

Шумилина В.Е., канд. экон. наук, доцент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ФГБОУ ВО ДГТУ, г. Ростов-на-Дону, Россия;
Изварина Н.Ю., доцент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право», Донской государственной технической университет,
Ростов-на-Дону, Россия,
Лукиянова А.К., студент 4 курса ДГТУ, г.Ростов-на-Дону, Россия;

АДАПТАЦИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА К РАЗВИТИЮ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Аннотация. В статье анализируются два ключевых вызова для трудового права, возникших в связи с развитием информационных технологий: изменение структуры занятости (переход трудовой деятельности из сферы производства в сферу услуг, отмирание старых и появление новых профессий) и трансформация трудового отношения в связи с возникновением новых форм занятости, приводящая к эрозии важнейших признаков трудового отношения, включая подчинение работника работодателю и контроль за осуществлением труда как процесса.

Ключевые слова: трудовое отношение, трансформация труда, новые формы занятости, трудовой договор, нетипичная занятость, цифровая экономика, неустойчивая занятость, пожилые работники.

Shumilina V.E., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of «Economic Security, Accounting and Law»,
Rostov-on-Don, Russia

Izvarina N. Y., associate Professor of «Economic safety, accounting and law» of the «Donskoy state technical University», Rostov-on-don, Russia;

Lukiyanova A.K., 4nd year student of DSTU, Rostov-on-don, Russia;

LABOUR LAW ADAPTATION TO THE DIGITAL TECHNOLOGIES

Abstract. The article deals with two key challenges to the labour law associated with the digital technologies' development: changing structure of employment in general (the shift of economy from industrial production to services' model, emergence of the new professions accompanied with decline of the traditional ones, etc.) and transformation of employment relations because of the growing number of new types of work.

Keywords: labor attitudes, labor transformation, new forms of employment, employment contract, atypical employment, digital economy, precarious employment, older workers.

В 2019 г. Международная организация труда (МОТ) отмечала свое столетие. МОТ была учреждена в 1919 г. в качестве ответа на крупнейшие социальные катаклизмы, потрясшие общество в эпоху промышленной революции. Через 100 лет после учреждения МОТ международное и национальное право большинства стран мира также сталкивается с серьезнейшими вызовами, связанными с необходимостью переосмысления его фундаментальных основ.

Так же, как и 100 лет назад, вызовы в сфере труда тесно связаны с научно-техническим прогрессом. Промышленная революция XVIII-XIX в. стала причиной формирования основ трудового права в его классическом виде. В ходе промышленной революции сформировалось и профсоюзное движение, которое заставило стороны социального диалога выстроить модели коллективного трудового права.

Начало XXI в. характеризуется цифровизацией экономики и социальных отношений. Переход экономики из индустриальной стадии развития в постиндустриальную оказывает определяющее влияние на отношения между работниками и работодателями. Не случайно поэтому, что как в МОТ, так и в среде научных исследователей по трудовому праву, экономике и социологии труда в последнее время все чаще поднимаются вопросы о том, как именно изменится регламентация отношений в сфере труда в XXI в.

Существует несколько вызовов для рынка труда и трудовых отношений в связи с информационной технологической революцией начала XXI в.

Первый вызов: отомрет ли человеческий труд. Строго говоря, ничего принципиально нового в этом вызове нет. Само трудовое право зародилось как ответ на тот же самый вызов, поставленный промышленной революцией в XVIII-XIX вв. Промышленная революция выразилась в технологическом усовершенствовании производственного оборудования, позволившем начать

массовое промышленное производство продукции и высвободившем рабочую силу, ранее занятую более примитивным производством. В результате возник резкий дисбаланс на рынке труда, сильнейший перекос спроса и предложения труда в сторону предложения и, как следствие, навязывание работодателями кабальных условий труда работникам.

Еще в промышленную эру, в середине XX в., не только футурологи и ученые, но и журналисты и писатели высказывали опасения по поводу того, что автоматизация производства вскоре вытеснит человека из сферы труда и подавляющее большинство населения окажется ненужным.

В начале XXI в. мы видим, что антиутопия середины XX в. не реализовалась. Однако опасения по поводу той же самой угрозы остались, и необходимо признать, что у этих опасений есть некоторые основания. В результате масштабного включения в человеческую жизнь информационных и телекоммуникационных технологий стало происходить массовое отмирание устаревающих профессий, сопровождаемое возникновением новых видов труда, направленных на обслуживание нового технологического уклада. Несмотря на опасения, что люди будут вскоре заменены роботами, оптимистический взгляд на этот процесс исходит из того, что новые профессии вовлекут большее количество людей, чем число тех, кто потеряет работу из-за технологической революции.

Даже если будет реализовываться этот оптимистичный сценарий, смена структуры занятости не будет безболезненной: терять работу будут преимущественно работники старшего возраста, а получать новые технологичные рабочие места будет в основном молодежь. Согласно некоторым исследованиям, в ближайшее время в мире уйдет в прошлое или будет коренным образом трансформировано более половины нынешних видов трудовой деятельности [1]. И если молодые люди относительно легко могут адаптироваться к изменениям в мире труда, то старшему поколению такая адаптация дастся очень сложно. Существенная часть пожилых работников и

даже работников старшего среднего возраста, теряя «традиционную» работу, уже не сможет найти занятость на «обновленном» рынке труда.

К сожалению, приходится констатировать, что политика нашего государства в сфере правовой регламентации труда не учитывает эту тенденцию. Повышение пенсионного возраста вынуждает пожилых работников держаться за свои рабочие места так долго, насколько они физически могут. С учетом того что приспособиться к новым профессиональным требованиям и новым профессиям пожилым работникам значительно труднее, работодатели стремятся и будут стремиться омолодить свой кадровый состав.

В ТК РФ есть противоречивая норма противоположной направленности: ст. 59 позволяет заключать срочный трудовой договор с работниками, достигшими пенсионного возраста. С одной стороны, эта норма снижает уровень защиты от увольнения этой категории работников, и в связи с этим она рассматривалась Конституционным Судом на предмет противоречия Конституции РФ. С другой стороны, право работодателя и работников заключать в этой ситуации срочные трудовые договоры повышает привлекательность пожилых работников для работодателей, понимающих, что срочный трудовой договор – это инструмент, с помощью которого они смогут избавиться от работника с минимальными рисками.

Приходится констатировать, что пока российское трудовое законодательство не дает адекватных ответов на вызовы, связанные с изменением профессиональной структуры рынка труда и особыми проблемами, возникающими в связи с этим у пожилых работников.

Второй вызов: трансформация труда и трудовых отношений. Технологическая революция оказывает мощнейшее влияние не только на количественные, но и на качественные характеристики занятости. С этой точки зрения важно не только то, что отдельные профессии уходят в прошлое, а новые возникают, но и тот факт, что традиционные подходы к трудовому правоотношению становятся все менее применимы.

Тенденция роста дифференциации в правовом регулировании труда характерна не только для России, но и для зарубежных стран. Так, например, в отношении Германии высказывается мнение о том, что корректнее уже говорить не об увеличении масштаба нестандартной занятости, а о том, что само трудовое правоотношение приобретает новые черты и не все классические критерии трудового отношения для этого «нового стандартного трудового отношения» применимы в полной степени.

Понимание трудового правоотношения как несамостоятельного, субординированного труда [2], либо, в соответствии с отечественной правовой традицией, как отношения, отличающегося от гражданско-правового по личностному, организационному и имущественному признакам, становится применимым ко все меньшему числу сфер трудовой деятельности.

В 2015 г. Европейский фонд по улучшению условий труда и жизни (Еврофонд) опубликовал масштабный обзор, в котором анализируются «новые формы занятости» в Европе.

В этом исследовании к новым формам занятости относят совместное использование труда работников, в рамках которого группа работодателей одновременно нанимает работников и солидарно либо субсидиарно отвечает перед работниками; совместное трудоустройство означает противоположный тип отношений, при котором один работодатель заключает трудовой договор сразу с несколькими работниками для коллективного выполнения одной работы; краудворкинг, краудсорсинг – при которых связь между исполнителем и заказчиком осуществляется через посредничество онлайн-платформы; мобильная работа, основанная на информационно-коммуникационных технологиях, – форма трудовых отношений, обозначенная в ТК РФ как дистанционный труд.

Наибольшую тревогу вызывает рост так называемой разовой работы и договоров с нулевым рабочим временем, в рамках которых работодатель не обязан предоставлять работу работнику даже в минимальном объеме, но при этом может вызывать работника тогда, когда это ему нужно и удобно. Работник

при таких схемах трудовых отношений вынужден надеяться, что его вызовут и дадут какой-то объем работы без каких-либо гарантий, но при этом он формально не относится к безработным и не имеет права на получение пособия по безработице. Такие формы труда, лишаящие работника стабильности в трудовых отношениях и, чаще всего, важнейших трудовых гарантий, в настоящее время имеют тенденцию к существенному росту.

Это далеко не исчерпывающий перечень форм труда, относящихся к так называемой новой занятости, однако объем статьи не позволяет говорить о них подробнее.

Применительно к нашей стране вызовы, связанные с видоизменением занятости и трудовых отношений, актуальны не меньше, чем для экономически развитых зарубежных стран. В связи с этим возникают сложности не только с технико-юридической адаптацией норм «традиционного» трудового права к новым формам труда и наоборот, но и, что более важно, с необходимостью выстраивания адекватной системы гарантий реализации трудовых прав людей, вовлеченных в новые формы занятости.

Не все, но многие из новых форм труда характеризуются как неустойчивая занятость [3]. Неустойчивую занятость принято определять как вынужденную утрату работником стандартных трудовых отношений, основанных на трудовом договоре с неопределенным сроком и полным рабочим временем [4]. В настоящее время в странах с развитой рыночной экономикой масштабы неустойчивой занятости значительно увеличиваются [5]. Рост неустойчивости труда затронул и нашу страну [6].

Представляется, что органам нашей законодательной и исполнительной власти следует обратить внимание не только и не столько на технические аспекты воздействия информационных технологий на трудовые отношения, в частности на электронное взаимодействие работника и работодателя, документооборот, электронные трудовые книжки и т.п., но и на более важную проблему роста неустойчивости трудовых отношений в ходе развития новых форм занятости. Для преодоления этой негативной тенденции следует

принимать меры программного характера, основанные на научных исследованиях этой проблемы, осуществляемых юристами, социологами и экономистами.

Академическим же специалистам в области трудового права следует осмыслить и предложить обществу и государству новые подходы к понятию трудового отношения и трудовому договору, учитывающие смещение акцента с факта подчинения работника работодателю на факт экономической зависимости лица, выполняющего работу, без привязки к конкретной форме занятости.

Список литературы:

1. Костян И.А., Куренной А.М., Хныкин Г.В. Трудовое право и цифровая экономика: сочетаются ли они? // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 4. – С. 10-12.
2. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / под ред. В.Н. Бобкова. – М.: Кнорус, 2018. – 342 с.
3. Работать ради лучшего будущего / Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда: Международное бюро труда. – Женева: МБТ, 2019.
4. Тарусина Н.Н., Лушников А. М., Лушникова М. В. Социальные договоры в праве: монография. – М.: Проспект, 2017. – 480 с.
5. Томашевский К.Л. Определение трудового отношения: от доктринальных разработок к легальному закреплению в государствах — членах ЕАЭС // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 1. – С. 3-6.
6. Чесалина О.В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и workondemandviaapps) как вызов трудовому и социальному праву // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 1. – С. 52-55.
7. Шумилина, В. Е. Свобода труда как принцип трудового права / В. Е. Шумилина, Д. В. Филев, А. А. Тепегенджиян // Проблемы рынка труда

Российской Федерации и его правового обеспечения в условиях спада экономики и пандемии : AUS PUBLISHERS, 2021. – С. 36-45.

8. Шумилина, В. Е. Сущность трудового права в Российской Федерации / В. Е. Шумилина, К. Ю. Бондарева // Проблемы рынка труда Российской Федерации и его правового обеспечения в условиях спада экономики и пандемии : AUS PUBLISHERS, 2021. – С. 27-35.

9. Шумилин П.Е., Доржиева К.О. Экономическая безопасность в период инновационного развития России / П.Е. Шумилин, К.О.Доржиева // Современные проблемы экономической безопасности, учета и права в Российской Федерации. Том 3. 2019. С. 3.

References:

1. Kostyan I.A., Kurennoy A.M., Khnykin G.V. Labor law and the digital economy: do they go together? // Labor law in Russia and abroad. – 2017. – No. 4. – P. 10-12.

2. Precarious employment in the Russian Federation: theory and methodology of identification, assessment and reduction vector / ed. V.N. Bobkov. – M.: Knorus, 2018.– 342 p.

3. Working for a Better Future / Global Commission on the Future of Work: International Labor Office. – Geneva: ILO, 2019

4. Tarusina N.N., Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Social contracts in law: monograph. – M.: Prospect, 2017.– 480 p.

5. Tomashevsky K.L. Definition of labor relations: from doctrinal developments to legal consolidation in the EAEU member states // Labor law in Russia and abroad. – 2018. – No. 1. – P. 3-6.

6. Chesalina O.V. Work based on Internet platforms (crowdwork and work on demand via apps) as a challenge to labor and social law // Labor law in Russia and abroad. – 2017. – No. 1. – P. 52-55.

7. Shumilina, V. E. Freedom of labor as a principle of labor law / V. E. Shumilina, D. V. Filev, A. A. Tepegendzhiyan // Problems of the labor market of the Russian Federation and its legal support in the context of economic downturn and pandemic: AUS PUBLISHERS, 2021 .-- S. 36-45.
8. Shumilina, V. Ye. The essence of labor law in the Russian Federation / V. E. Shumilina, K. Yu. Bondareva // Problems of the labor market of the Russian Federation and its legal support in the context of economic downturn and pandemic: AUS PUBLISHERS, 2021. - S. 27-35.
9. Shumilin P.E., Dorzhieva K.O. Economic security in the period of innovative development of Russia / P.E. Shumilin, K.O.Dorzhieva // Modern problems of economic security, accounting and law in the Russian Federation. Volume 3. 2019. p. 3.