

УДК 316.334.22

ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: МОДЕРН VS ПОСТМОДЕРН

Тупикова Сусанна Викторовна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии Днепропетровского национального университета имени Олеся Гончара

Статья посвящена анализу трансформационных процессов в социально- трудовой сфере в контексте перехода от общества «модерна» к обществу «постмодерна». Автор отмечает, что современные тенденции гуманизации и социализации экономики с одновременным возрастанием роли и значимости субъекта приводят к пониманию процесса труда как творческой деятельности. Современная действительность характеризуется эффектом «конца труда» в его классическом понимании. Тенденции флексибилизации и дестандартизации занятости с акцентом на возможность личностной самореализации в трудовой деятельности становятся определяющей характеристикой современной интерпретации труда.

Ключевые слова: труд, отношение к труду, трансформация, модерн/постмодерн, творчество.

Стаття присвячена аналізу трансформаційних процесів у соціально - трудовій сфері в контексті переходу від суспільства «модерну» до суспільства «постмодерну». Автор зазначає, що сучасні тенденції гуманізації та соціалізації економіки з одночасним зростанням ролі і значущості суб'єкта призводить до нового розуміння процесу праці як творчої діяльності. Сучасна дійсність характеризується ефектом «кінця праці» в його класичному розумінні. Тенденції флексибілізації і дестандартизації зайнятості з акцентом на можливість особистісної самореалізації у трудовій діяльності стають визначальною характеристикою сучасного розуміння праці.

Ключові слова: праця, відношення до праці, трансформація, модерн/постмодерн, творчість.

This article is devoted to the analysis of transformational processes in social and labour sphere in the context of transition from a society of «modern» society to a «postmodern». The author notes that current trends of humanization and socialization of the economy with simultaneous growth in the role and importance of the subject leads to the understanding of the process of labor as a creative activity. Contemporary reality is characterized by the «end of labour» in its classic sense. The trend of flexibilization and destandardization of employment, with emphasis on the possibility of personal realization in the labour activity becomes a defining feature of modern vision work.

Keywords: labour, attitude to the labour, transformation, modern/postmodern, art.

В социологической науке сложился широкий спектр коннотаций в определении и понимании сущности современного состояния общества, среди которых можно отметить такие концепции: «постцивилизация» (К. Боулдинг), «информационное общество» (Р. Айрис, Д. Белл, Е. Масуда), «телематическое общество» (Дж. Мартин), «технотронное общество» (З. Бжезинский), «программированное общество» (А. Турен), «супериндустриальное общество» (О. Тоффлер), «общество риска» (У. Бек), «индивидуализированное общество» (З. Бауман). Ученые активно проводят тематизацию современного общества в категории (пост)экономического или (пост)трудового общества (Д. Белл, Дж. Гэлбрейт, В. Иноземцев). Одновременно с этим на рубеже XX-XXI вв. в научном социологическом сообществе появляется идея «общества досуга» (Ж. Дюмазедье).

Анализ основных концепций позволил зафиксировать, что парадигма современного развития общества, с одной стороны, указывает, на качественно новый тип социально-экономической системы и культуры, а с другой – выражает тенденции гуманизации и социализации экономики, проявляющиеся в сочетании объективных потребностей общества с интересами человека и развитием его творческой, созидательной активности.

Осмысление концептуальных подходов, определяющих парадигму современного общества, показывает, что изменение труда и роли человека в социально-трудовом процессе обнаруживается в силу

использования в качестве концептуально-методологических основ теории индивидуализированного общества, теории гуманизации, теории общества риска, а также концепции (пост)экономического общества. Поэтому, опираясь на выше обозначенные теории, оказывается возможным определить характер/содержание труда и изменение роли человека в трудовом процессе в условиях перехода от общества модерна к обществу постмодерна.

В этой связи цель данной статьи заключается в артикуляции дискурса модернистской и постмодернистской концептуализации понятия «труд». Современное общество характеризуется процессами существенной трансформации трудовой сферы и изменением роли труда в жизни индивида в целом и трудового статуса в статусно-ролевой структуре личности, в частности. Такие изменения оказываются наиболее наглядными в условиях сравнительного анализа в аспектах содержательного наполнения понятия «труд», отношения к труду и роли человека в трудовой сфере в обществе «модерна» и «постмодерна».

З. Бауман отмечает, что труд эпохи модерна и труд в постмодернистском типе общества существенно различаются, при этом различия касаются не только самого процесса труда, но и отношения к труду человека [1, с.36]. По мнению ученого основой этих различий становятся изменения в ценностных установках и ориентациях личности. На наш взгляд, более предметно такие изменения можно зафиксировать по ряду следующих критериев, в частности: отношение к профессии и способы продвижения по карьерной лестнице; особенности трудовой биографии и вопросы трудовой мобильности; рабочее время и специфика оплаты труда; заключения трудового договора и возможные риски и др.

В обществе модерна (или как его еще принято определять – «общество труда») осуществление трудовой деятельности происходит в рамках единственной профессии, являющейся источником доходов и идентификации. Трудовая биография (модель трудовой карьеры) преимущественно стандартизированная, непрерывная, поступательная, восходящая. Конечная трудовая биография представляет собой последовательную смену человеком мест работы и должностей вплоть до выхода на пенсию. В обществе «модерна» действует типовой трудовой договор, закрепляющий стандартизированные условия занятости для целых отраслей и профессий, где рабочее место предоставляется конкретной организацией, где государство гарантирует стабильность условий занятости в долгосрочной перспективе [8, с. 51]. Как пишет З. Бауман в своей работе «Индивидуализированное общество», «получая свою первую зарплату на фабрике Форда, молодой подмастерье мог быть вполне уверен, что завершит свою трудовую биографию на том же самом месте. Временные горизонты эры «тяжелой модернити» были долгосрочными...» [1, с.28-29].

Особенности труда и занятости в (пост)современном обществе являются симптомами явления, которое определяют как «конец труда» в его классическом (модерновом) понимании. Речь идет о массовом переходе к труду по несколько часов в неделю, по краткосрочным проектам и контрактам либо вообще без всяких оговоренных гарантий, лишь до очередного «уведомления». Дестандартизированная занятость постиндустриальной эпохи характеризуется частой сменой рода деятельности, отсутствием единственной профессии, несколько мест работ, как правило, организованы в «трудовой портфель». Трудовая биография здесь индивидуализирована, дискретна (прерывистая), ненаправлена, без четких границ окончания. Для постиндустриального типа общества характерна индивидуализация трудового договора, неформальный найм, самозанятость. Это общество, в котором каждое отдельное место работы не способно обеспечить жизнь работника, здесь актуальна множественность источников заработка при условии того, что работник сам несет ответственность за риски в условиях гибкого рынка труда.

Как результат перечисленных тенденций мы наблюдаем такое явление, как дауншифтинг, представляющее собой добровольный отказ от высокой должности, прибыльной работы, сопровождаемой постоянными стрессами и лишаящей почти всего свободного времени, в пользу менее прибыльной, но такой, которая даст возможность работать для души. Не менее распространенным становится такой вид занятости, как фриланс, который также предполагает полную свободу действий для работника в отношении того, чем заниматься, сколько зарабатывать, при этом, что немаловажно для фрилансеров, оставлять время для себя, для занятия тем, что действительно приносит удовольствие.

В отношении такой ситуации на рынке труда З. Бауман пишет: «согласно последним подсчетам молодого американца или американку со средним уровнем образования в течение их трудовой жизни ожидают, по меньшей мере, одиннадцать перемен рабочих мест, и эти ожидания смены точек приложения своих способностей наверняка будут нарастать прежде чем завершится трудовая жизнь нынешнего поколения» [2, с.108]. Эта ситуация способствует приходу новой, «краткосрочной» ментальности на смену «долгосрочной».

Наглядной становится эволюция перехода от стандартизированной занятости в «обществе труда», как принято в научной литературе определять современный тип общества, к дестандартизированной занятости постиндустриальной эпохи. Сегодня в условиях флексибилизации и дестандартизации занятости трудовая жизнь насыщается неопределенностью, причем это неопределенность принципиально иного вида. В современном обществе занятость становится краткосрочной, эпизодической, лишенной четких перспектив.

«Место работы воспринимается как своего рода кемпинг, где человек останавливается на несколько ночей и который можно покинуть в любой момент, если не предоставлены обещанные удобства или предоставленные вдруг разонравились, а не как общий дом, где каждый обязан взять на себя труд по выработке приемлемых правил взаимодействия» [1, с. 31]. Отсюда, современного работника можно определить как «портфельного работника». Имеется в виду, что, с одной стороны, он обладает целым портфелем навыков, то есть его профессиональные способности выходят за рамки одной специализации. Но, с другой стороны, имеются в виду возможности интенсивной трудовой мобильности, поскольку, имея в руках целый портфель навыков, специалист способен без особых трудностей поменять место работы. В этой связи можно зафиксировать отсутствие у современного работника особой эмоциональной привязанности к месту работы, коллективу, как это было ранее, когда трудовой коллектив рассматривался в качестве «второй семьи».

Современная организация труда приобретает новые черты, которые характеризуются гибкой структурой, нацеленностью на проекты, малым количеством иерархических ступеней. И этот новый образ особенно явно контрастирует с предшествующим, «фордистским» этапом, где преобладала иерархическая организация. Работник «фордистской» системы в своей трудовой деятельности был лишен возможности принятия собственных решений, он действовал согласно определенным инструкциям и подчинялся жесткой дисциплине. Происходит изменение роли субъекта трудовой деятельности.

«Фордистский» тип производства сменяется «постфордистским», который существенно отличается ролью наемного работника в современном труде. Трудовое поведение наемных работников становится важным фактором получения прибыли через интеграцию в рыночную экономику. Современному капитализму для получения прибыли необходимо, чтобы работник не просто выполнял определенные инструкции, а был вовлечен в свою деятельность, под чем подразумеваются различные формы свободы выбора. Материальный стимул, как отмечают ученые, для современного работника является недостаточным условием для того, чтобы человек вовлекался в трудовую деятельность. Зарплата может заставить человека оставаться на работе, но не может гарантировать его энтузиазм, необходимый для современного капитализма.

Говоря об основных мотивациях к труду, Р. Флорида отмечает следующее: «Люди стремятся к тому, чтобы денег хватало на тот образ жизни, который им нравится. Для современных работников имеет значение следующее: интересная и ответственная работа, возможность вносить свой вклад и влиять на процесс; уверенность в том, что твоя деятельность имеет значение. Современный работник превращается в активного субъекта» [6].

На место наемного работника, получающего зарплату, приходит «трудоустроенный предприниматель», который сам заботится о своем образовании, повышении квалификации, медицинском страховании. Работнику предоставляется большая свобода в организации труда: гибкий рабочий день, возможность включаться в различные проекты, расширение общения и др. На передний план выдвигается мобильность, доступность и разнообразие имеющихся у человека связей. Трудовая жизнь воспринимается как ряд проектов, тем более высоко оцениваемых, чем больше они отличаются друг от друга [3].

В этой связи В. Иноземцев в своей теории постэкономического общества выдвигает гипотезу о том, что современная трудовая деятельность (в терминологии автора – «творчество») есть творчество равноправных партнеров по созданию новой продукции/услуг, где нет традиционного противостояния «мы – они» [4, с. 358], что в системе социально-трудовых отношений преобладает доверие, взаимопомощь и поддержка. При этом, как отмечает автор, определить деятельность как труд или как творчество может только сам субъект.

Определяя новый тип деятельности как творчество, В. Иноземцев также подчеркивает его мотивированность, не детерминируемую материальными интересами. Радикальные перемены во всей организации общественного производства и общественной жизни становятся следствием не только качественных изменений в производительных силах, но и значительных трансформаций в человеческой психологии, изменений интересов и ценностей. В этом контексте переход от инстинктивной деятельности к труду отражал осознание человеком своих личных материальных интересов, противопоставление своих целей целям других индивидов.

Речь, следовательно, идет, не просто об обогащении содержания труда и придании ему творческих элементов в связи с технико-технологическими усовершенствованиями, а о кардинальных изменениях личностного смысла деятельности для его субъекта. Переориентация экономики в сторону «видения» субъекта деятельности связана с тенденциями роста третичного сектора, то есть сферы услуг; демассовизацией производства в связи с повышением роли престижного потребления и стремлением учесть индивидуальные запросы потребителя; развитие индивидуальных форм занятости; соединением в одном субъекте производителя и потребителя, в терминологии Тоффлера «просьюемера» [7, с. 87]. Все эти тенденции свидетельствуют о том, что современная трудовая сфера нуждается в элементах креативности и они пробуждаются в людях в массовом масштабе, что является характерной чертой (пост)экономического общества.

Современный этап трансформации обусловлен тем, что цель умножения материального богатства перестает быть главной для человека. Именно нематериальные (постматериальные) ценности и интересы обеспечивают прогресс современного общества. Речь в данном случае идет о тех социально-экономических явлениях, которые отражают протест личности против нормативно-ценностной системы, регулировавшей жизнь людей в развитых странах. Например, протест против труда, лишаящего работника любой инициативы и творчества, мотивируемого исключительно инструментальными целями и целями потребления; возможность выбора собственной модели поведения; отказ от следования образцу или стандарту.

Подытоживая сказанное выше, подчеркнем, что изменение ценностных ориентаций, базовых мотиваций деятельности и наделение профессионального труда принципиально иным смыслом не связано с упадком профессиональной культуры или трудовой этики. Из способа зарабатывания денег труд для ряда категорий работников стал трансформироваться в форму самовыражения (творчество). Индивид стал ожидать от профессии именно возможности реализации личностного потенциала; именно отсюда – падение интереса к традиционным индустриальным формам труда, воспринимаемым как стандартные, монотонные, подконтрольные и нетворческие.

Такие тенденции в социально-трудовой сфере по-разному оцениваются учеными. Одни из них особенности занятости в (пост)современном обществе рассматривают как симптомы явления, которое получило название «конец труда» в его классическом понимании. Можно предположить, что речь, скорее всего, идет о трансформационных процессах в трудовой сфере, что приводит к появлению новых форм занятости, новому содержательному наполнению трудового процесса, а также к потере трудом статуса определяющей доминанты в жизни современного человека.

Литература:

1. Бауман З. Индивидуализированное общество / З. Бауман // Под ред. В. Иноземцева. – М.: Логос, 2005. – 390 с.
2. Бауман З. Текущая современность / З. Бауман; [пер. с англ. под ред. Ю. В. Асочакова]. – СПб.: Питер. – 2008. – 240 с.
3. Горц А. Нематериальное. Знание, стоимость, капитал / Горц А.; [пер. с нем. и фр. М. М. Сокольской]. – Высшая школа экономики. – 2010. – 208 с.
4. Иноземцев В. Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология // В. Иноземцев. – М.: Academia, 1999. – С. 640
5. Лиотар Б. Будущее денег: новый путь к богатству, полноценному труду и более мудрому миру / Б. Лиотар. – М., 2007. – 497 с.
6. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / Р. Флорида. – М., 2007. – 430 с.
7. Шавель С. Потребление и стабильность общества / С. Шавель // Нац. акад. наук, Ин-т социологии. – М, 2010. – 314 с.
8. Шевчук А. О будущем труда и будущем без труда / А. Шевчук // Общественные науки и современность. – 2007. – № 3. – С. 44-54.