

А. К. Ходас, канд. экон. наук
БГЭУ (г. Минск)

Гибкие формы занятости населения на белорусском рынке труда

Гибкость при найме на работу может быть обусловлена рядом факторов, относящихся к числовому (длительность рабочего время), пространственному (местоположение рабочего места) или функциональному (способность выполнять различные задачи на рабочем месте) аспектам занятости.

Результаты исследования белорусского рынка труда показали, что наблюдается отрицательная динамика численности занятого населения. Одновременно снижается востребованность мер активной государственной политики по регулированию рынка труда: сокращается количество направленных на обучение и переобучение безработных; не востребован ряд оплачиваемых общественных работ; инструмент переселения безработных в другую местность используется эпизодически. Перед многими субъектами хозяйствования первоочередными стали задачи не только сохранения бизнеса и персонала, но и применение новых гибких форм занятости.

В Республике Беларусь сформировался комплексный подход к нормативно-правовому регулированию занятости населения. В основе лежит Закон «О занятости населения Республики Беларусь», Трудовой кодекс, ряд постановлений Совета Министров Республики Беларусь и другие нормативно-правовые акты. Переход от неформальной занятости к формальной требует комплексной стратегии, тесно взаимосвязанной с общей стратегией экономического и социального развития государства, а также с концепцией управления нестандартными формами занятости. Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь разработаны Рекомендации по применению гибких форм занятости, в которых «под гибкими (нестандартными, нетипичными) формами занятости понимаются трудовые отношения между нанимателем и работником, отличные от отношений, основанных на трудовом договоре на неопределенный срок, предусматривающем работу в условиях нормальной продолжительности рабочего времени» [1]. В Рекомендациях описываются следующие гибкие формы занятости: срочные трудовые договоры, нестандартные режимы рабочего времени, занятость на основании трудового договора с условием о выполнении работы вне места нахождения нанимателя или домашний труд.

Цифровизация экономики, технологический прогресс и глобализация экономических процессов тесно связаны с ростом активности фрилансеров, что закономерно сопровождается изменениями в Трудовом кодексе Республики Беларусь. Он дополнен отдельной главой 251, направленной на установление особенностей регулирования труда работников, осуществляющих дистанционную работу. В статье 3071 Трудового кодекса Республики Беларусь под термином «дистанционная работа» понимается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий [2].

Проблемы занятости населения занимают ключевое место в стратегии социально-экономического развития Республики Беларусь, которая направлена на повышение производительности труда, накопление знаний и профессиональных навыков, что имеет решающее значение для создания высокопроизводительных рабочих мест.

Литература:

1. Рекомендации по применению гибких форм занятости // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://mintrud.gov.by/ru/new_url_1761016043 — Дата доступа: 06.03.2023.
2. О порядке регулирования дистанционной работы // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.mintrud.gov.by/ru/distancionnaia_rabota. — Дата доступа: 06.03.2023.

И. Н. Чепик, преподаватель
e-mail: ichepik@yahoo.com
БГЭУ (г. Минск)

Направления развития услуг делового обслуживания бизнес-процессов

На современном этапе цифровизации установлены следующие направления развития в сфере услуг делового обслуживания бизнес-процессов: стандартизация интеллектуальных услуг, кастомизация и коммо-