

ПРЕКАРИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: МАСШТАБЫ, ПОСЛЕДСТВИЯ И ПУТИ ИХ СНИЖЕНИЯ

Зайцева О.В., м.э.н., асс.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Прекаризация («неустойчивая занятость») – это специальный термин, описывающий негативные тенденции на рынке труда, возникающие в результате повышения гибкости рынка труда, применения нестандартных, «неустойчивых» форм занятости, и связанные с отсутствием для работников социальных гарантий, незащищенностью, уязвимостью, низким заработком, высокой вероятностью увольнения и др. Неустойчивость занятости может проявляться в форме: неполной занятости, занятости на основе срочных трудовых договоров (временной), заемного труда, случайной занятости, сезонной занятости, дистанционной занятости, самозанятости, неформальной занятости и др.

О возможных масштабах прекаризации занятости в Республике Беларусь свидетельствует широкое распространение нестандартных форм занятости, в частности временной и неполной занятости. Последствия неустойчивости занятости разнообразны и могут включать: угрозу повышения сегментации рынка труда, подрыв стабильности системы социального страхования, сокращение налоговых поступлений в бюджет, недоинвестирование в человеческий потенциал, снижение возможности накапливать профессиональный опыт и совершенствовать компетенции и др. [1, с.14-15].

Возможным решением снижения негативных последствий прекаризации рынка труда является концепция flexicurity («гибкая защита», «сочетание гибкости и безопасности»), которая с повышением гибкости рынка труда предполагает реализацию мер, направленных на повышение защищенности занятости от возможных последствий прекаризации. Анализ реализации концепции flexicurity в Республике Беларусь позволяет сделать вывод о том, что необходимо произвести трансформацию данной концепции, учитывая особенности белорусского рынка труда, с одновременным обновлением государственной политики занятости.

Список использованных источников

1. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ: Монография / В.Н. Бобков, О.В. Вередюк, Р.П. Колосова, Т.О. Разумова. – М.: ТЕИС, 2014. – 96 с.

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОАО «ВИТРАЙБЫТ» НА ОСНОВЕ АНКЕТИРОВАНИЯ

Бабеня И.Г., ст. преп., Козлов В.С., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Анкетирование сотрудников ОАО «Витрайбыт» позволило сделать следующие выводы:

- уровень удовлетворенности работой у различных категорий персонала разный: удовлетворены работой 96 % руководителей, 3/4 специалистов и 2/3 рабочих;
- неудовлетворенность работой у руководителей прослеживается только в части недостаточно активной работы по формированию кадрового резерва, управлению