

УДК 331.5

*Е. О. Манцибора (2 курс, 22 взвод)  
Научный руководитель: М. В. Новицкая  
старший преподаватель  
кафедры правовых дисциплин  
Могилевского института МВД*

## **НЕТИПИЧНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Повышение производительности труда, рационализация структуры занятости населения, снижение нелегальной занятости и обеспечение реализации гражданами права на труд относятся к приоритетным направлениям социально-экономического развития государства. Современное финансово-экономическое положение многих предприятий вынуждает нанимателей искать пути минимизации затрат на производство. К сожалению, достаточно часто это достигается за счет сокращения рабочих мест, неполной занятости работников. В этих условиях проблема применения нетипичных форм занятости в нашей республике приобретает все большую практическую значимость.

Модель традиционной занятости означает заключение с работником трудового договора (контракта) на полный рабочий день на определенном рабочем месте, под контролем нанимателя, с фиксированным окладом. В свою очередь нетипичной трудовой занятости свойственно изменение характерных признаков «стандартной» занятости. В связи с чем можно выделить:

- занятость, связанную с нестандартностью рабочего времени (гибкий режим рабочего времени, неполное рабочее время);
- занятость с нестандартным рабочим местом и организацией трудового процесса (труд работников-надомников, дистанционный труд, вахтовый метод выполнения работ);
- занятость с нетипичными организационными формами (временные и сезонные работники);
- занятость на базе трудового правоотношения, с агентствами занятости (выведение персонала за штат, аутсорсинг).

Применение нетипичных форм занятости имеет ряд как положительных, так и отрицательных черт. Так, наниматели имеют возможность оперативно управлять численностью и составом работников в зависимости от экономической обстановки, а граждане могут эффективно сочетать трудовую деятельность с личными жизненными обстоятельствами, не позволяющими принимать участие в традиционных трудовых отношениях. При этом ограничение применения нетипичных форм занятости связано с наличием ряда проблем: с увели-

чением объема документооборота при приеме на работу; со снижением уровня социально-трудовых гарантий прав трудящихся в нетипичных условиях; с низким уровнем доверия граждан к нетрадиционным формам занятости.