

МИРЗАКАРИМОВА Муяссар Муминовна,
Тошкент тўқимачилик ва енгил саноат
институти «Корпоратив бошқарув» кафедраси
доценти, иқтисод фанлари номзоди

ПРЕКАРИЗАЦИЯ: КОНЦЕПТУАЛ АСОСЛАРИ, ОМИЛЛАРИ ВА БАҲОЛАНИШИ¹

УДК 331.526

МИРЗАКАРИМОВА М.М. ПРЕКАРИЗАЦИЯ: КОНЦЕПТУАЛ АСОСЛАРИ, ОМИЛЛАРИ ВА БАҲОЛАНИШИ

Ахборотлашган жамиятда сифат жиҳатдан янгича касб ва мутахассисликлар вужудга келиши билан бир қаторда, бандликнинг прекаризациялашуви (беқарорлиги) жараёнлари ҳам юзага келади. Мақолада ана шу жараёнлар илмий-назарий жиҳатдан тадқиқ этилган.

Таянч иборалар: прекаризация, прекарият, прекарий, бандлик беқарорлиги, ахборотлашган жамият бандлик таркиби.

МИРЗАКАРИМОВА М.М. ПРЕКАРИЗАЦИЯ: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ, ФАКТОРЫ И ОЦЕНКИ

В информационном обществе появляются новые специальности и профессии, а также происходят процессы прекаризации (нестабильной занятости). В статье представлены научно-теоретические точки зрения этих процессов.

Ключевые слова: прекаризация, прекарият, прекарий, нестабильность занятости, структура занятости в информационном обществе.

MIRZAKARIMOVA M.M. CONCEPTS OF PRECARIOUS EMPLOYMENT, FACTORS AND ESTIMATION

There are considered in the article the trend of new professions and qualifications appearing in information society and as well processes of precarious employment. In the article are studied scientifically-theoretical standpoints of these processes.

Keywords: instability of employment, the structure of employment, information society, precarious employment.

¹ Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. London, New York: Bloomsbury Academic, 2011; Jonson I., Nyberg A. Sweden: precarious work and precarious unemployment. // Gender and the contours of Precarious Employment / Ed.by L.F. Vosko et al. New York: Routledge, 2010.

Бугунги кунда кўпгина давлатларда беқарор меҳнатда бандликка асосланган жамиятга ўтиш жараёнларини кузатиш мумкин бўлиб, у илмий доираларда «бандлик прекаризацияси» сифатида белгиланмоқда. Адабиётларда прекаризация кўрсаткичларининг хилма-хиллигини учратамиз, улар ҳозирги дунёда кузатилаётган ижтимоий ва иқтисодий беқарорликни тадқиқ этиш имконини беради.

Тадқиқотчилар прекаризация ҳодисаси бандлик кафолатларининг мавжудмаслиги², касбий лаёқатларнинг йўқлиги³, иқтисодий ночорлик⁴, ноҳандарт бандлик салмоғининг ўсиши⁵ ва меҳнат беқарорлигининг бошқа омиллари⁶ билан белгиланишини қайд этадилар.

Тадқиқотчилар прекариятни қандай таърифлашларидан қелиб чиқиб, уни баҳолаш ҳам фарқланади. Айрим маҳаллий меҳнат бозорларида қўлланилаётган услубият ва хусусиятлардан келиб чиқиб, прекарият баҳосидаги тафовутларни кўрсатувчи илмий изланишларга мурожаат қиладиган бўлсак, Германияда 43,4 миллион кишига (2010 йил)

баҳоланадиган ишчи кучи шаротида 7,7 миллион киши ноҳандарт бандлик вакансияларида меҳнат қилмоқдилар⁷.

Прекаризациянинг шу каби тавсифи Франция ва Нидерландияга ҳам хос бўлди, ноҳандарт бандлар салмоғи бўйича у ерда ишчи кучининг чорак қисмини ташкил этадиган тафовутлар кузатилди. Латвияда прекаризация муаммоси, биринчи навбатда, норасмий бандлар салмоғининг ошиши билан боғлиқ бўлиб, улар мамлакат ЯИМнинг 30-40%ини ишлаб чиқармоқдалар (2011)⁸.

Буюк Британияда GfK (Gesellschaft für Konsumforschung) тадқиқотлари натижаларига кўра, прекариятга 15% респондентлар, GBCS (Great British Class Survey) онлайн-тадқиқотлари маълумотлари бўйича эса камида 1% респондентлар киритилди. Ҳар икки тадқиқотни баҳолашда бундай муҳим хусусиятни қўлланилган танловлардаги катта тафовутлар билан изоҳлаш мумкин: респондентлар катта қисмини GBCS тадқиқотларида профессионаллар ва ўрта бўғин мутахассислари, GfK тадқиқотларида қоқоқ меҳнат ишчилари ва техник ходимлар ташкил этганлар.⁹

Прекаризация жараёнлари Япониядаги каби, ишчиларни бир умрлик ишга ёллаш аънаналари билан машҳур бўлган мамлакат-

¹ Ингл. precarious – кафолатланмаган, ноҳандарт, ишончсиз, вазиятга боғлиқ маъноларини билдиради (таҳр.)

² Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. London, New York: Bloomsbury Academic, 2011; Jonson I., Nyberg A. Sweden: precarious work and precarious unemployment. // Gender and the contours of Precarious Employment / Ed. by L.F. Vosko et al. New York: Routledge, 2010.

³ Бизюков П. Что такое прекариат? 01.08.2014 // <http://trudprava.ru/expert/article/employart/1182>; Tucker D. Precarious Non-Standard Employment-a Review of the Literature. Working paper of Labour Market Policy Group. 2002. // [http://www.dol.gov.tz/pdfs/Precarious NS work lit Review.pdf](http://www.dol.gov.tz/pdfs/Precarious%20NS%20work%20lit%20Review.pdf).

⁴ Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Elexible. Final Report. 2004. P. 46. // <ftp.cordis.europa.eu/pub/citizens/docs/kina21250ens...final...esope>. Wilson M. Precarious work: The need for a new policy framework. Editing. The Whitlam Institute. 2013. // http://www.whitlam.org/...date/assets/pdf...file/0015/430008/Perspectives_8_Margaret_Wilson.pdf.

⁵ Cardose P. et. al. Precarious employment in Europe. Brussels: FEPS.2014. P. 7. // http://www.renner-institut.at/fileadmin/user_upload/Themen/Europa/wg_precarious_employment_in_europe.pdf.

⁶ Шкаратан О. И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: Теория и эмпирический анализ. / На материалах опросов в России (1994-2013). // «Социологические исследования», 2015, N12.

⁷ Mansel J., Heitmeyer W. Precarity. Segregation and Poverty in the Social Space-Overview of the Research Status. 2010 // [http://www.difu.de/publikationen/precariety-Segregation and povertion](http://www.difu.de/publikationen/precariety-Segregation%20and%20poverty).

⁸ Mc Kay S. et al. Study on Precarious Work and Social Rights. London: Working Lives. Research Institute, London Metropolitan University, 2012. P. 72-74.

⁹ Savage et al. A New Model of Social Class? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment. // Sociology.2013.p.12.

ларга ҳам тегишли. Financial Times¹ маълумотларига кўра, Японияда ишловчиларнинг тахминан 40%и прекариятни ташкил қиладиган эгилувчан меҳнат графикларидаги паст ҳақ тўланадиган вакансияларда банд бўлдилар². Г.Стэндинг бунга яқинроқ баҳони беради: у 2008 йилда Японияда прекариятга япон аёлларининг тахминан ярми ва япон эркекларининг 1/5 қисмини киритиш мумкинлигини ёзади. Жанубий Кореяда ҳам иш шу тарзда турибди: баҳолашларга қараганда, ўша даврда Корея аёлларининг 57%и ва эркекларининг 35%и прекариал меҳнат билан банд бўлганлар.³

Украинада прекариятга 2004-2011 йилларда 11 млндан 13 млн гача киши киритилди, бу иқтисодий фаол аҳолининг 50,4-58,5%ини ташкил этди, бошқа баҳолашларга қараганда, 2004-2012 йилларда Украина иқтисодий фаол аҳолисининг камида 26,3%дан 29,2%гачаси киритилади⁴.

Россияда R1MS-HSE маълумотлари таҳлил натижаларига кўра (мониторинг 20-тўлқини), бандлик беқарорлиги турли даражаларига эга бўлган уч гуруҳ аҳоли ажратилди, бунда бандлик юқори беқарорлигига эга бўлган биринчи гуруҳга ёлланма ишчиларнинг тахминан 6%и киритилди, паст беқарор бандлик иккинчи гуруҳга ёлланма ишчиларнинг 50%дан ортиқроғи киради⁵.

Прекаризация ҳодисасини ўрганиш ҳамда прекаризация манбасини аниқлашда диққат марказига ташқи таркибий чекловлар ёки шахсий қадриятларнинг ўзгариши ўртасидаги

¹ Pilling 6. Japan is creating jobs but workers do not prosper. Casualisation of the Workforce is stitling the reflationary experiment. // Financial Times. 2014, September 10.

² Ўша жойда.

³ Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. P. 61.

⁴ Колот А.М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации. // «Рынок праці та зайнятості населення», 2014, №3. -С.12.

⁵ Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ: монография. / В.Н.Бобков, О.В.Вередюк, Р.П.Колосова, Т.О.Разумова. - М.: ТЕУС, 2014. -С. 25.

тафовутни ажратишни қўйиш зарур. Шу сабабли ташқи конъюнктурадан келиб чиқиб, прекарийликнинг ижтимоий-иқтисодий ҳолати фарқланишини кўрсатадиган ҳамда прекарийлашувнинг тарқалишига сабаб бўладиган шахсий ўзгаришларнинг аҳамиятини намойиш этадиган тадқиқотларга мурожаат қиламиз.

Прекаризация манбаи - ташқи таркибий ўзгаришлар, давлат сиёсатининг роли

Г.Стэндинг давлатларнинг сиёсий йўналишга эга бўлган прекариятни шакллантиришни неолиберализм⁶ тамойилларини кузатиш билан, аниқроғи меҳнат бозори эгилувчанлигини оширишга интилиш билан боғлайди. Бу эса иш ҳақи даражалари, ёлланадиган ишчилар сонининг бозор тебранишларидан келиб чиқиб ўзгаришини кўзда тутди. Иш берувчилар томонидан ишчилар бажарадиган вазифа ва функцияларнинг тартибга солиниши, ижтимоий муҳофазаланганликнинг иш жойларига боғлиқлиги мавжудмаслигига олиб келади.

Глобаллашув жараёнлари⁷ неолиберализм тамойилларини кузатиш билан бир қаторда, беқарор бандлик шаклида ишловчилар қатламининг кенгайишига олиб боради⁸.

Жаҳон бозорида рақобатбардош бўлиш учун фирмалар ишчи кучига харажатларни камайтиришга мажбурдирлар. Шу сабабли неолиберал сиёсий йўналишнинг илгарилиги шароитида кўпгина ишловчилар ижтимоий ва иқтисодий ночор аҳоли гуруҳларига тушиб қоладилар.

А.Каллеберг⁹ неолиберал глобаллашув жараёни эгилувчан бандлик ва ишчи кучи

⁶ Standing G./ The Precariat: The New Dangerous Class. New York: Routledge, 2010. -P. 6.

⁷ Ўша жойда, 5-7-б.

⁸ Бек У. Власть и ёе оппоненты в эпоху глобализма. Новая всемирно-политическая экономия. / Пер. с нем А.Б.Григорьева, В.Д.Седельника. - М.: «Прогресс-Традиция», -С. 125.

⁹ Kallaberg A.L. Precarious Work Insecure Workers: Employment Relations in Transition. // American Sociological Review 2009. -P. 1.

аутсорсингга ўтишга мажбур компаниялар ўртасидаги ўсиб боровчи рақобатни белгилайди, деган нуқтаи назарга қўшилади. Бунда неолиберал бандлик сиёсати welfare state тамойилларидан воз кечишнинг мақсадга мувофиқлигини асослайдиган ғоявий концепциялар билан биргаликда жорий этилади. Индивидуализм ва шахсий жавобгарлик қадриятлари устуворлиги эътироф этиладиган ғоя тарқалади. АҚШнинг собиқ вице-президентининг маслаҳатчиси Бернштейннинг ёзишича, «биз барчамиз биргаликда» мақоли «ўзинг учун ўл етим» мақоли билан фожиали суратда алмаштирилмоқда¹.

Иқтисодий ва ижтимоий муҳофазаланмаган ишчилар янги қатламини шакллантиришга бозор ва давлат ўртасидаги кучларнинг янги талқини нуқтаи назаридан қараш мумкин. Маълумки, ривожланган мамлакатлар бозорида институционал тузилмалар икки хил тартибот: «рейн» ва «англосаксон» («англоамерикача») моделга бўлинади².

Биринчи тартибот (Германия, Франция ва Голландия) давлатларининг бозорни ижтимоий сиёсат таркибида қурадиган институционал муҳит яратишини шарт қилиб қўяди (пенсия таъминоти, таълим, соғлиқни сақлаш тизими ва ҳ.к.), яъни фуқаролар хавфсизлиги ижтимоий сиёсатини амалга оширишга кўмаклашади. Иккинчи тартибот (АҚШ, Буюк Британия ва бошқалар) иқтисодий субъектларга манёвр қилиш учун кўпроқ эркинлик берган ҳолда, хавфсизликнинг бу тармоғини кучсизлантиришга олиб келади. У ёки бу тартиботга мансублик давлатларга прекарнизация жараёнларини сусайтиришни кафолатлайди.

Рейн моделида давлат турли ишловчилар иш ҳақи даражаларида катта тафовутларга

йўл қўймайди. Аммо бунда бу тартиботга мансуб мамлакатларга ишсизликни паст даражада сақлаб туриш ва тўлақонли ишчи ўринларини ҳаракатлантириш қийин бўлиб қолади (Франция ва Нидерландияда, масалан, 2008 йилдан ишсизлик даражаси кўтарилувчи даражага эга бўлди ва мос равишда 10,5% ва 7,9% га етди³).

Шу билан бир вақтда, инглиз-саксон моделида (иш ҳақи даражаларида катта тафовутлар мавжудлигига қарамасдан) бандликнинг ўсиш суръатлари, масалан, АҚШда анча юқори: 2014 йил давомида 2,95 миллион америкалик иш топди⁴; 2009 йилдан ишсизлик даражаси 10%дан 5%гача тушди⁵. Айни вақтда Америкада вакансиялар катта сони прекариал ишни ўзида мужассамлаштиради - хусусий ва вақтинчалик бандлик шартномалари бўлиб, уларнинг сони барча иш ўринларининг 20%дан 40%гачасини ташкил этади⁶.

Бу тартиботлардан бирига мансублигидан келиб чиқиб, қатор кекса аҳоли прекариятининг шаклланиши тавсифи фарқланади⁷. Рейн тартиботи мамлакатларида юқори ишсизлик ва иш жойлари учун рақобат шароитида катта ёшдагиларда меҳнат бозоридан чиқиб кетиш ёки эрта пенсияга чиқиш стратегияси устунлик қилади. Шу сабабли давлатнинг институционал мажбуриятлари уларга пенсия тўловини кафолатлайди, ишчиларнинг бўшатилиши ёки иш ҳақи даража-

³ Уровень безработицы с учетом сезонных колебаний. Европейское статистическое агентство. // https://www.Google.ru/publicdata/explore?ds=z807pt6rd5uga6_Imet__y=unemployment_rate&idim=country:nI:uk:be hl=ru&dl=ru.

⁴ <http://www.vestifinance.ru/articles/51669>

⁵ Labor Force Statistics from the Current Population Survey. Bureau of Labor Statistics. // <http://data.bls.gov/timeseries/LNS14000000>.

⁶ Roth G. The Overproduction of Intelligence. The Reshaping of Social Classes in the United States. October 5th, 2015. // <http://www.brooklynrail.org/2015/10/field-notes/the-overproduction-of-intelligence-the-reshaping-of-social-in-the-united-states>.

⁷ Buchholz S., Blossfeld H.P., Hofacher D. Globalization, Uncertainty and Late Careers in society. Abingdon: Routledge, 2006.

¹ Bernstein J. All Together Now. Common Sense for a Fair Economy. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2006. -P. 7.

² Альбер М. Капитализм против капитализма. -СПб.: «Экономическая школа», 1998; Козловски П. Социальное рыночное хозяйство и разновидности капитализма. // Социальное рыночное хозяйство. Теория и этика экономического порядка в России и Германии. СПб., 1999.

сининг пасайтирилиши эса компаниялар учун ҳуқуқий қийинчиликларни кўзда тутди. Инглиз-саксон тартиботи мамлакатларида бозор эгилувчанлиги (ишдан бўшатиш бўйича тўсиқларнинг йўқлиги, тўлиқсиз бандлик тақдим қилиш ва бошқалар) кекса ёшдаги ишловчилар учун иш жойларини (аммо бандликнинг турли шаклларида мавжудлики), кўп ҳолларда ёшлар бандлигининг зарарига сақлаш имкониятини беради.

Бундан ташқари, қатор тадқиқотларнинг кўрсатишича, амалга оширилаётган ижтимоий сиёсат тавсифидан келиб чиқиб, прекарийлар саломатлигининг ҳолати ҳам фарқланади¹.

Кўпгина муаллифларнинг таъкидлашлари, ижтимоий йўналтирилган давлатларнинг ғамхўрликларига қарамасдан, ҳатто у ерда ҳам прекаризация жараёнлари муомалада бўлмоқда². Кўпинча бу давлатнинг жаҳон бозор кучларига қарши тура олишига ўз таъсирини кўрсата бошлаши ва тадбиркорлар томонидан бизнесларини омон қолдиришга бўлган интилиш билан боғлиқдир. «Иқтисодий жиҳатдан етакчи мамлакатларда янги ижтимоий уйғунликка эришишга умид боғлаган яқиндагина илғор бўлган «креатив синф» ўрнига «янги хавfli синф» – эртанги кунга бўлган ҳар қандай ишончини ва ҳаётий истиқболни йўқотган прекарият қатлам ўсиб боради»³.

«Прекарият» ва «прекаризация» тушунчаларини таърифлашда маҳаллий меҳнат бозори ва давлатнинг ўз ишчилари устидан муносабатларига таянган хусусиятларни ҳисобга олишнинг қанчалик муҳимлиги

¹ Kim I. et al. Welfare states, flexible employment and health: A critical review. *Health Policy*. 2012. 104 (2), pp. 99-127. Quinlan M. The «Pre-Invention» of Precarious Employment: The Changing World of Work in Context // *The Economic and Labour Relations Review*. 2012, 23(4). P. 3-24.

² Ctdric G. Jonson. The Urban Precariat, Neoliberalization, and the Soft Power of Humanitarian Design. // *Journal of Developing Societies* 27, 3&4 (2011). -P. 445-475.

³ Перспективы левой идеи в постиндустриальном мире. Почему усиление несправедливости не повышает влияния левой идеи? // «Свободная мысль», 2015, №2.

тўғрисида Германиядаги прекаризация жараёнлари мисолида фикр юритиш мумкин.

2005 йилда «Economist»да⁴ 2005 йил январда кузатилган, Германия Буюк депрессия даврида эга бўлмаган ишсизлик муаммолари ҳақида мақола чоп этилди: 5 миллиондан ортиқ германиялик ишга эга бўлмади, ишсизлик даражаси 11,4%га яқинлашди. Германияда юзага келган вазият билан боғлиқ равишда «Хару ислохотлари» номини олган ислохотлар амалга оширилиб, унинг оқибатлари турлича баҳоланмоқда. Ислохотларнинг мазмуни – ишсизлик нафақасини олиш қоидаларини тугатиш ва ишсизларнинг хатти-ҳаракатлари (ёки ҳаракатсизлиги) устидан назорат ўрнатишдир. Ишсизлик муаммолари ечилди, ишсизлик даражаси пасайтирилди (ишсизлик даражаси 2015 йилда тахминан 4,5%ни ташкил этди⁵). Аммо бунга ностандарт бандликни ва паст ҳақ тўланадиган иш жойларини кенгайтириш орқали эришилди (кўпинча тўлиқсиз иш куни ва ойига 400 евро атрофидаги даромадли⁶).

Германиядаги Хару ислохотлари янги иш жойларини яратиш ҳисобига ишсизлик билан курашиш ҳолатини мужассамлаштиради. Масалан, 2007 йилдан 2017 йилгача бўлган даврда мамлакатда 2 миллиондан ортиқ янги иш ўринлари яратилди. Бироқ вакансияларнинг бундай ўсиши «стандарт» иш ўринлари сонини камайтириш билан давом этди, янги иш жойлари ностандарт бўлган бандликни кенгайтириш туфайли яратилди⁷. Шунга қарамай, Палье ва Телен⁸ Германиядаги бандлик

⁴ Five million reasons to worry // *The Economist*. 02.02.2015. // http://www.economist.com/node/3622692&_tid=2931ah=e50f636873b42369614615ba3c16df4a.

⁵ Germany Unemployment Rate // <http://www.tradingeconomics.com/germany/unemploymentrate>.

⁶ Европа, жумладан Германия учун жуда паст маош (таҳр.)

⁷ Шеринева Е.Л. Реформы Харца: поворотный пункт в политике занятости и благосостояния в Германии. // *Журнал социологии и социальной антропологии*, 2014, №3.

⁸ Palier B., Thelen K. Institutionalising Dualism: Complementarities and Change in France and Germany, *Politics & society*, 2010, 38(1), March, pp. 119-148.

сиёсатини ижобий баҳоладилар, чунки иқтисодийнинг айрим тармоқларида ностандарт шартномаларни кенгайтириш ҳисобига давлат индустриал секторида стандарт меҳнат шартномаларини сақлашнинг уйдасидан чиқди, яъни Германия саноатнинг малакали ишчилари ва асосий ишловчилари меҳнатнинг прекаризацияси салбий оқибатларидан қутулиб қолди.

Шундай қилиб, биз давлатнинг ўз фуқаролари учун хавфсизлик тармоғини яратишга йўналтирилганлик хусусиятини диққат марказига қўямиз. Мазкур вазиятда аҳолининг прекаризациялашган қатламларига кўзда тутилмаган ишдан бўшатишдан суғурталанмаган ёки тўлақонли бандлик кафолатларига эга бўлмаган ишловчилар киритилади. Иш берувчи ихтиёри ва бозор талаби остида бўлишга мажбур бўлган, ўз манфаатларини ҳимоялаш учун овоз бериш ҳуқуқига эга бўлмаган ишловчилар прекарият бўлиб қолдилар. Шу нуқтаи назардан прекаризация жараёнларининг тарқалиши салбий ҳодиса сифатида баҳоланади. Чунки кўпчилик ишловчилар ҳуқуқларини муҳофазалаш ва уларни суғурталаш институционал муҳитини яратишга уринадилар; эркин бозор олийлиги тамойиллари орқага – ишчиларнинг капиталистлар томонидан эксплуатация қилиниши даврига қайтишни белгилайди¹.

Прекаризация манбаи – ташқи таркибий ўзгаришлар: иқтисодий-технологик детерминизм

Прекариятнинг шаклланишини иқтисодий-технологик детерминизм нуқтаи назаридан, яъни прекаризациянинг тарқалиши янги иқтисодий шароитлар билан белгиланган объектив жараён ҳисобланадиган тамойиллардан келиб чиқиб ўрганиш мумкин. Глобал рақобат дунёсида ишловчилар тақчил ресурс

(ахборот ходимлари²), қолганлари – енгил алмашинадиган ишчи кучи ёки таркибий ишсизлик ҳолатида бўлган ишловчилар бўлиб қолмоқда. Масалан, Siemens, Volkswagen, German Bank, BASF, Daimler, Lufthansa немис компаниялари кадрлар иш самарадорлигини ошириш дастурини йўлга қўйдилар ва шу билан бир вақтда доимий ишловчилар сонини қисқартиришга қаратилган чоратадбирларни ўтказиш бошладилар³.

«Аниқ хизматга буюртма бериш - буюртма бажарилгандан кейин йўқоладиган ишчи ўринлари ҳам пайдо бўлди»⁴. Шу сабабли прекариятнинг шаклланиши жараёнларини учинчи секторнинг кенгайтиши билан боғлашади. Бу сектор асоссизликка беқарорлик билан эга бўлади ва истеъмолчи томонидан талаб кичик тебранишлари билан боғлиқ равишда тарғиботга тортилгандир.

Г.Рот «иқтисодий тамойилларга асосланган меҳнат бозорида ишловчилар маълум тоифаларига бўлган талаб ва таклиф номуносиблиги прекарий-ишчилар катта қатлами шаклланишининг устувор омили ҳисобланади», деб кўрсатади⁵. Бир томондан, иш берувчиларнинг талаблари ёлланаётган ишчиларнинг малака ва билим даражасини белгилайди, бу ҳозирги авлодни олий маълумотли бўлишга ва ўз малакасини оширишга рағбатлантиради. Бошқа томондан, бундай мутахассислар билан меҳнат бозори ортиқча тўлдирилган бўлиб, уларнинг бир қисми ё ишсиз бўлиб қолади, ёки беқарор иш ҳақиға рози бўлишга мажбур бўладилар. «Юқори даражада индустриалашган модернизация бир

² Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. / Пер. с англ. под науч. ред. О.И.Шкаратана. – М.: ГУ ВШЭ, 2000.

³ Зиг А. Прекаризация в Германии и Великобритании – два неравноценных тождества (Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учётом интеграционных усилий государства и общества. / Глав. науч. ред. В.Н.Бобков. – М.: «МАГИСТР-ПРЕСС», 2015. -С. 178-179.

⁴ Ильин В.И. Профессия как индивидуальная жизненная колея: концептуализация категории.// Журнал исследований социальной политики, 2015, №4. -С. 521.

⁵ Roth g. The Overproduction of Intelligence.

¹ Kallaberg A. L. Precarious Work Insecure Workers: Employment Relations in Transition. P.I.; Quinlan M. The «Pre-Invention» of context. // The Economic and Labour Relations Review, 2012, 23 (4). -P. 6, 12.

томондан, университет маълумотиغا эга техник ходимлар ва касб эгалари юқори малакасини талаб қиладиган иш жойларининг кўпайишига, бошқа томондан эса маълумоти кам ишловчиларнинг касбини йўқотиш ва улар учун миллионлаб иш ўринларининг тўлиқ йўқ бўлиб кетишига олиб келади»¹.

Ота-оналарининг моддий қўллаб-қувватлашларисиз ҳеч нарса қила олмайдиган ишловчи ёшлар оммавий ҳодиса бўлиб қолади. Кўпроқ ресторан бизнеси, компьютер индустрияси, креатив иш турлари соҳаларида қисман ва вақтинчалик бандликнинг тарқалиши катта кўламларга етади ва бутун бандлик соҳасининг 20%идан 40%игачасини² қамраб олади. Прекариятнинг пайдо бўлиши олий ўқув юрлари битирувчилари учун муносиб иш ҳақиға эга бўлган ишни топиш (ҳеч бўлмаганда таълимга киритилган харажатларга тенг бўлган) имкониятининг йўқлиги билан белгиланади. Бунда ва бу турдаги ишловчилар учун ишга жойлаштириш муаммолари мақомли келишмаслик манбаи бўлиб қолади: ота-оналарнинг муносиб карьерани яратишга қаратилган ёш прекарий-ишчилар синфи учун хос бўлган турмуш тарзини юриштишга мажбур бўладилар.

Г.Ротга кўра, юқори маълумотли ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф, бундай номутаносибликларининг пайдо бўлиши аллақачон 1970-йиллардаги Америка меҳнат бозорига хос бўлди ва иқтисодиётнинг ноиндустриаллаштирилиши билан белгиланди. Бунда кўплаб ишловчилар ишини йўқотди, ишчи пролетариат қатлами кескин камайди. Бу эса учинчи сектор ишловчилари салмоғининг ўсиши билан қопланди.

Бир томондан, бугунги кунда ярим малакали меҳнат устунлигига эга бўлган қисман ва вақтинчалик бандликка ўтиш бандлик турларининг тарқоқлигини фарқловчи тавсифи ҳисобланади. Бошқа томондан, бозор фақат ўз билимлари ва эгилувчанлиги туфайли

ишлаб чиқаришдаги унумдорликни ошира оладиган ва техниканинг охириги ютуқларига хизмат қилиши мумкин бўлган ишчиларни шакллантириб боради. Японияда «90-йилларда эгилувчан ишлаб чиқариш воситаси ишчиси 35-40 та буюм учун 100-120 турдаги восита ва станокларнинг 20-25 турини билган. 1980-йилларда ускуналарни майда таъмирлаш ва бузилишлари олдини олишни цех ишчилари амалга ошираддилар. Бу тўхтаб қолишларни кескин қисқартирарди»³. Ҳозирда бундай ишчиларга талаб кескин пасайган. Шу сабабли прекаризация жараёнларига иқтисодий-технологик тамойиллардан келиб чиқиб, бир хил талқин бериш қийин.

Прекаризация манбаи – шахсий қадриятларни ўзгартириш

Қатор тадқиқотчилар прекаризация жараёнларини ўрганиб, биринчи навбатда, шахсининг янги турига таянишади. Бу тадқиқотчиларнинг фикрича, инсон ўзига мақсадга мувофиқ йўлни, якуний маҳсулот чақирувлари ва хатарларини танлаб олади ёки унинг ўзи бандлик шаклларида замонавий тажрибаларни ижобий қабул қиладди. Бошқа муаллифлар бугунги кунда шахс янги беқарор шароитлардаги ўзгаришларга бардош бериб, улар бир ишчиларнинг касбий қизиқишларини рўёбга чиқаришга рағбатлантирса, бошқалари эса бозор қонунлари олдида йўқ бўлиб кетадилар, деб таъкидлайдилар.

Масалан, П.Бурдые неолиберал тартибот ишсизлар ва беқарор бандлар оммасини қуролсизлантириши ҳақида ёзади. Ишини йўқотиш ва ишсиз бўлиб қолишдан қўрқиш шахсни яқкалаб қўяди, уни атомлаштиради; яқка эркинлик ғояларининг юқорилиги шароитида бирдамлик ва ўзаро ёрдамнинг

¹ Вакан Л. Городская маргинальность грядущего тысячелетия. // «Неприкосновенный запас», 2010. №2 (70).

² Roth g. The Overproduction of Intelligence.

³ Социально-экономические проблемы труда при внедрении новейшей техники и технологии. – М., 1990. с. 37-38; Вильховченко Э. Постиндустриальные модели труда социоорганизационный прогресс на рубеже XXI века. // «Мировая экономика и международные отношения», 2003, №3. -С. 56.

қадр-қиммати йўқолади¹. Социологнинг фикрича², прекариятни ҳамма жойдан топиш мумкин, чунки прекарнизация нафақат ишсизлар, балки ишдан бўшатилишдан қутулиб қолганларни ҳам ўзига жалб қилади. Бироқ улар барибир «тортилган ҳолатда» бўлади. Шу сабабли, деб хулоса қилади Бурдые, - прекарнизация бизнинг кунларда – бу ишсизлик ёки социумдан истисно қилинганлик шароитида инсоннинг ҳозирги ҳолатига яқин жамият ҳолатининг ҳукмрон тавсифидир.

П.Бурдыенинг («Бугунги кунда ноаниқлик ҳамма жойда бор») йўналишини давом эттириб, З.Бауман ишончсизлик замонавий ижтимоий шароитларнинг кенг тарқалган белгиси бўлиб қолишини қайд этади³. Бу янги ҳодисанинг шаклланишини белгилайди (precarite (фр.); Unsicherheit (нем.); Incertezza (ит.); Insecurity (ингл.), негарантированность (рус.) кафолатланмаганлик (ўзб.)) – унинг ҳаётини фаолияти турли соҳаларида инсоннинг ишончсизлиги ялпи тажрибасидир. Бинобарин, бу ишончсизлик, ноаниқлик Бауманга кўра, бутунлай бошқача. Бугунги куннинг ижтимоий-иқтисодий беқарорлиги бирдамлик ва бир текислик билан биргаликдамас: «ёлғизликда азоб чекишга тўғри келади»⁴.

Бауман бундай шароитда эски қадриятлар тизими лаёқатсиз бўлиб қолади: ижтимоий барқарорлик ҳамда узоқ муддатли мақсад ва вазифаларга эришиш ўз аҳамиятини йўқотади,

деб ҳисоблайди⁵. Бироқ медалнинг орқа томони ҳам бор: иш йўқлининг аянчилиги ва қисқалиги ижтимоий «фойдали» битимлар тармоғини яратишга кўмаклашади. Кучсиз алоқалар текисловчи кучлар салоҳиятига эга⁶. Кишиларнинг беқарорлик янги шакллари билан ўзаро таъсири бўйича тавсияларида битимлар катта тармоғини – ижтимоий капитал фонди – ўтмиш, қатъий бўлмаган тармоқдаги «янгиликлар»ни енгиллатадиган, тақсимланган тажрибани йўлга қўйиш юзасидан маслаҳатларни учратамиз⁷.

Карьерани индивидуаллаштириш ва меҳнат вазифаларининг қисқа муддатлилиги ижтимоий текисланганлик ва узоқ муддатли йўналишлар мавжуд эмаслиги билан бир қаторда, ҳозирги замон бозор рақобат муҳити талабларига мос келади. «Узоқ муддатли боғланишларнинг мавжуд эмаслиги – бу Гейтснинг ишга муносабати фирма белгисига ўхшайди. У қандайдир аниқ бир ишда айланиб, фалажликка тушиб қолмай, балки ўзининг имконият тармоғидаги мавқеини белгилаш зарурлиги ҳақида гапиради»⁸.

Тез ва эгилувчан мослашиш шароитида қисқа муддатли буйруқбозлик ишининг афзаллиги долзарблашади⁹. М.Вебернинг ўз меҳнат мевалари орқали худосини танлашини исботлашга эгоцентрик интилишни кўзда тутадиган «жалб қилинаётган инсон»¹⁰ эса ўз аҳамиятини йўқотади. Вазиятларга мослашиш ва команданинг бир қисмига айла-

¹ Bourdieu P. Acts of Resistance. Against the New Myths of our time, Cambridge; 2001.

² Bourdieu P., 1998. Contre-feux Propos pour service la resistance contrelinvasionneciabreale Paris; Raisons d'agir, 1998. Мазкур асар таҳлили Барби Ж. нинг «Employment precariousness» in a European cross-national perspective. A sociological review of thirty years of research Documents de Travail da Centre d'Economic de La Sorbonne.2011. 78//ftp://mse. Univ-paris 1. fr/pub/mse/CES 2011/11078.pdf.

³ Бауман З. Индивидуализированное общество. // Пер. с англ. под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: «Логос», 2002. –С. 194.

⁴ Bobkov V., Csoba J., Hermann P. (eds.). Labour Market and Precarity of Employment: Theoretical Reflections and Empirical Data from Hungary and Russia. Bremen: Wiener Verlag fuer Sozialforschung, 2014.

⁵ Херифер К. Что идет на смену ценностям индустриального общества. // <http://www.hse.ru/news/science/166381530.html>; Грановеттер М. Сила слабых связей. // «Экономическая социология», 2009, №4.

⁶ Грановеттер М. Сила слабых связей. // «Экономическая социология», 2009, №4.

⁷ Сеннетт Р. Коррозия характера. / Пер. В.И.Супруна. – М.: ФСПИ «Тренды», 2004. –С. 132.

⁸ Ўша жойда, 89-б.

⁹ Вильховченко Э. Постиндустриальные модели труда социоорганизационный прогресс на рубеже XXI века. // Мировая экономика и международные отношения, 2003, №3. –С. 60.

¹⁰ Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. Избранные произведения. // Пер. с нем. Общ.ред. Ю.Н.Давидова. – М.: «Прогресс», 1990.

ниш лаёқати сингари меҳнат этикаси кўрсаткичлари биринчи ўринга чиқади. «Буйруқлар вақти – эгилувчан, у ўз воз кечишлари ва кутишлари билан қайд қилинган ўн йилликлар билан боғлиқ ҳисобкитобларга қараганда, кўпроқ ўзига хос қисқа муддатли вазифаларга қаратилган»¹. Агар «жалб қилинаётган инсон» меҳнат этикаси шахсни эътироф этишга асосланса, у ҳолда буйруқбозлик иши шахснинг гуруҳга қоришиб кетишини кўзда тутади.

Бюрократик тўсиқларнинг сусайиши ва меҳнат жараёнлари эгилувчанлигининг кучайиши айна вақтда ҳар бир ишчи учун жавобгарлик даражаси ортишидан дарак беради. Қатъий иерархиянинг ўрнига «марказлаштирилган концентратсия келади – бу таркибий тузилмада бошқарувни ўтказиш усули бўлиб, пирамидали алоқалар пухталигига эга эмас; институционал тузилма кўпроқ оддий эмас, балки чалкашроқ бўлиб қолди»². Шундай қилиб, агар илгари фирма раҳбари компания тақдири учун жавобгар хўжайин вазифаларини бажарса, эндиликда жавобгарлик тўсиғи бутун жамоа зиммасига тушади, бу ҳам оддий ишчиларнинг прекарлашган аҳволини тавсифлайди.

Жорий ва беқарор воқелик шароитида маълум шахс ўзини етарли даражада чекланган ҳис қилиб, у илгари қатъий берилган меҳнат ҳаракатларини кузатиш ва ўзини аниқ касбий мавқеида белгилаш талабларидан уялади. «Шахс учун қатъий янгиланган фожеали тавсифга эга бўлган меҳнат бозорининг ноаниқлиги ва беқарорлиги жорий замонавийлик вакили учун қулай атмосфера унсурига айланади»³.

Бу кишилар Шумпетер мақтаган тадбиркорлар билан бир хил: улар таваккал қилиш-

¹ Сеннетт Р. Коррозия характера. / Пер. В.И.Супруна. – М.: ФСПИ «Тренды», 2004. –С. 172.

² Ўша жойда, -79-б.

³ Ильин В.И. Профессия как индивидуальная жизненная колея: концептуализация категории. // Журнал исследований социальной политики, 2015, №4.

дан кўрқмайдилар ва орқага чекинишдан, йўқотилган йўлни танлашдан кўрқмайди⁴. Бу хилдаги шахс учун беқарорлик неъмат бўлиб қолади, корпоратив этика талабларига эга бўлган аниқ ташкилотга боғланиб қолмаслик имкониятини беради⁵ ва қуйидагиларга эришади:

– янги касбий билимлар ва кўникмаларни бутун умри давомида ўзлаштириш имконияти;

– касбий мавқега руҳан таяниш;

– узоқ вақт битта (айниқса, қолақ) иш билан шуғулланишга лаёқатсизлик;

– барқарор ва чуқур касбий (илдизлар) лаёқатлар истиқболларидан кўрқиш.

Беқарорлик нафақат меҳнат соҳаси, балки прекариятнинг бутун билиш тажрибасини ҳам қамраб олади⁶. Инсон томонидан карьера йўлини танлаб олишда нафақат моддий рағбат, балки ўз-ўзини ифодалаш, ишнинг яшаш тарзига мослиги, мустақиллик устуворликлари, ижтимоий эътироф ва бошқа рағбатлар орқали ҳам бошқариш мумкин. Бундан ташқари, В.С.Магуннинг тадқиқотларини ҳам ёдга олиш лозим. У меҳнат қадриятларини гедонистик (юқори иш ҳақи, ишдаги барқарорлик, қулайлик) ва мазмунли (ташаббус кўрсатиш, жавобгарлик, ишдаги қулайлик имкониятлари)⁷ турларга бўлади.

⁴ Сеннетт Р. Коррозия характера. / Пер. В.И.Супруна. – М.: ФСПИ «Тренды», 2004. –С.130.

⁵ Ильин В.И. Профессия как индивидуальная жизненная колея: концептуализация категории. // Журнал исследований социальной политики, 2015, №4.

⁶ Butler J. Precarious Life. The Powers of Mourning and Violence. New York: Verso, 2004; Neilson B., Rossiter N. Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception. // Theory, Culture & Society. 2008. Vol.25.No.s. 7-8. p. 51-72.; Vosko, L. (ed.). Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada, Montreal: McGill-Queens University Press, 2006; Arnold D., Bongiovi J. Precarious Informalizing and Flexible Work: Transforming Concepts and Understandings. // American Behavioral Scientist 2013/ 57 (3)/ p/289-308.

⁷ Магун В.С. Трудовые ценности экономически активного населения восьми стран мира. / Под ред. В.А.Мау, А.А.Мордашева, У.В.Турунцева. // Мы и они: Россия в сравнительной перспективе. М., 2005.

Прекарлашган ҳолатда бўлиш, ўз навбатда, уй хўжалиқларининг моддий бюджети, оила қуриш имкониятлари, касбини рўёбга чиқариш ва таълим олиш¹, жамиятдаги ижтимоийлашувига таъсир кўрсатади.

Ноаниқ касбий мақомга эга бўлган ишчилар мажмуининг кўпайиши касбий кўникмаларини такрор ишлаб чиқариш имкониятларининг чекланиши оқибати бўлиб қолади. Прекарнизация² жараёнларини ўрганаётган муаллифлар ҳозирги жамиятда касбий ва мақом чегараларининг ювилиб кетиши ҳақида гапирадилар. Масалан, Стэндинг нисбатан юқори маълумотли, ўз малакасига кўра, олиши мумкин бўлган даромадидан паст даромад ёки мақоми бўйича келишишга мажбур бўлган кишилар кўп ҳолларда мақоми номуаносибликларидан азият чекадилар³.

Шу сабабли прекарнизацияни ўрганишда прекарийларга хос мақомлар келишувчан-маслиги атрофида бўлиш мумкин эмас, бу микродаражадан макродаражагача таъсир кўрсатади: замонавий жамиятлар ижтимоий таркиби узоқ муддатли барқарорлигини ва анъанавий амал қилиш муҳим шарти сифатида мақомли консинстентлигини йўқотади⁴. Бу оммавий хусусиятга эга бўлган ва прека-

ризация жараёнларининг барча ижтимоий гуруҳларини у ёки бу даражада қамраб оладиган ижтимоий ўрни ва мақомларининг ўзгариши, гуруҳ ички бир хилликнинг йўқолишида, шу билан биргаликда анъанавий тушуниладиган ижтимоий гуруҳларда ҳам аниқроқ намоён бўлади.

Юқоридагилар прекарнизация жараёнлари турли шаклларга кириши ва турлича баҳоланиши мумкинлигини кўрсатади. Кўп жиҳатдан бу прекариятни қайси нуқтаи назардан тушунишимиз билан белгиланади. Прекарнизацияни ўрганишнинг мавжуд тажрибаси ҳодисанинг мажмуавийлигини намоён этиши: беқарорлик инсон ҳаётининг фаолиятининг турли соҳаларида кузатилади ва объектив ҳамда субъектив омиллар билан белгиланади. Шу сабабли Г.Стэндинг янги хавфли синфнинг шаклланиши юзасидан хавфсираши осон танқид остига олиниши мумкин: «Прекарият ҳеч қачон гуруҳда охиригача шаклланмайди, у ҳар доим бир хил бўлмаган тоифада кўп бўлмаган ҳолда қолади»⁵.

Г.Стэндинг жамиятда прекарнизация тадқиқоти мисолида кўз ўнгимизда юз бераётган ва воқеликни ўзгартираётган трансформация жараёнларини қайд қилишда ҳақлигини эйтироф этиш мумкин. Бу, биринчи навбатда, кишиларнинг янги фикрлай бошлашида намоён бўлади: меҳнат бозори хатарлари, ижтимоий-иқтисодий беқарорлик кимнидир қуролсизлантирса, бундай кишилар ҳимояланганлик ҳиссини йўқотадилар ва ўз ихтиёрига қарши бозор қонунларига риоя қилишга мажбур бўладилар; бошқаларга эса янги шароитлар эркинлик ва ўз касбий қизиқишларини рўёбга чиқариш имкониятини беради, узилишли касбий ҳаракатланиш улар учун шахсий танлов ҳисобланади.

⁵ Ксоба Д. Изменчивость неустойчивость рынка труда в Венгрии. // Неустойчивость занятости (прекарнизация): особенности и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. / Глав. науч. ред. В.Н.Бобков. – М.: «МАГИСТР-ПРЕСС», 2015. – С. 184.

¹ Quinlan M. The Pre-Invention of Precarious Employment: The Changing World of Work in Context// The Economic and Labour Relations Review. 2012. 23 (4). P.4.

² Ctdric G. Jonson. The Urban Precariat, Neoliberalization, and the Soft Power of Humanitarian Design // Journal of Durloping Societies 27, 3&4 (2011), 445-475.

³ Standing. / The Precariat: The New Dangerous Class. London, New York: Bloomsbury Academic, 2011. P.10.

⁴ Lenski G. Status Crystallization: A Non Vertical Dimension of Social Status.// American Sociological Review. 1954. Vol. 19.; Hartman M. On the Definition of the Status Inconsistency.//American Journal of Sociology. 1974. Vol.80; Ленски Г. Статусная кристаллизация: невертикальное измерение социального статуса. / Пер. с англ. А.Н.Болтивина. // Социологический журнал, 2003, №4; Богомолова Т., Сабина С. Статусная рассогласованность как аспект социальной стратификации: презентация классической концепции. // «Рубеж», 1997, №10-11; Сиблина С.Г. Статусные рассогласования: методология анализа и практика исследований. – Новосибирск: Изд-во НГУ, 2002.

Ўзбекистонда прекаризация жараёнлари миллий хусусиятлар туфайли алоҳида тарзда шаклланимоқда. Аммо кўп жиҳатдан хорижий мамлакатлар йўлини такрорламоқда. Шунга қарамай, Ўзбекистонда прекаризациянинг турли жиҳатларига бағишланган тадқиқотлар етарли эмас. Прекариятни ўрганишда аҳолининг турли тоифаларида шарқона жамоавийликнинг намоён бўлиши хусусиятларидан келиб чиқиб, тадқиқотларни амалга ошириш мақсадга мувофиқдир.

Адабиётлар рўйхати:

1. Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. London, New York: Bloomsbury Academic, 2011\$ Jonson I., Nyberg A. Sweden: precarious work and precarious unemployment. // Gender and the contours of Precarious Employment / Ed. by L.F. Vosko et al. New York: Routledge, 2010.
2. Бизюков П. Что такое прекариат? 01.08.2014// <http://trudprava.ru/expert/article/employart/1182>
3. Tucker D. Precarious Non-Standard Employment-a Review of the Literature. Working paper of Labour Market Policy Group. 2002//[http://www.dol.gov.tz/pdfs/Precarious NS work lit Review.pdf](http://www.dol.gov.tz/pdfs/Precarious%20NS%20work%20lit%20Review.pdf).
4. Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Elexible. Final Report. 2004. -P. 46. //<ftp.cordis.europa.eu/pub/citizens/docs/kina21250ens...final...esope>.
5. Wilson, M. Precarious work: The need for a new polisy framework. Editing. The Whitlam Institute. 2013//http://www.whitlam.org/date/assets/pdf...file/0015/430008/Perspectives_8_Margaret_Wilson.pdf
6. Cardose P. et. al. Precarious employment in Europe. Brussels: FEPS.2014. P.7//[http://www.renner-institut.at/fileadmin/user_upload/Themen/Europa/wg_precarious_employment in_europe.pdf](http://www.renner-institut.at/fileadmin/user_upload/Themen/Europa/wg_precarious_employment_in_europe.pdf).
7. Шкаратан О. И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: Теория и эмпирический анализ. / На материалах опросов в России (1994-2013). // «Социологические исследования», 2015, №12.
8. Mansel J., Heitmeyer W. Precarity, Segregation and Poverty in the Social Space-Overview of the Research Status. 2010. // [http://www.difu.de/publikationen/precarity-Segregation and povertion](http://www.difu.de/publikationen/precarity-Segregation%20and%20povertion).
9. Mc Kay S. et al. Study on Precarious Work and Social Rights. London: Working Lives. Research Institute, London Metropolitan University, 2012. -P. 72-74.
10. Savage et al. A New Model of Social Class? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment. // Sociology, 2013. -P. 12.
11. Pilling. Japan is creating jobs but workers do not prosper. Casualisation of the Workforce is stiling the deflationary experiment. // Financial Times, 2014, september 10.
12. Колот А.М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации. // «Рынок праці та зайнятості населення», 2014, №3.
13. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ: монография. / В.Н.Бобков, О.В.Вередюк, Р.П.Колосова, Т.О.Разумова. - М.: TEUC, 2014. -С. 25.
14. Бек У. Власть и её оппоненты в эпоху глобализма. Новая всемирно-политическая экономика. / Пер. с нем. А.Б.Григорьева, В.Д.Седельника. - М.: «Прогресс-Традиция».

15. Kallaberg A. L. Precarious Work Insecure Workers: Employment Relations in Transition// American Sociological Review, 2009
16. Bernstein J. All Together Now Common Sense for a Fair Economy. San Francisere Berrett-Kochler Publishers. 2006. -P. 7.
17. Альбер М. Капитализм против капитализма. - СПб: «Экономическая школа», 1998; Козловски П. Социальное рыночное хозяйство и разновидности капитализма. // Социальное рыночное хозяйство. Теория и этика экономического порядка в России и Германии. – СПб., 1999.
18. Уровень безработицы с учетом сезонных колебаний. Европейское статистическое агентство. // https://www.Google.ru/publicdata/explore?ds=z807pt6rd5uga6_Imet__y=unemployment_rate&idim=country:nI:uk:be hl=ru&dl=ru.
19. <http://www.vestifinance.ru/articles/51669>
20. Labor Force Statistics from the Current Population Survey. Buren of Labor Statistics // <http://data.bls.gov/timeseries/LNS14000000>.
21. Roth G. The Overproduction of Intelligence. The Reshaping of Social Classes in the United States. October 5th, 2015. // <http://www.brooklynrail.org/2015/10/field-notes/the-overproduction-of-intelligence-the-reshaping-of-social-in-the-united-states>.
22. Buchholz S., Blossfeld H.P., Hofacher D. Globalization, Uncertainty and Late Careers in society. Abingdon: Routledge, 2006 .
23. Kim I. et al. Welfare states, flexible employment and health: A critical review. Health Policy. 2012. 104 (2), pp. 99-127. Quinlan M. The «Pre-Invention» of Precarious Employment: The Changing World of Work in Context // The Economic and Labour Relations Review. 2012, 23(4). -P. 3-24.
24. Cedric G. Jonson. The Urban Precariat, Neoliberalization, and the Soft Power of Humanitarian Design. // Journal of Developing Societies 27, 3&4 (2011), p. 445-475.
25. Перспективы левой идеи в постиндустриальном мире. Почему усиление несправедливости не повышает влияния левой идеи? // «Свободная мысль», 2015, №2.
26. Five million reasons to worry. // The Economist. 02.02.2015.// <http://www.economist.com/node/3622692&zid=293Iah=e50f636873b42369614615ba3c16df4a>.
27. Germany Unemployment Rate. // <http://www.tradingeconomics.com/germany/unemploymentrate>.
28. Шеринева Е.Л. Реформы Харца: поворотный пункт в политике занятости и благосостояния в Германии. // Журнал социологии и социальной антропологии, 2014, №3.
29. Palier B., Thelen K. Institutionalising Dualism: Complementarities and Change in France and Germany, Politics & society, 2010, 38(1), March, pp. 119-148.
30. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. / Пер. с англ. Под науч. ред. О.И.Шкаратана. – М.: ГУ ВШЭ, 2000.
31. Зиг А. Прекаризация в Германии и Великобритании – два неравноценных тождества (Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учётом интеграционных усилий государства и общества. / Глав. науч. ред. В.Н.Бобков. – М.: «МАГИСТР-ПРЕСС», 2015. -С. 178-179.
32. Ильин В.И. Профессия как индивидуальная жизненная колея: концептуализация категории. // Журнал исследований социальной политики, 2015, №4. -С. 521.
33. Вакан Л. Городская маргинальность грядущего тысячелетия. // «Неприкосновенный запас», 2010, №2 (70).
34. Социально-экономические проблемы труда при внедрении новейшей техники и технологии. – М., 1990. -С. 37-38.

35. Вильховченко Э. Постиндустриальные модели труда социоорганизационный прогресс на рубеже XXI века. // «Мировая экономика и международные отношения», 2003, №3.
36. Bourdieu P. Acts of Resistance. Against the New Myths of our time, Cambridge, 2001.
37. Bourdieu P., 1998. Contre-feux Propos pour service la resistance contrelinvasionneciabreale. Paris; Raisons d'agir, 1998.
38. Бауман З. Индивидуализированное общество. // Пер. с англ. Под ред. В.Л.Иноземцева. – М.: «Логос», 2002. –С. 194.
39. Bobkov V., Csoba J., Hermann P. (eds.). Labour Market and Precarity of Employment: Theoretical Reflections and Empirical Data from Hungary and Russia. Bremen: Wiener Verlag fuer Sozialforschung, 2014.
40. Херифер К. Что идет на смену ценностям индустриального общества. // <http://www.hse.ru/news/science/166381530.html>.
41. Грановеттер М. Сила слабых связей. // «Экономическая социология», 2009, №4.
42. Сеннетт Р. Коррозия характера. / Пер. В.И.Супруна. – М.: ФСПИ «Тренды», 2004. –С.132.
43. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. Избранные произведения. // Пер. с нем. Общ. ред. Ю.Н.Давидова. – М.: «Прогресс», 1990.
44. Butler J. Precarious Life. The Powers of Mourning and Violence. New York: Verso, 2004.
45. Магун В.С. Трудовые ценности экономически активного населения восьми стран мира. // Под ред. В.А.Мау, А.А.Мордашева, У.В.Турунцева. // Мы и они: Россия в сравнительной перспективе. – М., 2005.
46. Quinlan M. The Pre-Invention of Precarious Employment: The Changing World of Work in Context. // The Economic and Labour Relations Review. 2012. 23 (4). P.4.
47. Lenski G. Status Crystallization: A Non Vertical Dimension of Social Status. // American Sociological Review. 1954. Vol. 19.
48. Ксоба Д. Изменчивость неустойчивость рынка труда в Венгрии. // Неустойчивость занятости (прекаризация): особенности и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. / Глав. науч. ред. В.Н.Бобков. – М.: «МАГИСТР-ПРЕСС», 2015.