

ОСОБЕННОСТИ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Кулабухова Татьяна Сергеевна

магистрант, Белорусский государственный экономический университет, Республика Беларусь, г. Минск

Шафалович Анна Анатольевна

научный руководитель, канд. юр. наук, доцент, Белорусский государственный экономический университет, Республика Беларусь, г. Минск

Цифровизация экономики предполагает, что зачастую стандартные режимы работы (например, у одного нанимателя, с рабочими местом и графиком) представляются уже невыгодными и неудобными. Современные информационные технологии способствуют развитию разнообразных дистанционных форм занятости, обладающих значительными преимуществами. Так, электронная занятость позволяет нанимателям проводить эффективную кадровую политику, качественно управлять персоналом. Новые формы занятости расширяют потенциал для экономической активности людей с инвалидностью, обладающими ограниченными возможностями и низкой конкурентоспособностью на рынке труда. Цифровизация способствует увеличению численности экономически активного населения, снижению уровня безработицы, повышению благосостояния граждан.

Наниматели, применяя дистанционные формы занятости, экономят на организации рабочих мест, повышают производительность труда. Для работников новые формы занятости предоставляют наибольшие возможности для трудоустройства, содействуют гибкости и мобильности, исключают затраты времени и средств на дорогу, питание вне дома, дресс-код и т.д., способствуют реализации собственной инициативы.

Помимо указанных выше преимуществ широкое распространение дистанционных форм занятости обладает и определёнными рисками, особенно если речь идёт о правовых отношениях с иностранным контрагентом, которые не предусматривают социальную защиту и гарантии, также возникают риски неоплаты выполненной работы. Нанимателю на расстоянии достаточно сложно установить истинную квалификацию работника, качество выполняемой им работы. Имеется риск несанкционированного доступа к коммерческой информации и др.

Цифровая трансформация, усиление взаимозависимости национальных экономик на международном и региональном уровнях предъявляют к работникам новые требования. В настоящее время становятся особо актуальными высокая квалификация, гибкость, мобильность, IT-грамотность. Следовательно, новые формы занятости предполагают повышение требований к профессионально-квалификационным навыкам работников.

Одной из основных проблем является несоответствие ожиданий нанимателей в части профессионально-квалификационных навыков будущих работников и реальных навыков, которыми обладают соискатели. Эти вопросы актуальны не только для Республики Беларусь, но практически для всех государств. Современные возможности обработки так называемых big data, или «больших данных», с использованием искусственного интеллекта позволяют на новом, более качественном уровне оценить спрос и предложение на рынке труда. Самое основное – спрогнозировать, какие знания, навыки и умения будут востребованы в будущем. Это позволит привести в соответствие систему образования и рынок труда, выстроить эффективную государственную политику подготовки кадров, конкурентоспособных на рынке

труда в среднесрочном периоде.

Увеличение масштабов дистанционных форм занятости приводит к необходимости их регулирования в целях уменьшения рисков отрицательных социально-экономических последствий и рационального применения преимуществ цифровой экономики. Ключевой проблемой выступает поиск оптимального баланса между экономической эффективностью и обеспечением основных трудовых прав и гарантий работников, в том числе работников-инвалидов, их социальной защиты. Как правило, новые формы занятости переносят социальные риски с нанимателей и государства на работников. Последние не являются членами профсоюзов, на них не всегда распространяются нормы трудового законодательства, гарантии социального обеспечения. Это может привести к поляризации рабочих мест, дестандартизации трудовых отношений и противоречить концепции достойного труда, принятой Международной организацией труда [1], Конвенции о правах инвалидов (2006 г.) [2], Трудовому кодексу Республики Беларусь [3].

В качестве возможного решения для снижения негативных последствий повышения гибкости рынка труда в результате, в том числе использования дистанционных форм занятости, европейским сообществом предложена концепция флексиkjюрити, целью которой является достижение баланса между необходимой степенью гибкости рынка труда и социальной защищенностью работников [4].

Таким образом, несмотря на то, что в условиях цифровизации экономики повышенное внимание со стороны мирового сообщества уделяется новым, нестандартным формам занятости, перед научным сообществом отдельного государства стоит объективная необходимость адаптации существующих подходов к условиям национального рынка труда. Разработка и принятие эффективных правовых норм в области нестандартных (дистанционных) форм занятости позволит минимизировать негативные последствия неравного распределения рисков между различными субъектами рынка труда как на микро-, так и на макроуровнях, нанимателем и работником, а также найти оптимальный баланс между экономической эффективностью и обеспечением социальной защищенности работников.

Список литературы:

1. Концепция достойного труда / Об индикаторах достойного труда // Международная организация труда. – Режим доступа: <http://nasb.gov.by>. – Дата доступа: 29.11.2023.
2. Конвенция о правах инвалидов [Электронный ресурс]: принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи, 13 декабря 2006 г. // ООН. Конвенции. – Режим доступа: <http://www.un.org>. – Дата доступа: 29.11.2023.
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. Закона Респ. Беларусь от 29.06.2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
4. Сенокосова, О.В. Сетевые институты рынка труда / О.В. Сенокосова. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>. – Дата доступа: 29.11.2023.