

## ЦИФРОВИЗАЦИЯ И ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННЫЙ ПЕРИОД

**Е.А. Шантырева**

*старший преподаватель кафедры истории и теории права  
Витебского государственного университета имени П.М. Машерова  
kitp@vsu.by*

**В.А. Лукашенко**

*магистрант Витебского государственного университета  
имени П.М. Машерова,  
210038, г. Витебск, Московский пр-т, 33  
v.shakulova@mail.ru*

Современные подходы к управлению человеческими ресурсами проявляются на рынке труда и в сфере занятости как новые вызовы и проблемы, обусловленные развитием цифровой экономики и влияющие на характер трудовых отношений между работодателями и работниками. Несмотря на глубокий интерес ученых к давно существующим, а также новым противоречиям в сфере труда и занятости, сохраняется необходимость мониторинга трансформационных процессов в сфере труда, которые приводят к появлению устойчивых тенденций и процессов.

Цифровизация является одним из современных направлений, оказывающих прямое влияние на характер трудовых отношений и на состояние занятости в различных государствах и регионах. «Цифровизация – это постоянное внедрение цифровых технологий во всех возможных общественных и человеческих действиях» [2, с. 28]. «Степень цифровизации, а также ее влияние различаются от страны к стране, и тенденция заключается в том, что чем более развита страна, тем сильнее влияние цифровизации» [5, с. 11]. В настоящее время рынок труда в мире переживает глобальные трансформации, когда отдельные виды рабочих профессий исчезли, поскольку заменяются роботами или компьютерными программами.

Цифровизация трансформирует существующие рабочие места, требуя от работников новых навыков для выполнения новых задач, которые вызывают необходимость постоянного повышения квалификации, обретения новых знаний на протяжении всей жизни, навыков в пользовании новым программным обеспечением, новыми автоматизированными и роботизированными технологическими процессами. Такие трансформации требуют быстрого переобучения работников или их замены работниками, которые уже имеют соответствующие знания и умения. Цифровизация создает новые высокотехнологичные рабочие места, вместе с тем другие рабочие места становятся избыточными и подлежат сокращению.

Среди населения растет страх потерять работу из-за стремительного внедрения цифровых технологий в трудовую деятельность: одни граждане

не одобряют роботизации на производстве, другие – опасаются потерять работу в связи с развитием новых технологий.

Сегодня существуют примеры успешного внедрения цифровых технологий и роботизации в производство с последующим увеличением производственных мощностей, экономии ресурсов и сохранении и даже увеличении рабочих мест. При этом работники, прошедшие переквалификацию, стали более гибкими и мобильными. Так, например, произошло с внедрением программы «1С: Бухгалтерия». В самом начале многие специалисты были уверены, что она погубит их профессию и приведет к резкому сокращению численности бухгалтеров на предприятиях. Однако сокращения спроса на услуги бухгалтеров не произошло, их мобильность увеличилась, перед ними открылись возможности дополнительного заработка от ведения бухгалтерии малых предпринимателей. Аналогичным примером является компания «Яндекс-такси», относительно которой были серьезные опасения, что использование приложения мобильного такси нанесет серьезный вред отрасли, так как это неизбежно приведет к сокращению всех операторов таксопарков, а также численности работающих таксистов. Со временем оказалось, что необходимость в увольнении таксистов и операторов отсутствует, спрос на такси и чистая прибыль компании увеличились. При этом приложение мобильного такси позволило привлечь новых водителей, для которых перевозка пассажиров является дополнительным заработком в свободное от основной работы время.

Массовое внедрение информационных технологий стремительно вытесняет промышленный труд, особенно в экономически развитых странах, и радикально влияет и на сферу трудовой деятельности человека.

Трансформация классического трудового правоотношения и развитие нестандартных форм занятости стали актуальным предметом большого количества исследований в странах Европейского союза, в Республике Беларусь и других государствах.

Низко- и среднеквалифицированные рабочие места наиболее подвержены автоматизации. Новые информационно-коммуникационные технологии в соединении с технологиями роботизации и автоматизации сделали ненужным присутствие человека при множестве технологических процессов. Другими словами, цифровизация влечет за собой, с одной стороны, исчезновение профессий, с другой стороны, появление новых технологий сопровождается возникновением новых профессий.

Наиболее востребованную профессию в условиях цифровизации по-прежнему составляют программисты. Кроме того, цифровизация приводит к распространению таких нетипичных форм занятости, как дистанционная работа (телеработа) и фриланс, которые позволяют выполнять ее вне места нахождения работодателя, работа на основе интернет-платформ (например, водители, работающие на платформе Яндекс-такси и т.п.). Возник специальный термин «работник платформы», используемый для обозначения

ния тех физических лиц, которые предлагают свой труд на интернет-платформе. Ведутся научные дискуссии как о статусе тех, кто работает посредством онлайн-платформы, так и том, могут ли сами интернет-платформы рассматриваться в качестве работодателей.

Такие нестандартные формы занятости, как краудворкинг и краудсорсинг, при которых связь между исполнителем и заказчиком осуществляется посредством онлайн-платформы, уже находятся в поле зрения изучения современных ученых юристов, но пока остаются вне правового поля во многих странах как Европейского союза, так и ЕАЭС. В отношении по выполнению работы на основе интернет-платформ с позиции действующего законодательства Беларуси больше вопросов, чем ответов: как и кем должен расследоваться несчастный случай, произошедший при выполнении таких работ; кто будет отвечать за соблюдение охраны труда и техники безопасности; как будет обеспечиваться государственное социальное страхование; будет ли засчитываться период такой работы в страховой стаж, дающий право на оплату листов временной нетрудоспособности, а в будущем – право на пенсию и различные пособия? Вероятно, это то, над чем нормотворческим органам необходимо задуматься в самом ближайшем будущем.

В последние годы трудовая деятельность за пределами помещения нанимателя является очень актуальной и популярной. Такая линия направленности подходит для многих развивающихся экономических стран. В случае, если характер трудовой нагрузки дает возможность выполнять работу и обмениваться материалами и итогами работы удаленно, то наниматель может предложить такой труд работникам. Г.Г. Головенчик пишет: «Развитие трудовых отношений в цифровой экономике приводит к замене постоянного штата временными исполнителями, при этом многие виды работ могут выполняться за тысячи километров от офиса и даже за пределами национальных границ» [2, с. 31]. При нынешней обстановке в мире, связанной с COVID-19, такой вид трудовой нагрузки стал существенно необходимым. По эффективности это является одним из действенных способов минимизирования контактов с окружающими и предупреждения дальнейшего заражения.

Особое внимание хочется уделить таким видам удаленной работы, как дистанционная работа и фриланс. М.Г. Либо и С.В. Кошелева отмечают, что «феномен удаленной работы проявляется на пересечении двух важнейших областей современного менеджмента: человеческих ресурсов и информационных технологий» [4, с. 125]. Термины между собой схожи, однако сказать, что это одно и то же, нельзя. Фриланс – это реально удаленная работа, за которую предусматривается удаленный доход, однако не является дистанционным трудом. Фрилансер не связан непрерывным трудовым договором с какой-либо организацией, а только осуществляет отдельные проектные замыслы в виде оказания услуг. Фриланс относится

к гражданским договорным обязательствам, поэтому его следует регулировать гражданским законодательством. Дистанционная трудовая функция в основном используется в издательской и маркетинговой деятельности, а также в области информационных технологий. А вот графический дизайн, копирайтинг, Web-программирование и др. это относится к работе фрилансеров.

Оформить работника на дистанционную работу не составит труда. Главное четко прописать все условия удаленной занятости в соответствии с трудовым законодательством. Однако существуют некоторые особенности по оформлению дистанционных работников и прекращению с ними трудовых отношений.

Для Республики Беларусь нормы, регламентирующие труд наших граждан, которые выполняют дистанционную работу, являются новыми в трудовом праве. В юридическую силу они вступили с 28.01.2020. До этого существовал только один способ удаленного труда в виде работы на дому. Теперь основным отличием этих понятий является то, что при дистанционной работе сотрудник обязательно использует только работу с применением коммуникационных и информационных технологий и сам выбирает месторасположение его рабочего места, а при работе на дому работник вправе реализовывать и другие виды работ, но они выполняются четко по месту его жительства.

Очень важным моментом является порядок обмена электронными документами, который необходимо отразить в трудовом договоре дистанционного работника. Также обязательным является личное присутствие работника при подписании трудового договора в месте нахождения нанимателя. Никакие электронные документы не принимаются во внимание. Что касается, ознакомления с изменениями определенных сторонами условий трудового договора, то наниматель с работником могут предусмотреть любой способ уведомления и подписания документов. В случае, если стороны договорились обмениваться соглашениями об изменении посредством электронной связи, то наниматель обязан направить работнику экземпляр на бумажном носителе заказным письмом с уведомлением о его вручении в течение двух рабочих дней со дня заключения соглашения. Также если ознакомление работника с приказом о его увольнении происходит в электронном виде, то нанимателю необходимо отправить работнику копию приказа заказным письмом с уведомлением в день прекращения трудовых отношений.

Преимуществом дистанционной работы является увеличение производительности труда, мобильности и результативности работы, удобный график для некоторых категорий сотрудников, улучшаются возможности для найма персонала. Для нанимателя такой вид трудовых отношений влечет экономию затрат на оснащение мест для работы.

Работая в удаленном режиме, работник может самостоятельно контролировать свое время и меньше растрачивать себя на «офисные условности», уделяя больше внимания насущным задачам.

Плюсы и минусы в применении и использовании дистанционной работы имеются у нанимателя и сотрудника. В какой степени такая работа эффективна в определенном случае, решать нанимателю в зависимости от направления деятельности организации и целей, которые перед ней стоят.

С внедрением цифровизации и расширением экономики по требованию работа стала менее привязана к пространству и времени, что создает больше автономии у работников, ослабляет контроль за ходом ее выполнения со стороны работодателя, создает более комфортные условия для учета прихода-ухода работников, внедряется мониторинг работы сотрудников посредством использования веб-камер. Однако существуют некоторые трудности, которые могут негативно влиять на права работников, на поддержание их здоровья и психологического комфорта на рабочих местах. Например, неясно, каковы пределы вмешательства работодателя в личную жизнь работников, в использовании ими времени отдыха, есть ли у работников право на его отключение (право не отвечать на звонки, на электронные письма, СМС-сообщения, полученные от руководства во вне рабочее время).

Значительную проблему, с точки зрения организации дистанционного труда, составляет документальная фиксация дисциплинарных проступков, о совершении которых дистанционным работником работодатель узнает посредством цифровых технологий (например, невыход работника на онлайн-связь с работодателем в определенное время). Возникают сложности с выяснением и доказыванием в суде того, произошел этот невыход по техническим причинам (например, отказ работы программы Skype, слабый Wi-Fi-сигнал) или по вине работника. Могут возникать и иные сложности, например, связанные с фиксацией простоя по вине или не по вине работника, если простой обусловлен выходом из строя компьютера или программного оборудования, по причине вирусной атаки или действий самого работника и т.д.

Несмотря на появление в Трудовом кодексе Республики Беларусь главы «Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу», следует продолжить изучение практики применения специальных норм трудового права в рамках ЕАЭС с точки зрения их гармонизации и взаимного учета наиболее удачных моделей правового регулирования.

#### *Список использованных источников*

1. Березовская, Л.Г. Правовое регулирование занятости населения в Республике Беларусь / Л.Г. Березовская. – Гродно: УО «Гродненский гос. ун-т им. Я. Купалы», 2018. – 77 с.
2. Головенчик, Г.Г. Трансформация рынка труда в цифровой экономике: учебное пособие / Г.Г. Головенчик. – М.: Форум, 2018. – 43 с.

3. Кашепов, А.В. Рынок труда: проблемы и решения: монография / А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов. – М.: Инфра-М, 2008. – 232 с.
4. Либо, М. Г. Телеработа как новая форма управления персоналом в организациях виртуального типа / М.Г. Либо, С.В. Кошелева // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. – 2018. – № 3(24). – С. 117–137.
5. Талапина, Э. В. Право и цифровизация: новые вызовы и перспективы / Э.В. Талапина // Журнал российского права. – 2018. – № 2. – С. 5–17.
6. Томашевский, К.Л. Актуальные проблемы трудового права: учеб.-метод. комплекс / К. Л. Томашевский. – Минск: Амалфея, 2018. – 232 с.
7. Чесалина, О. В. От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ / О.В. Чесалина // Журнал российского права. – 2018. – № 1. С. 22–25.
8. Федорова, А. Э. Трансформация трудовых отношений: [кол. монография] / под ред. А. Э. Федоровой. – Екатеринбург: ЮНИКА, 2019. – 178 с.

## **СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЭФФЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ КАК ГАРАНТ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ: КОНСТИТУЦИОННЫЙ АСПЕКТ**

***Е.М. Янкевич***

*старший преподаватель гражданского права и гражданского процесса  
Витебского государственного университета имени П.М. Машерова,  
магистр экономических наук  
210038, г. Витебск, Московский пр-т, 33  
Yankevich\_em@mail.ru*

Рост благосостояния и уровня жизни населения являются следствием социально-экономического развития экономики и важной составляющей национальной безопасности страны. Конституция Республики Беларусь, базовый документ, который гарантирует каждому гражданину равные возможности для достойной жизни, является консолидирующим фактором устойчивого развития общества. Следует заметить, что Конституция не исключает взаимные обязательства гражданина в ответ на социально-экономические гарантии государства. Каждый человек несет личную ответственность за благополучие своей семьи и себя лично, участвуя непосредственно в создании материальных благ [1]. Создание материальных благ в свою очередь влечет за собой различные социально-экономические эффекты для развития регионов по месту проживания трудовых ресурсов и в конечном итоге, с учетом расширенного воспроизводства, в страны в целом.

Целенаправленная деятельность белорусского государства регламентируется посредством формулирования целей устойчивого развития, направленных на сохранение процветающей страны для будущих поколений и обеспечение достойных условий жизни для всех. Программа устойчивого развития включает 17 целей и рассчитана на период до 2030 года [2].