

УДК 349.3

## ЦИФРОВИЗАЦИЯ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ КАК НОВАЯ ПАРАДИГМА РАЗВИТИЯ ОБЩЕГО РЫНКА ТРУДА НА ЕВРАЗИЙСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ

Орлова Е. Е.

ФГБОУ ВО «ТГТУ»

В статье анализируются особенности цифровизации в сфере занятости на евразийском пространстве, рассматривается унифицированная система поиска «Работа без границ», которая позволяет работодателям и соискателям получить доступ к национальным базам вакансий не только гражданами стран-членов ЕАЭС, но и гражданами стран входящих в СНГ. Интересным представляется рассмотрение цифровых платформ в сфере занятости с точки зрения «нетипичное» средство правообразования и гармонизации правового регулирования в сфере занятости на евразийском пространстве. Отмечается, что национальные базы вакансий имеют разное наполнение и функционал и делается вывод, что создание целой экосистемы цифровых сервисов в сфере трудоустройства и занятости граждан государств – членов Союза «Евразийская биржа труда» позволит реализовать такие сервисы, как информационная поддержка соискателей и работодателей, электронный трудовой договор, профориентационная диагностика, маркетплейс обучающих курсов и других сопутствующих услуг, внедрение мобильного приложения и другие сервисы.

**Ключевые слова:** занятость, рынок труда, гармонизация правового регулирования, правотворчество, поиск работы, цифровая платформа, работа, безработный, органы службы занятости, трудоустройство, работодатели.

Динамизм современного мира способствует усилению внимания ученых и практиков к вопросам будущего человеческого развития. Рынок труда во всем мире, как и в России, находится на стадии глубоких преобразований, вызванных движущими факторами будущей сферы труда, такими как цифровизация, автоматизация производства, демографические сдвиги, глобализация, технологический прогресс, последствия пандемии коронавируса COVID-19. В связи с этим, в сфере трудовой занятости происходит размытие стандартной модели трудовых отношений, возникли принципиально новые возможности для удаленной занятости и прямого взаимодействия между работником и работодателем [5]. С другой стороны, в экспертном сообществе все более активно ведется дискуссия об угрозах, связанных с будущим сферы трудовой занятости. К их числу относят риски технологической безработицы, поляризации рынка труда, разрыва в квалификации, прекаризации занятости, дефицит «достойного труда» и т. д.

В связи с этим, возникает потребность осуществления политики занятости в условиях больших вызовов, которая характеризуется как всеобъемлющая, устойчивая и обладающая потенциалом противодействия угрозам, возникающим в сфере трудовой занятости. Кроме того, эта политика должна непрерывно адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам и при этом обеспечивать четкое видение на долгосрочную перспективу. Меры всеобъемлющей политики занятости должны быть направлены на расширение возможностей содействия занятости населения. Некоторые из них должны быть трансформированы под потребности рынка труда в условиях больших вызовов. Одним из мощного средства, способствующее решению

проблем безработицы является цифровизация в сфере содействия занятости как новая парадигма развития общего рынка труда на евразийском пространстве.

Содержание правовой парадигмы общего рынка труда государств-участников интеграционных процессов СНГ и ЕАЭС определяется смыслом перевода с греческого (*παράδειγμα*) как модели, образца, примера. В тоже время необходимо учесть, что в отличие от утвержденных государственных концепций и модельного законодательства, правовая парадигма отражает и, одновременно, направляет объективный ход развития правовой системы, задает принципы и приёмы отображения правовой реальности. В этом смысле парадигма определяет дальнейшую логику сближения права, пути и технологии его гармонизации. Она удерживает в своих рамках развитие механизма правового регулирования, в каком-то смысле является самовоспроизводящейся системой. По отношению к правовой парадигме всякая концепция и модельный закон выступают в качестве статических (прикладных) явлений (актов) – ограниченных по содержанию, а часто и по сроку времени действия.

Правовая парадигма придает процессу развития общего рынка труда вполне конкретное направление, содержательно определяемое не только прежним опытом национального и наднационального правового регулирования, но и теми целями интеграции.

Большинство средств гармонизации правового регулирования в сфере занятости относятся к технологиям правотворчества, которые прямо влияют на результат процесса правообразования. В этом смысле, в качестве участников гармонизации выступают разнообразные субъекты правотворчества: от национальных законодательных органов и должностных лиц – до наднациональных органов интеграционных объединений (ЕАЭС и СНГ), действующих в рамках «классических» технологий правотворчества.

В тоже время, на современном этапе развития права уже невозможно игнорировать его цифровое измерение, которое также влияет на процессы правообразования. Например, в Российской Федерации это те процедуры, значительная часть которых осуществляется на базе соответствующей цифровой платформы (<https://regulation.gov.ru/>).

Евразийская цифровизация в сфере занятости пока не имеет ярко выраженной отраслевой специфики связанной с функционалом правотворчества. Однако, в настоящее время начинается процесс формирования цифровой инфраструктуры правообразования в этой сфере. В отличие от правотворчества, правообразование является более широким процессом, состоящим из разных средств и факторов, влияющих на создание не столько конкретных нормативных актов, сколько на конструирование механизмов правового регулирования.

В этом смысле, всякая цифровая платформа представляет собой «нетипичное» средство правообразования, так как цифровые интернет-ресурсы оперируют большими массивами данных, на основании цифровой обработки и анализа которых возможно принятие ключевых решений правотворческими субъектами на всех уровнях управления. Кроме того, современные цифровые платформы имеют функции обратной связи, что позволяет правотворческим субъектам проводить мониторинг эффективности действующих норм, обращаясь непосредственно к участникам соответствующих правоотношений. Также цифровые платформы можно настроить

полностью или частично на функции обеспечения или поддержки правотворческой деятельности.

Эта тенденция наиболее очевидна в области цифровизации, так как современный мир не только интегрируется, но и виртуализируется. Цифровая среда представляет собой реальность, в которой самые острые социально-экономические проблемы если и не получают немедленного решения, то реакция и отклик на них наступают практически мгновенно.

Цифровизация в сфере занятости в контексте евразийской интеграции уже имеет конкретные формы своего воплощения. В конце 2021 года, на заседаниях Высшего Евразийского экономического совета и Совета глав государств – участников СНГ обсуждался вопрос об углублении интеграции государств-участников объединений на рынке труда и занятости населения. Прямым результатом этих заседаний стал проект, запущенный в целях формирования общего рынка труда и реализованный в рамках Евразийского экономического союза. Была создана унифицированная система поиска «Работа без границ», которая позволяет работодателям и соискателям получить доступ к национальным базам вакансий всех государств – членов Союза. Кроме того, функционал системы предусматривает пользование ее сервисами не только гражданами стран-членов ЕАЭС, но и гражданами стран, входящих в СНГ (Узбекистан, Таджикистан). Таким образом, цифровая платформа ЕАЭС фактически работает в формате СНГ.

Необходимо отметить, что национальные базы вакансий имеют разное наполнение и функционал. В Российской Федерации такой базой является цифровая платформа «Работа России» (<https://trudvsem.ru/>). Данный цифровой сервис имеет достаточно широкий функционал и в настоящий момент представляет собой своеобразный мультиотраслевой и мультифункциональный хаб, позволяющий использовать десятки сервисов по тематике труда и занятости.

Основой правового регулирования Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа России» является ст. 16.2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» [2]. В законе устанавливаются задачи платформы, особенности порядка ее функционирования, оператор платформы, ее связи с другими сервисами. В соответствии с требованиями закона, были приняты: Постановление Правительства РФ от 13.05.2022 № 867 «О единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» [3] и Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 8 июля 2022 г. № 173 «Об утверждении требований к информации размещаемой на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», а также порядка проведения оценки информации, размещаемой на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», на предмет соответствия требованиям к информации, размещаемой на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» [4].

На примере цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа России» возможно увидеть технологии использования цифровых сервисов для правотворческой работы и, в конечном счете, для гармонизации правового регулирования в сфере занятости. Прежде всего – это так называемые «обеспечивающие»

технологии, суть которых заключается в создании необходимых условий для эффективного протворчества.

Цифровая платформа «Работа России» дает возможность собирать и обрабатывать большие массивы данных в целях «формирования аналитической информации о трудоустройстве граждан в Российской Федерации», что относится к задачам платформы (пп. 4 ч. 1 ст. 16.2 Закона о занятости населения в РФ). Также цифровая платформа обеспечивает «мониторинг и анализ информации, содержащейся на единой цифровой платформе; возможность ее развития» (пп. 4, 8 ч. 4 ст. 16.2 Закона о занятости населения в РФ).

Перед платформой занятости и трудовых отношений стоят следующие задачи:

- содействие занятости населения, в т.ч. путём размещения информации о возможностях трудоустройства, работодателях, испытывающих потребность в работниках, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, гражданах, ищущих работу;

- обеспечение процесса предоставления госуслуг в области содействия занятости, в т.ч. их оказания в электронном виде;

- создание, использование и хранение электронных документов, связанных с работой, а также с выполнением работ и оказанием услуг по договорам гражданско-правового характера, прохождением практической подготовки, стажировки, профессионального обучения или получения дополнительного образования, авторским договорам с физическими лицами;

- формирование аналитической информации о трудоустройстве.

Так, с 2021 года наравне с очным приемом граждан, ищущих работу, предусмотрена на постоянной основе дистанционная форма оказания такой услуги органами службами занятости — с использованием рассматриваемой цифровой платформы. Такая задача была выполнена не только по причине распространения в последнее время коронавирусной инфекции COVID 19, но и развитие информационно-коммуникационных технологий в сфере содействия занятости населения. Действительно, до начала пандемии коронавируса органы службы занятости предоставляли свои услуги только в очном режиме — при личном посещении ищущего работу органа службы занятости.

В апреле 2020 г. был введен временный дистанционный порядок постановки на учет в качестве безработного. Федеральный закон от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [1] (далее - Закон № 219-ФЗ) такой формат ввёл на постоянной основе. При этом при обращении лица ищущего работу требуется лишь заявление. Остальные документы запрашиваются органом службы занятости из других государственных информационных систем. Следует отметить, что наряду с дистанционным обращением остается возможность очных консультаций и обращений в органы службы занятости.

Таким образом, Единая цифровая платформа занятости и трудовых отношений позволит сформировать единые требования к порядку предоставления государственных услуг в части содействия занятости населения, а также единую федеральную систему мониторинга и управления качеством деятельности органов службы занятости на основе единых стандартов.

Важно то, что Закон № 219-ФЗ также установил основы особенностей взаимодействия работодателей, граждан и служб занятости в электронной форме. Так, закреплена обязанность органов службы занятости регистрировать граждан в Единой системе идентификации и аутентификации (ЕСИА) при сайте Госуслуг для подачи заявлений через Единую цифровую платформу (при отсутствии у гражданина подтвержденной учетной записи).

Для расширения банка общедоступных вакансий Закон №219-ФЗ установил требования к размещению на Единой цифровой платформе занятости т трудовых отношений информации о вакансиях для ряда категорий работодателей (органы государственной власти РФ и субъектов РФ, органов местного самоуправления, работодатели с численностью выше 25 человек.

Единая цифровая платформа состоит из федеральной и региональной части, а также подсистем, перечень которых определяется Правительством Российской Федерации.

Порядок функционирования Единой цифровой платформы устанавливает Правительство РФ. Он включает:

- перечень подсистем и порядок их взаимодействия; перечень информации на платформе; перечень участников информационного взаимодействия, их функции и полномочия;
- порядок представления, обработки информации на платформе, а также её информационного взаимодействия с иными информационными системами;
- порядок создания, использования и хранения на платформе электронных документов о работе, в том числе их передача в иные информационные системы, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством;
- порядок использования платформы органами службы занятости для содействия гражданам в поиске подходящей работы, содействия работодателям в подборе необходимых работников и оказания иных государственных услуг в этой области;
- порядок оформления в электронном виде договоров гражданско-правовых договоров на выполнение работ и оказание услуг, прохождение практической подготовки, стажировки, профессионального обучения или получения дополнительного образования, авторских договоров с физическими лицами.

Предусмотрено, что Единая цифровая платформа обеспечивает:

- обработку информации, перечень которой утверждает Правительство РФ;
- идентификацию участников, прошедших авторизацию в ЕСИА;
- представление информации в электронной форме;
- мониторинг и анализ информации;
- представление работодателями в службу занятости информации о наличии или об отсутствии свободных рабочих мест и вакантных должностей;
- размещение работодателями информации, перечень которой устанавливает Правительство РФ, в т. ч. о наличии специальных рабочих мест, оборудованных (оснащенных) для инвалидов;
- размещение гражданами информации, перечень которой устанавливает Правительство РФ;
- возможность ее развития.

Оператор Единой цифровой платформы занятости и трудовых отношений — это уполномоченный Правительством РФ федеральный орган исполнительной власти, которым является Роструд.

Участники Единой цифровой платформы должны обеспечивать полноту, достоверность и актуальность информации, которую размещают на ней. По общему правилу информация на Единой цифровой платформе — общедоступна, кроме той, доступ к которой ограничен федеральным законом.

Таким образом, портал «Работа в России» как единая цифровая платформа в сфере занятости должен стать основным каналом предоставления вакансий от работодателей со среднесписочной численностью работников 25 и больше.

На наш взгляд, подобные возможности по обработке больших массивов данных, сервисы по организации обратной связи, другие «обеспечивающие технологии» необходимо развивать и на цифровой платформе «Работа без границ» (<https://trudvsem.ru/rbg/>). Судя по всему, что-то подобное уже планируется на межгосударственном уровне в ближайшее время.

В рамках стратегических направлений развития евразийской экономической интеграции до 2025 года предусмотрено создание целой экосистемы цифровых сервисов в сфере трудоустройства и занятости граждан государств — членов Союза «Евразийская биржа труда». Обсуждается реализация таких сервисов, как информационная поддержка соискателей и работодателей, электронный трудовой договор, профориентационная диагностика, маркетплейс обучающих курсов и других сопутствующих услуг, внедрение мобильного приложения и другие сервисы.

#### Список литературы:

1. О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» Федеральный закон от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ // Российская газета. – 2021. – № 144.
2. О занятости населения в Российской Федерации Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // Бюллетень нормативных актов РСФСР. – 1992. – № 1. – С. 4 – 18.
3. О единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» Постановление Правительства РФ от 13.05.2022 № 867 // Собрание законодательства РФ. – 2022. – № 21 – Ст. 3446.
4. Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 8 июля 2022 г. № 173 «Об утверждении требований к информации размещаемой на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» [Электронный ресурс] URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405023291/?ysclid=18ev398fam733956460>
5. Попов А.В., Соловьева Т.С. Настоящее и будущее парадигмы занятости в условиях глобальных изменений. *Journal of Applied Economic Research*. – 2021. – Vol. 20. – No. 2. – P. 328.

**Orlova E. E. Digitalization in employment as a new paradigm development of the common labor market in the Eurasian space** // Scientific notes of V. I. Vernadsky Crimean Federal University. Juridical science. – 2022. – Т. 8 (74). № 4. – P. 228-234.

The article analyzes the features of digitalization in the field of employment in the Eurasian space, considers the unified search system "Work without Borders", which allows employers and job seekers to gain access to national databases of vacancies not only by citizens of the EAEU member states, but also by citizens of the CIS countries. It is interesting to consider digital platforms in the field of employment from the point of view of an "atypical" means of legal education and harmonization of legal regulation in the field of employment in the Eurasian space. It is noted that the national databases of vacancies have different content and functionality, and it is concluded that the creation of an entire ecosystem of digital services in the field of employment and employment of citizens of the member states of the Eurasian Labor Exchange Union will allow the implementation of services such as information support for applicants and employers, electronic employment contract,

career guidance diagnostics, marketplace training courses and others. related services, the introduction of a mobile application and other services.

**Keywords:** employment, labor market, harmonization of legal regulation, lawmaking, job search, digital platform, work, unemployed, employment service agencies, employment, employers.

**Spisok literatury:**

1. O vnesenii izmenenij v Zakon Rossijskoj Federacii «O zanyatosti naseleniya v Rossijskoj Federacii» i stat'yu 21 Federal'nogo zakona «O social'noj zashchite invalidov v Rossijskoj Federacii» Federal'nyj zakon ot 28 iyunya 2021 g. № 219-FZ // Rossijskaya gazeta. – 2021. – № 144.
2. O zanyatosti naseleniya v Rossijskoj Federacii Zakon RF ot 19 aprelya 1991 g. № 1032-1 // Byulleten' normativnyh aktov RSFSR. – 1992. – № 1. – S. 4 – 18.
3. O edinoj cifrovoj platforme v sfere zanyatosti i trudovyh otnoshenij «Rabota v Rossii» Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 13.05.2022 № 867 // Sobranie zakonodatel'stva RF. – 2022. – № 21 – St. 3446.
4. Prikaz Federal'noj sluzhby po trudu i zanyatosti ot 8 iyulya 2022 g. № 173 «Ob utverzhenii trebovanij k informacii razmeshchaemoj na Edinoj cifrovoj platforme v sfere zanyatosti i trudovyh otnoshenij «Rabota v Rossii» [Elektronnyj resurs] URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405023291/?ysclid=18ev398fam733956460>
5. Popov A.V., Solov'eva T.S. Nastoyashchee i budushchee paradigmy zanyatosti v usloviyah global'nyh izmenenij. Journal of Applied Economic Research. – 2021. – Vol. 20. – № 2. – P. 328.