

6. В Беларуси запустят первую умную сеть для «интернета вещей» [Электронный ресурс] // БелТА. — Режим доступа: <https://www.belta.by/tech/view/v-belarusi-zapustjat-pervuju-set-dlja-interneta-veschej-271664-207>. — Дата доступа: 03.04.2019.

7. Новости технологий [Электронный ресурс] // БелТА. — Режим доступа: <https://www.belta.by>. — Дата доступа: 12.04.2019.

8. Логистика 4.0. Платформа Trans.eu — автоматизация логистических процессов [Электронный ресурс]: материалы конф. // Минское отделение Белорусской торгово-промышленной палаты. — Режим доступа: [https://www.trppm.by/announcement/index.php?ELEMENT\\_ID=22885](https://www.trppm.by/announcement/index.php?ELEMENT_ID=22885). — Дата доступа: 10.04.2019.

9. Белорусский портал грузоперевозок Transinfo.by [Электронный ресурс] // ТС. — Режим доступа: <http://www.tc.by/exhibitions/transport2017/catalog/7967.html>. — Дата доступа: 10.04.2019.

10. International LPI Global Ranking [Electronic resource] // World Bank Group. — Mode of access: <http://www.lpi.worldbank.org.international/global/>. — Date of access: 30.01.2019.

**Е. С. Коваленок**

Научный руководитель — кандидат юридических наук И. Г. Скороход

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГИБКИХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

*Развитие гибких форм занятости — необходимое средство совершенствования трудовых отношений в современных социально-экономических условиях. Применение альтернативных форм занятости позволит позитивно влиять на рынок труда страны, учитывать социально-психологические и другие особенности трудоспособности отдельных социально-демографических групп населения. Автором дополнены теоретические положения в отношении гибких форм занятости и разработаны обоснованные рекомендации по их развитию.*

В ст. 41 Конституция Республики Беларусь закреплено, что гражданам гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, т.е. право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда. Государство создает условия для полной занятости населения [1].

В связи с изменением социально-экономических условий, таких как технический прогресс, процесс информатизации, глобализация и т.п. стали получать все большее развитие гибкие формы занятости населения. Они являются относительно новым видом деятельности человека и призваны решить ряд таких проблем, как безработица, поиск новых источников рабочей силы, их разумное и выгодное применение. Развитие гибких форм занятости — не-

обходимое средство совершенствования трудовых отношений в современных социально-экономических условиях. Применение альтернативных форм занятости позволяет позитивно влиять на рынок труда страны, учитывать социально-психологические и другие особенности трудоспособности отдельных социальных групп.

Однако на сегодняшний день нет четкого единства понятия «гибкие формы занятости». В обобщенном понимании нестандартная занятость представляет собой трудовые отношения, у которых отсутствует хотя бы одна из пяти обязательных черт стандартной занятости:

- один наниматель;
- помещение со средствами труда, принадлежащими нанимателю;
- установленная продолжительность рабочего времени;
- наличие трудового договора;
- нахождение в сфере действия трудового договора [2, с. 182].

Само по себе отсутствие даже одного из пунктов может вызвать некоторые подозрения как у потенциальных работников, так и у нанимателей. Потому как существует мнение, что работники, занятые посредством гибких форм занятости, имеют меньшие социальные гарантии по сравнению с постоянным кадровым составом предприятий. Это связано с недостаточной информированностью сторон трудовых правоотношений о сущности гибкой занятости, а также с недостаточностью правового регулирования указанной сферы общественных отношений.

Поэтому в современном мире важным элементом для эффективной деятельности организации и ее конкурентоспособности является развитие и совершенствование гибких форм занятости. В Республике Беларусь это направление нашло отражение в Законе «Об изменении законов» от 18 июля 2019 г., которым в Трудовой кодекс вводится целая глава, направленная на установление особенностей регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу. Дистанционной работой согласно ст. 3071 данного закона считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий [3].

Дистанционная работа открывает новые возможности для самозанятости граждан, которые, например, не состоят в штате организаций и выполняют работу по гражданско-правовому договору, так как теперь, чтобы работать дистанционно, следует заключать трудовой договор, из чего следует, что на работников, осуществляющих дистанционную работу, будут распространяться нормы Трудового кодекса Республики Беларусь. Таким образом, дистанционный труд как альтернатива гражданско-правовым отношениям между нанимателем и работником обеспечивает последнему все социально-трудовые гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

Не вызывает сомнений, что введение в Трудовой кодекс новой главы о дистанционной работе является успешным нововведением в указанную

сферу общественных отношений. Однако это все же недостаточное условие для успешного развития нестандартных форм занятости.

В целях развития гибких форм занятости в Республике Беларусь необходима разработка единой Концепции их правового регулирования. Одним из возможных путей решения может стать включение в Трудовой кодекс отдельной главы, посвященной гибкой занятости, что внесло бы ясность в правовую природу данного явления, точно определило на законодательном уровне понятия, относящиеся к гибким формам занятости. В Гражданский кодекс можно внести изменения о регулировании гражданско-правовых соглашений по гибким формам занятости. Более детальное правовое регулирование может быть осуществлено посредством применения специальных нормативных правовых актов, посвященных регламентации отдельных форм занятости. Так, например, во многих государствах, таких как Германия, Дания, Литва и др., по отдельным гибким формам занятости принимаются специальные законы.

Курс Республики Беларусь на социально ориентированную экономику предполагает равные стартовые возможности для реализации всеми гражданами права на труд, добровольность труда, гарантии работникам и безработным, развитие трудовых ресурсов и т.д. в соответствии с Конституцией Республики Беларусь. Каждый участник процесса обеспечения достойного труда должен вложить то, чем он располагает: государство — обеспечить правовую базу в соответствии с положениями Конституции и выделить необходимые средства, работодатели — создать требуемые законодательством условия труда, предоставлять необходимые рабочие места, сориентировать граждан на полное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

### Источники

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 1999. — 1 / 0; 2004. — № 188. — 1 / 6032.

2. *Пониматко, В. С.* Преимущества использования в Республике Беларусь гибких форм занятости / В. С. Пониматко // Экономика глазами молодых : материалы V Междунар. экон. форума молодых ученых, Минск, 1–3 июня 2012 г. / Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: Г. А. Короленок [и др.]. — Минск : БГЭУ, 2012. — С. 182–184.

3. Об изменении законов [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 18 июля 2019 г., № 219-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.