

## ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ И ЕЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

**Ю. В. Иванчина, Е. А. Истомина**

*Уральский государственный юридический университет, г. Екатеринбург*

Авторы статьи анализируют влияние процесса становления цифровой экономики на трудовые отношения и отношения по социальному обеспечению с точки зрения воздействия цифровизации на занятость населения. В статье обосновывается вывод о том, что этот процесс имеет как положительные (возможность сочетания труда и семейных обязанностей, развитие дистанционного труда), так и отрицательные (сокращения численности / штата работников, проблемы занятости лиц пожилого возраста) стороны.

*Ключевые слова: информационные технологии, труд, пенсионный возраст, безработица.*

Развитие цифровых технологий, телекоммуникационных сетей, повышение значимости информации для всех сфер жизни людей свидетельствуют о наступлении информационного общества. Такой тип общества предполагает развитие цифровой экономики. Знания становятся движущей силой, обуславливающей развитие производства, поэтому оказывают влияние на все аспекты человеческой жизнедеятельности, в том числе на труд. Поэтому реализация гражданами права на осуществление трудовой деятельности становится как никогда актуальной, и государствам необходимо оценивать степень происходящих изменений, выявлять возможные риски и заранее к ним готовиться.

Безусловно, внедрение в производство достижений информационных технологий уменьшает объем физического труда, тем самым создавая предпосылки для сохранения здоровья работника, предоставления ему возможности использовать высвобождающееся время для повышения культурного уровня, осуществления семейных обязанностей. Цифровизация в значительной степени соответствует интересам работодателей, поскольку повышаются производительность труда, количество и качество выпускаемой продукции.

В то же время, по справедливому замечанию А. К. Соловьева, цифровая экономика не означает лишь более активное использование компьютерных технологий и роботов в экономике, в процессах управления, в производстве товаров и услуг. Цифровизация экономики полностью изменяет все отношения на

рынке труда между работниками и работодателями [1, с. 252]. В действительности цифровые технологии оказывают непосредственное влияние на возможность людей работать и зарабатывать, то есть на занятость населения, на уровень безработицы, в конечном итоге, на социальную защищенность граждан. Вследствие этого необходимо говорить не только о положительных моментах, связанных с массовой информатизацией и цифровизацией, а также ставить вопрос о порождаемых этим процессом социально-экономических изменениях.

С увеличением безработицы совокупные доходы общества уменьшаются, рост заработной платы останавливается, следствием чего становится сокращение совокупного спроса. Депрессивный спрос подрывает стимулы к инвестированию и трудоустройству, ведет к замедлению роста производительности и снижению благосостояния общества. Эти процессы в значительной степени обостряют проблемы социально-экономического неравенства [2].

Безусловно, некоторые виды деятельности сохраняют свою актуальность и в будущем, позволяя людям вступать в трудовые отношения, исполнять трудовые обязанности и обеспечивать себе средства к существованию в виде заработной платы. Заниматься такими видами деятельности смогут только люди – социальным обслуживанием населения, инфраструктурой, сферой услуг (консьержи, горничные, косметологи). В области охраны здоровья населения, несмотря на стремление

государства к внедрению высоких технологий (в 2017 году Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» был дополнен ст. 36.2 об оказании медицинской помощи с применением телемедицинских технологий), именно медицинские работники остаются основным реализующим звеном. Министерство здравоохранения РФ в письме от 9 апреля 2018 г. № 18-2/0579 уточнило, что указанная помощь не является отдельным видом медицинской деятельности, а телемедицинские технологии используются только как технологическая составляющая при выполнении медицинскими работниками работ (услуг), составляющих медицинскую деятельность, – консультировании граждан, проведении консилиума др.

Однако в иных сферах экономики примеры увольнения людей из-за цифровизации уже есть. Например, Сбербанк сократил три тысячи рабочих мест, заменив живых сотрудников роботами-юристами. При этом в планах организации запустить таких роботов по целому ряду направлений [3]. Трудно отрицать, что развитие производства на основе новой информации, новых технологий очевидно и неизбежно. Как уже было отмечено, общество вступает в новый этап развития – информационный (цифровой). По некоторым оценкам, в результате внедрения цифровых технологий и роботизации в развитых странах может быть сокращено до 5 млн. рабочих мест [4]. В такой ситуации роботизация в Сбербанке не вызывает удивления. Это первые проявления массового внедрения достижений высоких технологий, в результате увеличения темпов которого последуют более масштабные последствия. Они могут повлечь для работников не только потерю работы и невозможность удовлетворения своих базовых потребностей, но и необходимость приобретения специальных навыков для работы в информационном пространстве, с целью сохранения конкурентоспособности на рынке труда. В связи с этим широко обсуждаемый в последнее время вопрос о переходе на четырехдневную рабочую неделю не выглядит чрезмерно утопичным.

Проблема последствий наступления информационного общества и цифровой экономики для уровня занятости не настолько однозначна. Некоторым людям новые технологии, развитие телекоммуникационных сетей и систем предоставляют новые возможности. Так, в настоящее время в нашей стране посте-

пенно развивается дистанционный труд, появляются новые формы занятости. Человек в условиях развития цифровых технологий получает возможность осуществлять свои трудовые функции вне стационарного места работы – дистанционно. Трудовым кодексом РФ в гл. 49.1 предусмотрено, что дистанционный труд предполагает выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя, с использованием как для работы, так и для взаимодействия с работодателем информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». Преимуществом данной формы занятости для работника является то, что это работа, осуществляемая по трудовому договору и позволяющая ему удовлетворять все свои социально значимые потребности, в первую очередь получая заработную плату с учетом всех государственных гарантий. Будучи лицом, застрахованным в системе обязательного социального страхования, он будет иметь право на различные пособия, бесплатную медицинскую помощь, а в будущем – на страховую пенсию по старости. Кроме того, такая занятость дает работнику возможность сочетать работу с другой деятельностью, к примеру, с семейными обязанностями или с обучением.

Особую актуальность приобретает вопрос обновления знаний и навыков, а также получения новых знаний, востребованных на рынке труда. К примеру, Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ» устанавливает, что женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком, имеет право обратиться в службу занятости и пройти по ее направлению обучение, повысить свою квалификацию, получить смежную профессию. При этом названное обучение проводится только по перспективным профессиям, востребованным на рынке труда. Государство предоставляет таким женщинам и иные меры поддержки. Национальным проектом «Демография» (утв. решением Президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 г.) предусмотрено, что до 2024 года в стране предполагается создавать различные условия для совмещения труда и семейных обязанностей, в том числе доступность образовательных учреждений.

Оценивая положительно обозначенные выше меры, отметим, что необходимо учитывать и социальные процессы и изменения,

происходящие в современном обществе. Международной организацией труда в Конвенции от 23 июня 1981 г. № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» провозглашено принципиальное положение о том, что трудящиеся мужчины и женщины должны иметь равные возможности осуществлять свое право на труд, не подвергаясь дискриминации и гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности. Сегодня больше мужчин, чем ранее, активно занимаются семьей, поэтому в терминологии законодательства они являются лицами с семейными обязанностями. Следовательно, обозначенные выше возможности необходимо создавать не только для женщин, но и для мужчин. Поэтому, к примеру, представляется целесообразным изменение положений ст. 23 Закона РФ «О занятости населения в РФ» в части, предоставляющей право на переобучение по направлению службы занятости населения лишь женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком. Полагаем, что названный закон должен включать более объемный круг субъектов обеспечения гарантиями – мужчины и женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком.

В контексте рассматриваемой темы представляется заслуживающим внимания вопрос об обеспечении занятости граждан пожилого возраста. В соответствии со ст. 23 Европейской социальной хартии эффективная реализация права названных лиц на социальную защиту предполагает в первую очередь предоставление им возможности оставаться полноценными членами общества настолько, насколько это возможно, обеспечивая достаточные средства, позволяющие им вести достойную жизнь и играть в ней активную роль. Одна из основных мер – предоставление им возможности трудиться и обеспечивать свои социально значимые потребности самостоятельно. Когда трудоспособность человека в силу возраста снижается и ее невозможно восстановить, защита от реализовавшегося социального риска старости должна гарантироваться посредством установления соответствующей пенсии.

В России пенсионный возраст длительное время был стабильным. Он был установлен в начале XX века на уровне 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин. По достижении этого

возраста гражданин увольнялся с работы и начинал получать пенсию по старости. К 90-м гг. прошлого века в стране сложилась непростая социально-экономическая ситуация, что обусловило появление права работающих пенсионеров на выплату пенсий без ограничений. Соответствующие нормы права действуют и в настоящее время. В науке права социального обеспечения справедливо отмечается, что многие пенсионеры работают не в силу своего желания, а в силу экономической необходимости, из-за низких размеров названных выплат. Любой человек, пишет, к примеру, М. Л. Захаров, испытывает профессиональную усталость, возникающую в результате многолетнего труда, естественное желание отдохнуть, заняться любимым делом [5, с. 211]. Немаловажное значение имеет характер профессиональной деятельности человека. Значительный период жизни каждого проходит «в труде», именно характер трудовой деятельности (труд физический либо интеллектуальный) может как способствовать сохранению здоровья, развитию социального благополучия, так и обуславливать развитие различных заболеваний, социальную неудовлетворенность.

Однако заметим, что, сочетая получение заработной платы и пенсионной выплаты, лица пожилого возраста могут обеспечить себе хотя бы минимально необходимый уровень жизни. С 1 января 2019 г. в России повышается пенсионный возраст, что исключает для многих людей такой источник средств к существованию, как пенсия. Повышение пенсионного возраста в России является достаточно большим и резким. Буквально через пять лет женщины смогут выходить на пенсию не раньше возраста 60 лет, мужчины – 65 лет.

Такая ситуация порождает много проблем и не может не сказаться на уровне занятости и безработицы. Во-первых, повышение пенсионного возраста приведет к тому, что рабочие места будут заняты лицами предпенсионного возраста, поэтому некоторые молодые люди не смогут трудоустроиться. Трудовое законодательство не предусматривает возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с достижением работником пенсионного возраста, что представляется оправданным, но не улучшает положения на рынке труда.

Во-вторых, если пожилой работник утратит работу, эффективность поиска нового

места трудоустройства может оказаться невысокой. К сожалению, практика показывает, что любой работодатель при возможности выбора работника из нескольких обратившихся в условиях жесткой конкуренции на рынке труда предпочтет более молодого кандидата. Поэтому утрата работы для лица предпенсионного возраста будет означать развитие социального риска безработицы. Обращение в службу занятости не позволит решить возникшую проблему, так как многие вакансии, содержащиеся в общероссийской базе вакансий «Работа в России», не удовлетворяют ожиданиям граждан – они низкооплачиваемые, не всегда квалифицированные. Очевидно, что лицо, достигшее определенного возраста, а зачастую и статуса, не пожелает занять подобное рабочее место, и заставить его сделать это нельзя. Нельзя оценить положительно и социальное обеспечение названных лиц, поскольку пособие по безработице, несмотря на его увеличение для лиц предпенсионного возраста, в максимальном размере составляет один минимальный размер оплаты труда и не может служить эффективной защитой. Именно поэтому одной из немногочисленных мер, направленных на защиту пожилых от безработицы, выступает продление выплаты пособия по безработице, а в отдельных случаях – досрочное назначение страховой пенсии по старости.

В-третьих, работающие лица пожилого возраста, а также работающие пенсионеры столкнутся с проблемами соответствия их квалификации новым требованиям цифровой экономики. Федеральным проектом «Старшее поколение» (в рамках национального проекта «Демография») предусмотрено увеличение объема обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста до 450 тыс. человек к 2024 году. Однако сколько людей захочет пройти такое обучение, учитывая накопившуюся усталость, ухудшение здоровья, пока неясно.

Подчеркнем, что проблема взаимодействия и взаимовлияния процессов цифровиза-

ции и обеспечения продуктивной занятости населения не ограничивается обозначенными вопросами. Однако даже обозначенные проблемы свидетельствуют о том, что очевидное стремление Российского государства как можно быстрее вступить в эпоху информационного общества и развивать инновационную, цифровую экономику должно сопровождаться продуманной политикой в сфере труда и содействия занятости. Конституционный принцип верховенства прав человека, ценности каждого человека, его жизни, здоровья для государства и общества не должны игнорироваться в угоду стремлению занять достойное место среди стран с развитыми цифровыми технологиями. Достижение социального мира в обществе зависит не только от темпов развития экономики, но и от гарантированности достойной жизни каждому его члену.

### *Литература*

1. Рождественская, Я. Технологические компании боятся критики / Я. Рождественская. Официальный сайт «Коммерсантъ». URL: <http://kommersant.ru/doc/3199002>.
2. Соловьев, А. К. Повышение пенсионного возраста в условиях цифровой экономики: социальные и экономические последствия / А. К. Соловьев // Управление экономикой: методы, модели, технологии: материалы XVIII Междунар. науч. конф. – Уфа, 2018. – С. 205–252.
3. Стрелкова, И. А. Цифровая экономика: новые возможности и угрозы для развития мирового хозяйства / И. А. Стрелкова // Экономика. Налоги. Право. – 2018. – Т. 11(2). – С. 18–26.
4. Узбекова, А. Сбербанк сократит 3 тысячи рабочих мест из-за робота-юриста / А. Узбекова. Официальный сайт «Российской газеты». URL: <https://rg.ru/2017/01/12/sberbank-sokratit-3-tysiachi-rabochih-mest-iz-za-robotaiurista.html>.
5. Тучкова, Э. Г. Международные и российские нормы пенсионного обеспечения: сравнительный анализ / Э. Г. Тучкова, Ю. В. Васильева. – М.: Проспект, 2013. – 440 с.

**Иванчина Юлия Валерьевна** – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права, Уральский государственный юридический университет, г. Екатеринбург. E-mail: julia.ivanchina@gmail.com.

**Истомина Елена Александровна** – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права, Уральский государственный юридический университет, г. Екатеринбург. E-mail: eistomina2011@gmail.com.

Статья поступила в редакцию 10 октября 2019 г.

DOI: 10.14529/law190407

## DIGITALIZATION OF THE ECONOMY AND ITS CONSEQUENCES FOR LABOR RELATIONS AND EMPLOYMENT

**Yu. V. Ivanchina, E. A. Istomina**

*Ural State Law University, Yekaterinburg, Russian Federation*

The authors of the article analyze the impact of the process of the digital economy on labor and social security in terms of the impact on employment. The article substantiates the conclusion that this process is positive (the possibility of combining work and family responsibilities, the development of distance labor), and negative (reduction in the staff of employees, problems of employment of the elderly).

**Keywords:** *information technology, labor, retirement age, unemployment.*

### References

1. Rozhdestvenskaya YA. Tekhnologicheskkiye kompanii boyatsya kritiki [Technology companies are afraid of criticism]. Ofitsial'nyy sayt "Kommersant". Available at: [kommersant.ru/doc/3199002](http://kommersant.ru/doc/3199002).
2. Solov'yev A. K. Povysheniye pensionnogo vozrasta v usloviyakh tsifrovoy ekonomiki: sotsial'nyye i ekonomicheskiye posledstviya [Raising the retirement age in the digital economy: social and economic implications] Upravleniye ekonomikoy: metody, modeli, tekhnologii: materialy XVIII Mezhdunar. nauch. konf. [Economic management: methods, models, technologies: materials of the XVIII international conference. science. Conf.]. Ufa, 2018, pp. 205–252. (in Russ.)
3. Strelkova I. A. [Digital economy: new opportunities and threats for the development of the world economy]. Ekonomika. Nalogi. Pravo [Ekonomika. Tallage. Right], 2018, Vol. 11(2), pp. 18–26. (in Russ.)
4. Uzbekova A. Sberbank sokratit 3 tysyachi rabochikh mest iz-za robota-yurista [Sberbank will cut 3 thousand jobs because of the robot lawyer] Ofitsial'nyy sayt «Rossiyskoy gazety» [Official website of Rossiyskaya Gazeta]. Available at: [rg.ru/2017/01/12/sberbank-sokratit-3-tysiachi-rabochih-mest-iz-za-robota-iurista.html](http://rg.ru/2017/01/12/sberbank-sokratit-3-tysiachi-rabochih-mest-iz-za-robota-iurista.html).
5. Tuchkova E. G., Vasil'yeva YU. V. Mezhdunarodnyye i rossiyskiye normy pensionnogo obespecheniya: sravnitel'nyy analiz [International and Russian norms of pension provision: comparative analysis]. Moscow, 2013, 440 p.

**Yulia Valerievna Ivanchina** – Candidate of Sciences (Law), associate professor of the Department of Labor Law, the Ural State Law University, Yekaterinburg, Russian Federation. E-mail: julia.ivanchina@gmail.com.

**Elena Aleksandrovna Istomina** – Candidate of Sciences (Law), associate professor of the Department of Labor Law, the Ural State Law University, Yekaterinburg, Russian Federation. E-mail: eistomina2011@gmail.com.

*Received 10 October 2019.*

---

**ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ**

Иванчина, Ю. В. Цифровизация экономики и ее последствия для трудовых отношений и занятости населения / Ю. В. Иванчина, Е. А. Истомина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2019. – Т. 19, № 4. – С. 37–42. DOI: 10.14529/law190407.

**FOR CITATION**

Ivanchina Yu. V., Istomina E. A. Digitalization of the economy and its consequences for labor relations and employment. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2019, vol. 19, no. 4, pp. 37–42. (in Russ.) DOI: 10.14529/law190407.

---