УДК 349.2

А. С. Лаврова,
курсант 3-го курса факультета милиции
Могилевского института МВД
Научный руководитель: Н. В. Пушко,
доцент кафедры правовых дисциплин
факультета повышения квалификации
и переподготовки кадров
Могилевского института МВД,
кандидат экономических наук, доцент

АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

В настоящее время на рынке труда молодежь выступает одной из наиболее прогрессивных категорий трудоспособных граждан. Развитие цифрового пространства значительно изменило ситуацию на рынке труда, и это во многом затронуло и работающую молодежь. Во-первых, появились новые профессии, которые требуют наличия принципиально иных навыков работы, во-вторых, на смену привычным формам занятости пришли более гибкие — дистанционные, в-третьих, нынешний период характеризуется повышением трудовой мобильности путем возможности непрерывного образования и повышения квалификации работников. Вместе с тем технико-технологическое развитие средств производства, предполагающее внедрение автоматизированных систем, может привести к росту безработицы, так как в результате цифровизации будет значительно сокращено количество рабочих мест в таких отраслях, как торговля, транспорт, промышленность, сфера обслуживания и др.

Сам термин «молодежь» используется повсеместно в различных сферах деятельности: в юриспруденции, экономике, демографии и других, однако четкого терминологического и легального определения он пока не получил. Согласно общепринятому подходу к определению возрастных границ молодежи к данной категории относят население в возрасте от 15 до 29 лет. В соответствии со ст. 1 Закона Республики Беларусь от 7 декабря 2009 г. № 65-З «Об основах государственной молодежной политики», под «молодыми гражданами» понимают «граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих в Республике Беларусь, в возрасте от 14 до 31 года» [1].

По данным Национального статистического комитета, уровень занятости в возрастной группе 15–29 лет составляет 55,2 % для мужчин и 53,5 %

для женщин [2], что объясняется тем, что в этом возрасте многие молодые люди получают образование и поэтому не осуществляли деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг за вознаграждение или оплату, и, следовательно, не попали в данную статистическую выборку. Кроме того, существуют и объективные трудности с трудоустройством молодых людей, несмотря на активные усилия, предпринимаемые со стороны государства. Это обусловлено тем, что наниматель реже отдает предпочтение такой категории работников из-за отсутствия у них трудового опыта, а также ввиду ряда ограничений для труда несовершеннолетних, которые предусмотрены в Трудовом Кодексе Республики Беларусь (далее — ТК) [3]. Помимо ТК, где правовому регулированию труда молодежи отведена отдельная глава, и Закона «Об основах государственной молодежной политики», в котором ст. 16 посвящена содействию реализации права молодежи на труд, одним из основополагающих документов, задающих программное направление развития молодежного труда, на сегодняшний день является Стратегия развития государственной молодежной политики Республики Беларусь до 2030 г. [4], в которой особым образом подчеркнута необходимость усиления работы по повышению мотивации молодежи к трудовой деятельности по профессиям, востребованным на рынке труда, формированию экономической конкурентоспособности молодежи. Кроме того, в качестве первой задачи отмечено внедрение новых современных форм занятости молодежи, а механизм реализации этой задачи предполагает не только содействие развитию современных форм занятости молодежи, включая дистанционную работу, но и молодежное предпринимательство и самозанятость. Таким образом, на государственном уровне стимулируется более широкое включение молодежи в различные точки приложения своего труда, в том числе и связанные с цифровизацией.

При этом развитие цифровых технологий позволяет молодежи не ограничиваться поиском рабочего места исключительно в рамках своего населенного пункта, и поэтому одной из наиболее привлекательных для молодежи форм занятости является дистанционная. Согласно ст. 307^1 ТК, дистанционной считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий [3].

Еще одной формой занятости молодежи является фриланс. Несмотря на схожесть условий работы, фриланс нельзя отнести к дистанционной занятости, поскольку он не предполагает оформления долгосрочных трудовых отношений. Это условие еще более характерно для молодого поколения, не желающего связывать себя постоянными трудовыми отношениями с организацией, и зачастую оформляющим такие отношения в рамках гражданско-

правового договора подряда. Такие условия позволяют одновременно работать с разными нанимателями и не числиться в штате ни одного из них. Однако общим для дистанционной занятости и фриланса является то, что обе эти формы занятости появились благодаря развитию цифровых технологий, позволяющих работать за пределами конкретного рабочего места и предоставлять результаты труда с помощью различных информационных каналов связи. В связи с этим данные виды занятости не могут быть распространены на все отрасли и специальности, в силу специфики наибольшее распространение они получили среди творческих и гуманитарных профессий. Однако стремительное развитие цифровых технологий в будущем позволит вывести фрилансеров за пределы ограниченного круга специальностей.

Подводя итог, можно сделать вывод, что в условиях возрастающей цифровизации экономики занятость молодежи, особенно в онлайн-пространстве, нуждается в более детальном правовом регулировании, так как, с одной стороны, эта социальная группа является прогрессивной, а с другой стороны, не всегда обладает высокой конкурентоспособностью на рынке труда. Не отвергая тот факт, что трудовая деятельность в виртуальном пространстве повышает мобильность молодых специалистов, способствует профессиональному самоопределению и самореализации в различных сферах приложения труда, развивает самодисциплину, ответственность за свой профессионализм, она же несет в себе и определенные риски, такие как несвоевременность оплаты труда, нестабильность самой занятости, отсутствие социального пакета, несоблюдения трудовых прав и гарантий и др. Поэтому на снижение этих и многих других рисков и должна быть направлена детальная регламентация правового положения молодых работников в онлайн-пространстве при все более возрастающей роли информатизации и цифровизации в жизни современного общества.

1. Об основах государственной молодежной политики [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 7 дек. 2009 г. № 65-З : в ред. от 11 окт. 2024 г. № 36-З. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». Вернуться к статье

2. Труд и занятость в Республике Беларусь : стат. буклет [Электронный ресурс] // Нац. стат. ком. Респ. Беларусь ; редкол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. Минск, 2024. 28 с. URL: https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/531/0md2pntes3g2a57e7mp8wrz1y6f1h634.pdf (дата обращения: 27.05.2025). Перейти к источнику Вернуться к статье

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. от 8 июля 2024 г. № 25-З. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». Вернуться к статье

4. О Стратегии развития государственной молодежной политики Республики Беларусь до 2030 года [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров

Респ. Беларусь от 19 июня 2021 г. № 349 : в ред. от 5 дек. 2024 г. № 906. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». Вернуться к статье