



Дата поступления рукописи в редакцию: 01.07.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 03.08.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-7-665-670

ВЛАСОВ Александр Анатольевич,

заместитель председателя Российского независимого
профсоюза работников угольной промышленности,

e-mail: vlasv-aleks@rambler.ru

ПРАВОВОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА СТРУКТУРУ ЗАНЯТОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ СТАНДАРТИЗАЦИЮ В ПРОМЫШЛЕННОЙ ОТРАСЛИ

Аннотация. В статье рассматриваются правовые особенности текущего состояния регулирования занятости применительно к промышленной отрасли, включая правовое воздействие на динамику численности работников, профессиональный состав и проблемы трудоустройства. Особое внимание уделяется роли профессиональной стандартизации в регулировании трудовых отношений и повышении качества кадрового потенциала работников. Анализируется влияние существующих профессиональных стандартов, установленных для работников, на единообразие наименований должностей и трудовых функций. Рассматриваются меры государственной поддержки занятости, включая программы переподготовки, создания новых рабочих мест и местного социально-экономического развития на примере развития исторически важной в России угольной отрасли. Подчеркивается значимость синхронизации профессиональной стандартизации с технологическим развитием отрасли, включая внедрение цифровых технологий и безопасных практик. Исследование актуально в условиях трансформации отраслей промышленности, связанных с технологическими изменениями, климатической политикой и конкуренцией с альтернативными источниками энергии. Правовое совершенствование системы стандартизации должно содействовать обеспечению баланса между изменениями в технологии, потребностями рынка труда и социальной защитой работников.

Ключевые слова: правовое воздействие, занятость, профессиональные стандарты, профессия, персонал, кадры, квалификация, отрасль промышленности, угольная отрасль, цифровизация.

VLASOV Alexander Anatolyevich,

Postgraduate Student of the Department of Labor Law
Academy of Labor and Social Relations,
Deputy Chairman of the Russian Independent
the trade union of coal industry workers,

LEGAL IMPACT ON EMPLOYMENT STRUCTURE AND PROFESSIONAL STANDARDIZATION

Annotation. The article examines the legal features of the current state of employment regulation in the industrial sector, including the legal impact on the dynamics of the number of employees, the professional composition, and employment issues. Special attention is paid to the role of professional standardization in regulating labor relations and improving the quality of employees' human resources. The article analyzes the impact of existing professional standards established for employees on the uniformity of job titles and work functions. The article discusses measures of state support for employment, including retraining programs, the creation of new jobs, and local socio-economic development, using the example of the development of the historically important coal industry in Russia. The importance of synchronizing professional standardization with the technological development of the industry, including the introduction of digital technologies and safe practices, is emphasized. The study is relevant in the context of the transformation of industries related to technological changes, climate policy, and competition with alternative energy sources.

The legal improvement of the standardization system should help ensure a balance between technological changes, labor market needs, and social protection for workers.

Key words: *legal impact, employment, professional standards, profession, personnel, staff, qualifications, industry, coal industry, digitalization.*

Введение. Актуальность исследования структуры занятости и профессиональной стандартизации в различных отраслях экономики обусловлена экономическими и структурными изменениями, происходящими в тех или иных отраслях, а особенно в тех из них, которые связаны со снижением рентабельности и ростом убытков, сокращением занятости ввиду закрытия нерентабельных активов, автоматизацией производства, изменением географии добычи сырьевой продукции. Анализ в них структуры занятости связан, в том числе с перераспределением рабочих мест и необходимостью переподготовки кадров. Например, в угольной отрасли продолжается процесс профессиональной стандартизации, который позволяет привести к единообразию наименования должностей и профессий; более конкретно определить трудовые функции работников; добиться соответствия квалификации сотрудников отраслевым требованиям. Таким образом, исследование структуры занятости и профессиональной стандартизации в промышленности актуально для анализа текущих вызовов в энергетически важных отраслях, разработки мер поддержки работников и предприятий, а также для прогнозирования их будущего развития в условиях глобальных изменений.

Основная часть. Структура занятости применительно к той или иной отрасли экономики имеет определенные особенности, что проявляется в частности на примере угольной промышленности, в которую включено несколько категорий работников, что учитывается в правовом регулировании развития труда в данной отрасли:

- рабочие основных профессий на подземных работах (машинисты горновыемочных машин, проходчики, горнорабочие очистного забоя и т.д.) обеспечивают проведение основных работ по добыче угля в подземных горных выработках;

- рабочие основных профессий на открытых работах (машинисты экскаваторов, бульдозеров, водители большегрузных автомобилей в технологическом процессе) составляют основу персонала при открытой добыче угля;

- инженерно-технические работники (горные мастера, начальники участков, геологи, маркшейдеры, механики) — обеспечивают надзор в процессе проведения соответствующих работ и технологическое сопровождение производства;

- специалисты по автоматизации и IT-технологиям — данная категория работников появилась сравнительно недавно в связи ростом автоматизированных процессов работы и внедрением цифровых технологий;

- вспомогательный персонал (машинисты стационарных установок, конвейеров, электрослесари, водители специальной техники, специалисты по охране труда, экологи) обеспечивает работу вспомогательных служб предприятий в целях обеспечения бесперебойной работы [1].

В связи с изменениями в технологических процессах добычи, переработки, транспортировки угля и горной массы возникли новые тенденции изменения структуры занятости, которые влекут потребность правового совершенствования её дальнейшего развития.

Во-первых, это сокращение доли рабочих традиционных профессий из-за автоматизации процессов. На угледобывающих предприятиях проходят апробацию и тестирование технологии безлюдной выемки полезных ископаемых. Но внедрение роботизированных систем и автоматизации технологических процессов не сможет полностью заменить человеческий труд ввиду сложности процесса добычи угля и необходимости в постоянном контроле за работой систем.

Есть несколько мнений и прогнозов последствий автоматизации производственных процессов. По прогнозам Всемирного экономического форума (ВЭФ), к 2030 году развитие искусственного интеллекта приведёт к сокращению 92 млн рабочих мест по всему миру, а в сфере занятости доля рутинного человеческого труда снизится на 15%. При этом ожидается, что на смену уходящим профессиям придут новые, требующие совершенно других компетенций. Однако есть и другое мнение: автоматизация позволяет перераспределить ресурсы и повысить ценность человеческого труда. Задача технологий — не заменить человека, а освободить его от рутины и создать условия для решения более комплексных и интеллектуальных задач, что должно находить отражение в правовой регламентации соответствующих видов труда [2].

Во-вторых, рост спроса на IT-специалистов и операторов роботизированных систем.

Например, развитие цифровой экономики и цифровизация в угольной отрасли порождает

необходимость в соответствующих специалистах. Если раньше разработка софта и автоматизация процессов были прерогативой технологических компаний, то в последние несколько лет даже традиционные отрасли активно наращивали ИТ-бюджеты. Санкционное давление 2022 года и последующий отказ западных вендоров от работы в России резко изменили приоритеты рынка. Компании экстренно переходили на отечественные аналоги SAP, Oracle и Microsoft, что вызвало спрос на специалистов по 1C, PostgreSQL и российским CRM-системам [3].

В связи с ростом объема данных способность правильно интерпретировать и применять их даёт конкурентные преимущества, поэтому каждое крупное предприятие нуждается в экспертах в данной области. Также быстрорастущее количество киберугроз требует повышенный спрос на специалистов по информационной безопасности, правовые требования к которым должны быть соответствующим образом урегулированы.

В-третьих, повышение требований к квалификации инженерно-технических работников посредством специального законодательства, регламентирующего развитие соответствующей отрасли промышленности. Законодатель постоянно расширяет и повышает требования к квалификации персонала, занятого работами на опасных производственных объектах, в том числе в угольной промышленности. Например, Федеральным законом №373-ФЗ от 24.07.2023 «О внесении изменения в статью 25 Федерального закона „О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности“» изменена периодичность проведения обучения для работников, осуществляющих руководство горными и взрывными работами [4]. Теперь вышеуказанные специалисты обязаны проходить дополнительное обучение один раз в три года, а не в пять лет, как было ранее, что отражается и на правовых требованиях к содержанию образовательных программ.

В-четвертых, увеличение доли специалистов по охране труда и экологии в связи с расширением и повышением правовых требований безопасности.

Согласно Программе развития угольной промышленности России на период до 2035 года, одна из задач — минимизировать условия возникновения чрезвычайных происшествий и повысить состояние промышленной безопасности. Способствовать этому могут реформирование и введение новых систем производственного

контроля промышленной безопасности, создание условий для работы уполномоченных по охране труда профсоюза, обязательное формирование совместных комитетов (комиссий) по охране труда из представителей профсоюза и работодателей, разработка механизмов совершенствования образовательных технологий для повышения профессиональной компетентности персонала в вопросах промышленной безопасности и охраны труда [5]. При этом необходимо учитывать сложившуюся и продолжающуюся развиваться систему государственного и локального управления трудом в Российской Федерации [6].

Профессиональная стандартизация в отраслях промышленности может включать в себя процесс разработки и утверждения профессиональных стандартов для работников нескольких подотраслей, как, например, в угольной промышленности — для работников угледобывающих и углеперерабатывающих предприятий. Однако общая цель для отрасли — привести наименование должностей, профессий и специальностей, а также трудовые функции инженерно-технических работников и рабочих к единому стандарту, применяемому на территории России [7].

Появившиеся сравнительно недавно и продолжающиеся совершенствоваться профессиональные стандарты закрепляют единую систему требований к квалификации и уровню профессиональной подготовки кадров. Они являются документами, определяющими требования к квалификации, навыкам и компетенциям работников. В угольной отрасли они помогают повысить безопасность труда шахтеров и гарантировать проведение работ в соответствии с нормами и требованиями законодательства.

К основным функциям профессиональных стандартов относятся: унификация требований к квалификации работников; актуализация образовательных программ вузов и техникумов; повышение уровня безопасности труда; оптимизация кадровой политики предприятий. Кроме того, происходит влияние стандартизации на социальную стабильность в регионах, городах и посёлках.

В угольной отрасли разработкой профессиональных стандартов занимается, созданный решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям в 2024 году Совет по профессиональным квалификациям в угольной промышленности. К ведению СПК отнесён ряд действующих профессиональных стандартов, в том числе для таких профессий, как горнорабочий подземный, проходчик подземный, машинист подземных установок и другие.

Осуществляемая в стране цифровизация, охватывающая все отрасли промышленности, влияет на структуру занятости и стандартизацию производственных процессов через внедрение цифровых технологий, которые автоматизируют процессы, повышают точность планирования и контроля, а также создают новые требования к компетенциям работников.

Происходит трансформация традиционных форм занятости. Традиционные рабочие места, связанные с физическим трудом, трансформируются в высокотехнологичные и высокопроизводительные места с интеллектуальными факторами производства. Например, концепция «смарт-шахты» подразумевает использование цифровых платформ для мониторинга состояния пластов и работы оборудования, минимизацию участия человека в добыче. Появляются новые требования к компетенциям работников. Автоматизация и роботизация горных работ, внедрение систем искусственного интеллекта и больших данных в управление производством создают принципиально новые требования к компетенциям работников. Например, растёт важность цифровой грамотности, навыков работы с большими данными. Снижается значимость традиционных физических навыков и ручного труда. Это связано с автоматизацией производственных процессов [8].

Однако, переход к цифровым технологиям может увеличить риск сокращения рабочих мест, так как устаревают непроизводительные рабочие места. В этом случае необходимо разрабатывать образовательные программы на профессиональное переобучение работников. Качественные программы требуются, начиная с уровня ученичества, организация которого осуществляется работодателями, как правило, с участием профсоюзных организаций, наставников и привлекаемых специалистов [9].

Нельзя не отметить роль образовательных структур в развитии профессиональной стандартизации. Образовательные структуры играют ключевую роль в развитии профессиональной стандартизации, обеспечивая связь между системой образования и требованиями рынка труда. Они используют профессиональные стандарты как основу для формирования образовательных программ, повышения качества подготовки специалистов и обеспечения их востребованности на рынке труда. Профессиональные стандарты определяют требования к квалификации специалистов, которые необходимы для выполнения конкретных трудовых функций. Образовательные организации обязаны учитывать профессиональные стандарты

при формировании федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), примерных и основных образовательных программ (ООП), особенно прикладного характера. Это позволяет обеспечить актуальность содержания образования и соответствие подготовки выпускников потребностям рынка труда [10].

В правовом механизме содействия занятости профессиональные стандарты служат основой для определения профессиональных компетенций, которые должны быть сформированы у выпускников. Образовательные программы разрабатываются так, чтобы результаты обучения (знания, умения, навыки) соответствовали трудовым функциям, указанным в профессиональных стандартах. Образовательные структуры вовлекают представителей работодателей, профессиональных сообществ и отраслевых профессиональных союзов в процесс разработки и экспертизы образовательных программ. Это обеспечивает «обратную связь» от рынка труда и помогает учитывать актуальные требования к специалистам. Поскольку профессиональные стандарты регулярно обновляются, образовательные организации должны своевременно корректировать учебные планы, добавлять новые дисциплины или модули, отражающие современные тенденции в профессии. Это поддерживает динамичность образовательных программ. Преподаватели должны быть знакомы с актуальными профессиональными стандартами и понимать их значение для образовательного процесса. Это требует повышения квалификации педагогов и их вовлечения в профессиональные сообщества [10].

Профессиональные стандарты используются при проведении профессионально-общественной аккредитации образовательных программ. Они служат критерием для оценки соответствия подготовки выпускников требованиям рынка труда. При создании программ профессионального обучения, повышения квалификации и переподготовки образовательные организации обязаны учитывать ПС. Это позволяет адаптировать специалистов к меняющимся условиям профессиональной деятельности [11].

Для повышения эффективности взаимодействия образовательных структур и профессиональной стандартизации требуется системный подход, включающий совершенствование самих ПС, повышение квалификации педагогов и усиление взаимодействия с работодателями; развитие механизмов непрерывного образования для адаптации специалистов к меняющимся условиям

труда; дальнейшее согласование правовых требований к квалификациям в образовании и на рынке труда через координацию усилий профессиональных институтов, объединений и органов управления образованием [12].

Очевидно, что образовательные структуры выступают связующим звеном между системой образования и требованиями рынка труда, используя профессиональные стандарты в правовом механизме содействия занятости как инструмент для повышения качества подготовки специалистов и обеспечения их конкурентоспособности.

Заключение. Если говорить о перспективах развития профессиональной стандартизации, то в ближайшие годы ожидается расширение перечня профессиональных стандартов для новых специальностей; интеграция цифровых компетенций в существующие стандарты; усиление требований к экологической безопасности; развитие программ переподготовки кадров, что в свою очередь должно привести к повышению производительности труда; снижению профессиональных рисков; улучшению качества подготовки специалистов; адаптации каждой отрасли к глобальным технологическим изменениям [13].

Структура занятости в отраслях промышленности постоянно меняется под влиянием технологических новаций и правового воздействия. Профессиональная стандартизация выступает важным правовым инструментом адаптации соответствующей отрасли к новым условиям, обеспечивая безопасность, эффективность и конкурентоспособность производства. Внедрение цифровых технологий требует пересмотра правовых подходов к подготовке кадров и актуализации профстандартов. Дальнейшее развитие различных отраслей экономики будет зависеть от успешной интеграции современных технологий и создания на правовой основе гибкой системы профессиональных стандартов, отвечающих вызовам времени.

Список литературы:

Демидов А.А. Вспомогательный персонал: перечень должностей и функции. // Информационный портал для специалистов по охране труда. URL: <https://www.trudohrana.ru/article/104874-25-m11-vspomogatelnyy-personal-perechen-doljnostey-i-funktsii> (дата обращения: 18.01.2026).

О. Дмитриенко. Почему технологии изменят рынок труда в будущем: профессии и навыки 2030 года. // Российская газета. URL: [https://rg.ru/2025/09/23/pochemu-tehnologii-izmeniat-](https://rg.ru/2025/09/23/pochemu-tehnologii-izmeniat-rynok-truda-v-budushchem-professii-i-navyki-2030-goda.html?utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F)

[rynok-truda-v-budushchem-professii-i-navyki-2030-goda.html?utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F](https://rg.ru/2025/09/23/pochemu-tehnologii-izmeniat-rynok-truda-v-budushchem-professii-i-navyki-2030-goda.html?utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F) (дата обращения: 01.03.2026).

Д. Кудерин. IT рынок раздулся и теперь лопнул — есть ли дефицит в IT в 2025 году? // Tproger. URL: <https://tproger.ru/articles/it-rynok-razdulsya-i-teper-lopnul---est-li-deficit-v-it-v-2025-godu-> (дата обращения: 01.03.2026).

Федеральный закон от 20 июня 1996 г. № 81-ФЗ (ред. от 31.07.2025) «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 26. ст. 3033.

Распоряжение Правительства РФ от 13.06.2020 № 1582-р (ред. от 21.10.2024) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2020. № 25. Ст. 3963.

Крылов К.Д., Слюсарев Д.С. Правовая регламентация государственного и локального управления охраной труда // Образование и право. - 2022. - № 1. - С. 53-59

В России утвердили профессиональные стандарты для угольной отрасли // АЭИ «ПРАЙМ». URL: <https://1prime.ru/20230510/840559233.html> (дата обращения: 19.03.2026).

Рожков А.А., Соловенко И.С., Бесфамильная С.В., Карпенко С.М. Оценка влияния инновационно-цифровой трансформации угольной отрасли России на рынки труда горнопромышленных территорий. Горная промышленность. 2021;(2):67–76.

Крылов К.Д., Андриященко О.А. Политико-правовые ориентиры социального партнерства в развитии ученичества // Образование и право. - 2024. - № 1. – С. 17-22.

Бичева Т. А., Тарасова А. И., Бичев И. А. Влияние профессиональных стандартов на образовательную деятельность // Информационно-экономические аспекты стандартизации и технического регулирования. 2025. № 6. С. 145-148.

Использование профессиональных стандартов в образовательном процессе. Составители Е.Н. Летягина, С.В. Едемская. Учебно-методическое пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2015. – 56 с.

Кузнецова Т.А., Репп П.В. Координация профессиональных и образовательных стандартов как механизм эффективного управления качеством образования. Университетское управление: практика и анализ. 2016;(3):62-72.

И. Волошина. Целевая модель обновления профессиональных стандартов. // Сетевое издание “Национальная система квалификаций

России". - URL: <https://journal.nark.ru/articles/professionalnye-standarty-i-otsenka-kvalifikatsii/tselevaya-model-obnovleniya-professionalnykh-standartov/> (дата обращения: 19.03.2026).

References:

[1] Demidov A.A. Auxiliary personnel: list of positions and functions. // Information portal for occupational safety specialists. URL: <https://www.trudohrana.ru/article/104874-25-m11-vspomogatelnyy-personal-perechen-doljnostey-i-funktsii> (accessed: 18.01.2026).

[2] O. Dmitrienko. Why technologies will change the labor market in the future: professions and skills of 2030. // Rossiyskaya Gazeta. URL: https://rg.ru/2025/09/23/pochemu-tehnologii-izmeniat-rynok-truda-v-budushchem-professii-i-navyki-2030-goda.html?utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F (Accessed: 01.03.2026).

[3] D. Kuderin. The IT market has swelled and now burst – is there an IT shortage in 2025? // Tproger. URL: <https://tproger.ru/articles/it-rynok-razdulsya-i-teper-lopnul---est-li-deficit-v-it-v-2025-godu-> (Accessed: 01.03.2026).

[4] Federal Law of June 20, 1996 No. 81-FZ (as amended on July 31, 2025) "On State Regulation in the Field of Coal Mining and Use, on the Features of Social Protection of Employees of Coal Industry Organizations" // Collected Legislation of the Russian Federation. 1996. No. 26. Art. 3033.

[5] Order of the Government of the Russian Federation of June 13, 2020 No. 1582-r (as amended on October 21, 2024) // Collected Legislation of the Russian Federation. 2020. No. 25. Art. 3963.

[6] Krylov K.D., Slyusarev D.S. Legal regulation of state and local occupational safety and health management // Education and Law. - 2022. -

No. 1. - P. 53-59

[7] Professional standards for the coal industry have been approved in Russia // AEI "PRIME". URL: <https://1prime.ru/20230510/840559233.html> (date of access: March 19, 2026).

[8] Rozhkov A.A., Solovenko I.S., Besfamilnaya S.V., Karpenko S.M. Assessing the impact of the innovative and digital transformation of the coal industry in Russia on the labor markets of mining territories. Mining industry. 2021; (2): 67–76.

[9] Krylov K.D., Andryushchenko O.A. Political and legal guidelines for social partnership in the development of apprenticeships // Education and Law. - 2024. - No. 1. – P. 17-22.

[10] Bicheva T. A., Tarasova A. I., Bichev I. A. The Impact of Professional Standards on Educational Activities // Information and Economic Aspects of Standardization and Technical Regulation. 2025. No. 6. pp. 145-148.

[11] Use of Professional Standards in the Educational Process. Authors E. N. Letyagina, S. V. Edemskaya. Study Guide. - Nizhny Novgorod: Nizhny Novgorod State University, 2015. - 56 p.

[12] Kuznetsova T. A., Repp P. V. Coordination of Professional and Educational Standards as a Mechanism for Effective Education Quality Management. University Management: Practice and Analysis. 2016; (3): 62-72.

[13] I. Voloshina. Target Model for Updating Professional Standards. // Online Publication "National Qualifications System of Russia". - URL: <https://journal.nark.ru/articles/professionalnye-standarty-i-otsenka-kvalifikatsii/tselevaya-model-obnovleniya-professionalnykh-standartov/> (date of access: 19.03.2026).



Юридическое издательство «ЮРКОМПАНИ»
издает научные журналы:

- Научно-правовой журнал «Образование и право», рекомендованный ВАК Министерства науки и высшего образования России (специальности 12.00.01, 12.00.02), выходит 1 раз в месяц.
- Научно-правовой журнал «Право и жизнь», рецензируемый (РИНЦ, E-Library), выходит 1 раз в 3 месяца.

ЮРКОМПАНИ
www.law-books.ru