

УДК 331.526

Студ. К.С. Манукевич

Науч. рук. проф. Т.Н. Долинина

(кафедра экономики и управления на предприятиях, БГТУ)

ПРЕКАРИЗАЦИЯ ТРУДА: ФОРМЫ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Рынок труда является неотъемлемой частью экономической системы. Смена экономического режима привела к необходимости формирования нового механизма регулирования рынка труда. В зависимости от того, насколько эффективно этот механизм сможет регулировать трудовые отношения, зависит положение многих людей, поскольку работа для них является основным источником дохода и местом для самореализации.

Занятость населения считается эффективной тогда, когда она обеспечивает возвышение личности, профессиональный рост, высокий уровень образования на основе роста общественной производительности труда. Между тем, в сфере социально-трудовых отношений произошли изменения, связанные с использованием работодателями новых технологий построения трудовых отношений. Появилась актуальная проблема прекаризации (неустойчивости) занятости – социального явления, порождающего нестабильность и неопределенность в обществе. Прекаризация представляет собой такие трудовые отношения, которые могут быть расторгнуты с работодателем в любое время. Другими словами, прекаризация – это дерегуляция трудовых отношений, представляющая собой угрозу гарантированной, стабильной трудовой занятости, а также отсутствие социальных и правовых гарантий работников [1].

Прекаризация занятости приводит к формированию нового социального класса – «прекариата». К нему относят: безработных; занятое население, которое имеет низкий уровень доходов; работники, не имеющие стабильной работы и уверенности в её сохранности; население, которое вынуждено работать в условиях вынужденной неполной занятости; сезонных работников и нелегальных трудовых мигрантов.

К «прекариату» относят и так называемую «вторичную занятость», которая в широком смысле означает деятельность граждан, помимо основной – первичной занятости. Выступает на основе совместительства с основным заработком, разовая работа или подработка. Вторичная занятость в сопоставлении с первичной имеет ряд особенностей. Для первичной характерна более высокая оплата труда, зарплатообразующие факторы, такие как: должность, стаж, квалификация, ответственность; высокая доля единовременных выплат; инди-

видуальный характер оплаты труда; творческий и высококвалифицированный труд; хорошие условия труда; стабильная занятость; долгосрочные трудовые отношения и возможность карьерного роста.

К факторам, характеризующим вторичную занятость, как правило, относятся: исполнительный и рутинный труд; невысокая степень ответственности за результат трудовой деятельности; краткосрочные трудовые отношения и низкая возможность карьерного роста. Таким образом, с одной стороны, вторичная занятость создает рабочие места для женщин, студентов. С другой стороны, происходит ослабление социальной защиты работников, образуются рабочие места с нестабильными трудовыми отношениями и неустойчивыми формами занятости. Работодатель может расторгнуть трудовой договор на законном основании, если появится отсутствие необходимости в работе.

Таким образом, к основным формам прекаризации занятости относятся: неполная занятость, неформальная занятость, временная занятость, дистанционная занятость, самозанятость, а также безработица как высшая степень неустойчивости занятости.

На современном этапе, одной из ключевых тенденций развития рынка труда является интенсивное использование гибких форм занятости. Такая форма занятости позволяет эффективнее использовать труд всех социально – демографических групп населения, включая ту часть, которая в силу ограниченной трудоспособности, семейных и других обстоятельств не могут трудиться в полный рабочий день. Суть гибкого графика в том, что для работника устанавливается фиксированное время, когда он обязан находиться на рабочем месте, и переменное (гибкое) рабочее время в начале и конце дня, в пределах которого работник вправе сам выбирать начало и окончание работы, что позволяет свободно распоряжаться своим временем. К недостаткам гибкого графика относится возможное увеличение затрат на найм большего количества сотрудников, оплату сверхурочной работы, трудности ведения учета работы. Неполная занятость или неполный рабочий день – это такая форма занятости, при которой длительность рабочего времени работника меньше, чем установлено законодательством. К недостаткам данного типа относится снижение уровня защищённости, негативно влияющее на удовлетворённость трудом, и вовлечённость в тех случаях, когда готовность работать временно изначально низкая

Согласно данным Международной организации труда каждый второй работник в мире работает в условиях неполной занятости [2].

При современном уровне развития экономики наблюдается не-

готивная тенденция расширения прекаризации трудовых отношений и углубления нестабильности социально – трудовой сферы. В ближайшее время следует ожидать обострения проблемы, что может привести к снижению социально – экономического благополучия и ухудшению состояния здоровья экономически активного населения. Работодатели, которые практикуют использование нестандартных форм занятости с целью получения экономического эффекта, вызывают снижение не только качества жизни наемных работников и их семей, но и качества человеческого потенциала страны.

Вынужденная неполная занятость является одной из характерных черт состояния занятости в Республике Беларусь. Прекаризация трудовых отношений несет социально-экономические угрозы для государства, такие как: ограничения ответственности работодателя за персонал; рост вакансий для частично занятых и снижение для работающих полный день; потери работников социально – трудовых прав.

ЛИТЕРАТУРА

1. Википедия: Свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki>. – Дата доступа: 01.03.2019.
2. InternationalLabourOrganization [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>. – Дата доступа: 01.03.2019.
3. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / пер. с нем. – М.: Прогресс –Традиция, 2000 – С.12.

УДК 339.137.2(476.7)

Студ. М.А. Медвецкая

Науч. рук. ст. преп. А.Н. Кривоблоцкий

(кафедра экономики и управления на предприятиях, БГТУ)

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОДУКЦИИ ОАО «БАРХИМ»

ОАО «Бархим» – является крупным производителем товаров бытовой химии в Республике Беларусь, специализируется на выпуске фирменных потребительских товаров: порошкообразных и жидких моющих средств, чистящих, отбеливающих, санитарно-гигиенических средств, средств для мытья посуды, пасты моющей для рук, жидкого мыла, а также технических моющих средств. Основной продукцией общества являются стиральные порошки, удельный вес которых в общем объеме реализации составляет 80%.