

В.І. Судаков,

доктор соціологічних наук, професор

(Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ)

Теоретичні стратегії сучасних соціологічних досліджень праці як соціально-інтегративного процесу

У статті дається критична оцінка класичного тлумачення праці як універсального та необхідного для всіх типів соціальних систем діяльносного процесу взаємодії людини з природою з метою створення ресурсної бази для задоволення своїх потреб. Аргументована значущість дослідження соціально-інтегративної сутності праці в контексті аналізу процесу формування та поширення нових субкультур праці.

Ключові слова: праця, трудова діяльність, організація праці, трудові відносини, субкультури праці.

Постановка проблеми. Тема праці традиційно не втрачає актуальності практично в усіх галузях сучасного суспільствознавства. Що являє собою та чим є праця – ця фундаментальна проблема зовсім не випадково має досить різні світоглядні і концептуальні інтерпретації. Притаманні працям А. Сміта, Д. Рікардо, Б. Франкліна, А. Фергюсона, К. Маркса класичні тлумачення праці як фундаментального людинотворчого процесу і тепер надихають сучасних учених, котрі вбачають у праці необхідну ресурсну основу людського існування, основоположний генетичний фактор соціальної інтеграції, реальний базис формування та розвитку відносин і комунікацій між людьми. В умовах нової фази сучасної глобальної фінансово-економічної кризи наочними є активні зусилля владних інститутів багатьох країн світу в напрямі боротьби із зростаючим безробіттям. Україна, де вирішення проблеми формування, ефективного використання та відтворення трудового потенціалу значною мірою покладено на такий спеціалізований соціальний інститут, як державна служба зайнятості, не є винятком.

Водночас слід констатувати, що в багатьох наукових соціологічних

працях останнього часу фундаментальність, загальна цінність праці та універсальність її нормативних засад ставляться під сумнів. Вочевидь, що концептуальні позиції багатьох сучасних науковців щодо важливості зосередження уваги на феноменах “трудоного суспільства, у якому закінчується робота” (Х. Арендт, М. Арчер, О. Тофлер), “кризи й руйнації трудоного суспільства” (Дж. Александер, Е. Гіденс, Р. Дарендорф), “виходу праці із культури” (Д. Бел), “перетворення праці на інструмент заробляння грошей” (А. Горц), “капіталу без праці” (З. Бауман, У. Бек, Ж. Бодрійяр, П. Бурд’є), потребують певної наукової оцінки з огляду на важливість наукового розуміння причин доволі радикального перегляду авторитетними західними соціологами усталених поглядів на працю як фундаментальний процес суспільного життя.

Мета статті полягає в аргументації наукової значущості соціологічних досліджень соціально-інтегративної сутності праці в контексті аналізу процесу формування та поширення нових субкультур праці.

Виклад основного матеріалу. Праця є досить складним об’єктом наукових досліджень. Ця реальна складність далеко не завжди має адекватне відображення в запропо-

нованих визначеннях праці як соціального явища та специфічного діяльносного процесу. Примітно, що в більшості випадків вченими традиційно робиться акцент на фіксації значущості не стільки соціальних, скільки антропологічних засад праці, і, як правило, пропонуються різні тлумачення праці як універсального та необхідного для всіх типів суспільств діяльносного процесу впливу людини на природу з метою створення ресурсної бази для задоволення своїх потреб. Ми вважаємо доцільним привернути увагу до певного кола концептуальних інтерпретацій, які змістовно пов’язані зі з’ясуванням та розкриттям **соціально-інтегративної сутності праці.**

Показово, що переважна більшість дослідників схильні вбачати цю сутність в об’єктивній потребі людей у спільній виробничій діяльності. “Праця, через участь в якій люди вступають у соціальні відносини, – як відзначає М. Лукашевич, – є загальною базою, джерелом усіх соціальних явищ. У процесі та в результаті праці змінюються становище різних груп працівників, їхні соціальні якості, зміст їхніх соціальних ролей, у чому й виявляється сутність праці як базового соціального процесу” [8, с. 44].

Незважаючи на достатню чіткість і лаконізм, дана позиція не проясняє власне ключового питання: **чому** праця “є загальною базою, джерелом усіх соціальних явищ?” У зв’язку з цим доволі примітною можна вважати позицію А. Дікарської та М. Мірської, яка випливає з того, що соціальна сутність праці безпосередньо проявляється в змісті як соціально-трудових відносин, так і специфічних соціальних процесів у сфері праці [6, с. 19].

У цілому можна визнати таку наукову позицію перспективною для подальшої деталізованої розробки, оскільки, виходячи з аналізу сукупності соціально-трудових відносин і соціальних відносин у сфері праці, цілком можливо відобразити зміст деяких важливих універсальних проявів праці як базового інтегративного соціального процесу. Водночас слід зазначити, що сама проблема наукового вивчення інтегративного потенціалу феномену праці з позицій аналізу його соціальних детермінант перебуває в центрі сучасних наукових дискусій.

На досить істотні аспекти цієї проблеми справедливо звернув увагу ще в 70-ті роки минулого століття німецький соціолог Р. Штольберг. На його думку, поширені абстрактні визначення поняття “праця” загалом не прояснюють важливого питання, що варто розуміти під працею з урахуванням її різноманітних структурних і функціональних соціальних характеристик [11, с. 34]. Однак певний сумнів викликає розгляд ним праці через таку ідентифікуючу ознаку, як **“характер праці”**, оскільки це призводить до формування доволі нечіткої концептуальної стратегії розуміння праці як “способу безпосередньої взаємодії виробників”.

Неважко помітити, що при такому розумінні можливі принаймні три різні за змістом і світоглядним навантаженням відповіді на питання: що являє собою праця як фундаментальний соціально-інтегративний процес у своїх специфічних соціальних вимірах? Варіанти відповіді на це питання, на перший погляд, є досить простими, хоча можуть бути й досить різними:

по-перше, *праця* – це специфічний спосіб виробничої інтеракції;

по-друге, *праця* – це основний спосіб з’єднання робочої сили із засобами та знаряддями виробництва;

по-третє, *праця* – це вимушений спосіб ресурсної підтримки існування низькостатусних соціальних груп.

Інтерпретації праці як специфічного способу виробничої інтеракції і як основного способу з’єднання робочої сили зі знаряддями виробництва, на наш погляд, прямо або побічно призводять до істотної недооцінки субстанціональної значущості праці як центрального соціального елементу самого виробничого процесу, оскільки в системі “сировина – засоби виробництва – праця” самій праці найчастіше приписується другорядне, “прикладне” значення. Примітно, що у відомому західному соціологічному словнику, зокрема, підкреслюється, що поняттям “трудоий процес” у більшості випадків “позначається процес виробництва, в ході якого до сировини й машинного устаткування для виробництва товарів докладається робоча сила” [1, с. 334].

Виходячи із концептуальних позицій такої інтерпретації змісту трудового процесу, сучасні вчені-економісти, як правило, зазначають, що праця, як процес “докладання робочої сили”, неодмінно являє специфічну виробничу інтеракцію, котра є особливою нормативно організованою діяльністю. На наш погляд, таке розуміння багато в чому зумовлене тією обставиною, що саме в спонтанно встановлених і раціонально узгоджуваних нормах організації й оплати праці виразно проявляється акт і процес купівлі-продажу робочої сили як товару. Саме спільна зацікавленість різних соціальних суб’єктів в ефективній організації трудової діяльності наочно відображає соціально-інтегративні властивості праці.

Беручи до уваги зазначену аргументацію, можна зробити висновок, що *стабільно відтворюваний процес виробничої інтеракції між роботодавцем та найманим працівником, а також між різними категоріями роботодавців та працівниками певним чином відображає*

субстанціональну властивість праці як соціально-інтегративного процесу.

Наявність ринку робочої сили та конкурентних відносин на цьому ринку, як відомо, є фундаментальними умовами, що визначають норми ціни попиту на робочу силу. “Дозволяючи працівникові вільно пропонувати свою робочу силу за власною ціною, ринок дає йому можливість зажадати повну плату за свої здібності, кваліфікацію, працьовитість, трудове вміння. Водночас, залучаючи робочу силу за ціною попиту, ринок перешкоджає можливості одержувати за працю більше, ніж того вона коштує. Інакше кажучи, ринок праці є єдиний справжній цінитель робочої сили, який формує, який виявляє справжню ціну праці, а в більш широкому значенні й ціну людини як носія праці, працівника. Тим самим ринок спонукає людину підвищувати якість праці, удосконалювати себе як носія робочої сили, щоб мати підстави дорожче продати свій труд-товар роботодавцю, впевнено змагатися з конкурентами, менше побоюватися потрапити до числа безробітних. Звідси – коріння високих показників ефективності та якості праці в ринковій економіці” [10, с. 65].

Наведене нами положення з підручника “Ринкова економіка” є досить красномовною ілюстрацією ключового принципу традиційної ідеології ринкового фундаменталізму – *принципу невидимої раціональної регулюючої сили ринку*. Водночас у цитованій нами праці справедливо констатується, що практична реалізація основних постулатів ринкового фундаменталізму: більше й краще працюєш – більше платять, а якщо більше платять – працюєш ще більше й краще, – є і досі не вирішеною проблемою.

По-перше, сучасним вченим так і не вдалося розробити системного методу і методик виміру й оцінювання кількості і якості витраченої праці конкретних працівників [10, с. 68].

По-друге, варто підкреслити, що досить суперечливою виявляється й відрядна система оплати праці,

що лише на перший погляд здається альтернативою погодинній системі. Вочевидь, що бажання роботодавця платити працівникові не за кількість затрачуваного часу, а за кінцевий результат праці досить наочно виявляє його реальний інтерес і готовність сплачувати працівникові реальну ринкову ціну його трудових зусиль. Однак проблема полягає в тому, що окремих працівників далеко не завжди випускає кінцеву продукцію, а виконує якусь одну трудову функцію або серію певних трудових операцій. Саме тому об'єктивно виникає необхідність визначення для кожного працівника міри його трудової участі, що передбачає облік чинників трудомісткості й часу участі працівника в сукупному трудовому процесі. Неважко помітити, що й відрядна система оплати праці, по суті, базується на розрахунку норм тарифу ціни години праці з обліком конвенціонально прийнятої оцінки трудомісткості окремих видів робіт.

Варто підкреслити, що привабливість відрядної системи оплати праці полягає в споконвічно договірній (контрактній) формі організації трудової діяльності. Якщо взяти до уваги ту обставину, що норми тарифу ціни години праці в кінцевому підсумку узгоджуються з даними про величину прожиткового мінімуму, то при впровадженні відрядної системи оплати праці таке "узгодження" може бути мінімізоване або взагалі виключене. Відомо, що в колишньому СРСР місячний зарібок робітника бригади "шабашників" міг досягати декількох тисяч рублів, що нерідко перевищувало розмір річної оплати праці кваліфікованого робітника державного промислового підприємства або будівельника. Виплата невинуватим високих зарібків плат сприймається як порушення "соціальної справедливості", і вихід із ситуації деякі вчені бачать у доцільності "розглядати соціальні нормативи організації та оплати праці в межах двох підходів – тривалість праці й тривалість відпочинку" [12, с. 252].

Вочевидь, що заснована на договірних відносинах відрядна система оплати праці істотно змінює

характер відносин між роботодавцем і найманим робітником. У цьому зв'язку важливо враховувати, що сама можливість організації трудових відносин у сфері праці припускає створення особливої конвенціональної ситуації узгодження інтересів роботодавця й працівника, що здійснюється у формі *ігрової організаційної взаємодії*. Відзначимо, що ідеально-типова форма такої ігрової організаційної взаємодії, на наш погляд, повинна відображати прийнятну формулу можливого балансу інтересів роботодавця й працівника: виконати конкретну роботу швидше, ефективніше і якісніше. Однак на практиці правила гри за узгодженням інтересів роботодавця й працівника відрізняються значними суперечностями, оскільки вони, як відзначає У. Бек, відображають глибинний процес "дестандартизації" сучасних трудових відносин – процес "перетворення відносин повної зайнятості в різні форми зайнятості неповної" [3, с. 214].

Примітно, що теоретики постмодерністської соціології, на нашу думку, досить проникливо звернули увагу на ту обставину, що традиційні трудові практики, засновані на діалектиці пана й раба, тобто на прямому економічному примусі до праці та експлуатації низькостатусних працівників, уже втратили свою колишню ефективність.

По-перше, вказується на радикальну зміну здійснення соціального контролю працівників. "Безпосередній персональний контроль змінився на деперсоніфікований технічний та бюрократичний контроль. Промислові технології сьогодні також використовуються як важливий спосіб контролю праці робітників. Так, дії робітників, що працюють на конвеєрній лінії, контролюються специфічними суто технічними вимогами руху конвеєра. У промисловості та бізнесі адміністраторами та менеджерами активно запроваджується автоматизоване електронне обладнання для моніторингового контролю трудящих" [13, с. 426].

По-друге, наводяться докази, що в умовах "соціальної деконструкції" цінності праці цілком закономірно формуються та утверджуються нові субкультури праці – праця

на умовах неповної зайнятості та праця на умовах ситуативної зайнятості (трудова субкультура фрілансерів). У відомій праці "Символічний обмін і смерть" Ж. Бодрійяр відзначає, що в сучасних суспільствах праця є певним типом особливої "соціальної гри", яка змінює традиційні способи експлуатації та перетворює працю в стихійний, соціально нестабільний процес, а також у своєрідну компенсаторну функцію реальної влади капіталу – "праця не є експлуатацією, а дарується капіталом" [4, с. 107].

На думку З. Баумана, організація трудових практик в умовах сучасного капіталізму вже реально здійснюється і здійснюватиметься в умовах поширення субкультури неповної зайнятості шляхом цілеспрямованого впровадження більш ефективних технологій тимчасового трудового найму. Тому науковій дискусії про феномен безробіття стали безглуздими, оскільки як соціальне явище безробіття просто зникло. Ринку праці, по суті, став підкорятися специфічним правилам подвійної "соціальної гри".

З одного боку, умови неповної зайнятості дозволяють роботодавцям одержувати значні вигоди й прибуток від найму трудящих на тимчасову роботу, а не на постійну. "Праця стає "гнучкою", а повсякденною мовою це означає, що роботодавцеві легше стало звільняти працівників у будь-який момент і без компенсації, солідарні ж – і тому ефективні – дії профспілок по захисту несправедливо звільнених виглядають нездійсненними мріями" [2, с. 149]. Таким чином, інтерес сучасних роботодавців полягає в одержанні прибутку від широкого запровадження політики тимчасового трудового найму й не менш "гнучкого", а, по суті, ігрового ставлення до вже прийнятого на роботу працівника.

З іншого боку, самі наймані робітники вимушено виявляються в ситуації специфічної гри за поновлення й продовження короткострокового трудового контракту. Вміння працівника вести такого роду гру, як доводить З. Бауман, виявляється під силу далеко не всім працюючим, а тільки тим із них, які здатні відмовитися від захисту

своїх статусних домагань. Тому стара життєва стратегія, за якою сили й час трудівника вкладалися в підвищення кваліфікації, у досягнення статусу фахівця, що дозволяло йому сподіватися на постійне одержання із цього прибуткового відсотка, стає дедалі безглуздою, і, таким чином, зникає найпоширеніший свого часу варіант розумного вибору людей, який слугував гарантією забезпечення стабільних соціальних умов життя” [2, с. 149–150].

Важливо також враховувати, що в сучасних постіндустріальних суспільствах досить стрімко скорочується частка робочого часу, необхідного для створення матеріально-ресурсної бази життєдіяльності людей. В результаті актуалізації цього процесу багато категорій трудящих потрапляють в ситуацію “вимушеного дозвілля”. На цю тенденцію справедливо вказує Р. Дарендорф [5, с. 45].

Вочевидь, що з урахуванням цієї тенденції соціальна політика сучасних владних інститутів повинна бути зорієнтована на істотну модернізацію структури дозвільних практик у напрямі створення додаткових можливостей професійної соціалізації для окремих індивідів і певних соціальних груп. Водночас зазначена тенденція, на наш погляд, безпосередньо відображає процес прогресуючої дегуманізації праці, що веде до істотної зміни субстанціональних властивостей праці як соціально-інтегративного процесу. Тому не можна не погодитися з висновком французьких соціологів стосовно того, що сучасна світова криза зайнятості “є кризою інтеграції через працю: безробіття не лише позбавляє багатьох трудящих доступу до праці, а й на периферії найманої праці знову з’являються “трудящі без роботи”, “не потрібні світові”, “надлишкові люди національної економіки” [9, с. 77].

На наш погляд, подальший розвиток наукових досліджень новітнього феномену “кризи інтеграції через працю” дієво сприятиме поглибленню існуючих концептуальних уявлень про працю як основоположний ресурсний базис організації спільної діяльності людей, як соціальну основу утвердження

діяльного статусу людини як провідного суб’єкта суспільного життя.

Висновки. 1. Сучасні теоретичні стратегії дослідження соціально-інтегративної сутності праці в цілому пов’язані з концептуальними інтерпретаціями праці: 1) як специфічного способу виробничої інтеракції; 2) як основного способу з’єднання робочої сили зі знаряддями виробництва; 3) як вимушеного способу ресурсної підтримки низькостатусних соціальних груп. Такі інтерпретації, однак, мають істотні теоретико-методологічні обмеження в аспекті стимулювання наукових пошуків, оскільки в сучасних умовах соціальна організація праці набуває нової нормативної стандартизації.

2. Оптимальні можливості організації трудових відносин у сфері праці виникають на основі створення особливої конвенціональної ситуації узгодження інтересів роботодавця й працівника, що здійснюється у формі ігрової організаційної взаємодії. Ідеально-типова форма такої ігрової організаційної взаємодії повинна відображати прийнятну формулу можливого балансу інтересів роботодавця й працівника. Однак на практиці самі правила узгодження інтересів роботодавця й найманого працівника відрізняються значними суперечностями, які зумовлені новітньою тенденцією перетворення традиційних трудових відносин повної зайнятості в різні форми тимчасового трудового найму.

3. Потребують подальшої наукової розробки наукові аргументи сучасних західних соціологів, які спрямовані на докази, що в умовах “соціальної деконструкції” цінності праці закономірно формуються та утверджуються нові субкультури праці – праця в умовах неповної зайнятості та праця в умовах ситуативної зайнятості (трудова субкультура фрілансерів). Поширення даних субкультур загалом свідчить про поглиблення процесу прогресуючої дегуманізації праці та радикальну зміну смисложиттєвих стратегій осіб працездатного віку в сучасних умовах збільшення часу “вимушеного дозвілля” і “вимушеного безробіття”. Фіксація істотної зміни субстанціональних властивостей пра-

ці як фундаментального процесу організації суспільного життя є важливим пізнавальним стимулом розвитку нових наукових досліджень соціально-інтегративного потенціалу праці.

Список використаних джерел

1. Аберкомби Н. Социологический словарь / Н. Аберкомби, С. Хилл, Б.С. Тернер. – Казань : КГУ, 1997. – 420 с.
2. Бауман З. Индивидуализированное общество / З. Бауман. – М. : Логос, 2002. – 390 с.
3. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / У. Бек. – М. : Прогресс-Традиция, 2000. – 384 с.
4. Бодрийяр Ж. Символический обмен и смерть / Ж. Бодрийяр. – М. : Добросвет, 2000. – 387 с.
5. Дарендорф Р. У поисках нового устрою. Лекции на тему политики свободы у XXI столітті / Р. Дарендорф. – К. : Києво-Могилянська Академія, 2006. – 109 с.
6. Дикарева А.А. Социология труда : учеб. пособие / А.А. Дикарева, М.И. Мирская. – К. : Высш. школа, 1989. – 304 с.
7. Краткий словарь по социологии / под общ. ред. Д.М. Гвишиани, Н.И. Лапина. – М. : Прогресс, 1988. – 414 с.
8. Лукашевич Н. Основы социологии труда / Н. Лукашевич. – К. : МАУП, 1994. – 144 с.
9. Мартен Д. Метаморфози світу. Соціологія глобалізації / Д. Мартен, Ж.-Л. Мецжер, Ф. П’єр ; пер. з фр. Є. Марічева. – К. : Києво-Могилянська Академія, 2005. – 302 с.
10. Райсберг Б.А. Рыночная экономика : учеб. / Б.А. Райсберг. – М. : Деловая жизнь, 1995. – 224 с.
11. Штольберг Р. Социология труда / Р. Штольберг. – М. : Прогресс, 1982. – 248 с.
12. Ядранський Д.М. Робочий час: соціологічний вимір / Д.М. Ядранський // Соціальні технології : міжвузівський зб. наук. пр. – Вип. 42. – К. ; Одеса ; Запоріжжя, 2009. – С. 244–252.
13. Kammeyer K., Ritzer G., Yetman N. Sociology: experiencing changing societies. / Kenneth Kammeyer, George Ritzer, Norman Yetman. – Boston: Allyn & Bacon, 1997. – 650 p.

Стаття надійшла 12.11.2012