

УДК 316.444:364.23

DOI: 10.26565/2218-2470-2020-9-03

## ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПОД ВЛИЯНИЕМ ГЛОБАЛИЗАЦИИ: НОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

**Приступа Мария Валериевна** – аспирантка кафедры социологии Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, email: [pristupa.mariya@gmail.com](mailto:pristupa.mariya@gmail.com), ORCID ID <https://orcid.org/0000-0003-1556-8822>

*В статье рассматриваются трансформации трудовых отношений под воздействием глобализации в контексте задач, которые возникают в связи с этим перед социальной политикой. Внедрение новых технологий в процесс производства и объединение стран в единое экономическое пространство обуславливают существенные изменения в структуре рынка труда по всему миру, а также в основных принципах взаимодействия между нанимателями и наёмными работниками. Это влечёт за собой трансформации трудовых и социальных биографий последних. Рассмотрены основные социальные эффекты этих трансформаций и их возможные негативные последствия, которые нуждаются в регулировании, такие как негарантированность труда, увеличение количества случаев вынужденной трудовой мобильности, усиление социальных неравенств и отчуждения. Затронуты вопросы благополучия наёмных работников в следующих аспектах: профессиональный (квалификация, карьерный рост, способ организации трудового процесса), экономический (обеспечение стабильного и адекватного дохода), социальный (профессиональный престиж, позиция в системе неравенств и жизненные шансы), психологический (чувство безопасности, адаптация в рабочем коллективе). Особое внимание уделено вопросам формирования общности в контексте трудовых отношений, а также трансформации роли трудовых сообществ в социальной интеграции человека. Приведены результаты исследований проявлений описанных трансформаций в украинском обществе. На основе прогнозов в отношении их дальнейшего протекания выделены ключевые аспекты эффективной социальной политики, направленной на их компенсацию, такие как обеспечение равного доступа к профессиональной подготовке, возможности повышения и смены квалификации, трансформации ценностного и нормативного оформления трудовых отношений, а также вопросы формирования доверия и общности, позитивной личной и групповой идентификации.*

**Ключевые слова:** трудовые отношения, трудовая мобильность, рынок труда, социальные неравенства, формирование доверия, социальная интеграция.

## ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПІД ВПЛИВОМ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ: НОВІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

**Приступа Марія Валеріївна** – аспірантка кафедри соціології Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, email: [pristupa.mariya@gmail.com](mailto:pristupa.mariya@gmail.com), ORCID ID <https://orcid.org/0000-0003-1556-8822>

*У статті розглядаються трансформації трудових відносин від впливом глобалізації в контексті завдань, що виникають у зв'язку з цим перед соціальною політикою. Впровадження нових технологій у процес виробництва та об'єднання країн у єдиний економічний простір зумовлюють істотні зміни у структурі ринку праці по всьому світу, а також у основних принципах взаємодії між роботодавцями та найманими працівниками. Це тягне за собою трансформації трудових та соціальних біографій останніх. Розглянуті основні соціальні ефекти цих трансформацій та їхні можливі негативні наслідки, що потребують регулювання, такі як негарантованість праці, збільшення кількості випадків вимушеної трудової мобільності, посилення соціальних нерівностей та відчуження. Порушені питання добробуту найманих*

© Приступа М. В., 2020

працівників у наступних аспектах: професійний (кваліфікація, кар'єрне зростання, спосіб організації трудового процесу), економічний (забезпечення стабільного й адекватного доходу), соціальний (професійний престиж, позиція в системі нерівностей та життєві шанси), психологічний (відчуття безпеки, адаптація у робочому колективі). Особливу увагу приділено питанням формування спільності в контексті трудових відносин, а також трансформації ролі трудових спільнот у соціальній інтеграції людини. Наведені результати досліджень проявів зазначених трансформацій в українському суспільстві.

На основі прогнозів стосовно їхнього подальшого протікання виділені ключові аспекти ефективної соціальної політики, спрямованої на їхню компенсацію, такі як забезпечення рівного доступу до професійної підготовки, можливості підвищення та зміни кваліфікації, трансформації ціннісного та нормативного оформлення трудових відносин, а також питання формування довіри та спільності, позитивної особистої та групової ідентифікації.

**Ключові слова:** трудові відносини, трудова мобільність, ринок праці, соціальні нерівності, формування довіри, соціальна інтеграція.

## TRANSFORMATION OF LABOR RELATIONSHIPS UNDER THE GLOBALIZATION INFLUENCE: NEW PROBLEMS OF SOCIAL POLICY

**Pristupa Mariya** – PhD student, Department of Sociology V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, email: [pristupa.mariya@gmail.com](mailto:pristupa.mariya@gmail.com), ORCID ID <https://orcid.org/0000-0003-1556-8822>

*The article examines transformations of labor relationships under the influence of globalization in the context of tasks which consequently emerge in social policies. The introduction of new technologies into the production process and incorporation of countries into the unified economic space predetermine significant changes in the structure of the labor market, as well as in the basic principles of interaction between employers and employees. This results in transformations of labor and social biographies of the latter. General social effects of these transformations are analyzed, as well as their possible negative consequences that require regulation, such as job insecurity, increase in number of cases of forced labor mobility, intensification of social inequalities and alienation. The questions of welfare of wage workers in the following aspects are raised: professional (qualification, career growth, way of organizing the labor process), economic (ensuring a stable and adequate income), social (professional prestige, position in the system of inequalities and life chances), psychological (feeling of security, adaptation to the group of co-workers). Special attention is paid to the questions of formation of the sense of community in the context of labor relationships, as well as of transformation of the role of labor communities in person's social integration. The research results on the manifestations of the described transformations in the Ukrainian society are presented. Based on the estimates regarding further development of these changes, there were identified the key aspects of the efficient social policies, aimed at their compensation, such as ensuring equal access to professional education, possibilities of improvement or switching of professional skills, transformations of values and norms regarding labor relationships, as well as the questions of formation of trust and sense of community, of positive personal and group identification.*

**Keywords:** labor relationships, labor mobility, labor market, social inequalities, formation of trust, social integration.

Современные вызовы в сфере труда, возникающие в мире в целом и в частности в Украине, связаны с глобальной открытостью рынков и развитием технологического обеспечения производства. В условиях рыночной экономики глобальная открытость приводит к становлению рынков глобальной конкуренции, вследствие чего локальное производство, оказывающееся неконкурентоспособным в мировом масштабе, сокращается, закрывается или поглощается транснациональными корпорациями. В то же время транснациональные субъекты имеют возможность свободно перемещать производство на территории с меньшей стоимостью рабочей силы или более лояльным законодательством, вызывая серьезные изменения в структуре рабочих мест соответствующих регионов. Поскольку работники не имеют контроля над этими изменениями, результатом становится увеличение количества случаев вынужденной трудовой мобильности.

Вынужденная трудовая мобильность определяется через соотношение с трудовыми стратегиями индивидов и подразумевает прерывание нормальной трудовой траектории под влиянием внешней экономической логики. Таким образом, работники, которых затрагивает этот процесс, нуждаются в дополнительной адаптации, успешное протекание которой может становиться вопросом социальной работы.

Внедрение новых технологий также обуславливает существенные изменения в структуре рабочих мест, уменьшая количество рабочей силы, необходимой для обеспечения базовых потребностей общества, а также изменяя содержание рабочего процесса. По оценкам Дж. Стиглица, за последние 25 лет технологические изменения, особенно в сфере компьютерных технологий, позволяют заменить рутинный ручной труд машинным (Стиглиц, 2015, с. 118). Последствия таких изменений в сфере труда выходят за рамки исключительно трудовых отношений и существенно изменяют жизнь человека и общества. Дж. Рифкин называет этот процесс «третьей промышленной революцией» и утверждает, что он приведёт к тому, что новейшие технологии будут способствовать развитию цивилизации с практически полным отсутствием потребности в человеческом труде. Переопределение возможностей и обязательств людей как участников процессов производства и потребления в обществе без массовой официальной занятости, считает он, станет единственным острейшим социальным вопросом XXI века (Rifkin, 1995).

Трансформации трудовых отношений не только влияют на социальную структуру через изменения институтов производства и потребления, но также затрагивают более глубокие способы формирования общности, исторически существовавшие в профессиональных и трудовых сообществах. Способы действия, которые оказываются выгодными в условиях рынка, находятся в сущностном противоречии с сочувствием и доверием, необходимыми для установления длительных связей, формирования общих интересов и коллективного действия. Негарантированность в сфере труда, проистекающая из требования гибкости рынка рабочей силы, а также связанная с этим неопределённость, оказывает сильное индивидуализирующее влияние, распространяет конкуренцию за рамки исключительно экономической сферы: жёсткая конкуренция за рабочие места и на рабочем месте побуждает оберегать потенциальные конкурентные преимущества, ограничивает сопереживание и взаимопомощь. Глобальный высокотехнологичный капитал, обладающий исключительной мобильностью и всё большей свободой от потребности в труде, утрачивает интерес к инвестициям в благополучие территориально укоренённых сообществ. Его воспроизводство и рост фактически становятся независимыми от каких-либо локальных соглашений с трудом, что ведёт к разрыву между капиталом и рабочей силой. Та степень мобильности, которой обладают капитал и люди, владеющие им, приводит к беспрецедентному и радикальному отделению власти от обязательств (Бауман, 2004а).

Говоря об украинских реалиях, А. Малюк и Н. Толстых замечают: «Результатом этих изменений стало усиливающееся отчуждение рабочих на производстве, в котором они всё больше играют роль обезличенных носителей рабочей силы. Невысокий размер оплаты их труда не позволяет им воспроизводить свою рабочую силу. Это также не позволяет рабочим полноценно участвовать в культурной и общественной жизни общества и реализовать себя в качестве всесторонне развитой личности» (Арсеенко, 2017, с. 80). Таким образом, описанные изменения в производстве серьёзно влияют на основы формирования общности и на воспроизводство социальной структуры в целом. Негативные аспекты изменений в особенности касаются рабочего класса, который подвержен долгосрочной тенденции потерь в терминах численности, материального и социального обеспечения, престижа и самоуважения, самосознания и солидарности (Симончук, 2005).

Усиление социальных неравенств и отчуждения являются острыми социальными проблемами современности, поэтому знания о способах их регулирования необходимы в социальной науке и социальной политике. В периоды существенных трансформаций сильная социальная политика компенсации последствий экономических преобразований позволяет смягчить острые социальные конфликты и избежать разрушения личных и коллективных биографий (Якуба и др., 1997, с. 174). Таким образом, трансформации трудовых отношений ставят новые вызовы для социальной политики. Анализ связи вышеозначенных трансформаций с этими новыми вызовами и стал целью нашей статьи.

Исследование трансформаций трудовых отношений в условиях современности, проведенное автором статьи<sup>1</sup>, показало ухудшение положения наёмных работников: снижение стоимости рабочей силы, изменение

---

<sup>1</sup> Эмпирическая база исследования состоит из 12 глубинных нарративных интервью с сотрудниками, которые были сокращены или уволились с должности на предприятии «Северодонецкое объединение Азот» в течение 2017-2018 годов. Объектом исследования было выбрано сообщество работников частного АО «Северодонецкое объединение АЗОТ» – крупнейшего предприятия химической промышленности в Украине,

структуры рабочих обязанностей, которая оценивается ими как неудовлетворительная, вынужденная пере- и даже деквалификация, увеличение количества рабочих мест в течение трудовой биографии, негативное влияние длительных периодов безработицы на позиции на рынке труда. В результате распространения вынужденной трудовой мобильности наблюдаются признаки распада локальных трудовых сообществ, общее увеличение социальной дистанции между их членами, а также постепенный отход от роли труда, и в частности места в системе занятости, как основы социальной интеграции индивидов. В силу экономических обусловленных изменений в организации производства, и в частности рабочих обязанностей, в трудовых гарантиях и социальном обеспечении работников, труд утрачивает место основного фактора структурирования повседневности и социальных связей человека.

Результаты исследования в отношении влияния вынужденной трудовой мобильности на структуру локальных сообществ на примере промышленных рабочих в Украине подтверждают, что вынужденная трудовая мобильность способствует разрушению слабых связей вследствие, во-первых, исчезновения структурных предпосылок общности, и, во-вторых, осложнения формирования новой сети связей на другом рабочем месте из-за специфики организации рабочего процесса (удалённая занятость, гибкий и/или ненормированный график), недостаточной длительности пребывания на одном рабочем месте для формирования доверия, отказа от стратегий долгосрочной занятости, моральной усталости от неопределённости трудовых перспектив, отсутствия материального и символического обеспечения совместных практик сотрудников. Поскольку перечисленные причины укоренены в закономерностях изменений трудовых отношений, можно прогнозировать разворачивание этих процессов на всю систему общественного производства и, как следствие, возникновение осложнений социальной интеграции, которые требуют вмешательства социальной политики для смягчения их негативных последствий.

Снижение чувства общности на рабочем месте является одним из основных эффектов трансформаций трудовых отношений современности. Размывание ответственности владельцев производства по отношению к наёмным работникам ведёт к неопределённости, которая порождает распад общности. Изменения трудовой ситуации затрагивают людей внезапно и в индивидуальном порядке, из-за чего идея общих интересов постепенно перестаёт иметь для этих людей смысл (Бауман, 2004а). Индивидуализированные жизненные ситуации не воспринимаются как коллективный феномен, объединённый определённым измерением социального (Бек, 2000, с. 247). Конкуренция, которая происходит одновременно за рабочие места, в процессе работы и даже между трудоустроенными и безработными (как постоянная угроза замещения), лишает человека доверия, в первую очередь, к собственным сотрудникам и профессиональному сообществу (Бурдые, 2013).

Исторически соперничество возникало и укреплялось именно в профессиональных сообществах, в особенности благодаря процессу передачи навыков и умений. Глобализация разрушает этот процесс, поскольку система гибкости рынка труда отбрасывает трудовую этику, сформированную сильными профессиональными сообществами. Прекариатизация как состояние постоянной неопределённости охватывает всё большие слои населения, в том числе и находящиеся на более высоких ступенях социальной иерархии, и вызывает расколы внутри традиционных профессионально-статусных групп (Стендинг, 2014, с. 45-49). Более того, распространение практик самозанятости также размывает границы статусных групп, их самовосприятие, и осложняет возникновение солидарности (Якуба и др., 1997, с. 207-209).

Вместе с тем происходит стремительное ограничение пользования совместными инфраструктурными объектами, такими как поликлиники, учебно-воспитательные учреждения, рекреационные объекты, как часть стратегии по сокращению издержек производства (см., например, ЧАО «Северодонецкое объединение АЗОТ», 2017). Следствием такой стратегии становится уменьшение структурных оснований формирования общности и разрушение интеграционной функции трудовых отношений. З. Бауман указывает, что исчезновение общих территорий негативно влияет на сообщества, поскольку эти территории выполняют функции публичного пространства, в котором создаются нормы, горизонтальное правосудие и общие критерии моральной оценки. В отсутствие таких пространств остаётся мало возможностей для столкновения ценностей и выработки компромиссов (Бауман, 2004b, с. 42). Э. Гидденс обращается также к традициям, которые выражают связь человека с опытом повседневной жизни, составляют важный элемент

---

специализирующегося на производстве минеральных удобрений, и вместе с другими крупными химическими предприятиями в Украине - ПАО «Концерн Стирол», ОАО «Азот» (г. Черкассы), ПАО «Ривнеазот» - входящего в холдинг OSTCHEM, действующий на международном рынке.

самовосприятия, отражают принадлежность к определённой группе. Детрадиционализация общественных отношений в глобальном мире, связанная с рационализацией следования традициям и требованиями рыночной эффективности, отрывает человека от этой общности и осложняет формирование солидарности (Гидденс, 2004, с. 58-64).

В то же время, (вос)производство и наличие сильной общности является необходимой предпосылкой как успешного взаимодействия людей в процессе работы, так и их социального здоровья, и таким образом, представляет собой объект социальной политики. В рамках глобального производства идёт тенденция к укрупнению его масштабов, преобладанию проектов, в которые вовлечены множество исполнителей, от успешной интеграции которых зависит конечная успешность всей системы. Косвенным образом солидарность внутри профессиональных сообществ выступает интересом крупных собственников, в той мере, в которой она влияет на издержки и циклы производства, а значит, представляет также вопрос управления персоналом, в том числе и с точки зрения экономической эффективности. В том же, что касается собственно социальных эффектов снижения интеграционной функции совместного труда, на уровне всего общества возникает потребность в создании иных предпосылок создания общности.

Другим следствием осложнения формирования солидарности на рабочем месте выступает необходимость адаптации персонала, которая особенно актуализируется в связи с текучестью рабочих мест. З. Бауман отмечает, что глобализация сокращает временные горизонты трудовых биографий по сравнению с двадцатым веком, который характеризовался ориентацией на достижение долгосрочных целей, происходящей от основанных на опыте ожиданий, что судьбы людей, продающих и покупающих труд, будут неразрывно связаны между собой в будущем. Теперь никто не ожидает, что человек будет работать всю жизнь на одном рабочем месте, и, вероятно, ожидания относительно количества рабочих мест в течение трудовой биографии будут возрастать для каждого следующего поколения работников (Бауман, 2004а).

Исследование вынужденной трудовой мобильности в Украине показывает, что потребность в адаптации на новом рабочем месте представляет проблему для работников, которые описывают её как необходимость «заново перестраивать жизнь», «привыкать к новым правилам», связанным с новым местом работы, «снова привыкать и переучиваться» для взаимодействия с новым коллективом. Сложности адаптации часто рассматривают как атрибут людей старшего возраста, однако отмечают тяжёлую адаптацию и у более молодых.

Требование гибкости рынка труда и множественности рабочих мест в течение трудовой биографии ставит задачу быстрого включения работников в команду, поскольку сложности коммуникации в коллективе могут снижать эффективность работы даже опытных и квалифицированных специалистов. Кроме того, возникающие из-за таких сложностей конфликты или ощущение обособленности могут становиться причиной отказа от работы в данном коллективе и повторной смены места работы, что удлинит и усложнит процесс поиска исполнителей на конкретные задачи, а также нанесёт вред социальному благополучию работников.

Однако вопрос социального благополучия является наиболее острым в контексте именно вынужденной трудовой мобильности. Если работа составляла значительную часть идентичности человека, то могут возникать проблемы социальной интеграции в целом. Это может включать ощущение социальной несправедливости, неспособность или нежелание включаться в социальные отношения, включая поиск нового рабочего места, переход к маргинальным формам социальных отношений.

Согласно нашему исследованию, большинство людей, вынужденно сменивших работу, находят новое место в другой сфере, по другой специальности, на более низкой должности (или такой, которая воспринимается как более низкая – требует меньшей квалификации, имеет более узкий состав рабочих обязанностей, не предусматривает перспектив карьерного роста). Таким образом, вследствие вынужденной трудовой мобильности работники занимают такие места в системе занятости, которые способствуют снижению их квалификации, социально-профессионального статуса, осложняют профессиональную идентификацию. Кроме того, со снижением значимости трудовой деятельности в определении жизненных проектов, низшие слои населения, обозначаемые как «underclass», больше не рассматриваются в некоторых случаях как «резервная армия труда», что оставляет их без конкретной социальной функции и однозначно исключает из «нормального» общества (Bauman, 1998, p. 66). Также, согласно исследованиям, в украинском обществе люди, занимающие более низкое социально-экономическое положение, более склонны воспринимать существующие неравенства как «глубокие» и «несправедливые», поэтому при снижении статуса может также возникать субъективное ощущение социальной несправедливости, связанное с

переоценкой системы распределения неравенств и своего места в ней (Макеев, Патракова и Домаранская, 2010).

С увеличением уровня безработицы связывают также возрастание преступности и насилия. По утверждению Дж. Рифкина, люди, оказавшиеся за рамками высокотехнологичного производства, не имеющие средств к существованию и надежды на улучшение ситуации в будущем, часто находят выход в переходе к преступной жизни (Rifkin, 1995). З. Бауман также считает тюремное заключение альтернативным способом нейтрализовать ту часть населения, для которой нет оплачиваемых рабочих мест (Бауман, 2004b, с. 157).

Создание новых оснований позитивной самоидентификации для тех людей, которые утратили работу, а также разработка способов включения этих людей в нормативные социальные отношения помимо отношений на рабочем месте представляет собой актуальную задачу социальной политики.

При этом вопрос безработицы охватывает широкие слои населения в те или иные периоды жизни. Среди временно безработных наблюдается значительная циркуляция – то есть количество людей, временно оказавшихся без работы, значительно больше, чем количество зарегистрированных безработных в тот или иной период времени. Также размывается граница занятости в силу распространения смешанных форм: неполная занятость, работа по совмещению, гибкий или ненормированный рабочий график, сезонная, проектная работа и т.п. (Бек, 2000, с. 198). Периоды незанятости приводят к понижению квалификации, а быстрые технологические изменения делают профессиональную подготовку сокращённых работников неактуальной. В то же время, человек, лишённый основного источника дохода, как правило, не имеет возможности проходить переподготовку. Все эти факторы ведут к понижению статуса индивидов и групп в социальной иерархии (Якуба и др., 1997, с. 207-209).

Безработица оказывает влияние на общество и как объективный риск, а именно через осознание того, что потеря работы и статуса на рынке труда будет связана также с потерей возможностей в других сферах: доступа к качественному медицинскому обслуживанию, образованию, культурным мероприятиям и досугу, даже питанию и безопасным условиям проживания. Это становится основой взаимного недоверия, постоянного стресса, социального напряжения, что оказывает негативное влияние на психологическое состояние отдельных людей, а также на формирование отношений в малых группах и социальных связей в целом (Стиглиц, 2015, с. 189). Поэтому вопросы социальной защиты на случай безработицы оказываются особенно острыми в современных условиях, причём в отношении как материального обеспечения, так и социально-психологического благополучия. Увеличение гарантий на рабочем месте и снижение давления безработицы как риска представляет другой важный аспект социальной политики в этом направлении.

Более того, длительные периоды безработицы ведут к потере позиций на рынке труда, увеличивая количество тех, кто не способен найти адекватное применение своим квалификациям. Увеличивается доля тех, кто утратил работу на длительный срок, или вообще имеет незначительные шансы найти работу в будущем, и оказывается отстранённым от рынка труда. Риск утратить работу или не найти новую выступает значительным фактором общественной жизни, поскольку длительная безработица приводит к исключению индивида из нормального развития социальных отношений (Бек, 2000, с. 198). Даже временная утрата рабочего места негативно влияет на возможности дальнейшего трудоустройства и на размер заработной платы. Дж. Стиглиц указывает, что невозможность трудоустроиться в течение года серьёзно влияет на заработок на протяжении всей последующей трудовой биографии (Стиглиц, 2015, с. 76).

Разработка программ интеграции тех, кто оказался в такой воронке безработицы, позволит избежать негативных последствий исключения части населения из нормальных трудовых отношений, поддержать их квалификацию и профессиональный статус на период отсутствия работы, снизить затраты на социальное страхование. Особый интерес в этом отношении представляют возможности социальных программ практики, дополнительной профессиональной подготовки и переквалификации.

Главной тенденцией в трансформации трудовых отношений современности является снижение потребности в человеческом труде и потребность в гибкости рынка труда. З. Бауман утверждает, что это означает переход от основательной трудовой деятельности, бывшей идеалом XX века, к краткосрочным и ситуативным соглашениям (Бауман, 2004a), и требует отказа от привычки к постоянному, ежедневному, равномерному и регулярному труду (Бауман, 2004b, с. 157). Связь этих феноменов подтверждается в нашем исследовании: работники промышленных предприятий в Украине отмечают жёстко фиксированный полный рабочий график как позитивный фактор организации повседневности, и в целом в системе современных трудовых отношений преобладает ориентация именно на такую форму занятости. Тем не менее, фактические изменения направлены именно на переход к другим формам, предполагающим сокращение объёмов

необходимого труда, что требует, во-первых, переосмысления отношения между трудом и доходом, и, во-вторых, приспособления общественных отношений к новым принципам занятости – как в экономическом, так и в ценностном измерении. Перераспределение трудовых ресурсов в соответствии с общественными потребностями, социальное страхование материальных интересов наёмных работников и вопросы формирования общности в условиях снижения интеграционной функции совместного труда представляют основные проблемы социальной политики в связи с трансформациями трудовых отношений под влиянием глобализации.

Таким образом, социальная политика нового времени нуждается в глубокой аналитике рынка труда с определением и концептуализацией длительных тенденций для понимания общественной потребности в квалифицированных специалистах в долгосрочной перспективе. Необходимо ориентироваться на предоставление равного доступа к профессиональной подготовке, широкие возможности повышения и смены квалификации, а также на соответствующие трансформации ценностного и нормативного оформления трудовых отношений. Ощущение социальной принадлежности, формирование доверия и общности, создание оснований позитивной самоидентификации, которые исторически принадлежали к сфере труда, в глобальном мире отделяются от трудовых отношений, создавая потребность в целенаправленном регулировании этих процессов средствами социальной политики.

#### **Литература:**

1. Bauman Z. *Work, consumerism and the new poor* : monograph. Buckingham : Open University Press, 1998. 106 p.
2. Rifkin J. *The end of work: the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era* : monograph. New York: G. P. Putnam's Sons, 1995. 350 p.
3. Рабочий класс современной Украины / под ред. А. Г. Арсеевко. Киев : Институт социологии НАН Украины, 2017. 318 с.
4. Бауман З. Возвышение и упадок труда. *Социологические исследования*. 2004. № 5. С. 77–86.
5. Бауман З. Глобализация. Последствия для человека и общества : монография. Москва : Весь Мир, 2004. 188 с.
6. Бек У. Общество риска: На пути к другому модерну : монография. Москва : Прогресс-Традиция, 2000. 383 с.
7. Бурдые П. Негарантированность повсюду. *Политком* : веб-сайт. URL: <http://politcom.org.ua/?p=4366> (дата обращения : 28.02.2020).
8. Гидденс Э. Ускользающий мир : как глобализация меняет нашу жизнь : монография. Москва : Весь Мир, 2004. 120 с.
9. Макеев С., Патракова А., Домаранская А. Дифференциация и стратификация населения Украины по восприятию ситуаций неравенства. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2010. №4. С. 85-100.
10. Симончук Е. В. Рабочий класс в Украине: хроника потерь. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2005. №4. С. 5–25.
11. Стендинг Г. Прекариат : новый опасный класс : монография. Москва : Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
12. Стиглиц Дж. Цена неравенства. Чем расслоение общества грозит нашему будущему : монография. Москва: Эксмо, 2015. 512 с.
13. «О ситуации на Северодонецком «Азоте». Интервью с председателем правления ЧАО «Северодонецкое объединение АЗОТ» Л. С. Бугаевым. *Офіційний youtube-канал Приватного акціонерного товариства «Северодонецьке об'єднання АЗОТ»* : веб-сайт. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=aBqFiWZHWfg&feature=youtu.be> (дата звернення : 28.02.2020).
14. Изменение социально-классовой структуры общества в условиях его трансформации / Якуба Е. А., Куценко О. Д., Хижняк Л. М., Безносос М. А., Евдокимова И. А. Харьков : Основа, 1997. 230 с.

#### **References:**

1. Bauman, Z. (1998) *Work, consumerism and the new poor*. Buckingham: Open University Press [in English].

2. Rifkin, J. (1995) *The end of work: the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. New York: G. P. Putnam's Sons [in English].
3. Arsenko, A.G. (eds.) (2017) *Rabochij klass sovremennoj Ukrainy* [The Working Class of Modern Ukraine]. Kyiv: Institute of Sociology of the NAS of Ukraine [in Russian].
4. Bauman, Z. (2004a) *Vozvyshenie i upadok truda* [The rise and fall of labor]. *Sociologicheskie issledovanija*, no. 5, pp. 77–86 [in Russian].
5. Bauman, Z. (2004b) *Globalizacija. Posledstvija dlja cheloveka i obshhestva* [Globalization: The Human Consequences]. Translated from English by M. Korobochkina. Moskva: Ves Mir [in Russian].
6. Beck, U. (2000) *Obshhestvo riska: Na puti k drugomu modernu* [Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne]. Translated from Deutsch by V. Sedelnik and N. Fedorova. Moskva: Progress-Traditsiya [in Russian].
7. Bourdieu, P. (2013) *Negarantirovannost' povsjudu* [Insecurity is Everywhere Now]. [Online]. Available at: <http://politcom.org.ua/?p=4366> (Accessed: 28 February 2020) [in Russian].
8. Giddens, A. (2004) *Uskolzajushhij mir: kak globalizacija menjaet nashu zhizn* [Runaway World. How Globalisation is Reshaping our Lives]. Translated from English by M. Korobochkina. Moskva: Ves Mir [in Russian].
9. Makeev, S., Patrakova, A. and Domaranskaja, A. (2010) *Differenciacija i stratifikacija naselenija Ukrainy po vosprijatiju situacij neravenstva* [Differentiation and Stratification of the Population of Ukraine By Perception of the Inequality Situation]. *Sociologija: teorija, metody, marketing*, no. 4, pp. 85-100 [in Russian].
10. Simonchuk, E.V. (2005) *Rabochij klass v Ukraine: hronika poter* [The Working Class in Ukraine: A Chronicle of Losses]. *Sociologija: teorija, metody, marketing*, no. 4, pp. 5–25 [in Russian].
11. Standing, G. (2014) *Prekariat: novyj opasnyj klass* [The Precariat: The New Dangerous Class]. Translated from English by N.Usova. Moskva: Ad Marginem Press [in Russian].
12. Stiglitz, J. (2015) *Cena neravenstva. Chem rassloenie obshhestva grozit nashemu budushhemu* [The Price of Inequality. How Today's Divided Society Endangers Our Future]. Translated from English by E.Rozhdestvenskaja. Moskva: Eksmo [in Russian].
13. PrJSC “Severodonetsk Azot Association”. (2017) *O situacii na Severodoneckom «Azote»*. Interv'ju s predsedatelem pravlenija ChAO «Severodoneckoe ob'edinenie AZOT» L. S. Bugaevym [To the Situation at the Severodonetsk Azot. An Interview with L.S. Bugaev, the Chairman of the Board] [Online]. Available at: <https://youtu.be/aBqFiWZHWfg> (Accessed: 28 February 2020) [in Russian].
14. Jakuba, E.A., Kucenko, O.D., Hizhnjak, L.M., Beznosov, M.A. and Yevdokymova, I.A. (1997) *Izmenenie socialno-klassovoj struktury obshhestva v uslovijah ego transformacii* [Changes in the Social Class Structure of the Society in the Context of its Transformation] Kharkiv: Osnova [in Russian].