

ЗНАЧЕНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ГИБКИХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Бобко Д. В., студент

Яцук А. В., студент

Научный руководитель – Кузьмицкая Т. В.,

ст. преподаватель каф. «Экономика и право»

Белорусский национальный технический университет

г. Минск, Республика Беларусь

Под гибкостью занятости понимается самостоятельность субъекта хозяйствования относительно объема применяемых ресурсов труда в рамках существующего нормативно-правового поля в стране. Выделяют следующие формы гибкой занятости: 1) гибкость часов работы (гибкий график, сокращенный рабочий день, сезонная работа, совместительство); 2) гибкость численности занятости (заемный труд-аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала); 3) гибкость рабочего места (работа на дому на базе использования ИТ-технологий и без них); 4) работа на условиях нестандартных трудовых договоров (контрактов). Преимуществом гибких форм занятости для нанимателя являются: трехсторонний характер трудовых отношений, снижение издержек на труд, повышение производительности работников и конкурентоспособности компании, сохранение рабочих мест, использование контрактов с ограниченной продолжительностью действия. Для работника гибкие формы занятости расширяют возможности найти работу если стандартные условия по каким-то причинам не подходят, но при этом может теряться часть социальных гарантий, снижаться реальная почасовая ставка заработной платы, сокращаться нормальная рабочая неделя, что приводит к неравенству в доходах и трудностям для низкоквалифицированных рабочих. Таким образом, развитие применения гибких форм занятости может быть выгодно как нанимателям, так и работникам.

Список литературы

1. Ванкевич, Е.В. Гибкость рынка труда: единство макро- и микрподходов / Е. В. Ванкевич //– Витебск: ВГТУ, 2014. – 199 с.