

ных частей, банковских, страховых, транспортных, логистических, ремонтных и юридических услуг, что требует критического переосмысления сложившихся подходов к обоснованию приоритетов политики продовольственной безопасности.

Обеспечивая продовольственную безопасность стран ЕАЭС, КНР необходимо внедрять новейшие технологии и переходить к цифровой экономике в АПК, разрабатывать унифицированные требования к качеству продукции, корректировать аграрную политику, обеспечивая в приоритетном порядке продовольственную безопасность как своей страны, так и стран-союзников.

ЛИТЕРАТУРА

1 Голод и отсутствие продовольственной безопасности [Электронный ресурс] Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций – Режим доступа: <https://www.fao.org/hunger/zh/> – Дата доступа: 22.01.2025.

2. Продовольственная безопасность и раскрытие агропромышленного потенциала Евразийского региона / Доклады и рабочие документы 23/1 / Алматы: Евразийский Банк Развития. – 2023. – 128 с. – Режим доступа: <https://eabr.org/analytics/special-reports/prodovolstvennaya-bezopasnost-i-raskrytie-agropromyshlennogo-potentsiala-evraziyskogo-regiona/>. – Дата доступа: 27.01.2025.

УДК 331.5.024.5 (510)

И.В. Кураш, доц., канд. экон. наук
(БГТУ, г. Минск)

РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КИТАЙСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Категория «Занятость населения» охватывает широкий спектр вопросов, связанных с обеспечением персоналом, безработицей, созданием рабочих мест, уровнем заработной платы, условиями труда, а также широкими социально-экономическими факторами, которые формируют рынок труда и состояние национальной экономики любого государства. Поэтому углубленное исследование сущности и содержания этой категории, в котором обсуждаются ее основные компоненты и различные факторы, влияющие на занятость населения, представляется крайне актуальным.

Занятость в соответствии с определением Международной организации труда в своей простейшей форме относится к состоянию

наличия оплачиваемой работы, обычно включающему договорные отношения между работодателем и работником. Однако эта концепция выходит за рамки просто наличия работы и включает различные аспекты рынка труда и применения рабочей силы. [1]

В докладе Глобальной комиссии по будущему труда, подготовленном к юбилейной сессии Международной организации труда, отмечается: «Технологические достижения – искусственный интеллект, автоматизация и робототехника – создадут новые рабочие места, но те, кто потеряет работу во время этого перехода, могут оказаться наименее подготовленными к использованию новых возможностей. Навыки, необходимые сегодня, не будут соответствовать рабочим местам завтрашнего дня, а вновь приобретенные навыки могут быстро устареть». [2]

В настоящее время на мировом рынке труда происходят глобальные трансформации, когда отдельные виды профессий либо уже исчезли, либо находятся под угрозой исчезновения, так как их заменяют роботы или компьютерные программы. Вместо традиционных профессий и должностей на рынке труда появляются совершенно новые мобильные и гибкие трудовые функции, предполагающие большую универсальность знаний и навыков специалистов и рабочих, которые легко трансформируются в зависимости от изменения профиля и видов деятельности компании, экономической ситуации, складывающейся на рынке товаров, работ, услуг, капитала. Влияние цифровизации на трудовые отношения огромно. Технологическая революция оказывает мощное воздействие не только на количественные, но и на качественные характеристики занятости. С этой точки зрения важно не только то, что одни профессии уходят в прошлое и появляются новые, но и то, что традиционные подходы к трудовым отношениям становятся все менее применимыми. Поскольку цифровизация и становление цифровой экономики сформировали новые, нетипичные формы занятости (удаленная работа, фриланс, работа онлайн на базе интернет-платформ и т. д.), они оказали серьезное влияние на организацию труда и взаимодействие работодателей и работников друг с другом.

На современном этапе занятость населения является актуальной и достаточно острой экономической и социальной проблемой в Китае. Она очень важна для обеспечения уровня жизни населения страны, формирования и развития профессиональных возможностей человека, а также становления его как личности.

Пандемия в Китае даже ускорила реализацию новой концепции, поскольку, с одной стороны, выявилась разрозненность данных и слабое межрегиональное информационное взаимодействие в сфере охра-

ны здоровья, с другой стороны, общее замедление темпов экономического роста не затронуло «цифровые отрасли»: сервисы онлайн-торговли и другие дистанционные услуги продемонстрировали устойчивость и стали хорошей основой для постпандемического восстановления рынка.

С внедрением цифровизации работа стала менее привязанной к пространству и времени, что создает большую автономность для персонала, ослабляет контроль за ходом ее выполнения со стороны работодателя, создает более комфортные условия для учета рабочего времени, а контроль за работой сотрудников реализуется посредством использования веб-камер. Однако существуют проблемы, которые могут негативно отразиться на правах работников, сохранении их здоровья и психологического комфорта на рабочем месте.

Основные проблемы, с которыми сталкивается система занятости Китая связаны с нестабильной занятостью и экономикой свободного заработка, которая характеризуется временной, краткосрочной и контрактной занятостью и приводит к росту нестабильности. Работники сферы свободного заработка, занимающиеся заказами поездок, доставкой еды и фрилансом в сфере цифровых задач, часто не имеют стабильного дохода, льгот и социального страхования. Такая нестабильная занятость подрывает долгосрочную экономическую безопасность миллионов работников. [3]

Основные направления совершенствования законодательства в сфере занятости в Китае связаны с укреплением трудовых прав для работников, чья деятельность непосредственно связана с цифровой экономикой. Политикам следует рассмотреть возможность обновления Закона о труде и Закона о трудовом договоре, чтобы расширить защиту для работников, гарантируя им доступ к социальному страхованию, пособиям по безработице и медицинскому страхованию. Кроме того, работники должны иметь право на минимальную заработную плату, справедливую компенсацию за сверхурочную работу и защиту от несправедливого увольнения или эксплуатации со стороны работодателей цифровых платформ. Для достижения этого правительству, возможно, потребуется установить новые рамки, которые признают работников цифровых платформ как отдельную категорию работников, что позволит обеспечить большую гибкость, чем традиционные трудовые договоры, при этом обеспечивая адекватную защиту. Это может включать в себя создание гибридного трудового договора, который сочетает элементы статуса независимого подрядчика с льготами для сотрудников.

Другим направлением является содействие переподготовке и непрерывному обучению, так как автоматизация, роботизация и цифровизация преобразуют рынок труда, а потребность в квалифицированной рабочей силе становится все более острой. Инициативы по переподготовке и повышению квалификации должны быть ключевыми в политике Китая, предоставляющими гарантии для работников в переходе на новые рабочие места, которые созданы на базе инновационных технологий. Государственно-частное партнерство, программы профессиональной подготовки и субсидии на образование и переподготовку персонала способствуют приобретению навыков, необходимые для сохранения конкурентоспособности на быстро меняющемся рынке труда.

Политика правительства также может стимулировать предприятия инвестировать в программы обучения сотрудников, гарантируя тем самым, что работники будут обладать навыками, необходимыми для рабочих мест будущего.

Система социальной защиты Китая все еще оставляет значительные пробелы, особенно для работников неформальных секторов экономики. Расширение охвата программ социального страхования, таких как пенсии, страхование по безработице, должно быть приоритетом для правительства. Усилия должны быть сосредоточены на сокращении неравенства в пособиях по социальному обеспечению между городскими и сельскими районами, а также между работниками формальных и неформальных областей.

Для решения региональных различий правительство должно сосредоточиться на содействии мобильности рабочей силы путем снижения барьеров для миграции, улучшения доступа к жилью и социальным услугам в городских районах и стимулирования предприятий инвестировать в менее развитые регионы. Программы, поощряющие перемещение предприятий во внутренние и сельские районы страны, могут помочь создать больше местных рабочих мест и снизить давление на перегруженные городские рынки труда. Кроме того, улучшение транспортной инфраструктуры и расширение цифрового доступа в отдаленные районы могут помочь сократить географический разрыв в возможностях трудоустройства, позволяя работникам из сельских районов получать доступ к городским рынкам и услугам.

Цифровизация экономики связана как с проблемами, так и новыми возможностями для трудоустройства в Китае. Роль государства в регулировании занятости имеет решающее значение для обеспечения справедливого и эффективного рынка труда. Принимая инновации, повышая квалификацию рабочей силы и способствуя инклюзив-

ному росту, Китай может управлять сложностями своего рынка труда и обеспечивать процветающее будущее для своего населения. Поскольку страна продолжает позиционировать себя как мирового экономического лидера, ее способность адаптироваться к меняющейся динамике занятости будет иметь решающее значение для поддержания долгосрочного роста и социальной стабильности.

ЛИТЕРАТУРА

1 Statistics of work and of the labour force: report for discussion at the Meeting of Experts in Labour Statistics on the Advancement of Employment and Unemployment Statistics (Geneva, 28 January–1 February 2013) // International Labour Office, Department of Statistics. – Geneva: ILO, 2013. – 62 p.

2 Работать ради лучшего будущего. Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда [Электронный ресурс] Международное бюро труда – Женева: МБТ, 2019. – 91 с. – Режим доступа: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf. – Дата доступа: 21.01.2025.

3 Томашевский, К.Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) [Электронный ресурс] К.Л. Томашевский. – Вестник Санкт-Петербургского университета. – Право 2. С. 398–413. – Режим доступа: <https://doi.org/10.21638/spbu14.2020.210>. – Дата доступа: 8.01.2025.

УДК 004.738.5:330.342.24(476)

И.В. Кураш, доц., канд. экон. наук
(БГТУ, г. Минск)

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

В современном мире информационно-коммуникационные технологии внедряются во все отрасли и оказывают решающее воздействие на их дальнейшее развитие. Процесс внедрения технологических инноваций способствует формированию новой динамики в сложившихся экономических условиях, стимулирует глобальные изменения в технико-экономической области, формируя новые и потенциальные точки роста.

Современный мир вступил в фазу информационной эпохи, связанной с тотальной цифровизацией всех видов экономической деятельности. Стремительный переход от привычных способов ведения