

Литература

Анализ доступности высшего образования : программа исследований / Д. Л. Константиновский [и др.] ; отв. ред. С. В. Шишкин ; Независимый ин-т соц. политики. — М. : СИГНАЛЬ, 2003.

Альтбах, Ф. Доступность образования подразумевает неравенство / Ф. Альтбах // Экономика образования. — 2011. — № 2. — С. 114—117.

Карпенко, О. М. Рейтинг стран по доступности высшего образования / О. М. Карпенко, М. Д. Бершадская // Экономика образования. — 2008. — № 2. — С. 4—23.

Равенство в образовании (Equity in Education) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.oecdcentre.hse.ru/ip2. — Дата доступа: 10.05.2015.

М.И. Юркина

БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — кандидат экономических наук М.Н. Базылева

НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ

В условиях развития инновационной экономики все большее распространение получили нестандартные формы занятости и гибкие режимы рабочего времени. Они являются важным способом смягчения ситуации на региональных рынках труда. Использование нестандартных форм организации занятости (НФЗ) открывает возможность воздействия на занятость путем ограничения предложения рабочей силы на открытом рынке труда, позволяет ограничивать масштабное высвобождение занятых и предупреждать всплеск безработицы. Также НФЗ позволяют не только повысить работоспособность сотрудников, но и сократить издержки фирмы. Внедрение НФЗ является мерой, отвечающей как интересам индивидов и работодателей, так и общества в целом. Как правило, под формами занятости понимаются организационно-правовые способы, или условия, трудоустройства.

Основные формы нестандартной занятости:

- непостоянная (временная) занятость (temporary employment);
- неполная занятость (part-time employment);
- недозанятость по времени (time-related underemployment);
- сверхзанятость (overtime employment);
- самостоятельная занятость (self-employment);
- неформальная занятость (informal employment);
- занятость в домашних хозяйствах населения (household employment).

В условиях новой экономики наиболее значимыми среди новых форм нестандартной занятости и организации труда являются телеработа и заемный труд. Заемный труд в последнее время является весьма обсуждаемой проблемой, особенно ввиду многообразия форм его про-

явления и невозможности четкой нормативно-правовой регламентации, а также достаточно быстрого его распространения. По прогнозам Международной конфедерации агентства заемного труда, частные агентства занятости могут создавать в ближайшие годы рабочие места для 6,5 млн чел. ежедневно.

В Финляндии было проведено исследование причин, по которым работники выбирают заемный труд в качестве формы занятости. Самым популярным стало использование его в качестве альтернативы безработице — 38 %, возможность перейти на постоянную работу — 19 %, приобретение опыта работы — 15 %, дополнительный заработок для студентов — 10 %, как альтернатива постоянному труду — 4 %, дополнительный заработок к другому — 4 %, совмещение работы с семейными обязанностями, разнообразие заданий — 1 %, свобода выбора времени работы, другое — 6 %.

Нестандартные формы занятости повышают гибкость рынка труда, способствуют снижению напряженности на нем, повышают уровень занятости, поэтому необходимо содействовать их развитию, сохранять те формы занятости, которые снижают уровень скрытой безработицы, повышают экономическую активность населения, открывают широкие возможности гибкого использования рабочей силы (самозанятость, непостоянная, неполная занятость), а также развивать новые формы нестандартной занятости (телетруд, заемный труд и т.д.).

Таким образом, становление нестандартных форм трудовой деятельности требует постоянного государственного регулирования. Для этого необходима корректировка в трудовом законодательстве в части регулирования нестандартных форм занятости в направлении их поощрения.

В.М. Якута
БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — кандидат экономических наук И.И. Воробьева

ОРГАНИЗАЦИИ С ИНОСТРАННЫМИ ИНВЕСТИЦИЯМИ И ИХ РОЛЬ В РАЗВИТИИ БЕЛОРУССКОЙ ЭКОНОМИКИ

Организации с иностранными инвестициями играют большую роль в развитии национальной экономики. Они создаются с целью привлечения в страну иностранного капитала, передовых технологий, совершенствования организации и управления производством, стимулирования и диверсификации экспорта, повышения конкурентоспособности продукции.

За 2011—2013 гг. в Республике Беларусь количество иностранных организаций возросло на 34 % (на 1512), организаций с иностранным участием — на 25 % (на 1227). Таким образом, количество организаций растет, но медленными темпами. Доля организаций с иностранными

22