

Социально-экономические аспекты информационного общества

ПЕРСПЕКТИВЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ: ФОРМИРОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ПРАВ И КОМПЕТЕНЦИЙ

Статья рекомендована к публикации главным редактором Т.В. Ершовой 11.02.2020.

Рожкова Анна Юрьевна

Кандидат экономических наук, доцент
Псковский государственный университет
Псков, Российская Федерация
annroz80@yandex.ru

Аннотация

В условиях цифровой трансформации форм трудовой деятельности расширение профессиональных и цифровых компетенций в области гражданских и трудовых правоотношений служит императивом обеспечения социально-трудовых прав специалистов, а также осуществления правозащитной и правоохранительной деятельности.

Ключевые слова

цифровые права, цифрового профиля компетенций, сеть альтернативных форм занятости, цифровые компетенции, конкурентоспособность специалиста

В условиях цифровой трансформации вопросы занятости населения становятся вновь актуальными в ответ вызовам очередной перестройки форм трудовой деятельности [7, с.11-18]. В отличие от циклических процессов реструктуризация трудовых в цифровые правоотношения обусловлена запуском с 2020 года цифровых институтов, таких как электронные трудовые книжки, смарт-договоры, электронная подпись, учет и защита персональных данных, электронный учет профессионально-трудового стажа и уровня образования.

На 2019 год «взамен исчезнувшим пришли новые специалисты – «креативный класс» альтернативных форм занятости – создающие интеллектуальный и символический капитал (см. рис. 1), что составляет пока в 2 раза меньше по сравнению с развитыми государствами [1]. Так, по данным опроса «Будущее рынка труда» в Китае, Германии, США, Великобритании в среднем только 71,5 % специалистов готовы к цифровой трансформации занятости [2].

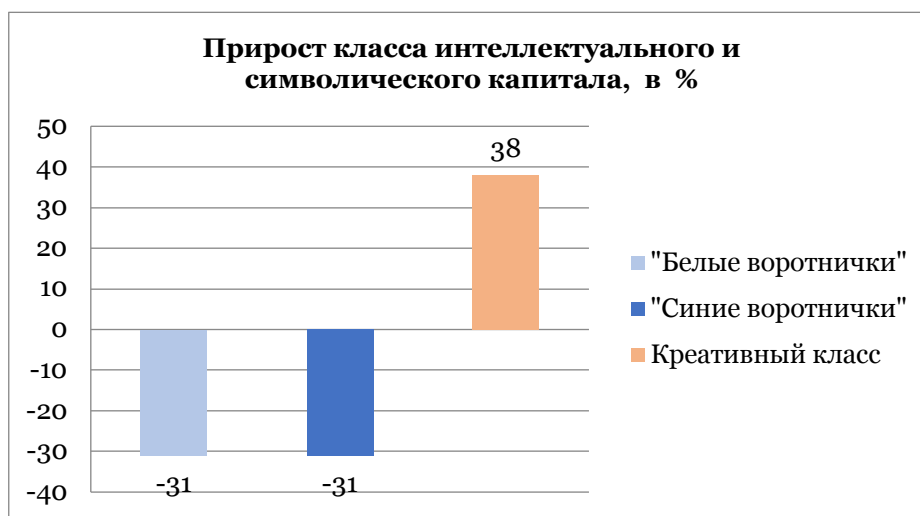


Рис. 1. Динамика роста интеллектуального и символического капитала, в %

© Рожкова А.Ю., 2020. Производство и хостинг журнала «Информационное общество» осуществляется Институтом развития информационного общества.

Данная статья распространяется на условиях международной лицензии Creative Commons «Атрибуция — Некоммерческое использование — На тех же условиях» Всемирная 4.0 (Creative Commons Attribution – NonCommercial - ShareAlike 4.0 International; CC BY-NC-SA 4.0). См. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.ru>

В условиях цифровой трансформации значим мониторинг социально-экономической стабилизации в регионах России (см. рис. 2) по выявлению признаков становления сети альтернативных форм занятости (далее – САФЗ) интеллектуального капитала, в том числе в качестве профессиональной доходной деятельности по дополнительным соглашениям к трудовому договору и договорам гражданско-правового характера. На рис. 2 по сравнению с Архангельской и Ленинградской областями наименьший показатель имеет Псковская область в силу значительного ее отставания по численности населения.

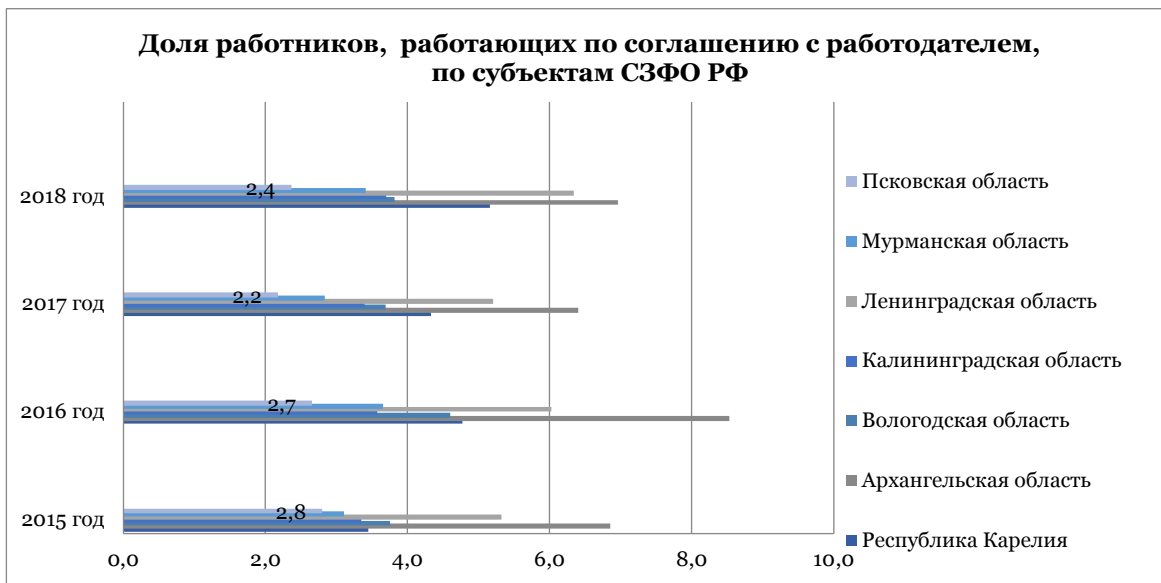


Рис. 2. Динамика формирования дополнительных гражданско-правовых отношений альтернативных форм занятости

Однако, сеть альтернативных форм занятости имеет предпосылки развития на основе временной, неполной, дистанционной, электронной занятости и самозанятости с учетом принципов свободы распоряжения временным, технологическим ресурсом и эффективности профессионально-трудовой деятельности специалистов преимущественно непроизводственных отраслей, что показано на рис. 3 [6].

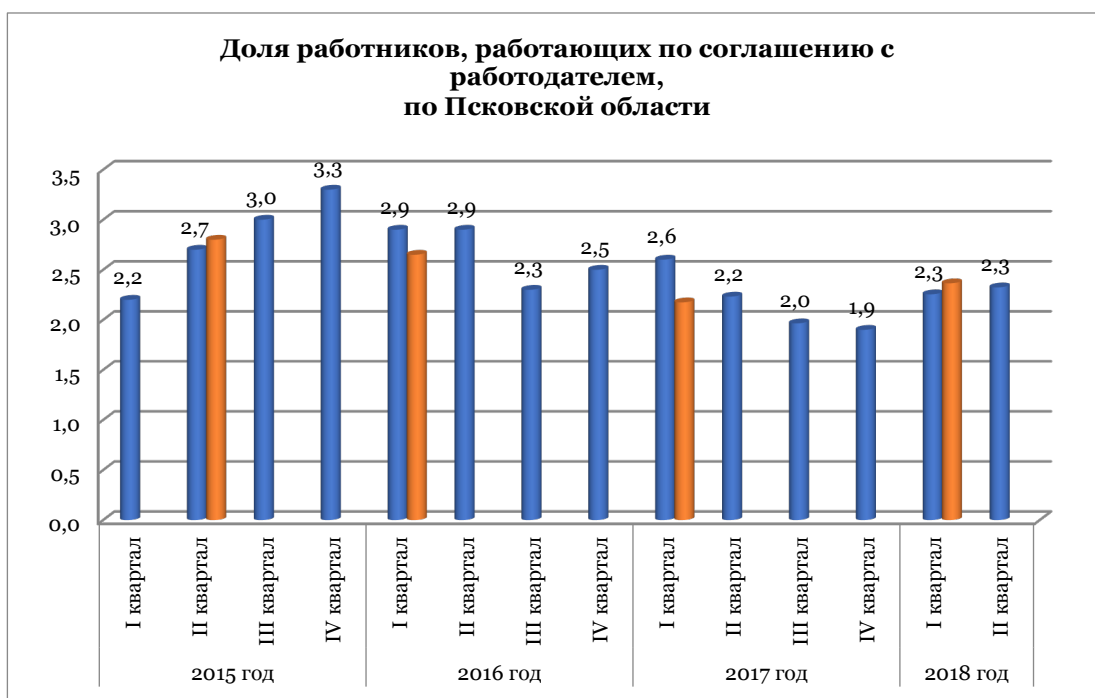




Рис. 3. Динамика формирования дополнительных гражданско-правовых отношений альтернативных форм занятости Псковской области

На примере Псковской области в 2018 году на основании актуальных данных (см. рис. 3) очевидно формирование правоотношений альтернативных форм занятости, в том числе дополнительных. По существу цифровая трансформация профессионально-трудовой деятельности служит катализатором активизации сети альтернативных (в том числе цифровых) форм занятости в результате осуществления профессиональной деятельности специалистами на электронных площадках и цифровых платформах. При этом, по мнению исследователей, на основе актуализации профессиональных стандартов [3, с. 33] подобного рода деятельность обусловлена внедрением цифрового профиля профессиональных компетенций¹ и формирования цифровых трудовых правоотношений (ст. 15.1 ТК РФ).

Сетевая модель занятости предполагает виртуальную мобильность, цифровую интеграцию и трудовую миграцию, позволяющая применить такие формы как рекрутинг, аутстаффинг, фрилансинг, обеспечивающие минимальные инфраструктурные затраты. Такая модель особенно актуальна для депрессивных регионов, с инерцией и догоняющего характера. Однако, внедрение IT-технологий потребует значительных вложений, а также фискальных и кредитных стимулов по формированию технологической и цифровой инфраструктуры, иначе присутствует риск роста латентной безработицы и теневого занятости населения.

Согласно ч. 1 ст. 2 Закона № 473-ФЗ² и Постановления Правительства РФ № 614³ предусмотрена инновационная инфраструктура с размещением центров трансфера электронных технологий, в том числе цифровых, что является по нашему мнению одним из способов государственной поддержки работодателей в российских регионах опережающего типа социально-экономического развития, которые активно участвуют в трудоустройстве и созданию конкурентоспособных дистанционных рабочих мест.

¹ Паспорт федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» (утв. президиумом Правительственной комиссии по цифровому развитию, использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности, протокол от 28.05.2019 № 9).

² Федеральный закон «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации» от 29.12.2014 № 473-ФЗ.

³ Постановление Правительства РФ от 22.06.2015 № 614 (ред. от 26.04.2017) «Об особенностях создания территорий опережающего социально-экономического развития на территориях монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов)».

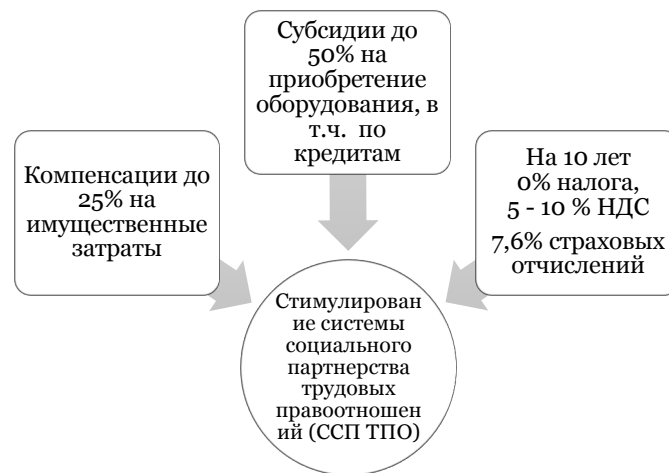


Рис. 4 Комплекс мер стимулирования системы ССП ТПО

В свою очередь, нормой ч. 3 ст. 18.1 Закона о занятости населения в РФ № 1032-1 указано право юридических лиц разных категорий обеспечивать трудоустройство с применением альтернативных форм занятости, где могут быть предусмотрены налоговые уступки (ч. 3,4 ст. 284.4 НК РФ) (см. рис.3). Норма ст. 341.2 ТК РФ указывает индивидуальных предпринимателей как субъектов, наделенных правами принимающей стороны работников по выполнению трудовых функций, в том числе иностранных трудовых мигрантов согласно нормам квотирования по отраслевому признаку регионов России. Значительными привилегиями обладают работники – иностранные граждане у резидентов территории опережающего социально-экономического развития (ст. 351.5 ТК РФ). На основании рассматриваемой нормы предусмотрено заключение трудовых договоров и дополнительно по соглашению сторон гражданско-правовых договоров. При этом согласно Закону⁴ от 27.11.2018 № 422 альтернативные формы занятости выступают отдельной формой профессиональных доходов самозанятых лиц. В целом, указанные трудовые предпосылки становления САФЗ вполне соответствуют процессам цифровой трансформации на рынке труда.

В свою очередь, на уровне пользователя цифровых технологий для трудовых специалистов значимо формирование цифровых компетенций для онлайн-заключения гражданско-правовых и трудовых договоров, ведения электронной книжки, осуществления государственной регистрации в качестве самозанятого лица, обращения в государственные органы и подачи исковых заявлений по трудовым и гражданским спорам, заполнения электронной налоговой декларации и пр.

Так, электронный документооборот предусматривает введение электронной трудовой книжки в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ: «это сведения о трудовой деятельности работника, содержащиеся в информационной системе ПФР и формируемые на основе представляемой работодателями информации». Предполагается расширить перечень сведений, которые в настоящее время отправляются работодателями в ПФР, данными об образовании и квалификации работников. Подготовлен законопроект о персонифицированном учете, предусматривающий включение в индивидуальные лицевые счета, открытые для каждого застрахованного лица, нового раздела «Сведения о трудовой деятельности (электронная трудовая книжка)».

Однако, на сегодня остро стоит проблема латентности правонарушений и преступлений, связанных с цифровой трансформацией гражданских и трудовых правоотношений. Например, у государственных гражданских служащих, действующих в рамках трудовых правоотношений, и должностных лиц контрольно-надзорных, правоохранительных государственных органов не достаточно цифровых компетенций по выявлению состава правонарушений и/или преступлений, например, в отношении цифровых сделок, связанных с защитой электронных подписей сторон договора, или условий договора, или хищением имущества [5].

По мнению авторов С.А. Шемшуриной, М.Н. Переваловой, Л.В. Мезенцевой [8, с.159-160] в области трудовой деятельности актуальны следующие проблемы:

- низкий спрос на прежние профессии в связи с их несоответствием технологическим внедрениям и созданием дистанционных (альтернативных) рабочих мест;

⁴ Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)».

- устаревший формат профессионально-трудового мышления и деятельности прежних специалистов на рабочих местах;
- нестабильные правовые институты по становлению сети альтернативных форм занятости.

Имеются проблемы инерционности и консервативности нормативных требований к специалистам, которые отражены в государственных образовательных и профессиональных стандартах и затормаживают запуск востребованных образовательных программных продуктов для подготовки конкурентоспособных специалистов. Современные образовательные продукты могут позволить расширить профессиональные компетенции и сформировать цифровые, интеграционные, межотраслевые умения и навыки в ходе непрерывного образовательного маршрута. В условиях технологической инфраструктуры, государственных сервисов, интеграционных решений по принципу «одного окна» уместны сетевые решения образовательных маршрутов, трансфер профессионально-цифровых платформ и программных решений в рамках стратегического партнерства с работодателями.

В целом, нами предложена линейка организационно-образовательных стратегий:

- генерация и проведение альтернативных форм образовательных маршрутов в едином профессионально-образовательном цифровом пространстве;
- аттестация и сертификация специалистов вследствие имплементации в нормы профессиональных стандартов цифрового профиля компетенций;
- повышение эффективности сотрудничества с работодателями в рамках договорных правоотношений при разработке сетевых корпоративных и образовательных продуктов, обеспечении совместных профессионально-экзаменационных площадок и цифровых платформ для практико-ориентированных треков;
- привлечение работодателей к альтернативными формами финансирования, таких как гранты, средства фондов в рамках национальных и региональных программ социального партнерства в обеспечении трудоустройства и внедрения дополнительных альтернативных форм занятости.

Модернизация образовательного и правового инструментария в становлении цифрового и конкурентоспособного специалиста, по мнению А.В. Кашепова [4, с. 15-17], обусловлена применением таких программных продуктов, платформ и облачных решений как: системы корпоративного электронного документооборота, электронного «государства», дистанционного банковского обслуживания «Рейтер», мобильных приложений «Мой налог», трудоустройства «Чат-бот».

Таким образом, на основе анализа динамики показателей, правовой интерпретации норм выявлены и обоснованы предпосылки формирования сети альтернативных форм занятости. Данная сеть САФЗ обусловлена фактором внедрения цифровых технологий, становлением цифровых прав, цифрового профиля специалиста – все это может стимулировать повышение конкурентоспособности участников профессионально-трудовой деятельности. Указанные аспекты формирования цифровых прав и компетенций специалистов сопряжено с императивом становления цифровых и правовых институтов в условиях доступности и открытости правовой информации электронного правительства. Очевидно, что особенности и перспективы САФЗ не исчерпаны и предполагают в дальнейшем правовую оценку правоприменительной практики по внедрению новых правовых инструментов электронных трудовых правоотношений.

Литература

1. Андрей Заутер Forbes Contributor. Как цифровая трансформация изменит рынок труда в России // URL: <https://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/371537-kak-cifrovaya-transformaciya-izmenit-rynok-truda-v-rossii>.
2. Будущее рынка труда «Противоборство тенденций, которые будут формировать рабочую среду в 2030 году» // <https://www.pwc.ru/ru/publications/workforce-of-the-future-rus.pdf>.
3. Воронин Э. Е., Махметова А.-Ж. Е., Попова Л. Ф. Актуализация профессиональных стандартов специалистов по управлению качеством в условиях цифровизации экономики // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2018. №5. С.31-34.
4. Кашепов А. В. Трансформация занятости в цифровой экономике. Вестник российского нового университета. Серия: человек и общество. 2018. №2. С.11-17.

5. ООО Ассоциация юристов России. Комиссия по правовому обеспечению Цифровой экономики. Заключение по вопросам правоприменительной практики в сфере цифровых и виртуальных активов: Уголовно-правовые аспекты. Работа Комиссии. 10.09.2019.
6. URL:
http://www.rosstat.gov.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/
7. Цифровая экономика: проблемы правового регулирования : монография / коллектив авторов ; отв. ред. В.В. Зайцев, О.А. Серова. Москва : КНОРУС, 2019. – 200 с.
8. Шемшурина С.А., Перевалова М.Н., Мезенцева Л.В. Рынок труда: проблема подготовки специалиста в сфере юриспруденции через формирование необходимых компетенций // Вестник ВУиТ. 2019. №1. С. 158-162.

EMPLOYMENT PROSPECTS: THE FORMATION OF DIGITAL RIGHTS AND COMPETENCIES

Rohzkova Anna Yurievna

*Candidate of economic sciences, associate professor
Pskov State University
Pskov, Russian Federation
annroz80@yandex.ru*

Abstract

In the digital transformation of labor forms, the actualization of professional and digital competencies serves as an imperative to ensure the social and labor rights of civil and labor professionals, as well as human rights and law enforcement.

Keywords

digital rights, digital competency profile, network of alternative employment forms, digital competencies, professional competitiveness

References

1. Andrey Zauter Forbes Contributor. Kak tsifrovaya transformatsiya izmenit rynek truda v Rossii // URL: <https://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/371537-kak-cifrovaya-transformatsiya-izmenit-rynok-truda-v-rossii>.
2. Budushcheye rynka truda «Protivoborstvo tendentsiy, kotoryye budut formirovat' rabochuyu sredu v 2030 godu» // <https://www.pwc.ru/ru/publications/workforce-of-the-future-rus.pdf>.
3. Voronin E. Ye., Makhmetova A.-ZH. Ye., Popova L. F. Aktualizatsiya professional'nykh standartov spetsialistov po upravleniyu kachestvom v usloviyakh tsifrovizatsii ekonomiki // Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no-ekonomicheskogo universiteta. 2018. №5. S.31-34.
4. Kashepov A. V. Transformatsiya zanyatosti v tsifrovoy ekonomike. Vestnik rossiyskogo novogo universiteta. Seriya: chelovek i obshchestvo. 2018. №2. S.11-17.
5. OOO Assotsiatsiya yuristov Rossii. Komissiya po pravovomu obespecheniyu Tsifrovoy ekonomiki. Zaklyucheniye po voprosam pravoprimeritel'noy praktiki v sfere tsifrovyykh i virtual'nykh aktivov: Ugolovno-pravovyye aspekty. Rabota Komissii. 10.09.2019.
6. http://www.rosstat.gov.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/
7. Tsifrovaya ekonomika: problemy pravovogo regulirovaniya : monografiya / kollektiv avtorov ; otv. red. V.V. Zaytsev, O.A. Serova. Moskva : KNORUS, 2019. — 200 s.
8. Shemshurina S.A., Perevalova M.N., Mezentseva L.V. Rynek truda: problema podgotovki spetsialista v sfere yurisrudentsii cherez formirovaniye neobkhodimyykh kompetentsiy // Vestnik VUiT. 2019. №1. S. 158-162.