

НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ КАК СВОЙСТВО СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

Романюк В.А.

Гродненский государственный медицинский университет, Беларусь

Кафедра социально-гуманитарных наук

Научный руководитель – старший преподаватель Рындова О. Н.

Актуальность. Во второй половине XX века начался нефтяной кризис, который обусловил замедление темпов экономического роста, что привело к высокому уровню безработицы, особенно в Европе. Экономика этого региона первой оказалась не в состоянии генерировать достаточное количество рабочих мест для обеспечения полного рабочего времени по найму для всех категорий работников. Это послужило отказу в трудовых отношениях от коллективных договоров и жесткой государственной регламентации занятости. Так появилась нестандартная занятость в организации занятости населения.

Цель. Выявить причины появления нестандартных форм занятости, которые связаны с формированием инновационной экономики.

Методы. Анализ литературы, систематизация существующих теоретических подходов к пониманию сущности нестандартных форм занятости и их обобщение.

Результаты. К концу XX в. в развитых экономиках появилось большое количество рабочих мест, предполагающих отношения занятости, отличные от «стандартных». Возросли требования работодателей к мобильности рабочих ресурсов, которые в случае необходимости могли бы легко перемещаться на другие рабочие места. Это привело к усилению роли срочного трудового договора. Переход к постиндустриальному обществу и, связанный с ним технологический прогресс (прежде всего развитие информационных технологий), обеспечили технико-экономические предпосылки для развития небольших гибких производств, специализации и аутсорсинга. Вследствие этого вырос спрос на работников, способных и готовых работать в часто меняющихся и нестандартных условиях. Данные процессы подкреплены появлением современных средств связи и мобильных компьютеров, имеющих высокоскоростной доступ в Интернет, что позволяет выполнять многие виды работ на территориальном удалении от организации-работодателя или заказчика. Но сокращение численности и роли «стандартных» работников в экономике способствует «размыванию» социальной базы профсоюзов. Ослабление последних, в свою очередь, политически и экономически облегчает работодателю дальнейшую ликвидацию «дорогих» (социально защищенных и обеспеченных разнообразными льготами) стандартных рабочих мест или перевод их в разряд более «дешевых» нестандартных. Как следствие, стандартные формы занятости все больше становятся неосновным видом деятельности.

Вывод. Таким образом, к концу XX – началу XXI в. обозначились новые факторы, обуславливающие развитие нестандартных форм занятости, которые связаны с формированием инновационной экономики. Наиболее существенными характеристиками трудовых отношений в этих условиях выступают: функциональность (используя уже имеющийся контингент, фирма переучивает персонал, меняет его местами); количественная гибкость (изменяется либо число занятых, либо продолжительность рабочего времени); использование гибких форм рабочих мест и организации трудового процесса; внедрение дифференцированных форм найма и увольнения. Инновационная экономика предполагает развитие информационно коммуникационных технологий, которые делают стандартный режим работы невыгодным и неудобным.

Литература:

1. Ванкевич, Е. В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование / Е.В. Ванкевич [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bem.bseu.by/rus/archive/3.15/BEJ-3-2015-vankevich-zaytseva.pdf>. – С.129-146.-Дата доступа: 01.09.2015 г.

2. Подшибякина, Н.Д. Проблемы трудовых отношений: атипичные формы занятости / Н.Д. Подшибякина // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 1. – С. 25–28.

НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА БЕЛАРУСИ

Романюк В.А.

Гродненский государственный медицинский университет, Беларусь

Кафедра социально-гуманитарных наук

Научный руководитель – старший преподаватель Рындова О. Н.

Актуальность. Тенденции распространения нестандартных форм занятости не обошли стороной и нашу страну. Данному вопросу в последнее время уделяется все больше внимания. Под нестандартными формами занятости понимают трудовые отношения между нанимателем и работником, отличные от отношений, основанных на трудовом договоре на неопределенный срок, предусматривающем работу в условиях нормальной продолжительности рабочего времени.

Цель. Выявить, насколько широко распространяется нестандартная занятость в Беларуси. Определить какое место она занимает на рынке труда и какая численность населения на рынке труда связана занятостью с нестандартными формами.

Методы. Анализ литературы, статистическая оценка масштабов и структур неполной вынужденной занятости в Республике Беларусь.

Результаты. В Директиве Президента Республики Беларусь от 31.12.2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь», в Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы, в Программе деятельности Правительства Республики Беларусь на 2011–2015 годы предусмотрено внедрение нестандартных, гибких форм занятости населения в целях поддержки граждан, неконкурентоспособных на рынке труда.

Одной из отличительных особенностей временной занятости в Республике является значительно больший, чем в странах ЕС, удельный вес занятых на основе срочного трудового договора. Занятые на основе трудового договора (контракта) составляют в Беларуси порядка 80–90% от всех работающих, 1,6% трудятся на основе гражданско-правового договора, 1% – без оформления документов, на основе устной договоренности с работодателем [1, с.140]. По данным Национального статистического комитета, вынужденная неполная занятость в 2015 г. составила 177,5 тыс. чел. Численность работников, взятых на работу с неполной рабочей неделей (днем), составила 49,6 тыс. чел., или 182,1% к 2012 г. (27,3 тыс. чел.). Численность работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе нанимателя, составила 77,4 тыс. чел. (118,4%) [1, с.141].

Вывод. Мировой опыт свидетельствует о том, что нестандартные формы занятости начинают доминировать над стандартными. В Республике Беларусь есть специфика в их использовании. Следовательно, в нашей стране необходимо определить механизмы их регулирования, заняться профилактикой негативных последствий их распространения, обеспечить социальную и правовую защищенность работников через внедрение принципов концепции достойного труда в Республике Беларусь. Благодаря мерам, которые будут введены, повысятся адаптационные способности белорусского рынка труда в приспособлении к меняющейся конфигурации национальной экономики, которая обеспечит согласованность экономической и социальной политики.

Литература:

1. Ванкевич, Е. В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование / Е.В. Ванкевич [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bem.bseu.by/rus/archive/3.15/BEJ-3-2015-vankevich-zaytseva.pdf>. - С.129-146. – Дата доступа: 01.09.2015 г.

2. Лушников, А.М. Нетипичные трудовые договоры в начале XXI века / А.М. Лушников // Правовые средства обеспечения развития экономики Республики Беларусь: материалы Междунар. науч.-практич. конф., Минск, 9-10 ноября 2007 г. / Белорус. гос. ун-т; редкол.: И.Н. Колядко [и др.]. – Минск, 2008. – С. 52–64.