

дней из которых обязательны для каждого из родителя, которые нельзя передать другому. Такая система позволяет шведским семьям более гибко подходить к распределению обязанностей по уходу за ребенком и давать возможность отцам активно участвовать в жизни своих детей.

В отличие от Республики Беларусь в большинстве стран отцовские отпуска являются оплачиваемыми, в частности: в скандинавских странах; в Китае декретный отпуск отцов предоставляется с сохранением полной заработной платой; в Великобритании у отцов сохраняется заработная плата до 90 %.

В результате проведенного исследования мы пришли к следующим выводам относительно порядка предоставления отцовских отпусков в Республике Беларусь: продолжительность отпуска отца (отчима) при рождении ребенка представляется недостаточной для реальной помощи матери в уходе за ребенком и установления с ним крепких связей; в нынешних условиях социально-экономического развития, введение «отцовской квоты», приведет к гендерной асимметрии, так как такой подход не позволяет учитывать интересы и желания семьи; отсутствие возможности деления на части и неоплачиваемый характер отцовских отпусков не способствует их широкому использованию.

Журова Ю. А.

ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ УСЛУГ АГЕНТСТВАМИ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Журова Юлия Андреевна, аспирант 2-го года обучения Белорусского
государственного университета, г. Минск, Беларусь,
yuliya.zhurova.2000@mail.ru*

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Шпилевская Т. Э.

В соответствии с нормами Закона Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» (далее – Закон № 125-З) содействие в области занятости населения уполномочены осуществлять ряд субъектов, одними из которых являются агентства по трудоустройству. В соответствии с положениями ст. 1 Закона № 125-З, агентством по трудоустройству будет являться юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, зарегистрированные на территории Республики Беларусь, оказывающие гражданам услуги по содействию в трудоустройстве и включенные в Реестр агентств по трудоустройству. Агентства по трудоустройству играют важную роль в системе субъектов занятости населения. Их деятельность направлена на облегчение процесса поиска работы и подбора кадров, что в свою очередь способствует более эффективному использованию трудовых ресурсов и снижению уровня безработицы. Вместе с тем стоит отметить, что по данной тематике отсутствуют комплексные исследования отечественных исследователей.

Чаще всего вопросы деятельности агентств по трудоустройству рассматриваются при изучении субъектов в сфере занятости в целом.

Рассматривая перечень услуг, которые могут предоставлять агентства по трудоустройству в Республике Беларусь, можем отметить, что в соответствии с перечнем услуг по содействию в трудоустройстве, предоставляемых гражданам агентствами по трудоустройству, утвержденном постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 марта 2022 г. № 158 «О деятельности агентств по трудоустройству», агентства по трудоустройству правомочны предоставлять следующие виды услуг:

- 1) предоставление информации о спросе и предложении на рынке труда;
- 2) предоставление достоверной информации о наличии у нанимателя свободных рабочих мест и требованиях, предъявляемых нанимателем к кандидатам;
- 3) содействие в подборе подходящего места работы, которое может выражаться в составлении (редактировании) резюме, распространении резюме среди потенциальных нанимателей, подготовке к собеседованию с нанимателем, организации собеседования с нанимателем, оказании помощи в оформлении документов, необходимых для приема на работу.

Необходимо отметить, что агентства по трудоустройству в Республике Беларусь не осуществляют наем заемных работников с последующим предоставлением их организациям для выполнения различного рода работ. На сегодняшний день данная деятельность в Республике Беларусь не урегулирована законодательством и является предметом дискуссий. Безусловно, заемный труд на сегодняшний день имеет место в Республике Беларусь и находится вне правового регулирования. Однако легализация возможности предоставления агентствами по трудоустройству заемного труда, на наш взгляд, должна быть всесторонне рассмотрена с позиции оценки достоинств и недостатков. В случае такой легализации представляется необходимым в первую очередь ужесточить требования, предъявляемые при регистрации агентств по трудоустройству.

Стоит также отметить, что агентства по трудоустройству оказывают услуги только гражданам, с которыми они заключили договор. Взаимодействие с потенциальными нанимателями осуществляется только в части распространения резюме среди таковых, а также при организации собеседования с нанимателем. Вместе с тем в мировой практике сложились модели организации деятельности агентств по трудоустройству, при которой взаимодействие осуществляется и с нанимателями. Это может выражаться, например, в подборе кадров для конкретного нанимателя с учетом их соответствия квалификационным требованиям. Предоставление такой услуги позволило бы организациям сократить время и расходы на поиск квалифицированных кадров. На наш взгляд, законодателю Республики Беларусь необходимо рассмотреть вопрос о расширении перечня предоставляемых агентствами по трудоустройству услуг.

Таким образом, агентства по трудоустройству выступают одним из важнейших субъектов на современном рынке труда, оказывающем содействие

занятости. Вместе с тем на сегодняшний день в законодательстве Республике Беларусь существует ряд пробелов в области регулирования деятельности агентств по трудоустройству. На наш взгляд, в целях совершенствования данной сферы представляется необходимым расширить перечень предоставляемых агентствами по трудоустройству услуг (с включением такой услуги, как «подбор кадров для нанимателя с учетом их соответствия квалификационным требованиям»).

Лапатко А. А.

РАБОТА НА ОСНОВЕ ВАУЧЕРОВ (VOUCHER-BASED WORK) КАК ОДНА ИЗ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Лапатко Артём Андреевич, студент 3 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, artemlapatko@gmail.com

Научный руководитель: старший преподаватель Нихайчик О. Л.

В настоящее время мы можем наблюдать динамичную трансформацию всех сфер нашей жизни, в том числе и рынка труда. В таких условиях возникают новые и более гибкие формы занятости, которые постепенно становятся нормой для миллионов людей по всему миру. Одной из таких форм является работа на основе ваучеров, упоминаемая Еврофондом в его Обзоре новых форм занятости (2018).

Работа на основе ваучеров – это форма трудовых отношений, при которой работник получает ваучер от третьего лица (обычно – государственного органа) в качестве оплаты труда вместо традиционной денежной формы оплаты. При такой форме занятости работники выполняют разовые задачи, не требующие высокой квалификации (например, организация мероприятий, расчистка снега, услуги по техническому обслуживанию зданий). Основной целью создания системы трудовых ваучеров являлось выведение из теневого сектора работников, выполняющих подобные услуги. Это обуславливалось широкими масштабами неформальной занятости в упомянутых сферах. Ваучеры предоставляли возможности прекариату выйти на рынок труда, получив доступ к социальным гарантиям.

Работа на основе ваучеров как одна из форм занятости прочно закрепилась в Италии и Бельгии.

В Италии ваучерная система начала формироваться с изданием делегирующего Закона № 30/2003. Определенные изменения в регулирование вносились Законом № 183/2014, также известным как Закон «О рабочих местах». В итоге в стране сформировалась следующая система: ваучеры эмитировались в трех неделимых номиналах: 10, 20 и 50 евро. Первый номинал предназначался для осуществления расчетов за разовые вспомогательные работы, а оставшиеся – для оплаты многократных работ. Из стоимости ваучера вычитались взносы в Национальный институт социального обеспечения и Национальный институт социального страхования. Выпускались ваучеры как в бумажной, так и в электронной