

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ**

**«Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ» КЕАҚ**

**Студенттер мен жас ғалымдардың  
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»  
XIX Халықаралық ғылыми конференциясының  
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
XIX Международной научной конференции  
студентов и молодых ученых  
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»**

**PROCEEDINGS  
of the XIX International Scientific Conference  
for students and young scholars  
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»**

**2024  
Астана**

**УДК 001**

**ББК 72**

**G99**

**«ǴYLYM JÁNE BILIM – 2024» студенттер мен жас ғалымдардың XIX Халықаралық ғылыми конференциясы = XIX Международная научная конференция студентов и молодых ученых «ǴYLYM JÁNE BILIM – 2024» = The XIX International Scientific Conference for students and young scholars «ǴYLYM JÁNE BILIM – 2024». – Астана: – 7478 б. - қазақша, орысша, ағылшынша.**

**ISBN 978-601-7697-07-5**

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

**УДК 001**

**ББК 72**

**G99**

**ISBN 978-601-7697-07-5**

**©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия  
ұлттық университеті, 2024**

- 3 <https://histecon.wku.edu.kz/images/pravo/zan2021-3-34-38.pdf#:~:text=Атап%20айтқанда%2С%20тұрмыстық%20зорлық-зомбылық%20себептерінің,занды%20мүдделерін%20қорғауға%20кепілдік%20береді> [37]
- 4 <https://kaz.nur.kz/society/2056665-zaqynda-maziliske-tusedi-qazaqstanda-turmystyq-zorlyq-zombylyqqa-qarsy-zan-azirlendi/>

УДК 349.2

## **О ВОПРОСАХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБЩЕСТВА ТРУДА**

**Макрушин Антон Олегович**

[makrushin.anton@hotmail.com](mailto:makrushin.anton@hotmail.com)

докторант кафедры конституционного и гражданского права юридического факультета ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель – Нургалиева Енлик Нургалиевна, д.ю.н., профессор

В современном обществе существует множество ожиданий относительно развития технологий и их влияния на различные аспекты жизни, включая коммуникацию, доступ к информации и ее распространение, работу и производительность, образование, социальные взаимодействия и взаимоотношения, экономику и бизнес, окружающую среду и устойчивое развитие. В последнее время во многих странах особое внимание уделяется цифровой трансформации общества.

Современные технологии тесно связаны с работой человека различными способами, начиная от автоматизации и увеличения объема задач и заканчивая удаленной работой, экономией времени, сотрудничеством человека и робота и необходимостью постоянной переподготовки и повышения квалификации. Технологии потенциально способны изменить характер работы и могут создавать как возможности, так и проблемы для работников на современном рынке труда.

Взаимосвязь между современными технологиями и трудом человека в контексте инновационных процессов сложна и многогранна, включая как возможности, так и вызовы. Эти взаимосвязи могут привести к изменениям в доступности рабочих мест, типах должностей, рабочих процессах, требованиях к навыкам, а также к социальным и политическим последствиям. Организациям, директивным органам и работникам важно активно адаптироваться к этим изменениям и ориентироваться в них, чтобы обеспечить преимущества технологических инноваций при одновременном решении потенциальных проблем. Поддержание баланса между работой и личной жизнью и учет этических соображений являются важными факторами в формировании влияния современных технологий на труд человека для содействия позитивному и устойчивому будущему в сфере труда.

Многочисленные исследования авторитетных международных организаций, включая Международную организацию труда, Всемирный экономический форум, Организацию экономического сотрудничества и развития, Организацию Объединенных Наций, Глобальный институт МакКинзи, Делойт, Всемирный банк и Европейскую комиссию, изучили различные аспекты будущей работы. В совокупности эти исследования высвечивают многогранные проблемы и возможности, которые открывает быстро развивающийся мир труда.

В литературе постоянно подчеркивается влияние технологий, автоматизации, глобализации и демографических сдвигов на рабочую силу, а полученные данные указывают

на потенциальное разрушение рабочих мест и навыков. Растет признание необходимости программ переквалификации и повышения квалификации, позволяющих работникам оставаться трудоспособными в условиях меняющихся требований к работе. Кроме того, подчеркивается важность политики и инвестиций, которые поддерживают возможности достойной работы, создание рабочих мест, социальную защиту и развитие навыков [1-8].

Цифровизация, или использование цифровых технологий на рабочем месте, быстро трансформирует мир труда, внося существенные изменения в то, как работа организована, выполняется и воспринимается. Современное общество характеризуется глобальным процессом цифровизации многих отношений; и потенциальное воздействие цифровой революции на занятость вызывает беспокойство общественности [9], а также нынешние преобразования в трудовых отношениях кажутся еще более тревожными, когда они связаны с видениями и ожиданиями относительно будущего работы [10].

Автоматизация и перемещение рабочей силы были в центре внимания в литературе по цифровизации. Аутор и Саломонс исследовали взаимосвязь между автоматизацией, ростом производительности, занятостью и долей рабочей силы, подчеркнув потенциальные последствия автоматизации, приводящие к перемещению рабочей силы. Они обнаружили, что, хотя автоматизация привела к повышению производительности, она также привела к изменениям в структуре занятости с потенциальными последствиями для работников и рынка труда [11].

Также было изучено влияние цифровизации на благополучие сотрудников. Арнтц и др. исследовали влияние цифровизации на рабочие задачи и потенциальные последствия для здоровья и благополучия работников. Их результаты показали, что изменение характера работы в связи с переходом на цифровые технологии может положительно или отрицательно сказаться на благополучии сотрудников, что потенциально может привести к стрессу, связанному с работой, и последствиям для здоровья [12].

ДеСтефано исследовал рост «рабочей силы точно в срок» в гиг-экономике и его последствий для охраны труда. Исследование пролило свет на проблемы и возможности, связанные с работой по требованию и коллективной работой в цифровую эпоху, включая вопросы трудовых прав, социальной защиты и гарантии занятости [13].

Меняющийся характер удаленной работы, ставший возможным благодаря цифровизации, также был темой исследования. Голден и другие исследовали влияние удаленной работы на конфликты между работой и семьей. Их выводы показали, что удаленная работа может по-разному влиять на конфликты между работой и семьей, с потенциальными преимуществами и недостатками для сотрудников, в зависимости от различных факторов, таких как особенности работы и личные обстоятельства [14].

Кроме того, Лунд и др. представили всеобъемлющий отчет о будущем работы в Америке, в котором обсуждается динамика изменения людей и мест в эпоху цифровизации. В отчете подчеркивалось потенциальное воздействие цифровизации на рабочие места, навыки и демографию рабочей силы и содержался призыв к разработке активных стратегий для решения проблем и возможностей, связанных с цифровизацией [15].

Эти исследования в совокупности способствуют нашему пониманию влияния цифровизации на работу, начиная от перемещения рабочей силы и благополучия сотрудников и заканчивая гиг-работой и удаленной работой. Необходимы дальнейшие исследования, чтобы лучше понять сложные и динамичные взаимодействия между цифровыми технологиями и работой на современном рынке труда.

Внезапный переход к виртуальной жизни и работе усилил нашу зависимость от цифровых технологий и увеличил спрос на сетевую инфраструктуру, надежную связь и цифровую грамотность [16, С. 263]. В то же время Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан обозначено, что цифровизация социально-трудовой сферы выступает в качестве одного из важных направлений технологической модернизации экономики Казахстана. Основной целью цифровизации социально-трудовой сферы в Казахстане является упрощение административных процедур, обеспечение максимальной

прозрачности и доступности получения гражданами социальной помощи и поддержки, а также оптимизация процессов принятия решений через развитие системы интеллектуального анализа и прогнозирования на основе больших данных. В целом цифровизация социально-трудовой сферы даст следующие основные результаты:

1) четыре обновлённые комплексные услуги (включающие 17 видов услуг) социально-трудовой сферы, связанные с наступлением пенсионного возраста, поддержки материнства и детства, установлением инвалидности и трудоустройством будут преобразованы в услуги;

2) перевод в электронный формат трудовых договоров;

3) рост численности трудоустроенных посредством Электронной биржи труда;

4) запуск мобильного приложения Электронной биржи труда [17].

Между тем необходимо отметить, что несмотря на все удобства, которыми обладает процесс цифровизации социально-трудовых отношений, не следует забывать и об уязвимости информационных систем.

К положительным факторам цифровизации труда можно отнести следующее:

1) автоматизация и упорядоченные рабочие процессы повышают производительность;

2) цифровые инструменты обеспечивают бесперебойную командную работу и коммуникацию;

3) варианты удаленной работы улучшают баланс между работой и личной жизнью;

4) цифровизация часто приводит к сокращению расходов и улучшению распределения ресурсов;

5) цифровые технологии способствуют развитию культуры инноваций.

В заключение отметим, что цифровизация работы оказывает как положительное, так и отрицательное воздействие на общество труда (работники, работодатели, профсоюзы). В то время как цифровизация может повысить эффективность и продуктивность, что приводит к перемещению рабочих мест, интенсификации труда и нехватке квалифицированного персонала. Полагаем, что уполномоченные организации и политики должны решать эти проблемы, инвестировать в программы профессионального развития, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, а также уделять приоритетное внимание благополучию работников в эпоху стремительно развивающихся цифровых технологий.

#### **Список использованных источников**

1. International Labour Organization (ILO). (2019). Work for a brighter future: Global Commission on the Future of Work. [Электронный ресурс] URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662410.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf) (дата обращения: 19.03.2024)

2. World Economic Forum (WEF) (2018). The future of jobs report 2018. [Электронный ресурс] URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018> (дата обращения: 19.03.2024)

3. Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) (2019). OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD Publishing, Paris, [Электронный ресурс] URL: <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en> (дата обращения: 19.03.2024)

4. United Nations (UN). (2019). The impact of Digital Technologies. United Nations. [Электронный ресурс] URL: <https://www.un.org/en/un75/impact-digital-technologies> (дата обращения: 19.03.2024)

5. McKinsey Global Institute (MGI). (2017). Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation. [Электронный ресурс] URL: <https://www.mckinsey.com/~media/BAB489A30B724BECB5DED41E9BB9FAC.ashx> (дата обращения: 19.03.2024)

6. Deloitte. (2020). Global Human Capital Trends Report. The social enterprise at work: Paradox as a path forward. [Электронный ресурс] URL:

<https://www2.deloitte.com/cn/en/pages/human-capital/articles/global-human-capital-trends-2020.html> (дата обращения: 19.03.2024)

7. World Bank. (2019). World Development Report 2019: The changing nature of work. [Электронный ресурс] URL: <http://hdl.handle.net/10986/30435> (дата обращения: 19.03.2024)

8. European Commission (EC), Executive Agency for Small and Medium-sized Enterprises, Pedersen, B., Probst, L., Wenger, J. (2019). Skills for industry: skills for smart industrial specialization and digital transformation (B.Pedersen, editor, L.Probst, editor, J.Wenger, editor, R.Cracan, editor) Publications Office. [Электронный ресурс] URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2826/69861> (дата обращения: 19.03.2024)

9. Heyes, J., & Rychly, L. (Eds.). (2021). The Governance of Labour Administration. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing. [Электронный ресурс] URL: <https://doi.org/10.4337/9781802203158> (дата обращения: 19.03.2024)

10. Vaughan-Whitehead, D., Ghellab, Y., & de Bustillo Llorente, R. M. (Eds.). (2021). The New World of Work. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing. [Электронный ресурс] URL: <https://doi.org/10.4337/9781800888050> (дата обращения: 19.03.2024)

11. Autor, D., & Salomons, A. (2018). Is automation labor-displacing? Productivity growth, employment, and the labor share (No. w24871). National Bureau of Economic Research. [Электронный ресурс] URL: [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w24871/w24871.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24871/w24871.pdf) (дата обращения: 19.03.2024)

12. Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2017). Revisiting the risk of automation. Economics Letters, 159, 157-160. [Электронный ресурс] URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0165176517302811?via%3Dihub> (дата обращения: 19.03.2024)

13. De Stefano, V. (2015). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowd work, and labor protection in the gig-economy. Comp. Lab. L. & Pol'y J., 37, 471. [Электронный ресурс] URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2682602](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602) (дата обращения: 19.03.2024)

14. Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? Journal of Applied Psychology, 91(6), 1340. [Электронный ресурс] URL: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.91.6.1340> (дата обращения: 19.03.2024)

15. Lund, S., Manyika, J., Segel, L. H., Dua, A., Hancock, B., Rutherford, S., & Macon, B. (2019). The Future of Work in America: People and Places. Today and Tomorrow, p. 113. [Электронный ресурс] URL: <https://apo.org.au/node/248901> (дата обращения: 19.03.2024)

16. Национальный доклад «Рынок труда Казахстана: на пути к цифровой реальности», 2022 г. [Электронный ресурс] URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1451> (дата обращения: 19.03.2024)

17. Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. Цифровизация социально-трудовой сферы [Электронный ресурс] URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/activities/196?lang=ru> (дата обращения: 19.03.2024)