

# ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

DOI: 10.17803/1994-1471.2022.140.7.091-098

К. А. Белозерова\*

## Влияние практики внедрения цифровых технологий на трудовую функцию работника и иные связанные с ней условия трудового договора

**Аннотация.** В статье рассматривается проблема влияния цифровых технологий на трудовую функцию. В качестве основных направлений влияния цифровизации на трудовую функцию определяются совершенствование способов ее выполнения и изменение ее содержания вследствие появления новых видов деятельности, связанных с использованием электронных устройств и технологий. Применительно к вопросу об использовании цифровых технологий в качестве новых способов осуществления трудовой функции, наряду с их преимуществами, дается оценка возможным рискам масштабной замены традиционных способов на цифровые, определяются пути минимизации таких рисков. Влияние цифровых технологий на содержание трудовой функции ставится в зависимость от того, каким способом изначально была определена трудовая функция в трудовом договоре, а также от того, насколько существенно изменяется трудовая функция под влиянием цифровых технологий, изменяется ли ее сущностное содержание. Кроме того, касательно влияния цифровых технологий на трудовую функцию ставится вопрос об уменьшении функционала работников, приводящем к сокращениям. В ходе рассмотрения влияния цифровизации на трудовую функцию определяется, как ее изменение может повлиять на другие условия трудового договора, находящиеся в зависимости от условия о трудовой функции.

**Ключевые слова:** цифровизация; цифровые технологии; трудовая функция; способы выполнения трудовой функции; условия трудового договора; квалификация; оценка деловых качеств; обучение работников; изменение условий трудового договора; сокращение; технологические изменения условий труда; соглашение об изменении условий трудового договора; гарантии работников на труд.

**Для цитирования:** Белозерова К. А. Влияние практики внедрения цифровых технологий на трудовую функцию работника и иные связанные с ней условия трудового договора // Актуальные проблемы российского права. — 2022. — Т. 17. — № 7. — С. 91–98. — DOI: 10.17803/1994-1471.2022.140.7.091-098.

---

© Белозерова К. А., 2022

\* Белозерова Кристина Александровна, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета имени В.Ф. Яковлева  
Комсомольская ул., д. 21, г. Екатеринбург, Россия, 620137  
belozeroва-kristina@yandex.ru

## The Impact of Digital Technologies on the Employee'S Labor Function and Other Related Terms of the Employment Contract

**Kristina A. Belozeroва**, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Department of Labor Law, Ural State Law University named after V. F. Yakovleva  
ul. Komsomolskaya, d. 21, Yekaterinburg, Russia, 620137  
belozeroва-kristina@yandex.ru

**Abstract.** The paper deals with the problem of the influence of digital technologies on labor. Main directions of the impact of digitalization on the labor function include improvement of the ways of its implementation and the change of its content in connection with the emergence of new types of activities related to the use of electronic devices and technologies. With regard to the use of digital technologies as new ways of performing a labor function and along with their advantages, the paper evaluates possible risks of large-scale replacement of traditional methods with digital ones, and determines the ways to minimize such risks. The influence of digital technologies on the content of the labor function depends on the way in which the labor function was originally defined in the employment contract, as well as on how significantly the labor function changes under the influence of digital technologies and whether its essential content changes. In addition, as an impact of digital technologies on the labor function the author raises the issue concerning reduction of employees' functionality leading to redundancies. Examining the impact of digitalization on the labor function, the paper describes how the labor function's change may affect other terms of an employment contract that depends on the terms of the labor function.

**Keywords:** digitalization; digital technologies; labor function; methods of performing a labor function; terms of an employment contract; qualification; assessment of business qualities; training of employees; change in the terms of an employment contract; reduction; technological changes in working conditions; agreement to change the terms of an employment contract; employee guarantees for work.

**Cite as:** Belozeroва KA. Vliyanie praktiki vnedreniya tsifrovyykh tekhnologiy na trudovuyu funktsiyu rabotnika i inye svyazannye s ney usloviya trudovogo dogovora [The Impact of Digital Technologies on the Employee'S Labor Function and Other Related Terms of the Employment Contract]. *Aktual'nye problemy rossiyskogo prava*. 2022;17(7):91-98. DOI: 10.17803/1994-1471.2022.140.7.091-098. (In Russ., abstract in Eng.).

Трудовая функция работника, согласно ст. 57 Трудового кодекса РФ<sup>1</sup>, является обязательным условием трудового договора. По сути, оно является центральным в трудовых отношениях, определяющим так или иначе все иные условия, основания и порядок возникновения трудовых отношений. В общем виде трудовая функция представляет собой содержательную характеристику труда, в целях получения которого работодатель принимает работника на работу и за осуществление которого выплачивает заработную плату. Именно трудовая функция определяет деловые качества, которым должен соответствовать работник для ее выполнения. Чаще всего именно трудовая функция является фактором применения сложных оснований возникновения трудовых отно-

шений, сопряженных с требованием прохождения предшествующих заключению трудового договора дополнительных процедур. От того, что составляет содержание трудовой функции (собственно говоря, от сложности включаемой в трудовую функцию работы, от ее видового многообразия), зависит оплата труда, а также условия труда на рабочем месте, характеризующие трудовой процесс, предоставляемые работнику гарантии и компенсации за работу, не отвечающую требованиям безопасности. Во многом именно трудовая функция влияет на устанавливаемый работнику режим рабочего времени и времени отдыха.

Соответственно, определяя трудовую функцию, стороны косвенно во многом определяют и общую характеристику трудовых отношений,

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. 31.12.2001. № 256.

их основные условия. В этой связи изменение содержания трудовой функции работника и способа ее осуществления, как правило, неизбежно влечет за собой изменение и иных условий трудового договора.

Современное общество находится на пути активной трансформации, в рамках которой во все сферы жизни внедряются цифровые технологии, изменяя привычные правила, порядки, конструкции, ставя перед обществом новые вызовы и предлагая новые варианты решения сформировавшихся ранее задач. Не стало исключением и трудовое право. По точному замечанию Н. М. Саликовой и Е. М. Батухтиной, невозможно отрицать стремительное развитие информационного общества и его новые потребности, адаптироваться к новым условиям и технологиям необходимо как работодателям, так и работникам<sup>2</sup>.

При этом внедрение цифровых технологий в трудовое право в общем виде можно представить в двух основных направлениях: организация электронного взаимодействия участников трудовых отношений и применение электронных технологий в процессе осуществления трудовой функции. Данные направления активно изучаются учеными, которые дают разную оценку перспективам и рискам их развития.

Внедрение электронного взаимодействия участников трудовых отношений преимущественно воспринимается как перспективное направление, адаптирующее классические трудовые отношения к новым реальностям цифрового общества, учитывающее динамичность жизни, упрощающее процесс обмена информацией и т.д. В частности, С. Ю. Головина указывает на то, что современные технологии организации наемного труда и управления персоналом диктуют необходимость правовой регламентации

инновационных способов применения информационных и телекоммуникационных технологий, потенциал которых еще не в полной мере использован в трудовом праве<sup>3</sup>.

Применение электронных технологий в процессе осуществления трудовой функции оценивается учеными менее позитивно. Опасения вызывает замена труда работников автоматизированными технологическими процессами, что может привести к высвобождению большого числа работников, не востребованных на рынке труда и испытывающих существенные затруднения в поиске новой работы. В частности, на такую потенциальную угрозу цифровизации в трудовом праве указывает И. А. Филипова<sup>4</sup>. Обращая внимание на ту же проблему, Н. Л. Лютов отмечает, что в наибольшей степени негативные последствия цифровизации коснутся работников старшего возраста, которые могут испытывать большие затруднения в адаптации к новым информационным и телекоммуникационным технологиям<sup>5</sup>. При этом традиционно именно у данной категории работников возникают сложности в поиске новой работы, поскольку многие работодатели отказываются принимать их на работу, отдавая предпочтение более молодым претендентам.

Применение цифровых технологий в процессе осуществления трудовой функции предоставляет работникам новые способы выполнения традиционных видов работ. Так, привычные трудовые действия совершаются с помощью электронных технологий и ресурсов. Многие из них стали привычными в трудовой деятельности уже достаточно давно, некоторые стали приобретать популярность только в последнее время.

Такие изменения изначально коснулись преимущественно сферы интеллектуального труда, где их применение было обусловлено

<sup>2</sup> Батухтина Е. М., Саликова Н. М. Электронный документ как доказательство: проблемы использования при разрешении трудовых споров // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 4. С. 108.

<sup>3</sup> Головина С. Ю. Использование информационно-коммуникационных технологий в трудовом праве // Российский ежегодник трудового права. 2011. № 7. С. 2.

<sup>4</sup> Филипова И. А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права. Н. Новгород, 2021. С. 81–82.

<sup>5</sup> Лютов Н. Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 6. С. 100.

широким распространением компьютерной и организационной техники. Например, подготовка текстовых документов уже повсеместно осуществляется посредством создания электронного документа, который переносится на бумажный носитель. Обмен информацией стал практически невозможен без использования сервисов электронной почты и разнообразных мессенджеров. Обращение в органы власти и управления происходит зачастую с применением специально создаваемых электронных сервисов. С использованием цифровых технологий создаются разнообразные базы данных, информационные ресурсы, упрощающие поиск и систематизацию необходимой работнику информации. В период пандемии новой коронавирусной инфекции COVID-19 широкое распространение получили недооцениваемые ранее технологии онлайн-трансляций в качестве средства деловой коммуникации.

В последние годы внедрение основанных на применении цифровых технологий способов выполнения трудовой функции стало распространяться на область физического труда. Так, активно задействуются автоматизированные системы контроля качества труда, производственной и трудовой дисциплины, контроля доступа на территорию, средства автоматизированной диагностики и т.д.

При использовании цифровых технологий в значительной степени облегчается процесс выполнения работниками традиционных видов работ, снижаются трудозатраты, достигается экономия времени на выполнение работы, повышаются эффективность и качество труда. Экономические выгоды данных изменений, связанные с возможностью наращивания производства при снижении затрат на него, очевидны.

Кроме того, применение цифровых технологий при выполнении работником трудовой функции, даже с сохранением в неизменном виде содержательной части трудовой функции, существенно влияет на сами трудовые отношения.

Так, использование электронных устройств и технологий в качестве способа осуществления трудовой функции требует от работника соответствующих знаний, умений и навыков работы в

цифровой среде. Для того чтобы получить требуемый работодателю экономический эффект от внедрения цифровых технологий в качестве нового способа выполнения трудовых функций, работники должны обладать необходимыми сведениями относительно самих электронных устройств, их возможностей, применяемых на их основе технологий. Работники должны уметь использовать знания в целях осуществления эффективной трудовой деятельности. Если работник такой квалификации не обладает, применение цифровых технологий будет иметь обратный эффект: сложное электронное устройство придет в негодность, потребует затрат на его ремонт или замену, на освоение и использование цифровых технологий в процессе осуществления трудовой деятельности будет тратиться больше времени и труда, чем на выполнение работы обычным способом. Соответственно, возникает объективная необходимость на стадии подбора работников оценивать цифровые квалификации кандидатов и потенциал их развития, а также обучать работников способам работы в новых условиях цифровой реальности.

При этом современное законодательство не всегда обеспечивает работодателя достаточными правовыми механизмами реализации указанных задач. Отбор претендентов должен осуществляться по правилам оценки деловых качеств преимущественно на основе анализа документов и в ходе абстрактной демонстрации навыков. Технологии отбора кандидатов, связанные с экспериментальным включением в трудовой процесс, несут опасность признания отношений по отбору трудовыми отношениями, возникшими на основании фактического допуска к работе. По этой причине объективная оценка фактических компетенций кандидата не всегда возможна. Обучение работников, с одной стороны, требует от работодателя существенных финансовых вложений, с другой стороны, как общее правило, предполагает наличие согласия самого работника на такое обучение.

Представляется, что первая проблема может быть решена без изменения законодательства. Достаточно выработать технологии опытной проверки компетенций кандидата, которые не будут сопряжены с поручением работнику

реальной работы. Применение таких технологий полностью соответствует требованиям законодательства и одновременно позволяет в полной мере решить задачу качественного отбора, стоящую перед работодателем. При этом целесообразно предоставление работодателю права не просто самостоятельно определять необходимость обучения работников, но и принимать обязательные для работников решения о направлении на такое обучение, ставя допуск к работе в зависимость от прохождения обучения. В настоящее время безусловное требование пройти обучение предусмотрено для работодателя только в исключительных случаях, установленных законом. Одновременно с этим в целях защиты прав работников пределы таких возможностей работодателя должны быть четко определены на уровне законодательства, государством должны быть установлены гарантии работников, чьи трудовые права могут быть ограничены в связи с несоответствием работника требованиям к уровню цифровой компетенции. Актуальным является также пересмотр подходов к образованию работников, повышение практической составляющей образования, при которой теоретическое обучение будет только средством выполнения практической работы в условиях цифровой реальности.

Кроме того, внедрение цифровых технологий в трудовой процесс в качестве способа выполнения трудовой функции влечет за собой увеличение объема выполняемой работником работы, уменьшение вредных факторов трудового процесса, связанных с неавтоматизированным выполнением работы, и т.д. При этом к какому-либо официальному кадровому оформлению такие изменения чаще всего не приводят. Соответственно, в рамках таких изменений крайне важно определить меры защиты работника от произвольного изменения условий его труда и чрезмерной эксплуатации его в трудовом процессе. В контексте вопроса об изменении условий труда особое значение приобретает адаптация правовых процедур изменений, при которых будет установлен предел, до которого

изменение условий труда будет допускаться без согласия работника. Такой предел должен быть определен с учетом значимости изменяемого условия труда в общей характеристике трудовых отношений и степени его изменения, а также обусловленности его изменения именно цифровой трансформацией трудового процесса, а не какими-либо иными причинами. Вопрос об увеличении объема работ может быть решен за счет пересмотра норм труда в связи с внедрением и развитием цифровых технологий в трудовом процессе, распространением цифровых компетенций среди работников, а также за счет повышения уровня гарантий права работника на соблюдение работодателями типовых норм труда.

Однако цифровые технологии влияют не только на способы осуществления трудовой функции. Во многом они изменяют содержание трудовой функции. На такое изменение трудовой функции работника в трудовом праве указал А. А. Туманов, связав его с появлением новых профессий и видов работ, обусловленных цифровыми технологиями<sup>6</sup>. При этом наибольший риск для стабильности трудовых отношений и защищенности работника несет изменение содержания трудовой функции в рамках конкретных трудовых отношений.

Для содержательного изменения трудовой функции ключевым является вопрос оснований и порядка таких изменений. Именно корректное установление и применение правил для изменения трудовой функции в связи с внедрением цифровых технологий является залогом эффективного развития производства с одновременной защитой прав работника.

Наиболее сложным представляется установление правовых оснований изменения трудовой функции работника. Статья 57 ТК РФ предписывает сторонам трудового договора закреплять трудовую функцию в договоре через указание профессии, должности, специальности или перечисление вида поручаемой работнику работы. Соответственно, если трудовая функция трудовым договором была определена

<sup>6</sup> Туманов А. А. Электронное взаимодействие субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений: правовой аспект : дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2018. С. 33.

через формализованный признак должности, профессии или специальности, то порядок изменения трудовой функции будет напрямую зависеть от того, насколько новый вменяемый «цифровой» вид деятельности связан с ранее определенным функционалом работника. При определении трудовой функции путем перечисления видов деятельности включение новых обязанностей, как правило, сопряжено с необходимостью оформления изменения трудовой функции.

Включение в число обязанностей работника новой, связанной с внедрением цифровых технологий, но при этом относящейся в целом к функционалу работника, видится возможным в административном порядке без получения согласия работника. Так, в настоящее время в обязанности врачей вводится проведение осмотра пациентов с применением диагностического оборудования, ведение электронных карт пациентов, педагогических работников повсеместно обязывают создавать и использовать цифровые образовательные ресурсы, специалисты кадровой службы должны формировать и направлять с применением специального цифрового ресурса отчеты о движении кадров и т.д. Такие обязанности хотя и являют собой новые должностные обязанности работников соответствующих профессий, должностей и специальностей, по сути, не выходят за пределы сущностного содержания трудовой функции.

Качественное изменение трудовой функции вследствие внедрения цифровых технологий идет по двум основным направлениям: исключение устаревших и невостребованных в связи с внедрением цифровых технологий должностных обязанностей и включение новых видов работ, связанных с использованием электронных устройств и технологий.

Безусловно, наиболее активно происходит первый процесс. Многие виды работ, выполняемых ранее силами работников, начинают выполнять электронные устройства. Например, внедрение электронных систем продажи билетов с одновременным контролем пропусков на общественном транспорте заменяет труд билетеров и контролеров, работы по уборке выполняют роботы, мониторинг исправности работы

производственного оборудования осуществляют электронные датчики.

Полное исключение видов работ, составляющих трудовую функцию, приводит к необходимости сокращения штата работников. Частичное сокращение функционала неизбежно ставит перед работодателем вопрос об оптимизации кадровой структуры, которая либо также приводит к сокращениям, либо служит основанием снижения оплаты труда, сокращения рабочего времени и иных изменений условий. Наиболее подходящим способом изменить указанные условия трудового договора будет применение процедуры, установленной ст. 74 ТК РФ. В рассматриваемой ситуации одностороннее изменение условий трудового договора можно обосновать и наличием технологических изменений условий труда, и невозможностью сохранения условий трудового договора по причине таких технологических изменений. Однако в данном случае будет проблематично доказать непосредственную причинно-следственную связь между технологическими изменениями условий договора, а также неизменность трудовой функции. Так, несмотря на сохранение формального определения трудовой функции, ее содержание фактически изменится. При этом основанием изменения иных условий трудового договора будет собственно изменение трудовой функции под влиянием технологических изменений условий труда, а не сами технологические изменения. Таким образом, применение ст. 74 ТК РФ для описанных целей изменения условий трудового договора является некорректным, а иных механизмов, кроме договорных процедур, законодатель не предлагает.

Процесс автоматизации труда имеет своим следствием не только несомненные положительные значения для экономики и общества, но и серьезные риски. Указанный процесс сокращения трудовых функций неизбежно приведет к сокращению рабочих мест. Полностью остановить данный процесс практически невозможно. При этом, как справедливо отмечает О. В. Щербакова, решение вопроса о переводе трудового процесса в цифровую плоскость должно определяться тем, будет ли общество

выигрывать от применения цифровых технологий в данной сфере правоотношений<sup>7</sup>.

В целях минимизации описанных рисков важно закрепить достаточные гарантии работников, предусмотреть механизмы перепрофилирования работников. Безусловно, одну из ключевых ролей в данном вопросе играет планирование в сфере обучения будущих работников. Однако на уровне трудового права важно определить минимальные гарантии для работников, потребность в которых утрачивается в связи с объективной необходимостью автоматизации трудового процесса (например, предусмотреть действующие механизмы предварительного переобучения работников, обеспечить квотирование рабочих мест для уволенных по указанным причинам работников, оказавшихся в тяжелой жизненной ситуации в связи с невозможностью найти работу по старой профессии и пройти обучение, определить гарантийные и компенсационные меры и т.д.).

Другим аспектом содержательного изменения трудовой функции является включение в число обязанностей работника новой, выходящей за привычное содержание соответствующей трудовой функции. При таких обстоятельствах видится необходимым говорить о качественном изменении содержания трудовой функции, требующем соблюдения определенных законом требований и процедур. Примером такого качественного изменения трудовой функции работников может служить включение в обязанности рабочего требования осуществлять простое обслуживание используемого им в работе цифрового оборудования, в обязанности специалиста охранной службы — требования следить за исправным состоянием систем контроля безопасности. Как представляется, вне зависимости от способа закрепления трудовой функции такое вменение новой обязанности в любом случае будет предполагать необходимость соблюдения установленного законода-

тельством порядка изменения трудовой функции работника. Действующее трудовое законодательство для описываемой ситуации предусматривает единственный вариант изменения условий трудового договора — достижение соглашения сторон по вопросу изменения трудовой функции. При этом расширение перечня видов работ, которые должен выполнять работник в рамках установленной трудовой функции, является достаточным основанием для работника требовать изменения условий трудового договора в части повышения оплаты труда, установления дополнительных гарантий.

Подводя итог, необходимо признать, что внедрение цифровых технологий в содержание трудовых отношений, в определение условий трудового договора в современной реальности и тенденциях является неизбежным. Цифровизация содержания трудовой деятельности работника имеет неоспоримые преимущества, связанные с облегчением труда, ускорением процесса выполнения должностных обязанностей, повышением качества труда, которые, в свою очередь, влияют не только на развитие работодателя, экономики страны, но и на качество жизни самого работника, который при меньших трудозатратах может сохранить либо увеличить свой доход, обезопасить свой труд. Однако цифровизация неминуемо приводит к пониманию того, что многие трудовые процессы, выполняемые человеком, можно эффективно заменить, применив цифровые технологии. Осознание работодателями простоты, эффективности и удобства работы с роботами может привести к серьезным социальным проблемам, прежде всего к безработице и, как следствие, невостребованности результатов производства. Именно поэтому первостепенной задачей становится определение политики и пределов замещения человеческого труда автоматизированными процессами. Одновременно в рамках выработанной политики и установленных пре-

<sup>7</sup> Щербакова О. В. О возможности применения цифровых технологий при проведении предрейсового медицинского осмотра работников автомобильного транспорта // За права трудящихся! Защита социально-трудовых прав работников в изменяющемся мире: возможности и ограничения : материалы Шестой международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 9–10 декабря 2020 г.) / под общ. ред. Ю. В. Иванчиной, Е. А. Истоминой. Екатеринбург, 2021. С. 177–178.

делов особое значение приобретают полное и выверенное правовое регулирование оснований и процедур изменения трудовой функции работника и иных условий трудового договора, обусловленное внедрением в трудовой процесс цифровых технологий; выработка комплекса

гарантийных мер, направленных на защиту прав работника на труд и достойные условия труда; установление механизмов вовлечения работодателей в практику добросовестного и социально ответственного поведения при использовании цифровых технологий в трудовом процессе.

## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Батухтина Е. М., Саликова Н. М. Электронный документ как доказательство: проблемы использования при разрешении трудовых споров // Российское право: образование, практика, наука. — 2020. — № 4. — С. 103–110.
2. Головина С. Ю. Использование информационно-коммуникационных технологий в трудовом праве // Российский ежегодник трудового права. — 2011. — № 7. — С. 452–464.
3. Лютов Н. Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. — 2019. — № 6. — С. 98–107.
4. Туманов А. А. Электронное взаимодействие субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений: правовой аспект : дис. ... канд. юрид. наук. — Екатеринбург, 2018.
5. Филипова И. А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права. — Н. Новгород, 2021. — 106 с.
6. Щербак О. В. О возможности применения цифровых технологий при проведении предрейсового медицинского осмотра работников автомобильного транспорта // За права трудящихся! Защита социально-трудовых прав работников в изменяющемся мире: возможности и ограничения : материалы Шестой международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 9–10 декабря 2020 г.) / под общ. ред. Ю. В. Иванчиной, Е. А. Истоминой. — Екатеринбург, 2021. — С. 177–180.

*Материал поступил в редакцию 4 ноября 2021 г.*

## REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Batuhina E. M., Salikova N. M. Elektronnyy dokument kak dokazatelstvo: problemy ispolzovaniya pri razreshenii trudovykh sporov // Rossijskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka. — 2020. — № 4. — S. 103–110.
2. Golovina S. Yu. Ispolzovanie informacionno-kommunikacionnykh tekhnologij v trudovom prave // Rossijskij ezhegodnik trudovogo prava. — 2011. — № 7. — S. 452–464.
3. Lyutov N. L. Adaptaciya trudovogo prava k razvitiyu cifrovyyh tekhnologij: vyzovy i perspektivy // Aktualnye problemy rossijskogo prava. — 2019. — № 6. — S. 98–107.
4. Tumanov A. A. Elektronnoe vzaimodejstvie subektov trudovykh i neposredstvenno svyazannykh s nimi otnoshenij: pravovoj aspekt: dis. ... kand. yurid. nauk. — Ekaterinburg, 2018.
5. Filipova I. A. Vliyanie cifrovyyh tekhnologij na trud: orientiry dlya trudovogo prava. — N. Novgorod, 2021. — 106 s.
6. Shcherbakova O. V. O vozmozhnosti primeneniya cifrovyyh tekhnologij pri provedenii predrejsovogo medicinskogo osmotra rabotnikov avtomobilnogo transporta // Za prava trudyashchihsya! Zashchita socialno-trudovykh prav rabotnikov v izmenyayushchemsya mire: vozmozhnosti i ogranicheniya: materialy Shestoj mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii (Ekaterinburg, 9–10 dekabrya 2020 g.) / pod obshch. red. Yu. V. Ivanchinoj, E. A. Istominoj. — Ekaterinburg, 2021. — S. 177–180.