

УДК 316.728

**Судаков Володимир Іванович,**

доктор соціологічних наук, професор, за-  
відувач кафедру теорії та історії соці-  
ології факультету соціології, Київський  
національний університет імені Тараса  
Шевченка. Україна, 01601, Київ, вул. Во-  
лодимирська, 64/1, тел.: (067) 502 86 48,  
e-mail: vl\_sudakov@ukr.net

ORCID: 0000-0002-2032-1093

**Судаков Владимир Иванович,**

доктор социологических наук, профессор,  
заведующий кафедры теории и истории  
социологии факультета социологии, Ки-  
евский национальный университет имени  
Тараса Шевченко. Украина, 01601, Киев,  
ул. Владимирская, 64/13, тел.: (067) 502  
86 48, e-mail: vl\_sudakov@ukr.net

ORCID: 0000-0002-2032-1093



**Sudakov Volodymyr Ivanovich,**

Doctor of Sociological Science, Professor, Head of the Department of Theory and History of  
Sociology of the Faculty of Sociology, Taras Shevchenko National University of Kyiv. 64/13,  
Volodymyrska Str., Kyiv, Ukraine, 01601, tel.: (067) 502 86 48, e-mail: vl\_sudakov@ukr.net

ORCID: 0000-0002-2032-1093

---

## ГЛОБАЛЬНІ ДЕТЕРМІНАНТИ КОНФЛІКТНИХ ВЗАЄМОДІЙ В СУЧАСНИХ МОДЕЛЯХ ЗАЙНЯТОСТІ (АРХЕТИПНИЙ АНАЛІЗ)

**Анотація.** У статті представлено аналітичний соціологічний підхід, орієнтований на виявлення глобальних детермінант конфліктних взаємодій в нових сучасних моделях зайнятості. Автором досліджуються ситуації “кризи і руйнування трудових колективів” і “дестандартизації зайнятості”. Підкреслено, що сучасні трудові процеси засновані на традиційному соціальному механізмі експлуатації. Позначена необхідність подальших наукових досліджень нових стандартизованих форм індивідуалізованої зайнятості, які відтворюють конфліктні взаємодії в нових інклюзивних і ексклюзивних моделях зайнятості.

**Ключові слова:** праця, архетип зайнятості, можливість працевлаштування, глобальний ринок праці, дестандартизація зайнятості, моделі зайнятості.

## ГЛОБАЛЬНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ КОНФЛИКТНЫХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ В СОВРЕМЕННЫХ МОДЕЛЯХ ЗАНЯТОСТИ (АРХЕТИПИНЫЙ АНАЛИЗ)

**Аннотация.** В статье представлен аналитический социологический подход, ориентированный на выявление глобальных детерминант конфликтных взаимодействий в новых современных моделях занятости. Автором исследуются ситуации “кризиса и разрушения трудовых обществ” и “дестандартизации занятости”. Подчеркнуто, что современные трудовые процессы основаны на традиционном социальном механизме эксплуатации. Обозначена необходимость дальнейших научных исследований новых стандартизированных форм индивидуализированной занятости, которые воспроизводят конфликтные взаимодействия в новых инклюзивных и эксклюзивных моделях занятости.

**Ключевые слова:** труд, архетип занятости, возможность трудоустройства, глобальный рынок труда, дестандартизация занятости, модели занятости.

## THE GLOBAL DETERMINANTS OF THE CONFLICT INTERACTIONS IN THE CONTEMPORARY MODELS OF EMPLOYMENT (ARCHETYPICAL ANALYSIS)

**Abstract.** The article presents analytical sociological approach that is oriented to the identification of the global determinants of the conflict interactions in the new contemporary models of employment. The situations of the “crisis and destruction of the labor societies” and of the “destandardization of employment” are investigated by the author. Underlined that the contemporary labor processes are based on the traditional social mechanism of exploitation. Devoted the necessity of further scientific researchers of the new standardized forms of the individualized employment, which reproduce the conflict interactions in the new inclusive and exclusive models of employment.

**Keywords:** labor, archetype, employment, employability, global labor market, destandardization of employment, models of employment.

---

**Постановка проблеми.** Сучасні процеси глобалізації засвідчують реальне існування і відтворення двох протилежних тенденцій. Перша з цих тенденцій – тенденція радикальної інтернаціоналізації суспільного життя, тенденція інтенсивного розвитку глобальних мереж взаємодій і комунікацій, які мають потужну ресурсну підтримку з боку транснаціо-

нальних бізнес-організацій (ТНК), медіа-холдингів, міжнародних політичних і культурних інституцій. Друга тенденція – тенденція поглиблення глобальної соціальної драми, яка відображує нові суперечливі реалії нового соціального розподілу людської цивілізації на постіндустріальний центр, індустріальну напівпериферію і аграрну периферію.

Очевидно, що цей поділ є основним джерелом дегуманізації суспільного життя та фактично призводить до зниження якості і рівня життя працюючого населення, зростання безробіття і масової міжнародної міграції. Водночас, це серйозна проблема для вчених, які вивчають поточну кризу глобального ринку праці та нові сучасні моделі зайнятості.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** В останні десятиліття вчені-суспільствознавці приділяли значну увагу дослідженню проблем глобального ринку праці та глобальної зайнятості. Процеси економічної, політичної і культурної глобалізації трансформували традиційний архетип зайнятості. Ситуації “кризи і руйнування трудових колективів” і “дестаціоналізації зайнятості” досліджували М. Арчер, З. Бауман, Ж. Бодрійяр, У. Бек, Ф. Браун, П. Бурдью, Р. Дарендорф, Е. Гіденс, М. Йорк, Д. Норт, Дж. Рітцер, Л. Склеір, Дж. Стігліц, А. Хескет. Отримані наукові результати саме цих вчених доцільно оцінити як позитивну когнітивну основу для подальших наукових досліджень, орієнтованих на виявлення нових сучасних моделей зайнятості.

**Мета статті.** Головною метою даної статті є розробка аналітичного соціологічного підходу, орієнтованого на ідентифікацію глобальних детермінант конфліктних взаємодій у сучасних моделях зайнятості.

**Виклад основного матеріалу.** Насамперед, важливо підкреслити, що найбільш значущими наслідками нинішньої кризи глобального ринку праці є нові соціальні нерівності, соціальні конфлікти і зростаюча со-

ціальна напруженість. Вочевидь, що в умовах глобалізації технологічні програми соціальної політики, які були впроваджені в окремих країнах, набувають рис транснаціонального характеру. Слід зазначити, що цей процес реально зумовлює появу специфічних інституціональних суперечностей, які призводять до значного погіршення якості національних програм соціальної політики та неефективності адміністративних регулятивних заходів.

По-перше, сучасна глобальна економічна конкуренція між країнами є стимулюючим чинником скорочення загального обсягу бюджетних коштів на соціальний захист з метою підвищення конкурентоспроможності національних економік.

По-друге, міграція економічно активного населення об'єктивно створює прецеденти глобального перерозподілу доходів між національними державами, що загалом обмежує економічні можливості окремих країн для проведення ефективної політики вимушеного патерналізму та соціальної політики стимулювання процесів самозайнятості.

По-третє, глобальний ринок праці та фінансові ринки формують ситуацію реальної можливості наднаціональних владних структур (наприклад, Європейського Союзу) створювати труднощі для повноцінної реалізації розроблених програм захисту соціальних прав трудящих на національному рівні.

Саме ці причини, як ми вважаємо, є важливими детермінантами посилення транснаціональних соціальних конфліктів, які наочно проявляються в новітніх тенденціях

глобальної трансформації трудових практик та зайнятості. У цьому зв'язку можна погодитися з Д. Нортон, який зазначає, що головне завдання соціальних наук полягає у тому, щоб пояснити динаміку розвитку сучасних суспільств у реальній часовій перспективі, приймаючи до уваги також радикальну відмінність між багатими і бідними країнами у їх спроможності забезпечити добробут своїх громадян, а також враховуючи реально існуючі різні функціональні форми політичної організації, культурних переконань та соціальних структур [1, с. 1].

У зв'язку з цим важливо врахувати той факт, що в глобальній мережі розподілу ресурсів істотно змінюється суспільна роль праці: праця виконує свою роль не лише як засіб подолання традиційного дефіциту ресурсів, а й стає фундаментальним соціальним ресурсом розвитку індустріальних та постіндустріальних суспільств. Дж. Стігліц у своїй книзі “Примусити глобалізацію працювати” вказує на процес загострення конфліктних взаємодій між кваліфікованою та некваліфікованою працею на глобальному ринку праці, який формує “асиметрію лібералізації капіталу і потоків робочої сили” [2, с. 90].

Науково-технічна революція також стимулює процес радикальної зміни соціальної ролі праці. Цей процес виявляється у суперечливих тенденціях: 1) інтенсивної інтелектуалізації трудової діяльності; 2) скороченні працівників у промислових системах; 3) виникненні нових моделей і субкультур зайнятості.

Однак ці нові тенденції, як ми вважаємо, специфічним чином відобра-

жають фундаментальні традиційні суперечності архетипу зайнятості.

Важливо підкреслити, що традиційні пояснення феномену зайнятості здійснювались на основі інтепретацій відомого архетипу функціональної нерівності між власником виробництва (роботодавцем) та найманим працівником. Тому сама праця у своєму соціальному вимірі, як стверджує американський соціолог Т. Ласвел, включає в себе певні конфліктні протистояння та напруженість “різних форм інституціональної поведінки”. Тому роботодавці повинні знайти оптимальний спосіб організаційної взаємодії на робочому місці, яка повинна відображати розумний баланс інтересів, щоб швидше і краще вирішувати завдання конкретної роботи [3, с. 267–295].

Специфічний “конфліктний” аспект цієї проблеми був досліджений західними соціологами. Так, Р. Дарендорф підкреслював, що трудовий процес в індустріальному суспільстві традиційно функціонально відтворювався у формі конфліктної взаємодії між домінуючими і підлеглими групами, які, звісно, мають різний обсяг владних повноважень. Влада, на думку Дарендорфа, є важливим атрибутивним елементом відмінних соціальних позицій і не є результатом поведінкових характеристик певних індивідів, які займають ці позиції. Підлеглі групи мають цілком певний інтерес, який полягає в їх прагненнях забезпечити зміщення існуючого механізму розподілу владних повноважень на свою користь. Процес історичної еволюції цього “зміщення” Дарендорф вважав головним джерелом но-

вих соціальних конфліктів. Ці нові конфлікти породжують різні ризики, які спроможні зруйнувати усталену інституціональну систему зайнятості. Вчений констатує, що у сучасних суспільствах значна кількість категорій працівників зараз потрапляє у ситуацію існування “поза роботою”, оскільки суттєво зменшується обсяг традиційно поширених форм та кількості доступної роботи, необхідної для визначення структури суспільства [4, с. 141–165].

Ч. Тіллі у монографічному дослідженні “Демократія” [5] запропонував інноваційну дослідницьку стратегію, що, насамперед, була спрямована на ідентифікацію та характеристику основних видів ресурсів як джерел нерівності на робочих місцях. Цю стратегію можна вважати перспективною для подальшого розвитку, незважаючи на наявність певного кола дискусійних проблем. Ч. Тіллі стверджує, що будь-яка найпростіша спроба організувати професійну роботу завжди пов’язана з запровадженням різних форм контролю стосовно обмежених соціально значущих матеріальних та фінансових ресурсів. На основі таких форм контролю виникають та формуються два механізми соціального відтворення “категоріальних нерівностей” між двома “закритими групами” контролерів та робітниками-виконавцями: 1) механізм експлуатації; 2) механізм узурпації. “Механізм, який породжує нерівність, ми називаємо експлуатацією, починає діяти у тому випадку, коли ті, хто контролює ресурси: а) наймають інших для створення певної вартості шляхом використання ресурсів, але б) не дозволя-

ють цим іншим повною мірою використовувати всю суму коштів, які зросли завдяки їх праці. Другий механізм створення нерівності можна назвати узурпацією, або можливістю накопичення. Цей механізм означає, що ресурси — як джерела багатства — залишаються у розпорядженні членів лише однієї замкнутої групи” [Там само, с. 138]. Таким чином, згідно аналізованої позиції наявність реальної ситуації обмежених ресурсів є причиною виникнення конкурентної боротьби за контроль над цими ресурсами. А цей контроль, своєю чергою, формує умови організації спільної роботи за допомогою інституціональних механізмів експлуатації та узурпації.

Доцільно нагадати, що провідними теоретиками постмодерністської соціології були запропоновані додаткові концептуальні пояснення феноменів експлуатації та узурпації як глобальних конфліктогенних детермінант нових міжнародних нерівностей.

Згідно аргументації Ж. Бодрійяра, тенденція глобального “символічного обміну” на ринках праці спричинює “соціальну деконструкцію” традиційних відносин повної зайнятості. І цей процес вже не є безпосереднім відображенням відносин експлуатації. Саме тому праця стає соціально нестабільним процесом, не пов’язаним безпосередньо з результатами діяльності на конкретному робочому місці. Праця є соціальним даром капіталу [6, с. 104–110] і водночас цей дар є своєрідною компенсаторною функцією реальної соціальної влади капіталу: “праця не є експлуатацією, а реально існує як подарунок з бо-

ку капіталу”. Бодрійяр вважає, що в розвинених суспільствах праця стає загальним кодом соціальної репродукції. Як символічна форма соціального контролю, сучасна праця є знаком загальної соціальної зайнятості. Саме завдяки процесам праці люди мають бути зафіксованими будь-де: у школах, на фабриках, на пляжі, перед телевізором, або знаходячись на пенсії.

Автор інноваційної концепції “Суспільство ризику” німецький соціолог У. Бек підкреслює, що головними наслідками сучасної трансформації глобального ринку праці є зростання бідності та ризиків. “Існує систематичний “атракативний зв’язок” між екстремальною бідністю та екстремальним ризиком” [7, с. 41]. У глобалізованих суспільствах “другої модерності” постійне відтворення екстремальної бідності через комунікативні ризики спотворює канали соціальної мобільності. “Глобальні ризики зламують національні кордони і стихійно перемішують місцевого мешканця з іноземцем. Далекий інший стає включеним іншим — однак не через мобільність, а через ризики” [8, с. 331]. Ризикогенний процес загострення міжнародних нерівностей є важливим детермінуючим фактором посилення конфліктних взаємодій у глобальних умовах “дестандартизації зайнятості” — процесу, який трансформує відносини повної зайнятості у різні форми неповної зайнятості. Цей процес реально спричинює появу різних глобальних загроз та ризиків. “Ми стаємо членами “глобального співтовариства загроз”. Загрози вже не є внутрішніми справами окремих країн, і країна не може впоратися

із загрозами самотужки. З’являється нова конфліктна динаміка соціальних нерівностей [9, с. 4].

З нашої точки зору, доцільно зробити висновок про те, що суспільствознавці тривалий час не приділили належної уваги детальному вивченню специфічних комунікативних і конвенціональних ресурсних засад організації професійних трудових практик. Ми вважаємо, що комунікативні та конвенціональні умови професійної роботи формують процес стандартизованої зайнятості різних соціальних груп працездатного населення. Саме тому відносини зайнятості в комунікативному вимірі передбачають створення особливої стандартизованої ситуації узгодження інтересів роботодавця і працівника.

Водночас таке узгодження інтересів є певним свідченням появи нових трудових субкультур, які являють собою нові стандартизовані форми індивідуальної зайнятості. Ці нові трудові форми індивідуальної зайнятості сучасні вчені пропонують досліджувати шляхом аналітичного використання поняття “employability”. Загалом можна погодитись з Ф. Брауном та Е. Хескет [10], які вважають, що сутнісні характеристики цього поняття описують ширші перспективи індивідуальної зайнятості поза межами специфічних обставини особистої зайнятості як поточного включення в діяльність конкретної організації. Таким чином, “employability” є абстрактним поняттям, яке відображує “можливість бути працевлаштованим, але не в режимі реального часу”. Важливо зазначити, що Ф. Браун і Е. Хескет вважають значущим провести аналіз он-

тологічного зміщення від зайнятості до працевлаштування як складного конкурентного та конфліктного процесу. “Перенесення акценту з зайнятості на працевлаштування відображає думку про те, що багато компаній більше не можуть (або не хочуть) пропонувати довгострокові кар’єрні можливості своїм менеджерам та професіоналам. Конкурентний тиск і прагнення збільшити акціонерний капітал вимагають значної гнучкості, яка дозволяє у разі необхідності реструктурувати і звільняти “зайвих працівників” [10, с. 18].

Британський соціолог М. Йорк звертає увагу на важливий факт, що кожна людина має бути зацікавленою в реалізації власних прагнень бути дійсно зайнятою і знайти гідне місце на ринку праці. Тому ця людина повинна якимось чином демонструвати і представляти свої реальні досягнення у справах засвоєння нових знань, набутих навичок та здатності ефективно взаємодіяти з іншими працівниками в певній структурі соціальних відносин, використовуючи наявні ресурси в якості капіталу. Ця демонстрація індивідуальних досягнень, як вважає М. Йорк, є важливою обставиною для більш правильної інтерпретації поняття “employability” в значенні працездатності: “employability” — “це конкретне відношення індивіда до роботи в ситуації, коли індивід демонструє сукупність досягнень щодо можливості вирішення певної задачі” [11 с. 7].

Вочевидь, що глобальний перехід від стандартних колективних форм зайнятості до індивідуалізованих форм трудової участі як можливостей працевлаштування призводить

до виникнення конфліктів, пов’язаних з посиленням міжнародної міграції та зростанням конкуренції на національних ринках праці. Доцільно вважати, що ці тенденції призводять до виникнення нових транснаціональних моделей зайнятості, які відображають суперечливі процеси соціальної інклюзії та соціальної ексклюзії. На нашу думку, інклюзивними моделями зайнятості є:

1) бюрократична модель зайнятості — організація роботи законно запрошених робітників-мігрантів;

2) етнічна мережева модель зайнятості — неформальна організація робочих місць для мігрантів, які мають спільні етнічні корені з громадянами конкретної країни (робочі місця для китайських мігрантів у China towns у США);

3) сімейна модель — неформальне включення в сімейний бізнес нових членів, які прибули з інших країн;

4) освітня модель — тимчасова зайнятість різних груп (головним чином молоді) у навчанні в школах і інститутах;

Важливо також визначити дві ексклюзивні моделі зайнятості — це:

1) модель формальної заміни робочих місць — реорганізація робочих місць і прийняття нових працівників з більш низькою заробітною платою;

2) модель кримінальної зайнятості — як результат формального включення членів національних і міжнародних злочинних груп, які померли після кримінальних конфліктів або були ув’язнені за скоєні злочини.

Звичайно, подальші дослідження моделей зайнятості потребують нової концептуальної аргументації та проведення емпіричних досліджень.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** 1. Процеси економічної, політичної і культурної глобалізації спричинюють радикальну трансформацію основних структурних компонентів національних ринків праці і традиційного архетипу зайнятості. Глобальні ситуації “кризи і руйнації трудових суспільств” та “децентралізації зайнятості” є об’єктивними причинами організації нових наукових досліджень, які повинні бути орієнтованими на ідентифікацію глобальних детермінант конфліктних взаємодій у нових сучасних моделях зайнятості. 2. Сучасні трудові процеси все ще базуються на традиційному соціальному механізмі експлуатації, який обумовлює відтворення різноманітних нерівностей та конфліктних взаємодій між певною професійною групою та окремими індивідами. 3. Нові стандартизовані форми індивідуалізованої зайнятості відображаються поняттям “employability” у значеннях “можливості бути працевлаштованим” та “працевдатності”. Сутнісні ознаки цього поняття реально формують когнітивну основу ідентифікації конфліктних взаємодій у нових інклюзивних і ексклюзивних моделях зайнятості.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. *North D. C., Wallisd J. J., Waingast B. B.* Violence and Social Orders. A conceptual framework for interpreting recorded human history / D. C. North, J. J. Wallisd, B. B. Waingast. — N.-Y.: Cambridge univ. press, 2013. — 320 p.
2. *Stiglitz J. E.* Making Globalization Work / J. E. Stiglitz. — N.-Y., London: W. W. Norton and company, 2007. — 374 p.
3. *Lasswell T.* Class and Stratum / T. Lasswell. — Boston: Houghton Mifflin Company, 1965. — 497 p.
4. *Dahrengorf R.* The Modern Social Conflict. The Politics of Liberty // Ralf Dahrengorf. — Berkley and Los Angeles: Univ. of California press, 1990. — 219 p.
5. *Tilly Ch.* Democracy / Ch. Tilly. — Cambridge (Mass.): Harvard univ. press, 2007. — 248 p.
6. *Baudrillard J.* Symbolic Exchange and Death / J. Baudrillard. — 2<sup>nd</sup> ed. — London: SAGE Publ., 2017. — 280 p.
7. *Beck U.* Risk Society. Toward a New Modernity / Ulrich Beck. — London: SAGE Publ., 2009. — 272 p.
8. *Beck U.* Living in the world risk society // Ulrich Beck // Economy and Society. — 2006. — № 3 (Vol. 35). — P. 329–345.
9. *Beck U.* World at Risk / U. Beck. — London: SAGE Publ., 2009. — 226 p.
10. *Brown Ph., Hesketh A.* The mismanagement of talent: employability and jobs in the knowledge economy / Ph. Brown, A. Hesketh. — N.Y.: Oxford univ. press, 2004. — 288 p.
11. *Yorke M.* Employability in higher education: what it is — what is not / M. Yorke. — Aberdeen: The Higher Education Academy, 2006. — 18 p.