

УДК 323.329

**Шуліка А. А.**

*Кандидат політичних наук, доцент кафедри політології  
Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара*

## **ОСНОВНІ ФОРМИ УЧАСТІ ПРЕКАРІАТУ В ПОЛІТИЦІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Можливості залучення прекарізованих соціальних груп до участі в системі соціального партнерства, з метою захисту їх основних громадянських прав та забезпеченні їх участі в формуванні державної політики.

Ключові терміни: прекаріат, прекарізація, соціальне партнерство, профспілки, державна політика.

Стрімка зміна форм соціальної стратифікації, а також формування нових соціальних рухів і груп інтересів з другої половини ХХ ст. та на початку ХХІ ст. поставило перед суспільством завдання формування адекватної системитрудових відносин, відповідну викликам соціальних реалій. Однією з найважливіших проблем сучасної праці стало виникнення нових форм зайнятості, які породили феномен прекарітета. Прекарізація починається перш за все в сфері соціально-трудових відносин та породжує глибокі протиріччя, які зачіпають все більше сфер життєдіяльності суспільства, зокрема вони мають значний потенціал впливу на політичну сферу.

Враховуючи швидку прекарізацію суспільства і поширення прекаріату як суспільного явища, необхідно, насамперед, визначити його природу, види та фактори, що сприяють його подальшому поширенню, адже тільки так можна розробити дієві заходи з подолання цієї проблеми сучасного суспільства.

У числі перших дослідників, які стали розглядати проблеми прекаріату зв'язку з процесами становлення нових форм соціально-трудових відносин та їх впливом на політичну сферу, були французькі соціологи П'єр Бурдьє і Робер Кастель. Різним аспектам прекарізації суспільного простору як явища, що несе в собі потенційну загрозу стабільності соціальної та політичної системи присвячені, насамперед, дослідження Міжнародної організації праці, а також відомих вчених В. Бобкова, А. Колота, М. Койне, Г. Роджерса, Г. Стендінга, Д. Такера, Д. Фаджа, та ін.

Метою статті є аналіз основних форм участі прекаріату в політиці соціального партнерства. До основних завдань статті відносяться: виокремлення основних характеристик прекаріату, розгляд проявів прекаріату в сучасному світі, виявлення конфліктогенного потенціалу процесу поширення та розповсюдження прекарізованих верств населення в політичній системі, визначення основних форм узгодження інтересів соціально-політичних груп в сучасному суспільстві.

Останнім часом в науковому обігу з'явився і став займати все більш істотне місце термін «прекаріат». Цим терміном позначають соціальний шар, що входять в який люди не мають постійного заробітку, місця роботи соціальних гарантій, найчастіше їх трудова зайнятість є неформальною. Особливості їх зайнятості та способу життя впливають на формування їх моделі поведінки [4].

Г. Стендінг приписує прекаріату специфічні відносини розподілу. Працівникам в основному доводиться покладатися тільки на пряму грошову винагороду за працю. Прекаріат не може розраховувати на пенсії, допомоги по безробіттю, оплату медичних рахунків. Крім того, все більше людей в прекаріаті не мають тих же прав (цивільних, соціальних, політичних, культурних та економічних), що є у решти громадян. Автор називає прекаріат новим небезпечним класом [8, с. 198].

До числа прекарізованих соціальних груп доволі частовідносять мігрантів, котрі не мають трудової стабільності. Так в Італії в останні роки прекарна праця разом з боротьбою за права іммігрантів стала однією з головних тем громадянських виступів. Безліч акцій, особливо першотравневих, висувають як центральну вимогу гарантованого доходу. Як приклад можна навести парад EuroMayday в Італії та інших країнах Європи. Активісти EuroMayday при взаємодії з художниками і дизайнерами створили цілу іконографію прекаріату. Переймаючись питанням про те, як можна уявити прекаріат і знайти спільне у прекарного суб'єкта, вони прийшли до необхідності застосування в політиці образів і стали використовувати символи поп-культури і образи католицьких святих. При пікетуванні супермаркету в 2004 році процесія рухалася в бік магазину і підносила сюрреалістичні молитви, виступаючи проти використання неділі як робочого дня. На наступний рік театральна група зробила велику статую уклінну в молитві робочого, над головою якого світився неоновий німб. Монумент встановили навпроти супермаркету. Преса назвала скульптуру San Precario — святий заступник усіх прекаріїв. Так з'явився образ, який за короткий період часу став

символом всього руху. Активісти використовують перформанси, флеш-моби, акціонізм і медіаактивізм.

Але в сучасному світі до цієї соціально-політичної групи все ж більш тяжіють працівники інтелектуальних, творчих професій. До даної тенденції схильні викладачі, фрілансери, працівники мистецької сфери та ін. Деякі дослідники зазначають, що за десятиліття Інтернет-технологій ми пережили масове декласування працівників до статусу прекарних працівників [1, с. 162].

Представниками прекаріату стають багато працівників інтелектуальної праці зайняті в основному на тимчасових посадах, які не мають постійного контракту. Прекаріальна праця — це не тільки доля некваліфікованих робітників, хто не вчився і не здобував професію. Наприклад, все більше прекаріальних рис проглядається в діяльності вузівських викладачів, офісних працівників і навіть державних службовців. Так європейські викладачі об'єдналися в широкий рух L'Onda («Хвиля»). Рух закликає до вирішення проблемпозаштатних інтелектуальних працівників університетів — низькооплачуваної прекарної робочої сили на ринку викладацької праці [1, с. 163]. Подібне об'єднання навколо руху прекаріату підкріплюється ініціативою безлічі студентів, працівників, дослідників і викладачів в межах великого руху прекаріату.

Прекаріат поширюється за межі виробництва на весь соціальний простір, загострюючи внутрішні і зовнішні конфлікти суспільства, що тягне за собою появу нових протестних рухів. У цьому зв'язку необхідно зазначити, що збільшення кількості працівників, які відносяться до цієї соціальної групи стає загрозою прогресивного розвитку суспільства та стабільності політичної системи країни.

Дані тенденції показують, що в суспільстві відбуваються глибокі зміни, пов'язані з корінним перетворенням сучасного праці.

Проблема прекарізації соціально-трудової сфери достатньо актуальна й в Україні. Найвищим рівнем невпевненості працівників у збереженні роботи і порушення соціально-трудова прав характеризується достатньо чисельний неформальний сектор економіки. Однак, захищеність українських працівників від звільнення і порушення прав невисока і у формальному секторі. На жаль, керівники підприємств часто ігнорують чинне законодавство про працю, адже система державного нагляду і контролю не діє на належному рівні, а відстояти свої права в суді в умовах тотальної корупції прості працівники не можуть навіть сподіватися [2].

Подальшу прекарізацію суспільства в Україні прискорюють такі фактори: невиконання положень чинного трудового законодавства на підприємствах; значна «тінізація» ринку праці; економічна, політична, правова нестабільність; перманентні кризові явища в економіці в цілому і особливо в соціально-трудовій сфері; виникнення нових проблем у сфері праці під впливом наростаючої глобалізації та ін.

Для вдосконалення соціально-політичного механізму забезпечення реалізації основних форм узгодження інтересів та зменшення потенційного рівня конфліктності необхідна імплементація міжнародних стандартів у сфері охорони праці та промислової безпеки, впровадження прогресивного зарубіжного досвіду в діяльність вітчизняних підприємств, підвищення рівня соціальної відповідальності роботодавців і працівників.

Діяльність Міжнародної організації праці (МОП) має провідну роль у поширенні у світі універсальних вимог у сфері праці. МОП докладає значних зусиль на міжнародному рівні для підвищення безпеки праці, розробки нормативно-правової бази забезпечення здорових і безпечних умов праці, попередження професійних захворювань та виробничого травматизму, удосконалення статистики праці [3, с. 228].

Міжнародні стандарти та нормативно-правові акти створюють підґрунтя для розробки національних стандартів і стандартів підприємств, систем промислової безпеки, сприяють дотриманню безпечних умов праці, зменшенню виробничого травматизму, підвищенню рівня охорони праці. Саме реалізація ефективної державної політики, спрямованої на забезпечення гідних умов праці, може сприяти підвищенню рівня охорони праці.

Утворення МОП у 1919 р. було пов'язано з формуванням нових систем узгодження інтересів праці та капіталу, тобто органів представництва інтересів роботодавців та найманих працівників. Однією з головних форм реалізації такої системи узгодження інтересів стала система соціального партнерства. Її запровадження перш за все полягало в тому, вона стала основою державної політики всіх розвинених країн світу.

Сутність соціального партнерства розкривається через його функції. По-перше, воно виступає механізмом узгодження соціальних інтересів з урахуванням їх відмінностей і навіть суперечностей. По-друге, воно є засобом реалізації соціальної політики, що забезпечує участь усіх соціальних суб'єктів в організаційно-управлінській діяльності. При цьому

соціальне партнерство може забезпечити взаємодію соціальних суб'єктів у будь-якій сфері — економічній, політичній, культурній та ін. [6].

Держава в соціальному партнерстві існує в декількох ролях: власника, законодавця, посередника, працедавця. Тому головні функції держави в системі соціального партнерства: законодавча, нормотворча, організаційна, прогностична, контрольна та судова.

Узгодження інтересів найманих працівників і власників капіталу у сфері соціально-трудових відносин здійснюється шляхом переговорів і завершується укладанням колективних договорів і угод. Крім того, система соціального партнерства реалізується через укладання угод на рівні суспільства загалом або на рівні окремих регіонів (вертикальна система договорів і угод). На рівні суспільства предметом переговорів стають основні напрями соціально-економічної політики держави, включаючи розробку показників соціального добробуту нації, системи соціальних гарантій для всіх прошарків населення, а також заходів із захисту інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин. Відповідні угоди укладаються між організаціями, що представляють найманих працівників, об'єднаннями роботодавців і державою.

Основними формами соціального партнерства є: загальні консультації; колективні договори; складання договорів і угод; згоди на вищому рівні соціально-економічної політики; загальна розв'язка колективних трудових спорів, їх запобігання; організація примирних та арбітражних процедур; участь найманих працівників в управлінні виробництвом; участь представників сторін у роботі органів соціального партнерства; загальне управління фондами соціального партнерства; участь найманих працівників в розподіленні доходів підприємства; розгляд претензій і розбіжностей, що виникли між сторонами; обмін інформацією; контроль за виконанням спільних домовленостей [9, с. 191].

Система соціального партнерства може ефективно функціонувати тільки за певних умов: коли економіка розвивається, а держава проводить активну соціальну політику в інтересах більшості населення; коли розвиненими є парламентські форми демократії та інститути громадянського суспільства, що забезпечують представництво інтересів різних соціальних груп; коли організації робітників (профспілки) мають достатню силу і користуються авторитетом у суспільстві.

Найважливішим завданням вдосконалення соціального партнерства є розмежування різних груп інтересів і розробка механізмів їх узгодження та реалізації.

Основу політики соціального партнерства, як вже зазначалось, складає процес узгодження інтересів між роботодавцями, державними органами влади та найманими працівниками. За умов існування системи постійного діючих органів соціального партнерства, його суб'єктів представляють спеціальні організації, яким делеговані права на представництво їх інтересів. Роботодавців представляють різноманітні спілки, організації, федерації, асоціації працедавців. Що ж стосується найманих робітників, то найбільш поширеною формою представництва є профспілки, найбільш масові громадські організації в світі.

У XIX ст. в усіх розвинених країнах Європи та Америки виникають професійні спілки осіб найманої праці як масові громадські організації найманих працівників, які засновані на спільності їхніх інтересів у процесі праці. Діяльність профспілкових організацій загострювала конфлікти із роботодавцями, вимагаючи більшого рівня забезпечення потреб найманих працівників. Профспілки, будучи легітимними в очах найманих працівників, тривалий час перебували поза межами правового поля, а їх діяльність часто прирівнювалась до злочинної [5, с. 29].

Ключовим моментом у становленні соціального партнерства як інституту громадянського суспільства було організаційне оформлення основних суб'єктів соціально-трудових відносин — найманих працівників та роботодавців. Це стало можливим разом із переходом від дрібного підприємництва до великого індустріального виробництва та початком систематичного застосування у виробництві машин, що було спричинене промисловою революцією. Використання досягнень машинного способу виробництва звільняє власників засобів виробництва від необхідності використання значної кількості висококваліфікованих найманих робітників. Кардинально змінюється ситуація у сфері зайнятості: технологічна оптимізація виробництва позбавляє велику кількість працівників їх робочих місць, стабільного заробітку, а, зрештою, і засобів для існування — це зумовлює конкуренцію в середовищі робітників за робочі місця. Прагнення розрізненої армії безробітних знайти хоч якусь роботу веде до зменшення оплати праці. Лише об'єднавшись і торгуючись спільно, наймані працівники можуть вигідніше продавати свою робочу силу, утворюючи каси матеріальної взаємодопомоги, які допоможуть проіснувати робітникам на час ведення переговорів із роботодавцем.

Об'єднанні профспілками робітники стали в межах правового поля набагато потужнішим суб'єктом соціально-трудових відносин. Це, в свою чергу, змусило підприємців утворювати відповідні організації

для формування спільних позицій у відносинах із профспілками та відстоювання власних інтересів. Наявність сильних і згуртованих органів представництва інтересів найманих працівників є необхідною умовою процесу консолідації роботодавців як сторони соціального партнерства [5, с. 29].

Але якщо ми ведемо мову про прекарізовані верстви населення, то вони частіше за все залишаються за межами відносин заснованих на системі соціального партнерства. Це пов'язано перш за все з тим, що майже вся система соціального партнерства заснована на профспілковому представництві. Це призводить до того, що найвпливовішу роль в формуванні політики держави та у відносинах з великими організаціями роботодавців грають перш за все найбільш чисельні профспілки, які представляють великі підприємства або найрозвиненіші галузі виробництва. Не чисельні профспілки майже не впливають або впливають опосередковано на політичний, економічний розвиток держави.

Частіше за все прекаріат навіть не має жодної форми організації та представництва інтересів, що призводить до того, що велика кількість працюючого населення залишається за межами відносин соціального партнерства.

В пошуках форм участі в процесі вироблення та реалізації політики держави та впливу на роботодавців прекарії шукають нові засоби взаємодії. Так, наприклад, вже згадувана вище організація Святий Прекарій (San Precario), яка існує в Італії, шукає нові засоби участі у соціально-трудовій, економічній, політичній сферах суспільства. Ця громадська організація не створює і не реєструє профспілки, але вони сформувала відділ, який займається юридичною підтримкою. Також у них є відділ, який займається активістською підтримкою. В основному їх діяльність зводиться до цих двох напрямків. Перший—це юридична допомога, другий—активістська допомога тим, хто хоче щось зробити у себе на робочому місці. Якщо працівник хоче підняти питання про умови своєї праці, то в залежності від мети, організація може запропонувати різні засоби. Наприклад, до них зверталися журналісти, які за умовами своєї профспілки не можуть провести страйк у своїй газеті. Їм запропонували і допомогли зробити фейковий журнал, який лунав практично скрізь і викривав, критикував діяльність профспілки та роботодавця.

Також різні соціальні групи, які не є частиною великих підприємств або не мають постійної зайнятості намагаються звертатись й до «провієних роками» форм участі в системі соціального партнерства, тобто формуванню профспілок. Доволі часто в Україні, Росії та інших державах

світу можна прослідкувати за намаганнями створити різноманітні спілки фрілансерів. Також, в різних країнах створюються профспілки мігрантів, як приклад можна навести зареєстровану у 2006 році «Всеукраїнську профспілку працівників-мігрантів в Україні та за її межами», яка за їх даними налічує 67 681 членів [7].

Але незважаючи на наявність доволі значного потенціалу таких форм об'єднань прекарізованих верств суспільства часто вони залишаються певною мірою обмеженими у своїх правах. Перш за все це пояснюється тим, що на сьогодні не існує дієвого механізму їх залучення до формування та функціонування політики соціального партнерства.

Висновок. Таким чином, прекаріат розглядається як соціальна група в структурі суспільства. Основною ознакою приналежності до цієї групи вважається відсутність у працюючих індивідів узаконених відносин з роботодавцем. Це, перш за все тимчасові працівники, або ті, які мають часткову зайнятість і не уклали трудовий договір з роботодавцем. Як наслідок — вони не мають жодних гарантій (таких як лімітований робочий день, оплачувана відпустка, лікарняні листи, роботодавець не вносить пенсійні і соціальні відрахування та ін. ).

Розвиток нестандартних форм зайнятості і нестійкість соціально-трудова відносин — основні причини розвитку явища, що отримало назву прекарізація. Явище прекарізації має глобальний характер і про нього говорять практики танауковці у всьому світі. У сучасному світі масштаби, популярність і значення прекарізації безупинно зростає. Відповідно, це свідчить про те, що трансформується сфера соціально-трудова відносин, а також змінюється система представництва та узгодження інтересів в системі соціального партнерства.

Прекарні відносини протистоять будь-якому профспілковому руху. Насамперед, це пов'язано з існуванням певної обмеженості можливостей профспілок, які не можуть на рівних вести переговори з роботодавцями, лідери яких не захищені від тиску, нарешті, не можуть нормально використовувати такий інструмент, як страйк. Прекарізація болісно позначилася на профспілках. Так, наприклад, в США чисельність членів профспілок впала до найнижчого рівня за останні 70 років.

Але профспілковий рух залишається однією з найголовніших форм участі в системі соціального партнерства для організацій найманих працівників. Перш за все це пов'язано з необхідністю агрегації та артикуляції інтересів прекарізованих верств населення з метою їх більш ефективного представництва та захисту.



---

**Список використаної літератури**

1. Григорова Я.В. Проблема прекаризации современных форм труда / Я. В. Григорова // Философия хозяйства. Альманах Центра общественных наук и экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова. — № 5. — 2014. — С. 159–164.
2. Гришнова Е.А., Бринцева Е.Г. Прекаризация как проявление кризисных явлений в социально-трудовой сфере Украины [Электронный ресурс]. / Е. А. Гришнова, Е. Г Бринцева // XIV Апрельская международная научная конференция «Модернизация экономики и общества». — 2013 — Режим доступа: <http://www.gosbook.ru/node/71987>
3. Дорош О.В. Соціально-економічний механізм забезпечення гідної праці в Україні / О. В. Дорош // Бізнес Інформ. — 2014. — №5. — С. 226–231.
4. Дружилов С.А. Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты [Электронный ресурс] / С. А. Дружилов // Гуманитарные научные исследования — № 1 — 2015-Режим доступа: <http://human.snauka.ru/2015/01/9491>
5. Неліпа Д. В. Інституціональний чинник становлення системи соціального партнерства / Д. В. Неліпа // Вісник КНУ. Сер.: Філософія. Політологія. — Вип. 70–72. — К., 2004. — С. 26–34.
6. Процюк С.Л. Соціальне партнерство як механізм соціального захисту зайнятого населення [Електронний ресурс] / С.Л. Процюк // Публічне адміністрування: теорія та практика — 2010. — Вип. 1 (3)-Режим доступу:<http://128-56.dbuara.dp.ua/zbirnik/2010-01/10pslzzn.pdf>
7. Статут профспілки працівників-мігрантів [Електронний ресурс]-Режим доступу: <http://migrant.org.ua>
8. Стэндинг Г. Прекариат. Новый опасный класс / Г. Стэндинг. — М., 2014 — С. 328.
9. Шерепера І.А. Досвід європейських країн у розвитку соціального партнерства України [Електронний ресурс] / І. А. Шерепера, Г. А. Смоквіна, // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. — 2013. — № 4 (9). — С. 189–194. — Режим доступу: <http://www.economics.opu.ua/2013/n4.html>

Стаття надійшла до редакції 27.02.2015 р.

Шулика А. А. Основные формы участия прекариата в политике социального партнерства

Рассматриваются возможности привлечения прекаризованных социальных групп к участию в системе социального партнерства, с целью защиты их основных гражданских прав и обеспечении их участия в формировании государственной политики.

Ключевые термины: прекариат, прекаризация, социальное партнерство, профсоюзы, государственная политика.

Schulika A. A. The main forms of participation prekariata politics of social partnership

The possibilities of attracting prekariatto participate in the system of social partnership in order to protect their fundamental civil rights and ensuring their participation in the policy process.

Keyterms: prekariat, precarity, social partnership, trade unions, public policy