

УДК 33.331.5

**С. В. Шевченко**, кандидат экономических наук, доцент,  
директор (НИИ труда Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь)

### ПРИМЕНЕНИЕ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ ГИБКИХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

В статье рассматриваются результаты опроса организаций по поводу применения гибких форм занятости работников. Показано, какие гибкие формы занятости в нашей стране получили наибольшее распространение и в какой части трудовое законодательство, регламентирующее условия применения гибких форм занятости, требует дальнейшего развития. Приведены преимущества применения гибких форм занятости в организациях и что является препятствием их широкого распространения.

The results of the survey organizations about the use of flexible forms of employment. Shows how flexible forms of employment were the most common in our country, the extent to which labor law requires development. The advantages of the use of flexible forms of employment. Analyzes impediments widespread flexible forms of employment in organizations.

**Введение.** Опыт стран с развитой рыночной экономикой показывает, что гибкие формы являются эффективным инструментом регулирования занятости [1]. Их применение позволяет нанимателям управлять численностью и составом работников исходя из сложившейся экономической ситуации, оперативно сокращая либо увеличивая объемы производства и не создавая при этом социальной напряженности в трудовых коллективах. Применение гибких форм занятости дает возможность оптимизировать численность работников, что способствует повышению производительности труда в организациях.

Использование нанимателями гибких форм занятости позволяет населению сочетать труд с индивидуальными потребностями, обусловленными семейными обязанностями (уход за детьми, престарелыми), желанием получить образование, приобрести опыт работы, сохранить занятость.

Большое значение гибкие формы занятости имеют для развития малого бизнеса [2]. Ведь в условиях неопределенности, когда неизвестно заранее, будет ли бизнес иметь успех, какие объемы товаров или услуг будут востребованы рынком, предпочтение, естественно, отдается найму работников, прежде всего, на временной основе, а также с применением других гибких форм занятости.

**Основная часть.** В соответствии с Директивой Президента Республики Беларусь № 4 от 31 декабря 2010 года в нашей стране должны быть созданы благоприятные условия для расширения практики применения гибких или нетипичных форм занятости населения. В связи с этим по заказу Министерством труда и социальной защиты было проведено исследование по изучению масштабов распространения в нашей стране гибких форм занятости. При этом была также поставлена задача выяснить, существуют ли в организациях какие-либо проблемы применения гибких форм занятости.

С этой целью проведен опрос специалистов 340 субъектов хозяйствования. Опросом были охвачены крупные и средние организации, малые и микроорганизации, индивидуальные предприниматели.

В качестве гибких или нетипичных форм занятости изучалось применение субъектами хозяйствования:

- суммированного учета рабочего времени;
- сезонной занятости;
- временной занятости;
- неполного рабочего времени;
- работы по совместительству;
- срочного трудового договора;
- режима гибкого рабочего времени;
- домашнего труда;
- дистанционного труда;
- заемного труда.

В опросе участвовали организации, занимающиеся самыми разными видами деятельности – промышленным и сельскохозяйственным производством, охотой и лесным хозяйством, строительством, транспортом и связью, торговлей, ремонтом автомобилей, ремонтом бытовых изделий и предметов личного пользования, финансовой деятельностью, операциями с недвижимым имуществом, гостиничной и ресторанной деятельностью, а также предоставлением услуг аренды, коммунальных, персональных и образовательных услуг, услуг здравоохранения, социальных услуг, IT-разработками и другими видами деятельности.

Более 82% участвовавших в опросе субъектов хозяйствования указали, что использовали нетипичные формы занятости работников. При этом нетипичные формы занятости применялись, в принципе, в одинаковой мере во всех видах экономической деятельности.

Опрос показал, что нетипичные формы занятости чаще применяются в малых, средних и крупных организациях. При этом обращает на себя внимание тот факт, что в микроорганиза-

циях нетипичные формы занятости используются значительно в меньшей степени. А ведь именно в них гибкие формы занятости должны были бы получить наибольшее распространение.

Как правило, субъекты хозяйствования применяли одновременно разные виды нетипичных форм занятости. Чаще всего при этом использовались такие формы занятости, как работа по совместительству, работа на основании срочного трудового договора, суммированный учет рабочего времени, временная занятость, неполное рабочее время, сезонная занятость.

В целом по всем участвовавшим в опросе организациям нетипичными формами занятости было охвачено около 30% наемных работников. По удельному весу работников наибольшее распространение получила такая форма нетипичной занятости, как суммированный учет рабочего времени – 62% всех занятых в условиях нетипичной занятости, далее по степени распространности применения – срочный трудовой договор (почти 12% работников) и совместительство (свыше 8%). Обращает на себя внимание тот факт, что дистанционный и заемный труд применялись в участвовавших в опросе организациях, буквально, к единицам работников.

Служащие чаще, чем рабочие, работали по совместительству, и чаще были заняты неполное рабочее время. Применительно к рабочим наниматели чаще по сравнению со служащими использовали суммированный учет рабочего времени и сезонную занятость.

Почти 88% субъектов хозяйствования указали, что нетипичные формы занятости работников оформлялись трудовым договором; 28% указали, что использовали при этом гражданско-правовой договор.

Субъекты хозяйствования, использовавшие такую новую для Республики Беларусь форму занятости, как заемный труд, трудовые отношения с работниками оформляли посредством трудового договора или гражданско-правового договора, но в ряде случаев договоры оформлялись не с работниками, а с организацией, предоставляющей в наем работника.

Пожалуй, это самая сложная в применении форма занятости работников в нашей стране. Особенностью заемного труда является то, что помимо двух сторон трудовых отношений – самого работника и организации, использующей труд работника, – есть еще и третья сторона, еще один субъект отношений – организация, предоставляющая в наем работника (агентство заемного труда). Модель заемного труда, таким образом, предполагает наличие трех субъектов трудовых отношений: работника; агентства – организации, нанимающей работника на работу; организации, временно ис-

пользующей труд работника на условиях его аренды у агентства [3]. Отношения между наемными работниками и нанимателями в данном случае должны носить трехсторонний характер, но законодательством Республики Беларусь это не предусматривается. Поэтому распространение данной формы занятости оказалось таким скромным – несколько организаций и применительно к единицам работников. Вместе с тем потребность в применении такой формы занятости работников отметило значительно большее число организаций – свыше 15% от всего количества участвовавших в опросе.

Более 80% всех опрошенных субъектов хозяйствования указали на отсутствие проблем при оформлении трудовых отношений с работниками. Кроме того, почти 90% субъектов хозяйствования сообщили, что требования действующего законодательства, которыми регулируются трудовые отношения нанимателя с работниками, не являются препятствием для развития их бизнеса.

Субъекты хозяйствования, указавшие на наличие проблем при заключении трудового или гражданско-правового договора, неоднократно отмечали при этом как проблемную ситуацию, недостаточно прокомментированную юристами, случай оформления трудовых отношений с директором частного унитарного предприятия, когда он одновременно является и собственником данного предприятия.

В качестве препятствия для развития бизнеса субъекты малого предпринимательства указали на запрет для индивидуальных предпринимателей нанимать работников, не являющихся родственниками. Среди родственников весьма сложно бывает найти работников с необходимым уровнем и профилем квалификации, кроме того, далеко не всегда родственники хотят работать в семейном бизнесе, их вполне устраивает работа в качестве наемных работников в тех организациях, где заняты, и они не имеют желания менять работу.

Опрос показал, что основными причинами, по которым организации используют гражданско-правовой договор при найме работников, являются:

- отсутствие у субъекта хозяйствования необходимости постоянного присутствия на работе работника;
- возможность устанавливать персональные условия оплаты труда по договоренности с работником;
- несмотря на наличие квалификации отсутствие у работника документов, подтверждающих требуемое образование;
- невозможность найти необходимого работника на работу на постоянной основе.

В целом по выборке 33% организаций, участвовавших в опросе, хотели бы применять (если не применяют) или шире применять (если уже применяют) нетипичные или гибкие формы занятости работников. Среди крупных организаций об этом заявили 40% организаций, среди средних организаций – 24%, среди субъектов малого предпринимательства (малые, микроорганизации и предприниматели) – 30%.

Участники опроса сообщили, что причинами, сдерживающими применение нетипичных форм занятости в Республике Беларусь, являются:

- большой объем работы для кадровых служб при применении нетипичных форм занятости;
- недостаток информации о работниках, желающих работать в гибких условиях занятости;
- недоверие со стороны работников к нетипичным формам занятости.

В целом по кругу опрошенных субъектов хозяйствования более 50% из них дали положительную оценку законодательству, регулирующему применение нетипичных, гибких форм занятости работников в Республике Беларусь.

В основном такой низкий процент положительно оценивших законодательство, регулирующее применение нетипичных форм занятости работников, связан с тем, что законодательные нормы сложны читаются, и для людей, не имеющих юридического образования, не всегда понятны. О необходимости доработки законодательства высказались только 9% респондентов. При этом предложения о необходимости доработки законодательства ими были высказаны в самом общем виде: «действующие нормы требуют доработки», «не в полной мере отражают все необходимые вопросы», «ким не хватает конкретности».

Вместе с тем более 13% субъектов хозяйствования отметили необходимость совершенствования законодательства в целях обеспечения должного правового регулирования в нашей стране применения дистанционного труда, около 16% хозяйствующих субъектов указали на наличие пробелов в законодательстве в части регулирования применения заемного труда.

**Заключение.** Проведенное исследование показывает, что в последние годы в социально-экономическом развитии Республики Беларусь последовательно реализуются меры по либерализации условий осуществления хозяйственной деятельности, устранению излишнего вмешательства государственных органов в деятельность юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, нивелизации необоснованных административных барьеров для развития деловой инициативы. Нормы трудового законода-

тельства не препятствуют развитию экономики и стимулированию деловой активности.

Вместе с тем существует потребность в применении новых форм занятости, с появлением которых возникает необходимость их законодательного закрепления и правового регулирования.

Многие организации сегодня нуждаются в минимизации расходов на рабочую силу и повышении таким образом своей конкурентоспособности. Работники именно этих организаций имеют высокий риск потерять работу, получают очень низкую заработную плату.

Как показывает опыт стран с развитой рыночной экономикой, гибкие формы занятости являются эффективным инструментом регулирования занятости и доходов населения.

В условиях глобализации мирового сообщества и растущей международной конкуренции, процессов либерализации национальных рынков труда, стремительного внедрения информационных технологий все более широкое распространение получают новые формы организации труда, направленные на усиление гибкости занятости работников. В этих условиях одним из приоритетных направлений социально-экономического развития Республики Беларусь должно стать создание благоприятных условий для расширения практики применения гибких или нетипичных форм занятости населения [4].

### Литература

1. Гибкие формы занятости // Портал о среднем и высшем образовании в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.znanie.info/portal/ecterms/18/136.html>. – Дата доступа: 24.03.2013.
2. Капельюшников, Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации: автореф. дис. в виде монографии на соискание ученой степени д-ра экон. наук: 08.00.01 / Р. И. Капельюшников; Моск. Гос. ун-т им. М. В. Ломоносова [Электронный ресурс]. – М., 2003. – 46 с. – Режим доступа: [http://www.ecsoc.ru/images/pub\\_ecsoc/2004/08/30/0000010764/Kapelush.doc](http://www.ecsoc.ru/images/pub_ecsoc/2004/08/30/0000010764/Kapelush.doc). – Дата доступа: 24.03.2013.
3. Коршунова, Т. Ю. Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников для выполнения работ в других организациях / Т. Ю. Коршунова // Трудовое право. – 2005. – № 6
4. Боровик, Л. С. Политика рынка труда в Беларуси: состояние и перспективы / Л. С. Боровик // Экономический бюллетень НИЭИ Минэкономики. – 2010. – № 6.

*Поступила 25.03.2013*