

ТРАНСФОРМАЦИЯ ИНСТИТУТА ЗАНЯТОСТИ

КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ГЛОБАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ: ФЕНОМЕН ПРЕКАРИЗАЦИИ

DOI 10.12737/1940

Колот А.М.

Статья посвящена актуальным проблемам асимметрии и неустойчивости экономических и социальных процессов. На основе авторских исследований вскрыты и систематизированы факторы, дестабилизирующие социально-трудовую сферу. Особое внимание уделено феномену прекаризации как ярко выраженному отклонению от традиционных отношений занятости. Для оценки масштабов прекаризации сформированы группы критериев, позволяющих выделить категории населения, которые относятся к прекариату, и индикаторы, характеризующие их численность. Предложены практические меры по решению проблем рынка труда для предотвращения негативных тенденций в сфере занятости.

Ключевые слова: нестандартная занятость, прекариат, прекарии, прекаризация.

Все мы являемся свидетелями происходящих во всех сферах общественной жизни глобальных, разновекторных изменений, которые касаются всех и каждого. При этом совершенно очевидным является растущее значение социальных последствий отмеченных изменений. Справедливым считается распространенное мнение о том, что именно социальные проблемы будут определяющими в новом столетии. В этом нас убеждают тенденции развития социально-трудовой сферы последних двух десятилетий. Действительно, и Украина, и Россия, и мировое сообщество в целом пережили за последние 20 лет масштабные, многовекторные изменения, которые трансформировали едва ли не все составляющие социально-экономического бытия. Между тем эти изменения так и не приблизили нас к стабильности, не придали социально-экономическому развитию устойчивой динамики, не устранили асимметрию экономических результатов, с одной стороны, и социальных завоеваний абсолютного большинства населения — с другой. Зато появились новые и углубились прежние риски, расширилось поле сегментов нестабильности, усилилась непредсказуемость последствий хозяйственной деятельности. Особенно наглядно динамика нестабильности, асимметрий в различных их проявлениях прослеживается на примере **социально-трудовой сферы**, в центре которой находится экономически активный человек и которая является институциональным пространством формирования, функционирования и развития социально-трудовых отношений, которые все больше приобретают признаки нездоровых.

Вынуждены констатировать, что асимметрии в экономическом и социальном развитии, неустойчивость в самом широком ее понимании, десоциализация отношений в сфере труда, снижение социальной сплоченности, распространение социального отторжения — все это тренды, реальность начала нового века, и в этом видится едва ли не главный парадокс нашего времени.

Факторы, дестабилизирующие социально-трудовую сферу в мировом ее измерении и вызывающие многочисленные асимметрии в ней, носят как объективный, так и субъективный характер. Наиболее значимыми среди них являются следующие:

- глобализация мировой и рост открытости национальной экономики в их нынешнем формате;
- трансформация в сторону ухудшения возрастной структуры населения в целом и экономически активного в частности;
- либерализация социально-экономической политики, составной частью которой является так называемый **экономоцентризм**;
- замедление темпов экономического роста;
- снижение роли социального диалога в оптимизации отношений между ведущими социальными силами;
- низкая, неадекватная реальным потребностям роль государства в обеспечении устойчивого развития социально-трудовой сферы;
- недостаточное научное обеспечение этой проблематики, несформированность современного экономического мышления и мировоззрения у многих членов социума;

- растущая сегментация социально-трудовой сферы, в которой уживаются доиндустриальные, индустриальные и постиндустриальные уклады, методы регулирования;

- трансформация института занятости и разновекторность изменений на рынке труда.

Среди выделенных выше факторов, обуславливающих неустойчивое развитие социально-трудовой сферы, особое место принадлежит трансформации института занятости и разновекторности, противоречивости изменений на рынке труда.

В развитие предыдущего тезиса, акцентируем внимание на том, что современный рынок труда в глобальном его измерении — это мир контрастов, мир противоречивых трендов, мир неоднозначных за последствиями изменений. Результаты, проведенных автором исследований, дают основание выделить ряд взаимосвязанных процессов, произошедших за последние 10-15 лет, которые приобретают все большие масштабы и интенсивность, трансформируют мир труда, устоявшиеся параметры рынка труда, и среди них:

- распространение новых, нестандартных форм занятости и атипичных моделей организации рабочего времени;

- повышение гибкости рынка труда, которая распространяется на все его параметры — спрос, предложение, цену рабочей силы;

- децентрализация коллективно-договорного регулирования отношений по поводу занятости;

- усиление дифференциации сегментов рынка труда, в котором причудливо уживаются элементы доиндустриальной, индустриальной и постиндустриальной эпох;

- усиления тренда, когда существенная часть работ с высокой и сверхвысокой сложностью уживается с такой же долей работ с низкой и сверхнизкой сложностью;

- разновекторность процессов, происходящих в содержании и характере труда. Подобно тому, как в начале XX века появились сотни тысяч рабочих мест на конвейерных линиях с монотонным примитивным трудом, на заре XXI века подобные рабочие места появляются в офисах, в других структурах при использовании современных информационных технологий.

Перечень явлений и процессов, изменяющих контуры, формат рынка труда, как и мира труда в целом, приведенным выше не ограничиваются

и их можно продолжить. Однако важно осознать, что трансформация института занятости — это, прежде всего небывалые ранее масштабы применения нестандартных (атипичных, нетрадиционных) форм занятости и среди них:

- занятость на условиях неполного рабочего времени или неполная занятость;

- занятость на условиях срочных трудовых договоров;

- временная, непостоянная занятость, в т. ч. заемный труд;

- вторичная занятость;

- дистанционная занятость;

- занятость на основе договоров гражданско-правового характера;

- неформальная занятость, в т.ч. самозанятость;

- нерегистрированная занятость в формальном секторе.

Следует учитывать, что границы между различными формами нестандартной занятости являются размытыми и подвижными. Что касается самого понятия “нестандартная занятость”, то определяя его сущность и характерные черты, большинство исследователей рынка труда и занятости вполне оправдано отталкиваются от обратного, а именно дефиниции “стандартная занятость”. Под последней понимается занятость в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора и на стандартном рабочем месте.

Рассматривая природу феномена нестандартной занятости акцентируем внимание на том, что долгосрочным и глубинным ее источником является симбиоз двух факторов, которые действуют в пространстве и во времени. Речь идет о том, что увеличивающаяся потребность работодателей (спрос на нетипичную занятость) сочетается с одновременной трансформацией предложения труда.

Среди факторов, которые обуславливают повышение спроса на нетипичную занятость, выделим:

- структурные сдвиги в процессе перехода от массового конвейерного производства к производству, присущему новой экономике (экономике знаний);

- усиление глобальной конкуренции;

- значительное расширение сектора услуг;

- небывалые ранее масштабы применения информационных и коммуникационных технологий;

- возрастание гибкости рынка труда и производства.

Изменения в структуре предложения рабочей силы стимулируют такие факторы, как:

- возрастающее включение женщин, молодежи, в частности студентов, в экономически активную жизнь;
- повышение благосостояния домохозяйств;
- компьютеризация и увеличения технического оснащения домохозяйств;
- постепенное превращение "человека экономического" в "человека творческого";
- повышение значения нематериальных мотивов в жизнедеятельности экономически активного населения.

Статистические данные, материалы специальных исследований свидетельствуют, что распространение нестандартной занятости характерно для большинства стран мира. Как отмечают российские исследователи этой проблематики В. Гимпельсон и Р. Капелюшников, расширение масштабов нестандартной занятости — это не кратковременная аномалия и не политический просчет, которые можно легко удалить с помощью соответствующих "правильных" законов или других рычагов государственной экономической политики. Здесь проявляется глобальная тенденция, которая имеет глубокие, социальные, экономические, политические и технические корни¹.

Как согласуется распространение феномена нестандартной занятости с интересами наемных работников? Каким является соотношение выгод и потерь субъектов социально-трудовых отношений от применения нетипичной занятости? Становятся ли в этих условиях более "здоровыми" отношения в сфере непосредственного приложения труда? Ответы на эти вопросы являются ключом к получению объективной оценки последствий применения нестандартной занятости.

Пытаясь ответить на поставленные вопросы, будем учитывать, что применение тех или иных форм нестандартной занятости во многих случаях носит добровольный, мотивированный характер. Это желание сочетать учебу и работу по атипичному трудовому договору, работа неполную смену с возможностью ухода за детьми; временная или другая нестандартная занятость с возможностью иметь больше свободного времени и самореализации человека в других сферах жизнедеятельности.

Однако есть и другая, более сложная и нежелательная для экономически активного человека сторона этой проблемы. Результаты специальных исследований, многочисленные публикации по вопросам рынка труда и занятости убеждают в том, что применение нестандартных форм занятости все больше и больше имеет не добровольный, а вынужденный характер. Последнее связано с дефицитом рабочих мест и отсутствием возможности работать на условиях стандартного трудового договора (не ограниченного определенным периодом и полную норму рабочего времени).

Заслуживает внимания трактовка неустойчивой, нестандартной занятости, что содержится в материалах Международной организации (МОТ), которая имеет прямое отношение к прекаризации, о которой речь пойдет позже. Неустойчивая занятость МОТ предлагает рассматривать через призму контрактных соглашений и неустойчивых условий трудовой деятельности².

В странах ЕС основными причинами распространения нестандартной занятости являются: стратегии работодателей (гибкость и снижение затрат как основа конкурентоспособности); государственные стратегии (изменения в законодательстве, которые способствуют распространению нестандартной занятости); глобальная конкуренция; ограниченная или слабая оппозиция [Keune, 2011, с. 3].

Отметим, что увеличение нестандартной занятости охватило практически все страны мира, в том числе и экономически развитые. Так, в странах — членах ОЭСР нестандартной занятостью охвачено за различными оценками от 15 до 25% работающих. В целом в мире десятки миллионов людей работают на рабочих местах, которые находятся вне сектора постоянной занятости. Среди них немало людей, имеющих высшее образование, которое все меньше становится гарантией стабильного социального положения.

Приведем такой показательный пример. Во многих странах — членах ЕС тенденцией в сфере занятости является массовое создание так называемых "практикантских" рабочих мест для выпускников высших учебных заведений. По данным опроса, проведенного в Германии, численность выпускников, которые получают после окончания высшего учебного заведения не постоянное, а практикантское место, стремительно увеличивается, причем 39% опрошен-

ных работают полный день бесплатно, половина опрошенных жалуется на "ущемление" и воспринимает ситуацию как "унижение достоинства"³. Массовое создание "практикантских" рабочих мест приводит к тому, что сотни тысяч молодых специалистов многие годы находятся между миром образования и миром труда.

Развитие нестандартных форм занятости и неустойчивость социально-трудовых отношений — основные причины развития явления, получившего название "**прекаризация**" и которое, как свидетельствует практика, дестабилизирует социально-трудовую сферу, обуславливает де социализацию отношений между трудом и капиталом и "работает" на снижение качества трудовой жизни.

Термины "**прекариат**", "**прекариум**", "**прекаризация**" (от англ. *precarity*, фр. *precarite* — неустойчивость, нестойкость) пришли на постсоветское пространство из зарубежной литературы и практики. Впервые на прекаризацию как общественное явление зарубежные исследователи обратили внимания в 80-х годах прошлого века. Автор этой статьи одним из первых на постсоветском пространстве [Колот, 2009] обратил внимание на эту важнейшую проблему социально-трудовой сферы. "**Прекариат**" в самой общей трактовке — это общественный слой, который находится в затруднительной, нестабильной социальной ситуации. Соответственно "**прекариум**" — все люди, находящиеся в нестабильных трудовых отношениях, на которых распространяются нестандартные (неустойчивые, атипичные) формы занятости; все, кто перебиваются от приработка к приработку, от одной социальной помощи к другой. Что же касается термина "**прекаризация**", то его можно трактовать как распространение многообразных форм нестандартной занятости и одновременно как общественное явление, связанное с увеличением прослойки людей, которые чувствуют шаткость, ненадежность, нестабильность своего положения, своего социального бытия.

Проблематика прекаризации если не полностью, то в значительной мере сводится к отклонениям: от стандартных отношений занятости; стандартных отношений по поводу трудовых доходов; стандартных отношений защищенности от социальных рисков; стандартных, законодательно закрепленных трудовых прав.

Факторами потенциального и реального при-

обретения экономически активным человеком статуса "прекария" являются:

- отсутствие стабильной работы и неуверенность в завтрашнем дне;
- низкий уровень трудовых доходов из-за вынужденной нестандартной занятости;
- снижение уровня социальной защищенности;
- "тинезация" социально-трудовых отношений;
- коррозия трудовых прав;
- полный или частичный демонтаж "стандартного" трудового договора.

Гай Стендинг в своей работе «Прекариат: новый опасный класс» [Standing, 2011], рассматривает понятие прекариат как социологический неологизм (по аналогии с пролетариатом), используемый для обозначения неоднородной группы трудящихся и безработных, живущих в условиях социально-экономической незащищенности. По результатам исследования, проведенного Фондом им. Фридриха Эберта [Friedrich-Ebert-Stiftung, 2006], прекариат определяют как растущую группу тех, кто находится за чертой бедности или вообще оторван от цивилизованных общественных стремлений.

По Г. Стендингу [Standing, 2011, с. 10], прекариат состоит из людей, которые испытывают недостаток в семи формах связанной с трудом безопасности, представленных в программе «промышленного гражданства», разработанной после Второй мировой войны для рабочего класса или промышленного пролетариата:

1) безопасность рынка труда (адекватные возможности получить доход. На макроуровне это воплощенная приверженность правительства к «полной занятости»);

2) гарантия занятости (защита от незаконного увольнения; положения, регулирующие найм и увольнение; наложение штрафов на работодателей при нарушении правил и др.);

3) гарантия труда (способность и возможность сохранить существующее место занятости, а также барьеры для профессиональной замены части квалифицированных работников неквалифицированными и возможности для «вертикальной мобильности» с точки зрения статуса и дохода);

4) безопасность труда (защита от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, посредством, например, положений, регулирую-

щих безопасность и здоровье, ограничивающих рабочее время, работу в ночную смену и т.д.);

5) воспроизводство квалификации (возможность получить навыки с помощью ученичества, профессиональной подготовки и др., а также возможность использовать компетенции);

6) безопасность доходов (гарантия соответствующего стабильного дохода, защищенного посредством, например, установление минимального размера оплаты труда, индексации заработной платы, всестороннее социальное обеспечение, прогрессивное налогообложение);

7) безопасность выражения мнения (коллективное право голоса на рынке труда, через, например, независимые профсоюзы, которые имеют право на забастовку).

Для комплексной характеристики категории "прекарии" последнюю следует рассматривать, на наш взгляд, как минимум с четырех позиций:

1) **прекарии** — это те категории экономически активного населения, которые частично или полностью исключены из состава официально работающей рабочей силы и это удаление имеет вынужденный характер.

2) **прекарии** — это экономически активное население, которое испытывает социальную опасность (незащищенность) из-за нестабильной занятости.

3) **прекарии** — это экономически активное население, в отношении которого имеет место полный или частичный демонтаж "стандартного" трудового договора не по его инициативе.

4) **прекарии** — это экономически активное население, которое не имеет возможности реализовать свое право на достойный труд.

Необходимость системного исследования феномена прекаризации диктуется серьезностью его последствий, как экономического активного населения, так и для экономики и общества в целом. Для экономически активного человека пребывания в статусе прекария означает потери не только материального, но и морального, психологического, социального характера.

Потери материального характера очевидны: невозможность обеспечивать достойные условия жизни, неполноценное воспроизводство рабочей силы, отсутствие перспектив улучшения материального состояния членов семьи, трудовой карьеры.

Как отмечает В.Н. Бобков и другие авторы исследования [Бобков, Черных, Алиев, Куриль-

ченко, 2011], прекаризация занятости оказывает огромное негативное влияние и на доходы работников, и взносы в социальные фонды. В отличие от обычной, традиционной занятости, неустойчивая занятость формируется в ином формате отношений экономически активного население и работодателей. При этом устойчивой является тенденция к экономической и правовой дерегуляции трудовых отношений и увеличению принуждения к труду на условиях атипичных трудовых договоров при демонтаже социальных гарантий, снижении издержек на персонал.

Нельзя не акцентировать внимание на том, что во многих случаях применение нестандартных форм занятости (временная работа, занятость в неформальном секторе, сезонная работа) угрожает качеству человеческого капитала, а пренебрежение правового оформления трудовых отношений, что "процветает" в неформальном секторе, позволяет работодателем игнорировать действующие законодательные нормы, лишает работников своих прав и возможности их защиты. В условия вынужденной нестандартной занятости человек "теряет покой", уверенность в завтрашнем дне, развивается опустошенность и неудовлетворенность жизнью. Следствием этого является ухудшение морального и физического состояния работников, снижение мотивационных устремлений, качества труда и его результатов.

Разделяем мнение российских коллег, которые отмечает, что "развитие нестандартных форм занятости, не только расширяет опыт граждан в области трудовых отношений и делает их экономическое поведение более вариативным, но и ориентирует работников на дополнительные приработки, что сопряжено с устойчивыми физическими и психологическими перегрузками, а также с риском обесценения накопленного квалификационного потенциала в тех случаях, когда дополнительная работа не соответствует основной специальности или значительно ниже ее по уровню квалификации".⁴

Для оценки масштабов прекаризации на основе существующих статистических данных, предлагаем использовать следующие группы критериев:

- 1) рыночные (безработица, вынужденная неполная занятость, сезонная работа);
- 2) правовые (неофициальная занятость, нео-

пределенный правовой статус человека в стране);

3) социально-трудовые (нестабильность работы, гибкость форм занятости, тяжесть и опасность труда);

4) социально-психологические (отсутствие уверенности в сохранении работы, социальное отторжение, неуверенность в завтрашнем дне);

5) экономические (в частности, низкий уровень доходов).

Несмотря на разнородность возрастного и социального состава населения, которое относится к прекариату, можно выделить отдельные общие черты, а именно: отсутствие социальных гарантий, стабильной работы и заработка, а иногда даже гражданских прав. Следует отметить, что безработица является особой формой прекаризации, когда трудовые отношения работника с работодателем разорваны, а финансовые поступления чрезвычайно ограничены. Таким образом, мы выделяем следующие категории населения, которые относятся к прекариату, и индикаторы, характеризующие их численность:

1) безработные (численность безработного населения в возрасте 15-70 лет, тыс. человек);

2) занятое население, имеющее крайне низкий уровень доходов (численность штатных работников, которым заработная плата начислена в пределах минимальной заработной платы, тыс. человек);

3) население, занятое в неформальном секторе экономики (численность населения, занятого в неформальном секторе экономики, тыс. человек);

4) работники, не имеющие стабильной работы и уверенности в ее сохранении (численность лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера численность работающих, которые не охвачены коллективными договорами, тыс. человек);

5) население, официально работающее в условиях вынужденной неполной занятости (численность работников, находившихся в отпусках без сохранения заработной платы (на период прекращения работ), тыс. человек; численность работников, переведенных по экономическим причинам на неполный рабочий день (неделю), тыс. человек);

б) сезонные работники (численность сезонных работников, тыс. человек);

7) работники, осуществляющие трудовую деятельность во вредных и тяжелых условиях труда (численность работающих, осуществляющих трудовую деятельность в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, тыс. человек);

8) нелегальные трудовые мигранты (численность нелегальных трудовых мигрантов в стране, тыс. человек).

Сколько же прекариев в Украине?

Индикаторы, характеризующие численность различных категорий экономически активного населения, претендующего на статус прекариев (по официальным статистическим данным за 2004-2012 г.г.), представлены в табл.1. Численность населения в группе "нелегальные мигранты" трудно определить достоверно. У нас есть лишь косвенные данные об их численности. Согласно официальной информации МВД [Гольбин, 2012], по состоянию на 2012 г. в Украине находятся 300 тысяч мигрантов, тогда как по неофициальным данным – 4-5 миллионов.

Однако следует отметить, что численность прекариата в Украине было бы некорректно определять простым суммированием основных 7 групп, информация о которых представлена в табл. 1. Прекарий может одновременно относиться к нескольким группам.

Для целей международных сопоставлений и оценки уровня прекаризации социально-трудовой сферы в Украине более показательной будет оценка доли различных групп, претендующих на статус прекариев, в экономически активном населении (табл. 2).

Согласно официальным статистическим данным, доля данных групп в структуре экономически активного населения существенно различается. Так, в 2012 г. она изменялась в пределах от 0,2 % до 21,1 % (рис. 1).

Рис. 1. Группы населения, претендующие на статус прекариев, в экономически активном населении в Украине в 2012 г., %⁸

Источник: Построено автором по данным статистических сборников «Экономическая активность населения Украины» и «Труд Украины» [Государственная служба статистики Украины, 2012].

Исходя из того, что основными группами, претендующими на статус прекариев, в экономически активном населении в Украине являются безработные и население, занятое в неформальном

Таблица 1

**Индикаторы, характеризующие численность различных категорий
экономически активного населения Украины, претендующего на статус прекариев
за 2004-2012 годы тыс. человек⁵**

Наименование индикатора	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1. Безработные									
Численность безработного населения в возрасте 15–70 лет, тыс. человек	1906,7	1600,8	1515,0	1417,6	1425,1	1958,8	1785,6	1732,7	1657,2
2. Занятое население, которое имеет крайне низкий уровень доходов									
Численность штатных работников, которым заработная плата начислена в пределах минимальной заработной платы, тыс. человек	974,8	1232,7	879,7	640,5	825,7	882,8	791,5	603,6	557,4
3. Население, занятое в неформальном секторе экономики									
Численность населения, занятого в неформальном секторе экономики, тыс. человек	3939,5	4436,3	4623,3	4661,7	4563,8	4469,9	4649,2	4704,9	4651,6
4. Работники, не имеющие стабильной работы и уверенности в ее сохранении									
Численность лиц, работавших по договорам гражданско-правового характера, тыс. человек	336,5	321,1	323,5	307,0	250,3	238,7	258,1	277,7	257,9
Численность работающих, не охваченных коллективными договорами, тыс. человек	1812,1	1958,5	2002,4	2049,7	1877,6	1733,4	2022,8	1983,4	1969,6
5. Население, официально работающее в условиях вынужденной неполной занятости									
Численность работающих, находившихся в отпусках без сохранения заработной платы, тыс. человек	221,0	200,0	137,0	127,0	180,0	275,9	363,3	189,5	137,9
Численность работающих неполный рабочий день (неделю), тыс. человек	997,0	842,0	620,0	506,0	1206,0	2063,3	1466,8	908,9	736,8
6. Сезонные работники									
Численность сезонных работников, тыс. человек ⁶	38,9	28,7	36,3	31,3	25,8	27,9	31,1	20,2	44,7
7. Работники, осуществляющие трудовую деятельность во вредных и тяжелых условиях труда									
Численность работающих в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, тыс. человек	1608,8	1598,5	1420,9	1512,1	1410,8	1309,4	1300,7	1283,3	1198,5
Экономически активное население в возрасте 15–70 лет, тыс. человек	22202,4	22280,8	22245,4	22322,3	22397,4	22150,3	22051,6	22033,1	22011,5

Источник: Рассчитано автором по данным статистических сборников «Экономическая активность населения Украины» и «Труд Украины» [Государственная служба статистики Украины, 2012].

Таблица 2

**Группы населения, претендующие на статус прекариев,
в экономически активном населении в Украине
в 2004-2012 гг., %¹**

Наименование индикатора	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Безработное население	8,6	7,2	6,8	6,4	6,4	8,8	8,1	7,9	7,5
Население, занятое в неформальном секторе экономики	17,7	19,9	20,8	20,9	20,4	20,2	21,1	21,4	21,1
Штатные работники, которым заработная плата начислена в пределах минимальной заработной платы	4,4	5,5	4,0	2,9	3,7	4,0	3,6	2,7	2,5
Лица, работавшие по договорам гражданско-правового характера	1,5	1,4	1,5	1,4	1,1	1,1	1,2	1,3	1,2
Работающие, не охваченные коллективными договорами	8,2	8,8	9,0	9,2	8,4	7,8	9,2	9,0	8,9
Работающие, находившиеся в отпусках без сохранения заработной платы	1,0	0,9	0,6	0,6	0,8	1,2	1,6	0,9	0,6
Работающие неполный рабочий день (неделю)	4,5	3,8	2,8	2,3	5,4	9,3	6,7	4,1	3,3
Сезонные работники	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2
Работающие в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам	7,2	7,2	6,4	6,8	6,3	5,9	5,9	5,8	5,4

Источник: Рассчитано автором по данным статистических сборников «Экономическая активность населения Украины» и «Труд Украины» [Государственная служба статистики Украины, 2012].

секторе экономики, в 2004-2012 гг., по нашим оценкам, как минимум от 26,3 до 29,2 % экономически активного населения в Украине можно отнести к прекариям, что составляло от 5846,2 до 6437,6 тыс. чел. (рис. 2).

Рис. 2. Основные группы прекариев в экономически активном населении в 2004-2012 гг.

Источник: Построено автором по данным статистических сборников «Экономическая активность населения Украины» и «Труд Украины»

[Государственная служба статистики Украины, 2012].

Выводы. Дальнейшую прекаризацию общества в Украине, по нашему мнению, ускоряют такие факторы: невыполнение положений действующего трудового законодательства на предприятиях; значительная «тенизация» рынка труда; экономическая, политическая, правовая нестабильность; перманентные кризисные явления в экономике в целом и, особенно в социально-трудовой сфере; возникновение новых проблем в сфере труда под

влиянием нарастающей глобализации; низкая роль государства в регулировании социально-трудовой сфере и др.

Основываясь на результатах нашего исследования, а также учитывая опыт минимизации прекарной занятости в европейских странах, мы предлагаем следующие меры по решению проблем рынка труда для предотвращения негативных тенденций в сфере занятости: усиление государственного контроля над соблюдением трудового законодательства; пересмотр поли-

тики государственного регулирования рынка труда и социальной политики, которые могут и должны препятствовать росту нестандартной занятости; реализация на практике принципов достойного труда; поощрение работодателей к созданию постоянных рабочих мест; внесении изменений в трудовое законодательство, которые позволят расширить права трудящихся, работающих на условиях нестандартных трудовых договоров ограничение доступа нелегальных мигрантов.

1. Бобков В.Н. 20 лет капиталистических трансформаций в России: влияние на уровень и качество жизни / В.Н. Бобков // Мир России. - 2012. - № 2. - С. 3-26
2. Бобков В.Н., Черных Е.А., Алиев У.Т., Курильченко Е.И. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений / В.Н. Бобков, Е.А. Черных, У.Т. Алиев, Е.И. Курильченко // Уровень жизни населения регионов России. - 2011. - № 5. - С. 13-26
3. Економічна активність населення України у 2012 р. Стат. збірник. К.: Державна служба статистики України, 2013 р. - 204 с.
4. Експерт: Мігрантам вигідніше перебувати в Україні нелегально через бюрократію та корупцію [Електронний ресурс] - Режим доступа: <http://www.unian.ua/news/530627-ekspert-migrantam-vigidnishe-perebuhati-v-ukrajini-nelegalno-cherez-byurokratiyu-ta-koruptsiyu.html>
5. Колот А.М. Соціальна згуртованість як доктрина забезпечення стійкого розвитку суспільства в умовах глобальних викликів / А.М. Колот // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Випуск 14. - 2009. - Тернопіль, «Економічна думка». - С. 76-84
6. Праця України у 2012 році. Стат. збірник. К.: Державна служба статистики України, 2013 р. - 322 с.
7. Профіль Гідної Праці в Україні. Міжнародна організація праці. 2012. [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms_154571.pdf
8. Ulrich Brinkmann, Klaus Dörre, Silke Röbenack, Klaus Kraemer, Frederic Speidel. Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2006. - 108 p.
9. Guy Standing. The Precariat: The New Dangerous Class. New York, Bloomsbury Academic. - 2011. - 192 p.
10. Maarten Keune. Precarious employment in the EU: the role of trade unions. Workers Symposium on Policies and Regulations Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment ILO, Geneva 4-7 October, 2011. - 13 p.
11. Moving from precarious employment to decent work / John Evans, Euan Gibb; International Labour Office; Global Union Research Network (GURN). - Geneva: ILO, 2009. - 74 p. (GURN discussion paper; no.13)
12. Policies and regulations to combat precarious employment. International Labour Organization, 2011. - 51 p.
13. Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe. Edited by Gerry and Janine Rodgers. International Labour Organisation (International Institute for Labour Studies), 1989. - 311 p.
14. Deborah Tucker. «Precarious» Non-Standard Employment – A Review of the Literature [Electronic recourse]: Available at: <http://www.dol.govt.nz/pdfs/PrecariousNSWorkLitReview.pdf>

¹ См.: Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшников. — М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006. — С.386

² ILO.2012. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment/ International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. - Geneva: ILO, 2012. P.86. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf (accessed: 07.05.2013).

³ <http://www.studentsatwork.org/UNIQU113303240005739/doc129458A.html>

⁴ См.: Соболева И. Реализация трудового потенциала / И. Соболева, И. Маслова, С. Белозерова (<http://www.rhr.ru/index/jobmarket/russia/russiaarh/11325.html>)

⁵ Примечание. Без учета численности нелегальных мигрантов.

⁶ Примечание. Без учета лиц, занятых в личных крестьянских хозяйствах.

⁷ Примечание. Без учета численности нелегальных мигрантов.

⁸ Примечание. Без учета численности нелегальных мигрантов.