

Список основных источников

1. Порошук, С. Д. Загальні основи теорії соціально-правового захисту співробітників міліції : монографія / С. Д. Порошук. — Запоріжжя : Юридичний ін-т МВС України, 2001. — 134 с.

2. Об органах внутренних дел Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 17 июля 2007 г., № 263-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 19.07.2016 г. № 408-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.

3. Алексеев, С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве / С. С. Алексеев. — М. : Юридическая литература, 1966. — 183 с.

УДК 331.526(476)

*Е. О. Манцибора, факультет милиции
Научный руководитель: М. В. Новицкая,
старший преподаватель кафедры правовых дисциплин
Могилевского института МВД*

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ НЕТИПИЧНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Любое кризисное явление неизбежно оказывает влияние на социально-трудовые отношения в государстве. А. Лукашенко в своем выступлении при обращении с ежегодным Посланием к белорусскому народу и Национальному собранию отметил, что из-за неустойчивой работы предприятий на рынке труда возникла определенная напряженность. К этому следует добавить, что Беларусь приняла более 160 тысяч беженцев из Украины, которым предоставлены равные условия с белорусами [1, с. 2]. В настоящее время активно организуются новые производства и перепрофилируются убыточные, однако, на наш взгляд, снижению напряженности на рынке труда также будет способствовать расширение применения нетипичных форм занятости.

Традиционно в государствах с рыночным типом экономики применяется стандартная форма занятости, т. е. работа, выполняемая полный рабочий день, полную рабочую неделю с законодательно установленным количеством выходных дней. Данный вид трудоустройства обеспечивает стабильный уровень оплаты труда, надлежащие условия трудовой деятельности, высокий уровень гарантий, возможность карьерного роста. Однако в сложившейся экономической ситуации такая форма не может трактоваться как абсолют, поскольку не в полной мере отвечает индивидуальным потребностям потенциального работника и потребностям субъектов хозяйствования.

Целесообразность применения нестандартных форм занятости предопределена следующими факторами.

Во-первых, выполнение трудовой функции не требует наличия специально оборудованных рабочих мест в пределах организации. В указанном случае наниматель может применять такую форму нетипичной занятости, как телеработа — вид занятости, при которой стороны трудового договора заключают соглашение на выполнение определенной трудовой функции, находясь при этом на расстоянии друг от друга, контактируя между собой и передавая результат труда и его оплату с помощью Интернета. В настоящее время самыми востребованными вакансиями на рынке телеработы являются: работа менеджеров по продажам, работа журналистов, редакторов, программистов, веб-специалистов, работа по поиску заказов и др. Помимо указанного вида, может применяться надомный труд — выполнение работы на дому личным трудом с использованием собственных материалов, оборудования, инструментов, механизмов, приспособлений или выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств нанимателя [2, ч. 1 ст. 304].

Во-вторых, наличие потребности у нанимателя выполнения периодических или разовых работ. В зарубежных странах в данном случае применяется заемный труд — трудовое правоотношение агентств занятости с работниками, периодически направляемыми для выполнения трудовой функции на временной основе в организацию-пользователя под ее непосредственным руководством и подчинением внутреннему трудовому распорядку.

В-третьих, выполнение работ, не предусматривающих занятость на протяжении полного рабочего времени (частичная занятость). При неполном рабочем дне уменьшается норма продолжительности ежедневной работы, установленная правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы у нанимателя.

В-четвертых, выполнение производственной функции, которая не требует соблюдения установленной продолжительности рабочего дня (гибкий рабочий график). В соответствии с ч. 1 ст. 128 ТК Республики Беларусь режим гибкого рабочего времени — форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов структурных подразделений организации допускается в определенных пределах саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Можно отметить, что организация деятельности субъектов хозяйствования предоставляет возможность создания рабочих мест на условиях, отличных от традиционной занятости.

Обобщая изложенное, следует отметить, что нестандартная занятость обладает потенциалом, позволяющим по своей экономической эффективности стать на одну ступень со стандартной. Данный вид занятости имеет массу положительных аспектов как для нанимателей (снижение затрат на материальную базу, увеличение производительности труда и др.), так и для работников (саморегуляция рабочего времени и времени отдыха, оптимальный баланс между семейными и трудовыми обязанностями, снижение транспортных расходов и др.).

Список основных источников

1. Сила в правде: выступление Александра Лукашенко при обращении с ежегодным Посланием к белорусскому народу и Национальному собранию // На страже. — 2017. — 28 апр. — С. 1–4.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296–З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 24.10.2016 г. // Консультант-Плюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.