

ПРЕКАРІАТ ЯК НОВИЙ КЛАС В СОЦІАЛЬНІЙ СТРУКТУРІ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА

У наукових колах соціогуманітаріїв останніми роками все активніше обговорюється і вивчається нова загроза-виклик для світу, яка полягає у швидкому формуванні нового класу – так званого «прекаріату». Масштабні трансформації системи соціально-трудових відносин, зумовлені, насамперед, домінуванням принципів неолібералізму і демонтажем соціальної держави, постіндустріальна революція, роботизація й автоматизація праці, використання когнітивних технологій і залучення робочої сили за допомогою цифрових трудових платформ та ін. суттєво вплинули на соціальну структуру сучасних суспільств. Модель стандартних трудових відносин, яка передбачала постійне працевлаштування і забезпечувала соціальну захищеність працівників, починає поступово витіснятися гнучкими, тимчасовими і нестійкими формами зайнятості. Для сучасного ринку праці характерним є лібералізація умов праці, яка посилює варіативність форм зайнятості, їх нестабільність і гнучкість, що продукує тенденцію скорочення трудових прав і гарантій, а часто й професійну ідентичність працівника.

Ґрунтовний опис прекаріату (від лат. *precarium*, англ. *precarious* – нестабільний, негарантований і нім. *Proletariat* – пролетаріат) здійснив британський економіст і соціолог Ґай Стендінґ у роботі «Прекаріат: новий небезпечний клас». Головною характеристикою представників цього класу є статус «постійно» тимчасово зайнятих. Відсутність постійного прибутку чи стабільного заробітку робить їхнє становище хронічно непевним. Людям прекаріату, за Ґ. Стендінґом, притаманні чотири основні відчуття: постійне невдоволення своїм становищем і життям загалом; аномія, втрата орієнтирів у повсякденному існуванні; неспокій і відчуження від со-

ціуму. Відсутність постійного прибутку чи стабільного заробітку робить їхнє становище хронічно непевним [1].

У прекаріаті як внутрішньо неоднорідному соціальному прошарку Г. Стендінг виділяє три групи: перша складається з тих, хто налаштований атавістично, пов'язує втрату почуття захищеності з реальним або уявним минулим. В минулому вони могли бути успішними працівниками на заводах і фабриках, але зараз «випали» з професії, спільноти, сім'ї. Друга група складається з мігрантів, меншин та інших маргінальних груп, безпорадних і політично, і соціально. Ці люди схильні взагалі відмовлятися від участі у політичному житті, оскільки це для них занадто ризиковано, живуть з відчуттям незахищеності, а головне – у них немає навіть домівки. Вони теж схильні до свого роду ностальгії, агресивні, тривожні, фрустровані. Третя група прекаріату – це освічені молоді люди, які пішли вчитися до університетів і яким були обіцяні майбутнє, успішна кар'єра, можливість реалізувати себе. Але закінчили навчання вони з величезними боргами, без перспектив, з нездійсненими очікуваннями [1].

Отже, прекаріат, як принципово нове утворення другої половини ХХ – початку ХХІ ст., представляють працівники з тимчасовою або частковою зайнятістю, яка носить постійний і стійкий характер, і котрі залучені переважно в тіньовий сектор ринку праці, в результаті чого мають урізані соціальні права, ущемлений соціальний статус. Для прекаріату характерні нестійке соціальне становище, слабка соціальна захищеність, відсутність багатьох соціальних гарантій, нестабільний дохід, депрофесіоналізація. Люди прекаріату в мінімальній мірі ідентифікують себе з конкретною професійною спільнотою. У багатьох країнах світу прекаріат досягає 30–40% чисельності працездатного населення [2].

Як соціальна верства населення прекаріат значною мірою виник у результаті посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин та перенесення основної частини виробництва до тих країн, які пропонували інвесторам нижчі соціальні стандарти. Він уособлює відчуження від результатів праці і всього суспільства значних соціальних груп, котрі зазнають особливо витончених форм експлуатації їхньої праці, знань, кваліфікації, а в підсумку й якості життя. Прекарізація напряму пов'язана з дисбалансом сучасної системи зайнятості, невідповідності соціально-професійної та освітньої структури економічно активного населення потребам ринку праці.

Разом із тим, перехід у прекаріат – це бажання самих людей, які не хочуть мати справу з капіталом і владою. Можна стверджувати, що прекарі-

зачія – це спосіб життя людей, які мають певний склад психіки, намагаються захистити себе від стрімкого темпу життя, інтенсивності роботи і стрімких змін. Цим людям потрібен більш високий рівень свободи, і завдяки прекарізації вони його отримують. Але це свобода без відповідальності, своєрідний протест проти соціальної активності як такої, втеча від держави і міста, спроба повернутися в додержавну стихію. Для людей цього соціального класу можливі різні варіанти поведінки: змирення з ситуацією, спроби пристосування, активні дії (від акцій протесту проти правлячого режиму до злочинної діяльності).

До суб'єктів соціально-трудова відносин і нових форм зайнятості відносяться не лише тимчасові, сезонні, дистанційні та інші категорії працівників, праця яких певною мірою врегульована нормами трудового права, а й працівники GIG-економіки: «працівники натовпу» (crowdworkers), працівники «за викликом» (work-on-demand via apps), працівники «з нульовим часом» (zero-hours-contracts). Вважається, що GIG-економіка породжує новий вид нетипової трудової зайнятості, тому її називають ще «економікою вільного заробітку».

Зрозуміло, що не всім пощастить адаптуватися до стрімких змін, а, значить, люди можуть розділитися на переможців (здатних сприйняти технологічні трансформації) і переможених (тих, хто їх відхиляє). Останні не зможуть скористатися перевагами, наданими четвертою промисловою революцією, відтак можуть опинитися в рядах прекаріату і втрати будь-якої життєвої перспективи.

Наступ технологічної революції, автоматизація виробництва, злиття штучного інтелекту з біотехнологіями, неоліберальна концепція і логіка капіталізму з вільним ринком, пандемія коронавірусу Covid-19 витіснили з ринку праці мільйони працівників й утворили чисельний клас зайвих людей, що породжує масове незадоволення існуючим станом речей і загрожує стабільності діючої системи, може призвести до соціальних і політичних потрясінь.

Щоб протистояти безпрецедентним технологічним й економічним небезпекам ХХІ століття, необхідно якомога швидше створювати нові соціальні й економічні моделі суспільного розвитку, які повинні бути спрямовані на захист людей, а не професій. Серед шляхів вирішення прекаріату дослідники називають посилення трудового законодавства, державного контролю за його дотриманням; перегляд окремих аспектів державного регулювання ринку праці та соціальної політики, які б посприяли зростанню

нестандартної зайнятості; впровадження принципів гідної оплати праці; заохочення роботодавців до створення постійних робочих місць; внесення змін у трудове законодавство, які дозволять розширити права тимчасових працівників [3].

Скорочення дисбалансу системи зайнятості та посилення адаптаційних можливостей учасників ринку праці до умов прекарізації пов'язані з прийняттям конкретних управлінських рішень в системі професійної освіти і в сфері зайнятості населення, регулювання ринку праці. Вважаємо, що системні методи, пов'язані з радикальною трансформацією усталених соціально-економічних відносин (зокрема, введення, за І. Стендінгом, гарантованого «базового доходу»), є нереалістичними і сумнівними.

Проблема прекаріату значною мірою притаманна й Україні. В українському суспільстві виділяють такі прекарні категорії населення: безробітні; зайняте населення з вкрай низькими доходами, зарплата яким нараховується в межах мінімальної; люди, які зайняті в неформальному секторі економіки; особи, що не мають стабільної роботи чи впевненості в її збереженні, хоча вони й працюють за договорами цивільно-правового характеру; працівники, які не охоплені колективними договорами; люди, які офіційно працюють в умовах вимушеної неповної зайнятості (наприклад, робітники, що перебувають у відпустках без збереження зарплати на період припинення робіт); самозайняті особи творчих професій; працівники, переведені із-за економічних причин на неповний робочий день чи тиждень; сезонні працівники; працівники, що здійснюють трудову діяльність у тяжких і шкідливих умовах праці; нелегальні мігранти. Поширеним типом працівника є й люди, які не бажають змінювати свій офіційний соціально-професійний статус, незважаючи на незадоволеність і заробітною платою, і професійним змістом своєї праці. В той же час вони прагнуть змінити своє становище шляхом додаткових заробітків.

Сьогодні вітчизняний прекаріат швидко зростає. Кризові процеси в національній економіці, низький рівень заробітної плати, брак високопродуктивних робочих місць, невідповідність професійних та загальних компетентностей працівників потребам роботодавців, тіньова зайнятість населення тощо призвели до кількісного зростання прекаріату. Слабка здатність влади проводити структурні реформи породжує розмивання середнього класу і перетікання його представників у суміжний прошарок – прекаріат. При цьому умовну основу прекаріату в Україні становить група зайнятих у неформальному, тіньовому секторі економіки (25-40% від загальної чисель-

ності). Навіть зайняті у формальному секторі економіки працівники не забезпечені надійними трудовими умовами. Хоча в Україні досить досконале в соціальному плані трудове законодавство, однак відсутнє правове поле, що могло б забезпечити захист прав цих працівників і вберегти їх від свавільних дій з боку роботодавців чи держави [3].

Сучасний ринок праці України характеризується наявністю низки проблем, серед яких: скорочення пропозиції робочої сили та зростання попиту на неї, низький рівень заробітної плати, брак високопродуктивних робочих місць, невідповідність професійних та загальних компетентностей працівників потребам роботодавців, тіньова зайнятість населення тощо. У затверджених 24 грудня 2019 р. Кабінетом Міністрів України «Основних напрямках реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року» передбачено комплекс заходів щодо розв'язання проблем у сфері зайнятості населення та регулювання ринку.

Системна трансформація існуючих соціально-економічних відносин, на наш погляд, потребує, по-перше, створення якісного конкурентного середовища на ринку робочої сили шляхом приведення системи професійної освіти у відповідність з потребами ринку праці; по-друге, розвитку інституту соціального партнерства, за допомогою якого держава виступає гарантом дотримання прав працівників у сфері соціально-трудова відносин і може бути реалізована за допомогою регіональних служб зайнятості; по-третє, посилення функцій інформування і перепідготовки спеціалістів у співпраці з системою освіти в роботі регіональних служб зайнятості.

Оновлення соціальної структури українського суспільства ускладнюється необхідністю подолання недоліків, що накопичувалися в ній десятиліттями. Шлях виправлення є складним і довготривалим. Пошук цього шляху потребує глибокого знання й розуміння законів розвитку соціальної структури, формування нових соціально-трудова відносин.

ЛІТЕРАТУРА

1. Standing G. The precariat: the new dangerous class. London, UK; New York, NY: Bloomsbury, 2014. xi, 336 p.
2. Голєнкова З. Т., Голиусова Ю. В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества. *Социологическая наука и социальная практика*. 2013. №3. С. 5–15.
3. Амелічева Л. П., Нефьодов О. В. Прекаризація як чинник трансформації інституту трудового права «зайнятість і працевлаштування» в умовах дефіциту

гідної праці. *Правничий часопис Донецького університету*. 2017. № 1–2. С. 13–24. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pchdu_2017_1-2_4 (дата звернення: 30.10.2020).