

*А.А. Бажина, аспирант*

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

На каждом этапе социально–экономического развития страны проблема совершенствования различных аспектов политики содействия занятости населения имеет свои особенности. В современных условиях в Республике Беларусь, наряду с задачей модернизации и реструктуризации экономики назрела необходимость, в рамках государственного регулирования, произвести обоснование целесообразности и необходимости существования и функционирования института заемного труда в Республике Беларусь.

Мероприятие, предусмотренное пунктом 42 Государственной программы содействия занятости населения Республики Беларусь на 2014 год предполагает проведение научно–исследовательской работы и подготовки предложений о целесообразности разработки и дальнейшего развития научно обоснованных подходов по правовому регулированию заемного труда [1].

На рынке труда Республики Беларусь сохраняется высоким уровень вынужденной неполной занятости населения, предоставления работникам отпусков по инициативе нанимателей, потери рабочего времени, текучести кадров. Это свидетельствует о наличии потенциально избыточной численности работников в организациях, которые не обеспечены необходимыми объемами работ. Одной из основных причин возникновения такой ситуации является низкая конкурентоспособность продукции, что способствует снижению объемов реализации и росту запасов готовой продукции на складах предприятий. Из–за неустойчивого сбыта продукции у предприятий периодически изменяется потребность в рабочей силе. Зачастую возникает необходимость в высвобождении избыточной численности работников в период низкого спроса на продукцию предприятия, или наборе временного персонала в период роста спроса на продукцию. Также, поскольку под влиянием спроса и предложения, конкуренции и глобализации, цикличности экономики происходит перераспределение работников по секторам экономики, при росте количества предприятий по одним видам экономической деятельности и снижении количества других, появляются сектора экономики, которые испытывают потребность в дополнительной рабочей силе, а также обремененные ее избыточностью. В свою очередь возникает необходимость в переподготовке работников и перетекании рабочей силы из одних отраслей в другие.

В этих условиях возникает необходимость в гибком использовании трудовых ресурсов. Как показывает опыт стран с развитой рыночной экономикой, гибкие формы занятости являются эффективным инструментом регулирования рынка труда. Значительное распространение в мировой практике получил заемный труд, который представляет собой гибкую форму занятости, суть которой состоит в найме работников специализированной организацией с целью предоставления их труда «в аренду» третьим лицам, непосредственно использующим труд этих работников для производства продукции (работ, услуг) [2]. Специализированная организация – это государственная служба занятости или частное агентство занятости, в практике работы которого осуществляется передача труда в займы на определенное время. Более эффективной работе специализированных организаций способствует государственно–частное партнерство государственной службы занятости и частных агентств занятости, которое направлено на эффективное сотрудничество по управлению трудовыми ресурсами и осуществлению трудоустройства.

Заемный труд представляет собой нестандартную гибкую форму занятости, так как в практике работы предприятий страны она не используется, не имеет правового статуса, а также не входит в рамки общепризнанного стандарта, который обозначен в законодательстве Республики Беларусь.

По данным Международной Конфедерации Частных агентств занятости (СИЕТТ) во всем мире в 2011 году около 46 миллионов человек были работниками агентств заемного труда. В США заемных работников насчитывалось около 12,9 млн. человек, в странах Европы – 10,4 млн. человек [3, с. 26]. По данным Евростата работники с временными трудовыми контрактами составили на конец 2012 года 13,6% всех работников в ЕС. Наибольшая доля была в Польше (26,5%) и Испании (23,0%), высокий уровень также в Чехии (8,7%) и Германии (8,2%), Румынии (1,5%), Литва (2,7%), Эстония (4,1%), Болгария (4,3%) и Латвии (4,8%) [4]. Распространение института заемного труда в

странах мира показывает его востребованность и позволяет рассмотреть возможности его применения в практике содействия занятости населения Республики Беларусь.

Для нанимателей заемный труд выгоден, поскольку дает возможность регулировать затраты за счет снижения издержек на рабочую силу и уменьшения соответствующих управленческих расходов. Это позволяет более эффективно управлять рентабельностью производства, когда из-за конъюнктурных изменений на рынке товаров (работ и услуг) возникает необходимость сокращать или увеличивать объемы производства.

Для наемных работников институт заемного труда также привлекателен. Применение заемного труда будет способствовать вовлечению в занятость тех, кто вынужден сочетать с работой воспитание детей, учебу, уход за пожилыми или больными членами семьи, по возрасту и/или состоянию здоровья не может работать полный рабочий день, а также тех, кто в силу недостаточной квалификации, отсутствия опыта работы испытывает затруднения с трудоустройством. Одним гражданам заемный труд позволит иметь дополнительный доход, другим – не потерять квалификацию, а кому-то – ее приобрести [5, с. 85]. Так, например, молодым специалистам, безработным и лицам с инвалидностью найм через агентства занятости (государственные или частные) с целью предоставления их труда «в аренду» третьим лицам, даст возможность приобрести опыт работы у нескольких нанимателей, попробовать себя в разных видах деятельности и определиться профессионально.

Для государства институт заемного труда позволит эффективно управлять трудовыми ресурсами в условиях снижения численности трудоспособного населения, старения населения, высокого уровня смертности, роста общего уровня заболеваемости населения и его инвалидизации.

Организационно-правовая сторона работы агентств заемного труда основана на трехсторонних соглашениях между специализированными организациями, нанимателями и наемными работниками. Такая форма занятости не предусмотрена трудовым и гражданским кодексом Республики Беларусь. Трудовой кодекс предполагает, что трудовые отношения включают только две равноправные стороны и заключение трудового договора между ними.

В связи с этим назрела необходимость исследовать вопросы применения и регулирования заемного труда в Республике Беларусь, урегулировать трудовые отношения по поводу использования труда заемных работников; определить ограничения использования заемного труда; права и обязанности заемного работника, нанимателя и посредника, обусловленные особенностями заемного труда; особенности применения в сфере труда заемных работников норм Трудового кодекса, регулирующих социальное партнерство; урегулировать трудовые отношения заемного работника и агентства занятости (государственные или частные), заемного работника и предприятия-пользователя, агентства занятости (государственного или частного) и предприятия-пользователя (трехсторонние трудовые отношения).

Все вышеизложенное предопределяет внедрение института заемного труда в практику содействия занятости населения Республики Беларусь. Для чего существует необходимость в создании соответствующих условий в стране.

#### **Список использованных источников**

1. Об утверждении Государственной программы содействия занятости населения Республики Беларусь. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 января 2014 г. № 93 [Электронный ресурс]. – Минск, 2014. – Режим доступа : <http://pravo.by/main.aspx/www.belta.by/www.belta.by/main.aspx?guid=3871&p0=C21400093&p1=1>. – Дата доступа : 15.02.2014.
2. Киселев И. Концепция правового регулирования заемного труда/ И.Киселев, Б.Карабельников, Э.Черкасова, С.Кукса, В.Юдкин, А.Леонов, В.Свечкарченко // Хозяйство и право. – 2004. – №2. – С. 52–60; Хозяйство и право. – 2004. – №3. – С.40–48;
3. International Confederation of Private Employment Agencies. The agency work industry around the world. Economic report [Electronic resource]. – Brussels : International Confederation of Private Employment Agencies, 2013. – Access mode : [http://www.ciett.org/uploads/media/Ciett\\_EC\\_Report\\_2013\\_Final\\_web.pdf](http://www.ciett.org/uploads/media/Ciett_EC_Report_2013_Final_web.pdf). – Access date : 15.01.2014.
4. Eurostat statistic database. Employment and unemployment (Labour Force Survey). Temporary employment [Electronic resource]. – European union : European comissoin, 2014. – Access mode : [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_ifs/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database). – Access date : 02.02.2014.
5. Шевченко С.В. Рынок труда в Республике Беларусь: динамика развития и основные тенденции // Проблемы управления. – 2010. – №3 (36). – С. 82–86.