

ЕМіністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет  
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки та менеджменту  
імені Олега Балацького  
Кафедра економічної теорії

**INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS  
AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT**

**МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ  
ТА СТАЛИЙ РОЗВИТОК**

**MIEDZYNARODOWE STOSUNKI GOSPODARCZE  
I ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ**

**МЕЖДУНАРОДНЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ  
И УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ**

Матеріали

Міжнародної науково-практичної конференції  
(Суми, Україна, 5–6 травня 2017 року)



Суми  
Сумський державний університет  
2017

## ПРЕКАРИАТ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТРАТИФИКАЦИИ ОБЩЕСТВА

Осик Ю.И., с.н.с., Аубакирова Ж.Б., магистрант,  
Пунтус Е.А., эксперт центра мониторинга развития НИР  
Карагандинский экономический университет (Казахстан)

В последнее время в научном обороте появился и стал занимать все более существенное место термин «прекариат». Этим термином обозначают социальный слой, входящие в который люди не имеют постоянного заработка, места работы социальных гарантий, зачастую их трудовая занятость является неформальной. Особенности их занятости и образа жизни оказывают влияние на формирование их модели поведения [1].

В числе первых исследователей, которые стали рассматривать проблемы прекариата в связи с процессами глобализации экономики, были французские социологи П. Бурдьё [2] и Р. Кастель [3]. Российские социологи З.Т. Голенкова и Ю.В. Голиусова понятием *прекаритет* обозначают «непредсказуемые, ненадежные и небезопасные условия существования, приводящие к материальному и психологическому неблагополучию» [4, с. 8]. Они же отмечают, что для представителей общественного слоя, именуемого «прекариат», общими проявлениями является эмоциональная нестабильность, тревожность, чувство неуверенности в будущем.

Современная тенденция превращения ранее относительно гарантированных трудовых отношений – в негарантированные и незащищенные называется *прекаризацией* (от англ. *precarious* и лат. *precarium* – рискованный, нестабильный). Это понятие описывает процесс ухудшения условий труда при одновременном сокращении заработной платы или урезании правовых и социальных гарантий, когда трудовые отношения могут быть расторгнуты работодателем в любое время [1].

Британский исследователь Г. Стендинг выделяет в современном западном обществе *пять* групп на основании трудовой принадлежности: 1) *элита*, в которую входит весьма ограниченное число сверхбогатых людей; 2) *салариат* (от англ. *salary* – зарплата) – высший средний слой, имеющий стабильную полную занятость и зарплату, в него входят руководящие работники корпораций, государственных учреждений, государственной службы; 3) *профессионалы* – работники, имеющие стабильное положение благодаря своим знаниям и умениям, занятые на основе контракта; 4) *сердцевина* – «старый» рабочий класс; 5) *прекариат* – социально неустроенные люди, не имеющие полной гарантированной занятости [5].

Г. Стендинг дает описательную характеристику выделенным группам современного западного общества (США, Евросоюз). Численных данных не

приводится; указаны три социальных группы, потенциально подверженные *прекаризации*: молодежь; женщины; пожилые люди.

Автор [1] выделяет изменчивость и гибкость как условие возникновения неустойчивой занятости. В западной социологии труда получила распространение точка зрения, согласно которой новая *техническая* и *информационная реальность* влечет за собой коренное изменение всех ключевых понятий индустриальной социологии, таких как «нормальный рабочий день», «трудоустроенный» и даже «предприятие». Вместо них выдвигается понятие «флексibilität» (гибкость) социально-трудовых отношений, подразумевающая, с одной стороны, – гибкость в организации рабочего времени и политике занятости, с другой – многообразие умений работников и способность работников приспосабливаться к изменениям.

В докладе западногерманского социолога У. Юргенса (1986 г.) это понятие раскрывается следующим образом:

а) *гибкость* в понимании *рабочего дня*, которая должна предусматривать разнообразие его вариации: удлинение, сокращение, прерывистость и т.п.;

б) *гибкость* в понимании «трудоустроенного», в деятельности которого изменяется соотношение «исполнительских» и «руководящих», «творческих» и «нетворческих» (рутинных) функций, изменяется тип взаимоотношений с руководителями, из которых «вымываются» промежуточные звенья и «передаточные инстанции»;

в) *гибкость* в понимании «предприятия», которое трудно идентифицировать и «локализовать», поскольку его «рабочие места» могут оказаться едва ли не по всей стране (по местам фактического проживания работников), а отдельные функции могут оказаться распределенными по его постоянно меняющимся «звеньям» [6].

Идеологи глобализации предполагают, что *флексibilitätная* (непостоянная, нестабильная) система трудовой занятости превратится в *норму* и постепенно вытеснит стабильность 8-часового рабочего дня и 5-дневной рабочей недели. Одним из результатов такой гибкости является усиление власти работодателя, заинтересованного в переходе на краткосрочные трудовые контракты, снижении оплаты труда и понижении уровня социального страхования в условиях конкуренции работников. Для работников это означает *неустойчивую трудовую занятость*, в ряде случаев имеющую неформальный статус.

Прекаризация затронула одну из богатейших стран западной Европы – Германию. К самым беззащитным группам (молодежь, женщины, пожилые люди) добавились мигранты. Если говорить о том, кто именно виноват в прекаризации немецкого рынка труда то, прежде всего, надо обратить внимание на резкое изменение тактики и стратегии менеджмента, требующего

от работающих по найму все больших и больших жертв. В последнее время дошло даже до того, – отметил профессор Йенского университета К. Дерре, – что некоторые достаточно крупные предприятия перевели в категорию «неустойчивых», «неполноценных» трудовых отношений (prekäre Beschaeftigung) определенную часть руководящих работников, обрекая их на неуверенность в завтрашнем дне. Также и реформа социального государства привела к тому, что полноценные трудовые отношения (normale Beschaeftigung) сегодня более не гарантируют устойчивый социальный статус [9].

Боязнь потерять работу, лишиться определенного уровня материальной обеспеченности и опуститься на социальное дно стала в современной Германии таким массовым явлением, что впору говорить о некоей эпидемии страха, который знаком представителям всех социальных слоев.

К. Дерре выделяет три уровня надежности трудовых отношений. На самом нижнем находятся так называемые Langzeitarbeitslose (длительно безработные), которые, потеряв надежду на полноценную работу, вынуждены соглашаться на любые условия работодателей. Страх потерять работу им уже практически неведом, поскольку работы у них фактически нет. Второй уровень – это те работающие по найму, кто вынужден довольствоваться частичной занятостью, работой в так называемой Leihfirma (которая «одалживает» своих работников другим фирмам на время) или несколькими малооплачиваемыми работами одновременно. Эти люди разочарованы, растеряны, неуверенны в будущем, но, тем не менее, все еще надеются на надежное рабочее место [9].

На вопрос о том, какое влияние неустойчивость трудовых отношений оказывает на социальную жизнь человека, К. Дерре вынужден был сказать, что невысокие доходы и прекариат, к сожалению, не позволяют людям нормально планировать свою жизнь. И поэтому молодежь сегодня не спешит обзаводиться семьей, а семьи не могут позволить себе более одного ребенка. В обществе, где прекариат уже стал массовым явлением, назрела необходимость переосмысления его социального устройства. Трудовая жизнь современного человека, по мнению профессора, вполне может состоять из смены фаз. В первой – человек работает. Во второй (фазе безработицы) – посвящает время семье или себе. В третьей – снова работает. В четвертой (фазе безработицы) – занимается самообразованием. Черета и последовательность фаз произвольна, зависит от индивидуума и ситуации на рынке труда [9].

Будет ли реализован предлагаемый вышеупомянутым профессором сценарий, или мы станем свидетелями чего-то другого – покажет время. Одно сегодня совершенно бесспорно: традиционный рынок труда в Германии (да и в других развитых странах) давно уже перешел в стадию разрушения. А глобализация мировой экономики ускоряет процесс его эрозии, лекарства от

которой нет. И мечтать о возврате в прежние времена и отношения совершенно бессмысленно.

В статье З.Т. Голенковой и Ю.В. Голиусовой [4] прекариат рассматривается как социальная группа в структуре общества. Основным признаком принадлежности к этой группе считается отсутствие у работающих индивидов узаконенных отношений с работодателем. «Российский прекариат не является низшим слоем, поскольку по уровню дохода и образования часто приравнивается к средним слоям общества» [4, с. 12]. Выводы вышеупомянутых авторов: 1) формирование прекариата в России не вызывает сомнений; 2) последствия его формирования «могут носить негативный характер»; 3) «нестабильность в сфере занятости порождает эмоциональную, психологическую и социальную нестабильность», которая ведет к скрытому (латентному) социальному конфликту и «провоцирует протестное поведение» [4, с. 13] людей. Подчеркивается значимость вклада *протестного поведения* прекариата в возникновении социальных беспорядков в общественных местах.

Американские социологи Р.П. Колеман и Б.Л. Ньюгартен подразделяют общество на следующие слои [7]. 1) высший слой – 3% населения (аналог «элиты» у Г. Стенинга);

2) верхняя часть среднего слоя – 10% населения («салаariat – у Г. Стенинга);

3) нижняя часть среднего слоя – служащие, или «белые воротнички» – 21% населения (близко к категории «профессионалы» – у Г. Стенинга);

4) рабочие, или «синие воротнички» – 48% («старый рабочий класс» – у Г. Стенингу);

5) самый низший «неблагополучный» класс – 18% населения (у Г. Стенинг – «прекариат», социально неустроенные люди, не имеющие полной гарантированной занятости).

Т.Ю. Богоморлова и В.С. Тапилина выделили 5 слоев, имеющих следующие характеристики:

1) в *высший слой* до кризиса входило 1,5% населения, после кризиса – 0,7% населения, это – «элита» (малочисленность и нестабильность этого слоя не позволяют составить его социальный профиль на статистически значимом уровне);

2) в *верхнюю часть среднего слоя* до кризиса входило 13,7% населения, после кризиса – 5,4% (крупные чиновники и законодатели, генеральные директора и управляющие, представляющие государственный и частный сектор экономики; сфера финансов и кредита, юстиции, руководители силовых структур). *Уменьшилась доля салаариата* – в стратификации Г. Стенинга.

3) *нижняя часть среднего слоя* - до кризиса 40,2% населения. Ввиду резкого снижения доходов в результате кризиса общая численность

этого слоя снизилась в 1,5 раза – до 26,4% от количества населения: часть специалистов и рабочих переместилась из нижней части среднего слоя – в низший слой.

4) численность *нижнего слоя* в результате кризиса возросла в 1,5 раза – с 43,9% до 67,5% от количества населения. (из них 50% преподавателей высшей и средней школы, работников науки и научного обслуживания) [8].

Таким образом, *группа риска представлена не только низшим слоем* (от 20 до 40% населения, а в кризисные периоды до 60%), но и нижняя часть *среднего* слоя, представленного «белыми воротничками» (служащими, офисными работниками), а также частью специалистов, работников ручного труда – «синих воротничков».

В настоящем исследовании предпринята попытка мониторинга возникновения прекариата в Казахстане с учетом актуальности этой темы и того, что по этой теме отечественные исследования нам неизвестны. В марте 2017 г. в г. Караганде было проведено анкетирование 100 человек, в т.ч. 54 мужчины и 46 женщин. 85% респондентов имели высшее образование и 10% среднее специальное.

*Возраст:* 56% от 30 до 45 лет; 23% от 25 до 29 лет; 21% от 46 до 60 лет;

*Социально-профессиональная категория респондентов* следующая: 56% служащие, 21% работники сферы услуг, 10% рабочие, 5% работающие пенсионеры, 5% самозанятые, 5% предприниматели.

Изменения социальных настроений в нашем обществе за последние 5 лет 54% оценили нейтрально; 23% негативно; 15% затруднились ответить; 8% оценили позитивно.

Наиболее острыми проблемами оказались: для 56% – низкий уровень заработной платы; для 54% – рост цен; для 38% – коррупция; для 26% – высокая стоимость жилья; для 23% – низкий уровень медицинского обслуживания.

На вопрос «Чего больше всего боитесь?» ответили следующим образом: 56% – мировой войны; 23% – преступности; 10% – произвола чиновников; 8% – нищеты; 3% – потери работы. Из тех, кто боится нищеты, оказались в подавляющем большинстве (67%) мужчины в возрасте 30-45 лет, служащие.

Знакомство с новым Трудовым кодексом РК анкетированные оценили следующим образом: 41% читали; 26% хорошо знают, 18% не знают Трудовой кодекс РК; 15% затруднились ответить.

Тезис о том, что Трудовой кодекс РК гарантирует трудовую безопасность, прокомментировали следующим образом: 49% – да, частично; 21% – нет; 21% затруднились ответить; 9% – да, полностью.

На следующий вопрос: «Какие из форм трудовой безопасности вы считаете гарантированными лично для вас?» анкетированные ответили так: 36% – безопасность доходов; 26% – никакие; 21% – гарантия труда; 21% – безопасность труда.

Уровень напряжённости (конфликтности) в своем трудовом коллективе охарактеризовали следующим образом: 48% - низкий, конфликтов почти не бывает; 26% – средний; 26% ответили, что у них не конфликтуют.

Напряжённый, конфликтный характер связан у 51% – с низкой заработной платой; у 21% – с тем, что начальство игнорирует интересы работников; 18% – из-за отсутствия премий, социальных выплат; 18% из-за ненормированного рабочего дня.

О создании всех необходимых условий труда на их предприятии ответили следующим образом: 51% – да, частично; 36% – да, полностью; 10% затруднились ответить; 3% нет. О коллективном договоре знают 40%, не знают – 21%, 21% затруднились ответить, 18% что-то знают.

«Соблюдаются ли условия коллективного договора на вашем предприятии?» - был следующий вопрос. 36% ответили: да, частично. 28% – да, полностью, 26% затруднились ответить; 10% – нет, не соблюдаются.

На вопрос: «Считаете ли вы правильным участвовать в акциях протеста при нарушении трудовых прав?» ответили следующим образом: 31% – да, если вопрос не решается; 21% – нет, все споры можно решить мирно; 21% – не задумывался над этим вопросом; 18% – нет бесполезно; 5% – да, это очень эффективная мера; 5% – нет, за это могут уволить. Среди потенциально протестных работников 58% составляют женщины, в основном служащие, 30-45 лет. Из 5%, которые считают акции протеста эффективной мерой, все – женщины 30-45 лет, 50/50 служащие и работники сферы услуг.

Сменить место работы не хотят 64% опрошенных, 36% хотели бы. Из тех, кто хотел бы сменить место работы – 38% это сделали бы потому, что недовольны размером заработной платы. Считают, что должны следить за соблюдением трудового права: 49% – государство; 44% – работодатель; 31% – профсоюзы; 13% – трёхсторонняя комиссия.

Таким образом, авторами рассмотрен сравнительно новый социальный слой в социально-экономической стратификации общества. В слой входят люди, не имеющие надежной работы и социальных гарантий. Общие черты этих людей – эмоциональная нестабильность, тревожность, неуверенность в будущем. Это не аналог малообразованного пролетариата. В слой прекариала все больше попадают преподаватели высшей и средней школы, работники науки и научного обслуживания. В качестве причин психологического неблагополучия человека рассматривается неформальная занятость, а также постоянная изменчивость и гибкость социально-трудовых отношений.

Проведено анкетирование среди работников г. Караганды Казахстана на предмет наличия прекариата, результаты которого следующие.

1. Озабоченный тем, что боится потерять работу, обнаруженный нами прекариат составляет всего 3% от числа опрошенных. Незначительная доля от всех работающих может свидетельствовать об уверенности абсолютного

большинства работников в завтрашнем дне, правильности политике руководства страны и о доверии ему.

2. Активность и значительную долю потенциально протестной части работающих не представляется оценить однозначно. Ее можно расценивать как положительный фактор, свидетельствующий об укреплении демократии в нашем обществе и становлении гражданского общества. С другой стороны, это потенциальный возмутитель социального благополучия. Представляется актуальной просветительская работа в обществе в направлении роста конструктивной гражданской активности, т.е. в решении дискуссионных вопросов методами парламентаризма и компромисса.

1. Дружилев С.А. Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты // Гуманитарные научные исследования. 2015. № 1.
2. Bourdieu P. Counterfire: Against the Tyranny of the Market. London: VersoBooks, 2003.
3. Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. СПб.: Алетей, 2009. 574 с.
4. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и практика. 2013. № 3. С. 5-14.
5. Стэндинг Г. Прекариат. Новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
6. Давыдов Ю.Н. «Социология участия» и проблема социологической расшифровки техники // ФРГ глазами западногерманских социологов: Техника – интеллектуалы – культура. М.: Наука, 1989. С. 81-101.
7. Coleman R.P., Neugarten B.L. Social status in city. San Francisco: Jossey-Bass, 1971. 322 p.
8. Богоморлова Т.Ю., Тапилина В.С. Экономическая стратификация населения в 90-е годы // Социологические исследования. 2001. № 6. С. 32-43.
9. Мармер Э. [neuzeiten.rus.verlag.de/2009/07/24/что-такое-прекариат/](http://neuzeiten.rus.verlag.de/2009/07/24/что-такое-прекариат/)

## ПРОБЛЕМА ГОЛОДУ В СУЧАСНОМУ СВІТІ

**Прокопенко О.В.**, д.е.н., проф.<sup>1,2</sup>, **Кучеревич В.В.**, студент гр. МЕ-51а<sup>1</sup>

<sup>1</sup>*Сумський державний університет (Україна)*

<sup>2</sup>*Академія техніко-гуманітарна в м. Бельско-Бяла (Польща)*

У ХХІ століття світове співтовариство прийшло з вантажем серйозних невіршених проблем, серед яких особливо виділяється коло загроз, що ставлять людство на грань виживання. Саме до таких проблем відносяться масовий голод і недоїдання, які в тій чи іншій мірі зачіпають як країни що розвиваються, так і економічно розвинені країни. Глобальна продовольча проблема – чи не найдавніша з усіх глобальних проблем людства. Голод – як крайній її прояв і величезне соціальне лихо – мав місце в масах людей і в давнину, і в середні віки, і в періоди нової та новітньої історії. У міфології індіанців Центральної Америки існувало навіть божество голоду.