

5. Хантингтон С. Столкновение цивилизаций. М.: АСТ. СПб. : Terra fantastica, 2003. 603 с.
6. Фукуяма Ф. Великий разрыв. М. : АСТ, 2003. 474 с.
7. Яскевич Я.С. Философские проблемы социальной коммуникации. Минск: Вышэйшая школа, 2017. 285 с.
8. Лаптенко А.С. Мораль в информационном обществе : верность традиции или новые парадигмы? // Almanac «Discourses of Ethics». 2013. № 4. С. 82–89.
9. Дмитриев А.В. Конфликтология. М. : Альфа-М : ИНФРА-М, 2011. 336 с.
10. Knoke D. Playing well together. Creating great social capital in strategic alliance networks // American Behavioral Scientist. 2009. № 52. P. 1690–1708.
11. Knoke D. Political networks : The structural perspective. Cambridge : Cambridge university of Chicago press, 1990. 290 p.

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ НА РАБОЧЕЕ И ВНЕРАБОЧЕЕ ВРЕМЯ РАБОТНИКОВ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Л.А. Березюк

Белорусский государственный экономический университет,

Пр. Рокоссовского, 65, 220094, Минск, Беларусь

2505624@gmail.com

С каждым годом воздействие технологий на различные сферы жизнедеятельности человека становится все более значимым. С учетом того, что развитие экономики государства, а также повышение благосостояния бизнеса и отдельных лиц во многом зависит от состояния рынка труда, целью настоящей статьи выбрано исследование влияния цифровой трансформации на трудовые отношения, а также определение проблемных аспектов в данной области и выработка направлений для их разрешения.

Ключевые слова: *цифровизация; цифровая трансформация; цифровая среда; рынок труда; рабочее время; вне рабочее время.*

В настоящее время такие ключевые факторы, как рынок труда, образование, управленческая деятельность трансформируются под воздействием цифровизации. Под цифровизацией понимается использование цифровых технологий и данных, а также их взаимосвязь, что приводит к новым видам деятельности или изменениям в существующих

направлениях. Наряду с цифровизацией в научной литературе выделяется такое понятие как «оцифровка» (преобразование аналоговых данных и процессов в машиночитаемый формат), а в совокупности оцифровка и цифровизация составляют цифровую трансформацию [1, с. 16]. Согласно ст. 1 Решения Высшего Евразийского экономического совета от 11.10.2017 № 12 «Об основных направлениях реализации цифровой повестки Евразийского экономического союза до 2025 года» цифровая трансформация представляет собой проявление качественных, революционных изменений, заключающихся не только в отдельных цифровых преобразованиях, но и в принципиальном изменении структуры экономики, в переносе центров создания добавленной стоимости в сферу выстраивания цифровых ресурсов и сквозных цифровых процессов [2].

Исследование изменений рынка труда в условиях цифровой трансформации выбрано целью настоящей статьи по причине того, что эффективное удовлетворение экономических потребностей государства, бизнеса и отдельных лиц невозможно без устойчивого рынка труда и его постоянного совершенствования.

Как справедливо отмечается в научной литературе, цифровая экономика коренным образом изменила характер труда. Сегодня все больше рабочих мест связано с компьютерными задачами, а новые режимы работы идут рука об руку с изменением социальных ожиданий в отношении организации труда. Согласно имеющимся данным, в период с 1995 по 2015 год доля работников, использующих компьютеры на работе, увеличилась с 40% до более чем 60% [1, с. 53]. И несмотря на то, что цифровизация способствует созданию новых высокотехнологичных рабочих мест, «вместе с тем другие рабочие места становятся избыточными и подлежат сокращению» [3, с. 404].

Организацией экономического сотрудничества и развития (далее – ОЭСР) в 2019 году было проведено исследование влияния цифровой трансформации на различные сферы жизнедеятельности. В рамках настоящей статьи рассмотрим ключевые возможности и риски цифровой трансформации для благосостояния людей в области труда и заработка, а также для соблюдения баланса между трудовыми и личными интересами.

Так, среди преимуществ цифровой трансформации в области труда называют доступность новых рабочих мест с использованием информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ); использование онлайн поиска работы, что повышает возможности для

занятости; уменьшение подверженности стрессу на работе; использование ИКТ в трудовой деятельности может позволить организовывать труд с большей гибкостью и представлять меньше факторов физического риска для работников и другие.

Рисками, в свою очередь, являются следующие факторы: цифровые технологии могут разрушить рабочие места под угрозой автоматизации; цифровая трансформация может привести к поляризации рабочих мест; работа в цифровой экономике может быть связана с повышенным стрессом на рабочем месте в связи с высокими темпами работы [1, с. 53].

В то же время отмечается, что цифровая трансформация позволяет сохранять свободное время работников и лучше комбинировать рабочую и личную жизнь. Однако при этом наличие постоянной связи с работой может усилить беспокойство по рабочим вопросам в свободное от работы время [1, с. 22].

В данном контексте в сфере трудовых отношений возникает проблема, связанная с пределами вмешательства нанимателя в личную жизнь работников, по поводу чего в научной литературе ведутся дискуссии относительно такого понятия, как «право на отключение от цифровой среды» («Right to disconnect») [3, с. 407; 4; 5, с. 14]. Это связано с влиянием ИКТ, которые позволяют работать в любом месте и в любое время, что приводит к «стиранию границ» между рабочим и свободным от работы временем. Практически в любой сфере профессиональной деятельности используется электронная почта, мессенджеры, звонки и различные виртуальные рабочие среды, которые «характеризуются постоянной доступностью с любого мобильного устройства, при этом и обладатель этого устройства становится доступным. <...> По сути, происходит постоянная экспансия во вне рабочее время и это заставляет работника «быть на связи» всегда, обеспечивая его виртуальное присутствие на работе» [4, с. 510].

Постоянное подключение к работе увеличивает риск стресса для работников, так как даже если время, проведенное на работе, не изменится, работники могут быть заняты служебными задачами и после возвращения домой. Например, некоторые исследования показали, что люди, проверяющие электронную почту в нерабочее время, чаще испытывают повседневный стресс и имеют более низкий уровень положительного эффекта на баланс «работа-дом» [1, с. 58]. В настоящее время открытым

остаётся вопрос о том, вправе ли работник не отвечать на звонки или сообщения руководителя во время, свободное от работы.

В противовес «праву на отключение», т.е. на прекращение сверхзанятости, отдельными российскими учеными поднимался вопрос о необходимости включения в рабочее время не только времени работы, но и в некоторых случаях свободного от нее времени (подразумевается время, в течение которого работник обязан не разглашать охраняемую законом тайну, бережно относиться к имуществу работодателя, соблюдать инструкции по охране труда и т.д.) [6, с. 322; 7, с. 252]. Иными словами, ставился вопрос о необходимости включения в рабочее время не только времени нахождения работника не на рабочем месте, но и времени, свободного от непосредственного выполнения своей трудовой функции. Оценивая указанную позицию, нами не оспаривается тот факт, что некоторые трудовые обязанности действительно должны выполняться за пределами установленного рабочего времени. Вместе с тем, это не означает, что время выполнения таких обязанностей должно считаться рабочим временем. Так, например, обязанность не разглашать охраняемую законом тайну должна выполняться постоянно, вне зависимости от того, находится работник на рабочем месте или нет, является ли определенный момент времени рабочим временем или временем отдыха для работника. Это говорит о том, что нет оснований «расширять» период рабочего времени до бесконечности.

Представляется, что в описываемых ситуациях целесообразно четко закрепить трудовые обязанности работников в должностной (рабочей) инструкции, что позволит учесть необходимость их соблюдения во время, свободное от выполнения трудовой функции. В данном контексте позитивным решением рассмотренной ситуации является внесенное с 28.01.2020 в ч. 1 ст. 110 Трудового кодекса Республики Беларусь изменение определения рабочего времени, заключающиеся в расширении территориального признака с акцентированием внимания на том, что работник обязан находиться на *рабочем месте* или *в ином установленном по согласованию с нанимателем месте и выполнять свои трудовые обязанности* [8]. При этом конкретные обязанности, которые работник должен выполнять за пределами рабочего места либо места работы, должны найти свое отражение, по общему правилу, в должностной (рабочей) инструкции.

При этом в целом в современных реалиях необходима дальнейшая разработка правовых и организационных механизмов, позволяющих четко разграничить рабочее и вне рабочее время, в том числе путем установления права на отключение от цифровой среды.

Библиографические ссылки

1. How's Life in the Digital Age?: Opportunities and Risks of the Digital Transformation for People's Well-being [Electronic resource]: OECD (2019). – OECD Publishing, Paris. - Mode of access: <https://doi.org/10.1787/9789264311800-en>.- Date of access: 29.09.2022.

2. Об основных направлениях реализации цифровой повестки Евразийского экономического союза до 2025 года [Электронный ресурс]: Решение Высшего Евразийского экономического совета от 11.10.2017 № 12. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/dmi/workgroup/Documents/Основные%20документы/Решение%20ВЕЭС%20№12_Основные%20направления%20реализации%20цифровой%20повестки%20ЕАЭС.pdf. – Дата доступа: 09.10.2022.

3. Томашевский К.Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // Вестник СПбГУ. 2020. Вып. 2. С. 398-413.

4. Пак Г.С., Хусиянов Т.М. «Право отключиться» как ответ на экспансию труда в нерабочее время: кто им воспользуется // Вестник Пермского университета. Вып. 4. 2018. С. 508-516.

5. Трансформация трудовых отношений: факторы социального загрязнения / под ред. А.Э. Федоровой. Екатеринбург: ЮНИКА, 2020. 178 с.

6. Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. 3–е изд., перераб. и доп. Москва: Проспект, 2016. 624 с.

7. Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой, Н. Г. Гладкова. 5–е изд., перераб. и доп. Москва : РГ–Пресс, 2016. 536 с.

8. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296–З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 30.06.2022, № 183–З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.