

Трансформация институтов регулирования социально-трудовых отношений в цифровой среде

Научный руководитель – Васильев Владимир Петрович

Яковлева Анастасия Сергеевна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Москва, Россия

E-mail: 10021132@mail.ru

Цифровизация ведет к изменению традиционных форм занятости. Пандемия COVID-19 существенно ускорила переход к гибриднему формату работы и актуализировала полностью дистанционную занятость. Появились также новые профессии, связанные, прежде всего, с информационными технологиями. При этом возникают и риски потери рабочих мест под влиянием автоматизации и роботизации. Отдельной категорией рисков, проявившихся в процессе цифровизации трудовой сферы, стало использование технологий искусственного интеллекта [7, 8]. Перечисленные выше аспекты трансформации социально-трудовой сферы обостряют проблему адаптации институтов их регулирования [6].

Анализ актуальных федеральных и локальных документов, регламентирующих процесс цифровизации и внедрения цифровых технологий в России, свидетельствует об активной работе государства по развитию процесса регулирования социально-трудовых отношений в контексте цифровизации – как на федеральном, так и на региональных уровнях. При этом, не стоит забывать и о самих технологиях, развитие которых зачастую опережают изменения в институтах регулирования [1]. Таким образом, имеет смысл рассматривать трансформацию социально-трудовых отношений вследствие цифровизации в двух аспектах: с точки зрения государственного регулирования и с точки зрения конкретных цифровых технологий, создающих новые формы социально-трудовых отношений.

Так, с одной стороны, процесс цифровизации социально-трудовых отношений нормативно регламентирован документами, определяющими направления стратегического развития экономики. Тем не менее, все еще актуален запрос на оптимизацию правовых норм, которые обеспечивают соблюдение прав и защиту интересов как работников, так и работодателей, стремящихся внедрить новые цифровые технологии. Цифровизация социально-трудовых отношений требует формирования определенных знаний и цифровых компетенций у сотрудников, которые также необходимо развивать. Здесь мы сталкиваемся с проявлениями цифрового разрыва первого и второго уровней, и связанными с ними рисками обострения социального неравенства в социально-трудовых отношениях [3]. Это требует содействия государства по линии развития федеральных и региональных программ, а также формирования специальной законодательной базы для обеспечения гарантий непрерывного обучения и переквалификации, особенно для уязвимых категорий работников [5, 7].

Перейдем ко второму аспекту трансформации социально-трудовых отношений – внедрению специфических цифровых технологий. Под цифровыми технологиями в рамках данного исследования будем понимать «совокупность технологий, применяемых для сбора, хранения, обработки, поиска, передачи и представления данных в цифровом виде, посредством использования информационно-коммуникационных технологий» [1].

Отечественные исследователи утверждают, что совершенствование автоматизированной обработки информации вообще ведет к возникновению концептуально новых форм социально-трудовых отношений. Как утверждают В.М. Свистунов и В.В. Лобачев, к этому

привело сразу несколько причин [4]. Во-первых, совершенствование возможностей информационно-коммуникационных и цифровых технологий закономерно упрощает обработку данных, что влияет на скорость реализации управленческой деятельности. Во-вторых, многие профессии, которые не были затронуты информатизацией начала XXI века, или конкретные задачи перетекают в область интеллектуального труда, по сути, становятся также менеджментом. Соответственно, цифровизация напрямую стимулирует увеличение числа работников сферы услуг или управления. В-третьих, как утверждают авторы, цифровизация вынуждает работников к приобретению специфических цифровых компетенций, которые становятся не просто конкурентным преимуществом, а необходимостью, требуемой современными компаниями [2].

Таким образом, социально-трудовые отношения в России значительно трансформировались под влиянием процесса цифровизации и продолжают совершенствоваться в сторону повышения комфорта для работников, утверждения их социальных гарантий и максимизации эффективности деятельности государства в этом направлении. Этому способствуют как развитие самих технологий, так и действия государства по развитию законодательной базы и трансформации институтов регулирования. Однако, в этом направлении все еще наблюдаются определенные сложности, связанные с защитой прав сотрудников и работодателей в новом цифровом контексте, а также регламентацией внедрения новых технологий (ИИ).

Источники и литература

- 1) Баранов Д.Н. Ключевые технологии в области цифровизации социально-трудовых отношений // Московский экономический журнал. 2021. №12. С. 367-383.
- 2) Деханова Н. Г., Холоденко Ю. А. Социальные вызовы цифровой революции // Проблемы экономики и юридической практики. 2019. Т. 15. № 4 С. 39–45.
- 3) Добринская Д.Е., Мартыненко Т.С. Перспективы российского информационного общества: уровни цифрового разрыва // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2019. №1. С. 108-120.
- 4) Лобачев В.В., Свистунов В.М. Свистунов. "Новые" социально-трудовые отношения в условиях цифровизации экономики // УПИРР. 2018. №1. С. 5-11.
- 5) Сапфинова А. А. Защита трудовых прав в условиях цифровой экономики: монография. Краснодар: Эпомен, 2021. – 106 с.
- 6) Федченко А.А. Трансформация социально-трудовых отношений в цифровой экономике // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2018. №3. С. 91-95.
- 7) Филишова И. А. Искусственный интеллект, трудовые отношения и право: влияние и взаимодействие // Государство и право. 2019. № 11. С. 69–77.
- 8) ВЦИОМ. Нейросеть на дефицитном рынке труда: угроза, спасение или подспорье. [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/expertise/neiroset-na-deficitnom-rynke-truda-ugroza-spasenie-ili-podspore>