

УДК 316.4

DOI: 10.34670/AR.2019.45.5.031

Концептуализация понятия прекариата в рамках теорий многомерного подхода

Демонова Ярославна Олеговна

Аспирант,
кафедра социологии,
Кубанский государственный университет
350040, Российская Федерация, Краснодар, ул. Ставропольская, 149;
e-mail: demonova.y.o@gmail.com

Аннотация

В статье рассматриваются теории прекариата, а также новые модели социальной структуры, предложенной ее автором Гаем Стендингом. Особое внимание уделяется анализу научной дискуссии, развернувшейся вокруг теории прекариата Г.Стендинга. Определено, что теорию прекариата необходимо рассматривать в контексте концепции многомерной неустойчивой/прекарной занятости. Проведен анализ одного из направлений научной дискуссии, оспаривающего новизну прекариата, как социального класса. Установлено, что прекариат формируется в результате разрушения стандартной модели трудовых отношений, включающей в себя не только постоянную, полную занятость на основании бессрочного трудового договора, но и различные меры социальной защиты и поддержки. Показано, что появление нового класса сопровождается процессами глобализации экономики, отражающих переход к новому этапу истории наемного труда.

Для цитирования в научных исследованиях

Демонова Я.О. Концептуализация понятия прекариата в рамках теорий многомерного подхода // Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке. 2019. Том 8. № 5А. С. 13-19. DOI: 10.34670/AR.2019.45.5.031

Ключевые слова

Прекариат, прекариатизация занятости, концепция многомерной прекарной занятости, модели трудовых отношений.

Введение

Социальная система общества претерпевает постоянные изменения, это касается, в том числе, и внутренней структурированности самой системы. Динамика поэтапного перехода от индустриального к постиндустриальному периоду развития общества предполагает не только корреляции, но и значительные трансформации, которые должны быть осмыслены и теоретически систематизированы. Обращает на себя внимание народившийся в современной социальной структуре класс – прекариат. Этимологически само слово указывает на суть происходящего процесса становления (от англ. precarious – рискованный, нестабильный) нового особого класса.

Особенности прекариата можно свести к следующим характерологическим параметрам: отсутствие гарантированного рабочего места и, соответственно, социальных гарантий при наличии прямого денежного вознаграждения за труд, особые отношения с государством, выражающиеся в невозможности гражданина реализовать свои гражданские, политические, социальные, культурные и экономические права в полной мере [Paret, 2016, 103].

История зарождения новой социальной общности и, в связи с этим, необходимость выделения ее как отдельный класс в многогранной социальной структуре, породили широкую научную полемику, переросшую в обширную дискуссию. Первым термин «прекариат» в научное пространство ввел Гай Стендинг [Standing, 1989, 1082]. По его мнению, за данным научным термином стоит целый класс – осознающий свои цели и задачи. А это значит, что, проходя весь путь научного концептуального осмысления этого явления социальной жизни общества, необходимо сконцентрировать усилия не просто на изучении прекариата как социального слоя, а на феноменах, которые близко с ним связаны – это прекаризация труда и прекарная работа/занятость.

Прекаризацией мы называем сегодня сам процесс замещения привычных форм отношений в сфере труда непривычными, новыми. В результате чего положение наемных работников становится крайне нестабильным. Ряд исследователей считают опасной тенденцию включения в прекариат представителей других социальных классов. Это есть прямое указание на процесс приучения индивидов к жизни вне стабильности и к неустойчивой занятости. Употребляя термин «прекариатизация», Г. Стендинг акцентирует внимание на том, что так называемая прекарная работа характеризуется неустойчивой занятостью, нестабильностью трудовых отношений, что, в свою очередь, всегда связано с большим риском утраты рабочего места [Olsthoorn, 2014, 426].

Основная часть

Изучение прекариата как класса со всеми его социальными движениями имеет на сегодняшний день небольшую историю, которая не позволяет пока говорить о необходимой глубине научного осмысления проблемы. Динамика рынка труда порождает нестабильную занятость, которая и является главной классовой характеристикой прекариата. Названный актуальный вопрос трансформации трудовых отношений в современном обществе рассматривается некоторыми авторами с определенной долей смещения исследовательского ракурса с проблемы прекариата в частности на проблему прекаризации занятости в целом [Nienhueser, 2005, 302].

Хронология исследований так называемой неустойчивой занятости берет свое начало в

конце восьмидесятых годов прошлого столетия. Герри Роджерс в 1989 году одним из первых изучил феномен с нескольких определяющих его сторон, а именно: незначительная продолжительность трудового контракта или большой риск потери рабочего места; минимальная степень или полное отсутствие контроля работников за соблюдением норм условий труда, заработной платой и темпами работы; полное отсутствие социальной защиты, а также защиты от дискриминации по любому признаку, от самовольных увольнений в одностороннем порядке, отсутствие открытого доступа к социальным льготам и гарантиям (медицинское обеспечение, пенсионные выплаты, страхование от несчастных случаев на производстве); недостаточный уровень заработной платы. В центре внимания автора была проблема соотношения нестандартных форм трудовых отношений и нестабильной занятости на рынке труда [Rodgers,1989,3].

По сложившейся традиции занятость нестандартная рассматривается как антипод занятости стандартной. Стандартный набор, определяющий гарантированную занятость, включает в себя следующие составляющие: трудовую занятость в течение календарного года, полный рабочий день у одного работодателя и на его территории/помещении производства работ с обозначенными часами (сорок и более в неделю), что зафиксировано в бессрочном трудовом договоре. Договор функционирует в системе стандартной занятости и регулирует все преимущества и льготы, предоставляемые работодателем, и гарантирует исполнение существующих мер социальной защиты [Kalleberg,2010,341].

Нестандартные рабочие места, как правило, отличаются высокой степенью неустойчивости. К индикаторам такого рода неустойчивости относится, в первую очередь, нестабильная занятость, далее – отсутствие социальных гарантий, экономическая и социальная уязвимость. При этом не все нестандартные рабочие места можно считать неустойчивыми. Здесь принимается во внимание многомерность самого явления занятости.

Основоположником подхода к рассмотрению многомерных аспектов занятости справедливо считается Г. Роджерс. Сегодня в рамках этого подхода разработано много различных моделей неустойчивой занятости. Они содержат дополненные, углубленные, современные комплексы индикаторов, оставаясь при этом, в основе своей, в формате теории Г. Роджерса [Rodgers,1989,6].

Важно отметить, что сегодня нет общего, определяющего, единого набора критериев, позволяющего идентифицировать неустойчивую занятость. Это объясняется тем, что все модели неустойчивой занятости были разработаны и применены в странах с различными системами правовой и социальной защиты труда. Специфика систем обязала внести коррективы и дополнения. Представители одного из подходов к исследованию занятости как явления социально-экономического широко используют термин «неустойчивый» в синонимичном гнезде слова «нестандартный». Они же применяют концепцию неустойчивости строго по отношению к определенным конкретным формам занятости вне общепринятых стандартов.

Исследователи К. Мэйхью и М. Куинлан акцентируют внимание на том, что применение термина «неустойчивый» по отношению к занятости на неполный рабочий день выдает небезопасность рабочих мест такого рода. Подобный подход к реализации концепции довольно ограничен. В ряде случаев неполная занятость может носить как стабильный, так и нестабильный характер. Например, неполная занятость, в зависимости от временных затрат на работу, бывает обеспечена социальной защитой, достойной оплатой труда; она же может стать неустойчивой при низком уровне дохода, который явно не пропорционален трудовому вкладу, при ограничениях в социальной защите [Mayhew, Quinlan,2002,183].

Кроме всего названного есть еще так называемая дистанционная занятость. Ее также принято считать нестандартной. Но такая занятость может быть основанной на трудовом контракте без срока, предполагать высокую оплату труда, льготы и гарантии предприятия, меры социальной защиты.

Научные изыскатели, разработавшие многомерный подход к рассмотрению неустойчивой занятости, провели параллель между двумя формами занятости: неустойчивой и нестандартной. Этот вывод подтвердили и проведенные эмпирические исследования. Таким путем было сформулировано положение: нестандартные формы занятости с высокой долей вероятности будут неустойчивыми.

Дж. Бургессапд и И. Кампбелл, называя большую шкалу критериев неустойчивой занятости, замечают, что разные рабочие места соответствуют различным индикаторам этой шкалы (одному или нескольким), таким образом эти места можно считать абсолютно стабильными или неустойчивыми в большей или меньшей мере. Среди неустойчивых мест работы наиболее слабые позиции занимает самозанятость, временная или случайная работа, вынужденная или недобровольная занятость, а также занятость в теневом сегменте экономики [Burgess,1998,12].

Гендерным аспектом занятости занимались К. Кранфорд, Ф. Воско и Н. Зукевич. В результате были выделены три индикатора. Неустойчивым рабочее место делают размер фирмы, деятельность/отсутствие деятельности профсоюзных организаций и почасовая система расчета заработной платы. Основываясь на выделенных индикаторах, исследователи ранжировали нестандартные формы занятости по принципу: от наименее неустойчивых к наиболее неустойчивым [Cranford,2013,461].

Многомерный подход к теории занятости имеет преимущество, носит универсальный характер. Это выражается в том, что сама концепция неустойчивой занятости может быть применена в том числе и к стандартным формам отношений в сфере труда. Постепенная либерализация мер социальной и правовой защиты, ведущая к снижению гарантий, ставит работников, занятых на постоянной основе на полный рабочий день (что зафиксировано в бессрочных трудовых договорах), в ситуацию риска потери рабочего места.

Многомерный подход к неустойчивой занятости изменил угол зрения на изучение теории прекариата. Развивая эту теорию, большинство исследователей предлагали свои, авторские определения прекариата. Новый подход позволил исключить существенные ошибки в интерпретации концепции, которую представил Г. Стендинг. Оригинальность его подхода заключалась в том, что исследователь не относил автоматически всех индивидов с нестандартной занятостью к новому классу – прекариату, а дифференцировано «приблизил» к нему занятых неполный рабочий день, занятых на непостоянной/временной основе, самозанятых, стажеров, а также работников колл-центров [Hannif,2015,331].

В соответствии с теорией многомерного подхода, нестандартные формы занятости считаются важнейшим (но не единственным) индикатором неустойчивости. В подавляющем большинстве случаев индивиды, работающие на вышеназванных нестандартных позициях, действительно, будут являться членами группы прекариата. Следует обратить внимание на то, что Г. Стендинг выделяет класс профессионалов, представители которого занимают в социальной структуре более высокую позицию, но, несмотря на это положение, также могут работать по краткосрочным трудовым контрактам [Markey,2012,133]. Назвать их занятость нестабильной мы не можем, так как они регулярно, систематически переходят от одного этапа работы к другому, постоянно заключая при этом краткосрочные контракты. Представители прекариата не имеют основных гарантий, напрямую связанных с трудом: гарантии занятости,

сохраненного рабочего места, воспроизводства и совершенствования навыков, получения стабильного дохода, гарантий профессионального союза, охраны труда. Есть существенные ограничения и в социальных правах, к ним относится невозможность претендовать на высокую степень социальной защиты, доступную остальным индивидам (а это пенсии, пособия и льготы). Названным характеристикам в существенной степени соответствует область неформальной занятости с высокой степенью социальной уязвимости работников, находящихся в данных трудовых отношениях с работодателем. Поэтому целый ряд исследователей включают в прекариат только индивидов с неформальной формой занятости. Такой подход подразумевает значительное упрощение концепции Г. Стендинга.

В понятийную систему прекариата органично включаются неустойчивая занятость с ее нестандартными трудовыми отношениями (но не сводимая только к ним), ограниченные социальные пособия и права, предусмотренные законом, незащищенность работы, минимальный уровень доходов. Здесь важно обратить внимание на основное, определяющее отличие теории прекариата Г. Стендинга от существующих теорий неустойчивой занятости, в которых она рассматривается как многомерное явление. Представители теории многомерности называли низкий уровень заработной платы как один из определяющих индикаторов неустойчивости. Однако Г. Стендинг рассматривает именно проблему нестабильности дохода, потому что даже в случае, если уровень заработной платы довольно низкий, но выплачивается она регулярно и размер ее остается неизменным, то в долгосрочной перспективе возможен рост ее ценности. Значимость высокого уровня вознаграждения, которое получено за выполнение работы краткосрочной, будет ниже, что связано с пропорциональным распределением полученного дохода на периоды вынужденной временной безработицы. Особое внимание Г. Стендинг обращает на вопрос профессиональной идентичности прекариата, называя ее ненадежной и объясняя это необходимостью регулярной смены рабочего места [Standing, 2016, 198].

Заключение

Уникальность многомерного подхода в том, что он потенциально эвристичен, он предоставляет исследователям возможность выйти за привычные рамки логического деления форм трудовых отношений. Сфера труда постоянно претерпевает серьезные трансформации. Одна из примет глобальной трансформации – увеличение количества рабочих мест нового формата. При этом основной проблемой считается разрушение традиционной модели трудовых отношений, базирующейся на постоянной полной занятости, на комплексном пакете мер социальной поддержки и на так называемой семейной заработной плате. Дискуссионным является вопрос новизны прекариата и связано это, в первую очередь, с темой формирования и постепенного исчезновения семейной заработной платы.

Критикуя теорию Г. Стендинга, некоторые ученые утверждают, что неустойчивая занятость была приметой трудовых отношений всегда, а значит, сам прекариат, если рассматривать его как группу/класс/совокупность, существовал в трудовом поле нестабильной занятости и не является на современном этапе новым феноменом [Standing, 2016, 201].

Особое понятие прекариата создается на базе многомерной теории неустойчивой занятости. Становление прекариата было напрямую связано с глубинными процессами разрушения типовой модели занятости и иллюзии государства высокой материальной обеспеченности, феминизацией и интеграцией, интернационализацией экономики.

Библиография

1. Burgess J., Campbell I. (1998) *The Nature and Dimensions of Precarious Employment in Australia*. Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work. Vol. 8, is. 3. P. 12.
2. Cranford C. J., Vosko L. F., Zukewich N. (2003) *The Gender of Precarious Employment in Canada*. Industrial Relations. Vol. 58, no. 3. P. 461.
3. Hannif Z. N., Lamm F. (2005) *When non-standard work becomes precarious: Insights from the New Zealand call centre industry*. The International Review of Management Studies. Vol. 16. P. 331.
4. Kalleberg A. (2010) *Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work*. Annual Review of Sociology. Vol. 26. P. 341.
5. Markey R., Hodgkinson A., Kowalczyk J. (2002) *Gender, Part-time Employment and Employee Participation in Australian Workplaces*. Employee Relations. Vol. 24. P. 133.
6. Mayhew C., Quinlan M. (2002) *The Relationship between Precarious Employment and Patterns of Occupational Violence: Survey Evidence from Thirteen Occupations*. Health Effects of the New Labour Market. Boston. Springer. P. 183.
7. Nienhueser W. (2005) *Flexible Work = Atypical Work = Precarious Work? Introduction to the Special Issue*. Management revue. Vol. 1. P. 302.
8. Olsthoorn M. (2014) *Measuring Precarious Employment: A Proposal for Two Indicators of Precarious Employment Based on Set-Theory and Tested with Dutch Labor Market-Data*. Social Indicators Research. Vol. 119. P. 426.
9. Paret M. (2016) *Precarious Class Formations in the United States and South Africa*. International Labor and Working Class History. Vol. 89. P. 103.
10. Rodgers G. (1989) *Precarious work in Western Europe: The state of the debate*. International Institute for Labour Studies, Free University of Brussels. P. 3.
11. Standing G. (2016) *The Precariat, Class and Progressive Politics: A Response*. Global Labour Journal. Vol. 7(2). P. 198.

Conceptualization of the concept of precariat in the framework of multidimensional approach theories

Yaroslavna O. Demonova

Postgraduate,
Department of Sociology,
Kuban State University,
350040, 149, Stavropolskaya st., Krasnodar, Russian Federation;
e-mail: demonova.y.o@gmail.com

Abstract

The article deals with the theory of the precariat, as well as new models of social structure proposed by its author Guy Standing. Special attention is paid to the analysis of the scientific discussion that unfolded around the theory of G. Standing's precariat. It is determined that the precariat theory should be considered in the context of the concept of multidimensional unstable / precarious employment. The analysis of one of the directions of scientific discussion challenging the novelty of the precariat as a social class is carried out. It is established that the precariat is formed as a result of the destruction of the standard model of labor relations, which includes not only permanent, full-time employment on the basis of an indefinite labor contract, but also various measures of social protection and support. It is shown that the emergence of a new class is accompanied by the processes of globalization of the economy, reflecting the transition to a new stage in the history of wage labor.

For citation

Demonova Ya.O. (2019) Kontseptualizatsiya ponyatiya prekariata v ramkakh teorii mnogomernogo podkhoda [Conceptualization of the concept of precariat in the framework of multidimensional approach theories]. *Kontekst i refleksiya: filosofiya o mire i cheloveke* [Context and Reflection: Philosophy of the World and Human Being], 8 (5A), pp. 13-19. DOI: 10.34670/AR.2019.45.5.031

Keywords

Prekariat, precariatization of employment, the concept of multidimensional precarious employment, models of labor relations.

References

1. Burgess J., Campbell I. (1998) *The Nature and Dimensions of Precarious Employment in Australia*. Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work. Vol. 8, is. 3. P. 12.
2. Cranford C. J., Vosko L. F., Zukewich N. (2003) *The Gender of Precarious Employment in Canada*. Industrial Relations. Vol. 58, no. 3. P. 461.
3. Hannif Z. N., Lamm F. (2005) *When non-standard work becomes precarious: Insights from the New Zealand call centre industry*. The International Review of Management Studies. Vol. 16. P. 331.
4. Kalleberg A. (2010) *Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work*. Annual Review of Sociology. Vol. 26. P. 341.
5. Markey R., Hodgkinson A., Kowalczyk J. (2002) *Gender, Part-time Employment and Employee Participation in Australian Workplaces*. Employee Relations. Vol. 24. P. 133.
6. Mayhew C., Quinlan M. (2002) *The Relationship between Precarious Employment and Patterns of Occupational Violence: Survey Evidence from Thirteen Occupations*. Health Effects of the New Labour Market. Boston. Springer. P. 183.
7. Nienhueser W. (2005) *Flexible Work = Atypical Work = Precarious Work? Introduction to the Special Issue*. Management revue. Vol. 1. P. 302.
8. Olsthoorn M. (2014) *Measuring Precarious Employment: A Proposal for Two Indicators of Precarious Employment Based on Set-Theory and Tested with Dutch Labor Market-Data*. Social Indicators Research. Vol. 119. P. 426.
9. Paret M. (2016) *Precarious Class Formations in the United States and South Africa*. International Labor and Working Class History. Vol. 89. P. 103.
10. Rodgers G. (1989) *Precarious work in Western Europe: The state of the debate*. International Institute for Labour Studies, Free University of Brussels. P. 3.
11. Standing G. (2016) *The Precariat, Class and Progressive Politics: A Response*. Global Labour Journal. Vol. 7(2). P. 198.