

СРОЧНЫЕ ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ БЕЛОРУССКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Н.В. Маковская*

Представлены результаты научного исследования роли срочного трудового договора как фактора инновационной активности организаций Беларуси. Выявлены направления влияния срочных трудовых договоров на инновационную активность предприятий. На основе данных микростатистики доказано, что работники с высшим образованием недостаточно востребованы как инновационный ресурс и не являются активными участниками инновационного развития в Беларуси. Сделан вывод об отсутствии необходимости в закреплении квалифицированных работников с высшим образованием рамками бессрочных трудовых договоров (или контрактов).

Ключевые слова: трудовой договор, трудовые отношения, инновации, инновационная активность, рынок труда.

JEL-классификация: J21, J41.

Материал поступил 26.03.2018 г.

Инновации в современном экономическом развитии являются мощным фактором роста конкурентоспособности. Приоритетной задачей становится не соблюдение стабильности, не количественное накопление «положительных» показателей, а способность генерирования идей, позволяющих создавать возможности для изменения внутренней среды и инновационного развития организаций.

Инновационная составляющая, обеспечивающая рост конкурентоспособности экономики, оказывает воздействие на характер функционирования национальной экономики через усиление интеграционных процессов, унификацию регулирования трудовой сферы, стандартизацию требований к использованию ресурсов (в том числе трудовых), вхождение в пространство мирового рынка труда и т. д. Инновации дают новую энергию технологической сфере отечественных предприятий, обеспечивают рост производительности труда, совершенствуют качество социально-трудовой жизни при минимизации трудовых затрат че-

рез прогрессивные формы и методы организации труда.

Современное экономическое развитие Беларуси предполагает повышение уровня инновационной активности отечественных предприятий и поиск учеными-экономистами новых точек ее роста. Предпосылочного много, и они разные. В сфере трудовых отношений их совокупность имеет широкую вариативность: от влияния факторов материального вознаграждения до институциональных механизмов активизации инновационного поведения работников.

В данной статье предпринята попытка научного поиска влияния институциональных факторов на инновационную активность организаций. К такому институциональному фактору в исследовании отнесены трудовой договор и срок его заключения.

В зарубежной экономической науке имеется ряд работ, обосновывающих влияние срочных трудовых договоров на инновационную активность предприятий. И хотя их авторы не придерживаются единого мнения относительно характера этого

* **Маковская Наталья Владимировна** (maknata@mail.ru), доктор экономических наук, профессор Белорусского государственного экономического университета (г. Минск, Беларусь).

влияния, во всех исследованиях доказано значение такого влияния на инновационное поведение организаций (табл. 1).

В исследовательской практике обсуждалось несколько основных направлений влияния срочных трудовых договоров на инновационную активность предприятий (Смирных, 2015):

- предприятия не заинтересованы (мало заинтересованы) инвестировать средства в обучение временных работников, нанятых по срочным трудовым договорам. В результате происходит снижение накоплений человеческого капитала, что 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, при-

водит к снижению их инновационной активности.

Таким образом, влияние срочных трудовых договоров на инновационную активность предприятий основано на возможности обеспечения высокой функциональной гибкости рынка труда и внутреннего рынка труда предприятия, в частности (Ванкевич, 2014).

Современная форма срочного трудового договора получила свое развитие после принятия Декрета Президента Республики Беларусь «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» от 26 июля 1999 года № 29. Данный законодательный акт определил срочный трудовой договор как письменный трудовой договор с определенным заранее сроком действия, описывающий особенности взаимоотношений между работником и работодателем. Вариантами срочного трудового договора в Беларуси также являются контракты на выполнение определенного перечня работ, соглашения, заключаемые при временной замене длительно отсутствующего работника, а также договоры на осуществление сезонных работ.

Некоторые особенности срочного трудового договора (ст. 17 Трудового кодекса Республики Беларусь):

- жестко установленный срок действия (от года до пяти лет);

- отсутствие у сотрудника возможности прекратить трудовые взаимоотношения по собственному желанию: увольнение возможно только по соглашению сто-

Таблица 1

Научные исследования влияния срочных трудовых договоров на инновационную активность предприятий

Автор	Позиция
Franceschi F., Mariani V., Bentolila S., Dolado J.	Увеличение количества срочных трудовых договоров на предприятиях приводит к снижению их инновационной активности. При использовании бессрочных трудовых договоров предприятия внедряют инновации чаще
Wood S., de Menezes L.	Отдача от обучения работника увеличивается только в условиях длительных трудовых отношений, а при срочных трудовых договорах с низкой защитой занятости отдача от обучения падает
Malgarini M., Mancini M., Pacelli L.	Срочные трудовые договоры могут приводить к росту инновационной активности предприятий. При этом препятствием для инновационной активности предприятий являются, наоборот, бессрочные трудовые договоры

Источник. Составлено по (Смирных, 2015; Franceschi, Mariani, 2014; Bentolila, Dolado, 1994; Wood, de Menezes, 1998; Malgarini, Mancini, Pacelli, 2011).

рон, таким образом, работодатель имеет законное право удерживать сотрудника до окончания срока действия контракта;

- материальная ответственность сотрудника за причиненный работодателю ущерб, расширенный список оснований для расторжения срочного трудового договора по желанию работодателя. Полагающаяся сотруднику компенсация в случае ухудшения условий труда, а также социальные гарантии (например, предоставление жилья).

К фундаментальным факторам, определяющим степень инновационной активности компаний, относятся масштаб бизнеса, финансовое положение, отраслевая принадлежность, уровень конкуренции на товарных рынках (Богдан, 2013). В качестве дополнительных индикаторов могут быть использованы возраст предприятия, структура собственности и наличие экспорта.

Масштаб бизнеса считается одним из наиболее важных факторов инновационной активности предприятий. Финансовое положение предприятия определяет потенциальные возможности инновационного поведения: финансово стабильные предпочитают инновационное ориентированное поведение. Отраслевая принадлежность предприятия, связанная с его масштабом, определяет эффективность инвестиций в инновационное развитие. Участие в конкуренции посредством экспорта продукции в другие страны положительно влияет на инновационную активность.

Данные и методика исследования

Анализ влияния срочных трудовых договоров на инновационную активность предприятий осуществлялся на данных опроса белорусских предприятий по направлениям их инновационной активности. Были использованы методические подходы и результаты как зарубежных исследований (Franceschi, Mariani, 2014; Bentolila, Dolado, 1994; Wood, de Menezes, 1998; Malgarini, Mancini, Pacelli, 2011), так и российских (Смирных, 2015).

Выборкой были охвачены 42 организации из всех областей Беларуси, что позволило обеспечить ее региональную репрезентативность. В исследовании использовались данные опроса организаций, касающиеся их хозяйственной деятельности в 2015–2016 гг. В качестве основных экспертов выступили руководители организаций, относящихся к 11 видам экономической деятельности. Были опрошены руководители организаций с численностью работников от 20 до 4000 человек.

Деление на виды экономической деятельности в опросе соответствует международному классификатору видов экономической деятельности, что делает оценки по Беларуси сопоставимыми с аналогичными оценками по другим странам. В целом выборка репрезентативна для национальной экономики, о чем свидетельствует сравнительный анализ данных выборки с аналогичными среднестатистическими данными по Беларуси (табл. 2).

Таблица 2

Характеристика репрезентативности исследовательской выборки

Вид экономической деятельности	Количество предприятий	% от общего количества предприятий	Общая численность работников, чел.	% от общей численности работников отрасли	Общее количество занятых, тыс. чел.	% от общего количества занятых	Средняя численность работников, чел.		
							всего	мужчин	женщин
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	5	11,7	1669	5,6	425,1	8,77	333,8	164,8	169
Промышленность	22	52,4	18967	63,4	1908,3	39,37	873,8	372,7	501,1
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1	2,4	7061	23,6	145,9	3,01	7061	5159	1902
Строительство	2	4,8	191	0,6	308	6,35	95,5	50,5	45
Торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования	1	2,4	35	0,1	633,5	13,07	35	15	20

Вид экономической деятельности	Количество предприятий	% от общего количества предприятий	Общая численность работников, чел.	% от общей численности работников отрасли	Общее количество занятых, тыс. чел.	% от общего количества занятых	Средняя численность работников, чел.		
							всего	мужчин	женщин
Гостиницы и рестораны	1	2,4	21	0,9	297	6,13	21	9	12
Транспорт и связь	2	4,8	264	0,1	95,4	1,97	132	99	33
Финансовая деятельность	1	2,4	67	0,2	72,7	1,50	67	23	44
Государственное управление	1	2,4	238	0,8	188,8	3,90	238	52	186
Образование	1	2,4	200	0,7	451,8	9,32	200	50	150
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	5	11,9	1213	4	320,5	6,61	242,6	42,4	200,2
Всего	42	100	29 926	100	4847	100	9299,7	6037,4	3262,3

Источник. Авторская разработка.

В выборке представлены крупнейшие организации Беларуси по среднесписочной численности работников. Такая репрезентативность по количеству работников также обеспечивает определенную степень объективности результатов исследования.

Как показано на рис. 1, статистически достоверных различий в структуре численности занятых по отраслям в исследовательской выборке и в отраслевой структуре занятости в национальной экономике Беларуси не обнаружено ($\chi^2 = 1,72$, $p = 0,995$), а это значит, что данная выборка репрезентативна.

Результаты исследования

В проведенном исследовании организаций содержатся сведения об использовании ими срочных трудовых договоров, показатели и характеристики применения ими инноваций, информация о результатах хозяйственной деятельности предприятий. Опрос представляет собой непанельную выборку.

Инновационная активность предприятий определялась на основе вопроса: «Какие из перечисленных инновационных мероприятий Ваше предприятие финансировало в 2015–2016 гг.?». Предполагалось, что

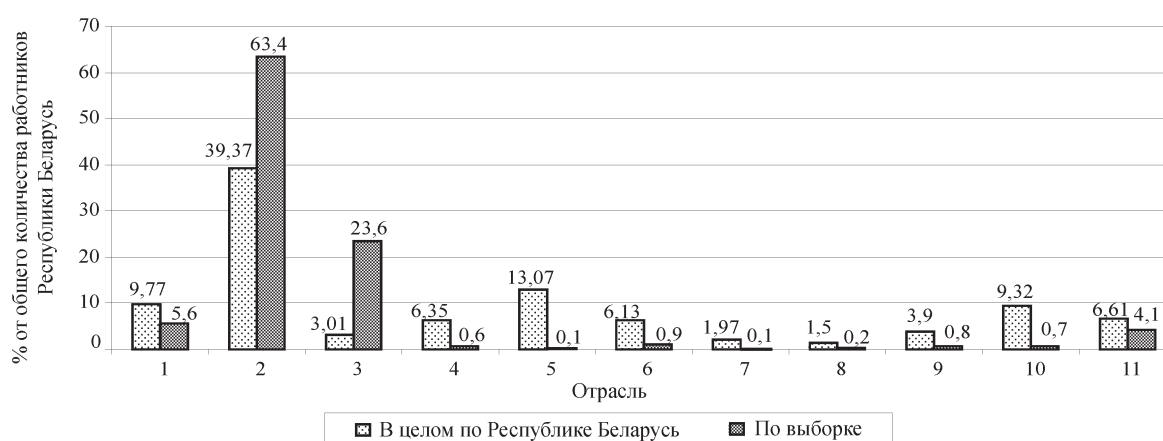


Рис. 1. Сравнительная характеристика распределения численности работников по отраслям в исследовательской выборке и в национальной экономике Беларуси в целом

Примечание. 1 – сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; 2 – промышленность; 3 – производство и распределение электроэнергии, газа и воды; 4 – строительство; 5 – торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования; 6 – гостиницы и рестораны; 7 – транспорт и связь; 8 – финансовая деятельность; 9 – государственное управление; 10 – образование; 11 – здравоохранение и предоставление социальных услуг.

Источник. Авторская разработка.

предприятие имеет инновационную активность, если оно финансирует хотя бы одно мероприятие (Смирных, 2015):

- выведение на рынок новой или значительно усовершенствованной продукции;
- внедрение новой или значительно усовершенствованной производственной технологии;
- проведение научных исследований и разработок, проектно-конструкторских и технологических разработок;
- приобретение машин и оборудования, связанных с внедрением новых продуктов, производственных процессов;
- приобретение новых технологий (патентов и лицензий), связанных с внедрением новых продуктов, производственных процессов;
- обучение и подготовка персонала в связи с внедрением новых продуктов, производственных процессов.

Было констатировано, что 47,6% белорусских предприятий имеют хотя бы один вид инноваций. Это почти вдвое превышает показатель российских (24,46%), принимавших участие в аналогичном опросе (Там же). Самыми востребованными инновациями в белорусских организациях являются приобретение машин и оборудования в связи с внедрением новых продуктов и строительство (ремонт, переоборудование) зданий и сооружений (табл. 3).

Таблица 3

Виды инноваций, реализуемых в организациях

Вид	Количество
Выведение на рынок новой или значительно усовершенствованной продукции	10
Внедрение новой или значительно усовершенствованной производственной технологии	10
Проведение научных исследований и разработок, проектно-конструкторских и технологических разработок	4
Приобретение машин и оборудования в связи с внедрением новых продуктов и т. п.	13
Приобретение новых технологий (патентов, лицензий и др.) в связи с внедрением новых продуктов и т. п.	6
Обучение, подготовка и переподготовка персонала в связи с внедрением новых продуктов, производственных процессов	12
Строительство (покупка), ремонт, переоборудование зданий и сооружений	14

Источник. Авторская разработка.

Два вида инноваций присутствовали у 21,4% организаций (по результатам российского исследования – у 9,37%), три инновации – у 4,8 (Россия – 5,06), четыре и пять – у 11,9 и 2,4% соответственно (Россия: четыре и пять инноваций – 1%). Среднее количество инноваций на одну белорусскую организацию составило 1,64 (рис. 2), на одну российскую – 1,7.

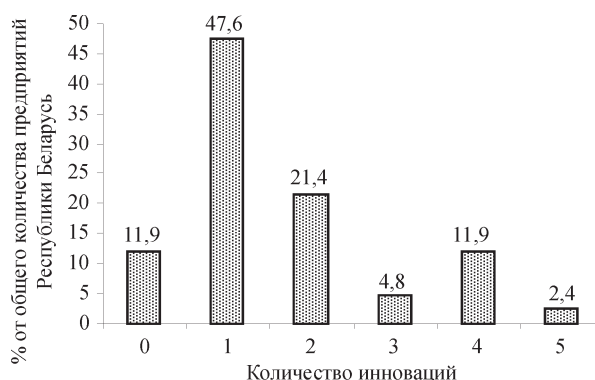


Рис. 2. Распределение количества инноваций по организациям

Источник. Авторская разработка.

Уровень инновационной активности организаций, представленных в выборке (табл. 4), определялся согласно методике российских ученых (Смирных, 2015) и рассчитывался как отношение количества организаций, имевших хотя бы один вид инноваций, к общему числу обследованных в 2015–2016 гг. Уровень инновационной активности составил для представленной выборки 88,09%, при этом 23% организаций имели инновации, которые относятся к технико-технологическому виду (предприятия финансировали новые или значительно усовер-

Таблица 4

Инновационная активность белорусских организаций, представленных в исследовательской выборке

Количество инноваций на предприятии	Количество предприятий	% от общего количества предприятий
0 – нет	5	11,9
1	20	47,6
2	9	21,4
3	2	4,8
4	5	11,9
5	1	2,4

Источник. Авторская разработка.

шенствованные технологии). Аналогичные результаты российских ученых свелись соответственно к 41,6% и 10% (Смирных, 2015).

В целом, сравнивая результаты российских авторов с оценками белорусских, можно констатировать, что уровень инновационной активности в белорусской выборке выше. К числу основных факторов, влияющих на инновационное поведение организаций, следует отнести их масштаб, выраженный через количество занятых работников (табл. 5).

Таблица 5

**Масштаб организации
и инновационная активность**

Размер предприятия	Количество предприятий	Количество реализованных инноваций
до 100 чел.	11	25
100–500 чел.	17	23
> 500 чел.	14	21

Источник. Авторская разработка.

Так, организации, представленные в выборке, в среднем внедрили за 2015–2016 гг. 22 инновации. Причем такое среднестатистическое значение является одинаковым для всех организаций независимо от количества занятых в них работников.

Следовательно, инновационная активность белорусских организаций никак не зависит от численности занятых работников.

Использование организациями срочных трудовых договоров определялось на основе вопроса: «Были ли в 2015 г. и в 2016 г. среди работников Вашего предприятия лица, занятые по срочным договорам? Если да, то оцените, какова доля занятых по срочным договорам в среднесписочной численности работников в 2015 г. и в 2016 г.». На основании полученных ответов рассчитывались следующие показатели, представленные в табл. 6.

Статистика использования сроч-

Таблица 6

**Использование срочных трудовых договоров
и инновационная активность**

Срочные договоры	Количество организаций	%	Были ли инновации?		
			да	нет	доля с инновациями, %
Есть	31	73,8	29	2	93,54
Нет	11	26,2	8	3	72,72

Источник. Авторская разработка.

ных трудовых договоров в контексте масштаба обследуемых организаций (табл. 7) позволила оценить:

- характеристику доли организаций со срочными трудовыми договорами (31 организация – 73,8%); долю организаций без заключения срочных трудовых договоров – (11 – 26,2%);

- интенсивность инновационной активности организаций со срочными трудовыми договорами (93,5%) и без них (72,7%);

- долю организаций со срочными трудовыми договорами по критерию их масштаба (списочной численности работников);

- долю работников в списочной численности персонала, работающих по срочным трудовым договорам.

По результатам исследования выявлено, что чем меньше масштаб организаций, тем чаще они используют срочные трудовые договоры: организации с численностью работников менее 100 человек в 81% случаев используют эти виды договоров. Средние по размеру организации в меньшей степени используют срочные договоры (в 35% случаев). Доля работников в списочной численности персонала, охваченных срочными трудовыми договорами, в среднем по выборке составила 45,3%. В небольших

Таблица 7

**Использование срочных трудовых договоров
и масштаб организаций**

Масштаб организации	Количество организаций	Из них со срочными договорами	Доля работников со срочными трудовыми договорами, %	Количество реализованных инноваций в организациях
до 100 чел.	11	9 (81%)	100	25
100–500 чел.	17	6 (35%)	27	23
>500 чел.	14	10 (71%)	8	21

Источник. Авторская разработка.

организациях (менее 100 чел.), использующих срочные трудовые договоры, 100% работников заняты на этих условиях. В крупных (с численностью работников более 500 чел.) – не более 8%.

Доля организаций, реализующих инновации в 2015–2016 гг., выше там, где заключались срочные договоры с работниками. Это различие статистически значимо ($p < 0,05$). Однако и у не применяющих данный вид договоров инновационная активность также высока. Статистические оценки распределения количества инноваций в группах организаций со срочными трудовыми договорами и без них указывают на отсутствие четких различий (рис. 3).

Факторы, влияющие на инновационную активность белорусских организаций

Наличие (отсутствие) инвестиций в организации в период 2015–2016 гг. По данному критерию были сформированы группы организаций, в рамках которых контролировался эффект инновационной активности (рис. 4).

Доля организаций, внедривших инновации, больше в группе, в которой были инвестиции (96% и 71%). Различие достоверно по критерию χ^2 (значение критерия 5,31) и по уровню значимости ($p = 0,016$). Это подтверждает финансовый характер инновационной активности организаций в Беларуси.

Взаимосвязь результатов хозяйственной деятельности организаций (рентабель-

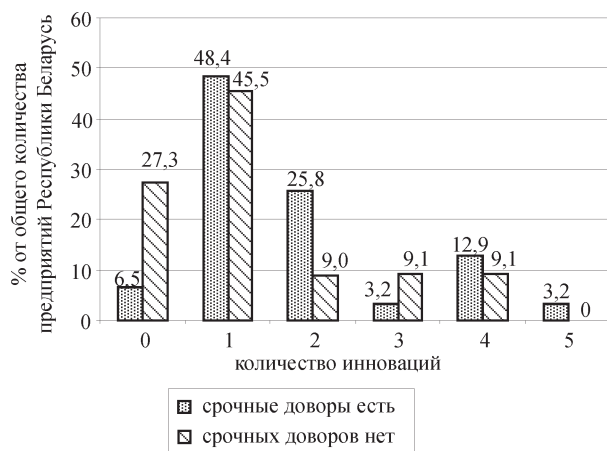


Рис. 3. Количество инноваций в организациях, применяющих и не применяющих срочный трудовой договор

Источник. Авторская разработка.

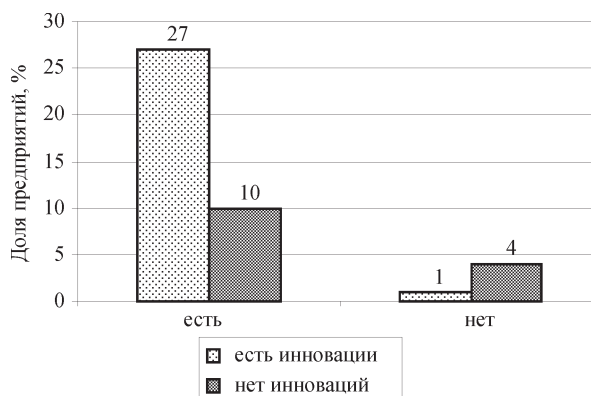


Рис. 4. Группы организаций по критерию наличия (отсутствия) инвестиций в 2015–2016 гг.

Источник. Авторская разработка.

ность) с наличием срочных трудовых договоров и инновационной активностью в 2015–2016 гг. Из 42 организаций в выборке 36 указали на определенный уровень рентабельности. Практически все рентабельные предприятия работают по срочным трудовым договорам (27) и имеют инновации (32) (табл. 8). Таким образом, выявлена положительная взаимосвязь между рентабельностью, наличием срочных трудовых договоров и инновационной активностью.

Влияние технико-технологического состояния организаций на их инновационную активность. В целом организации являются «благополучными» с точки зрения технической оснащенности. Больше половины из них (52%) имеют технико-технологический уровень выше среднеотраслевого (рис. 5).

Отдельно выделен вид экономической деятельности «промышленность», так как инновационная активность промышленных предприятий является определяющей для национальной экономики. Их уровень технико-технологического состояния также выше среднего. Следует предположить, что

Таблица 8
Рентабельность и наличие срочных трудовых договоров и инноваций

Рентабельность организаций	Всего организаций	Срочные договоры		Инновации	
		есть	нет	есть	нет
Рентабельно	36	27	9	32	4
Нерентабельно	5	4	1	5	0

Источник. Авторская разработка.

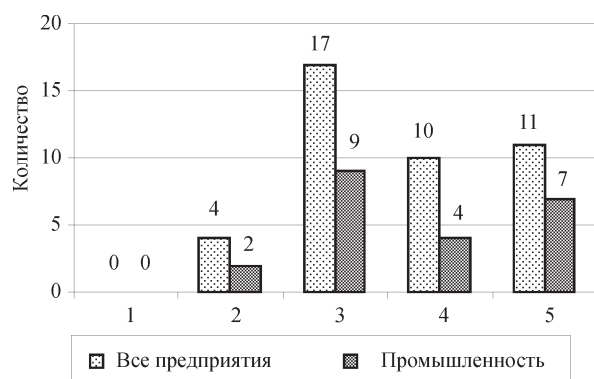


Рис. 5. Распределение организаций по уровню технико-технологического состояния

Примечание. Уровни технико-технологического состояния: 1 – значительно ниже среднего; 2 – незначительно ниже среднего; 3 – среднее; 4 – незначительно выше среднего; 5 – значительно выше среднего.

Источник. Авторская разработка.

достаточная (по мнению промышленных организаций) степень технологического развития может влиять на инновационную активность.

В целях данного исследования был сформирован блок кадровых вопросов, позволяющих определить наличие связи между характеристиками кадрового состава (возраст работников, уровень образования работников и уровень текучести кадров) и инновационной активностью организаций. Определение такой связи позволит выявить потребность в заключении срочных трудовых договоров в целях обеспечения инновационной активности организаций.

В рамках оцениваемой выборки белорусских организаций средний возраст 74% занятых работников составил 40–50 лет. У этих же 74% предприятий больше всего количество внедренных инноваций за исследуемый период (рис. 6, 7).

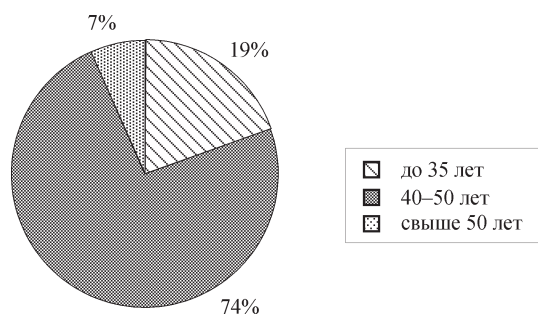


Рис. 6. Средний возраст работников, представленных в выборке

Источник. Авторская разработка.

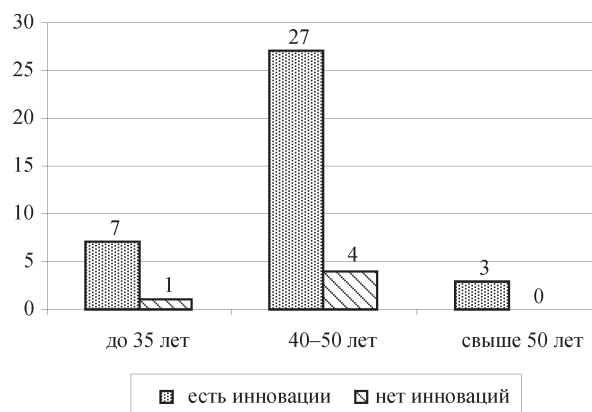


Рис. 7. Распределение организаций по среднему возрасту работников и инновационной активности

Источник. Авторская разработка.

Следовательно, наиболее инновационно активными являются работники среднего возраста (40–50 лет). Согласно теории человеческого капитала, именно этот возрастной период наиболее продуктивен с точки зрения отдачи от специфического человеческого капитала, который и является причиной инновационного развития организаций.

По этой же теории предпосылкой инновационной активности является уровень образования работников.

Однако данные выборки белорусских организаций не коррелируют с аксиомой теории человеческого капитала о том, что чем выше уровень образования работников (или количество лет их обучения), тем выше отдача от этого капитала, и проявляется она через повышение производительности труда работников, формирование их креативного поведения, адаптивности к новым технологиям и т. д. Это является основой инновационного поведения работников и организации в целом.

На рынке труда белорусскими работодателями больше всего востребованы работники со средним и средним специальным образованием. Данный факт подтвердился и в исследовательской выборке, о чем свидетельствует доля предприятий (54%), на которых в среднесписочной численности работников большинство составляют работники со средним специальным образованием. У этой группы самый значительный уровень инновационной активности. Там, где в списочной численности больше доля

работников с высшим образованием, уровень инновационной активности в 2 раза ниже (рис. 8).

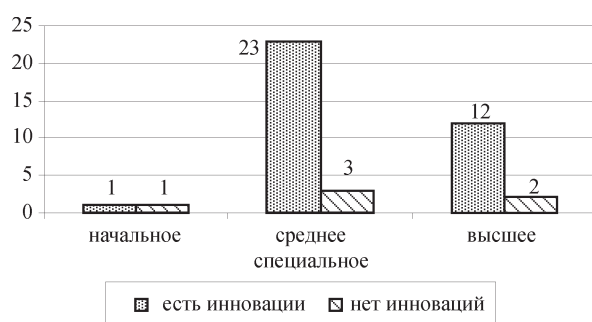


Рис. 8. Распределение организаций по уровню образования работников и инновационной активности

Источник. Авторская разработка.

Важным результатом такого анализа является тот факт, что белорусские организации пытаются внедрять инновации в рамках старых (неэффективных) 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 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 условий рыночной конъюнктуры.

Уровень текучести кадров является индикатором, с одной стороны, активности использования срочных трудовых договоров, так как работники становятся более мобильными, с другой – эффективности закрепления персонала в организации и формирования инновационного кадрового ядра. В ходе анализа групп организаций по уровню текучести кадров (менее 5%, 6–10% и более 10%) получены результаты, представленные на рис. 9.

В первых двух группах соотношение организаций примерно одинаковое, их инновационная активность находится на од-

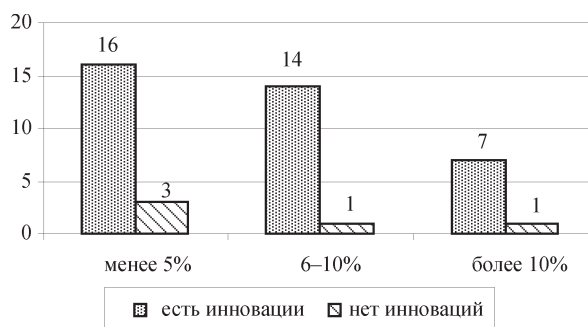


Рис. 9. Распределение организаций по уровню текучести кадров и инновационной активности

Источник. Авторская разработка.

ном уровне. Следовательно, текучесть кадров не является фактором инновационной активности белорусских организаций.

* * *

Организации Беларуси институционально оформляют трудовые отношения преимущественно в форме заключения срочных трудовых договоров. С одной стороны, это не мотивирует их инвестировать в обучение работников и формировать специфический человеческий капитал, который является ресурсом реализации инновационных стратегий (происходит снижение накоплений человеческого капитала, что в свою очередь способствует уменьшению инновационной активности). С другой – 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 (Ванкевич, 2014).

Срочные трудовые договоры 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 затрат при внедрении предприятиями инноваций. Применением срочных трудовых договоров

достигается гибкость трудовых отношений и снижаются издержки увольнения работников для предприятий.

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

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 недостаточно 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.

Все рентабельные белорусские 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 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 ЛИТЕРАТУРЫ (REFERENCES)

Богдан Н.И. 2013. Международные индикаторы инноваций: оценка сильных и слабых сторон национальной инновационной системы Беларуси. *Белорусский экономический журнал*. № 4. С. 31–48. [Bogdan N.I. 2013. International innovation indicators: an evaluation of the strengths and weaknesses of national innovation system in Belarus. *Belorusskiy ekonomicheskiy zhurnal*. No 4. PP. 31–48. (In Russ.)]

Ванкевич Е.В. 2014. *Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов*: монография. Витебск: Витебский государственный технологический университет. 198 с. [Vankevich E.V. 2014. *The flexibility of the labor market: the unity of macro and micro approaches*: a monograph. Vitebsk: Vitebskiy gosudarstvennyy tekhnologicheskiy universitet. 198 p. (In Russ.)]

Смирных Л.И. 2015. Инновации на российских предприятиях: есть ли влияние срочных трудовых договоров? *Препринт WP15/2015/04*. Москва: Издательский дом «Высшая школа экономики». 31с. [Smirnych L.I. 2015. Innovation at Russian enterprises: is there any influence fixed-term employment contracts? *Working paper WP 15/2015/04*. Moscow: Izdatel'skiy dom «Vysshaya shkola ekonomiki». 31p. (In Russ.)]

Bentolila S., Dolado J. 1994. Spanish labour markets. *Economic Policy*. Vol. 9. No 18. PP. 53–99.

Franceschi F., Mariani V. 2014. Flexible Labour and innovation in the Italian Sector. *Innovation in Italy*. Bank of Italy. PP. 18–26.

Malgarini M., Mancini M., Pacelli L. 2011. Temporary Hires and Innovative investments. *Working papers*. No 19. Torino: University of Torino. PP. 45–78.

Wood S., de Menezes L. 1998. High commitment management in the UK: Evidence from the Workplace Industrial Relations Survey and Employers Manpower and Skills Practices Survey. *Human Relations*. No 51. PP. 485–517.

In citation: *Belorusskiy ekonomicheskiy zhurnal*. 2018. No 2. PP. 97–107.

Belarusian Economic Journal. 2018. No 2. PP. 97–107.

FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACTS AS A FACTOR OF BELARUSIAN ORGANIZATIONS' INNOVATIVE ACTIVITIES

Nataliya Makovskaya¹

Author affiliation: ¹ Belarus State Economic University (Minsk, Belarus).

Corresponding author: Nataliya Makovskaya (maknata@mail.ru).

ABSTRACT. Presented are the findings of the scholarly research of the role of a fixed-term employment contract as a factor of Belarus's organizations' innovative activities. Identified are the directions of a fixed-term employment contracts' impact on the enterprises' innovative activities. Based on micro-statistics data, it was proved that employees with a university degree are insufficiently in demand as an innovation resource and are not active participants of the innovative development in Belarus. There was drawn a conclusion about the lack of necessity to sign unlimited working agreements (contracts) with qualified employees having a university degree.

KEYWORDS: employment contract, labor relations, innovative activities, labor market.

JEL-code: J21, J41.

Received 26.03.2018

