

Маковская Наталья Владимировна
д.э.н., профессор (Белорусский государственный экономический
университет)

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ НА ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ В БЕЛАРУСИ

Современное экономическое развитие Беларуси стремится к повышению уровня инновационной активности отечественных предприятий. Ученые-экономисты предпринимают попытки поиска предпосылок роста инновационной активности в Беларуси. Предпосылок много и они разные. В сфере трудовых отношений совокупность таких предпосылок имеет широкую вариативность: от влияния факторов материального вознаграждения до институциональных механизмов активизации инновационного поведения работников.

В целом, целесообразно выделить несколько основных направлений влияния срочных трудовых договоров на инновационную активность предприятий, которые обсуждались в исследовательской практике [1]:

- предприятия не заинтересованы (мало заинтересованы) инвестировать средства в обучение временных работников со срочными трудовыми договорами. В результате происходит снижение накоплений человеческого капитала, что, в свою очередь, способствует уменьшению инновационной активности;

- жесткое трудовое законодательство с высокой защитой работников от увольнений снижает трудовую мобильность и перераспределение работников в секторах экономики;

- дорогостоящая процедура увольнения при жестком регулировании трудовых отношений препятствует сокращению затрат при внедрении предприятиями инноваций;

- срочные трудовые договоры снижают для предприятий издержки увольнения работников, повышают трудовую мобильность и способствуют достижению лучшего соответствия между работниками и работой, что влечет гибкость рынка труда за счет срочных трудовых договоров;

- жесткое регулирование рынка труда (высокая защита занятости, ограничения по высвобождению и (или) замещению работников) сокращает уровень продуктивности предприятий и, как следствие, приводят к снижению их инновационной активности.

Современная форма срочного трудового договора получила свое развитие после принятия Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999. Данный законодательный акт определил срочный трудовой договор как письменный трудовой договор с определенным заранее сроком действия, описывающий особенности взаимоотношений между работником и работодателем.

Анализ влияния срочных трудовых договоров на инновационную активность организаций в Беларуси позволил сделать ряд выводов [2]:

- организации Беларуси более склонны институционально оформлять трудовые отношения в форме заключения срочных трудовых договоров. С одной стороны, это не мотивирует предприятия инвестировать в обучение работников и формировать специфический человеческий капитал, который является ресурсом реализации инновационных стратегий. С другой стороны, отсутствие жесткого закрепления работников, бессрочными рамками трудового договора, активизирует трудовую мобильность и перераспределяет трудовой ресурс в секторах экономики. Это формирует гибкость в функционировании национального рынка труда в Беларуси;

- срочные трудовые договора в Беларуси не являются институциональным «препятствием» к внедрению в организациях инноваций. С ними или без них организации являются инновационно активными. Причина такой активности состоит в следующем: дорогостоящая процедура увольнения при жестком регулировании трудовых отношений (при бессрочном контракте) препятствует сокращению трудовых затрат при внедрении предприятиями инноваций. Срочные трудовые договора снижают для предприятий издержки увольнения работников, способствуют достижению лучшего соответствия между работниками и работой, что влечет гибкость трудовых отношений за счет срочных трудовых договоров;

- активность в использовании срочных трудовых договоров проявляют чаще всего не большие по размеру (численности работников) организации. Крупные организации менее гибки в использовании данных видов договоров. Высокая степень защиты занятости на крупных предприятиях ведет к росту трудовых издержек по сохранению занятости, что сокращает уровень продуктивности предприятий и, как следствие, приводит к снижению их инновационной активности;

- для белорусских организаций инновационно активными являются работники в возрасте 40-50 лет, что не противоречит теории человеческого капитала. Однако, белорусские организации внедряют инновации в рамках старых (не эффективных) технологий, которые в профессионально-квалификационном

плане обслуживают работники со средним специальным образованием. Работники с высшим образованием пока не востребованы и не являются активными участниками инновационного развития. В связи с этим у белорусских организаций нет потребности в закреплении квалифицированных работников с высшим образованием рамками бессрочных трудовых договоров (или контрактов). В данных условиях более эффективно маневрировать численностью среднеквалифицированных работников с помощью срочных трудовых договоров исходя из рыночной конъюнктуры;

- белорусские оценки показали, что все рентабельные организации работают с использованием срочных трудовых договоров и имеют инновации. Следует предположить положительную взаимосвязь между рентабельностью организаций, наличием срочных трудовых договоров и инновационной активностью. В связи с этим целесообразно провести ряд дополнительных исследований с намного более расширенной выборкой белорусских организаций. Вероятно, что явными причинами использования срочных трудовых договоров будет «эффект их воздействия» на инновации через сокращение дефицита финансовых (инвестиционных) средств. Сокращение дефицита будет происходить за счет экономии (или высвобождения) средств на содержание и закрепление персонала в организации. Значимым срочный трудовой договор будет и для экономически нестабильных организаций, которые функционируют в условиях риска и неопределенности. В этом случае срочный трудовой договор будет являться гибкой подстройкой и может увеличивать вероятность инноваций.

Список использованных источников.

1. Смирных, Л. И. Инновации на российских предприятиях: есть ли влияние срочных трудовых договоров? *Препринт WP15/2015/04* / - Москва: Издательский дом Государственного университета «Высшая школа экономики», 2015. – 31 с.
2. Маковская, Н.В. Срочные трудовые договоры как фактор инновационной активности белорусских организаций / Н.В. Маковская // Белорус. экон. журн. – 2018. – № 2. – С. 97–107.