

УДК 331.1

ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Зайцева О.В., м.э.н., ст.преп.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Ключевые слова: нестандартные формы занятости, временная занятость, неполная занятость, дистанционная занятость.

Реферат. В статье раскрываются вопросы применения организациями нестандартных форм занятости, в том числе рассматриваются критерии, по которым «нестандартные» работники отличаются от «стандартных». В их число входят: ограниченность привязки работников к организации во времени, пространстве, а также применение заемного труда. Среди причин, по которым организации применяют труд нестандартных работников, выделяются три основные внутренние причины (экономия на издержках, повышение численной и функциональной гибкости, а также развитие технологий), а также ряд внешних причин (государственное регулирование, уровень экономического развития страны и др.). В статье рассматривается, каким образом использование временного, дистанционного и заемного труда влияет на управление персоналом в организации, производительность его труда, прибыльность и экономическую устойчивость организации.

За последние несколько десятилетий использование нестандартных форм занятости во многих частях как промышленно-развитого, так и развивающегося мира значительно возросло [1]. Рост нестандартной занятости не является естественным явлением, а скорее является результатом конкретных решений, принятых в организациях по всему миру. Переход к временному труду и другим нестандартным формам занятости вызывает беспокойство за будущий статус стандартных трудовых отношений и приводит к необходимости обеспечения достойных условий труда для всех работников, вне зависимости от их принадлежности к конкретной организации.

В этой связи, управление работниками, которые считаются «нестандартными», стало важной проблемой управления для многих организаций.

Традиционно, «стандартными» являются те работники, которые трудятся на условиях бессрочного трудового договора, имеют фиксированное количество часов работы в неделю (месяц, год). «Нестандартных» работников можно разделить на три группы:

1. Работники с ограничением принадлежности к организации по времени (работники с ограниченным сроком действия трудового договора, частично занятые и др.);
2. Работники с ограничением принадлежности к организации в пространстве (дистанционные, надомные работники);
3. Работники, привлекаемые со стороны (заемный труд, независимые подрядчики).

Многие организации используют нестандартные формы занятости для решения конкретных краткосрочных потребностей в рабочей силе, например, для замены временно отсутствующего работника, для удовлетворения краткосрочных потребностей сезонных всплесков спроса и т. д. Решение организации применять нестандартные формы занятости, как правило, зависит от ее конкретных характеристик, таких как размер, отрасль, в которой она работает, уровень квалификации работников, сила конкурентов, а также от нормативно-правовой базы страны, в которой она осуществляет свою деятельность. Таким образом, причины, по которым организация принимает решение касательно применения нестандартных форм занятости, необходимо разделить на две группы: внутренние и внешние.

Можно выделить три основные внутренние причины, почему организации используют «нестандартных» работников:

1. Снижение издержек (на выплату заработной платы и другие расходы, не связанные с оплатой труда). В некоторых случаях нормативно-правовые акты могут способствовать применению альтернативных форм занятости, например, когда задействование работников

на условиях неполного рабочего времени позволяет компаниям оставаться ниже порогов, необходимых для выплаты социальных отчислений, или когда заключение срочного контракта разрешено для выполнения постоянных задач;

2. Повышение численной и функциональной гибкости;

Технологические изменения, которые сделали возможным применять «нестандартную» работу [2, с.6].

Кроме этого, на процесс принятия организацией решения об использовании «нестандартных» работников могут влиять и различные внешние, макроэкономические факторы (государственное регулирование, уровень экономического развития страны и др.).

С развитием применения нестандартных форм занятости важно осознавать последствия для организаций с точки зрения управления «нестандартной» рабочей силой и ее взаимодействия со «стандартными» работниками, а также то, как все это влияет на экономическую эффективность организации.

Многие исследования применения нестандартных форм занятости организациями сосредоточены на сравнении позиций и поведения «нестандартных» работников по сравнению со «стандартными». Считается, что «нестандартные» работники менее привязаны к организации, в связи с чем проявляют более низкую приверженность организации, более низкую производительность труда, удовлетворенность трудом и т. д. В то же время некоторые исследования говорят о том, что не существует никакой разницы между данными категориями работников, либо о том, что временные работники более привязаны к организации, чем постоянные [2, с. 9-10].

Таким образом, решение о том, следует ли нанимать «нестандартных» работников, принимается конкретной организацией. Традиционно нестандартные формы занятости ассоциируются с организациями и отраслями, которые подвержены сезонным и другим колебаниям спроса, поскольку «нестандартные» работники могут предоставить работодателям численную гибкость, что позволяет им реагировать на спрос при одновременном контроле издержек. Однако, организации могут ассоциировать «нестандартных» работников с «второстепенной» группой работников (периферией), которым платят меньше, которые выполняют более рутинные задачи, и поэтому их можно без труда заменить, в отличие от более защищенной и более высокооплачиваемой «основной» группы работников.

Практика применения нестандартных форм занятости организациями Республики Беларусь имеет свои особенности. Одной из отличительных особенностей является значительно больший (более 90 %), чем в других странах, удельный вес занятых на основе срочного трудового договора [4]. Особенность срочных трудовых договоров (контрактов) в том, для работодателя издержки увольнения работников в момент прекращения срока действия такого контракта равны нулю. В этом очевидное преимущество срочных договоров для работодателей.

Однако, несмотря на имеющиеся преимущества для работодателей в части применения срочных трудовых договоров, данный вид договорных отношений снижает гарантии занятости для работника в будущем (работодатель имеет право уволить такого работника без каких-либо оснований), дискриминирует право работника на свободный выбор работы (так как отсутствует процедура досрочного расторжения трудового договора по собственному желанию), лишает выходного пособия в случае окончания срока трудового договора. Проблема широкого распространения срочных трудовых договоров уже давно привлекает представителей профсоюзов, общественных объединений и исследователей [5].

Таким образом, решение об использовании организацией нестандартных форм занятости может иметь далеко идущие последствия для каждой отдельно взятой организации. Для того, чтобы избежать негативных последствий, необходимо предпринимать определенные действия. Так, например, стратегии управления персоналом должны перейти от традиционных функций найма, обучения и удержания работников к найму необходимых для организации навыков с рынка труда. Данная новая модель управления персоналом может привести к серьезным изменениям как ответственности работников, так и состава рабочих мест на предприятии. Руководство организаций также должно понять, как управлять «смешанными» кадрами.

Кроме того, со стороны государства также необходимо принимать определенные меры для снижения последствий применения нестандартных форм занятости. На основе анализа международных трудовых норм и опыта отдельных стран данные меры можно представить по четырем основным направлениям:

- 1) устранение пробелов в законодательстве;
- 2) укрепление систем коллективных переговоров;
- 3) совершенствование социальной защиты;
- 4) социально-экономическая политика для регулирования социальных рисков и упрощения перехода к стандартной занятости [3, с. 23].

Список использованных источников

1. Non-standard employment around the world : Understanding challenges, shaping prospects International Labour Office – Geneva : ILO, 2016.
2. Non-standard work and workers: organizational implications / Elizabeth George, Prithviraj Chattopadhyay; International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. – Geneva : ILO, 2015.
3. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда. – Женева : МБТ, 2017.
4. Договоры: срочные и бессрочные – в Беларуси и Европе. [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <https://mojazarplata.by/main/rss-yandex-by/dogovory-srochnye-bessrochnye>. – Дата доступа: 10.09.2017.
5. «Дорожная карта» по внедрению европейских стандартов в сферу применения срочных трудовых договоров / И. Жихар, Г. Федынич. [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: https://cet.eurobelarus.info/files/File/2010_November_DK4.pdf. – Дата доступа: 10.09.2017.

УДК 330.111.62:001.89

ХАРАКТЕРИСТИКА РЫНКА ОБЪЕКТОВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

Зенько С.Н., асс.

*Белорусский государственный экономический университет,
г. Минск, Республика Беларусь*

Ключевые слова: интеллектуальная собственность, обмен, рынок, результаты интеллектуальной деятельности.

Реферат. В статье рассматривается природа интеллектуальной собственности как товара; дается определение рынка интеллектуальной собственности; раскрываются специфические черты обмена результатами интеллектуальной деятельности как внутри страны, так и международного; предлагаются направления развития рынка объектов интеллектуальной собственности в Республике Беларусь.

В условиях экономики, ориентированной на инновационное развитие, объекты интеллектуальной собственности (ИС) не только становятся важнейшими факторами конкурентоспособности продукции, но и вовлекаются в товарно-денежные отношения наряду с материальными объектами, формируя рынок ИС.

Переход к рынку предусматривает формирование институциональных основ рыночного механизма в сфере создания и использования объектов интеллектуальной собственности, а также защиты экономических интересов хозяйствующих субъектов - создателей и/или собственников объектов интеллектуальной собственности, что и предполагает формирование рыночных основ коммерциализации интеллектуальной собственности.

Развитие рынка интеллектуальной собственности является одним из важнейших условий использования интеллектуального и научно-технического потенциала страны.