

Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері: феномен прекаризації

Колот Анатолій Михайлович
доктор економічних наук, професор,
проректор з науково-педагогічної роботи,
завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана»



- Дійсно, і Україна, і світова спільнота в цілому пережили за останні 20 років масштабні, багатовекторні зміни, які трансформували чи не всі складові соціально-економічного буття. Тим часом ці зміни так і не наблизили нас до стабільності, не надали соціально-економічному розвитку стійкої динаміки, не усунули асиметрію економічних результатів, з одного боку, і соціальних завоювань абсолютної більшості населення — з іншого. Зате з'явилися нові і поглибилися колишні ризики, розширилося поле сегментів нестабільності, посилилася непередбачуваність наслідків господарської діяльності.

Особливо наочно динаміка нестабільності, асиметрій в різних їх проявах простежується на прикладі **соціально-трудової сфери**, у центрі якої знаходиться економічно активна людина, яка є інституційним простором формування, функціонування та розвитку соціально-трудових відносин, що все більше набувають ознак нездорових.

Фактори, які дестабілізують соціально-трудоу сферу в світовому її вимірі, викликають численні асиметрії в ній, носять як об'єктивний, так і суб'єктивний характер. Найбільш значимими серед них є наступні:

- глобалізація світової і зростання відкритості національної економіки у їх нинішньому форматі;
- трансформація у бік погіршення вікової структури населення в цілому і економічно активного зокрема;
- лібералізація соціально-економічної політики, складовою якої є так званий ***економоцентризм***;
- уповільнення темпів економічного зростання;

- зниження ролі соціального діалогу в оптимізації відносин між провідними соціальними силами;
- низька, неадекватна реальним потребам роль держави у забезпеченні стійкого розвитку соціально-трудової сфери;
- недостатнє наукове забезпечення цієї проблематики, несформованість сучасного економічного мислення та світогляду у багатьох членів соціуму;
- зростаюча сегментація соціально-трудової сфери, у якій уживаються доіндустріальні, індустріальні та постіндустріальні уклади, методи регулювання;
- трансформація інституту зайнятості і різновекторність змін на ринку праці.



Сучасний ринок праці в глобальному його вимірі – це світ контрастів, світ суперечливих трендів, світ неоднозначних за наслідками змін. Результати проведеного автором дослідження дають підстави виокремити низку взаємопов'язаних процесів, які відбулись у світовій практиці за останні ***10-15 років*** та набувають усе більших масштабів, інтенсивності й змінюють зайнятість і усталені параметри ринку праці, а саме:

- поширення нових, нестандартних форм зайнятості і моделей організації робочого часу;
- посилення диференціації сегментів ринку праці під впливом нової ієрархії факторів виробництва;
- посилення тренду, коли істотна частина робіт з високою і надвисокою складністю уживається з такою ж часткою робіт з низькою і наднизькою складністю;
- різновекторність процесів, що відбуваються в змісті і характері праці.

Подібно тому, як на початку ХХ століття з'явилися сотні тисяч робочих місць на конвеєрних лініях з монотонною примітивною працею, на рубежі двох тисячоліть подібні робочі місця з'являються в офісах, в інших структурах за використання сучасних інформаційних технологій.

Трансформація інституту зайнятості – це, перш за все, небувалі раніше масштаби застосування нестандартних (атипових, нетрадиційних) форм зайнятості і серед них:

- зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість;
- зайнятість на умовах строкових трудових договорів;
- тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця;
- вторинна зайнятість;
- дистанційна зайнятість;
- зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;
- неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість;
- нереєстрована зайнятість у формальному секторі.

Розглядаючи природу феномену нестандартної зайнятості акцентуємо увагу *на тому, що довгостроковим і глибинним її джерелом є симбіоз двох факторів, які діють у просторі і в часі.* Йдеться про те, що дедалі більша потреба роботодавців (попит на нетипову зайнятість) поєднується з одночасною трансформацією пропозиції праці.

Серед чинників, що продукують підвищення попиту на нетипову зайнятість, виділимо:

- структурні зрушення в процесі переходу від масового конвеєрного виробництва до виробництва, що притаманне новій економіці (економіці знань);
- посилення глобальної конкуренції;
- значне розширення сектору послуг;
- небувалі раніше масштаби застосування інформаційних і комунікаційних технологій;
- наростання гнучкості ринку праці та виробництва.

Зміни в структурі пропозиції робочої сили стимулюють такі чинники, як:

- зростаюче включення жінок, молоді, зокрема, студентів, в економічно активне життя;
- підвищення добробуту домогосподарств;
- комп'ютеризація і збільшення технічного оснащення домогосподарств;
- поступове перетворення “людини економічної” в “людину творчу”;
- підвищення значення нематеріальних мотивів у життєдіяльність економічно активного населення.

Як узгоджується поширення феномену нестандартної зайнятості з інтересами найманих працівників? Яким є співвідношення зисків і збитків суб'єктів соціально-трудоких відносин від застосування нетипової зайнятості? Чи стають за таких умов більш "здоровими" відносини у сфері безпосереднього докладання праці? Відповіді на ці питання є **ключем** до отримання об'єктивної оцінки наслідків застосування нестандартної зайнятості.

Намагаючись відповісти на поставлені запитання, будемо враховувати, що застосування тих чи інших форм **нестандартної зайнятості** в багатьох випадках носить **добровільний, мотивований характер**. Це бажання поєднувати навчання і роботу за атиповим трудовим договором, робота неповну зміну з можливістю догляду за дітьми; тимчасова або інша нестандартна зайнятість з можливістю мати більше вільного часу і самореалізації людини в інших сферах життєдіяльності.

Однак є й інший, більш складний і небажаний для економічно активної людини бік цієї проблеми. Результати спеціальних досліджень, численні публікації з питань ринку праці та зайнятості переконують у тому, що застосування нестандартних форм зайнятості все більше і більше має не добровільний, а вимушений характер. Останнє пов'язано з дефіцитом робочих місць і відсутністю можливості працювати на умовах стандартного трудового договору (не обмеженого певним періодом і повну норму робочого часу).

Заслугує уваги трактування нестійкої, нестандартної зайнятості, що міститься у матеріалах Міжнародної організації (МОП), і яке має пряме відношення до прекаризації, про яку мова буде йти пізніше. Нестійку зайнятість МОП пропонує розглядати через призму контрактних угод і нестійких умов трудової діяльності.

До найсуттєвіших особливостей **контрактних угод** пропонується віднести:

- 1) *Обмежений термін контракту* (контракт на фіксований термін, контракт на короткий термін, тимчасова, сезонна, поденна і випадкова праця);
- 2) *Природу трудових взаємовідносин* (багатосторонні і приховані відносини найму, фіктивна самозайнятість, субпідряди і агентські контракти).

Серед нестійких умов трудової діяльності пропонується виділяти:

- 1) Низьку заробітну плату;**
- 2) Слабку захищеність за припиненням трудових відносин;**
- 3) Відсутність доступу до механізмів соціального захисту і благ, що традиційно асоціюються зі стандартною зайнятістю;**
- 4) Відсутність або обмеження доступу працівника до реалізації своїх прав.**

Проблеми, з якими все більше і більше зіштовхуються наймані працівники на ринку праці (зовнішньому і внутрішньому) є такими:

- не оформлюється належним чином трудовий договір / контракт;
- необґрунтовано укладається строковий трудовий договір замість безстрокового;
- знижується / затримується оплата праці, коливається її рівень;
- не забезпечуються (не оплачуються або не надаються) соціальні гарантії (оплата лікарняних, відпуски по вагітності і родам, виробничого травматизму тощо);
- розширюється "гетто" незадовільних умов праці;
- примусово оформлюються адміністративні неоплачувані відпустки;
- не оплачується понадурочна робота;
- відсутня зрозумілість стосовно того, хто є реальним роботодавцем.

Зазначимо, що зростання **нестандартної зайнятості** охопило практично всі країни світу, у тому числі і економічно розвинені. Так, у країнах — членах **ОЕСР** **нестандартною зайнятістю** охоплено за різними оцінками від **15 до 25%** працюючих. У цілому ж у світі десятки мільйонів людей працюють на робочих місцях, які знаходяться **поза сектором постійної зайнятості**. Серед них немало людей, які мають вищу освіту, яка все менше стає гарантією стабільного соціального стану.

**Особи, зайняті неповний робочий день, % від загального числа зайнятих
у 2001-2012 рр.**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ЕС-28	:	16,1	16,5	17,2	17,8	18	18,1	18,2	18,7	19,2	19,5	19,9
ЕС-27	16,2	16,2	16,6	17,2	17,8	18,1	18,2	18,2	18,8	19,3	19,6	20
ЕС-17	15,8	16	16,5	17,5	18,6	19,1	19,3	19,4	20	20,4	20,9	21,6
Бельгія	18,5	19,1	20,5	21,4	22	22,2	22,1	22,6	23,4	24	25,1	25,1
Болгарія	3,2	2,5	2,3	2,4	2,1	2	1,7	2,3	2,3	2,4	2,4	2,4
Чехія	4,9	4,9	5	4,9	4,9	5	5	4,9	5,5	5,9	5,5	5,8
Данія	20,1	20	21,3	22,2	22,1	23,6	23,7	24,4	25,9	26,3	25,9	25,7
Німеччина	20,3	20,8	21,7	22,3	24	25,8	26,1	25,9	26,1	26,2	26,6	26,7
Естонія	8,2	7,7	8,5	8	7,8	7,8	8,2	7,2	10,5	11	10,6	10,4
Ірландія	16,5	16,5	16,9	16,8	:	:	17,7	18,6	21,5	22,7	23,6	24
Греція	4	4,4	4,3	4,6	5	5,7	5,6	5,6	6	6,4	6,8	7,7
Іспанія	8	8	8,2	8,7	12,4	12	11,8	12	12,8	13,3	13,8	14,7
Франція	16,3	16,4	16,8	17	17,2	17,2	17,3	17	17,4	17,8	17,9	18
Хорватія	:	8,3	8,5	8,5	10,1	9,4	8,6	8,8	9	9,7	9,9	8,4
Італія	8,4	8,6	8,5	12,7	12,8	13,3	13,6	14,3	14,3	15	15,5	17,1
Кіпр	8,4	7,2	8,9	8,6	8,9	7,7	7,3	7,8	8,6	9,5	10,2	10,7
Латвія	10,3	9,7	10,3	10,4	8,3	6,5	6,4	6,3	8,9	9,7	9,2	9,4
Литва	9,9	10,8	9,6	8,4	7,1	9,9	8,6	6,7	8,3	8,2	8,9	209,5
Люксембург	10,4	10,7	13,4	16,4	17,4	17,1	17,8	18	18,2	17,9	18,4	19

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Угорщина	3,6	3,6	4,4	4,7	4,1	4	4,1	4,6	5,6	5,8	6,8	7
Мальта	7,4	8,3	9,2	8,7	9,6	10	10,9	11,5	11,3	12,5	13,2	14
Нідерланди	42,2	43,9	45	45,5	46,1	46,2	46,8	47,3	48,3	48,9	49,1	49,8
Австрія	18,2	19	18,7	19,8	21,1	21,8	22,6	23,3	24,6	25,2	25,2	25,7
Польща	10,3	10,8	10,5	10,8	10,8	9,8	9,2	8,5	8,4	8,4	8	7,9
Португалія	11,1	11,2	11,7	11,3	11,2	11,3	12,1	11,9	11,6	11,6	13,3	14,3
Румунія	16,6	11,8	11,5	10,6	10,2	9,7	9,7	9,9	9,8	11	10,5	10,2
Словенія	6,1	6,1	6,2	9,3	9	9,2	9,3	9	10,6	11,4	10,4	9,8
Словаччина	2,3	1,9	2,4	2,7	2,5	2,8	2,6	2,7	3,6	3,9	4,2	4,1
Фінляндія	12,2	12,8	13	13,5	13,7	14	14,1	13,3	14	14,6	14,9	15,1
Швеція	21,1	21,5	22,9	23,6	24,7	25,1	25	26,6	27	27	26,5	26,5
Великобританія	25	25,3	25,6	25,7	25,2	25,3	25,2	25,3	26,1	26,9	26,8	27,2
Ісландія	:	:	22,1	22,2	22,2	17,1	21,7	20,5	23,6	22,9	20,8	21,2
Норвегія	26	26,4	28,8	29,2	28,2	28,7	28,2	28,2	28,6	28,4	28,1	28,1
Швейцарія	31,8	31,7	32,7	33	33,1	33,3	33,5	34,3	34,8	35,3	35,2	35,9
Македонія	:	:	:	:	:	6,6	6,7	5,8	5,6	5,9	6,3	6,4
Туреччина	:	:	:	:	:	7,6	8,4	9,3	11,3	11,7	12	12

**Працівники, що мають договір з обмеженим терміном дії, середньорічні значення
у 2001-2012 рр., % від загальної чисельності працівників**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ЕС-28	:	12,3	12,7	13,3	14	14,5	14,6	14,1	13,6	13,9	14,1	13,7
ЕС-27	12,4	12,3	12,7	13,3	14	14,5	14,6	14,2	13,6	14	14,1	13,7
ЕС-17	14,7	14,4	14,5	15,2	16	16,7	16,6	16,2	15,4	15,6	15,8	15,2
Бельгія	8,8	8,1	8,4	8,7	8,9	8,7	8,6	8,3	8,2	8,1	9	8,1
Болгарія	6,3	5,3	6,5	7,4	6,4	6,2	5,2	5	4,7	4,5	4,1	4,5
Чехія	8	8,1	9,2	9,1	8,6	8,7	8,6	8	8,5	8,9	8,5	8,8
Данія	9,2	9,1	9,3	9,5	9,8	8,9	9,1	8,5	8,7	8,4	8,8	8,5
Німеччина	12,4	12	12,2	12,4	14,2	14,5	14,6	14,7	14,5	14,7	14,7	13,9
Естонія	2,5	2,7	2,5	2,6	2,7	2,7	2,1	2,4	2,5	3,7	4,5	3,7
Ірландія	5,3	5,3	5,2	4,1	3,7	6	8,1	8,5	8,8	9,6	10,2	10,2
Греція	13,2	11,7	11,2	11,9	11,8	10,7	10,9	11,5	12,1	12,4	11,6	10
Іспанія	32,2	31,8	31,8	32,5	33,3	34	31,7	29,3	25,4	24,9	25,3	23,6
Франція	14,6	13,5	13,4	13,3	13,9	14,8	15,1	14,9	14,3	15	15,2	15,2
Хорватія	:	10,9	11,3	12,2	12,4	12,9	12,6	12,1	11,6	12,3	12,7	12,8
Італія	9,8	9,9	9,9	11,8	12,3	13,1	13,2	13,3	12,5	12,8	13,4	13,8
Кіпр	10,8	9,1	12,5	12,9	14	13,1	13,2	13,9	13,7	14	14,1	15
Латвія	6,7	13,9	11,1	9,5	8,4	7,1	4,2	3,3	4,3	6,8	6,6	4,7
Литва	5,8	7,2	7,2	6,3	5,5	4,5	3,5	2,4	2,2	2,4	2,7	2,6
Люксембург	5,6	5,1	3,1	4,8	5,3	6,1	6,8	6,2	7,2	7,1	7,1	7,7

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Угорщина	7,5	7,3	7,5	6,8	7	6,7	7,3	7,9	8,5	9,7	8,9	9,4
Мальта	4	4,3	3,6	4	4,5	3,7	5,1	4,2	4,9	5,6	6,6	6,9
Нідерланди	14,3	14,4	14,5	14,8	15,5	16,6	18,1	18,2	18,2	18,5	18,4	19,5
Австрія	7,9	7,4	6,9	9,6	9,1	9	8,9	9	9,1	9,3	9,6	9,3
Польща	11,7	15,4	19,4	22,7	25,7	27,3	28,2	27	26,5	27,3	26,9	26,9
Португалія	20,3	21,5	20,6	19,8	19,5	20,6	22,4	22,8	22	23	22,2	20,7
Румунія	3	1	2	2,5	2,4	1,8	1,6	1,3	1	1,1	1,5	1,7
Словенія	13	14,3	13,7	17,8	17,4	17,3	18,5	17,4	16,4	17,3	18,2	17,1
Словаччина	4,9	4,9	4,9	5,5	5	5,1	5,1	4,7	4,4	5,8	6,7	6,8
Фінляндія	16,4	16	16,3	16,1	16,5	16,4	15,9	15	14,6	15,5	15,6	15,6
Швеція	15,3	15,2	15,1	15,5	16	17,3	17,5	16,1	15,3	16,4	17	16,4
Великобританія	6,8	6,4	6,1	6	5,8	5,8	5,9	5,4	5,7	6,1	6,2	6,3
Ісландія	:	:	7,9	6,7	6,9	11,5	12,3	9,5	9,7	12,4	12,2	13,1
Норвегія	:	:	9,5	10	9,5	10,1	9,6	9,1	8,1	8,4	8	8,4
Швейцарія	11,6	12,2	12	12,1	12,8	13,5	12,9	13,2	13,3	13,1	12,9	12,9
Македонія	:	:	:	:	:	11,9	12,6	14,7	15,5	16,4	14,9	14,4
Туреччина	:	:	:	:	:	12,5	11,9	11,2	10,7	11,5	12,2	12

**Працівники, що мають другу роботу, середньорічні значення у 2001-2012 рр., %
від загальної чисельності працівників**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ЕС-28	:	3,4	3,4	3,5	3,5	3,5	3,7	3,7	3,7	3,6	3,7	3,7
ЕС-27	3,6	3,4	3,4	3,5	3,5	3,5	3,7	3,7	3,7	3,6	3,7	3,7
ЕС-17	2,6	2,5	2,5	2,8	3,0	3,1	3,2	3,3	3,3	3,2	3,3	3,4
Бельгія	3,6	3,3	3,7	3,8	3,9	3,7	3,8	3,8	3,9	4,1	4,1	4,2
Болгарія	0,9	0,7	0,6	0,7	0,6	0,7	0,7	0,7	0,5	0,4	0,3	0,3
Чехія	2,6	2,3	2,5	2,5	2,3	2,1	1,6	1,7	1,8	2,1	2,0	2,1
Данія	10,1	10,3	9,9	11,4	10,9	10,1	9,4	9,1	9,0	8,1	8,0	7,7
Німеччина	2,2	2,0	2,3	2,5	3,1	3,3	3,6	3,5	3,5	3,5	4,4	4,5
Естонія	4,5	4,2	4,0	3,7	3,3	3,6	3,6	3,3	4,4	5,2	5,4	5,2
Ірландія	1,8	1,9	1,8	2,0	2,1	2,2	2,6	2,6	2,3	2,0	2,1	2,1
Греція	3,1	3,0	2,8	2,3	2,6	2,8	2,9	3,2	3,2	2,9	2,2	1,7
Іспанія	1,8	1,7	1,7	2,0	2,6	2,5	2,5	2,5	2,3	2,1	2,0	1,9
Франція	3,0	3,1	2,6	2,7	2,7	2,8	2,9	3,0	3,2	3,2	3,2	3,1
Хорватія	:	3,8	3,1	3,3	3,5	3,1	3,0	3,1	2,9	2,8	2,4	2,2
Італія	1,2	1,1	1,1	1,9	1,5	1,5	1,6	1,8	1,4	1,4	1,3	1,3
Кіпр	5,1	4,7	6,7	6,5	5,8	4,4	4,2	4,1	3,8	3,3	3,5	2,7
Латвія	5,0	7,0	7,5	6,7	5,9	5,7	5,9	6,0	4,7	4,3	4,1	4,9
Литва	7,4	6,7	7,7	5,2	5,8	6,1	6,1	5,1	5,0	5,0	5,3	245,6
Люксембург	0,8	0,7	0,7	0,9	1,1	1,2	1,2	1,2	2,0	1,9	1,4	1,8

прод. табл.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Угорщина	1,5	1,5	1,8	1,7	1,7	1,7	1,5	1,5	1,7	1,7	1,9	1,9
Мальта	5,4	4,7	4,9	4,6	4,4	5,2	5,3	5,0	5,2	5,0	5,6	4,9
Нідерланди	5,7	5,7	5,8	6,0	6,1	6,4	7,0	7,2	7,2	7,0	6,8	7,1
Австрія	4,9	3,6	3,5	5,0	3,9	4,3	4,2	4,4	4,2	4,0	4,1	4,1
Польща	:	:	:	7,7	7,9	7,6	7,6	7,5	7,4	7,1	6,9	7,0
Португалія	6,1	6,4	6,7	6,3	6,4	6,0	6,3	6,6	6,5	6,0	4,9	4,5
Румунія	5,1	4,4	4,0	3,3	3,1	2,7	3,7	3,2	3,0	2,7	2,5	2,4
Словенія	2,5	2,2	1,8	3,1	3,5	3,4	3,7	3,7	3,5	3,7	3,1	3,3
Словаччина	0,8	0,8	1,0	0,9	1,5	1,3	1,2	1,1	1,1	1,3	1,3	1,1
Фінляндія	3,7	4,0	3,8	4,1	4,0	4,2	4,2	4,4	4,4	4,5	4,5	4,9
Швеція	9,4	9,3	9,3	9,2	7,3	7,8	8,0	8,2	8,2	8,5	8,5	8,5
Великобританія	4,3	4,1	4,1	3,8	3,7	3,6	3,7	3,8	3,9	3,8	3,9	3,8
Норвегія	7,9	8,5	8,2	7,5	5,7	7,1	7,4	8,2	8,4	8,1	8,2	8,5

Рівень безробіття, середньорічні значення у 2001-2012 рр., %

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ЕС-28	8,6	9	9,2	9,3	9,1	8,3	7,2	7,1	9	9,7	9,7	10,5
ЕС-27	8,6	8,9	9,1	9,3	9	8,3	7,2	7,1	9	9,7	9,7	10,5
Бельгія	6,6	7,5	8,2	8,4	8,5	8,3	7,5	7	7,9	8,3	7,2	7,6
Болгарія	19,5	18,2	13,7	12,1	10,1	9	6,9	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3
Чехія	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7
Данія	4,5	4,6	5,4	5,5	4,8	3,9	3,8	3,4	6	7,5	7,6	7,5
Німеччина	7,9	8,7	9,8	10,5	11,3	10,3	8,7	7,5	7,8	7,1	5,9	5,5
Естонія	12,6	10,3	10,1	9,7	7,9	5,9	4,6	5,5	13,8	16,9	12,5	10,2
Ірландія	3,9	4,5	4,6	4,5	4,4	4,5	4,7	6,4	12	13,9	14,7	14,7
Греція	10,7	10,3	9,7	10,5	9,9	8,9	8,3	7,7	9,5	12,6	17,7	24,3
Іспанія	10,5	11,4	11,4	10,9	9,2	8,5	8,3	11,3	18	20,1	21,7	25
Франція	8,2	8,3	8,9	9,3	9,3	9,2	8,4	7,8	9,5	9,7	9,6	10,2
Хорватія	15,9	15,1	14,1	13,8	12,8	11,4	9,6	8,4	9,1	11,8	13,5	15,9
Італія	9	8,5	8,4	8	7,7	6,8	6,1	6,7	7,8	8,4	8,4	10,7
Кіпр	3,9	3,5	4,1	4,6	5,3	4,6	3,9	3,7	5,4	6,3	7,9	11,9
Латвія	12,9	12,8	11,3	11,2	9,6	7,3	6,5	8	18,2	19,8	16,2	15
Литва	17,4	13,8	12,4	11,3	8	5,2	3,8	5,3	13,6	18	15,4	26,3,4

прод. табл.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Люксембург	1,9	2,6	3,8	5	4,6	4,6	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8	5,1
Угорщина	5,6	5,6	5,8	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8	10	11,2	10,9	10,9
Мальта	7,6	7,4	7,7	7,2	7,3	6,9	6,5	6	6,9	6,9	6,5	6,4
Нідерланди	2,5	3,1	4,2	5,1	5,3	4,4	3,6	3,1	3,7	4,5	4,4	5,3
Австрія	3,6	4,2	4,3	4,9	5,2	4,8	4,4	3,8	4,8	4,4	4,2	4,3
Польща	18,3	20	19,8	19,1	17,9	13,9	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1
Португалія	4,6	5,7	7,1	7,5	8,6	8,6	8,9	8,5	10,6	12	12,9	15,9
Румунія	6,6	7,5	6,8	8	7,2	7,3	6,4	5,8	6,9	7,3	7,4	7
Словенія	6,2	6,3	6,7	6,3	6,5	6	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9
Словаччина	19,5	18,8	17,7	18,4	16,4	13,5	11,2	9,6	12,1	14,5	13,7	14
Фінляндія	9,1	9,1	9	8,8	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7
Швеція	5,8	6	6,6	7,4	7,7	7,1	6,1	6,2	8,3	8,6	7,8	8
Великобританія	5	5,1	5	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8	7,9
Ісландія	:	:	3,3	3,1	2,6	2,9	2,3	3	7,2	7,6	7,1	6
Норвегія	3,4	3,7	4,2	4,3	4,5	3,4	2,5	2,5	3,2	3,6	3,3	3,2
Швейцарія	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Туреччина	:	:	:	:	9,2	8,7	8,8	9,7	12,5	10,7	8,8	8,1
<u>Довідково:</u>												
США	4,8	5,8	6	5,5	5,1	4,6	4,6	5,8	9,3	9,6	8,9	27,1
Японія	5	5,4	5,3	4,7	4,4	4,1	3,9	4	5,1	5,1	4,6	4,3

Наведемо й такий показовий приклад. У багатьох країнах — членах ЄС новою тенденцією в сфері зайнятості є масове створення так званих “практикантських” робочих місць для випускників вищих навчальних закладів.

Розвиток нестандартних форм зайнятості і нестійкість соціально-трудо­вих відносин – *основні причини розвитку явища, що отримало назву “прекаризація”* і яке, як свідчить практика, дестабілізує соціально-трудо­ву сферу, обумовлює десоціалізацію відносин між працею і капіталом і “*працює*” на зниження якості трудового життя.

Терміни “прекаріат”, “прекарії”, “прекаризація” (від англ. *precarity*, фр. *precarite* — нестійкість, хиткість, нетривкість, неміцність) прийшли на пострадянський простір із зарубіжної літератури і практики. Вперше на прекаризацію як суспільне явища зарубіжні дослідники звернули уваги в 80-х роках минулого століття.

“Прекаріат” у самому загальному трактуванні – це суспільний прошарок, який знаходиться в скрутній, нестабільній соціальній ситуації.

Відповідно “прекарії” – усі люди, що перебувають у нестабільних трудових відносинах, на які поширюються нестандартні (нестійкі, атипові, тимчасові тощо) форми зайнятості; усі, хто перебиваються від приробітку до приробітку, від однієї соціальної допомоги до іншої.

Що ж стосується **терміну** **“прекаризація”**, то його можна трактувати як поширення багатоманітних форм нестандартної зайнятості і одночасно як суспільне явище, що пов'язане із збільшенням прошарку людей, які відчують хиткість, ненадійність, нестабільність свого стану, свого соціального буття.

Проблематика прекаризації якщо не повністю, то значною мірою зводиться до відхилень:

- відхилень від стандартних відносин зайнятості;
- відхилень від стандартних відносин з приводу трудових доходів;
- відхилень від стандартних відносин захищеності від соціальних ризиків;
- відхилень від стандартних, унормованих трудових прав.

Чинниками потенційного і реального набуття економічно активною людиною статусу “прекарія” є :

- корозія трудових прав;**
- “тінезація” соціально-трудова відносин;**
- зниження рівня соціальної захищеності;**
- відсутність стабільної роботи і невпевненість у завтрашньому дні;**
- низький рівень трудових доходів через вимушену нестандартну зайнятість;**
- повний або частковий демонтаж “стандартного” трудового договору.**

Гай Стендінг у своїй роботі **“Прекаріат: новий небезпечний клас”** [Standing, 2011], розглядає поняття прекаріату як соціологічного неологізму (за аналогією з пролетаріатом), який використовується для позначення неоднорідної групи працюючих і безробітних, що живуть в умовах соціально-економічної незахищеності.

За результатами дослідження, проведеного **Фондом ім. Фрідріха Еберта** [*Friedrich-Ebert-Stiftung, 2006*], [прекаріат](#) визначають як зростаючу групу тих, хто перебуває за межею бідності або взагалі відірваний від цивілізованих суспільних прагнень.

За *Г. Стендінгом [Standing, 2011, с.10]*, прекаріат складається з людей, які відчують нестачу в семи формах, що пов'язані з безпекою праці, представлених у програмі “промислового громадянства”, розробленої після Другої світової війни для робітничого класу чи промислового пролетаріату:

1) безпека ринку праці (адекватні можливості отримати дохід);

2) гарантія зайнятості (захист від незаконного звільнення; положення, що регулюють найм і звільнення; накладення штрафів на роботодавців при порушенні правил та ін);

3) гарантія праці (здатність і можливість зберегти існуюче місце зайнятості, а також бар'єри для професійної заміни частини кваліфікованих працівників некваліфікованими і можливості для “вертикальної мобільності” з точки зору статусу і доходу);

4) безпека праці (захист від нещасних випадків та професійних захворювань, за допомогою, наприклад, положень, що регулюють безпеку і здоров'я, що обмежують робочий час, роботу в нічну зміну і т.д.);

5) відтворення кваліфікації (можливість оволодіти навичками за допомогою учнівства, професійної підготовки та інш., а також можливість використовувати компетенції);

6) безпека доходів (гарантія відповідного стабільного доходу, захищеного за допомогою, наприклад, встановлення мінімального розміру заробітної плати, індексації заробітної плати, всебічне соціальне забезпечення, прогресивне оподаткування);

7) безпека вираження думки (колективне право голосу на ринку праці, через, наприклад, незалежні профспілки, які мають право на страйк).

Розгорнене уявлення про *прекаріат*, *прекаріїв* можемо мати з огляду на наступне.

Прекарії — це ті категорії економічно активного населення, які частково або повністю вилучені зі складу офіційно працюючої робочої сили і це вилучення має вимушений характер.

Прекарії — це економічно активне населення, яке відчуває соціальну небезпеку через нестабільну зайнятість.

Прекарії — це економічно активне населення, стосовно якого відбувся повний або частковий демонтаж “стандартного” трудового договору не з ініціативи працівника.

У самому узагальненому визначенні, *прекаріат* — це економічно активне населення, яке не має можливості реалізувати своє право на гідну працю.

Необхідність системного дослідження **феномену прекаризації** диктується серйозністю його наслідків як для працюючих, так і для економіки та суспільства в цілому.

Для економічної людини перебування у **статусі прекарія** означає втрати не лише матеріального, а й морального, психологічного, соціального характеру.

Втрати матеріального характеру очевидні: втрата можливості забезпечувати гідні умови життя; неповноцінне відтворення робочої сили; відсутність перспектив розвитку людського капіталу тощо.

Не менше значимими є втрати іншого характеру: **людина все більше відчуває себе виключеною із суспільного життя; людина перебуває у стані стресу, невпевненості; людина втрачає можливість планувати** — планувати створення сім'ї, народження дитини, освіту своїх дітей, придбання товарів довготривалого характеру; людина відчуває себе незахищеною, опиняється наодинці зі своїми проблемами.

Для оцінки масштабів *прекаризації* на основі існуючих статистичних даних, пропонуємо використовувати такі групи *критеріїв*:

- 1) **ринкові** (безробіття, вимушена неповна зайнятість, сезонна робота);
- 2) **правові** (неофіційна зайнятість, невизначений правовий статус людини в країні);
- 3) **соціально-трудова** (нестабільність роботи, гнучкість форм зайнятості, важкість і небезпека праці);
- 4) **соціально-психологічні** (відсутність упевненості в збереженні роботи, соціальне відторгнення, невпевненість у завтрашньому дні);
- 5) **економічні** (зокрема, низький рівень доходів).

Незважаючи на різноманітність вікового і соціального складу населення, яке відноситься до *прекаріату*, можна виділити окремі загальні риси, а саме: **відсутність соціальних гарантій, стабільної роботи і заробітку**, а іноді навіть **громадянських прав**. Слід зазначити, що безробіття є особливою формою прекаризації, коли трудові відносини працівника з роботодавцем розірвані, а фінансові надходження надзвичайно обмежені.

Вважаємо за необхідне виокремлювати наступні категорії населення, які відносяться до прекаріату, і індикатори, що характеризують їх чисельність:

- 1) безробітні** (чисельність безробітного населення віком 15-70 років, тис. осіб);
- 2) зайняте населення**, що має вкрай низький рівень доходів (чисельність штатних працівників, яким заробітна плата нарахована в межах мінімальної заробітної плати, тис. осіб);
- 3) населення, зайняте у неформальному секторі економіки** (чисельність населення, яке зайняте в неформальному секторі економіки, тис. осіб);
- 4) працівники, які не мають стабільної роботи і впевненості в її збереженні** (чисельність осіб, які працюють за договорами цивільно-правового характеру чисельність працюючих, які не охоплені колективними договорами, тис. осіб);

- 5) населення, яке офіційно працює в умовах вимушеної неповної зайнятості** (чисельність працівників, що перебували у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення роботи), тис. осіб; чисельність працівників, які переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), тис. осіб);
- 6) сезонні працівники** (чисельність сезонних працівників, тис. осіб);
- 7) працівники, які здійснюють трудову діяльність у шкідливих і важких умовах праці** (чисельність працюючих, які здійснюють трудову діяльність в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, тис. осіб);
- 8) нелегальні трудові мігранти** (чисельність нелегальних трудових мігрантів в країні, тис. осіб).

Скільки ж прекаріїв в Україні ?

Індикатори, що характеризують чисельність різних категорій економічно активного населення, яке претендує на статус **прекаріїв** (за офіційними статистичними даними за 2004-2012 р.р.), представлені в табл.1.

Індикатори, які характеризують чисельність різноманітних категорій економічно активного населення України, яке претендує на статус прекаріїв за 2004-2012 роки тис. осіб

Найменування індикатора	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1. Безробітні									
Чисельність безробітного населення віком від 15-70 років, тис. осіб	1906,7	1600,8	1515,0	1417,6	1425,1	1958,8	1785,6	1732,7	1657,2
2. Зайняте населення, яке має надзвичайно низький рівень доходів									
Чисельність штатних працівників, яким заробітна плата нарахована в межах мінімальної заробітної плати, тис. осіб	974,8	1232,7	879,7	640,5	825,7	882,8	791,5	603,6	557,4
3. Населення, зайняте в неформальному секторі економіки									
Чисельність населення, яке зайняте в неформальному секторі економіки, тис. осіб	3939,5	4436,3	4623,3	4661,7	4563,8	4469,9	4649,2	4704,9	4651,6
4. Працівники, які не мають стабільної роботи і впевненості в її збереженні									
Чисельність осіб, які працювали за договорами цивільно-правового характеру, тис. осіб	336,5	321,1	323,5	307,0	250,3	238,7	258,1	277,7	257,9
Чисельність працівників, які не охоплені колективними договорами, тис. осіб	1812,1	1958,5	2002,4	2049,7	1877,6	1733,4	2022,8	1983,4	1969,6
5. Населення, яке офіційно працювало в умовах вимушеної неповної зайнятості									
Чисельність працівників, які знаходилися у відпустці без збереження заробітної плати, тис. осіб	221,0	200,0	137,0	127,0	180,0	275,9	363,3	189,5	137,9
Чисельність працюючих, які працювали неповний робочий день (тиждень), тис. осіб	997,0	842,0	620,0	506,0	1206,0	2063,3	1466,8	908,9	736,8
6. Сезонні працівники									
Чисельність сезонних працівників, тис. осіб	38,9	28,7	36,3	31,3	25,8	27,9	31,1	20,2	44,7
7. Працівники, які здійснюють трудову діяльність у шкідливих та важких умовах праці									
Чисельність працівників, які працювали в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, тис. осіб	1608,8	1598,5	1420,9	1512,1	1410,8	1309,4	1300,7	1283,3	1198,5
Економічно активне населення у віці 15-70 років, тис. осіб	22202,4	22280,8	22245,4	22322,3	22397,4	22150,3	22051,6	22033,1	22011,5

Для цілей міжнародних зіставлень і оцінки рівня ***прекаризації*** соціально-трудової сфери в Україні більш показовою буде оцінка частки різних груп, що претендують на статус прекаріїв, в економічно активному населенні (табл. 2).

Групи населення, яке претендує на статус прекаріїв, в економічно активному населенні в Україні в 2004-2012 рр., %

Найменування індикатора	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Безробітне населення	8,6	7,2	6,8	6,4	6,4	8,8	8,1	7,9	7,5
Населення, зайняте в неформальному секторі економіки	17,7	19,9	20,8	20,9	20,4	20,2	21,1	21,4	21,1
Штатні працівники, яким заробітна плата нарахована в межах мінімальної заробітної плати	4,4	5,5	4,0	2,9	3,7	4,0	3,6	2,7	2,5
Особи, які працювали за договорами цивільно-правового характеру	1,5	1,4	1,5	1,4	1,1	1,1	1,2	1,3	1,2
Працюючі, які не охоплені колективним договором	8,2	8,8	9,0	9,2	8,4	7,8	9,2	9,0	8,9
Працюючі, які знаходилися у відпустці без збереження заробітної плати	1,0	0,9	0,6	0,6	0,8	1,2	1,6	0,9	0,6
Працюючі неповний робочий день (тиждень)	4,5	3,8	2,8	2,3	5,4	9,3	6,7	4,1	3,3
Сезонні працівники	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2
Працюючі в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, тис. осіб	7,2	7,2	6,4	6,8	6,3	5,9	5,9	5,8	5,4

Джерело: Розраховано автором за даними статистичних збірників “Економічна активність населення 50 України” і “Праця України” [Державна служба статистики України, 2012].

Згідно з офіційними статистичними даними, частка даних груп у структурі економічно активного населення істотно відрізняється. Так, в 2012 році вона змінювалася в межах від 0,2% до 21,1% (рис. 1).

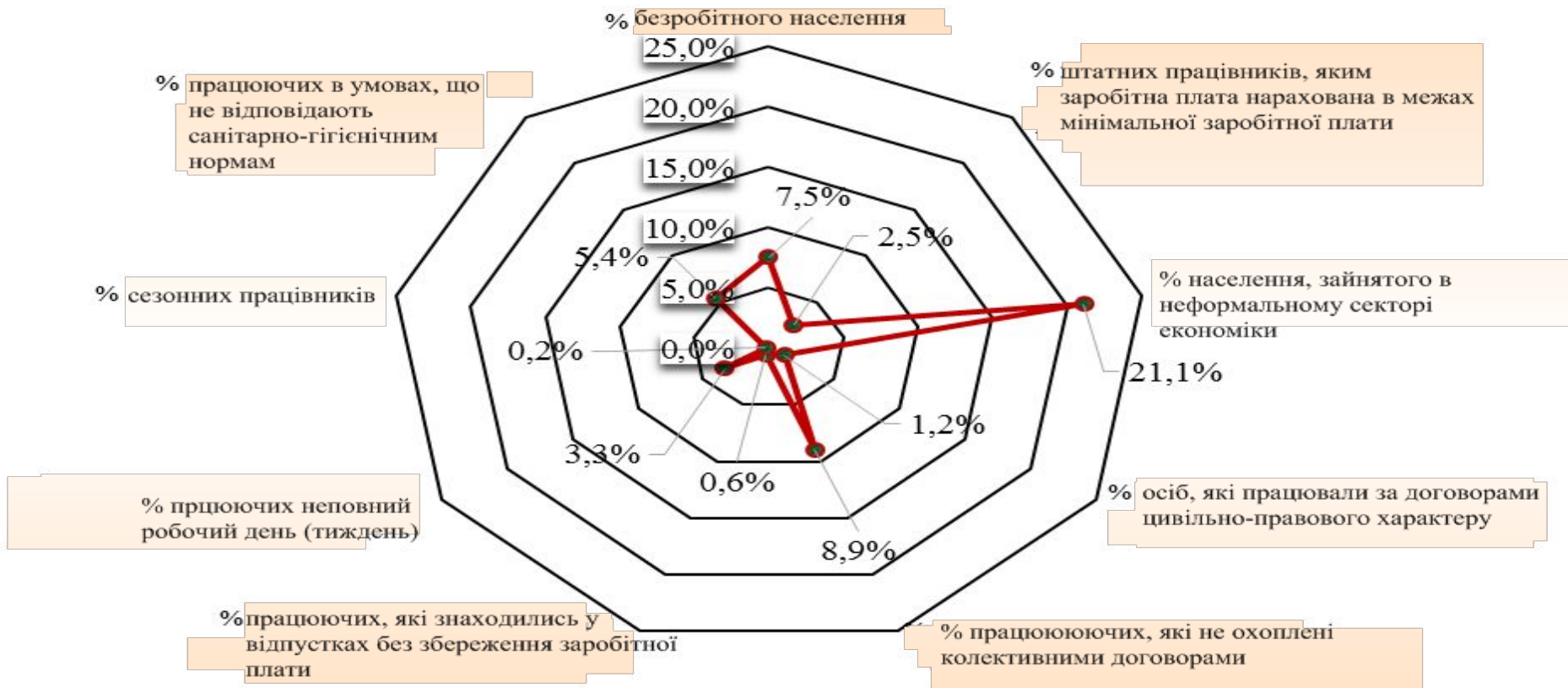


Рис.1. Групи населення, які претендують на статус прекаріїв, в економічно активному населенні в Україні в 2012 р. %

Джерело: Зображено автором за даними статистичних збірників “Економічна активність населення України” і “Праця України” [Державна служба статистики України, 2012]

Виходячи з того, що основними групами, які претендують на статус **прекаріїв**, в економічно активному населенні в Україні є безробітні та населення, яке зайняте у неформальному секторі економіки, в **2004-2012 рр.**, за нашими оцінками, як мінімум від **26,3 до 29, 2% економічно активного населення в Україні можна віднести до прекаріїв**, що становило від **5846,2 до 6437,6 тис. чол.** (рис. 2).

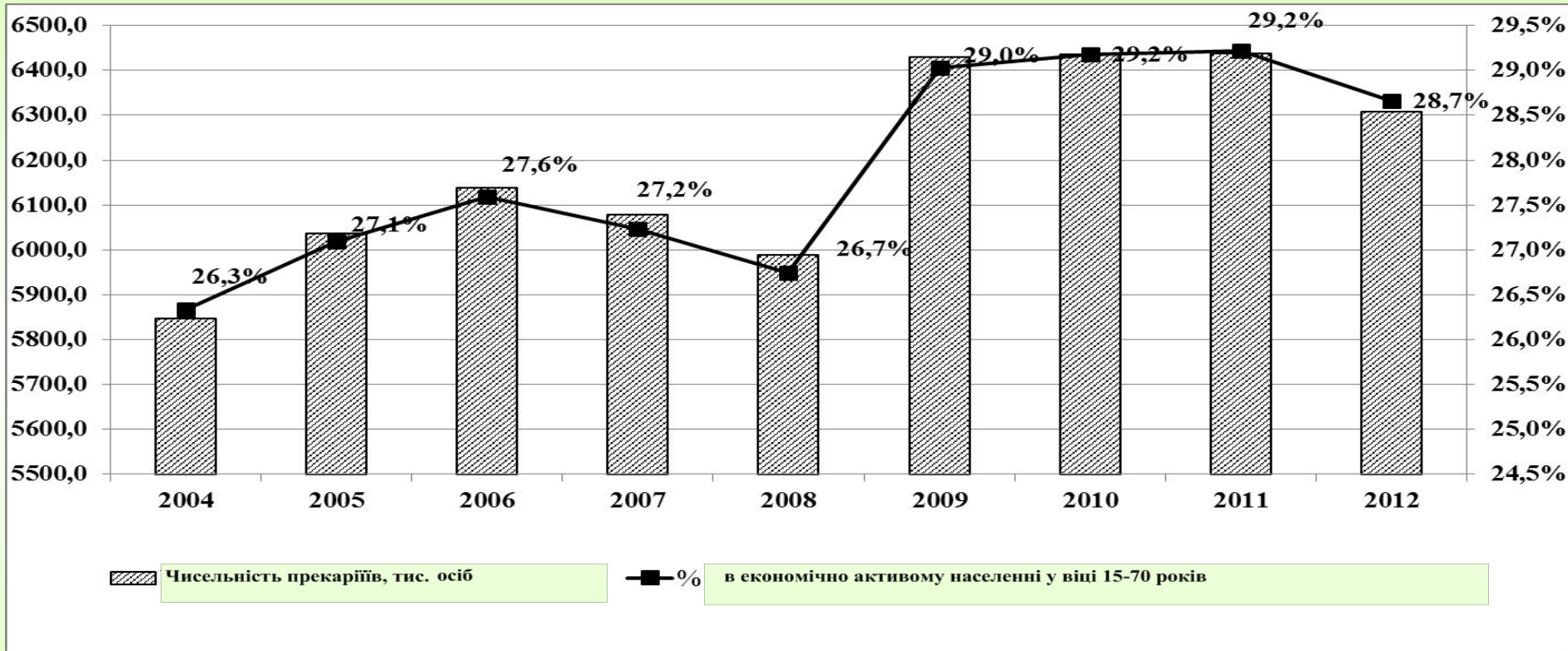


Рис 2. Основні групи прекаріїв в економічно активному населенні в 2004-2012 рр.

Джерело: Зображено автором за даними статистичних збірників “Економічна активність населення України” і “Праця України” [Державна служба статистики України, 2012].

Грунтуючись на результатах нашого дослідження, а також враховуючи досвід мінімізації прекарної зайнятості в європейських країнах, **ми пропонуємо наступні заходи** щодо вирішення проблем ринку праці для запобігання негативних тенденцій у сфері зайнятості: посилення державного контролю за дотриманням трудового законодавства; **перегляд політики державного регулювання ринку праці та соціального політики, які можуть і повинні перешкоджати зростанню нестандартної зайнятості**; **реалізація на практиці принципів гідної праці**; **заохочення роботодавців до створення постійних робочих місць**; **внесення змін у трудове законодавство, які дозволять розширити права трудящих, що працюють на умовах нестандартних трудових договорів**; обмеження доступу нелегальних мігрантів в Україну.

В той же час чи не **основне завдання** – це зміна самої парадигми формування економічної політики, а саме , запровадження такого порядку, коли кожне економічне рішення розглядається через призму впливу на параметри ринку праці.

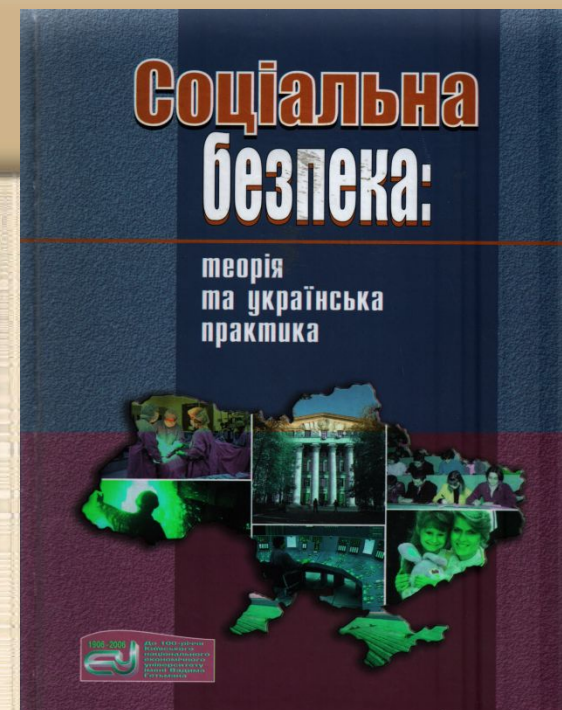
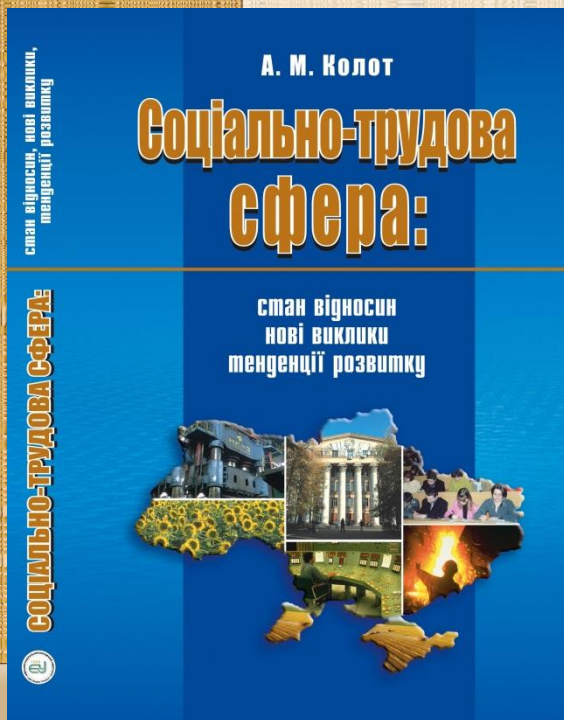
У відносинах зайнятості завжди були присутні елементи нестійкості. На сучасному етапі має місце новий виток, нові форми, тривожні масштаби нестандартної зайнятості, які унеможливають стійку соціальну динаміку, досягнення високих стандартів якості трудового життя.

Нестійка зайнятість, зростання масштабів прекаризації — все це є антиподом реалізації принципів гідної праці.

Ми допускаємо, що нестандартні форми зайнятості мають право на існування, більше того, ми усвідомлюємо, що масштаби запровадження цих форм мають збільшуватись. Адже, це одна із форм адаптації бізнесу до умов, що породжені глобалізацією.

Водночас ми стверджуємо, що баланс у застосуванні стандартних і нестандартних форм зайнятості порушено. Соціально-трудова відносина розвиваються асиметрично, постійно “ущемляються” права не роботодавців, а найманих працівників.

Джерела



Джерела

ГЛОБАЛЬНОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ:
ТЕНДЕНЦИИ, АСИММЕТРИИ, РЕГУЛИРОВАНИЕ

ГЛОБАЛЬНОЕ
ЭКОНОМИЧЕСКОЕ
РАЗВИТИЕ:
ТЕНДЕНЦИИ, АСИММЕТРИИ,
РЕГУЛИРОВАНИЕ

Монография

РЕСУРСИ ТА МОДЕЛІ ГЛОБАЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

РЕСУРСИ ТА МОДЕЛІ
ГЛОБАЛЬНОГО
ЕКОНОМІЧНОГО
РОЗВИТКУ

Монографія



УСИЛЕНИЕ АСИММЕТРИЙ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ КАК СОВРЕМЕННЫЙ ТРЕНД И ВЫЗОВ УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ

Колот Анатолий Михайлович,

*проректор, зав. кафедрой управления персоналом и экономики труда ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана»,
д-р экон. наук, профессор*

Рассматриваются формы асимметрии в области социально-трудовых отношений, представлены факторы, дестабилизирующие социально-трудовую сферу. Обосновано, что для решения имеющихся социально-экономических проблем необходимо усиление социальной ответственности всех институтов и членов общества, в частности ученых. В качестве основного условия обеспечения устойчивой социальной динамики рассматривается формирование современного экономического мышления.

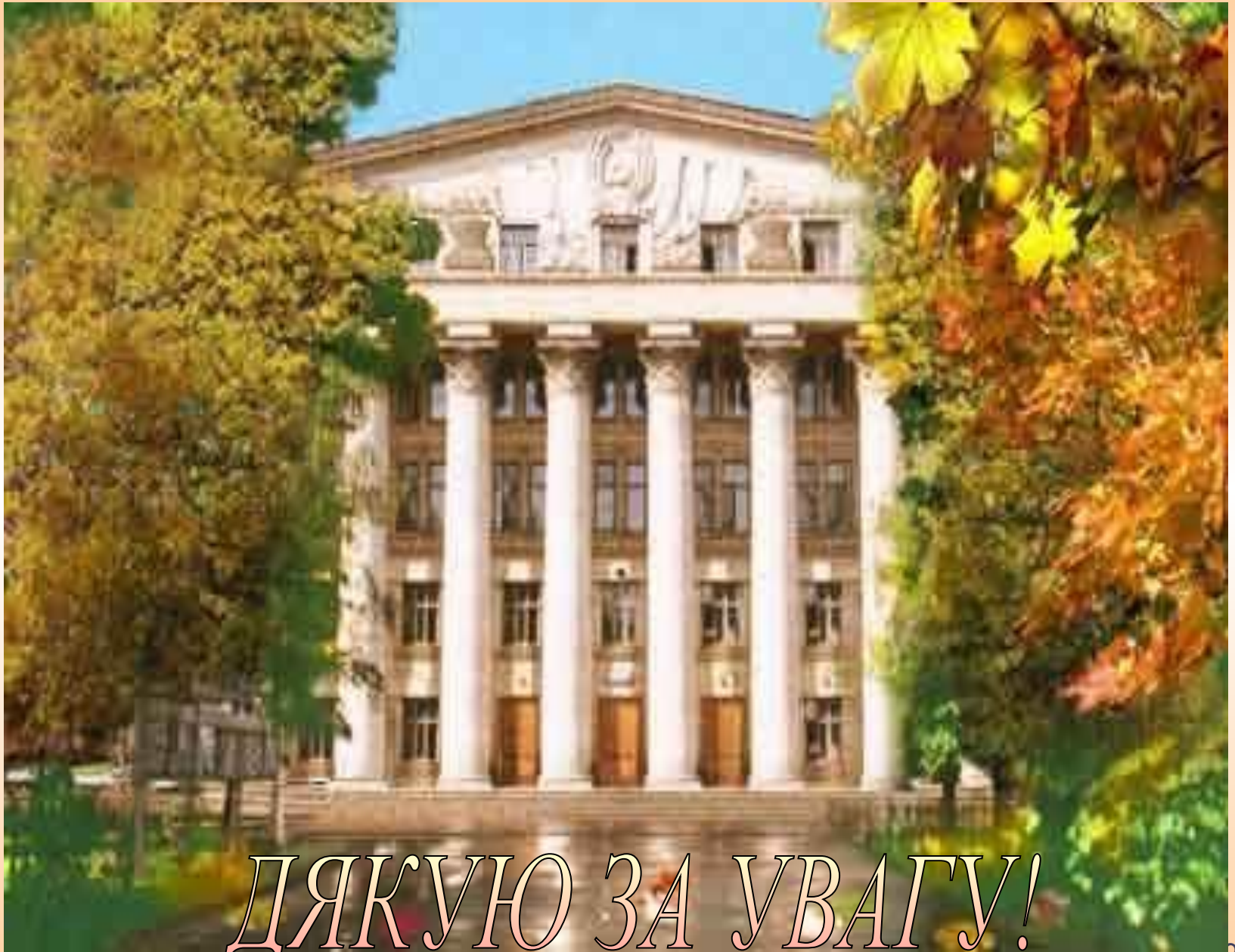
Ключевые слова: *социально-трудовая сфера, формы асимметрии, неустойчивость социального развития, неравенство, социальная ответственность, экономическое мышление.*

A. Kolot. STRENGTHENING OF THE ASYMMETRIES IN A SOCIAL-LABOUR SECTOR AS A MODERN TREND AND THE CHALLENGE OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

The asymmetry forms in the social-labour sector are considered, the factors which destabilize social-labour sector are presented. It's grounded that for the solving of the available social and economic problems it is necessary to strengthening of social responsibility of the all institutes and members of the society, in particular scientists. As a basis condition of provision of the steady social dynamics is considered the formation of modern economic thought.

Keywords: *a social-labour sector, the asymmetry forms, the instability of social development, an inequality, a social responsibility, economic thinking.*

На рубеже двух тысячелетий, несмотря на все трудности, противоречия, перманентные кризисные явления в области социально-экономического развития в целом и социально-трудовой сферы в частности, наблюдается определенная динамика. Однако она является далеко не той, какую ожидало человечество еще 10-15 лет назад. Парадокс и едва ли не основное противоречие, проявившееся на рубеже веков, заключается в том, что в то время, когда, казалось бы, экономика может наконец-то работать в интересах абсолютного большинства населения, имея для этого экономические, организационные, психологические, социокультурные предпосылки, мир, образно говоря, «перевернулся», институты общества, экономики стали отодвигать человека на второй план, экономическая целесообразность все более берет верх над социальной направленностью. Асимметрии в экономическом и социальном развитии, неустойчивость в самом



ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!