

Научная статья
<https://doi.org/10.24412/2220-2404-2024-5-35>
УДК: 349.2



ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

Прищепа Н.С.

Институт экономики и права (филиал) Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» в г. Севастополе

Аннотация. Статья посвящена тенденциям изменений на рынке труда и в сфере занятости в условиях современных вызовов и их последствий, влияющих на законодательство, таких как пандемия и связанные с ней ограничения, появление новых нестандартных форм занятости, роботизация рабочих мест, невостребованность отдельных профессий и появление новых. Рассматриваются меры, направленные на достижение успешного развития экономики и минимизации негативных последствий происходящих изменений. Анализируются проблемы, возникающие в результате цифровизации экономики, при подготовке кадров в связи с появлением и расширением применения новых профессий.

Целью работы является анализ указанных процессов влияния цифровизации на занятость в их совокупности, а также возникающих потребностей, таких как трансформация системы подготовки кадров. Отмечается необходимость оптимизации системы образования, которая соответствовала бы современным запросам и, следовательно, трансформации правового регулирования указанных вопросов.

В работе использованы методы анализа, синтеза, обобщение, социологический метод.

В результате проведенного исследования предлагается вывод о необходимости комплексного подхода в решении проблем и запросов, возникающих под влиянием цифровизации.

Ключевые слова: трудовое право; рынок труда; занятость; цифровизация; трансформация законодательства; система образования; подготовка кадров.

THE IMPACT OF DIGITALIZATION ON LEGISLATION IN THE FIELD OF EMPLOYMENT

Natal'ja S. Prishchepa

Institute of Economics and Law (branch) of the educational institution of trade unions «Academy of Labor and Social Relations» in Sevastopol

Abstract. The article is devoted to trends in changes in the labor market and in the field of employment in the context of modern challenges and their consequences affecting legislation, such as the pandemic and related restrictions, the emergence of new non-standard forms of employment, robotization of workplaces, the lack of demand for certain professions and the emergence of new ones. The measures aimed at achieving successful economic development and minimizing the negative consequences of the changes are considered. The problems arising as a result of the digitalization of the economy in the training of personnel in connection with the emergence and expansion of the use of new professions are analyzed.

The purpose of the work is to analyze these processes of the impact of digitalization on employment in their entirety, as well as emerging needs, such as the transformation of the personnel training system. It is noted that there is a need to optimize the education system, which would meet modern demands and, consequently, transform the legal regulation of these issues.

The research uses methods of analysis, synthesis, generalization, and the sociological method.

As a result of the conducted research, a conclusion is proposed on the need for an integrated approach to solving problems and requests arising under the influence of digitalization.

Keywords: employment law; the employment market; employment; digitalization; transformation of legislation; the education system; staff training.

Введение. В современном мире становится очевидной необходимость принятия мер по достижению устойчивого развития экономики, рынка труда и занятости, соответствующей системы образования и подготовки кадров, а, следовательно, трансформации правовых норм в сфере труда и занятости. Актуальность исследования подтверждается активным внедрением цифровых технологий и информатизации в процессы труда и его организации, в правоотношения в сфере занятости. Цель работы – проанализировать основные тенденции влияния цифровизации на законодательство в сфере занятости, выявить сопутствующие проблемы в организации труда, рассмотреть изменения в законодательстве, отвечающие новым требованиям.

Исследованиям в области трансформации трудовых отношений и правоотношений в сфере занятости под влиянием цифровизации посвящены труды таких российских ученых, как Агамиров К.В. [1], Веред Е.Б. [2], Гончарова М.А. [3], Денисенко И.А. [4], Закалюжная Н.В. [5], Крылов К.Д. [6, 7], Сагандыков М.С. [8], Севостьянова И.Е. [9], Томашевский К.Л. [10], и др., а также зарубежных ученых: Arntz M., Gregory T., Zierahn U. [11], Razzouk R., Shute V. [12], Frey C., Osborne M. [13] и др.

Обсуждения. Одной из задач, требующих комплексного решения, является цифровизация и роботизация рынка труда. Уже сейчас можно наблюдать отсутствие востребованности отдельных видов профессий. Среди тем, обсуждаемых экспертами в последние годы, стало влияние цифровизации на экономику, бизнес и занятость.

В разных странах проводятся различные исследования в данном направлении. В частности, в одном из таких международных исследований аналитиками были опрошены представители из 15 отраслей двух с половиной десятков разных государств. Согласно данному исследованию, в результате расширения использования новых технологий, к 2025 году в мире может произойти потеря рабочих мест у почти 85 млн. работников. В то же время, внедрение процессов роботизации позволяет ожидать появление около 97 млн. новых позиций в области искусственного интеллекта и облачных технологий [14].

В связи с этим, можно сделать вывод о том, что указанные процессы предполагают не только разделение труда между работниками, машинами и методиками, но и необходимость массовой подготовки и переподготовки работников,

что потребует, дальнейшей трансформации законодательства для содействия адаптации по указанным направлениям и минимизации негативных последствий.

Американские авторы Frey C. и Osborne M. предлагают довольно смелые прогнозы, что в результате стремительного развития технологий с рынка труда может быть вытеснено около половины специалистов [13].

Группа исследователей Arntz M., Gregory T. и Zierahn U. отмечают следующее: эмпирические оценки подтверждают, что до половины всех рабочих мест в промышленно развитых странах могут быть автоматизированы уже в ближайшее десятилетие [11].

Отдельные компетенции, используемые на рабочих местах, становятся невостребованными, в то время как профиль востребованных навыков должен адаптироваться к изменчивости и усложнению бизнес-процессов и их взаимосвязей.

Авторы исследований Razzouk R. и Shute V. отмечают необходимость системного взгляда на поиск решения проблем, применения эффективного взаимодействия со специалистами разных отраслей [12].

Российские ученые указывают на взаимосвязь между такими процессами, как цифровизация, достижение конкурентоспособности, получение соответствующего образования. Отмечается необходимость внедрения цифровой грамотности и повышение роли высших учебных заведений в процессе передачи востребованных знаний [3].

Недостаточно высокая эффективность и отдача существующей системы образования являются одними из проблемных аспектов и объясняются, прежде всего, отсутствием баланса между запросами рынка труда и образованием, которое выбирают будущие соискатели. Молодые люди, получая специальность, интересную для них, но в дальнейшем невостребованную на рынке труда, далее пытаются реализоваться в профессии, которая не соответствует их диплому. Так, согласно исследованиям, проходившим на портале «Рамблер» 24-30 августа 2022 года, в которых приняли участие более 100.000 человек, по специальности, полученной в высшем учебном заведении, работало всего чуть более половины россиян – около 53 %. Еще 18 % трудились в профессии, близкой к диплому. Почти треть опрошенных, а именно 29 %, были заняты в совершенно иной

сфере. При этом две трети респондентов (66 %) имели высшее образование, а 17 % – среднее [16].

Очевидно, что дефицит квалифицированных кадров, связанный с развитием новых технологий, будет усиливаться. Нельзя не согласиться с авторами, которые процесс объясняют, в том числе излишним консерватизмом системы высшего образования, недостаточностью согласованности интересов выпускников и потенциальных работодателей [9].

Следовательно, трансформация общества, как мирового в целом, так и российского в частности, требует обновления парадигмы системы образования, соответствующей современным требованиям рынка труда.

Видится целесообразным проведение исследований потребностей рынка в специалистах, а также в компетенциях, которые необходимо формировать в процессе подготовки квалифицированных кадров. В данной связи, предлагается уделять внимание не только подготовке молодых специалистов, но и лиц, имеющих опыт практической деятельности.

В современных международных документах, таких как Руководящие принципы МОТ по справедливому переходу к экологически устойчивой экономике, Глобальный призыв МОТ к действиям по восстановлению, ориентированному на человека, и других материалах отражена концепция развития, направленная на продвижение новых социальных идей, участие государств и социальных партнеров в разработке и введении мер по преодолению мирового кризиса. Такие меры должны способствовать созданию новых рабочих мест и защите работников, всеобъемлющей социальной защите и общему экономическому росту.

Исследователи отмечают, что одним из путей своевременного перехода многих государств к устойчивому развитию является стремление к более устойчивой экономике и ее цифровизация.

Трансформационные процессы в сфере труда были продиктованы и ускорены, в том числе пандемией Covid-19, оставившей особо негативные последствия в 2020 году. Предполагается, что переход к такому виду экономики, как «зеленая экономика», внедрение цифровизации, приведет к появлению большого количества рабочих мест, а также к необходимости более активного применения новых видов занятости [7].

Уже в настоящее время активно развиваются такие разновидности занятости, как дистанционный труд, удаленная работа, самозанятость,

агентская, комбинированная, временная, частичная и платформенная занятость, регулируемые нормами разных отраслей права. При этом российскими учеными отмечается, что все работники независимо от вида занятости должны иметь равные права на безопасный труд, что не всегда имеет закрепление законодательно [2].

Проблемным аспектом является факт, что, в отдельных случаях, работодатель освобожден от обязанности исполнять требования ст. 214 ТК РФ в области охраны труда. Например, в соответствии с ч. 3 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в отношении труда работников, которые трудятся у работодателя – религиозной организации или надомных работников, не требуется проведения специальной оценки условий труда, а труд отдельных категорий работников (например тех, которые трудятся посредством платформенной занятости) указанным федеральным законом не охвачены вовсе.

Развитие цифровых технологий, модернизация экономики и управления требуют модернизации законодательства, что имеет место в российском законодательстве. В качестве примера таких преобразований российского законодательства можно привести переход от традиционных трудовых книжек к формированию сведений о трудовой деятельности работников в электронном виде – изменения, вступившие в силу с 01.01.2020 г. (см. ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, далее – ТК РФ). Также примером служит введение электронного документооборота в сферу трудовых отношений с 22.11.2021 г. (см. ст. 22.1 ТК РФ), и т.д. Данные процессы, в свою очередь, ведут к трансформации требований, предъявляемых к специалистам и их подготовке.

Следует отметить, что указанной динамике положительных изменений в российском законодательстве в области содействия занятости соответствует, вступивший в силу, новый федеральный закон от 12.12.2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». Так, в соответствии со ст. ст. 17-19 указанного федерального закона, предусмотрено действие единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений, которая называется «Работа в России» и призвана содействовать сотрудничеству заказчиков и получателей услуг и работ, являясь удобной цифровой альтернативой традиционным формам содействия занятости. С 01.01.2025 г. вступают в силу п. п. 7, 9 и 10 ч. 2 ст.

17 указанного закона, предусматривающие формирование личных дел граждан и учетных дел работодателей в электронном виде на основе электронных документов в сфере занятости, а также контроль качества деятельности органов государственной власти субъектов РФ в сфере занятости и проведения проверок их деятельности. Указанные нормы, безусловно, являются положительной новеллой в сфере регулирования содействия занятости [17].

Указанные нововведения на федеральном уровне нашли отражение в нормах, принятых в субъектах Российской Федерации. Приведем пример из законодательства субъектов Южного федерального округа. Так, в Закон Краснодарского края, принятого 28.06.2007 г., № 1258-КЗ «Об органах труда и занятости населения Краснодарского края» внесены изменения в соответствии с новым федеральным законом о занятости населения, которые устанавливают предоставление мер государственной поддержки с учетом региональных особенностей рынка труда Краснодарского края (п. д ч. 1 ст. 6), а также содействие гражданам в бесплатном доступе к указанной цифровой платформе (п. я (8) ч. 1 ст. 6) [15].

Результаты. Резюмируя сказанное, отметим, что без законодательного закрепления невозможно провести качественное обновление системы образования, ее согласованности с запросами рынка труда и для обеспечения занятости. Необходимо отметить также трансформацию парадигмы права, что обусловлено глобальными изменениями системы мировых отношений и цифровизацией экономики.

Правительство Российской Федерации, утверждая приоритетные направления фундамен-

тальных научных исследований, определило новую актуальную проблематику юридической науки. Что касается науки трудового права, то в связи с введением новой системы наук, она представлена в таких научных специальностях, как публично-правовые, частно-правовые и международно-правовые. При этом среди всех социальных и гуманитарных наук именно научным специальностям в области права определено первое место. Тем самым, демонстрируется усиление роли правовой науки [6]. Данный вектор развития системы наук нам видится своевременным и позитивным.

Заключение. Таким образом, обоснованной является необходимость научных исследований в области регулирования новых видов занятости в отечественной и международной практике.

Необходимо соблюдение баланса интересов работника и работодателя с обязательным законодательным регулированием защиты прав работника, который трудится посредством любой разрешенной формы и разновидности занятости.

Кроме того, в условиях изменяющегося рынка труда требуется трансформация системы образования и подготовки кадров для наиболее эффективного развития экономики и защиты прав работников в новых и уже существующих отраслях и формах занятости.

В связи с этим, назрела необходимость совершенствования национального законодательства о занятости не только на федеральном уровне, но и дальнейшей его разработки в субъектах Российской Федерации.

В решении вопросов трансформации законодательства в сфере труда и занятости необходимо подразумевать комплексный подход.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Литература:

- [1] Агамиров К.В. *Достойный труд и социальная защита от безработицы: актуальные вопросы правового регулирования // Образование и право. – 2020. – № 9. – С. 99-108.*
- [2] Веред Е.Б., Шпалов А.В. *Исключения по проведению специальной оценки условий труда // Наука. Образование. Современность. – 2023. № 2. – С. 62-67.*
- [3] Гончарова М.А., Гончарова Н.А. *Перезагрузка системы высшего образования в условиях формирования цифровой образовательной среды в РФ // Гаудеамус. – 2019. – Т. 18. – № 4 (42). – С. 7-13.*

[4] Денисенко И.А., Кузубов А.А., Шашло Н.В. Основные траектории трансформации рынка труда и трудовых ресурсов в условиях цифрового и поствирусного трендов преобразования общества // *Право и управление. XXI век.* 2021.17(3). – С. 52-61.

[5] Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения в условиях цифровой экономики // *Вестник Брянского государственного университета.* 2019. № 1. – С. 202-208.

[6] Крылов К.Д. Современная трансформация российского и международного трудового права // *Трудовое право в России и за рубежом.* – 2022. № 4. – С. 3-6.

[7] Крылов К.Д. Социальная справедливость в экономике и социальной защите: к устойчивости и всеобщности посредством права // *Социальная справедливость: к устойчивой экономике и обществу для всех / сборник материалов Международной научно-практической конференции / отв. ред. Т. А. Сошникова.* – Москва: Изд-во Московского гуманитарного университета, 2022. – 387 с. – С. 32-38.

[8] Сагандыков М.С. Государственная политика в сфере правового регулирования труда в условиях цифровизации экономики // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Право.* 2023. № 14(1). – С. 22-39.

[9] Севостьянова И.Е. Анализ системы образования и рынка труда в условиях цифровых трансформаций // *Актуальные вопросы современной науки: теория и практика: Материалы V научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава по итогам научно-исследовательской работы за 2020 год, посвященной году науки и технологий // Под ред. И.Е. Севостьяновой, С.Н. Шестова.* – Севастополь: Институт экономики и права, 2021. – 161 с. – С. 111-115.

[10] Томашевский, К.Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Право.* – 2020. – С. 398-413. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-i-ee-vliyanie-na-rynok-truda-i-trudovye-otnosheniya-teoreticheskiy-i-sravnitelno-pravovoy-aspekty/>.

[11] Arntz M., Gregory T., Zierahn U. Revisiting the Risk of Automation // *Economics Letters.* Vol. 159. – 2017. – P. 157–160.

[12] Razzouk R., Shute V. What is design thinking and why is it important? // *Review of Educational Research.* – Vol. 82. – 2012. – № 3. – P. 330-348.

[13] Frey C.B., Osborne M.A. The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization? // *Technological Forecasting and Social Change.* – Vol. 114. – 2017. – P. 254-280.

[14] ВЭФ-2020: технологии, равенство и спасение планеты в интересах глобального развития. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – [Электронный ресурс]. – URL: <https://globalcentre.hse.ru/news/337416608.html>.

[15] Закон Краснодарского края от 28.06.2007 г. № 1258-КЗ «Об органах труда и занятости населения Краснодарского края» // *Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов.* – [Электронный ресурс]. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/461601187>.

[16] Исследование показало, сколько россиян работают по специальности. – 2022. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://na.ria.ru/20220902/rabota-1813918883.html>.

[17] Федеральный закон от 12.12.2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». – Официальный портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>.

References:

[1] Agamirov K.V. Decent work and social protection from unemployment: current issues of legal regulation // *Education and law.* – 2020. – № 9. – P. 99-108.

[2] Vered E.B., Shpalov A.V. Exceptions for conducting a special assessment of working conditions // *Science. Education. Modernity.* – 2023. № 2. – P. 62-67.

[3] Goncharova M.A., Goncharova N.A. Rebooting the higher education system in the context of the formation of a digital educational environment in the Russian Federation // *Gaudeamus.* – 2019. – T. 18. – № 4 (42). – P. 7-13.

[4] Denisenko I.A., Kuzubov A.A., Shashlo N.V. The main trajectories of the transformation of the labor market and labor resources in the context of digital and post-viral trends in the transformation of society // *Law and management. XXI century.* 2021.17(3). – P. 52-61.

[5] Zakaljuzhnaja N.V. *Atypical labor relations in the digital economy* // *Bulletin of the Bryansk State University*. 2019. № 1. – P. 202-208.

[6] Krylov K.D. *Modern transformation of Russian and international labor law* // *Labor law in Russia and abroad*. – 2022. № 4. – P. 3-6.

[7] Krylov K.D. *Social justice in the economy and social protection: towards sustainability and universality through law* // *Social justice: towards a sustainable economy and society for all / collection of materials of the International scientific and Practical Conference / ed. by T. A. Soshnikova*. – Moscow: Publ. of the Moscow University of the Humanities, 2022. – 387 p. – P. 32-38.

[8] Sagandykov M.S. *Государственная политика в сфере правового регулирования труда в условиях цифровизации экономики* // *Вестник Санкт-Петербургского университета*. Law. 2023. № 14(1). – P. 22-39.

[9] Sevost'janova I.E. *Analysis of the education system and the labor market in the context of digital transformations* // *Topical issues of modern science: theory and practice: Materials of the V scientific and practical conference of the teaching staff based on the results of research work for 2020, dedicated to the year of science and technology* // Edited by I.E. Sevostyanova, S.N. Shestov. – Sevastopol: Institute of Economics and Law, 2021. – 161 p. – P. 111-115.

[10] Tomashevskij, K.L. *Digitalization and its impact on the labor market and labor relations (theoretical and comparative legal aspects)* // *Bulletin of St. Petersburg University. Law*. – 2020. – P. 398-413. – [Electronic resource]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-i-ee-vliyanie-na-rynok-truda-i-trudovye-otnosheniya-teoreticheskij-i-sravnitelno-pravovoy-aspekty>.

[11] Arntz M., Gregory T., Zierahn U. *Revisiting the Risk of Automation* // *Economics Letters*. Vol. 159. – 2017. – P. 157–160.

[12] Razzouk R., Shute V. *What is design thinking and why is it important?* // *Review of Educational Research*. – Vol. 82. – 2012. – № 3. – P. 330-348.

[13] Frey C.B., Osborne M.A. *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization?* // *Technological Forecasting and Social Change*. – Vol. 114. – 2017. – P. 254-280.

[14] WEF 2020: *Technology, Equality and saving the planet for global development*. National Research University Higher School of Economics. – [Electronic resource]. – URL: <https://globalcentre.hse.ru/news/337416608.html>.

[15] *The Law of the Krasnodar Territory dated 06/28/2007 No. 1258-KZ « About the labor and employment authorities of the Krasnodar Territory »* // *Electronic fund of legal and regulatory documents*. – [Electronic resource]. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/461601187>.

[16] *The research showed how many Russians work in their specialty*. – 2022. – [Electronic resource]. – URL: <https://na.ria.ru/20220902/rabota-1813918883.html>.

[17] *Federal Law No. 565-FZ dated 12.12.2023 «On employment in the Russian Federation»*. – The official portal of legal information. – [Electronic resource]. – URL: <http://pravo.gov.ru>.

Информация об авторе:

Прищепа Наталья Станиславовна, старший преподаватель кафедры правовых дисциплин Института экономики и права (филиал) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» в г. Севастополе, E-mail: natalsev@bk.ru

Natalia S. Prishchepa, senior instructor at the Department of Legal Disciplines of the Institute of Economics and Law (branch) OUP VO «Academy of Labor and Social Relations» in Sevastopol.