

СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА ТРУД ПО ГИБКИМ ФОРМАМ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

А.А. Бажина

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, a.bazhyna@gmail.com

Спрос и предложение на труд по гибким формам занятости (далее – ГФЗ) на рынке труда в Республике Беларусь формируется за счет стандартных ГФЗ, которые урегулированы трудовым законодательством Республики Беларусь: гибкое рабочее время, работа на дому, совмещение, совместительство, суммированный учет рабочего времени и прочие.

ГФЗ – это специально организованные социально–трудовые отношения на рынке труда, которые наделены определенными признаками гибкости (время, место, трудовые соглашения, многосторонность соглашений, способ организации занятости), потребность в которых возникает вследствие структурных преобразований в экономике и колебаний спроса и предложения в отношении количества, качества, структуры, защищенности и цены рабочей силы, а также по причине необходимости удовлетворения потребностей субъектов рынка труда (работника, нанимателя, государства и агентств по трудоустройству) на получение необходимого эффекта (доход, свободное время, минимальные издержки, законодательное регулирование, занятость социально–уязвимых категорий населения и др.).

ГФЗ наиболее предпочтительны со стороны спроса (работодателя) и предложения (работника) труда в условиях неустойчивой экономики, трансформационной, которая стремится к самонастройке и повышению конкурентоспособности. Работодатели не склонны увольнять работников

без возникшей на то необходимости, так как стремятся сохранить трудовой коллектив и потенциал предприятия. В обычных условиях конкуренция, меняющиеся экономические условия, условия производства и реализации продукции, не позволяют функционировать предприятию без реакции и стремления воспользоваться имеющимися преимуществами, в том числе и относительно рабочей силы.

Изменение уровня спроса (D_0) и предложения (S_0) происходит в связи с изменением уровня оплаты труда (W) и уровня занятости населения (L). Так, первым сигналом к росту спроса на труд по ГФЗ (График 1) является снижение уровня заработной платы (E_0 в E'), при котором происходит рост спроса на труд со стороны работодателей (E' в E_1). Вследствие того, что работодатель стремится сэкономить на издержках, ГФЗ будут в приоритете, так как позволят нанять необходимое число работников (перевести на ГФЗ и сохранить трудовой коллектив) и сэкономить на их содержании. В данном случае привлекательность ГФЗ обусловлена элементами гибкости (время, место, трудовые соглашения, многосторонность соглашений, способ организации занятости), за счет которых очевидна экономия для работодателя. Работники при этом нуждаются в основном и/или дополнительном доходе и готовы приступить к труду, следовательно, занятых в экономике будет больше. Равновесие на рынке труда достигается при новых условиях оплаты труда и структуры занятости (изменения структуры предложения).

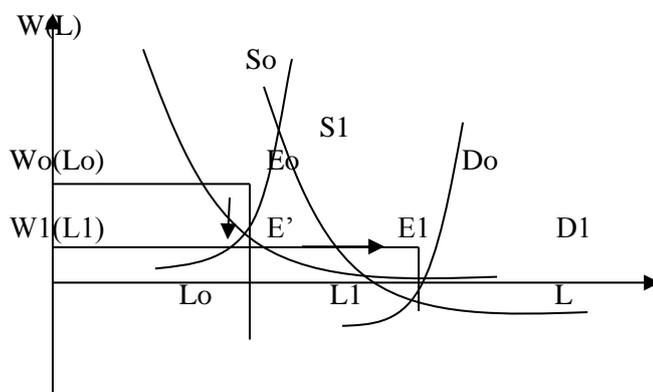


График 1 – Изменение уровня спроса и предложения на ГФЗ по причине снижения уровня оплаты труда

Вторым сигналом к росту спроса на труд по ГФЗ (График 2) является снижение уровня занятости населения в экономике (E_0 в E'), которое обусловлено снижением спроса на готовую продукцию, кризисными явлениями и внешними неблагоприятными эффектами на экономику страны, а не в кризисный период это внедрение новых технологий, что происходит при одновременном падении и уровня оплаты труда (E' в E_2), приводит к избытку незанятой рабочей силы в экономике ($L_0 - L_2$), так как предложение осталось на прежнем уровне, и оно не удовлетворено в полном объеме.

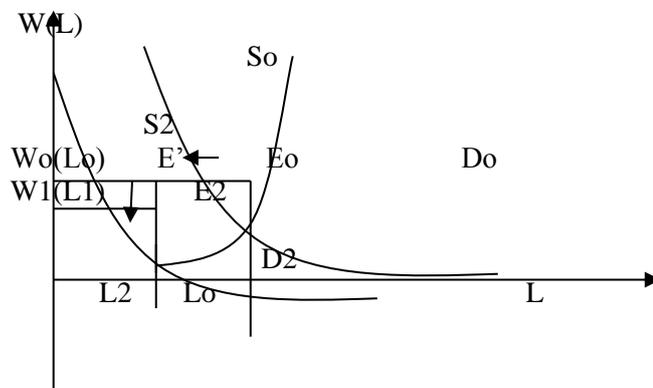


График 2 – Изменение уровня спроса и предложения на ГФЗ в связи с падением уровня занятости населения

Первоначально эффект выражается в росте уровня спроса на труд по ГФЗ через отпуска по инициативе нанимателя и перевод работников в режим вынужденной неполной занятости, а далее через увольнение и сокращение численности. Таким образом, работающие по ГФЗ или уволенные, сокращенные нуждаются в дополнительном доходе и/или основном.

Стандартные ГФЗ, таким образом, выступают как элемент между полной занятостью и безработицей, как дополнительный рычаг, позволяющий управлять трудовыми ресурсами, перераспределять их и обеспечить минимальными социальными гарантиями, а также достигать субъектами рынка труда необходимого им эффекта.

Постепенное выравнивание экономической ситуации и выход из кризиса ведет к стабилизации в долгосрочном периоде, росту числа занятых и оплаты труда, переходу большей части на негибкую форму найма, при которой, часть работников все же останутся работать по ГФЗ, так как это выгодно им по какой-либо причине.

Таким образом, при воздействии внешних факторов, ГФЗ достаточно эластичны, реакция на изменяющуюся экономическую ситуацию незамедлительна, как со стороны спроса, так и со стороны предложения. Работники не могут удовлетворять все свои потребности при возникшей ситуации, а работодатели не могут предоставить условия труда, которые были до изменений на рынке труда. Когда стабилизируется ситуация и существует необходимость в расширении производства, спрос на ГФЗ уменьшается, доходы населения позволяют им удовлетворять свои потребности и уровень занятости растёт.

Спрос на ГФЗ также зависит от уровня развития и состояния экономики страны и отдельных ее регионов, внешних эффектов, воздействующих на экономику страны, возможности привлечения других факторов производства и технологических элементов, величины спроса и предложения на товары и услуги, фазы экономического цикла. Предложение на ГФЗ также зависит от численности населения и темпов его прироста, доли трудоспособных в трудоспособном возрасте от общего количества населения, продолжительности рабочего дня, недели, уровня компетенции работника, его мобильности, способа жизни и др.

Необходимо отметить, что ГФЗ в Республике Беларусь воспринимаются относительно действующего законодательства как неполные режимы труда, однако мировой опыт работы по нестандартным ГФЗ показывает, что гибкость может сочетаться с работой полный рабочий день. Здесь может быть и работа через негосударственные агентства по трудоустройству посредством эффективной логистики персонала, работа на результат без регламента относительно времени прихода-ухода на работу (в течение дня, месяца, недели), самозанятость, удаленная работа и прочие. Во многих случаях работа по нестандартным ГФЗ требует самоорганизации, высокого уровня компетенции, сочетания гибкости и защищенности.