

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

Трансформация сферы труда под действием технологических инноваций

Научный руководитель – Костян Ирина Александровна

Ганчурина Надежда Сергеевна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

E-mail: ganchurina.ns@gmail.com

Данная тема является актуальной, т.к. в настоящее время происходит новый виток коренной трансформации трудовых отношений, новые тенденции порождают глубинные изменения в сфере труда, а это значит, что трудовое право должно успевать меняться, оставаясь при этом на страже интересов сторон трудовых отношений и не изменяя своим базовым принципам.

Степень научной разработанности проблемы нашла свое отражение в работах Закалюжной Н.В., Котовой С.И., Кудряшовой С.Н. и др..

Целью моей работы является выявление динамики некоторых изменений в сфере труда под действием развития общества в эпоху цифровизации.

В ходе подготовки к написанию работы были использованы труды российских, а также зарубежных авторов.

В последние несколько лет дискуссии вокруг цифровизации и процессов, напрямую с ней связанных, достигли колоссальных масштабов, но сегодня хотелось бы остановиться на отдельных аспектах.

За последние годы значительно изменился процесс взаимодействия людей внутри коллектива работников (характерно для дистанционного труда), раньше характер взаимодействия был человек-человек (личность-личность), на современном этапе это скорее человек-электронная версия взаимодействия с другим человеком, не самый лучший вариант, из-за этого часть информации может быть воспринята с искажениями, т.к. нет личного контакта (как результат - продукт трудовой деятельности теряет в качестве либо требует большего количества времени, затрачиваемого на его производство). Есть еще один негативный аспект, который возможно будет не так заметен на короткой дистанции, но несомненно окажет своё воздействие на последующие поколения, если на уровне законодательного регулирования не попытаться минимизировать это воздействие.

Речь идет о том, что человек - существо социальное, существенно совершенствоваться, создавать что-то новое, полностью реализовываться через трудовую деятельность, он может только через тесное взаимодействие с другими людьми, которое на данном этапе стремиться стать минимальным или максимально автоматизированным. Как писал Н.Г. Александров: «Общественные отношения в обращении человека со средствами и предметами его труда проявляются также в том, что в процессе труда он применяет навыки и знания приобретенные в обществе, от других людей» [1].

Об этом свидетельствуют новые алгоритмы найма на работу, механизмы оценки эффективности, которые способны показать хорошие результаты в моменте, но упустить системное видение и обусловить стратегически ошибочные решения.

Труд наемного работника и ранее был достаточно регламентирован, но в последнее время эта регламентация (благодаря новым технологиям и развитию искусственного интеллекта) и тотальный контроль, слишком формализовали данный процесс.

В это же самое время, учитывая что благодаря всем этим новым явлениям эмоциональная нагрузка на работников сильно увеличивается, а также от работника требуются навыки высокой самоорганизации и перекладывается часть ответственности, которая

раньше возлагалась на работодателя, кратного роста заработной платы не происходит, не появляется новых социальных гарантий.

Это ведет к тому, что нормы трудового права, стоящие на защите прав работников (как более слабой стороны) перестают действовать, а новые, способные решить возникающие проблемы, не появляются. Учитывая тот факт, что наемный труд является подавляющей формой занятости, это может привести к катастрофическим последствиями.

С повсеместным внедрением такой нетипичной формы занятости, как дистанционный труд, целесообразно было бы включение норм о конфиденциальности в ТК, ограничение прав работодателей в области слежения за наемным сотрудником.

На данном этапе есть все предпосылки для того, что контроль, осуществляемый руководителями различных уровней, в ближайшем будущем будет заменен автоматизированным контролем на базе нейросетей. Уже сейчас на рынке, в свободном доступе, существует определенное количество отслеживающих программ различной направленности, например: автоматизированная фиксация времени прихода на работу; отслеживание геолокации; следящие программы, делающие произвольные снимки рабочего стола компьютера работника либо делающие снимки самого работника. Нельзя не согласиться с утверждением о том, что: «некоторые из изменений, которые эта последняя волна автоматизации принесет в мир труда, требуют фундаментального переосмысления ключевых элементов традиционного аппарата трудового права и регулирования рынка труда, однако это происходит не из - за хваленного быстрого перемещения рабочих мест и вытекающей из этого необходимости борьбы с массовой технологической занятостью» [5].

Также хотелось бы обратить внимание на еще одну распространенную проблему, которая возникла не «сегодня», но сейчас, благодаря цифровизации, продолжает усугубляться. Речь идет о проблеме вмешательства труда в личную жизнь людей (уже не в плане конфиденциальности, а в контексте отсутствия разграничения личного времени и рабочего времени). Так, согласно исследованию, недавно проведенному в Канаде, 93% опрошенных считают, что «сотрудники должны иметь право отказываться отвечать на общение, связанное с работой, вне рабочего времени» [6].

Учитывая всё вышеизложенное, возможно стоит задуматься о том, что следует не просто на законодательном уровне пытаться узаконить все текущие изменения, а при помощи разума и законодательных механизмов обозначить границы дозволенного в погоне за оптимизацией и цифровизацией, т.к., в конечном счете, люди - не машины и, в следствии этого, формализованные процессы не всегда уместны.

Источники и литература

- 1) Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.
- 2) Закалюжная Н.В. Основные формы нетипичных трудовых отношений в России и за рубежом в условиях модернизации экономики. Диссертация ... доктора юридических наук. Москва, 2021.
- 3) Котова С.И. Правовое положение прекариата на рынке труда и концепция занятости. Диссертация ... кандидата юридических наук. М., 2019.
- 4) What if Your Boss Was an Algorithm? The Rise of Artificial Intelligence at Work by Jeremias Adams-Prassl. <http://www.ssrn.com>
- 5) It's the End of Working Time as We Know It – New Challenges to the Concept of Working Time in the Digital Reality by Tammy Katsabian. <http://www.ssrn.com>