

СТРАТЕГИИ ПРЕКАРИЗАЦИИ: ОЦЕНКА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРАКТИК

Реальность бюджетных сокращений, необеспеченность работой и уменьшение права занятости определены новым социально-экономическим термином «прекаризация». Представлены результаты становления украинского прекариата (нового интегрального слоя, сталкивающегося с многочисленными формами трудовой неуверенности и нестабильности) с точки зрения субъективной оценки условий труда в украинских организациях.

Ключевые слова: прекаризация, прекариат, организации, условия труда.

Реальність бюджетних скорочень, незабезпеченість роботою і применшення права зайнятості визначено новим соціально-економічним терміном «прекарізація». Представлені результати становлення українського прекаріата (нового інтегрального шару, яка стикається з численними формами трудової невпевненості і нестабільності) з точки зору суб'єктивної оцінки умов праці в українських організаціях.

Ключові слова: прекарізація, прекаріат, організації, умови праці.

The reality of budget cuts, lack of work and the reduction of employment law have been defined by a new social and economic term precarization. The results of the formation of the Ukrainian precariat (new integral layer experiencing multiple forms of labour insecurity and instability) in terms of the subjective evaluation of conditions of work in the Ukrainian organizations have been presented.

Key words: precarization, precariat, organizations, working conditions.

Непредсказуемость условий на работе, с одной стороны, и отношений между руководством и рабочими (служащими), с другой, делают современные украинские организации местами новой поляризации и расцвета прекаризации. В украинский общественный дискурс благодаря зарубежным социологическим исследованиям и журналистским публикациям был введён неологизм «прекариат», сочетающий в себе два прилагательных «неустойчивый» и «пролетариат», связанных в одно существительное. Термин «прекариат» (precariat) относится к 80-м гг. XX в., когда французские социологи использовали его для определения незащищенных, временных (или сезонных) работников как нового социального класса. В Италии прекариат означает больше, чем просто случайные люди, получающие низкий доход, подразумевая, жалкое существование как нормальное состояние жизни. В Германии этот термин используется для описания не только временных работников, а также безработных, у которых нет надежды на социальную интеграцию. В Великобритании гибкость рынка труда привела к падению

«неквалифицированных» зарплат и распространению временной (неполной) занятости. Таким образом, расширяются ряды прекариата - нового интегрального слоя, сталкивающегося с многочисленными формами трудовой неуверенности и не видящего реальных перспектив обретения стабильного заработка.

Традиции исследования «жизни на работе» заложили труды Ф. Энгельса, В. Берви-Флеровского и продолжили Э. Трист, Ж. Фридман, М. Кастельс, Г. Стендинг, Г. Бессокирная, Л. Темницкий, Л. Хижняк.

В данной статье актуализируется главным образом сложная система оценки нестабильности и неустойчивости, с которыми сталкиваются работники в долговременной конкуренции среди коллег, и которая принимает во внимание уровень производительности, профессиональный потенциал, количество сверхурочных услуг, стресс от переутомления, задержку выплаты зарплаты, маленький ежегодный отпуск, продолжительность рабочего дня. Уровень дохода работника, его возможность осуществлять контроль за условиями труда, заработной платой, темпом работы, степень нормативно-правовой защищенности, позволяющей работнику интегрироваться в значимые социальные сети, а также качество выполняемых задач, также необходимо учитываться при определении организационной нестабильности.

Таким образом, объектом исследования выступает процесс прекаризации как социально-экономическое явление (дерегуляция трудовых отношений с одновременным разрушением социальных гарантий в целях повышения интенсивности труда и увеличения принуждения к труду); а предметом – региональные аспекты прекаризации в украинских организациях.

Но предварительно остановимся на теоретических постулатах концепции «прекаризации труда». Г. Стендинг описывает собственно прекариат уже как сформировавшийся новый социальный класс, эмерджентно взрожденный глобализированными рынками труда, тенденцией к созданию гибкой рабочей силы, которая имеет доступ только к низкооплачиваемому краткосрочному или неполному рабочему дню, без каких-либо гарантий занятости, без поддержки профсоюза или защиты законодательства. Низкая заработная плата и непрестижность рабочих мест лишают современный прекариат мотивации в поисках работы. Люди в этой ситуации не видят перспективы изменения в лучшую сторону и становятся подавленными и недовольными [10].

«Информационная экономика» как результат стратегических решений капиталистических менеджеров (по определению М. Кастельса) создаёт сложный комплекс ухудшающих факторов: рост структурной безработицы, сокращение реальной зарплаты, отказ работодателей от предыдущих обязательств, маргинализация сельскохозяйственной рабочей силы [5, с. 143].

Глобальные тенденции к телеработе, аутсорсингу способствуют замене постоянного штата работников временными исполнителями, в результате

чего нивелируется статус работника и уровень его социальной защищённости [6, с. 10]. Неопределённость на рабочем месте, незащищённость, дестабилизация идентичности и социальная уязвимость превращаются в обычное явление состояния нестабильности.

Последствия непрекращающегося процесса прекаризации очевидны.

Во-первых, стратегия прекаризации рассматривается как эффективный инструмент управления персоналом через страх и покорность. Участники круглого стола по проблемам прекаризации отмечают, что в Германии уже проводятся семинары для менеджеров по персоналу, обучающие в том числе, технологии поддержания страха и неуверенности среди наемных работников [3]. Нестандартные формы занятости - это механизм обеспечения лояльности (покорности) работника. Причём прикладные исследования неудовлетворённостью работой имеют давние традиции в социологии. Как показали работы российских социологов, удовлетворенность работой на предприятии в целом существенно выше у рабочих с чувством страха потери работы. Боязнь потерять даже низкооплачиваемую работу, лишиться определенного уровня материальной обеспеченности и опуститься на социальное дно стала новым фактором для постсоветских работников. Неуверенность в востребованности на рынке труда больше всего присуща и рабочим, и специалистам, которые боятся потерять работу (таких оказалось больше половины среди первых – 55% и около половины – 45% среди вторых) [1]. Те, кто боится потерять работу, проявляют высокий уровень готовности работать больше, чем нужно, чтобы способствовать успеху предприятия, превращая самоэксплуатацию в социальную добродетель [7]. Они в большей степени дорожат своим предприятием и испытывают чувство гордости за выполняемую работу. Для них характерны меньшие потери рабочего времени и больший вес полезности полученного ранее образования.

Следующая опасность прекариата заключается в пониженной организационной идентичности. Безкарьерный труд, отсутствие механизмов интеграции в организацию через полную занятость, ослабление традиций организационной памяти, чувства принадлежности к профессиональному сообществу, позволило некоторым учёным сделать выводы о пересмотре модели фордовского компромисса [5, с. 131]. Прекариат не чувствует себя частью солидарного сообщества труда. Это усиливает чувство отчужденности и лишает инструментария борьбы за свои права. Р. Кастель в монографии «Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда» «помещает» прекариат в зону дезаффиляции (зону разрыва и утраты профессионально-трудовой принадлежности).

Ю. Обингер, исследуя бедных работающих в Японии, пришла к выводу, что прекариат будет продолжать масштабно возрастать. Последствия отразятся не только на каждом индивиде, но и на обществе в целом, а низкая вертикальная мобильность для большинства работающих бедных ведёт к низкому обеспечению занятости и невозможности накопления сбережений. Дальнейшими последствиями станут снижение шансов на брак и рождение

детей, уменьшение возможностей для приобретения собственного жилья, снижение ожиданий на расширение потребления [9].

В Украине формы и характер использования труда «полузанятых-полубезработных» постоянно меняются, не имея под собой нормативно-правовой базы. Выведение за штат работников и оформление с ними трудовых отношений через другие организации, в том числе кадровые агентства, в целях оптимизации или упорядочения численности работников, гибкого использования персонала в подавляющем большинстве случаев приводит к ухудшению положения людей труда [2]. Э. Либанова считает, что временные срочные контракты и случайные заработки «освобождают» администрацию от соблюдения гарантий занятости и как следствие, наблюдается снижение затрат на содержание рабочей силы за счёт понижения оплаты труда и сокращения пакета социальных гарантий [4, с. 93].

Типичные и, одновременно, проблемные ситуации прекаризации на украинских предприятиях можно проанализировать по откровенным отзывам в таких новых типах межличностной коммуникации как чаты, интернет-форумы и т. п. (posovesti.com.ua; antijob.net; orabote.net). Контингент интернет-форумов можно условно разделить на две категории: организационные новички и старожилы. Первое трудовое место, первая трудовая организация выступают как испытание для молодёжи, где неудачная адаптация, может надолго обострить отношения с обществом. Сотрудники, имеющие большой стаж работы, приучили себя ничему не удивляться в организациях, в которых работают, приписывая нарушения трудового законодательства «системе»: *«Вся экономика построена на надувательстве партнеров и за счет персонала, который нанимают с полным нарушением трудового законодательства, и что касается зарплат в конвертах, и отсутствию больничных и отпусков, а персонал, находящийся на аутсорсинге в аффилированных компаниях и вовсе лишен профсоюзной защиты и льготных прав в условиях вредных производств. При этом прессслужба этой компании разрабатывает красивый имидж социальной привлекательности бизнеса как пиар эффективности промышленного аутсорсинга. А на деле трудящиеся заводов работают в убогих условиях, без нужной спецодежды и медосмотров, не могут получить вовремя помощь вследствие травм на производстве, о чем и судятся время от времени».*

Превалируют жалобы на заниженные зарплаты, коррумпированных начальников, несоблюдение юридических норм, nepoтизм: *«Зарплата вообще смехотворно низкая у всех, кроме родственников и знакомых супружеской четы, [руководящих компанией]».*

Значительная часть занятых украинцев может рассматриваться в качестве рабочих в неблагоприятных условиях, хотя они не обязательно бедные в материальном смысле. В отличие от тех, кто работает в тяжелых условиях, прекариат - это и те, кто живёт в тяжелых условиях, не будучи заняты на стабильно оплачиваемой работе. *«Работа ради работы, ни*

хорошей зарплаты, ни официального трудоустройства, ни соцпакета – нет. Так что если нужна работа для хобби Вам туда».

Участники интернет-обсуждения испытывают огромное разочарование от несоответствия между обещанным высоким вознаграждением и фактическими условиями работы: *«Работать в этой компании тяжело! Говорили, что будет ЗП 6000, а по факту 3000, и самое интересное что все боссы не знают до конца как нужно работать...! Проще нужно, а не так, что на одного работника по 5 начальников, и при этом они говорят все по-разному!».*

В интернет-отзывах прослеживается сформированное биполярное организационное пространство, чёткая дифференциация на «мы» и «они». «Мы» - это работники физического/умственного труда, вольнонаёмные или работающие за зарплату без гарантий сохранения работы; а «Они» - организационные лидеры, люди с соответствующим доходом, защищенные от лишений в будущем: *«...вы выйдете в свет со своего офиса и посмотрите как оно на самом деле, с людьми поговорите, а руководить с кабинета и костюм носить, не нужно. Спуститесь на землю! И тогда у вас текучка уменьшится».*

О повсеместном нарушении норм трудового законодательства говорят привнесённые правила штрафования сотрудников, когда наказание производится «рублём»: *«...штрафы и вычеты буквально берутся из воздуха, из оклада вычитается просрочка в виде продуктов, на которые возвраты не были вымолены и подписаны».*

Создаётся образ неустроенного, обиженного, терпящего сотрудника, страдающего не только от невыгодных санитарно-гигиенических условий труда, но и моббинга. Показательным для значительной части работников есть настроения неверия в перспективы позитивного и полного решения социально-трудовых проблем. Нецивилизованность, взаимное неуважение, беззаконие становятся главными последствиями дестабилизации социально-трудовых отношений [8, с. 281].

Всё же некоторые учёные пытаются дать положительный образ прекариата, олицетворяющего романтический свободный дух, который отвергает нормы старого рабочего класса, погруженного в стабильный труд. Не следует видеть в прекариате только жертв глобализации труда. После длительного периода стабильного труда, некоторые приветствуют нестандартный труд и новый стиль работы на «старых менеджеров».

Таким образом, реальность бюджетных сокращений, необеспеченность работой и умаление права занятости были определены новым социально-экономическим термином прекаризация. Прекариат описывается как социальный класс людей, трудовая занятость которых обеспечивает минимальную (или вообще не гарантирует) финансово-экономическую стабильность. Эмерджентность прекариата явилось результатом политики занятости в современной международной экономике. Новые международные рынки труда, значительно расширяя имеющуюся рабочую силу, вместе с тем ослабили положение работников и усилили положение работодателей.

Увеличивается количество занятых по совместительству, временно занятых, которые имеют непрогнозируемые рабочие часы, низкие зарплаты и незначительные преимущества в виде праздников или выплаты по болезни. Доход работников не гарантирован - болезнь и изменения в рынке труда могут угрожать их занятости и консервировать их в положении финансово-экономической необеспеченности. Процесс прекаризации усложнил трудовые отношения практически во всех странах и приблизил их к эпохе «социального апартеида», в котором доступное жилье, значимое образование, доступ к политике, социальная мобильность станут ограниченными правами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бессокирная Г. П. Удовлетворённость работой на предприятии и удовлетворённость жизнью [Электронный ресурс] / Г. П. Бессокирная, А. Л. Темницкий. – Режим доступа: <http://www.nir.ru/sj/sj/sj99-temn.html>.
2. Бойко Г. Прекаризации трудовых отношений – профсоюзный заслон [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.osps.dn.ua/index.php?option=print&type=material&id=1119>.
3. Круглый стол по проблемам прекаризации [Электронный ресурс] // Коллективное действие. – Режим доступа: <http://www.ikd.ru/node/8843>.
4. Либанова Е. Ринок праці / Е. Либанова. – К., 2003. – 224 с.
5. Мартен Д. Метаморфози світу: соціологія глобалізації / Д. Мартен, Ж.-Л. Мецжер, Ф. П'єр; пер. з фр. – К.: Академія, 2005. – 302 с.
6. Моторна І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічної вигоди від її використання / І. Моторна // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 6-12.
7. Суровцева І. Ю. Самоексплуатація як соціальна чеснота / І. Суровцева, О. Туренко // Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління: зб. наук. пр. ДонДУУ. – Т. XII (Вип. 179). – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – С. 196-204.
8. Сучасний стан, проблеми та тенденції соціально-трудоких відносин в Україні: спроба соціального конструювання / Ю. Саєнко, Ю. Привалов. – К., 2003. – 357 с.
9. Obinger J. Working on the Margins: Japan's Precariat and Working Poor [Electronic resource]. - Access mode: <http://www.japanesestudies.org.uk/discussionpapers/2009/Obinger.html>.
10. Standing G. The Precariat. The new dangerous class (Bloomsbury Academic 2011), viii, 198 p.