

4. Ng E. *Cancel culture. A critical analysis* / E. Ng. – Palgrave Macmillan, 2022. 153 p. [Электронный ресурс]. URL: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-97374-2> (дата обращения: 16.08.2022).
5. Velasco J.C. You are Cancelled: Virtual Collective Consciousness and the Emergence of Cancel Culture as Ideological Purging / J.C. Velasco // *Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities*. 2020. Vol. 12, № 5, P. 1–7. [Электронный ресурс]. URL: <https://doi:10.21659/rupka-tha.v12n5.rioc1s21n2> (дата обращения: 07.10.2022).
6. Ноэль-Нойман Э. Общественное мнение. Открытие спирали молчания: пер. с нем. / Э. Ноэль-Нойман. – М.: Прогресс-Академия, Весь Мир, 1996. 352 с.
7. A Letter of Justice and Open Debate // *Harper's magazine*. July 7, 2020. [Электронный ресурс]. URL: <https://harpers.org/a-letter-on-justice-and-open-debate/> (дата обращения: 07.10.2022).

МЕСТО ПРЕКАРИАТА В СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЕ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

М.В. Сысоева

*Белорусский государственный университет,
Ул. Кальварийская, 9, 220004, Минск, Беларусь
mariasysoeva520@gmail.com*

Научный руководитель: Филинская Л.В., кандидат философских наук, доцент

Актуальность исследования обусловлена значительными изменениями в социальной и трудовой сфере, связанными с процессами глобализации и прекаризации труда, растущей социальной и экономической нестабильностью многочисленных слоев населения, составляющих прекариат. Стандартная трудовая занятость стремительно начинает вытесняться различными гибкими формами занятости, которые уже не могут гарантировать работнику стабильные трудовые отношения и социальную защищенность. Рост численности прекариата ведет ко многим социальным и экономическим проблемам, которые можно решить лишь через основательное изучение прекариата как отдельного слоя населения. В статье раскрывается сущность прекариата, механизм процессов прекаризации в современном обществе.

Ключевые слова: *прекариат; прекарная занятость; неформальная занятость; неполная занятость; вторичная занятость.*

Понятие прекариат этимологически означает «нестабильный пролетариат» (нем. Prekariat от лат. precarium, англ. precariat от англ. precarious - нестабильный, негарантированный и пролетариат, нем. Proletariat), подразумевая под собой совершенно новое явление, социальные слои, отстраненные от социальных и экономических благ, произведенных их трудом.

Данный термин ввел профессор социологии Мюнхенского университета Ульрих Бек, взяв за основу термин из истории античности: прекáрий, устар. прекáрия (лат. precarium нечто данное во временное пользование, от лат. precarius временный, преходящий) - условное земельное держание в эпоху Средневековья, которое крупный земельный собственник передавал в пользование (на несколько лет или пожизненно) безземельному либо малоземельному человеку по его письменной просьбе, за что получатель земли (прекарист) должен был платить оброк, в некоторых случаях - выполнять барщину в пользу собственника [1]. Понятие «прекариат» стало чаще использоваться в социологических исследованиях и статьях после выхода книги Гая Стэндинга «Прекариат: новый опасный класс», где данное понятие рассматривалось более системно в рамках современных реалий [2].

Прекариат – это формирующийся класс, который, с одной стороны, олицетворяет социальные слои, обладающие профессиональными знаниями, квалификацией, опытом и стремящиеся построить рациональные взаимосвязи с обществом и государством, с другой стороны, это быстро растущий слой работников нестабильного социального положения с неопределенной, флексибильной (гибкой) степенью занятости, с неустойчивыми формами распределения прибавочного продукта и произвольной оплатой труда. Они полностью или частично лишены доступа к социально-правовым гарантиям и к средствам социальной защиты и как следствие, не видят удовлетворяющих их перспектив своей гражданской (публичной) и личной (приватной) жизни [3].

К неофициально устроенным трудящимся часто применяются различные запреты на законодательном уровне, однако нередко трудовые отношения между такими работниками и работодателями оказываются взаимовыгодными и имеют некоторые преимущества.

В материалах Европейской экономической комиссии ООН (ЕЭК ООН) представлены девять новых форм занятости, появившихся с начала 2000-х годов [4, с. 6]:

- Совместное использование наемного работника

- Совместное рабочее место
- Временное управление
- Разовая работа
- Мобильная работа на основе информационно-коммуникационных технологий
- Работа по ваучерам
- Работа по портфолио
- Краудворк (платформенная работа)
- Коллаборативная занятость

Девять новых форм занятости остаются неизменными и считаются актуальными, то есть нет каких-либо «новых» форм занятости, возникших в период между первоначальным отчетом за 2015 год и обновленным отчетом за 2020 год.

Новые формы занятости можно разделить на две группы [4, с. 7]:

- Новые модели, представляющие отношения занятости между работодателем и наемным работником или клиентом и работником.
- Новые модели трудовой деятельности или новые методы выполнения работы.

Новые формы занятости представляют собой постоянную проблему для измерения и разработки политики, поскольку будут продолжать появляться новые способы организации и осуществления трудовой деятельности, которые создают проблемы существующим институциональным и регулирующим механизмам [4, с. 7].

Рассматривая прекарную занятость в более общих чертах, можно выделить следующие ее виды: неформальная занятость, неполная занятость, вторичная занятость. Первоначально подобные формы занятости распространились в развитых странах. Однако сегодня, в эпоху глобализации, присутствуют практически на всех трудовых рынках разных стран, в том числе и развивающихся.

Рыночная экономика во многом повлияла на структуру трудовых отношений и распространение определенных видов занятости. Одним из ее результатов стало распространение неформальной экономической деятельности, которая привела к увеличению численности прекариата и с каждым днем все больше расширяется на рынке труда. Работодатель в таком случае получает возможность снизить затраты, связанные с производством товаров, а работник получает низкие социальные гарантии и снижения спроса на свой труд. Социальные и экономические изменения, ведущие к

сокращению индустриальных активностей, особенно в тяжелой промышленности и в индустриальном производстве (процесс деиндустриализации), гибкость численности персонала, связанная с переходом большого числа работников из офисов и крупных предприятий на удаленную и другую, менее привязанную к определенному рабочему месту работу сыграли определенную роль в распространении неформальной занятости.

Принято считать, что неформальная занятость (или теневая занятость) является видом занятости в неформальной экономике, одной из особенностей которой является то, что установление трудовых отношений между работником и работодателем скрывается от официальных властей. Обычно подобные отношения скрываются по причине желания работодателя или работника не платить налоги, а также не попасть под влияние какого-либо закона. Уклоняясь от уплаты этих налогов и взносов, работодатели не только ухудшают социальное обеспечение своих работников, но и сокращают поступления в бюджет района. Расчёт за такой труд обычно производится наличными, работодатель не интересуется документами и прошлой трудовой деятельностью работника.

Подобные нелегальные трудовые отношения обычно характеризуются следующим: условия труда, продолжительность рабочего дня, дополнительные обязанности не соответствуют нормам трудового законодательства; отсутствие каких-либо социальных гарантий (оплаченного листа временной нетрудоспособности, оплачиваемого отпуска, достойной пенсии и т.п.); минимальный размер пособия по безработице; невозможность доказать стаж и опыт предыдущей работы; отсутствие страховых взносов во внебюджетные фонды. Зачастую такие трудовые отношения заканчиваются увольнением без объяснения причин и выплат.

Неформальность часто представляет собой важный аспект рынков труда в развивающихся странах и может быть характерной чертой новых, нестандартных и стандартных форм занятости во всех странах. Растет обеспокоенность по поводу воздействия неформальной занятости на социальную защиту работников, в первую очередь из-за зависимой или «ложной» samozанятости. В пункте 2 (а) Раздела I Рекомендации МОТ № 204 от 2015 года, неформальность определяется как «вся экономическая деятельность работников и экономических единиц, которая – по закону или

на практике – не охвачена или недостаточно охвачена формальными договоренностями» [4, с. 8].

Неполная занятость - форма занятости, при которой длительность рабочего времени работника меньше, чем установлено работодателем. При наличии гибкой производственной системы такие трудовые отношения позволяют задействовать большее количество работников. Значительным преимуществом для работодателей в таком случае является возможность сокращать затраты, связанные с производством товаров, спрос на которые является неустойчивым, посредством перекладывания рисков, вызванных нестабильным экономическим положением, на работника.

Также нередкой является ситуация, когда работник мог бы работать полное количество часов, установленных работодателем, однако не может этого сделать ввиду отсутствия клиентов, заказов или определенных событий, которые вынуждают его перейти на сокращенный график. Такую форму занятости можно определить как недозанятость, или же вынужденную неполную занятость.

Существует разница между безработными и людьми, трудящимися на условиях неполной занятости. Безработные по определению не имеют работы и не участвуют в трудовых отношениях, тогда как работником с неполной занятостью может считаться и человек, трудящийся на должности, требующей квалификацию ниже, чем он имеет. Однако чаще всего неполная занятость связана с работой, которая оплачивается ниже или имеет сокращенный график. Трудящийся с неполной занятостью часто не использует в полной мере своих способностей, навыков или образования.

Тем не менее, распространение неполной занятости может повлиять на экономику так же, как высокая безработица и рост уровня бедности. Снижение уровня безработицы может также являться последствием распространения неполной занятости. Такой рост может быть вызван низкой реальной заработной платой, поэтому работникам требуется больше часов, чтобы компенсировать зарплату за вычетом налогов. Фирмы также могут сокращать часы работы, чтобы сократить расходы на производство.

Вторичной занятостью является дополнительная работа, которая базируется на постоянной или временной добровольной трудовой деятельности в свободное от основной работы время.

Вторичная занятость является весьма разнообразной, она включает в себя постоянную вторую работу (работник может совмещать две должности в одной организации) и различные временные, нерегулярные подработки.

Весьма неоднозначным представляется влияние на работника таких трудовых отношений и их последствий. Это может послужить хорошим приспособлением к непрерывно изменяющимся экономическим условиям, благоприятным источником реализации трудового потенциала и квалификации. Однако подобные трудовые отношения могут привести к депрофессионализации, размыванию социально-профессионального статуса, маргинализации, а также профессиональному истощению, стрессу людей.

При рассмотрении современного трудового рынка, становится очевидным факт, что за последние десятилетия прекаризация труда начала набирать новые обороты, становясь массовым явлением. В развивающихся странах около половины занятого населения трудятся на условиях неформальной занятости, вне зависимости от формального или неформального статуса предприятий, на которых они работают. Однако прекаризация труда характерна и для развитых стран, там чуть более десяти процентов занятого населения работают на условиях неформальной занятости. Таким образом, можно наблюдать, что прекариат постепенно оформляется как социальный класс, представляя собой внушительную часть занятого населения. На сегодняшнее время в трудовых отношениях доминирует именно подобная неустойчивая занятость.

Библиографические ссылки

1. Сказкин С. Д. Очерки по истории западноевропейского крестьянства в Средние века. М.: Издательство Московского Университета, 1968. 378 с.
2. Стэндинг, Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
3. Тощенко Ж. Т. Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) / под ред. Ж. Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. 60 с.
4. Новые формы занятости и качество занятости: последствия для официальной статистики. Статистическое управление Канады / Серия рабочих документов ЕЭК ООН по статистике, выпуск 8, июнь 2021 г. [Электронный ресурс]. URL: https://unece.org/sites/default/files/2021-11/WP8_New%20forms%20of%20employment_RUS%20updated_0.pdf. – Дата доступа: 21.10.2022.