: FEATURES AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT

Abstract. This article discusses concepts such as smart contract, blockchain. The advantages and disadvantages for employees and employers of the transition to this system are established. The normative legal acts regulating the above-mentioned legal relations are analyzed. In conclusion, the author comes to the conclusion that blockchain and smart contract are currently not regulated by the legislation of the Russian Federation. There are many questions with the use of the above methods in the regulation of labor relations.

Keywords: smart contract, blockchain, electronic digital signature, employee, employer.

Введение. В настоящее время происходит развитие и цифровизация экономики и других отраслей жизни общества. Появление искусственного интеллекта диктует свои правила, и отрасли права, в том числе трудовое законодательство, подстраиваются под эти изменения. Претерпевают изменения нормы, регулирующие трудовые отношения.

Дистанционный труд, по сути, и был первым шагом в процессе трансформации трудовых отношений. В настоящее время требуется пересмотреть саму систему трудоустройства, оформления трудовых отношений и иные моменты, связанные с цифровизацией общества

Основная часть. С появлением пандемии COVID-19 жизнь изменилась во всех сферах, не стали исключением и трудовые отношения. Дистанционная работа, которая раньше была распространена на отдельную категорию работников стала, по сути, обязательной для всех. В период распространения коронавирусной

инфекции стали внедряться технологии онлайн-трансляций, ранее не использовавшиеся массово в трудовых отношениях.

В сложившейся ситуации стали применять различные цифровые технологии и различные подходы, упрощающие поиск информации, а также вводиться новые технологии для удобства обмена информацией и взаимодействия работника и работодателя.

Так, до пандемии в пп. «г» п. 41 Указа Президента РФ от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» было прописано, что основными задачами применения информационных технологий в сфере взаимодействия государства и бизнеса, формирования новой технологической основы в экономике являются:

г) продвижение проектов по внедрению электронного документооборота в организациях, создание условий для повышения доверия к электронным документам, осуществление в электронной форме идентификации и аутентификации участников правоотношений [6].

И в п. 4.1. «Паспорт национального проекта «Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации»» [3] указывалось, что также концептуальные акты будут направлены на совершенствование и гармонизацию законодательства в целях удовлетворения потребностей цифровой экономики, разработку принципов и подходов к трансграничному регулированию отношений в цифровой среде, подготовку предложений по комплексному правовому регулированию применения новых технологий, внедрение механизмов сбора сведений о международном опыте регулирования отношений в сфере цифровой экономики.

При всех принятых вышеуказанных актах и вступивших в силу изменениях в Гражданский кодекс РФ нигде не содержится понятий «смарт-контракт» и «блокчейн».

Разберем данные понятия.

Так, А. И. Савельев под смарт-контрактом понимает договор, существующий в форме программного кода, имплементированного на платформе блокчейн, который обеспечивает автономность и самоисполнимость условий такого договора по наступлении заранее определенных в нем обстоятельств [5. С. 32–60].

По мнению Л. А. Новоселовой, «блокчейн – это компьютерная технология, построенная на особой системе шифрования, т. е. по сути дела, информационная база, которая строится по принципу добавления блоков» [2].

На сегодняшний день пошла такая тенденция, что работники стараются перейти на удаленную работу или их переводят работодатели в целях экономии арендной платы или в иных случаях, а также просто отказ работодателя от наемного труда и замена работников роботами.

Данный факт в скором времени может полностью заменить людей в определенных секторах экономики, соответственно, работодатели могут отказаться полностью или частично от определенной категории работников, что может привести к безработице.

Данное явление уже прослеживается среди следующей категории работников:

- кондукторов, которых частично заменили валидаторами;
- кассиров, которых заменили кассами самообслуживания;
- доставщиков (практика есть в Москве), где еду доставляет робот и некоторые другие категории работников.

В данных условиях следует внести изменения в отдельные нормы трудового права, актуализировать действующее законодательство в эпоху современного прогресса. Помимо этого, понадобится регламентировать (в тех случаях, когда труд совместный, а именно компьютера и человека) отдельные нормы охраны труда, потому что у одного работодателя могут работать и робот, и работник. Также работодателю, который наравне с работником использует робота, нужно быть готовым к его поломкам и, соответственно, к своевременному обслуживанию и осматриванию данной техники.

Так, Пенсионный фонд России 29 августа 2018 года опубликовал следующую информацию: «Внедрение смарт-контрактов в трудовые отношения позволит в будущем отказаться от обязательного заключения их в бумажном виде, но иметь о них информацию в любой момент времени, как это сегодня происходит с правом на недвижимость» [4].

Кроме того, ПФР планирует использовать в своей работе технологию блокчейн, которая «позволит распределить информацию о трудовых договорах между работодателями и удостоверяющими центрами». Это защитит граждан от нерадивых работодателей, которые оформляют трудовые договоры с нарушением законодательства [4].

Преимущество использования блокчейна для хранения информации о трудовых контрактах в том, что внесение правок в документы задним числом станет невозможным. На данный момент сведения о налоговых отчислениях и страховых взносах работодателей хранятся на серверах ведомства» [4].

У данной эффективной возможности применения блокчейна и использования его в трудовых отношениях есть две стороны медали, как для работника, так и для работодателя.

Обратим внимание на недостатки для работодателей. Для них естественный минус затратности. Во-первых, стоимость электронной цифровой подписи. Не все организации могут позволить себе ее приобрести. Во-вторых, проблемы защиты от кражи электронной цифровой подписи. В настоящий момент участились кражи электронной цифровой подписи и стопроцентных гарантий защиты подписи не существует. В-третьих, не всегда работодатель хочет законно трудоустраивать работников. В-четвертых, как и любая цифровая система, данная система может дать сбой и информация о выплатах, оформленных трудовых договорах и другие данные будут потеряны или окажутся у третьих лиц. Введенная система должна обладать надежной защитой от атак хакеров, а также не попасть в руки к конкурентам. Такая защита достаточно дорогостоящая и не все предприятия и организации смогут себе ее позволить. В-пятых, во избежание утраты данных и наказания виновных могут внести соответствующие изменения в КоАП РФ или УК РФ о привлечении работодателя или ответственного работника за сохранность данной системы к административной или уголовной ответственности за несохранение

данных работников (в случае их утраты или перехода к третьим лицам), ненадлежащую защиту системы или несвоевременное реагирование при хакерских атаках. Такие минусы не будут способствовать тому, что работодатели массово будут внедрять в свои организации блокчейн.

Единственное преимущество для работодателя в данной ситуации – это уменьшение бумажной работы, уменьшение архивов и баз данных работников.

Недостатки для работников. Во-первых, риск потери данных без возможности восстановления. Во-вторых, невозможность работать за зарплату в конверте. В-третьих, уменьшение числа сотрудников на предприятии ввиду электронного документооборота. В-четвертых, вероятность снижения заработной платы ввиду затратности данной системы.

Преимущества для работников. Во-первых, официальное трудоустройство. Во-вторых, быстрая передача информации и всех данных о работнике. В-третьих, быстрое заключение, изменение и расторжение трудовых договоров.

Стив Хамм (Steve Hamm) утверждает, что «блокчейн, основанный на «умных» контрактах, сможет привести к значительным изменениям в отдельных отраслях, к появлению новых бизнес-моделей» [1. С. 37–47].

С данным утверждением нельзя не согласиться, но применять данные технологии нужно тогда, когда соответствующая отрасль к ним готова и может измениться под них.

Заключение. Цифровые технологии применяются широко на практике, но трудовые отношения достаточно специфичны и поэтому требуют особенных и проработанных способов внедрения, регулирования, изменения, контроля, ответственности перехода к вышеуказанной системе. В трудовом праве пока не выработана методика взаимодействия в данной системе, также нет гарантий утраты данных о работниках без возможности их восстановления. На данный момент массовое использование данной технологии невозможно ввиду отсутствия того уровня гарантий и защиты баз данных, при которых можно было бы говорить о стандартизации и повсеместном введении этой системы.

Список литературы

1. Гумеров Э. А., Алексеева Т. В. Особенности технического задания на разработку блокчейн-систем управления // Прикладная информатика. 2020. Т. 15, № 2(86). С. 37–47.
2. Ермакова И. В. Влияние сетевизации экономики на изменение положений конкурентного права (на примере блокчейн и смарт-контрактов в области рекламы и права интеллектуальной собственности) // Юридические исследования. 2020. № 9.
3. Паспорт национального проекта «Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации»: Утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 04.06.2019 № 7. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_328854/
4. Пенсионный фонд России перейдет на блокчейн. URL: <https://www.sostav.ru/publication/pensionnyj-fond-rossii-perejdyot-na-blokchejn-33060.html>

5. Савельев А. И. Договорное право 2.0: «умные» контракты как начало конца классического договорного права // Вестник гражданского права. 2016. № 3. С. 32-60.

6. Указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» // Собрание законодательства РФ. 2017. № 20. Ст. 2901.

С. В. Шуралева,

кандидат юридических наук, доцент,

Пермский государственный

национальный исследовательский университет

УЯЗВИМЫЕ ГРУППЫ РАБОТНИКОВ В ЭПОХУ МАШИН: РИСКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Аннотация. Работа посвящена исследованию рисков для уязвимых групп работников в связи с внедрением искусственного интеллекта и автоматизации рабочих мест. Рассмотрение категории уязвимости через призму экономических и социологических подходов позволяет автору констатировать, что социологическая концепция социального исключения наиболее близка к юридическому пониманию уязвимости. На основе анализа возможных рисков внедрения автоматизации и искусственного интеллекта для уязвимых групп работников предложены перспективные направления модернизации трудового законодательства.

Ключевые слова: автоматизация, алгоритмы, искусственный интеллект, концепция социального исключения, дискриминация, уязвимые группы работников, цифровые технологии

VULNERABLE GROUPS OF EMPLOYEES IN THE AGE OF MACHINES: RISKS AND PROSPECTS OF LEGAL REGULATION

Abstract. The article studies risks for vulnerable groups of employees in connection with the artificial intelligence and automation. Considering the vulnerability through the prism of economic and sociological approaches allows the author to state that the sociological concept of social exclusion is closest to the legal understanding of vulnerability. Based on the analysis of possible risks of the introduction of automation and artificial intelligence for vulnerable groups of employees, directions for improving labor legislation are proposed.

Keywords: automation, algorithms, artificial intelligence, the concept of social exclusion, discrimination, vulnerable groups of employees, digital technologies

Введение. Сквозные цифровые технологии уже оказали огромное влияние на нашу жизнь и продолжают существенно трансформировать ее в ближайшие десятилетия. Так, например, технологии искусственного интеллекта (далее – ИИ) обеспечивают людям все больший комфорт потребления: рекомендательные системы помогут сделать выбор среди огромного количества товаров, голосовой