

*Список цитированных источников*

1. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка : 80 000 слов и фразеолог. выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – 4-е изд., доп. – М. : Технологии, 2003. – 939 с.
2. Новый словарь иностранных слов: более 60 000 слов и выражений / глав. ред. В. В. Адамчик. – М. : АСТ. – Минск : Харвест, 2009. – 1152 с.
3. Романченко, С. В. Новшества, нововведения, инновации: определения и сущность / С. В. Романченко // Молодой ученый. – 2012. – № 4 (39). – С. 166.
4. Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 2-е изд., испр. – М. : ИНФРА – М, 1999.
5. Национальная инновационная система [Электронный ресурс] // Гос. комитет по науке и технологиям. – Режим доступа: [http://www.gknt.gov.by/deyatelnost/innovatsionnaya-politika/natsionalnaya\\_innovatsionnaya\\_sistema/](http://www.gknt.gov.by/deyatelnost/innovatsionnaya-politika/natsionalnaya_innovatsionnaya_sistema/) – Дата доступа: 12.02. 2020.

**НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ  
ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ**

**Козловская З. Н.**

Республика Беларусь, г. Минск

Международный университет «МИТСО»,

заведующий кафедрой экономики и менеджмента,

кандидат технических наук, доцент

Процессы глобализации, углубление международного разделения труда, переход от индустриального к постиндустриальному (информационному) обществу вызывают изменения в сфере трудовых отношений.

В экономике развитых стран получают все большее распространение новые нестандартные формы занятости, использование которых способствует усилению гибкости рынка труда.

К таким формам занятости можно отнести: заемный труд (лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг).

Под заемным трудом понимаются трудовые отношения, в которых участвуют три стороны: наемный работник, кадровое

агентство или другой посредник на рынке труда и предприятие-заказчик, которое фактически использует труд наемного работника. Наемный работник заключает трудовой договор не с предприятием-заказчиком, а с посредником.

Лизинг персонала предполагает, что кадровое агентство предоставляет своих работников предприятиям-пользователям на длительный срок: от трех месяцев до нескольких лет.

Аутсорсинг предполагает привлечение сторонних организаций, имеющих определенную специализацию, для выполнения отдельных видов работ, которые являются для организации-заказчика непрофильными, например, уборка помещений, проведение ремонтных работ, компьютерное обслуживание и т. п.

Аутстаффинг – это использование персонала, который не числится в штате компании-заказчика. При этом требуемые сотрудники выводятся за штат компании-исполнителя, оформляются в штат другой организации, а затем заключается договор с этой организацией на предоставление работников. Обычно используется в ситуациях временного привлечения трудовых ресурсов или в случае потребности в специалистах узкого профиля [1].

В развитых странах на сегодняшний день до 80 % компаний среднего и малого бизнеса используют в той или степени заемный труд.

В Трудовом кодексе РБ (далее – ТК) понятие «заемный труд» отсутствует, однако схемы привлечения заемного труда достаточно широко используются на практике субъектами хозяйствования.

***Правовое регулирование договоров такого характера в отечественных нормативно-правовых актах отсутствует. Вместе с тем некоторые вопросы данной сферы косвенно будут регулироваться с 28.01.2020 ТК (в ред. от 18.07.2019). Так, согласно ч. 1 ст. 32-1 ТК (в ред. от 18.07.2019) наниматель имеет право временно перевести работника на другую работу, в том числе в другую местность, а также к другому нанимателю в случаях:***

- 1) письменного согласия работника на срок до шести месяцев в течение календарного года, если иное не предусмотрено ТК (в ред. от 18.07.2019);***
- 2) производственной необходимости;***
- 3) простоя.***

*Кроме того*, в 2016 году были внесены изменения в Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Виды экономической деятельности» ОКРБ 005-2011. Теперь есть понятие «предоставление рабочей силы». В классификаторе описание подобных видов деятельности значится под номером 78200 и 78300 [2].

Цифровые технологии существенно влияют на многие аспекты нашей жизни на протяжении последних десятилетий, в том числе и на сферу занятости и рынок труда.

Появляются новые формы занятости, тесно связанные с применением информационных и телекоммуникационных систем: фриланс, дистанционная занятость (телеработа, телетруд) и занятость на виртуальных предприятиях.

Фриланс – это удаленная «свободная» работа. Фрилансер сам предлагает свои услуги заказчикам, сам выбирает себе бизнес-партнеров, при этом не связывая себя заключением договора с работодателем.

В отличие от фриланса дистанционная работа предполагает, что удаленный сотрудник, хоть и работает из дома, но по контракту и имеет четко очерченный круг обязанностей.

Телеработа – деятельность, которая в пространственном отношении организована удаленно от работодателя и выполняется с применением информационных и телекоммуникационных систем.

Телетруд имеет ряд преимуществ для работодателей, он позволяет повысить качество трудовой жизни таких социально-демографических групп работников, как молодежь, женщины, имеющие малолетних детей, инвалиды и т. д.

Наибольшее распространение получил альтернативный телетруд. В этом случае телеработник приходит на предприятие как минимум один раз в неделю, но чаще всего три дня работает на рабочем месте дома и два дня – на предприятии. Преимуществами телетруда для работника являются: возможность распределять рабочее по своему усмотрению; отсутствие тотального контроля со стороны работодателя; хорошие возможности сочетания профессиональной жизни и обучения; повышение удовлетворенности трудом от увеличения продолжительности свободного времени в течение суток; получение возможности трудоустройства работникам, которые не могут работать в обычном режиме работы. Недостатками являются риск потери профессиональной и социаль-

ной компетенции, снижение шансов построить карьеру, опасность социальной изоляции [3].

Виртуальные предприятия представляют собой группы людей, совместно занимающихся общим делом, независимо от их физического местонахождения, действующих самостоятельно и разделенных географически, но при этом имеющих общие цели, готовых объединять какие-либо ресурсы и использующих преимущественно электронные средства коммуникаций. У такого предприятия либо вообще нет зданий и сооружений, либо существует небольшой офис с очень малым количеством рабочих мест. Сотрудники общаются между собой с помощью телекоммуникационных систем. Они (и предприятия, и люди) могут быстро реагировать на изменения рынка при критически низких затратах с точки зрения традиционного бизнеса.

Виртуальные предприятия создаются и функционируют в различных секторах экономики, но наиболее часто – в сфере информационных технологий и в промышленности.

Примерами таких предприятий на мировом рынке могут служить MentorGraphics (проектирование электроники и электротехники, разработка программного обеспечения для проектирования в промышленности); KatanaSoftware (разработка программных продуктов); CoreGeomatics – (геологическая разведка в нефтегазовой и строительной сферах); Elbes (просмотр и отбор наиболее удачных и интересных проектов в сфере культуры и дальнейшее их продвижение) [3].

Мировой опыт свидетельствует о том, что нестандартные формы занятости начинают доминировать над стандартными. Этот процесс не обойдет и Республику Беларусь.

В настоящее время достоверная статистика по нестандартной занятости в Республике Беларусь отсутствует, однако учитывая мировой опыт, работа по законодательному оформлению таких форм занятости ведется.

В трудовом кодексе появилась глава 25<sup>1</sup>, посвященная особенностям регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу. Согласно ст. 307<sup>1</sup> Трудового кодекса дистанционной работой будет считаться работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий.

В новой главе рассматриваются особенности трудового договора с дистанционным работником, особенности режима рабочего времени и времени отдыха такого работника, а также особенности прекращения трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу.

Активное развитие цифровой экономики существенно влияет на развитие новых трудовых отношений.

Актуальными проблемами, существующими на предприятиях, являются: потери рабочего времени по организационным причинам; закрепление молодых работников; старение оборудования; создание кадрового резерва; дефицит рабочих и т. д.

Применение нестандартных форм занятости позволяет решить существующие проблемы, учесть интересы всех субъектов рынка труда на основе создания новых трудовых отношений, будет способствовать расширению доступа к современным технологиям за счет обращения к специализированным организациям, что в условиях цифровой экономики является целесообразным.

### *Список цитированных источников*

1. Попова, А. Л. Трансформация Российского рынка труда в условиях цифровизации экономики / А. Л. Попова, М. В. Канавцев // Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. – 2018. – № 4 (53). – С. 171–176.

2. Шевцов, А. Лизинг персонала: отличие от аутстаффинга и аутсорсинга [Электронный ресурс] / А. Шевцов / Пех. Новости. – Режим доступа: <https://ilex.by/lizing-personala-otlichie-ot-autstaffinga-i-outsorsinga/>. – Дата доступа: 02.02.2019.

3. Базжина, В. А. Развитие нестандартных форм занятости в современной России / В. А. Базжина, И. В. Цыганкова, О. Ю. Никишина // Российское предпринимательство. – 2014. – № 24 (270). – С. 71–86.

4. Цыганкова, И. В. Виртуальная занятость – форма занятости будущего / И. В. Цыганкова // Омский научный вестник. Серия «Общество. история. современность». – 2018. – № 2. – С. 128–131.