

Куракина В. В.
ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРИНЦИПОВ ТРУДОВОГО ПРАВА
В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА

Куракина Виктория Васильевна, аспирант Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, vika.alekseeva.1994@list.ru

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Петоченко Т. М.

Цифровая трансформация экономики, включая цифровизацию трудовой сферы, входит в число основных приоритетов развития Республики Беларусь, которые регламентируются п. 5.2 Указа Президента Республики Беларусь от 29 июля 2021 г. № 292 «Об утверждении Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы».

Процессы цифровизации экономики, включающие роботизацию производства, оказывают серьезное воздействие на сферу труда, в результате чего становится возможным: труд на соседних рабочих местах «умных» роботов, работников-людей и лиц с нейропротезами, наделенными искусственным интеллектом и способными вступать в прямой контакт с робототехникой.

Эффективное развитие экономики невозможно без справедливого регулирования трудовых отношений, основывающегося на общепризнанных принципах международного права в социально-трудовой сфере. Они формируют базис отрасли и являются самым устойчивым элементом системы права, ориентирами для развития законодательства о труде, так как воплощают в себе идеи, выражающие сущность трудового права.

Некоторые авторы затрагивают тему трансформации принципов трудового права.

По мнению В. А. Карташкина, «стабильность принципов не означает их незыблемости, тем более “окостенения”, принципы могут развиваться, наполняться новым содержанием в связи с развитием общества и появлением новых важных составляющих. Он указывает, что правовые принципы “зарождаются, зреют и, в конечном счете, могут исчезнуть” в связи с наполнением сферы действия принципа иным содержанием».

С. Ю. Головина считает, что меняющиеся экономические условия ставят перед законодателем новые задачи по «содействию занятости, неизбежности формирования нового типа трудовых отношений и новых моделей их оформления».

По мнению И. А. Филиповой, социально-экономические изменения, требующие реагирования со стороны трудового права, произойдут не одномоментно, а в несколько этапов, отражающих смену технологического уклада: 1) возрастающая замена части функционала работников компьютерными программами, промышленными и коллаборативными роботами; 2) масштабирование технологий и смена архитектуры рынков (включая распространение работников с нейропротезами); 3) совместная работа работников-людей и роботов – субъектов трудового права;

4) вытеснение работников-людей роботами. Все это будет сопровождаться изменением архитектуры рынков, перестройкой структуры отраслей экономики.

Если предположить, что «умные» роботы станут субъектами права и займут соседние рабочие места с работниками, то принцип свободы объединения работников и принцип недопустимости дискриминации необходимо будет конкретизировать, так как в существующей редакции они начнут действовать против работников. Принцип недопустимости дискриминации работников, трактуемый как принцип обеспечения равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда будет на стороне более эффективных работников-роботов. После наделения электронной личности правами работника, включая право на вступление в профессиональные союзы и защиту своих интересов и право на обращение в органы занятости в целях содействия трудоустройству, принцип свободы труда также потребует трансформации.

Корректировка принципов трудового права объективно необходима по следующим причинам: развитие цифровых технологий трансформирует общественные отношения; в новой экономике происходит расширение понятия «общественные отношения» (это не только отношения между людьми, в них еще могут включаться новые субъекты); возрастает роль применения метода правового моделирования для правового регулирования общественных отношений; трудовые правоотношения изменяются в условиях цифровой трансформации; трудовое право должно быть подготовлено к цифровой трансформации; существует необходимость создания «правовой песочницы» в области трудового права; развитие трудового права может идти по пути наделения роботов правосубъектностью, проработки особых режимов для лиц с нейропротезами, наделенными искусственным интеллектом.

Лебедик Д. В.

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УВОЛЬНЕНИЯ В СВЯЗИ С ОТСУТСТВИЕМ СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Лебедик Дмитрий Владимирович, студент 3 курса Юридического института Национального исследовательского Томского государственного университета; г. Томск, Россия, imeupravokima@mail.ru

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Демидов Н. В.

Одной из главных и спорных тем в трудовом праве является тема увольнения работника. В большинстве своем именно увольнение является отправной точкой, когда работник начинает задумываться о соблюдении работодателем его (работника) трудовых прав, гарантированных ему государством, начинает отстаивать свои права и доказывать свою невиновность. При этом, как показывает практика, именно при увольнении работодатель чаще всего ущемляет права работника.