

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

Общемировые нарастающие тенденции: трудовой аспект.

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. содержание трудовых правоотношений сильно видоизменилось за последнее время, четвертая НТР, платформенная занятость, цифровая экономика, развитие искусственного интеллекта и дистанционного труда внесли свои коррективы. Наука трудового права должна развиваться, чтобы давать своевременные ответы на назревающие вопросы, необходим пересмотр подходов без потери системности.

Степень научной разработанности проблемы нашла свое отражение в работах Кудряшовой С.Н., Котовой С.И., Щенникова В.А..

Цель моей работы определение, выявление, раскрытие трудового аспекта общемировых нарастающих тенденций.

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

За последние годы тот набор профессиональных навыков, умений, способностей и опыта работника, в которых работодатель нуждается для осуществления деятельности и использование которых он готов оплатить, претерпел существенные изменения, равно как и содержание трудового отношения в целом. Понятия работника и работодателя стали более размытыми, правовое регулирование с трудом успевает перестраиваться под меняющиеся реалии.

Все чаще развитие алгоритмического управления накладывает свой отпечаток на трудовые правоотношения. Особо остро в это время встает вопрос ответственности за принятые алгоритмом управленческие решения. Необходимо использовать нарастающие тенденции во благо, для обеспечения достойных и устойчивых условий труда. Это смогло бы подарить обществу стабильность.

Свою лепту вносит развитие платформизации. Происходит подмена понятий. Самозанятым в Великобритании на сегодняшний день удалось отстоять свои базовые права работников, в то время как в наше законодательство в этой части нуждается в существенной корректировке.

Особо остро встает вопрос конфиденциальности. Это связано как с развитием технологий (разработка различного программного обеспечения, способного детально отслеживать деятельность работника в течение рабочего дня), так и с широким распространением осуществлением трудовой функции дистанционно, зачастую используя для этого домашнее пространство работника, где, как мы все имели возможность убедиться за время пандемии, порой бывает очень сложно провести четкую границу между личными и профессиональными интересами. Для обеспечения баланса интересов работника и работодателя в данном вопросе законодательно необходимо закрепить критерии, которыми работодателю необходимо руководствоваться, при выборе подобного программного обеспечения. Пандемия породила злоупотребления в этой сфере, зачастую можно применить механизмы оценки эффективности работника, не покушающиеся на тайну частной жизни. Необходимо провести детальный анализ законных мотивов работодателя, выявить взаимосвязь

с используемыми средствами надзора. Ограничения должны быть установлены на законодательном уровне, т.к. их отсутствие принесло существенные злоупотребления.

Особого внимания заслуживает вопрос дискриминации, запрет которой предусмотрен в статье 3 Трудового кодекса Российской Федерации. Пандемия и дистанционный труд, так широко применявшийся в это время, также обнажила болевые точки данного вопроса. Преимущественно это связано с ролью женщины по воспитанию и уходу за детьми. Исследования показывают, что работа из дома существенно сократила эффективность рабочих процессов у женщин, в то время как эффективность мужчин осталась примерно на прежнем уровне.

Трудовое право стоит на страже корректировки проблемы асимметрии власти в трудовых отношениях. В цифровой экономике функция надзора и контроля со стороны работодателя гораздо выше, чем при стандартных трудовых отношениях, возникают проблемы конфиденциальности, дискриминации, защиты базовых прав работников. Это обеспечивает существенный дисбаланс, скорректировать который под силу только трудовому праву.

Источники и литература

- 1) 1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.
- 2) 2. Котова С.И. Правовое положение прекариата на рынке труда и концепция занятости. Диссертация ... кандидата юридических наук. М., 2019.
- 3) 3. Кудряшова С. Н. Трудовая функция как условие трудового договора: теория, законодательство, практика. Диссертация ... кандидата юридических наук. М., 2020.
- 4) 4.Щенников В.А. Материальная ответственность работодателя перед работником. Диссертация ... кандидата юридических наук. М., 2019.
- 5) 5. The Telework Virus: How the COVID-19 Pandemic Has Affected Telework and Exposed Its Implications for Privacy and Equality by Tammy Katsabian. <http://www.ssrn.com>
- 6) 6. The Law-Technology Cycle and the Future of Work by Simon Deakin & Christopher Markou. <http://www.ssrn.com>
- 7) 7. Uber Drivers are 'Workers' – the Expanding Scope of the 'Worker' Concept in the UK's Gig Economy by Jeff Kenner. <http://www.ssrn.com>
- 8) 8. What if Your Boss Was an Algorithm? The Rise of Artificial Intelligence at Work by Jeremias Adams-Prassl. <http://www.ssrn.com>
- 9) 9. 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>
- 10) 10. Critical Labour Law: Then and Now by Ruth Dukes. <http://www.ssrn.com>