УДК 349.2

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ТРУДОВОЕ ПРАВО РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

А. Д. ЕРАШЁВА
(Представлено: канд. юрид. наук Е.Н. Кудряшова)

Статья посвящена исследованию трансформации классической модели трудовых правоотношений в условиях цифровизации. Проведён анализ законодательства Республики Беларусь и трудов ведущих ученых относительно ключевых тенденций развития рынка труда, включая внедрение электронного кадрового документооборота, дистанционной занятости и платформ-ориентированного труда. В работе отражены преимущества и социально-правовые риски цифровизации, а также сформулирован комплекс практических рекомендаций по гармонизации трудового права и защиты прав граждан в цифровой среде.

Современный этап развития общества характеризуется стремительным переходом к Четвертой промышленной революции, ключевыми факторами которой стали тотальная цифровизация и автоматизация всех сфер жизнедеятельности. Трансформация глобальной экономической системы неизбежно повлекла за собой коренную перестройку рынка труда и классической модели трудовых правоотношений.

По точному замечанию Н. М. Саликовой и Е. М. Батухтиной, невозможно отрицать стремительное развитие информационного общества и его новые потребности, адаптироваться к новым условиям и технологиям необходимо как работодателям, так и работникам [1, с. 103].

Традиционное трудовое право, веками строившееся на триаде «работник – рабочее место – определенное рабочее время», сегодня сталкивается с вызовами, которые ставят под сомнение устойчивость фундаментальных правовых категорий. Появление дистанционной занятости, внедрение электронного кадрового документооборота, использование алгоритмического менеджмента и искусственного интеллекта в управлении персоналом – всё это требует оперативного правового реагирования.

Особую остроту приобретают вопросы трансформации кадровой политики, создания новых рабочих мест и удаления ненужных, влияние цифровизации на структуру занятости, а также применение электронных технологий в процессе осуществления трудовой функции. Данные аспекты обуславливают актуальность темы настоящего исследования.

За последнее время определенная часть изменений, которые были внесены в Трудовой кодекс Республики Беларусь, была связана с активным внедрением информационных технологий в трудовые отношения. Так, Законом Республики Беларусь от 29.06.2023 № 273-З «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений», Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее - ТК) был дополнен статьей 29^1, которая закрепила возможность совершения субъектами трудовых отношений таких действий, как предупреждение работника, получение от него согласия, ознакомление, в том числе под роспись, с локальными правовыми актами, приказами (распоряжениями) нанимателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, ведение которых предусмотрено законодательством о труде, а также обращение работника к нанимателю и иные действия, предусмотренных ТК, кроме заключения, продления и изменения трудовых договоров, договоров о полной материальной ответственности, могут совершаться в электронном виде при условии, что программно-технические средства, используемые нанимателем, позволяют однозначно идентифицировать работника, а также с использованием электронной цифровой подписи. Решение о совершении действий в электронном виде и порядок их совершения устанавливаются локальными правовыми актами [2].

Закон Республики Беларусь от 28.12.2009 № 113‑З «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» устанавливает юридический статус электронного документа и электронной цифровой подписи (ЭЦП). Важнейшим положением является то, что электронные документы, направленные государственными органами в активированные личные электронные кабинеты на едином портале электронных услуг, признаются достоверными, надлежащим образом полученными и влекущими юридически значимые последствия. Государственные органы обязаны максимально использовать электронный документооборот, в том числе межведомственные информационные системы, и обеспечивать возможность направления электронных сообщений в личные кабинеты.

Указом Президента Республики Беларусь от 13.06.2023 г. № 172 «Об изменении Директивы Президента Республики Беларусь» предусматривает для руководителей государственных органов обязательные меры по использованию интернет‑сервисов (видеохостингов) для прямых трансляций и размещения видеосюжетов, внедрению информационных технологий для дистанционного обслуживания граждан и систем электронного управления очередью. Эти предписания направлены на оперативное взаимодействие с населением и цифровизацию процедур.

Указ Президента Республики Беларусь от 29.11.2023 № 381 «О цифровом развитии» задаёт стратегические приоритеты и меры по развитию цифровой инфраструктуры, создавая институционально‑технические предпосылки для перевода административных и трудовых процедур в электронную форму.

В Республике Беларусь отсутствуют комплексные научные исследования, посвященные цифровизации трудового права, однако, отдельные вопросы были рассмотрены в научных работах С.Н. Гнатюк, Г.Г. Головенчик, Н.Л. Кулик и других.

Последовательное проведение Республикой Беларусь курса на развитие кадрового потенциала и укрепление кадровой безопасности, прямое участие государства в решении проблем, возникающих в кадровых, социально-трудовых процессах, позволили достичь существенных результатов – расширяется использование информационно-коммуникационных технологий в сфере трудовых отношений. Технологические новшества изменили подходы к управлению человеческими ресурсами, предоставив новые возможности для повышения эффективности и адаптации к быстро меняющимся условиям рынка.

Следует начать с ответа на вопрос: «что такое цифровизация?». Говоря простым языком, цифровизация – это появление новых возможностей за счёт применения современных цифровых технологий. Успешная цифровизация начинается с постановки цели – трансформация организации, рост показателей. Рост показателей достигается двумя способами: увеличением выручки и сокращение затрат. Именно на сокращение затрат и работает цифровизация.

Рассмотрим ключевые стороны влияния цифровизации на кадровую политику и основные тенденции, которые формируют будущее управления персоналом.

На фоне возрастающей потребности в квалифицированных кадрах, обладающих новыми компетенциями, снижается спрос на профессии, связанные с выполнением формализованных повторяющихся операций. Системы управления человеческими ресурсами позволяют автоматизировать такие задачи, как подбор персонала, ведение кадрового учета, расчет заработной платы и управление обучением. Это не только экономит время, но и снижает вероятность ошибок, позволяя специалистам сосредоточиться на стратегических задачах.

Кроме того, автоматизация помогает в сборе и анализе данных о сотрудниках. Системы управления человеческими ресурсами могут отслеживать производительность, вовлеченность и развитие сотрудников, что позволяет выявлять тренды и проблемы на ранних стадиях. Используя эти данные, организации могут разрабатывать индивидуализированные программы развития и поддержки для своих работников, что способствует повышению их продуктивности и снижению текучести кадров.

Оцифровав данные и автоматизировав процессы, организация открывает новые горизонты для анализа данных. Системы аналитики позволяют собирать и обрабатывать большие объемы информации о производительности, удовлетворенности сотрудников и текучести кадров, сроках поставки, времени отклика менеджера на заявку и другое. Это дает возможность принимать более обоснованные решения, основанные на фактических данных, а не интуиции.

Глобальная цифровизация позволила внедрить новую форму работы – дистанционную. С переходом на дистанционную работу, кадровые процессы также претерпевают изменения. Организации начинают внедрять более гибкие подходы к управлению временем и пространством труда. Это требует пересмотра традиционных методов оценки производительности и внедрения новых инструментов для мониторинга работы сотрудников в условиях удаленного взаимодействия. И здесь на первое место выходят такие цифровые платформы как IntellStaff, позволяя специалисту быстро и эффективно выполнять свою функцию из любой точки, где есть Интернет.

Кроме того, цифровизация значительно расширяет возможности для поиска и привлечения талантливых специалистов. За счет дистанционного труда бизнесу становятся доступны квалифицированные специалисты из любых регионов. Использование социальных сетей, профессиональных платформ и специализированных сайтов также позволяет организациям находить подходящих кандидатов по всему миру.

Цифровизация открывает новые возможности для обучения и развития сотрудников. Онлайн-курсы, вебинары и интерактивные платформы позволяют работникам получать новые знания и навыки в удобное для них время. Это не только способствует повышению квалификации персонала, но и повышает уровень вовлеченности сотрудников, так как они могут самостоятельно управлять своим обучением.

Ю. Бердникова, заместитель Министра труда и социальной защиты Республики Беларусь, подчеркнула, что главный результат внедрения цифровизации в социально-трудовую сферу заключается в том, чтобы любой человек мог очень просто, легко и доступно пользоваться электронными сервисами Министерства труда и социальной защиты [3].

Следующим аспектом трудового права, подвергшимся изменениям ввиду активной цифровизации, является занятость**.**

На сегодняшний день проблема занятости в условиях цифровой трансформации обретает новый смысл. Благодаря цифровизации преобразуются уже существующие рабочие места. При этом в связи с цифровой и технологической трансформацией, от работников требуются модернизированные навыки для реализации новых целей и задач. Это в свою очередь определяет необходимость повышения квалификации, непрерывной актуализации знаний, выработки навыков в пользовании новым программным обеспечением, автоматизированными и роботизированными технологическими процессами. Таким образом, цифровизация

влечет за собой переобучение сотрудников или замену их теми, которые уже имеют соответствующие навыки для работы в условиях технологической трансформации субъектов хозяйствования. Влияние цифровой трансформации отражается также в создании новых высокотехнологичных рабочих мест и сокращении избыточных, характеризующихся низкой степенью автоматизации и высокой степенью ручного труда [4].

Следующим аспектом является применение электронных технологий в процессе осуществления трудовой функции.

Развитие данного направления оценивается учеными менее позитивно. Опасения вызывает замена труда работников автоматизированными технологическими процессами, что может привести к высвобождению большого числа работников, не востребованных на рынке труда и испытывающих существенные затруднения в поиске новой работы. В частности, на такую потенциальную угрозу цифровизации в трудовом праве указывает И. А. Филипова [5, с. 30-34]. Обращая внимание на ту же проблему, Н. Л. Лютов отмечает, что "в наибольшей степени негативные последствия цифровизации коснутся работников старшего возраста, которые могут испытывать большие затруднения в адаптации к новым информационным и телекоммуникационным технологиям. При этом традиционно именно у данной категории работников возникают сложности в поиске новой работы, поскольку многие работодатели отказываются принимать их на работу, отдавая предпочтение более молодым претендентам" [6, с. 80-84].

Применение цифровых технологий в процессе осуществления трудовой функции предоставляет работникам новые способы выполнения традиционных видов работ. Так, привычные трудовые действия совершаются с помощью электронных технологий и ресурсов. Многие из них стали привычными в трудовой деятельности уже достаточно давно, а некоторые популярны только в последнее время.

При использовании цифровых технологий в значительной степени облегчается процесс выполнения работниками традиционных видов работ, снижаются трудозатраты, достигается экономия времени на выполнение работы, повышаются эффективность и качество труда. Экономические выгоды данных изменений, связанные с возможностью наращивания производства при снижении затрат на него, очевидны.

Рабочие места так же подверглись воздействию цифровизации.

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. Такая динамика не нова, она сопровождает любые научно-промышленные революции. Есть много исторических примеров того, как новые технологии, например, двигатели внутреннего сгорания и электричество, влияли на рынок труда (на смену извозчикам пришли водители такси и городского пассажирского транспорта). В прошлом технический прогресс первоначально приводил к сокращению спроса на рабочую силу до того, как он начал генерировать новые рабочие места.

Несколько лет назад в СМИ широко освещался пример того, что Сбербанк России выпустил робота-юриста, способного самостоятельно составлять исковые заявления к физическим лицам. В 2017 г. в связи с этим предполагалось высвободить около 3 тыс. сотрудников Сбербанка. Подобные примеры роботизации в Великобритании, Китае, США и имели влияние на массовые сокращения штата кампаний [7, с. 756].

Низко- и среднеквалифицированные рабочие места наиболее подвержены автоматизации. Наоборот, программисты по-прежнему составляют наиболее востребованную профессию в условиях цифровизации. Кроме того, цифровизация приводит к распространению таких уже типичных на данный момент форм занятости, как дистанционная работа и фриланс, которые позволяют выполнять ее вне места нахождения работодателя. Причем эта работа может выполняться как по трудовым, так и по гражданско-правовым договорам. Трудоправовая модель охватывается формой дистанционного труда, гражданско-правовая – фрилансом. В последние годы цифровизация также привела к появлению такой нетипичной занятости, как работа на основе интернет-платформ (яркие примеры – водители, работающие на платформе Uber, Яндекс-такси и тому подобное) [8].

Как отмечает Н. Л. Лютов, технологическая революция оказывает мощнейшее влияние не только на количественные, но и на качественные характеристики занятости. С этой точки зрения важно не только то, что отдельные профессии уходят в прошлое, а новые возникают, но и то, что традиционные подходы к трудовому правоотношению становятся все менее применимыми [6, с. 80-84].

По мере того как цифровизация и становление цифровой экономики сформировали новые нетипичные формы занятости (дистанционная работа, фриланс, работа онлайн на основе интернет-платформ и тому подобное), они оказали серьезное влияние и на то, как организована работа и как работодатели и работники взаимодействуют друг с другом. 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» [9, с. 27-43].

На повестку дня в Беларуси поставлен вопрос о введении цифровых трудовых книжек или электронного реестра, где будут фиксироваться периоды трудовой деятельности работников, и тем самым отпадет необходимость ведения трудовых книжек на бумажном носителе. Это актуально с позиции гармонизации трудового законодательства в рамках евразийского пространства. В Республике Беларусь это пока не получило нормативного закрепления, однако в Европе бумажные трудовые книжки сохранились только в ряде стран – участниц СНГ.

Цифровая трансформация коренным образом перестраивает ландшафт трудовых отношений, выступая неизбежным процессом, который сочетает в себе значительный потенциал роста эффективности и серьезные социально-правовые вызовы.

Цифровизация трудовой функции имеет неоспоримые преимущества: облегчение труда, повышение его качества и ускорение производственных процессов способствуют не только росту экономики, но и улучшению качества жизни работника, позволяя ему сохранять доход при оптимизации трудозатрат. Виртуализация рабочего пространства и гибкость графиков предоставляют сотрудникам большую автономию, однако одновременно с этим внедряются новые, более жесткие формы цифрового контроля и актуализируется угроза замещения человеческого труда автоматизированными системами.

Для гармоничного развития сферы труда в условиях цифровой реальности и минимизации выявленных рисков представляется необходимым:

1. Совершенствовать прогнозирование рынка труда, используя информационные технологии для объективной оценки кадровых потребностей экономики.
2. Развивать цифровые профориентационные сервисы, помогающие гражданам адаптироваться к изменяющимся требованиям и выстраивать актуальные карьерные траектории.
3. Ускорить цифровую трансформацию кадрового администрирования, внедрив единую информационную систему для электронного взаимодействия государственных органов в области кадровой политики.
4. Обеспечить высокий уровень информационной безопасности при обработке персональных данных работников и защите их цифровых профилей.

Комплексная реализация этих направлений позволит адаптировать трудовое право к современным вызовам экономики, обеспечив баланс между технологическим прогрессом и надежной защитой трудовых прав граждан в цифровой среде.

ЛИТЕРАТУРА

1. Батухтина, Е. М. Электронный документ как доказательство: проблемы использования при разрешении трудовых споров / Е. М. Батухина, Н. М. Саликова // Российское право: образование, практика, наука. – 2020. – № 4. – С. 103–110.
2. Для чего нужна цифровизация социально-трудовой сферы в Беларуси [Электронный ресурс] // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 2026. URL: https://pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblasti-prava/2026/april/93114/.
3. Влияние цифровизации на кадровую политику [Электронный ресурс] // ilex. – 2026. – URL: https://ilex.by/vliyanie-tsifrovizatsii-na-kadrovuyu-politiku/.
4. Для чего нужна цифровизация социально-трудовой сферы в Беларуси [Электронный ресурс] // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 2026. URL: https://pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblasti-prava/2026/april/93114/.
5. Филипова, И. А. Цифровое будущее: сфера труда и управление ее трансформацией с помощью права / И. А. Филипова // Трудовое и социальное право. – 2021. – № 3. – С. 30–34.
6. Лютов, Н. Л. Всемирная торговая организация: перспективы участия в установлении международных трудовых стандартов // Трудовое право. – 2009. – № 7. – С. 80–84.
7. Graetz, G., & Michaels, G. (2018). Robots at Work. The Review of Economics and Statistics, 100(5), 753–768.
8. Гордевич, К. В. Цифровизация и ее влияние на рынок труда [Электронный ресурс] / К. В. Гордевич // Электронная библиотека БНТУ. – 2022. – С. 124. – URL: https://rep.bntu.by/bitstream/handle/data/120868/123.pdf?sequence=1.
9. Головенчик, Г. Г. Трансформация рынка труда в цифровой экономике / Г. Г. Головенчик // Цифровая трансформация. – 2018. – № 4 (5). – С. 27–43.
10. Белозерова К. А. Влияние практики внедрения цифровых технологий на трудовую функцию работника и иные связанные с ней условия трудового договора / К. А. Белозерова // Актуальные проблемы российского права. – 2022. – Т. 17. – № 7. – С. 91–98.
11. Томашевский, К. Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) / К. Л. Томашевский // Вестник Санкт-Петербургского университета. – Право 2. – С. 398–413.