

УДК 349.2: 316.334.22
DOI 10.52452/19931778_2022_5_125

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДА И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОМ ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ

© 2022 г.

Н.И. Минкина

Алтайский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации, Барнаул

natim1@mail.ru

Поступила в редакцию 31.08.2022

Статья посвящена исследованию изменений труда и трудовых отношений в современных условиях развития информационного общества. Обозначить все (в исчерпывающем варианте) направления такой трансформации не являлось целью исследования, поэтому автор раскрывает по содержанию работы наиболее видимые и значимые тенденции происходящих под влиянием процесса цифровизации изменений. Преимущественно применяя такие методы научного исследования, как анализ и синтез, абстрагирование и обобщение, базируясь на результатах проведенных социологических опросов, автор отмечает, что все более востребованными в жизни становятся дистанционная работа, платформенная и неполная занятость, труд фриланса с ориентиром на повышенную оплату труда. Происходит закономерное и постепенное оцифровывание многих институтов трудового права, широко используются цифровые технологии и внедряется искусственный интеллект, актуализируются вопросы кибербезопасности, появляются иные новые проблемы и спорные взгляды по ним. В этой связи российское трудовое законодательство в перспективе будет неизбежно подвергаться изменениям, столь же однозначно, как трансформируются трудовые отношения, и законодателю предстоит определять концепцию таких изменений, как это сегодня происходит относительно проекта нового закона «О занятости населения», соблюдая при этом баланс интересов всех участников социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: труд, трудовые отношения, информационное общество, трансформация, цифровизация, тенденции, законодательство.

Как известно, труд – это вечная социальная ценность и одновременно естественная жизненная необходимость человека, а также основа функционирования для любого общества. При этом диалектическое единство общества и человека в их двуедином развитии во многом обеспечивается трудом и благодаря ему. Однако как меняется человек и общество, так и происходит смена взглядов на феномен труда. В постиндустриальном обществе возникает новая необходимость переосмысления труда и содержания трудовых отношений, что находит свое отражение прежде всего в правовых и социологических исследованиях ряда разных ученых.

В условиях развития российского информационного общества и происходящих процессов цифровизации, ускоренных пандемией распространения COVID-19, начиная с 2020 года представления о труде и его характерных признаках существенно меняются. Как пронизательно указывал в своей работе «Текущая современность» З. Бауман, сегодня работодатель, бизнесмен может путешествовать «имея при себе лишь ручную кладь – портфель, портативный компьютер и сотовый телефон» [1, с. 163]. Иными словами, удаленная (дистанционная) работа, фриланс, платформенная и неполная

занятость – это направления труда и нетипичные формы занятости, которые в настоящее время приобрели особое распространение и востребованность в жизни современного общества. Особенно это касается труда (работы) в сфере услуг (медицинские, образовательные, бухгалтерские, правовые и пр.), причем их спектр сегодня постоянно расширяется с освоением все большего количества цифровых платформ.

И на сегодняшний день процессы цифровизации позволили дифференцировать тех работодателей, которые лидируют по перестройке своих бизнес-процессов под очередные новые вызовы времени, и те организации, сектора экономики, которые не вполне с ними справляются, продолжая организовывать труд и производственные процессы по-старому, практически не используя новые возможности различных цифровых платформ и инновационные технологии. К сожалению, для немалой части российских работодателей инновации сводятся к высокоскоростному Интернету и обмену электронными данными и сообщениями, а переход на электронный документооборот, в том числе в рамках трудовых отношений, обусловлен лишь предписаниями законодательства, а не собственной мобильностью и гибкостью, которые

сегодня важны как в трудовой деятельности работника или самозанятого гражданина, так и в ведении бизнеса работодателем. Мобильное использование цифровой среды позволяет им расширить профессиональные возможности и горизонты.

Между тем четвертая промышленная революция сопровождается постепенным внедрением искусственного интеллекта, соответственно – роботизацией и автоматизацией производства. Переход на машинный труд, с одной стороны, приводит к отмиранию одних профессий (допустим, конвейерные рабочие; машинистки; переводчики печатных текстов [2, с. 399]) и появлению новых (например, специалист в области искусственного интеллекта, визуализации и анализа данных; разработчик цифровых продуктов; эксперт по роботам и робототехническим системам; эксперт по креативному программированию; IT-экономист; IT-юрист; бизнес-аналитик; специалист по защите информации [3] и т.п.), а также к уходу части трудовой функции к умным роботам и появлению новых трудовых обязанностей у работника, в том числе связанных с техническим контролем за роботами. Это, в свою очередь, усилило значимость цифровых компетенций и компетентности почти по всем видам работ и труда и сопровождается сокращением избыточных рабочих мест и созданием новых высокотехнологичных. При этом низкоквалифицированные рабочие места закономерно и объяснимо наиболее подвержены процессам автоматизации.

Однако при этом, с другой стороны, ведение профессиональной деятельности все больше смещается из традиционной плоскости «человек – человек» (не уходя отсюда полностью) в направлении «человек – машина (робот)», что приводит к уменьшению социального взаимодействия и делает труд человека более автономным и индивидуальным. Соответственно, присущий труду коллективный характер становится все менее актуальным и несколько утрачивается за счет новых характеристик труда в современном информационном обществе. Уход от классического представления о труде во многом связан с новым этапом развития нашего общества.

Причем современные процессы изменения труда и трудовых отношений неизбежны в условиях цифровизации, это как отмечают исследователи, так и осознают люди, ориентируясь на гибкость – главный лозунг современной жизни.

В данном контексте научно-практический интерес представляет один из опросов (600 человек, принадлежащих к разным социальным группам), проведенный Е.П. Абрамян еще в

2018 году. Аналогичные результаты исследований можно встретить и в других более поздних опубликованных и проанализированных социологических опросах. Не случайно специалисты начали обращать внимание на проблему трансформации труда в условиях информационного общества. Так, исследования по указанной проблематике, как правило, обобщенно демонстрируют следующее: процессы изменения труда в обществе за последнее время носят весьма противоречивый характер. Выражено это в том, что специфика современного рынка труда требует от человека автономности, мобильности, креативности и вовлеченности в профессиональную деятельность. Между тем социально-экономические условия жизни приводят человека к тому, что материальный доход становится основой его трудовой деятельности, а это, в свою очередь, вызывает у граждан интерес к работе на нескольких работах, с неполной занятостью, при этом утрачивается привычный профессиональный интерес к таким работам [4, с. 16–17]. Кроме того, все больше интеллектуальный труд определяется в качестве основного вида работы, и современный рынок труда характеризуется распространением и заинтересованностью граждан в гибкой занятости и электронной (цифровой) самозанятости.

Очевидно, что с трансформацией труда и изменением отношения человека к труду меняется содержание трудовых отношений, что либо приводит к модернизации трудового законодательства, как это было с пересмотром законодателем главы 49.1 Трудового кодекса России о дистанционном труде (и вступлением ее в силу в принципиально обновленном виде с 1 января 2021 года), либо на какой-то промежуток времени актуализирует проблему, широко обсуждаемую в профессиональных сообществах среди экспертов, и ставит новые задачи перед законодательными органами власти. Обозначим некоторые из них.

Реальность в условиях цифровой цивилизации поставила перед разными странами немало новых вопросов, в частности: можно и следует ли онлайн-платформы (при платформенной занятости, например краудсорсинге или краудворкинге) относить к числу особых работодателей или же это всего лишь современный цифровой инструмент, который использует работодатель (в классическом его понимании)?

Также ведутся любопытные научные диспуты о том, можно ли признать искусственный интеллект «электронной личностью», по сути, специфическим неким «виртуальным» субъектом трудового права, и разные ученые высказывают противоположные позиции, представляя

свои правовые аргументы, порой граничащие с революционными подходами к законодательству будущего. А самое главное, как верно утверждает К.Л. Томашевский, при всех сложностях поиска однозначного и адекватного ответа на эти и другие актуальные вопросы проблемы только множатся [2, с. 406]. Поэтому, не вдаваясь в подробную характеристику данных дискуссий, поскольку это не является целью настоящего исследования, отметим, что на указанные и многие другие неназванные вопросы российский законодатель пока еще не нашел своего ответа, однако со временем технический прогресс, отечественная практика и зарубежный опыт позволят законодателю по-новому взглянуть на объекты, субъекты и содержание современного трудового правоотношения, отягощенного каким-то цифровым элементом. А это, в свою очередь, вновь обновит представление о труде и характеризующих его признаках в свете цифрового развития страны.

Все перечисленные и иные изменения свидетельствуют о необходимости не только законодательного определения особенностей цифровых трудовых прав, но и усиленной защиты работодателями и государственными органами цифровых данных о работниках и соискателях работы. В настоящее время с учетом требований ст.ст. 22.1 – 22.3 Трудового кодекса Российской Федерации выстраивается цифровое взаимодействие как в трудовых отношениях, так и в иных отношениях, связанных с ними. Одновременно с этим происходит «оцифровывание» многих институтов трудового права: «цифровые» профсоюзы, создание онлайн-площадок для их использования участниками социального партнерства, электронное взаимодействие работодателя с органами контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации, развитие способов онлайн-защиты трудовых прав и многое другое.

С учетом отмеченных тенденций на первый план выдвигаются вопросы кибербезопасности в социально-трудовых отношениях, в то время как в нашей реальности еще далеко не все работодатели организуют обработку личных сведений о своих работниках в строгом и полном соответствии с требованиями Федерального закона «О персональных данных», действующего в стране уже более 15 лет. В этой связи можно предположить, что вопрос о кибербезопасности будет сохранять свою актуальность долго в ближайшее время, а это, в свою очередь, будет приводить законодателя к установлению новых составов правонарушений и повышению юридической ответственности за них с целью более надежной защиты цифровых данных граждан, организаций и публичных органов власти.

Вместе с тем, как показывают опросы социологов, при организации труда немаловажное значение имеют цифровая культура и кадровая стратегия в организациях, прежде всего с целью повышения конкурентоспособности последних [5, с. 172]. Названные показатели напрямую связаны с проблемой квалификации кадров под запросы того или иного бизнес-процесса, государственного или муниципального управления. Тем самым, современные условия труда и обновленное содержание трудовых отношений, как следствие, также приводят к необходимости формирования новых образовательных программ, в том числе с целью постоянного дополнительного обучения и по необходимости – повышения квалификации.

Принимая во внимание выше отмеченные тенденции по трансформации труда и трудовых отношений, нужно сказать, что не случайно сегодня пересматривается концепция закона, которым регулируются вопросы занятости населения страны. И по основной идее данного законопроекта предполагается расширить маневры и возможности для граждан в сфере труда, исходя из потребности общества и развития государства, закрепив дополнительные гарантии для тех, кто организует свой труд в рамках закона. Так, органы власти планируют определить трудовое положение самозанятых граждан, решается дискуссионный вопрос о возможности и необходимости закрепления для них как социальных гарантий (в частности, по временной нетрудоспособности, безработице, страховой пенсии), так и трудовых гарантий, включая определение норм рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда и т. д. [6]. Данная возможная для принятия новелла связана с тем, что в действующем российском законодательстве самозанятость рассматривается лишь в качестве специального налогового режима, и вопрос о правовом статусе самозанятых лиц в процессе их трудовой деятельности остается пока открытым при продолжении данного эксперимента до 2028 года, как предусмотрено в законодательстве. Поэтому в юридической литературе высказываются справедливые мнения о перспективах расширенного действия трудового права с целью защиты самозанятых, независимо от выбранных законодателем средств такой охраны [7, с. 218–219], и о расширении круга субъектов трудового права в целом, особенно по нетипичным формам занятости [8, с. 175].

Кроме того, в рамках нового закона предполагается уделить внимание нетипичным современным формам занятости, к примеру заемному труду. Согласно действующему правилу по ст. 56.1 Трудового кодекса Российской Федерации он запрещен, за исключением, предусмотренным главой 53.1. С 2019 года обсуждается

вопрос о пересмотре концепции заемного труда, прежде всего в связи с его фактическим распространением в жизни. Поэтому не исключается установление новых требований к договору о предоставлении труда работников с целью детального урегулирования новых форм занятости.

Вместе с тем с учетом растущих потерь государственного бюджета планируется регламентация мер по противодействию нелегальному трудоустройству россиян, на чем акцентируется внимание в деятельности государственных органов власти субъектов Российской Федерации за последние годы. Сегодня предлагается в новом законе «О занятости населения» дать легальное определение теневой (неконвенциональной) занятости, обозначить правовые последствия нелегального трудоустройства и конкретные полномочия публичных органов власти по борьбе с данным явлением [6].

Итак, резюмируя изложенное, неизбежность трансформации труда и собственно трудовых отношений (как на индивидуальном, так и коллективном уровнях) приводит к необходимости дальнейшего изучения вектора данных изменений, что явно не исчерпывается только названными в настоящей работе тенденциями, и это нужно прежде всего с целью определения дальнейшего направления совершенствования российского трудового законодательства. При этом изменение законов и их модернизация под новые потребности общества в условиях цифровизации и тех жизненных новаций, которые уже возникли и будут еще возникать под ее воздействием, должны происходить со сбалансированным соблюдением интересов работников, работодателей и государства в экономической сфере.

Список литературы

1. Бауман З. *Текущая современность*. СПб.: Питер, 2008. 240 с.
2. Томашевский К.Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // *Вестник СПбГУ. Право*. 2020. Т. 11. Вып. 2. С. 398–413.
3. Бовкун Н.В., Меринская Е.Е., Меринская И.С. Новые профессии в свете цифровой трансформации экономики Российской Федерации // *EESJ*. 2020. № 4-3 (56). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-professii-v-svete-tsifrovoy-transformatsii-ekonomiki-rossiyskoj-federatsii> (дата обращения: 10.05.2022).
4. Абрамян Е.П. Трансформация труда в условиях информационного общества // *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*. 2018. № 1. С. 13–17.
5. Абрамян Е.П. Цифровизация как инструмент формирования инновационных моделей автономной трудовой деятельности в современном обществе // *Инновационные научные исследования: теория, методология и практика: Сборник статей XX Международной научно-практической конференции*. Пенза, 23 февраля 2020 года. Пенза: Наука и Просвещение, 2020. С. 170–173.
6. Виноградова Е. Минтруд озадачился саморегулированием самозанятых. Обнародована концепция новой редакции закона «О занятости населения» // *Экономика*. 2022. № 13 (17 февраля). URL: <https://www.rbc.ru/newspaper/2022/02/17/620cf7099a79470d8f0aeec> (дата обращения: 25.04.2022).
7. Зайцева Л.В. Экономически зависимые самозанятые: различия национальных подходов к определению правового статуса // *Вестник Томского государственного университета*. 2019. № 446. С. 212–222.
8. Филипова И.А. Трудовое право: вызовы информационного общества // *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 2020. № 2. С. 162–182.

THE MAIN DIRECTIONS OF TRANSFORMATION OF LABOR AND LABOR RELATIONS IN THE MODERN INFORMATION SOCIETY

N.I. Minkina

The article is devoted to the study of changes in labor and labor relations in the modern conditions of the development of the information society. It was not the purpose of the study to identify all (in an exhaustive version) the directions of such transformation, therefore, the author reveals the most visible and significant trends in the ongoing changes under the influence of the digitalization process according to the content of the work. Mainly using such methods of scientific research as: analysis and synthesis, abstraction and generalization, based on the results of conducted sociological surveys, the author notes that distance work, platform and part-time employment, freelance work with a focus on increased wages are becoming more and more in demand in life. There is a natural and gradual digitization of many institutions of labor law, digital technologies are widely used and artificial intelligence is being introduced, cybersecurity issues are being updated, other new problems and controversial views on them appear. In this regard, Russian labor legislation will inevitably undergo changes in the future, as unambiguously as labor relations are transformed, and the legislator will have to define the concept of such changes, as is happening today with respect to the draft new law «On Employment of the population», while maintaining a balance of interests of all participants in social and labor relations.

Keywords: labor, labor relations, information society, transformation, digitalization, trends, legislation.

References

1. Bauman Z. Fluid modernity. St. Petersburg: Piter, 2008. 240 p.
2. Tomashevsky K.L. Digitalization and its impact on the labor market and labor relations (theoretical and comparative legal aspects) // Bulletin of St. Petersburg State University. Law. 2020. Vol. 11. Issue. 2. P. 398–413.
3. Bovkun N.V., Merinskaya E.E., Merinskaya I.S. New professions in the light of the digital transformation of the economy of the Russian Federation // EESJ. 2020. № 4–3 (56). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-professiony-v-svete-tsifrovoy-transformatsii-ekonomiki-rossiyskoy-federatsii> (Date of access: 10.05.2022).
4. Abramyan E.P. Transformation of labor in the conditions of the information society // Humanities, socio-economic and social sciences. 2018. № 1. P. 13–17.
5. Abramyan E.P. Digitalization as a tool for the formation of innovative models of autonomous labor activity in modern society // Innovative scientific research: theory, methodology and practice: Collection of articles of the XX International Scientific and Practical Conference. Penza, February 23, 2020. Penza: Science and Education, 2020. P. 170–173.
6. Vinogradova E. The Ministry of Labor was puzzled by self-regulation of the self-employed. The concept of a new version of the law «On employment of the population» has been published // Economy. 2022. № 13 (February 17). URL: <https://www.rbc.ru/newspaper/2022/02/17/620cf7099a79470d8f0aecc> (Date of access: 25.04.2022).
7. Zaitseva L.V. Economically dependent self-employed: differences in national approaches to determining legal status // Bulletin of Tomsk State University. 2019. № 446. P. 212–222.
8. Filipova I.A. Labor law: Challenges of the information society // Law. Journal of the Higher School of Economics. 2020. № 2. P. 162–182.