

ПРЕКАРНІСТЬ ЯК ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА І ЯВИЩЕ У ПРОФЕСІЙНІЙ СФЕРІ СУСПІЛЬСТВА

PRECARIZATION AS A PSYCHOLOGICAL PROBLEM AND A PHENOMENON IN THE PROFESSIONAL SPHERE OF SOCIETY

У статті розкривається сутність прекарності як соціального явища у професійній сфері суспільства, в тому числі в молодіжному середовищі. Висвітлюються теоретичні засади дослідження – роботи вчених, які вивчали причини виникнення, особливості розповсюдження, специфіку феномену прекарності в сучасному суспільстві як у світі, так і в Україні. Показано взаємозв'язок виникнення прекарності в умовах економічних і соціальних трансформацій, глобалізації, кризових явищ і неочікуваних викликів у сучасному суспільстві. Виокремлено коло найбільш проблемних аспектів прекарності з психологічної точки зору.

Явище прекарності пов'язане з нестабільною зайнятістю, коли людина працює без певних гарантій, або тимчасово, або без юридичного оформлення трудових відносин, без дотримання норм трудового законодавства. Прекарність задає вектор побудови таких суспільних відносин, за яких індивід не відчуває ідентичності з певними соціальними групами та утвореннями, не стає солідарним з іншими людьми, а залишається сам на сам зі своїми проблемами і потребами. У прекаріїв часто не буває сходів мобільності, якими можна було б піднятися на вищий щабель у системі трудових відносин, таким чином люди можуть опинитися десь між експлуатацією та свободою, їм не вистачає самоствердження та впевненості у соціальній цінності своєї праці.

У статті наведено результати дослідження розповсюдження прекарності серед молодих людей, які є випускниками вищих навчальних закладів півдня України різних спеціальностей. Емпіричне дослідження психологічних особливостей прекарної молоді дозволило виявити суттєві, статистично підтверджені відмінності у порівнянні з працюючими молодими людьми, які мають стабільну, гарантовану роботу. У половини прекаріїв суттєво переважає зовнішня професійна мотивація. У стабільно працюючих молодих людей, навпаки, суттєво переважає внутрішня професійна мотивація. Отримані результати свідчать про те, що прекарії більшою мірою опосередковано мотивовані процесом і результатом праці, їх більше турбують зовнішні чинники, такі як: матеріальне стимулювання, умови роботи, критика або схвалення з боку оточуючих, прагнення зберегти роботу.

Ключові слова: прекаріат, прекарність, професійна сфера особистості, професійна ідентичність, професійна мотивація, психологічні маркери прекарності.

логічні маркери прекарності.

The article reveals the essence of precariousness as a social phenomenon in the professional sphere of society, including the youth environment. The theoretical foundations of the study are highlighted – the works of scientists who have studied the causes, peculiarities of the spread, the specificity of the reproach phenomenon in modern society, both in the world, and in Ukraine. The interrelation of the appearance of reproach in the conditions of economic and social transformations, globalization, crisis phenomena, and unexpected challenges in modern society is shown. A circle of the most problematic aspects of precarity from the psychological point of view is highlighted.

The phenomenon of precarity is connected with unstable employment, when a person works without certain guarantees, either temporarily, or without legal registration of labor relations, without observing the norms of labor legislation. The reproach sets a vector for the construction of such social relations, in which the individual does not feel identity with certain social groups and formations, does not become solidary with other people. But remains alone with his or her own problems and needs. Precarians often do not have a ladder of mobility by which to ascend to the highest rung in the system of labor relations; thus people can find themselves somewhere between exploitation and freedom; they lack self-assertion and confidence in the social value of their labor.

The article presents the results of the study of the precarity spread among young people who are graduates of higher educational institutions of different specialties in the south of Ukraine. An empirical study of the psychological characteristics of precarious young people revealed significant, statistically confirmed differences in comparison with working young people with a stable, secure job. In half of precarious young people, external professional motivation significantly predominates. In contrast, intrinsic professional motivation significantly predominates among stably employed young people. The results indicate that precariats are more indirectly motivated by the process and result of work; they are more concerned about external factors such as material incentives, working conditions, criticism or approval from others, and the desire to keep their jobs.

Key words: precariousness, precarity, professional sphere of personality, professional identity, professional motivation, psychological markers of precarity.

УДК 159.923

DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.38.23>

Коренева Ю.П.

к. психол. н.,
доцент кафедри
соціально-гуманітарних наук
Національний університет
кораблебудування імені адмірала
Макарова

Чугуєва І.Є.

к. психол. н.,
доцент кафедри
соціально-гуманітарних наук
Національний університет
кораблебудування імені адмірала
Макарова

Ляшко А.В.

викладач кафедри
соціально-гуманітарних наук
Національний університет
кораблебудування імені адмірала
Макарова

Актуальність проблеми. Наше суспільство зараз набуває дуже стрімких і системних змін майже в усіх сферах життя. Все це суттєво збільшує ступінь нестабільності та непередбачуваності у перспективах сучасної людини та суспільства загалом. В останні два десятиліття отримали поширення багато нових

форм трудової активності, які дуже відрізняються від традиційних. В сучасному світі розповсюдилися такі соціально-трудова групи як гастарбайтери, джоб-хопери, новий саларіат, фрілансери, прекаріат. Вони вже отримали статус певних ознак сьогодення та активно сприяють руйнуванню усталених форм у про-

фесійній сфері, виступають значущими чинниками впливу на економічну та соціальну структуру багатьох країн світу, від передових до відсталих.

Стан мінливості в сучасному, глобальному світі, швидке скорочення технологічних та інноваційних циклів у багатьох галузях виробництва, стрімка експансія комп'ютерних технологій у всі сфери діяльності, зокрема і трудової, створює як нові можливості, так і нові вимоги на сучасному ринку праці. Професійна діяльність сьогодні вимагає від працівника все більше гнучкості й адаптивності, більш високої мотивації та працездатності, більш високого рівня стресостійкості й витривалості, більшій толерантності до невизначеності та резистентності до викликів.

Загальний масштаб і характер глобального виробництва набули вже такого рівня, що ризики почали потроху витіснити блага. Відбувається поступальна глобалізація ризиків та їх активне проникнення в усі сфери життя людей: соціальну, економічну, професійну, особистісну. Також варто зазначити, що в сучасному світі стрімко змінюються не тільки форми, засоби, знаряддя, функціональний зміст професійної діяльності, змінюються й самі професії, одні зникають, а їхньому місці з'являються нові, що також виступає фактором нестабільності.

Виклад основного матеріалу. У сучасному соціальному просторі людства виникає явище, що являє собою специфічну відповідь на запит глобального ринку та суспільства споживання – явище прекарності. Прекарність пов'язана з нестабільною зайнятістю, коли людина працює без певних гарантій, коли працює тимчасово, без юридичного оформлення трудових обов'язків між робітником і працедавцем, без дотримання норм трудового законодавства, може бути звільнена в будь-який час без компенсації. Значно розповсюдилася ризикованість прекарності в умовах глобальної пандемії COVID-19.

Багато років вчені розробляли теорії професійного розвитку особистості і майже всі вони були спрямовані на прогнозування професійного вибору, побудову кар'єри, формування професійного стилю, досягнення успіху в професії, сприяння задоволеності роботою тощо. Багато науковців вважають, що професійний розвиток необхідно розглядати як процес, що триває все життя, тому що його основні етапи нерозривно пов'язані з віковим розвитком та загальним становленням особистості [9].

У сучасному мінливому світі дуже важко передбачити, який фахівець буде потрібен на ринку праці завтра, скільки знань часу та зусиль знадобиться для професійного та кар'єрного розвитку у вибраній галузі. Така невизначеність веде до змін у ставленні до

вибору професії, кар'єрної динаміки, темпів професійного розвитку. Все це дозволяє стверджувати, що проблема професійного самовизначення, яка раніше зводилася до правильної профорієнтації та подальшої лінійно-поступальної побудови кар'єри, зараз вийшла на інший рівень, коли професіоналізація стає нелінійною як для окремої особистості так і для всього суспільства. Змінилася динаміка професійного самовизначення, змінилася й траєкторія кар'єри [1].

Прекарність (від лат. «precarit» – «сумнівний», «негарантований», «нестабільний») – в узагальненому визначенні це такий стан соціальної системи коли вона не здатна виробити стабільні, прогнозовані сценарії свого розвитку, коли відсутня стратегія, алгоритм дій для вирішення певної проблеми у більш-менш тривалій перспективі. Навпаки, наявна орієнтація на теперішній момент, який часто стає вирішальним. Найбільшою мірою прекарність проявляється у професійній сфері, зокрема трудової зайнятості.

У сучасному глобалізованому суспільстві виник такий соціальний прошарок - прекаріат, який відображує у своїй сутності весь арсенал поняття прекарності. Британський дослідник Г. Стендінг визначає прекаріат як специфічну соціально-економічну групу, яка зараз знаходиться на стадії свого формування, вироблення певної самоідентифікації і загальної стратегії розвитку» [8]. Прекарність у соціально-трудових практиках пов'язана з нестабільністю, не гарантованістю зайнятості й доходу, має нелінійний і невизначений характер. Зміни, які відбулися у соціально-трудої сфері за останні десятиліття, кардинально змінили принцип побудови та функціонування соціально-трудових відносин і характер зайнятості, вони поставили перед особистістю проблему перманентної невизначеності та мінливості, знаменували собою глобальний перехід від так званої «hard» (важкої) економіки до «soft» (гнучкої), про що написав З. Бауман у книзі «Теуча сучасність» [2].

Прекарність створює такий напрям побудови суспільних відносин, за яких індивід не відчуває ідентичності з певними соціальними групами та утвореннями, не стає солідарним з іншими людьми у розбудові певної спільної справи, а залишається сам на сам зі своїми проблемами і потребами. Прекарність проголошує – «Кожен сам за себе», що відображує дух сучасного суспільства, який породжує відокремлених працівників різноманітних, від високотехнологічних, до низько кваліфікованих спеціальностей [3].

Роль молоді у поширенні явища прекарності в сучасному соціумі важко переоцінити, оскільки саме вона є важливим носієм сус-

пільно-виробничих практик, стає на чолі глобального процесу виробництва суспільних благ як економічно активна соціально-демографічна група. Від того, наскільки комфортно почуватиме себе молодь у системі суспільно-виробничих відносин, наскільки залученою вона буде у стабільні трудові та виробничі практики, залежить результат подальшого економічного прогресу і соціальних стратегій розвитку [11].

Проникнення прекарних практик у сферу трудових відносин змінює стиль життя молоді людини, її життєві стратегії, які вона прагне реалізувати. У свою чергу, зі зміною життєвих стратегій та життєвого стилю змінюється і характер результатів діяльності людини, який вона має отримати в кінці свого активного соціального життя.

Прекарність у трудових практиках передбачає готовність працівника зайняти практично будь-яке робоче місце, аби забезпечити своє виживання у складних соціальних умовах. При цьому виборі працівник зазвичай керується тими ситуативними перевагами, які йому пропонує робоче місце, як-то заробітна плата, графік роботи, певні соціальні преференції та ін. Але при цьому зазвичай не враховуються довгострокові перспективи свого перебування на даному місці, воно сприймається як тимчасове, як один із епізодів свого життя, не пов'язаний із іншими, який можна легко змінити, якщо змусять обставини, або буде більш вигідний варіант.

Прекарний працівник зобов'язаний бути завжди і у всьому ефективним для того, щоб утримати своє робоче місце. Для цього він повинен думати категоріями «що я повинен знати, щоб бути корисним роботодавцю», «які професійні якості та вміння я повинен розвивати і постійно вдосконалювати», «як я можу швидко перекваліфікуватися, якщо мене звільнять» [6].

Прекарій має швидко переучуватися і швидко змінювати кваліфікації. Його людські сили і здатність сприймати і засвоювати нову інформацію часто не беруться до уваги. Знання для прекарного працівника перетворюються у швидкопсувний продукт: те, що він знав і засвоїв вчора, сьогодні може стати абсолютно неактуальним. Тому значно втрачається системність і стратегія мислення, здатність вибудовувати перспективу, думати категоріями необхідного і достатнього для майбутнього. На зміну цьому приходять здатність думати в розрізі «тут і зараз», думати про те, що вигідно в актуальних умовах. Однак, це завдає удару по цілісному сприйняттю світу. Людина починає сприймати світ як простір, де стабільно діє тільки закон ринкового попиту і пропозиції. Роздуми про сенс буття, пошуки свого місця

в ньому, самореалізацію втрачають свою значущість [5].

Прекаріат за своєю структурою є досить розрізненим, що заважає його самоідентифікації та розпізнавання серед інших соціально-професійних структур. Так, до нього входять такі соціальні групи, як безробітні, люди з частковою зайнятістю, люди, які працюють за тимчасовими контрактами, стажери, студенти, мігранти, тощо. За соціально-демографічним показником до групи прекаріату можуть входити як молодь віком приблизно від 18 років, яка хоче підробити на тимчасовій роботі, жінки у декретній відпустці чи жінки, змушені шукати додаткового заробітку без соціальних гарантій, люди середнього віку, які змушені пристосовуватися до гнучкої системи глобального ринку (наприклад, ті, хто потрапив під скорочення штату у своїх фірмах чи установах), так і пенсіонери, які хочуть бути корисними суспільству після виходу на пенсію і додатково отримати заробіток [4]. Як бачимо, контингент прекаріату є досить різномірним, і цей факт стає на заваді оформленню його в окремий сформований клас.

Прекарні працівники часто відчувають невдоволення, аномію (втрата орієнтирів), занепокоєння та відчуження. Невдоволення викликане тим, що людина не бачить перед собою осмислених життєвих перспектив, здається, що всі гідні шляхи закриті, прикро усвідомлювати, що ти чогось позбавлений [7]. Таким чином перед людиною постає загроза прекаризованого світосприйняття, яка полягає у відчуженості від творчого процесу побудови цілісного комплексу власного «Я», зокрема «Я-професійного», перешкоджання формуванню професійної ідентичності, відсторонення від стабільних соціально-професійних комунікацій та консолідації, зниження рівня задоволеності життям, зменшення репертуару можливостей власної перспективи та звуження діапазону бачення свого особистісного і професійного розвитку.

Результати дослідження. Для визначення психологічних особливостей молодих людей, які знаходяться у ситуації прекарності було проведено дослідження серед 90 випускників та студентів старших курсів вищих навчальних закладів денної та заочної форми навчання різних спеціальностей. Для дослідження було обрано експериментальну групу (група прекаріїв) у кількості 52 особи – це досліджувані, які мають нестабільну, не гарантовану роботу (фрілансери, працюючі без оформлення трудового договору, працюючі на тимчасовій роботі, частково працевлаштовані). Контрольну групу склали 38 осіб, які мають стабільну і гарантовану роботу. У дослідженні використано такі методики: для визначення типу про-

фесійної ідентичності використана «Методика дослідження професійної ідентичності» Л. Б. Шнейдер, для визначення особливостей професійної мотивації застосовано тест «Діагностика мотивації професійної діяльності» Т. Д. Дубовицької, для визначення особливостей самоактуалізації особистості використано тест «Самоактуалізація особистості» Е. Шострома, дослідження мотивації було здійснено за допомогою тесту «Мотивація досягнення успіху та уникання невдачі» Т. Елерса. Для статистичної обробки результатів дослідження обрано критерій Стюдента для незалежних вибірок.

Отримані дані показали, що статистично значущі відмінності виявилися за показниками дифузної ідентичності і мораторію, а інші виявилися несуттєвими. Це означає що прекарні молоді люди ще не визначили для себе професійну роль, на вибрали чітку професійну ціль і переконання. Дифузна професійна ідентичність та мораторій найбільше характеризують стан кризи і невизначеності, що призводить до розмитості, нестійкості професійного самовизначення особистості. Як бачимо, найменше представленим у обох групах виявився тип передчасної ідентичності, відповідно 2% в експериментальній і 5% у контрольній. На другій позиції псевдопозитивна ідентичність з показниками 15% і 13% відповідно. Дифузна ідентичність найбільше розповсюджена серед прекаріїв 37%, в контрольній групі - 16%. Мораторій ідентичності має показник у прекаріїв - 27% і 21% у контрольній групі. Досягнута позитивна ідентичність має найбільший показник в контрольній групі - 37%, а в експериментальній - 21%.

Зовнішня професійна мотивація суттєво переважає в групі прекаріїв – 50%. В контрольній групі суттєво переважає середній рівень внутрішньої професійної мотивації – 74%. Високий рівень внутрішньої мотивації хоча й переважає в групі прекаріїв, однак відмінності виявлено статистично не значущими. Отримані результати свідчать про те, що прекарії більшою мірою опосередковано мотивовані процесом і результатом праці, їх більше турбує матеріальне стимулювання, умови роботи, критика або схвалення з боку оточуючих, прагнення зберегти роботу, тощо. А представники контрольної групи мають більше мотивів, які пов'язані з процесом і результатом праці.

Результати дослідження професійної мотивації допомогою тесту «Самоактуалізація особистості» Е. Шострома. Як бачимо, статистично значущі відмінності між групами виявлено за шкалами «Опора на себе», «Гнучкість поведінки», «Самоповага». Висока ступінь опори на себе – 34% і дуже висока – 29% свідчить про те, що прекарна молодь значно більшою мірою спирається на себе, оскільки негарантована

праця ставить людину в умови, коли вона перш за все повинна використовувати власні ресурси.

Гнучкість поведінки також більш виражена у прекаріїв, високий рівень – 33% і дуже високий – 27%, на відміну від контрольної групи, де переважає середній рівень гнучкості поведінки – 71%.

За шкалою «Самоповага» більш високі показники виявилися у контрольній групі, високий рівень показали 32%, дуже високий – 11%, а низький – лише 3% досліджуваних. Вже той час в експериментальній групі високий рівень виявлено у 11%, дуже високий – лише у 2%, а низький – у 13% прекаріїв. Найбільша кількість досліджуваних в обох групах показали середній рівень самоповаги – 75% в експериментальній і 55% в контрольній групі.

Відмінності за показниками шкал «Орієнтація у часі», «Спонтанність» та «Пізнавальні потреби» виявилися статистично не значущими. Незважаючи на це прекарії більше орієнтовані на теперішній час, високий рівень у 23%, а дуже високий у 15% досліджуваних, на відміну в контрольній групі 18% і 5% відповідно, що свідчить про те що нестабільна і негарантована праця змушує зосередитися на актуальних потребах і задачах, не заглядати у довгострокові перспективи. Спонтанність виявилася вищою в контрольній групі, високий рівень у 32%, а дуже високий у 11% досліджуваних, на відміну у прекаріїв – 10% і 2% відповідно. Це може вказувати на те, що нестабільність і негарантоване становища більше вимагають пристосування до мінливих умов ніж дають можливість діяти самодіяльно під впливом внутрішніх спонукань. Показники за шкалою «пізнавальні потреби» виявилися майже подібними.

Таким чином, з наведених даних дослідження можна зробити висновок, що психологічні особливості особистостей, які входять в групу прекаріїв мають суттєві відмінності у порівнянні з особистостями, які входять у групу працівників зі стабільною зайнятістю.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Балакірєва О. М. Диференціація життєвих шляхів молодого покоління залежно від факторів соціального середовища. *Молодь України: стан, проблеми, шляхи розв'язання*. 2007. № 13. С. 6-9.
2. Бауман З. Индивидуализированное общество / пер. с англ. под ред. В. Л. Иноземцева. Москва: Логос, 2002. 194 с.
3. Бауман З. Текучая современность / пер. с англ. под. ред. Ю. В. Асочакова. Санкт-Петербург: Питер, 2008. 240 с.
4. Гнучке використання персоналу, аутсорсинг, аутстафінг, позикова праця як форми нестандартної (нестійкої) зайнятості і їх застосування в Україні: допоміжні матеріали по діях профспілкових організацій в умовах застосування нових форм

зайнятості працівників. URL: <http://www.osps.dn.ua/index.php?type=material&task=1119> (дата звернення: 20.11.2021).

5. Гончарова Е. А. Адаптивные механизмы психики современных прекариев: особенности, проблемы, скрытая социальная угроза. *Actual Questions and Problems of Development of Social Science: Internat. scientific-pract. conf.*, Kielce, June 28–30, 2016. Holy Cross University; Faculty of Liberal Arts and Education. Kielce, 2016. P. 162-165.

6. Гончарова О. О. Ризики життєвих стратегій: теоретико-методологічний дискурс. *Людське співтовариство: актуальні питання наукових досліджень : за матеріалами Міжнар. наук.-практ. конф., м. Дніпропетровськ, 20–21 лютого 2015 року. НО «Відкрите суспільство»*. Дніпропетровськ, 2015. С. 37-42.

7. Грей С. Чотири міфи про «клас фрилансерів». *Інтернет-журнал «Спільне»*. 2015. URL: <http://commons.com.ua/chotiri-mifi/> (дата звернення: 29.10.2021).

8. Стэндинг. Г. Прекариат: новый опасный класс / пер. с англ. Н. Усова. Москва: Ad Marginem, Пресс, 2014. 328 с.

9. Ткаченко А.Ю. Професійна ідентичність особистості в процесі професіоналізації. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2011 № 10. С. 221-228.

10. Тощенко Ж. Т. Прекариат – новый социальный класс. *Социологические исследования*. 2015. № 6. С. 313.

11. Яценко Л. Д., Якушенко Л. Д. Ризики поширення та шляхи мінімізації тіньової зайнятості в Україні (аналітична записка). *Національний інститут стратегічних досліджень при Президенті України, Відділ соціальної політики. Серія: Соціальна політика*. № 23. URL: http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/tinyova_zaynatist-71558.pdf (дата звернення: 03.11.2021).

12. Marmer E. What is precariat? «*Neue Zeiten*» № 5. 24. 07. 2009