

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

форме, а срок их действия составлял 24 месяца. Интересно, что законодательно ограничивался максимальный доход, который может быть получен по такой системе – не более 7000 евро в год. О популярности данной формы занятости свидетельствовала статистика: с января по сентябрь 2015 г. в обращение поступило около 80 миллионов ваучеров. В 2017 г. Законы-декреты № 25/2017 и № 50/2017 внесли коррективы: была предложена новая схема из двух видов ваучеров для разных видов работ.

В Бельгии в 1990-х гг. был поднят вопрос о создании рабочих мест для уязвимых групп населения, неофициально оказывающих бытовые услуги. Законом от 20.07.2001 и Королевским декретом от 12.12.2001 была создана ваучерная система оплаты труда. По ней граждане могут приобрести в специальных учреждениях ваучеры, каждый из которых дает им право получить один час бытовых услуг. Такие услуги предоставляются работниками – физическими лицами, нанятыми так называемыми признанными ваучерными организациями. Названные организации закрепляют одного из своих работников за отдельным клиентом на основании соглашения между организацией и клиентом, в котором содержится условие о количестве часов работы в неделю. По результатам оказания услуги клиент выдает работнику ваучер, который затем обменивается на денежное вознаграждение. Отметим, что оно не выплачивается напрямую, поскольку такая схема походила бы на возмездное оказание услуг, что вновь бы включало работников в незадекларированную занятость, лишая их гарантий. Кроме того, было бы сложнее обеспечить гарантированную и справедливую долю вознаграждения за труд, а также учет занятости.

В заключение рассмотрим вопрос о необходимости внедрения работы на основе ваучеров в Республике Беларусь. Как уже было отмечено, основная цель данной формы занятости – сокращение уровня безработицы и неформальной занятости. Согласно данным национального статистического комитета, в 2023 г. уровень безработицы в Республике Беларусь составил 3,5 %. Во-первых, этот показатель ниже, чем в целом по миру (5,1 %), а во-вторых, меньше, чем в Италии и Бельгии за предыдущие годы. Статистический комитет также отмечает, что доля неформальной занятости невелика (в среднем – 9,65 % для мужчин и 8,1 % для женщин). Кроме того, Конвенция Международной Организации Труда № 95 (далее – Конвенция) в ч. 1 ст. 3 устанавливает, что уплата вознаграждения за труд в форме долговых обязательств, расписок, купонов не допускается. Конвенция была ратифицирована Италией и Бельгией без оговорок, из-за чего существующая в них ваучерная система оплаты труда вступает в противоречие с ее требованиями. Республика Беларусь присоединилась к Конвенции в 1962 г. Таким образом, внедрение системы трудовых ваучеров в отечественную правовую систему не представляет актуальности.