

нормативных правовых актов с целью улучшения условий ведения бизнеса; второй уровень – Агентство развития малого и среднего предпринимательства, в задачи которого будет входить оказание информационной и финансовой поддержки предпринимателям; третий уровень – центры поддержки малого и среднего предпринимательства, бизнес-инкубаторы и пр.

УДК 331.104

### **Эволюция трудовых отношений в постиндустриальной экономике**

Кузьмицкая Т.В.

Белорусский национальный технический университет

Постиндустриальная трансформация экономики, сопровождаемая такими явлениями, как демассификация, информатизация и интеллектуализация производства и труда, глобализация и дерегулирование, находит отражение в эволюции трудовых отношений. На смену жестко регламентированному, стационарному рабочему месту и закрепленному за ним дисциплинированному работнику-исполнителю средней квалификации, выполняющему стандартные трудовые операции полный 8 часовой рабочий день, приходит нестандартный, творчески мыслящий работник. Расширяются возможности для дистанционных и надомных рабочих мест, применения гибких форм занятости, рабочего времени, организации и оплаты труда. [1, с. 25] Происходит формирование новой жизненной философии занятости, которая характеризуется свободой выбора, расширением границ дозволенного, личной ответственностью за результат, сжатием масштабов вмешательства государства в сферу частного бизнеса. [2, с. 60] Наиболее востребованными становятся работники – «версатилисты», обладающие разносторонней квалификацией, многофункциональностью, восприимчивостью, гибкостью и адаптивностью к изменяющимся нуждам дифференцирующейся экономики, в отличие от «специалистов», сочетающих глубокие профессиональные навыки с ограниченным профессиональным горизонтом и «генералистов», обладающих широким кругозором и поверхностными навыками [3, с. 102]. Потребность не только в повышении квалификации, но и в переквалификации становится неотъемлемой чертой трудовой деятельности, что требует усиления согласованности рынка труда и рынка образовательных услуг, повышения доступности образования.

#### **Литература**

1. Е. В. Янченко, Трансформации социально-трудовых отношений как источник прекариата / «Труд и социальные отношения». - 2015, - №2. –С. 23-31.

2. Сытых О. Л. Российское общество в «полосе» глобальных перемен // Гуманитарный вектор. – 2014. – № 2 (38). – С. 58-63.

3. Фридман, Т. Плоский мир: краткая история XXI века / Томас Фридман. – Москва : Хранитель [и др.], 2007. – 601 с.

УДК 331.104

## **Развитие гибких форм занятости в Республике Беларусь: проблемы и перспективы**

Кузьмицкая Т.В.

Белорусский национальный технический университет

В современных условиях, одним из ключевых показателей для определения эффективности рынка труда является «гибкость законодательного регулирования занятости», состоящая из трех субиндексов: трудность найма, негибкость рабочего времени, трудность сокращения кадров, на основе которых определяется интегральная оценка «жесткости» трудовых отношений, показывающая способности предприятий адаптироваться в изменяющихся условиях и уровень мобильности рабочей силы. Рост гибкости рынков труда в настоящее время является общемировой тенденцией.

Возможность применения гибких форм занятости, т. е. право свободно устанавливать продолжительность действия трудового договора, режим рабочего времени, место выполнения и содержание работы, законодательно утверждена в Республике Беларусь с 2010 года. Значительную роль гибкие формы занятости играют в развитии малого бизнеса. Такие формы занятости выгодны нанимателям, которые получают возможность мобильно регулировать численность и состав работников на основе текущей рыночной конъюнктуры, обеспечивая необходимый объем производства и оптимизируя при этом свои издержки. Гибкие формы занятости нужны и работникам, которые имеют потребность в дополнительном заработке, но не имеют возможности работать в стандартном режиме (учащиеся, родители, находящиеся в отпуске по уходу за детьми, в том числе детьми-инвалидами, люди с ограниченной трудоспособностью, инвалидность, пенсионеры). Следует отметить, что сотрудники, работающие на условиях гибкой занятости, получают меньше правовых и социальных гарантий, по сравнению с обычной занятостью.

Между тем, более широкое применение нетипичных форм занятости будет способствовать оптимизации издержек на рабочую силу путем изменения численности и вознаграждения, что повысит возможности адаптации и конкурентоспособность предприятий в условиях структурных трансформаций; безболезненному сокращению сотрудников (дополнительному найму) за счет использования срочных трудовых договоров