

УДК 349.2

НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ

Д. С. Пискунов¹

Научный руководитель: С. В. Осипова, к.ю.н., доцент

Ключевые слова: занятость, трудовые отношения, нетипичные формы занятости

Легальное определение нетипичных форм занятости отсутствует. На основании анализа данных правоотношений и мнений ученых в области трудового права, можно сделать вывод, что нетипичная форма занятости – это трудовая деятельность граждан, основанная на таком трудовом правоотношении, в котором отсутствует либо видоизменен какой-либо из существенных (критериальных) признаков традиционного трудового правоотношения: личный, организационный или имущественный.

Так, при применении заемного труда видоизменяется личностный признак, так как работник выполняет трудовую функцию у чужого работодателя и под контролем этого работодателя. При работе с нетипичными режимами рабочего времени и условием о месте работы, работе по срочному трудовому договору, работе с надомниками, дистанционном труде, деятельности по предоставлению труда работников (персонала) – организационный признак, связанный с изменением формы подчинения работника, отсутствием режима работы, наличием удаленного места работы от места нахождения работодателя, степенью индивидуализации труда (работа осуществляется вне трудового коллектива). Имущественный критерий видоизменен на работе по вызову, поскольку условие об оплате труда имеет плавающий характер, и при гибкой системе оплаты труда, например, с руководителями.

Учитывая сложившуюся ситуацию на рынке труда, к нетипичным формам занятости можно отнести: дистанционный труд (Глава 49.1 ТК РФ); срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ); работа по совместительству (ст. 60.1 ТК РФ); совмещение профессий (ст. 60.2 ТК РФ); неполное рабочее время (ст. ст. 74, 100 ТК РФ); гибкий рабочий график (ст. ст. 100, 102 ТК РФ); сокращенная занятость (ст. ст. 92, 100 ТК РФ); суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

Некоторые авторы также выделяют заемный труд. Однако в соответствии со ст. 56.1 ТК РФ заемный труд запрещен. На данный момент, схожие правоотношения – труд работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), регулируются главой 53.1 ТК РФ.

¹ Даниил Сергеевич Пискунов, студент группы 8302-4003001D, email: danil.piskunov.00@bk.ru

Трудовое законодательство нуждается в четкой правовой регламентации каждого вида нетипичной занятости и определения их критериев.

УДК 659.1

АНАЛИЗ РЕКЛАМНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ ООО «МОЛТОРГ»)

О. А. Попова¹

Научный руководитель: И. А. Григорьянц, к.э.н., доцент

Ключевые слова: рекламная деятельность, анализ, стимулирование

Объектом исследования рекламной деятельности выступила Компания ООО «Молторг», которая занимается производством натуральных молочных продуктов. Бренд «Пестровка» принадлежит Компании ООО «Молторг».

В процессе проведения анализа рекламной деятельности были установлены следующие факты.

Исследованное предприятие принимает активное участие в профильных выставках, которые обеспечивают вступление фирм в тесный контакт со своими рынками. ООО «Молторг» принимает участие в ежегодных выставках продуктов питания, где представляет не только ассортимент своих товаров, но и новые разработки в области молочных продуктов.

Из всего многообразия видов наружной рекламы ООО «Молторг» для своего продвижения использует различные рекламные щиты, фирменные вывески, а также газеты.

Стимулирование, направленное на покупателей, заключается в предложении последним ощутимой коммерческой выгоды, которая побуждает их приобретать товары систематически и в больших количествах. Для этого предприятие ООО Компания «Молторг» использует систему поощрения оптовых покупателей, на каждую оплаченную тысячу покупатель получает один чек.

Основная же часть средств, выделенных на маркетинг, расходуется на стимулирование сбыта.

¹ Ольга Андреевна Попова, студентка группы 7423-380302D, email: olaandreeva82@gmail.com