

кодекс, вступившими в силу в 2020 г. (глава 251). Сложная эпидемиологическая ситуация, вызванная пандемией COVID-19, повысила актуальность использования дистанционной работы.

С целью оценки масштабов применения дистанционной работы в Беларуси в 2020 г. в Научно-исследовательском институте труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь проведено социологическое исследование организаций. В выборочном опросе приняли участие 290 организаций.

По данным опроса, в 2020 г. дистанционная работа применялась в 37,9 % обследованных организаций.

Объем применения дистанционной работы среди организаций Беларуси в ближайшие годы может сохраниться на достаточно высоком уровне — практически в четверти организаций (23,5 %). По отдельным видам экономической деятельности (далее — ВЭД) он может принять массовые масштабы, например в информации и связи, финансовой и страховой деятельности, а также устойчиво закрепиться в таких ВЭД, как профессиональная, научная и техническая деятельность; услуги по временному проживанию и питанию; творчество, спорт, развлечения и отдых; оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов.

По мнению организаций, применявших дистанционную работу, ключевые ее преимущества состояли прежде всего в сокращении офисных расходов нанимателей, расширении возможностей для работы сотрудников из различных регионов страны, в том числе удаленных от места нахождения нанимателя, а также в снижении ответственности нанимателей по охране труда:

- снижение расходов по содержанию офиса и коммунальных расходов (38,2 %);
- снижение расходов на организацию и обустройство рабочих мест (24,5 %);
- возможность найма работников из разных регионов страны (23,6 %);
- снижение ответственности по охране труда работников (22,7 %).

Основные проблемные для организаций аспекты применения дистанционной работы состояли в организационно-технических сложностях организации, контроля и обеспечения информационной безопасности рабочего процесса, а также в увеличении объема рабочих контактов в нерабочее время:

- сложность удаленного контроля за использованием рабочего времени работников (43,6 %);
- организационно-технические сложности удаленного присутствия работников и контактов через интернет и мобильную связь (35,5 %);
- увеличение объема рабочих контактов в нерабочее время (20,0 %);
- сложность обеспечения защиты информации и безопасной передачи данных (15,5 %);
- увеличение бумажного документооборота (14,5 %).

*Е. В. Ванкевич, д-р экон. наук, профессор
vankevich_ev@tut.by
ВГТУ (Витебск)*

ЦИФРОВАЯ ЭКОСИСТЕМА РЫНКА ТРУДА: СУЩНОСТЬ И НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Под цифровой экосистемой рынка труда понимается партнерство организаций разных форм собственности и органов управления, обеспечивающее постоянное взаимодействие принадлежащих им технологических платформ, прикладных интернет-сервисов, анали-

тических систем, информационных систем органов государственного управления, организаций и граждан в целях регулирования занятости и снижения безработицы, поиска работника, рабочего места, содействия трудоустройству, выбора профессии, определения направлений повышения квалификации и переподготовки. Понятие экосистемы первоначально относилось к биологической системе, понимаемой как сообщество организмов, взаимодействующих и конкурирующих друг с другом с целью адаптации к внешней среде и развития. Дж. Мур в конце XX в. применил этот термин к экономической среде [1]. В настоящее время термин общепризнан и широко распространен в экономическом анализе [2, 3] и начинает использоваться в более широком контексте рынка труда [4]. Цифровая трансформация рынка труда создает возможность совместного использования ресурсов (включая информационные), а также децентрализованное управление через соединение большого числа пользователей и бизнес-партнеров. Одной из задач цифровой экосистемы рынка труда является сбор и обработка информации о рынке труда из разных источников (административных, статистических, онлайн-данных) на единых методических подходах, обеспечение их интеграции с системой образования, субъектами хозяйствования, органами управления, что обеспечит предоставление результатов анализа и прогноза всем заинтересованным пользователям для принятия эффективных решений на рынке труда. Во многих странах в различных формах созданы единые интернет-порталы (Великобритания, Эстония, Финляндия, Чехия, Нидерланды, Канада, Греция и др.). В Республике Беларусь также есть элементы такой системы, но они достаточно фрагментарны. Основными трудностями при формировании единого портала о вакансиях являются разные критерии структурирования информации, недостаточность в описании требуемых навыков, неравномерное представление вакансий и резюме (по регионам, профессиям — проблема репрезентативности) и др. Для того чтобы рынок труда Республики Беларусь поддержал взятый страной курс на цифровизацию экономики и ее инновационный рост, необходимо обеспечить полномасштабную аналитику рынка труда, поддержав ее соответствующими институтами на рынке труда. Это означает необходимость формирования единой цифровой экосистемы рынка труда, включающей: формирование и обработку информации о рынке труда из разных источников; наличие единых методических подходов в обработке и интерпретации информации (терминология, классификаторы и др.); подготовку аналитических продуктов и интерактивной инфографики и их доступность для всех заинтересованных пользователей; государственно-частное партнерство.

Источники

1. Moore, J. F. The Death of Competition: Leadership and Strategy in the Age of Business Ecosystems / J. F. Moore. — New York : Harvard Business, 1996.
2. Карпинская, В. А. Экосистема как единица в экономическом анализе / В. А. Карпинская // Системные проблемы отечественной мезоэкономики, микроэкономики, экономики предприятий : материалы Второй конф. отделения моделирования производственных объектов и комплексов, Москва, 12 янв. 2018 г. / Центр. экон.-матем. ин-т РАН. — М., 2018. — Вып. 2. — С. 125–141.
3. Халин, В. Г. Экономические экосистемы и их классификация / В. Г. Халин, Г. В. Чернова, С. А. Калайда // Упр. консультирование. — 2021. — № 2. — С. 38–54.
4. Пашин, Н. П. Взаимодействие службы занятости населения с работодателями: анализ применения информационных систем / Н. П. Пашин, А. Н. Малолетко, М. В. Виноградова, С. Б. Калмыков // Соц.-тр. исслед. — 2019. — № 1 (34). — С. 57–70.