

## РЕГУЛИРОВАНИЕ ГИБКИХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

**Введение.** В современных экономических условиях, связанных с пандемией коронавируса в мире, одним из ключевых направлений совершенствования государственной политики занятости Республики Беларусь является регулирование гибких форм занятости населения на рынке труда.

**Основная часть.** Проблемы занятости населения занимают ключевое место в стратегии социально-экономического развития Республики Беларусь, которая направлена на повышение производительности труда, накопление знаний и профессиональных навыков, что имеет решающее значение для создания высокопроизводительных рабочих мест.

Результаты исследования рынка труда Республики Беларусь показали, что наблюдается отрицательная динамика численности занятого населения, сопровождающаяся изменениями в ее структуре, которые характеризуются быстрыми темпами развития занятости в сфере услуг. Снижается востребованность мер активной государственной политики по регулированию рынка труда: уменьшается количество обратившихся в органы содействия занятости; сокращается количество направленных на обучение и переобучение безработных; не востребован ряд оплачиваемых общественных работ; инструмент переселения безработных в другую местность используется эпизодически.

В условиях экономического спада перед многими субъектами хозяйствования первоочередными стали задачи не только сохранения бизнеса и персонала, но и применение новых гибких форм занятости. В стране достаточно остро стоит вопрос о неэффективном использовании трудовых ресурсов. В ряде предприятий наблюдается избыточная теневая занятость работников. Причины этого явления могут быть связаны с неритмичностью производства, недозагрузкой мощностей предприятия, либо использованием старого оборудования, которое не позволяет выпускать продукцию, пользующуюся спросом на рынке. Важно различать избыточную теневую занятость, которая является выбором самого работника или это вынужденный шаг. В случае вынужденного характера неформальной занятости работникам необходимо оказывать поддержку в переходе в формальную занятость, обеспечивая их необходимым уровнем социальной защиты, совершенствуя систему социальной защиты населения, а также трудовое законодательство.

Использование новых технологий производства также часто сопровождается теневой занятостью, когда сокращаются рабочие места, образуется избыточная численность работников, однако во избежание роста уровня официальной безработицы и социальной напряженности в обществе на предприятиях не происходит массового сокращения численности занятых. Исследования мирового опыта реформ в трудовой сфере показывают, что рациональным с экономической и социальной точки зрения является постепенное высвобождение избыточной численности работников предприятий путем их переобучения либо переквалификации с последующим предоставлением рабочих мест по новой специальности. Еще одно направление, которое позволяет решить проблему неэффективной занятости и нерационального использования трудовых ресурсов страны — это применение гибких форм занятости населения.

Гибкость при найме на работу может быть обусловлена рядом факторов, относящихся к числовому (длительность рабочее время), пространственному (местоположение рабочего места) или функциональному (способность выполнять различные задачи на рабочем месте) аспектам занятости. Наиболее приоритетным в складывающихся условиях являются самозанятость, дистанционная работа, работа в условиях сокращенного рабочего времени.

Гибкие формы занятости населения стали быстро развиваться на мировом рынке труда с 1980-х годов. Нестандартные формы занятости широко распространены в Австралии, Германии, Нидерландах, Новой Зеландии, Норвегии, Швейцарии и Соединенном Королевстве (более 20 % от общего уровня занятости). Перевод работников в режим вынужденной неполной занятости является распространенной формой гибкой занятости для Австрии и Ирландии (более 7 %). Сокращение рабочего времени широко используется в Италии, Республике Корея, Чили, Португалии (более 20 %). Система срочных договоров практикуется в Венгрии, Ирландии, Австрии (более 9 %) [1].

Переход от неформальной занятости к формальной требует комплексной стратегии, тесно взаимосвязанной с общей стратегией экономического и социального развития государства, а также с концепцией управления нестандартными формами занятости, включающей в себя следующие направления:

- 1) совершенствование процесса сбора и доступность статистической информации о неформальной занятости;
- 2) стимулирование создания формальных рабочих мест путем обеспечения благоприятных условий для функционирования бизнеса;
- 3) согласование рынка труда и рынка образовательных услуг путем прогнозирования потребности экономики в кадрах;

- 4) совершенствование системы социального страхования;
- 5) недопущение гендерной, возрастной дискриминации, а также дискриминации по состоянию здоровья;
- 6) снижение транзакционных издержек ведения бизнеса путем либерализации и повышения гибкости законодательства о защите занятости, сокращения налоговой нагрузки, совершенствования системы информента [2].

В Республике Беларусь сформировался комплексный подход к нормативно-правовому регулированию занятости населения. В основе лежит Закон «О занятости населения Республики Беларусь», Трудовой кодекс, ряд постановлений Совета Министров Республики Беларусь и другие нормативно-правовые акты. В государственном регулировании занятости населения преобладает активный подход, который создан для условий стандартной занятости индустриального общества: помощь в трудоустройстве безработным и квотирование для них на предприятиях рабочих мест, оказание финансовой помощи для начала предпринимательской деятельности безработными, обучение и переобучение новым профессиям, переселение семей безработных в другую местность с лучшей конъюнктурой рынка труда, организация оплачиваемых общественных работ.

Формы занятости во многом определяются трудовыми отношениями, методами организации работы и управления, функционально-технологическим способом производства. Изменения в организации труда, связанные с переходом к постиндустриальному обществу, информатизацией производства, указывают на необходимость развития и применения новых гибких (нестандартных, нетипичных) форм занятости. Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь разработаны Рекомендации по применению гибких форм занятости, в которых «под гибкими (нестандартными, нетипичными) формами занятости понимают трудовые отношения между нанимателем и работником, отличные от отношений, основанных на трудовом договоре на неопределенный срок, предусматривающем работу в условиях нормальной продолжительности рабочего времени» [3]. В Рекомендациях описываются следующие гибкие формы занятости: срочные трудовые договоры, нестандартные режимы рабочего времени, занятость на основании трудового договора с условием о выполнении работы вне места нахождения нанимателя или надомный труд.

Цифровизация экономики, технологический прогресс и глобализация экономических процессов тесно связаны с ростом активности фрилансеров, что закономерно сопровождается изменениями в Трудовом кодексе Республики Беларусь. Он дополнен отдельной главой 25<sup>1</sup>, направленной на установление особенностей регулирования труда работников, осуществляющих дистанционную работу. В статье 307<sup>1</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь под термином «дистанционная работа» понимается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий [4]. В условиях спада потребности в работниках под воздействием пандемии коронавируса важным направлением государственного регулирования рынка труда является развитие дистанционной занятости, для эффективного регулирования и содействия которой необходимыми направлениями представляются: дальнейшее и своевременное совершенствование нормативно-правовой базы трудовых отношений по запросам рынка труда; широкое внедрение в экономическую практику электронной подписи и электронного документооборота; законодательное закрепление возможности использовать электронный трудовой договор, который может заключаться дистанционно с использованием цифровой подписи; вовлечение в дистанционную занятость лиц с ограниченной конкурентоспособностью на рынке труда (пенсионеры, инвалиды, учащаяся молодежь, женщины, имеющие маленьких детей).

Развитие гибких форм занятости на рынке труда тесно связано со сферой образования, так как предполагает изучение наиболее востребованных в мире навыков для дистанционной работы, а также стимулирование разработки учебных курсов по наиболее востребованным специальностям в области неформальной занятости. Также необходимо расширять и стимулировать сотрудничество между учебными заведениями и предприятиями в сфере нестандартной занятости молодежи и выпускников УВО.

**Заключение.** Расширение практики применения в современных социально-экономических условиях гибких форм занятости является не конъюнктурной особенностью, а долгосрочным трендом на белорусском рынке труда. Реализация на практике обозначенных выше направлений создаст условия для расширения гибких (нестандартных, нетипичных) форм занятости населения и будет способствовать сокращению численности экономически неактивного населения на рынке труда Республики Беларусь.

#### Список цитируемых источников

1. *Бажина, А. А.* Зарубежный опыт применения гибких форм занятости / А.А. Бажина // Проблемы упр. — 2016. — № 3. — С. 73–77.
2. *Зайцева, О. В.* Регулирование неформальной занятости в Республике Беларусь / О. В. Зайцева // Вестн. БГЭУ. — 2018. — № 6. — С. 21–30.
3. Рекомендации по применению гибких форм занятости [Электронный ресурс] / М-во труда и соц. защиты Респ. Беларусь. — Режим доступа: [http://mintrud.gov.by/ru/new\\_url\\_1761016043](http://mintrud.gov.by/ru/new_url_1761016043). — Дата доступа: 31.07.2021.
4. О порядке регулирования дистанционной работы [Электронный ресурс] / М-во труда и соц. защиты Респ. Беларусь. — Режим доступа: [http://www.mintrud.gov.by/ru/distancionnaia\\_rabota](http://www.mintrud.gov.by/ru/distancionnaia_rabota). — Дата доступа: 31.07.2021.