

ЭЛЕКТРОННЫЙ РЫНОК ТРУДА

А.А. БАЖИНА¹, П.А. ТРИШЕНКОВ²

¹Академия управления при Президенте Республики Беларусь
ул. Московская, 17, г. Минск, 220007, Республика Беларусь
a.bazhyna@gmail.com

²Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
ул. П. Бровки, 6, г. Минск, 220013, Республика Беларусь
funqtime@gmail.com

Электронный рынок труда будет наиболее эффективным инструментом управления трудовыми ресурсами. Свидетельство социального страхования может использоваться как накопительная карточка информации о человеке по его трудовой деятельности. Такая система позволит эффективно принимать решения по трудоустройству, что становится наиболее актуальным при внедрении нестандартных гибких форм занятости на рынок труда Республики Беларусь.

Ключевые слова: электронный рынок труда, единая база данных трудовых ресурсов, гибкие формы занятости.

В настоящее время в Республике Беларусь система Министерства труда и социальной защиты в отношении трудовых ресурсов работает обособленно. Примером может служить работа Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – Фонд) и Государственных служб занятости населения Республики Беларусь (далее – ГСЗ).

Данные службы работают с трудовыми ресурсами и ведут свои отдельные базы данных. Фонд ведет персонифицированный учет, который отражает данные собранные по формам: Форма ПУ-1 "Анкета застрахованного лица", которая регистрирует данные работника с последующей выдачей свидетельства социального страхования, Форма ПУ-2 «Сведения о приеме и увольнении», которая позволяет точно определить вид договора, дату приема и дату увольнения, а также причину увольнения, ПУ-3 Форма ПУ-3 «Индивидуальные сведения», которая содержит сведения о начислениях и страховых взносах, сведения о стаже, а также предназначена для назначения пенсии. Полученное в пользование свидетельство социального страхования в виде пластиковой карточки, которое сопровождает работника, в настоящее время не работает активно, но содержит всю необходимую информацию по формам (ПУ-1, ПУ-2, ПУ-3).

В свою очередь ГСЗ ведут свои базы данных, в которых производят аналогичную регистрацию данных, но уже безработных, то есть того, кто по данным Формы ПУ-2 был уволен, но не смог найти работу сам, и обратился в ГСЗ.

Когда работник устраивается на работу, он проходит заново полную регистрацию своих данных и заполняет все необходимые документы, которые потом составляют его личное дело на предприятии (организации).

Под электронным рынком труда мы понимаем единую базу данных трудовых ресурсов страны и имеющихся вакансий. Электронный рынок труда должен объединять все органы государственного управления, деятельность которых направлена на работу с трудовыми ресурсами, а также предоставлять информацию в частные агентства занятости, которые также являются посредниками при трудоустройстве безработных

граждан и граждан, желающих сменить место работы, и упростить процедуру приема/увольнения работников, регистрации и др.

Для создания электронного рынка труда и работы его максимально эффективно существует необходимость создания единой базы данных, которая включала бы все трудовые ресурсы страны, позволяла просматривать личное дело человека, в котором отражены не только персональные данные работника, данные о стаже, заработке и начислениях, но и данные об образовании, о прежних местах работы и должностях, службе в армии и др., то есть движение работника в период трудового времени и обучения. Единая база данных должна также включать все имеющиеся вакансии на предприятиях страны, которые будут отражаться в базе данных сразу после увольнения работника в случае, если освободившаяся должность все еще является востребованной и актуальной. Вакансия не будет отражаться в базе данных, если в ней нет потребности, что должно быть заранее официально обосновано, с указанием причины.

В результате создания единой базы данных появится возможность ведения электронной трудовой книжки. Существует необходимость в активном использовании свидетельства социального страхования как “пластиковой карточки в магазине” при приеме и увольнении, обращении в органы государственного управления и совмещение его с единой базой данных трудовых ресурсов, а также с программой 1С: Предприятие.

Такая система позволит более эффективно работать с трудовыми ресурсами на рынке труда. ГСЗ и частные агентства занятости смогут вовремя и эффективно принимать решения по трудоустройству подверженных увольнениям граждан, появится возможность не потерять специалистов на рынке труда и быстро возвращать их в трудовую деятельность, существенно уменьшится документооборот, не затеряется информация о трудовой деятельности человека, а также будет доступна достоверная информация о неработающем населении, которое не участвует в уплате налогов для поддержания инфраструктуры социальной защиты населения, но активно продолжает ей пользоваться (например, получение услуг здравоохранения и др.).

Вопрос о создании электронного рынка труда и единой базы данных трудовых ресурсов в настоящее время наиболее актуален. Глобализация, экономические кризисы, неэффективное использование труда привело к необходимости в существовании гибкого рынка труда и активном внедрении нестандартных гибких форм занятости. Согласно Директиве № 4 от 31 декабря 2010 г. "О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь" для исключения излишнего регулирования рынка труда предлагается расширить применение гибких форм занятости населения [1]. Гибкие формы занятости (телеработа, фриланс, мобильная работа, телекоттеджи, сумеречные рабочие смены, работник по вызову, заемный труд, в том числе аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала, подбор временного персонала, и др.) направлены на уязвимые категории населения (инвалиды, пенсионеры, женщины, студенты и др.), которые желают получить навыки работы, возможность работать и не могут совмещать работу по негибким формам занятости с другими обязанностями, а также на тех, кто нуждается в получении дополнительного дохода. Гибкие формы занятости предполагают существование трудовых договоров временного характера, и непостоянную занятость у одного нанимателя в течение длительного периода времени.

Список литературы

1. Директива № 4 от 31 декабря 2010 г. «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь» [Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа: <http://www.president.gov.by/press107179.html>. – Дата доступа: 15.09.2013.