

В Глобальном инновационном индексе 2015 года Беларусь заняла 53-е место в мире, а в мировом индексе развития человеческого потенциала, составленном по итогам 2014 г., Беларусь укрепилась на 50-м месте и вошла в группу стран с высоким уровнем человеческого развития.

Обращает на себя внимание тот факт, что между положениями стран в Глобальном инновационном индексе сохраняется инновационный разрыв. Рейтинги ведущих 10 и 25 стран в последние годы изменились, но список стран остается неизменным. Этот опасный с точки зрения последствий для ряда стран разрыв связан с тем, что государствам с менее инновационной экономикой трудно успевать за темпами прогресса в странах с высоким рейтингом.

Проблема придания инновационного качества экономическому росту остается открытой и актуальной для экономики страны. В Межгосударственной программе инновационного сотрудничества государств — участников СНГ на период до 2020 года содержится 10 плотных проектов, в 9 из которых Беларусь — активный участник.

Литература

1. Наука и инновационная деятельность в Республике Беларусь (2010–2014) / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. — Минск : Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2015. — 140 с.

2. *Шимов, В. Н.* Инновационное развитие экономики Республики Беларусь: движущие силы и национальные приоритеты : моногр. / В. Н. Шимов, Л. М. Крюков. — Минск : БГЭУ, 2014. — 199 с.

3. *Шумилин, А. Г.* Национальная инновационная система Республики Беларусь : моногр. / А. Г. Шумилин. — Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2014. — 255 с.

*Н. В. Маковская, д-р экон. наук, профессор
МГУ им. А. Кулешова (Могилев)*

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ЗАТРАТ

С позиции социально-трудовых затрат рабочее время — это продолжительность периода, в течение которого работник должен выполнять свою трудовую нагрузку. Такая позиция требует четкого количественного учета объема трудовой нагрузки работника.

К полемике в рамках данной позиции следует отнести использование самой категории «рабочего» времени. Прежде всего, этимологически термин «рабочий» означает человека, принадлежащего к классу наемных работников, занятых производительным или подсобным трудом на предприятии. Однако для данной категории и экономического процесса (использование ресурса труда) в рассматриваемом контексте

более приемлема категория «труд», общепризнанная фундаментальными науками: философией, экономикой, социологией, психологией. Видимо, по этой причине появилась отрасль права, наука и учебная дисциплина «Трудовое право», а не «Рабочее право». Альтернативной может быть категория «время труда» или «трудовое время» [1].

С учетом таких изменений в институт времени труда будут включаться оценочные категории продолжительности времени труда, учета времени труда и режима времени труда (полное и неполное время).

Данные институты рабочего времени с позиции эффективной (производительной) экономики не всегда следует интерпретировать как «защитные» или «социальные». Рабочее (трудовое) время — институциональный ресурс, использование которого имеет свои затраты, учет и оптимизация которых ведут к эффективности производственной деятельности.

Таким образом, с учетом методологической и экономической сущности рабочего времени следует предложить несколько положений, касающихся его использования как фактора формирования социальных-трудовых затрат.

1. Регулирование использования рабочего времени позволяет увеличивать или сокращать число рабочих мест путем манипулирования продолжительностью работы на рабочем месте, совмещением работы.

2. Гибкие графики работы и режимы рабочего времени позволяют его оптимизировать как в интересах работодателей, так и в интересах наемных работников.

3. Оптимизированное использование рабочего времени, снижение издержек по его учету и мониторингу способствуют интенсивному развитию организации. Для такого использования рабочего времени необходима качественная рабочая сила, со сформированными специфическими характеристиками человеческого капитала.

4. В качестве меры поддержания конкурентоспособности организации целесообразно снижать затраты на рабочую силу путем отмены запретов на временную и частичную занятость, сокращать список профессий, в которых запрещено применение труда на «нерегулярной», или временной, основе. «Нерегулярные» работники, как правило, имеют временные контракты, не получают от компании выплат по социальному обеспечению, а их доходы составляют в среднем одну треть доходов обычных («регулярных») работников. Продолжительность рабочей недели и рабочее время в расчете на год у «нерегулярных» работников значительно ниже, чем у занятых на «регулярной» основе. Такое использование рабочего времени является беззатратным.

Литература

1. *Богдан, В. И.* Правовое регулирование продолжительности и распределения рабочего времени современным законодательством и дореволюционным законодательством XIX века / В. И. Богдан // Право: теория и практика. — 2011. — № 3.