

УДК 331.105.2-057.16:331.556

Г. В. Афенченко, кандидат соціологічних наук, доцент, Харківська державна академія культури, м. Харків

С. В. Лубенець, кандидат технічних наук, доцент, Харківська державна академія культури, м. Харків

ПРЕКАРИАТ ЯК АНОМІЙНИЙ КЛАС

Наведено огляд публікацій, у яких досліджуються кризові явища серед найманих працівників. Уточнено поняття «прекаріату» як економічно активного населення, яке намагається обстоювати своє право на працю і реалізувати гідні трудові відносини. Проаналізовано прекаріат як соціальну групу, що діє в умовах аномії відповідно до класифікації способів поведінки, запропонованих р. Мертоном. Обґрунтовано застосування поняття «прекаріат» як соціальної групи, яка перебуває в стані аномії. Запропоновано напрями досліджень щодо подолання негативних тенденцій прекаріатизації сучасного суспільства.

Ключові слова: *прекаріат, міграція, економічні експерименти, нові форми зайнятості.*

Г. В. Афенченко, кандидат социологических наук, доцент, Харьковская государственная академия культуры, г. Харьков

С. В. Лубенец, кандидат технических наук, доцент, Харьковская государственная академия культуры, г. Харьков

ПРЕКАРИАТ КАК АНОМИЙНЫЙ КЛАСС

Приведен обзор публикаций, в которых исследуются кризисные явления среди класса наемных работников. Уточнено понятие «прекариата» как экономически активного населения, пытающегося отстоять свое право на труд и реализовать достойные трудовые отношения. Обозначены прекариат как социальная группа, действующая в условиях аномии в соответствии с классификацией способов поведения, предложенной р. Мертоном. Предложены направления исследований по преодолению негативных тенденций прекариатизации современного общества.

Ключевые слова: *прекариат, миграция, экономические эксперименты, новые формы занятости.*

G. V. Afenchenko, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Kharkiv State Academy of Culture, Kharkiv

S. V. Lubenets, Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Kharkiv State Academy of Culture, Kharkiv

PRECARIAT AS ANOMIC CLASS

This paper provides an overview of the publications that explore crisis developments in the class of employees. The authors clarify the concept of «precariat» as economically active population trying to defend their right to work and implement decent labor relations. The analysis of precariat as a social group operating under the conditions of anomie in accordance with the classification of the conduct modes proposed by R. Merton has been carried out. The article justifies the application of the concept of «precariat» as a social group which is in the state of anomie. Research

areas to overcome negative trends of the precarization of modern society have been proposed.

Key words: *precariat, migration, economic experiments, new forms of employment.*

У сфері наукового спілкування поняття «прекаріат» змінюється поняттям «пролетаріат». Прекаріат (від англ. *precarious* і лат. *precarium* — сумнівний, небезпечний, ризикований, негарантований, нестабільний) — новий стан найманих робітників. Дослідники поняттям «прекаріатизація» позначають сучасну тенденцію перетворення трудових відносин. Запізнення, а у деяких випадках і самоусунення державних органів у сфері регулювання відносин призвело до обмеження прав, гарантії зайнятості й оплати праці.

Немало аналітиків пов'язують негативні явища із наслідками глобалізації. Насамперед, це — нові ринки робочої сили з мінімальними витратами на оплату праці, свобода пересування робітників, а також розвиток і впровадження нових технологій в організації і виробництві продукції. Відповідь менеджменту зі сторони традиційних ринків праці «гнучкістю» відносин з працівниками призвела до нестабільності й непевності людей у завтрашньому дні.

Мета статті — вивчити стан соціальної групи найманих робітників в умовах дезорганізації трудових відносин, а також напрями трансформації поведінки її членів під час подолання кризи аномії.

Виникли нові форми «гнучкості» трудових відносин. По-перше, змінюється зміст поняття «оплата праці»:

- поділ оплати праці на винагороду за неї, компенсації й гарантії зменшують базу нарахування заробітної плати;
 - змінюється склад соціального пакета;
 - вводяться нечіткі регламентація й гарантії оплати праці;
- По-друге, змінюється статус працівника:

- статус «тимчасових» співробітників і укладання контрактів на нетривалий період;
- нормування в сторону інтенсифікації праці за часом і кількістю виконуваних робіт;

По-третє, поширюється практика позикової праці:

- перехід окремих технологічних операцій на аутсорсинг (створення на базі підприємства безлічі формально і юридично незалежних фірм);
- підрядна робота або фрілансинг;
- найм додаткової робочої сили поза штатом (аутстафінг, лізинг персоналу);

– легкість розірвання трудових контрактів і переходу в категорію «нестійких» навіть деяких керівників.

Крім психологічної напруженості, ці явища призводять до таких негативних явищ, як тіньовий обіг робочої сили, нелегальна міграція, зниження реальної оплати праці, виведення з оподатковуваної бази доходів найманих робітників.

Постає необхідність оцінити культурні наслідки. Відбувається втрата традицій виконання робіт, культури трудової діяльності, гордість за її результат. Розпадаються трудові колективи з їхніми правилами, корпоративною згуртованістю, передачею майстерності й колективним контролем учасників трудового процесу.

Проте головним є перерозподіл обсягів часу для роботи й відпочинку. Індивід не може обмежити себе у виконанні роботи, наприклад, удома, прагне до самоексплуатації в конкурентній боротьбі, дедалі більше часу втрачає на пошук роботи, підготовку до виконання робіт, самоосвіту, все те, що не стосується умов контракту й оплати.

Дослідники позначили такі групи людей поняттям «прекаріат». Англійський соціолог Г. Стендинг у праці «Прекаріат — новий небезпечний клас» відзначає аномійність цієї соціальної групи: «Прекаріату відомі чотири відчуття: невдоволення, аномія (втрата орієнтирів), занепокоєння й відчуження. Невдоволення викликане тим, що прекаріат не вбачає осмислених життєвих перспектив. <...> Аномія викликана апатією, яка пов'язана з відчуттям поразки, і це посилюється тим, що багато політиків і коментаторів із середнього класу осуджують прекаріат, дорікаючи йому в лінощах. <...> Хронічна незахищеність відчувається через страх утратити те, що й так маєш. <...> Відчуження виникає від розуміння, що те, що ти робиш, ти робиш не для себе й не заради поваги або похвали — а для інших, за їхньою вказівкою» [3, с. 30–31].

Прекаріат в Україні неоднорідний. Вітчизняні фахівці з трудових відносин О. Грішнова й Є. Бринцева вважають прекаріатом трудових мігрантів, безробітних, працевлаштованих з низьким рівнем доходів та з оплатою праці в «конвертах», працівників з неповною зайнятістю, в умовах, що не відповідають нормам охорони праці. Відповідно до методики розрахунків, яку вони розробили, учасників цієї соціальної групи за період 2004–2011 рр. налічувалося від 11 до 13 млн осіб. Їхня частка в складі зайнятого населення змінювалася від 50,4% у 2007 р. до 58,5% — у 2009 р. [5] Найбільше зазнають впливу прекаріатизації нелегальні трудові мігранти, жінки середнього віку, люди передпенсійного й пенсійного віку, молодь без фахової освіти.

Представник структурного функціоналізму р. Мертон однією з причин руйнування соціальної структури й порушення соціальних норм назвав протиріччя між необхідними в прийнятій культурі цілями й запропонованими засобами їх досягнення. Науковець розширив соціальне поле класифікації. Згідно з його інтерпретацією, існує чимало реакцій на зміну умов життєдіяльності. Крім аномійного самогубства (ретритизма — відходу з життя), наявні підпорядкування, інновація, ритуалізм і заколот. Важливим є те, що ця класифікація характерна для обох типів поведінкових реакцій на ситуацію аномії: як тих, хто зумів відмовитися від старих норм, так і тих, хто продовжує їх дотримувати [6].

Порівнюємо характеристики прекаріату й дезорганізації трудових відносин згідно з критеріями, р. Мертона.

За критерієм підпорядкування зовнішнім умовам, до них, насамперед, належить міграція. Загальна кількість міжнародної міграції збільшилася з 1990 р. зі 154 до 232 млн осіб у 2013 р. Проте їхня частка в чисельності всього народонаселення світу, як і раніше, не перевищує 3%.

Кількість трудових мігрантів з України становить близько 7 млн осіб. Серед них офіційний дозвіл на роботу мають не більше 500 тис. осіб. Основна маса працівників виконує сезонні роботи. Приблизно 2 млн осіб проживають за кордоном постійно. Географія поширення трудових мігрантів: від країн ЄС до регіонів крайньої півночі РФ. Основна їх частка перебуває в Москві, Підмосков'ї, Санкт-Петербурзі, а також у нафтогазовидобувних районах Тюмені.

За складом і кваліфікацією трудова міграція також є неоднорідною. Інтенсивною є міграція освічених людей. Так, з 1996 по 2011 рр. з України на постійне місце проживання за кордон виїхали 1622 вчені, переважно до США, Німеччини й Росії. При цьому кількість учених-дослідників в Україні з 1991 по 2013 рр. скоротилася втричі. 41% опитаних віком від 18 до 29 років визнають, що готові виїхати з України заради добре оплачуваної й перспективної роботи [5]. Переважна більшість трудових мігрантів влаштовуються на роботу, яка не потребує кваліфікації.

Трудові мігранти здійснюють внесок в економіку своєї батьківщини. У 2006 р. вони надіслали в Україну 8,4 млрд дол., що становить 8% ВВП. Прямі іноземні інвестиції в українську економіку у 2006 р. — 4,8 млрд, що вдвічі менше порівняно з грошовими переказами українських гастарбайтерів.

Таблиця 1.

Розподіл трудових мігрантів згідно зі ступенем відповідності роботи за кордоном і кваліфікації, 2010–2012 рр. [2]

Зайнятість	Усього	Жінки	Чоловіки	Місто	Сіло
на робочих місцях, які відповідають набутій кваліфікації	28,7	10,9	38,1	32,8	25,2
робочих місцях в іншій сфері, які потребують кваліфікації	23,7	28	21,4	29	19,2
на робочих місцях, які потребують нижчої кваліфікації	5,2	5,3	5,1	8,3	2,5
на робочих місцях, які потребують вищої кваліфікації	2,6	2,8	2,4	2,9	2,3
на робочих місцях, які не потребують кваліфікації	39,5	53	32,3	26,6	50,2
Не визначене	0,3	-	0,7	0,4	0,6

Гендерні характеристики трудової міграції досліджує експерт А. В. Толстокурова. У своїх працях вона розглядає працевлаштування й трудову діяльність українських жінок-мігранток і відзначає високу вразливість соціального стану мігранток-домогосподарок. Прекаріатизація в цьому сенсі визначається як несприятливі умови праці, нестандартний, низькооплачуваний вид працевлаштування, що характеризується небезпечними умовами праці й соціальною незахищеністю [1].

Інший критерій — інновація. Дії з подолання негативних наслідків дезорганізації трудових відносин, крім міграції, мають і інші, інноваційні напрями.

По-перше, немало працівників адекватно сприймають ініціативу керівництва виділити зі складу підприємств окремі господарські одиниці й розбудувувати власний бізнес.

По-друге, перехід на фріланс в окремих сферах діяльності не тільки позбавляє гарантій стабільної заробітної плати, але й надає нових можливостей. Багато компаній залучають фрілансерів на окремі види робіт. Тому в практику менеджменту введено поняття «оболонкова фірма», що означає максимально можливе виведення робіт за межі організаційної структури.

Прообрази нових форм трапляються й в умовах соціалістичної економіки. Так, експерименти І. Н. Худенко в 60-х рр. минулого століття у сфері сільського господарства виявили неочікувані результати продуктивності праці й урожайності сільськогосподарських культур на цілинних землях. У безвідрядно-ланковій (рос.

«безнарядно-звеньевой») системі організації праці інтереси керівників і допоміжних підрозділів збігалися з інтересами безпосередніх виробників. Однак експеримент визнано ідеологічно шкідливим та таким, що суперечить соціалістичним принципам [6; 2].

По-третє, об'єднання людей найманої праці в різні професійні асоціації, реорганізація діяльності існуючих профспілок. Так, у РФ з 2007 р. діє Профспілка трудящих-мігрантів, зайнятих у будівництві, житлово-комунальному господарстві й суміжних галузях [9]. Своїми завданнями профспілкові лідери вважають захист прав працівників-мігрантів, особливо тих, хто приїздить з інших країн. Питання виплат заробітної плати, страхування праці, пенсійних накопичень, інформування про законодавство у сфері трудових відносин вони прагнуть вирішувати разом з органами державної влади.

Обласний комітет Донецької організації профспілок працівників металургійної й гірничодобувної промисловості підготував допоміжні матеріали щодо дій профспілкових організацій в умовах застосування нових форм зайнятості працівників, де відзначається саме прекаріатизація трудових відносин.

До основних ознак прекаріатизації, на думку профспілки, належать: звільнення без попередження, неплановий графік роботи, нефіксований робочий час, низький порівняно з аналогічними працівниками рівень заробітної плати й нерегулярність оплати праці, вибіркоче забезпечення соціальними пільгами, обмеження можливості захисту зі сторони профспілок.

Стратегії профспілки полягають в організованому спільному обстоюванні прав на легальну зайнятість, перешкоджанні застосуванню нестандартних форм наймання на рівні підприємств і гірничо-металургійної галузі всіма доступними способами [3].

Інший критерій р. Мертона — ритуалізм — *стосується* традиційного пролетаріату, працівників підприємств з історією.

Г. Стендинг відзначає певні труднощі, які виникли в традиційного класу найманих робітників, котрі колись не відчували дискомфорту глобалізації трудових відносин. У процесі тривалої боротьби робітничого класу за свої права протягом ХХ ст. сформувався багаторівнева внутрішньокласова структура пролетаріату, що сприяло його роз'єднанню як організованої групи й зниженню конфліктності в економічній сфері суспільства. Структуру очолює «робоча аристократія», представники робітничого класу в керівництві підприємств, професійних об'єднаннях, виборних органах влади. Потім — «саларіат» (від англ. salary — зарплата) — працівники з довгостроковими гарантіями зайнятості, безпечними стабільними умовами праці, пре-

міями, пенсіями, медичним страхуванням й іншими складовими соціального пакета. Найнижчі — працівники з без кваліфікації, змінний підсобний склад виробничих колективів.

Чисельність вищого й середнього робітничого класу постійно скорочується. Після приватизації на пострадянському просторі приватні компанії змінюють трудові відносини. Якщо основний склад працівників старшого й середнього віку значними зусиллями зберігає свої позиції, то поколінню їх дітей і онуків не гарантовано довгострокової зайнятості й «батьківської турботи» підприємства. Втрачається професійна ідентичність і єдність робітничого класу.

Наступний критерій — ретритизм (відхід з життя), самогубства, пов'язані з аномійним станом суспільства. У розглянутій ситуації найманого робітника виокремити групу летальних випадків, причиною яких стала втрата роботи або інші форми дезорганізації трудових відносин, доволі проблематично.

Постійно зростає кількість людей, які відчувають страх в умовах економічної незахищеності, відсутності гарантії зайнятості й безпеки праці.

Особливістю прекаріатизації трудових відносин є незабезпечення гарантій зайнятості, постійного робочого місця. Необхідність очікування грошової винагороди за свою працю, відсутність гарантій її отримання виникають тому, що нові форми відносин з роботодавцями дозволяють останнім змінювати умови оплати. Держава неповною мірою виконує функції контролю дотримання прав трудящих, не забезпечує гарантій і з легкістю позбавляє привілеїв, що залишилися.

Колективні фобії стосовно того, що збільшується рівень матеріальної нерівності, безсумнівно, породжують соціальну напруженість, бентежать суспільство.

Г. Стендинг в інтерв'ю говорить: «Я постійно відзначаю, що дедалі більше людей у прекаріаті не мають тих прав (цивільних, соціальних, політичних, культурних і економічних), що є в інших громадян. Від аномії (апоміє) в дюркгеймівському сенсі, тобто від розпаду, викликаного безвихіддю із ситуації, що склалася; і від злості (anger) як результату попередніх трьох пунктів. Ця злість призводить до зростаючих демонстрацій, рухів Осциру — усіх цих протестів, які ми спостерігаємо. Нині прекаріат складається із трьох груп, і цим він і є небезпечним. Перша група — це «старий» пролетаріат. Вони злі, тому що не мають тих благ, що були в їхніх батьків. Мігрантів, меншин, жінок і та ін. — тих, хто, власне, і становить другу групу прекаріату, — узагалі безправних і надто вразливих. Третя група — це освічена молодь. Ті, хто йшов в університет або коледж і думав, що в них буде

кар'єра, квиток у гідне життя. А коли здобули освіту, виявилось, що купили лотерейний квиток, який майже нічого не надає, але придбати його коштує дедалі дорожче й дорожче» [1].

Заколот також є критеріальною ознакою стану аномії в суспільстві. Те, що відбувається нині в Україні, — це початок великого демографічного процесу, — вважає дослідник Піттсбурзького університету (США) Т. Мілованов, засновник проекту Voxukraine. На його думку, в Україні виросло нове покоління, яке шукає шляхів соціалізації. У них немає досвіду життя в комсомолі й партійних організаціях, вони не розуміють, як жити у великій країні. Зростає напруженість між молодим поколінням і людьми, які прагнуть втримати владу. Такий конфлікт не є винятком для України, а проявляється на всьому пострадянському просторі. На думку Т. Мілованова, це реальний конфлікт, який потрібно розглядати як протистояння між новим поколінням і елітами [5].

Розміщення продуктивних сил переважно в східній і південній частинах України чітко вказує на географічні межі протистояння. Населення сконцентроване в місці розташування містоутворюючих промислових об'єктів. Специфіка роботи передбачає більші ризики. Люди звикли до особливого статусу й поваги до своєї праці. Однак промислові підприємства працюють нестабільно, трудових традицій не дотримують. Додаткових джерел доходу недостатньо для існування. Населення перебуває в стані прекаріатизації. Усі ці умови створюють сприятливий ґрунт для соціальної напруженості.

Г. Стендинг відзначає зростання радикальних (зокрема і неофашистських) настроїв у багатьох європейських країнах. Політика популізму використовує страхи прекаріату у своїх цілях, переводить проблему в площину соціальних утопій. Політичні лідери обіцяють гарантії, соціальні трансферти, матеріальний статок, стабільність і збільшення чисельності робочих місць. Частка прекаріату в Україні збільшується швидше через відсутність реформ, збільшення кількості вимушених переселенців, осіб, котрі втратили роботу в районах бойових дій.

На жаль, еліти в різних країнах намагаються вирішити проблему методом переведення її в конфлікт між різними соціальними групами за іншими темами протистояння: релігійними, майновими, національними, ідеологічними тощо.

Соціальні норми є не догмою, а критерієм відповідності, збігом за зразком. Вони відображають спосіб діяльності людей, засіб досягнення мети, є показниками того, що знайдено вигідний і ефективний спосіб успішного виживання й взаємодії. Усіма зазначеними спосо-

бами клас найманих робітників намагається виробити оптимальні норми соціальної взаємодії.

Висновки. Клас найманих робітників, як й усі інші соціальні групи в суспільстві, зазнає соціальної дезорганізації суспільних відносин або аномії.

Явища соціальної дезорганізації трудових відносин поширені в багатьох країнах світу. Г. Стендинг використовує поняття «прекариат» для опису цієї соціальної групи, характерною ознакою якої є нестабільність стану, нові специфічні відносини між працівником і роботодавцем.

Науковці підтверджують формування прекариату в Україні не тільки в середовищі найманих робітників індустріальних центрів, а також і в потоках працівників-мігрантів з інших регіонів країни.

Порівняння напрямів дій класу найманих робітників за класифікацією Р. Мертона, способів поведінки індивідів в умовах аномії характеризують стан цієї соціальної групи, яка має ознаки аномії.

Оскільки способи поведінки індивідів і прекариату загалом можна ідентифікувати, то подальше їх дослідження надає можливості передбачити проблеми реформування суспільних відносин і пошуки ефективних способів вирішення.

Список використаних джерел

1. Асташенков А. Прекариат начинает организовываться [Электронный ресурс] / А. Асташенков // Русская планета. — Режим доступа: <http://rusplt.ru/policy/prekariat.html>. — Загл. с экрана.
2. Афенченко Г. В. Эксперименты Ивана Никифоровича Худенко: экономические результаты и человеческие судьбы / Г. В. Афенченко // Вчені записки : наук. журнал: матер. 11-х Ліберманівських читань «Сучасність і тенденції розвитку підприємництва в Україні», Харків, 19 жовт. 2006 — Харків : ХІУ, 2007. — Вип. №21. — С. 23–28.
3. Гнучке використання персоналу, аутсорсинг, аутстафінг, позикова праця як форми нестандартної (нестійкої) зайнятості і їх застосування в Україні. Допоміжні матеріали по днях профспілкових організацій в умовах застосування нових форм зайнятості працівників [Електронний ресурс] // Донецьк. обл. совет профсоюзів. — Режим доступу: <http://www.osps.dn.ua/index.php?type=material&task=1119>. — Назва з екрана.
4. Грішнова О. А. «Прекарізація як прояв кризових явищ у соціально-трудовій сфері України» — доповідь, представлена в рамках сесії «Реакція ринку праці на кризу» XIV Квітневої міжнародної наукової конференції «Модернізація економіки та суспільства», що проходила з 2-5 квітня 2013 року в Москві [Електронний ресурс] / О. А. Грішнова, С. Г. Бринцева. — Режим доступу: <http://www.gosbook.ru/node/71987>. — Назва з екрана.
5. Карманная М. Милованов: «Олигархи уже не те. Многие выглядят просто смешно» [Электронный ресурс] / М. Карманная. — Режим доступа : <http://society.lb.ua/life/2015/02/14/295496milovanovoligarhite.html>. — Загл. с экрана.

6. Когда вернется Худенко? // Экономика и организация промышленного производства. — 1989. — № 4. — С. 17–59.
7. Мертон Р. Социальная структура и аномия / Р. Мертон // Социология преступности (Современные буржуазные теории) : пер. с фр. — Е. А. Сахарской ; ред. перев. — М. Н. Грецкий. — М. : «Прогресс», 1966. — С. 299–313.
8. Модульное выборочное обследование населения (домохозяйств) по вопросам трудовой миграции [Электронный ресурс] // Украинский центр социальных реформ, Государственная служба статистики Украины, 2010-2012. — Режим доступа : http://www.idss.org.ua/conference_gus.html. — Загл. с экрана.
9. Профсоюз трудящихся-мигрантов, занятых в строительстве, жилищно-коммунальном хозяйстве и смежных отраслях [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.profmigr.com/>. — Загл. с экрана.
10. Стендинг Г. Прекариат: новый опасный класс / Г. Стендинг : пер. с англ. Н. Усова. — М. : Ad Marginem, — 2014.
11. Толстокорова А. В. Прекаризация трудовых отношений в условиях трудовой миграции: на примере украинских мигранток-домработниц / А. В. Толстокорова // Населення України. Трудова еміграція в Україні. — Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010.
12. Франк Л. Уехать, чтобы выжить: миграционные процессы в странах Восточного партнерства [Электронный ресурс] / Л. Франк. — Режим доступа : <http://eastbook.eu/ru/2013/08/country-ru/armenia-ru/uehat-chtoby-vyzhit-migracionnyye-processyv-stranah-vp/>. — Загл. с экрана.

References

1. Astashenkov A. Prekariat nachinayet organizovyvatsya [Elektronnyy resurs] / A. Astashenkov // Russkaya planeta. — Rezhim dostupa : <http://rusplt.ru/policy/prekariat.html>. — Zagl. s ekrana.
2. Afenchenko G. V. Eksperymenty Ivana Nikiforovicha Khudenko: ekonomicheskyye rezultaty i chelovecheskiye sudby / G. V. Afenchenko // Vcheni zapysky : nauk. zhurnal: mater. 11-kh Libermanivskykh chytan «Suchasnist i tendentsii rozvytku pidpriyemnystva v Ukraini», Kharkiv, 19 zhovt. 2006 — Kharkiv : KhIU, 2007. — Vyp. №21. — S. 23–28.
3. Hnuchke vykorystannia personalu, autsorsynh, autstaffinh, pozykova pratsia yak formy nestandardnoi (nestiikoi) zainiatosti i yikh zastosuvannia v Ukraini. Dopomizhni materialy po diiakh profspilkovykh orhanizatsii v umovakh zastosuvannia novykh form zainiatosti pratsivnykiv [Elektronnyi resurs] // Donetsk. obl sovet profsoiuzov. — Rezhym dostupu <http://www.osps.dn.ua/index.php?type=material&task=1119>. — Nazva z ekrana.
4. Hrishnova O. A. «Prekarizatsiia yak proiav kryzovykh yavyshch u sotsialno-trudovii sferi Ukrainy» — dopovid, predstavlena v ramkakh sesii «Reaktsiia rynku pratsi na kryzu» XIV Kvitnevoi mizhnarodnoi naukovoï konferentsii «Modernizatsiia ekonomiky ta suspilstva», shcho prokhodyla z 2-5 kvitnia 2013 roku v Moskvi [Elektronnyi resurs] / O. A. Hrishnova, Ye. H. Bryntseva. — Rezhym dostupu : <http://www.gosbook.ru/node/71987>. — Nazva z ekrana.
5. Karmannaya M. Milovanov : «Oligarkhi uzhe ne te. Mnogiye vyglydyat prosto smeshno» [Elektronnyy resurs] / M. Karmannaya. — Rezhim dostupa : <http://society.lb.ua/life/2015/02/14/295496milovanovoligarhite.html>. — Zagl. s ekrana.
6. Kogda vernetsya Khudenko? // Ekonomika i organizatsiya promyshlennogo proizvodstva. — 1989. — № 4. — S. 17–59.

7. Merton R. Sotsialnaya struktura i anomiya / R. Merton // Sotsiologiya prestupnosti (Sovremennyye burzhuaznyye teorii) : per. s fr. — E. A. Sakharskoy ; red. perev. — M. N. Gretskey. — M. : «Progress», 1966. — С. 299–313.
8. Modulnoye vyborochnoye obsledovaniye naseleniya (domokhozyaystv) po voprosam trudovoy migratsii [Elektronnyy resurs] // Ukrainskiy tsentr sotsialnykh reform, Gosudarstvennaya sluzhba statistiki Ukrainy, 2010-2012. — Rezhim dostupa : http://www.idss.org.ua/conference_rus.html. — Zagl. s ekrana.
9. Profsoyuz trudyashchikhsya-migrantov, zanyatykh v stroitelstve, zhilishchno-kommunalnom khozyaystve i smezhnykh otraslyakh [Elektronnyy resurs]. — Rezhim dostupa : <http://www.profmigr.com/>. — Zagl. s ekrana.
10. Standing G. Prekariat: novyy opasnyy klass / G. Standing; per. s angl. N. Usova. — M. : Ad Marginem, — 2014.
11. Tolstokorova A. V. Prekarizatsiya trudovykh otnosheniy v usloviyakh trudovoy migratsii: na primere ukrainiskikh migrantok-domrabortnits / A. V. Tolstokorova // Haselennya Ukraïni. Trudova emigratsiya v Ukraïni. — Kiïv : In-t demografii ta sotsialnikh doslidzhen im. M. V. Ptukhi NAN Ukraïni, 2010.
12. Frank L. Uekhat, chtoby vyzhit: migratsionnyye protsessy v stranakh Vostochnogo partnerstva [Elektronnyy resurs] / L. Frank. — Rezhim dostupa : <http://eastbook.eu/ru/2013/08/country-ru/armenia-ru/uehat-chtoby-vyzhit-migracionnyye-processyv-stranah-vp/>. — Zagl. s ekrana.

UDC 331.105.2-057.16:331.556

PREKARIAT AS ANOMIC CLASS

Afenchenko G. V., Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Kharkiv State Academy of Culture, Kharkiv

Lubenets S. V., Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Kharkiv State Academy of Culture, Kharkiv

agv2005@ukr.net

The aim of this paper is to explore the state of the social group of employees in a disruption of labor relations as well as the transformation drifts of its members' behavior to overcome the anomie crisis.

Research Methodology. Eight major publications on the subject (review reports, scientific journals and newspaper articles) have been reviewed. Theoretical elements of classical sociology by R. Merton and the results of the current research by G. Standing have been drawn.

Results. It has been found that the phenomenon of precarization covers all social strata and groups of society. The most marked is the class of wage earners. The variants of the activities of this social group in a disruption of labor relations have been considered. Using this group as an example, the correspondence of the highlighted options to modes of behavior has been identified according to the classification of R. Merton. There is a strong tendency to certain modes of behavior in such countries as the former Soviet republics as well as countries of the Western Europe. Ukraine is characterized by migration and the diversity of forms of labor relations. More research is needed to investigate development processes of new rules and regulations of labor relations as well as constant monitoring of the status of this social group.

Novelty. An attempt is made in this paper to characterize the social group of employees as an anomic class indicating areas of additional research on an international scale.

The practical significance. Researchers in the field of sociology of labor and social psychology can find approaches to study the values and value orientations under the conditions of crisis in modern society.

Надійшла до редколегії 27.04.2015 р.