

# МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ В В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

УДК 331.1

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

*А.А. Бажина, аспирант*

*Научный руководитель – А.П. Морова, д.э.н., профессор  
Академия управления при Президенте Республики Беларусь*

Предложение на труд по гибким формам занятости представляет собой работников, которые в силу каких-либо причин стремятся получить дополнительный или основной доход, свободное время, опыт работы и др. Макроэкономические процессы, воздействующие на национальную экономику, способствуют росту спроса и предложения на труд по гибким формам занятости, а соответственно, способствуют переходу к гибкому рынку труда.

Исследование предложения на труд по гибким формам занятости проводится в Республике Беларусь автором впервые. Для того чтобы получить данные о потребности в гибких формах занятости со стороны работников автором был проведен опрос. Опрос проводился в 2015 году по итогам работы в 2014 году. В опросе приняли участие 308 человек, из которых 106 женщин и 202 мужчин, где был разнообразен как возрастной ценз, так и профессионально-квалификационный состав опрошиваемых. По гибким формам занятости в 2014 году и ранее работали 61,4 процента опрошенных человек, 38,6 процента – не работали никогда по гибким формам занятости.

Предпочтение отдавалось таким гибким формам занятости как: режим гибкого рабочего времени (36,6 процента), работа на основании срочного трудового договора (20,6 процента), работа по договору подряда (16,0 процента), фриланс (16,0 процента), телеработа (10,7 процента), сменная работа (9,9 процента), совмещение профессий (должностей) (7,6 процента), ночное рабочее время (5,3 процента), вахтовая форма занятости (4,6 процента), дистанционный труд (4,6 процента). Менее востребованными считаются трудовой договор на время выполнения определенной работы (3,8 процента), временная занятость (3,8 процента), ненормированное рабочее время (3,8 процента), суммированный учет рабочего времени (3,8 процента).

Профессии, по которым можно работать гибко и по которым необходимо специальное образование: преподаватель, репетитор, бухгалтер, юрист, экономист, финансист, сметчик, менеджер, фотограф, тренер, веб-дизайнер, кладовщик, ретушер, программист, специалист по соцопросам, дизайнер, администратор сайта, переводчик, секретарь, редактор, корректор, журналист, копирайтер, рерайтер, тренер, проектировщик, врач, строитель и др.

А также, те, по которым не надо специальное образование или достаточно обучающих курсов: строитель (студент (стройотряд), подсобный рабочий, сборка окон и др.), социальный работник, менеджер по размещению объявлений в сети, рабочий по уборке овощей, фруктов, прополке, уборщица служебных помещений, официант-бармен, продавец-кассир, пробоотборщик, специалист по маникюру, мерчендайзер, крупье, мастер-техник, стикеровщик, помощник машиниста и др.

Работа по гибким формам занятости делится на ту, которая требует высокого уровня знаний и соответственно хорошо оплачиваемая, а элемент гибкости – это как специальный бонус, который позволяет создать работнику комфортные условия труда. А также ту, что не требуется высокого уровня знаний, на которую легче устроиться или существует возможность пройти обучающие курсы за короткий срок и выполнять работу. Относительно таких видов работ складывается негативное мнение к гибким формам занятости, так как здесь присутствует социальная незащищенность и материальная неудовлетворенность.

Гибкие формы занятости в большей степени характерны для использования в частных предприятиях (54,5 процента). Государственные предприятия также часто используют гибкие формы занятости (54,4 процента). 30,2 процента опрошенных работали на физические лица, 15,9 процента – предпочитали самозанятость, 2,6 процента – на общественные организации.

Гибкие формы занятости не всегда приносят низкий уровень дохода. Так, в 2014 году и ранее 2014 года, уровень оплаты труда по гибким формам занятости составлял от 100 до 200 долл. в ме-

сяц – 46 процентов, 28, 6 процента зарабатывают более 700 долл. в месяц, 24,9 процента – от 300 до 400 долл. в месяц, 16,4 процента – от 200 – 300 долл. в месяц, 15,3 процента – 400 – 500 долл. в месяц. Так, получается, что гибкие формы занятости не всегда ассоциируются с низким уровнем дохода. Больше число ответов респондентов отметили оплату труда более 300 долл. в месяц.

Зачастую трудовые отношения по гибким формам занятости никак не оформляются (48,1 процента), оформляются: срочным трудовым договором (49,7 процента), контрактом (29,1 процента), гражданско – правовым договором (29,1 процента), бессрочным трудовым договором (20,1 процента), оформлено ИП (9,5 процента). Работа по гибким формам занятости может быть разового характера, краткосрочной и долговременной (более двух лет). Более двух лет по гибким формам занятости работают 44,4 процента опрошенных, менее месяца – 4,8 процента.

134,4 процента опрошенных ответили, что у них не возникало проблем при работе по гибким формам занятости, 14,8 процента – возникали проблемы при работе по гибким формам занятости. Среди возникающих проблем 84,0 процента опрошенных отметили проблемы с получением оплаты за выполненную работу, 48,0 процента – проблемы с поиском работы по гибким формам занятости при поиске самостоятельно, 16,0 процента – проблемы с поиском работы по гибким формам занятости через ГСЗ. Проблемы с поиском работы также ставят вопрос о необходимости развития сети негосударственных агентств по трудоустройству, в изменении подходов к деятельности в области трудоустройства, найма рабочей силы и подбора персонала.

Среди причин, по которым опрошенные хотели бы работать по гибким формам занятости 53,4 процента опрошенных отметили подработку помимо основного места работы, 18,0 отметили, что в качестве причины студенчество, 15,8 процента отметили, что такой образ работы им удобен, 14,0 процента отметили, что хотели бы таким образом занять свое свободное время, 9,5 процента отметили декретный отпуск по уходу за ребенком до 3 лет, 8,6 процента – свободу в организации рабочего времени, по 6,8 процента относится к причине достижения пенсионного возраста и в качестве временного места работы на период поиска постоянного места работы и др.

От работы по гибким формам занятости опрошенные хотели бы получить дополнительный доход к основному доходу (пособию, пенсии, стипендии) (73,3 процента опрошенных), основой доход (32,6 процента опрошенных), опыт работы по специальности (14,0 процента), опыт работы в организации (11,3 процента), возможность работать (8,1 процента), постоянное место работы, после предварительной работы по гибкой форме занятости в организации (на предприятии) (5,9 процента), опыт работы в команде (5,4 процента) и др.

Наиболее гибкие формы занятости среди опрошенных получили свое распространение по виду экономической деятельности предприятий, в которых они работают гибко: в торговле, строительстве, финансовой деятельности, на производстве, IT индустрии, предоставлении услуг населению, образовании и др.

В результате опроса было выявлено, что гибкие формы занятости довольно широко распространены в Республике Беларусь. Существуют разные жизненные ситуации и периоды, в которые возникает острая необходимость в работе по гибким формам занятости. Гибкие формы занятости, по мнению автора, играют особую роль в макроэкономических процессах (глобализация, безработица, экономический кризис и др.), которые в последнее время все сильнее влияют на экономику Республики Беларусь. Исследование данных форм занятости позволит найти скрытые резервы для развития рынка труда страны, поможет добиться условий сглаживания и диверсификации рисков от безработицы, поддержит социально-уязвимые категории населения, высвободит избыточную численность работников с предприятий и перераспределит трудовые ресурсы, позволит добиться эффективности в функционировании рынка труда.