

ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

М. С. Сагандыков

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск

Развитие автоматизации производства на промышленных предприятиях, внедрение в трудовые отношения новейших информационно-коммуникационных технологий неизбежно ведут к формированию нетипичных (нестандартных) форм занятости. Вместе с тем стоит отделять трансформацию самого наемного труда от трудовых отношений, возникающих в процессе его осуществления. В статье обозначены основные направления воздействия новейших цифровых технологий на трудовые отношения. В первую очередь обращено внимание на увеличение доли нетрадиционных (нестандартных, нетипичных) форм занятости в цифровой экономике. Сделан вывод о необходимости отличать формы нетипичной трудовой занятости, при которой имеются отличия в перечне и содержании условий трудового договора, от нетипичности трудовых отношений. Нетипичные трудовые отношения характерны для форм занятости, которые предполагают множественность лиц на стороне работника или работодателя либо значительное ослабление контроля за работником со стороны работодателя, в том числе для работников интернет-платформ (онлайн-платформ, цифровых платформ). Электронный документооборот – важный аспект развития трудового законодательства в цифровой экономике. При этом современные подходы законодателя и практики в этой области должны быть пересмотрены. Возможно, первый шаг к этому – эксперимент, проводимый в соответствии с федеральным законом до 15 ноября 2021 года.

Ключевые слова: *трудовые отношения, промышленные предприятия, цифровая экономика, нетипичная занятость, электронный документооборот.*

Даже непрофессиональным взглядом трудно не заметить изменение походов к производственному процессу, его автоматизацию, внедрение инновационных технологий, расширение форм использования человеческих ресурсов в хозяйственной деятельности¹.

Мы наблюдаем изменение стереотипа о качествах работника промышленного предприятия, в том числе в сталелитейной и горнодобывающей отраслях. В странах Западной Европы работник управляет процессом автоматического производства. Он отлучен от прямого физического труда, но должен контролировать работу автоматических устройств, осуществлять их наладку, ремонт, корректировку использования [9, с. 64].

К сожалению, в нашей стране эти процессы не столь интенсивны. Согласно рейтингу инновационных компаний, составленному

Forbes, в сотню мировых лидеров входит только одна организация из России – Норильский никель, занимающая последнее – сотое – место. В то же время в сотне мировых лидеров компании только из 16 стран, причем большинство из них представлено одной-двумя организациями. Выделяются Соединенные Штаты Америки, Китай, Индия, Южная Корея, Япония [17].

Несмотря на то, что согласно Глобальному инновационному индексу 2020 года Россия заняла лишь 47 место, страна имеет высокие позиции по таким параметрам, как численность выпускников естественнонаучных и инженерных специальностей, охват населения высшим образованием, и другим значениям, связанным с человеческими ресурсами [15].

Собственно, никогда не было секретом, что главное преимущество и основной ресурс России – это люди.

Цифровизация экономики – одно из основных направлений развития современного российского государства. В последние 3-4 года было принято несколько программных

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и Челябинской области в рамках научного проекта № 20-411-740013 «Правовое регулирование внедрения и развития компонентов цифровой индустрии (Индустрии 4.0) в промышленном регионе».

документов, определяющих суть указанного процесса.

В 2019 году был утвержден Паспорт национального проекта «Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 4 июня 2019 г. № 7). В свою очередь программой предусмотрена реализация проекта «Кадры для цифровой экономики».

В Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 гг., утв. Указом Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203 (далее – Стратегия), закреплено понятие цифровой экономики – это «хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг». В этом же документе обозначены и ключевые национальные интересы в контексте реализации Стратегии. Первым из них названо «развитие человеческого потенциала».

В этой связи приобретает особую актуальность совершенствование механизмов правового регулирования взаимоотношений между работниками и работодателями. Цифровизация экономики бросает новые вызовы перед трудовым законодательством, которое не должно стать барьером на пути внедрения информационных технологий в хозяйственный процесс и трудовые отношения.

На сегодняшний день с очевидностью можно говорить о том, что развитие трудового законодательства происходит медленнее, чем цифровые технологии входят в повседневную жизнь, производственную и иную хозяйственную деятельность.

И. А. Филиппова достаточно точно обозначила основные направления изменения условий труда работников в связи с повсеместным внедрением цифровых технологий:

– переход на электронный документооборот, в том числе между работодателями и работниками;

– цифровизация контроля работодателя за выполнением трудовых обязанностей работ-

никами путем использования высокотехнологичных средств контроля;

– автоматизация рабочих процессов через делегирование части функций сложным компьютерным программам (программам-помощникам или виртуальным цифровым ассистентам, чат-ботам);

– автоматизация рабочих процессов через внедрение робототехники на рабочие места (оснащение производственных цехов и складов промышленными, в том числе коллаборативными роботами, рассчитанными на непосредственный контакт с работниками, и внедрение профессиональных сервисных роботов в сфере услуг);

– интеллектуализация процессов управления через применение систем поддержки принятия решения с элементами искусственного интеллекта (алгоритмический менеджмент) и т.д. [12, с. 167].

С этим перечнем можно согласиться. Но все же, на наш взгляд, стоит отделять трансформацию самого наемного труда от трудовых отношений, возникающих в процессе его осуществления.

По верному замечанию А. В. Кузьменко, процесс трудовой деятельности необходимо рассматривать с двух сторон – с позиций технологии труда и его социальной структуры, включающей сопровождающие труд общественные отношения [11, с. 17]. Следуя этому подходу, позволим себе обозначить несколько направлений воздействия новейших цифровых технологий на трудовые отношения и возникающих в связи с этим потребностей законодательного регулирования.

В первую очередь необходимо обратить внимание на увеличение доли нетрадиционных (нестандартных, нетипичных) форм занятости в цифровой экономике. Причем речь идет не только о дистанционных трудовых отношениях по смыслу, который придает им законодатель в гл. 49.1 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ).

О разных формах применения личного труда граждан сказано во многих научных работах последних нескольких лет [3; 5; 7; 13].

Согласно Национальной программе «Цифровая экономика Российской Федерации» в рамках реализации проекта «Кадры для цифровой экономики» среди прочего назван такой приоритет развития, как стимули-

рование российских организаций в целях обеспечения работникам условий для дистанционной занятости.

Н. Л. Лютов со ссылкой на исследование, проведенное Европейским фондом по улучшению условий труда и жизни (Еврофонд) в 2015 году, называет и дает общую характеристику различным формам нетипичной занятости [8, с. 118–119]. Так, многие авторы, упоминая нетипичную занятость, в качестве примера приводят дистанционный труд, при котором отношения между работником и работодателем урегулированы, как было сказано ранее, гл. 49.1 ТК РФ [3; 13]. Дистанционный труд с точки зрения организации производственного процесса, безусловно, является нестандартной формой занятости.

Так, по словам Н. В. Черных, условие о месте работы в условиях дистанционного труда не вписывается в ст. 57 ТК РФ [13, с. 109–110]. Скажем более, работник не имеет рабочего места по смыслу, который придает этому понятию ст. 209 ТК РФ: «Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя». Если быть более точным, то при дистанционном труде рабочее место работник определяет для себя сам, что не характерно для традиционного трудового договора. Но можно ли при этом говорить о нетипичности самого трудового отношения между работником и работодателем?

Напомним, что уже около ста лет отечественному трудовому законодательству известен феномен надомного труда [2].

По мнению К. Л. Томашевского, трудовой договор о надомной работе сильно сближается с гражданско-правовыми договорами подряда и возмездного оказания услуг. Вызвано это, прежде всего, возможностью привлечения к выполнению работы членов семьи, что идет вразрез с одним из главных признаков трудовых отношений – личным выполнением трудовой функции [10, с. 152–153]. Все другие признаки трудовых отношений, на наш взгляд, при надомном труде присутствуют. В то же время в гл. 49.1 ТК РФ ничего не сказано о том, что дистанционный работник вправе привлекать к работе членов своей семьи.

Мы считаем, что осуществляемый дистанционно труд содержит в себе все ключевые признаки трудовых отношений. Видоиз-

менение отдельных условий трудового договора этот тезис не опровергает.

Таким образом, на основе упомянутого выше доклада Еврофонда, мнения Н. Л. Лютова и ряда других авторов можно выделить некоторые наиболее используемые формы нестандартной трудовой занятости, содержащей признаки нетипичности трудовых отношений.

Во-первых, к таким формам занятости можно отнести те, что предполагают множественность лиц на стороне работника или работодателя. Это совместное использование труда работников (*employee sharing*), когда несколько работодателей принимают на работу одних и тех же работников и совместно несут перед ними ответственность, а также совместное трудоустройство (*job sharing, work sharing*), при котором, напротив, один работодатель заключает трудовой договор с двумя и более работниками, которые совместно должны выполнять одну и ту же трудовую функцию в течение полного рабочего дня [8, с. 118–119].

Во-вторых, нетипичными в нашем понимании следует считать такие формы занятости, при которых отсутствует или присутствует в слабом и видоизмененном выражении контроль за работником со стороны работодателя. На наш взгляд, примером такой формы занятости является временная работа в интересах других физических лиц по договору о предоставлении труда персонала (гл. 53.1 ТК РФ). От такой формы занятости, по мнению Н. Л. Лютова, следует отличать «промежуточное управление» (*interim management*). Отличие состоит в том, что направляемые работники, как правило, высококвалифицированные эксперты, призванные решать сложные с технологической и управленческой точки зрения проблемы в сложных экономических для компаний условиях [8, с. 119].

Наконец, нетипичность трудовых отношений в связи с утратой или ослаблением контроля работодателя за работником отчетливо видна при использовании для правовой и фактической связи работника и работодателя интернет-платформы (онлайн-платформы, цифровой платформы) [6; 14].

В июле 2020 года Международная организация труда выпустила Практическое руководство по дистанционной работе во время и после пандемии COVID-19. В нем, в частности, говорится о получении данных, свиде-

тельствующих о том, что «возможности выполнения работы в дистанционном режиме увеличиваются с ростом уровня экономического развития страны. Следовательно, в странах, где значительная доля рабочих мест приходится на такие секторы, как ИКТ, профессиональные услуги, финансы и страхование, государственное управление, большая часть рабочей силы может работать в дистанционном режиме, однако в странах с сильной зависимостью от таких секторов, как обрабатывающая промышленность, сельское хозяйство, строительство и туризм, существует меньше возможностей для удаленной работы» [16].

Россия в этом смысле не однородна. Такие регионы, как Челябинская область, безусловно, относятся, скорее, ко второму типу, описанному в руководстве МОТ. Внедрять здесь какие-то нестандартные формы занятости достаточно сложно. В то же время на металлургических, металлообрабатывающих, машиностроительных и иных подобных предприятиях применяется труд множества вспомогательных, обслуживающих, управленческих и других профессий. Потому использование нестандартных форм занятости начинает широко использоваться на промышленных предприятиях.

Так, А. В. Коньякова, В. И. Тимофеев, Д. К. Щеглов обращают внимание на интересный факт. Необходимость диверсификации производства на предприятиях оборонно-промышленного комплекса, а также пандемия COVID-19 выявили «новые возможности для развития структурных подразделений предприятий ОПК (управлений, департаментов, отделов, служб и т.п.), которые в процессе диверсификации промышленного производства должны работать наиболее четко и слажено (например, отделы маркетинга и сбыта, материально-технического снабжения, патентный, юридический, финансовый и др.). При этом уже существующая практика показала, что значительная часть сотрудников этих подразделений может достаточно эффективно работать удаленно на постоянной основе, что имеет под собой весомый потенциал для внутреннего развития предприятий ОПК в целом» [4, с. 92].

Возможности удаленной работы, современное развитие информационно-коммуникационных систем предполагают переход на проектно-ориентированное управление про-

изводством. Для этого имеется необходимость в создании так называемых «виртуальных офисов», которые бы обеспечивали необходимыми ресурсами всех работников, задействованных в реализации проекта [4, с. 95].

А. В. Коньякова, В. И. Тимофеев, Д. К. Щеглов со ссылкой на интернет-ресурс (Виртуальный офис: как организовать эффективную работу компании без затрат на аренду. Коммерческий директор. URL: <https://www.kom-dir.ru/article/2299-virtualnyy-ofis>) определяют виртуальный офис, как некое рабочее пространство, которое полностью расположено в сети интернет или иной информационно-телекоммуникационной сети общего пользования. Работники при этом находятся удаленно друг от друга, информационно взаимодействуют между собой [4, с. 96].

С позиции трудового права и исследуемой в настоящей статье проблемы виртуальный офис в развитом виде можно назвать неким соединением дистанционного труда, коворкинг-центра [1] и работы с использованием цифровой интернет-платформы.

Во-первых, работники выполняют задания дистанционно с использованием сети интернет, во-вторых, для соединения сотрудников используется цифровая платформа – сложный программный продукт, в-третьих, размещение цифровой платформы в сети интернет обеспечивается за счет аренды виртуального сервера (компьютера), что характерно (речь идет об аренде рабочего пространства) для коворкинга.

Российский законодатель пытается реагировать на проблемы, возникающие в процессе перехода к новым формам трудовой деятельности принятием документов программного характера, а также развивая законодательное регулирование дистанционного труда. Кроме того, в последнее время принят ряд нормативных решений, направленных на реализацию концепции электронного документооборота [8, с. 120]. Но и здесь можно выделить немало проблем.

Оформить договор в электронном виде, например, путем обмена электронными документами через электронную почту не сложно. Собственно развитие компьютерной техники и программного обеспечения позволяет это делать уже лет 30. Большинство организаций, которые поддавшись «моде», используют электронный документооборот, не далеко ушли от этого. Вместе с тем такую практику

сложно назвать электронным документооборотом. По существу, это оборот скан-копий бумажных документов. Количества использованной бумаги это не уменьшает, трудозатраты – увеличивает, поскольку теперь работнику отдела кадров нужно не только оформить документ в бумажном виде, но и отсканировать его, сохранить, отправить нужному адресату. Подобный «электронный документооборот» в случае с «обычными», не дистанционными работниками не имеет никаких преимуществ по сравнению с традиционным бумажным. Работнику проще дойти до отдела кадров и быть уверенным, что его документ получен представителем работодателя, чем предпринимать усилия для сканирования документа и его отправке по электронной почте без всякой гарантии, что он будет получен адресатом.

Некоторые положительные шаги в направлении регулирования электронного документооборота (мы не берем в расчет электронную трудовую книжку) были предприняты принятием Федерального закона от 24 апреля 2020 г. № 122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой».

Самое главное, что закон сопровождает проведение эксперимента по полной замене бумажных документов электронными, цифровыми по типу оказания государственных или муниципальных услуг через сервис «Госуслуги». Эту роль выполняет система «Работа в России» (<https://trudvsem.ru/>). В эксперименте участвует более 350 организаций. Примечательно, что среди них достаточно большое количество промышленных производств, сельскохозяйственных предприятий, организаций добывающей и перерабатывающей промышленности, то есть не только компаний IT-сектора, которых тоже много (Приказ Минтруда России от 14 мая 2020 г. № 241 «Об утверждении перечня работодателей – участников эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой»).

Пока сложно оценить результаты эксперимента. Он продлится до 15 ноября 2021 года, а затем, наверно, мы увидим отчет Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. Вместе с тем государство не должно забывать о необходимости содействия устойчивости трудовых отношений, их законодательного регулирования в условиях фор-

мирования новых форм занятости [6, с. 103–104].

Литература

1. Диркова, Е. Коворкинг глазами бухгалтера: переходящая мода или новая реальность? / Е. Диркова // Практическая бухгалтерия. – 2018. – № 2. – С. 38–41.
2. Заиченко, Е. С. Труд надомников в России: история правового регулирования / Е. С. Заиченко // Труды института государства и права Российской академии наук. – 2011. – № 2. – С. 108–118.
3. Закалюжная, Н. В. Нетипичные трудовые отношения в условиях цифровой экономики / Н. В. Закалюжная // Вестник Брянского университета. – 2019. – № 1. – С. 202–208.
4. Коньякова, А. В. Организационно-техническое обеспечение дистанционной работы сотрудников в условиях диверсификации промышленного производства / А. В. Коньякова, В. И. Тимофеев, Д. К. Щеглов // Управленческое консультирование. – 2020. – № 10. – С. 91–108.
5. Лескина, Э. И. Об обеспечении дисциплины труда дистанционного работника / Э. И. Лескина // Российский юридический журнал. – 2018. – № 4 (121). – С. 125–131.
6. Лютов, Н. Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы / Н. Л. Лютов // Актуальные проблемы российского права. – 2019. – № 6 (103). – С. 98–107.
7. Лютов, Н. Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России / Н. Л. Лютов // Lex Russia. – 2018. – № 10 (143). – С. 30–39.
8. Лютов, Н. Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики / Н. Л. Лютов // Журнал российского права. – 2019. – № 7. – С. 115–130.
9. Разумова, Т. О. Влияние новой технологической революции на сферу труда / Т. О. Разумова // Социально-трудовые исследования. – 2018. – № 4. – С. 63–72.
10. Томашевский, К. Л. Законодательство о надомном труде Республики Беларусь и Российской Федерации: сравнение на предмет соответствия международным трудовым стандартам / К. Л. Томашевский // Актуальные проблемы российского права. – 2019. – № 10 (107). – С. 146–154.
11. Трудовое право России: учебник /

А. А. Завгородний, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко. – М.: ООО «Юрайт-Издат», 2008. – 672 с.

12. Филипова, И. А. Трудовое право: вызовы информационного общества / И. А. Филипова // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2020. – № 2. – С. 162–182.

13. Черных, Н. В. Влияние нетипичных форм занятости на теоретические представления о трудовом отношении / Н. В. Черных // Актуальные проблемы российского права. – 2019. – № 8 (105). – С. 108–117.

14. Чесалина, О. В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on demand via apps) как вызов трудовому и соци-

альному праву / О. В. Чесалина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 1. – С. 52–55.

15. Global Innovation Index 2020. Available at: www.wipo.int/publications/en/details.jsp?id=4514&plang=EN.

16. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A practical guide. Geneva: International Labour Office, July 2020. Available at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf.

17. The World's Most Innovative Companies. Сайт Forbes. Available at: www.forbes.com/innovative-companies/list/#tab:rank.

Сагандыков Михаил Сергеевич – кандидат юридических наук, доцент кафедры теории государства и права, трудового права, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: sagandykovms@susu.ru.

Статья поступила в редакцию 5 мая 2021 г.

DOI: 10.14529/law210306

TRANSFORMATION OF LABOR RELATIONS IN INDUSTRIAL ENTERPRISES IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

M. S. Sagandykov

South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

The development of production automation in industrial enterprises and introduction of the latest information and communication technologies into labor relations inevitably leads to the formation of atypical (non-standard) forms of employment. At the same time, it is worth separating the transformation of hired labor itself from the labor relations arising in the process of its implementation. The article identifies the main areas of impact of the latest digital technologies on labor relations. First and foremost, attention should be paid to the increase in the share of non-traditional (non-standard, atypical) forms of employment in the digital economy. It is concluded that it is necessary to distinguish between forms of atypical employment, in which there are differences in the list and content of the terms of the employment contract, and atypical employment relations. Atypical employment relationships are characteristic of forms of employment which involve a plurality of persons on the side of the employee or employer or a significant weakening of control over the employee by the employer, including employees of Internet platforms (online platforms, digital platforms). Electronic document management is an important aspect of the development of labor law in the digital economy. At the same time, current legislator and practice approaches in this area need to be reconsidered. Perhaps the first step towards this is an experiment under the Federal Law by 15 November 2021.

Keywords: *labor relations, industrial enterprises, digital economy, atypical employment, electronic document management.*

References

1. Dirkova E. [Coworking through the eyes of an accountant: a passing fashion or a new reality?]. *Praktičeskââ buhgalteriâ [Practical accounting]*, 2018, no. 2, pp. 38–41. (in Russ.)
2. Zaičenko E. S. [Labor of Outworkers in Russia: History of Legal Regulation]. *Trudy instituta gosudarstva i prava Rossiyskoy akademii nauk [Proceedings of the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences]*, 2011, no. 2, pp. 108–118. (in Russ.)
3. Zakalûžnaâ N. V. [Atypical labor relations in the digital economy]. *Vestnik bryanskogo universiteta [Bulletin of the Bryansk University]*, 2019, no. 1, pp. 202–208. (in Russ.)
4. Konyakova A. V., Timofeev V. I., Shcheglov D. K. [Organizational and technical support for remote working of employees in the context of diversification of industrial production]. *Upravlencheskoe konsul'tirovanie [Management Consulting]*, 2020, no. 10, pp. 91–108. (in Russ.)
5. Leskina E. I. [On ensuring the discipline of distant worker work]. *Rossiyskiy yuridicheskiy zhurnal [Russian Law Journal]*, 2018, no. 4 (121), pp. 125–131. (in Russ.)
6. Lutov N. L. [Labor law adaptation to the digital technologies: challenges and perspectives]. *Aktual'nye problemy rossiyskogo prava [Actual problems of the Russian law]*, 2019, no. 6, pp. 98–107. (in Russ.)
7. Lyutov N. L. [Distant Work: Experience of the European Union and Problems of Legal Regulation in Russia]. *Lex Russia*, 2018, no. 10 (143), pp. 30–39. (in Russ.)
8. Lyutov N. L. [Transformation of labor legal relations and new forms of employment in the digital economy]. *Zhurnal rossiyskogo prava [Journal of Russian Law]*, 2019, no. 7, pp. 115–130. (in Russ.)
9. Razumova T. O. [The impact of the new technological revolution on the sphere of labor]. *Social'no-trudovye issledovaniya [Social and Labor Studies]*, 2018, no. 4, pp. 63–72. (in Russ.)
10. Tomashevsky K. L. [Domestic Work Legislation of the Republic of Belarus and the Russian Federation: Comparison for Compliance with International Labour Standards]. *Aktual'nye problemy rossiyskogo prava [Actual problems of Russian law]*, 2019, no. 10 (107), pp. 146–154. (in Russ.)
11. Zavgorodnij A. A., Korobčenko V. V., Kuz'menko A. V. *Trudovoe pravo Rossii [Labor Law of Russia]*. Moscow, 2008, 672 p.
12. Filipova I. A. [Labour law: challenges of information society]. *Pravo. Zhurnal Vyshey shkoly ekonomiki [Law. Journal of Higher School of Economics]*. 2020, no. 2, pp. 162–182. (in Russ.)
13. Černyh N. V. [Influence of atypical forms of employment on theoretical ideas of labor relations]. *Aktual'nye problemy rossiyskogo prava [Actual problems of Russian law]*, 2019, no. 8 (105), pp. 108–117. (in Russ.)
14. Česalina, O. V. [Work on the Basis of Internet Platforms (Crowdwork and Work on Demand via Apps) as a Challenge to Labor and Social Law]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom [Labour law in Russia and abroad]*, 2017, no. 1, pp. 52–55. (in Russ.)

Michail Sergeevich Sagandykov – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of Theory of State and Law, Labour Law Department, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation.
E-mail: sagandykovms@susu.ru.

Received 5 May 2021.

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Сагандыков, М. С. Трансформация трудовых отношений на промышленных предприятиях в условиях внедрения цифровых технологий / М. С. Сагандыков // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2021. – Т. 21, № 3. – С. 35–41. DOI: 10.14529/law210306.

FOR CITATION

Sagandykov M. S. Transformation of labor relations in industrial enterprises in the context of digitalization. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2021, vol. 21, no. 3, pp. 35–41. (in Russ.) DOI: 10.14529/law210306.