

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

Тенденции применения автоматизированных технологий в трудовых отношениях

Научный руководитель – Зорина Ольга Олеговна

Саркисян Давид Суренович

Студент (бакалавр)

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

E-mail: d.ss17@mail.ru

По оценкам Всемирного экономического форума, четвертая промышленная революция, характерными особенностями которой является почти повсеместное применение технологий искусственного интеллекта (ИИ) и робототехники, должно было привести к потере более пяти миллионов рабочих мест к 2020 году.

Актуальность данного исследования обусловлена тем, что подобная автоматизация, а также новые условия работы бросают существенный вызов трудовому праву. Существующие правовые механизмы требуют модернизации или адаптации. Более того, в новой среде значительно меняется положение субъектов трудовых правоотношений. При отсутствии или несовершенстве правового регулирования возможно усиление, усугубление неравенства позиции экономически более слабой стороны.

Автоматизированные технологии развиваются гораздо более высокими темпами, чем не могут воспользоваться работодатели, как хозяйствующие субъекты, стремящиеся увеличить прибыль за счет наименьших издержек. Так, индийская компания Infosys разработала и внедрила алгоритм для идентификации работников, которые, возможно, собираются прекратить трудовые правоотношения с работодателем. Компания в целом специализируется на создании программного обеспечения. Подобная разработка позволяет работодателям контролировать текучесть кадров. Благодаря другой технологии работодатель может анализировать электронные письма работников, чтобы выяснить, довольны ли они своей работой, должностью, позволяя руководству действовать и принимать меры еще до того, как производительность и качество работы персонала резко упадет. В отношении соискателей автоматизированные технологии использует британская компания Unilever. Так, технологии искусственного интеллекта применяются для проверки тысяч резюме соискателей, экономя время и затраты за счет автоматизации процесса найма с помощью технологий.

Тем не менее, активное использование технологий работодателями формирует вызовы сфере труда в целом. С одной стороны, автоматизированные технологии потенциально могут повысить производительность и улучшить показатели эффективности работников, создать новые рабочие места и повысить уровень жизни. Однако по самой своей природе выполнения «нестандартных» задач, которые ранее считались исключительно прерогативой людей, новые технологии, вероятно, создадут дефицит рабочих мест в определенных отраслях экономики и видах экономической деятельности. Среди возможных тенденций представляется справедливым выделить следующие.

1) Потеря рабочих мест

Одним из недостатков развития автоматизированных технологий является то, что они могут привести к росту безработицы, поскольку начинают заменять людей в различных отраслях экономики.

2) Неравенство

Применение новых технологий может усугубить существующее экономическое неравенство, поскольку преимущества технологии искусственного интеллекта непропорционально достаются тем, кто уже богат и имеет доступ к лучшим ресурсам. Также использование таких механизмов работодателем создают риск вторжения в личную жизнь работников, еще большим ослаблением их переговорной позиции.

3) Риски для безопасности

Одной из обязанностей работодателя является обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (статья 21 Трудового кодекса Российской Федерации). В нашем же случае порой автоматизированные технологии могут создать новые риски для безопасности, поскольку допускают сбои, влекущие вред для жизни и здоровья работников.

4) Этические проблемы

Новые технологии, безусловно, сопряжены с этическими проблемами. Они все чаще начинают влиять на нашу человеческую жизнь способами, которые нам могут быть неприятны, чересчур вторгаясь в личную жизнь.

С точки зрения норм трудового законодательства, работодателю следует закрепить в локальных нормативных актах порядок и условия использования автоматизированных технологий, если они тем или иным образом связаны с трудовой деятельностью работников. Осведомленность работников о таких мерах позволит избежать судебных споров об оспаривании применения тех или иных технологий.

Таким образом, существующие тенденции применения автоматизированных технологий свидетельствуют о том, что сфера труда подвергается и будет подвергаться значительному влиянию. Недавние технологические достижения значительно расширили возможности работодателей по мониторингу поведения работников и управлению им на рабочем месте и за его пределами. По мере того, как все больше и больше работодателей пользуются этими новыми возможностями, их практика вызывает ряд вопросов с точки зрения права, экономики и даже этики.

Список использованных источников:

- 1) Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). 2019. "OECD AI Principles Overview." // URL: <https://oecd.ai/en/ai-principles> (дата обращения - 24.02.2023)
- 2) What does artificial intelligence mean for employee relations? // URL: <https://www.jacksonstone.co.nz/blog/what-does-artificial-intelligence-mean-for-employee-relations/> (дата обращения - 24.02.2023)