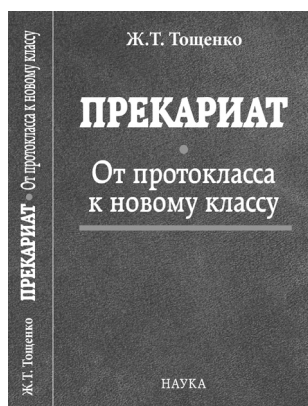


СОЦИАЛЬНАЯ НЕУСТОЙЧИВОСТЬ КАК ДАННОСТЬ: СОВРЕМЕННЫЕ КООРДИНАТЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ¹

SOCIAL INSTABILITY AS A GIVEN: MODERN COORDINATES OF SOCIALIZATION



Всегда приятно знакомиться с новой книгой, которая способна увлечь, заставить задуматься, вдохновить. Именно такой является научная монография Жана Терентьевича Тощенко, которая наряду с глубокой аналитикой содержит обширные статистические данные и насыщена интересным фактологическим материалом. Автор по-

гружает читателей в проблематику актуальных и чрезвычайно противоречивых процессов глобализации нестабильности в сфере трудовых и, шире, социальных отношений. Мейнстрим этих процессов можно обозначить маркером «прекариат». Это понятие, как разъясняет Ж. Т. Тощенко, образовано от лат. *precarium* (неустойчивый, нестабильный, негарантированный) и слова *пролетариат*, обозначающего класс, в свое время отчужденный от результатов труда и подвергавшийся эксплуатации в интересах господствующего класса – буржуазии. Прекариат, по мнению автора книги, – принципиально новое образование. Это социальный слой, который олицетворяет отчуждение не только от результатов труда, но и от всего общества значительных социальных групп, испытывающих особые, изощренные формы эксплуатации их труда, знаний, квалификации, что в конечном счете влияет на качество их жизни (см. с. 6).

Под флагами идей неолиберализма, которые проповедуются заинтересованными олигархами и далекими от народа правителями как единственно правильные в рыночной экономике, получают широкое развитие практики перекладывания максимального объема рисков и забот работников с организаций всех уровней на плечи самих людей. У многих, особенно молодых, работников просто не остается иного выбора, как соглашаться на временную (сезонную, неформальную) работу с «туманными» по условиям испытательными сроками, отсутствующими социальными гарантиями, «нулевыми» перспективами. Других вариантов все равно нет, особенно в сельских регионах. Отдель-

ные работодатели нагло этим пользуются, поставив, например, процедуру принятия работников с испытательным сроком и частичной оплатой труда в этот период и их неминуемое увольнение по истечении испытательного срока «на поток». Естественно, работники, попавшие в подобную ситуацию, чувствуют себя обманутыми и испытывают глубокое разочарование. И это только одна из граней сложившейся проблемной ситуации, суть и последствия которой лежат глубже.

В силу дальнейшего разворачивания рассматриваемых Ж. Т. Тощенко тенденций, по нашему мнению, объективно возникают благоприятные условия для развития культуры лайфхака, которая совершенно не такая безобидная, как может показаться на первый взгляд. Это тот случай, когда волк наряжается в овечью шкуру. Картина мира предстает в сознании человека, вольно или невольно ставшего лайфхакером, в образе квеста, причем квеста, изначально несовершенного и несправедливого. А если так, то зачем играть по правилам? Напротив, нужно, используя *любые* источники информации, искать и находить «ключи взлома программы». Кто в этом преуспевает, тот хозяин жизни, а кто не хочет этим заниматься, тот неудачник, и его не жалко. Само понятие обмана меняет свою коннотацию с отрицательной на положительную. Понятие «обмануть программу» переключивается из мира компьютерных игр в реальность и становится востребованным навыком игроков всемирного квеста.

Если продолжать, как и автор монографии, находиться в классовой парадигме осмысления общественной структуры, то по степени включенности социальных субъектов в культуру лайфхака и достигнутым в результате этой включенности результатам мы можем выделить несколько основных классов.

Работники – базовый класс. Его представители в этой жизни «ничего не умеют делать», кроме как работать от зарплаты до зарплаты. Поэтому они с большим или меньшим успехом пытаются включиться в существующую систему социально-экономических отношений и найти в ней для себя местечко получше. Работники чрезвычайно уязвимы и очень сильно зависят от изменения внешних экономических и политических факторов макроуровня. В культуре лайфхака они, как правило, бес-

¹Размышления над новой книгой члена-корреспондента РАН Ж. Т. Тощенко «Прекариат. От протокласса к новому классу» (Москва: Наука, 2018).

перспективны. Те работники, кому в силу разных причин не удается устроить свою трудовую жизнь, обычно опускаются на дно и оседают в андерклассе. Там они в своем абсолютном большинстве и остаются.

Игроки – более высокий класс в общественной иерархии. Его представители стремятся максимально использовать все возможности культуры лайфхака, чтобы продвинуться. Игроки встречаются в самых разных сферах. Здесь неважна область приложения усилий. Важен образ мыслей, побуждающий использовать в своих интересах зазоры, нестыковки, щели во всем и стереотипы, предрасудки, заблуждения всех. Остап Бендер И. Ильфа и Е. Петрова или Стальная Крыса Г. Гаррисона – яркие образы таких игроков. Они отличаются высокой адаптоспособностью, гибким и вариативным мышлением, отлично приспосабливаются к любым переменам.

Мастера – очень высокий класс. Это те немногочисленные субъекты, которые систематически выигрывают во всемирном квесте либо выиграли один раз, но по-крупному, и «ничего им за это не было». Как говорится, если украл 100 долларов – будешь заключенным, а если 100 миллионов долларов – уважаемым олигархом.

Остается добавить, что над мастерами располагается высший, элитарный класс – правители. Их совсем немного, и они остаются за скобками нашего рассмотрения. Правители сами устанавливают правила и меняют их по своему желанию.

В рамках представленной социальной структуры прекариат – это, по нашему мнению, скорее не наименование класса, а *состояние* представителей различных классов. Так, представители андеркласса пребывают в нем неизменно, поскольку живут в условиях «стабильной нестабильности». Мы полагаем возможным распространить феноменологию и соответствующую ей терминологию прекариата также и на андеркласс. В нашей практике были, правда, единичные случаи, когда его представители (бомжи) находили в себе силы подняться в класс работников и закрепиться в этом статусе в сельской местности (получили крышу над головой и постоянную удовлетворительно оплачиваемую работу). Для классов работников и игроков прекариат – перманентно возникающее состояние, в котором субъекты могут находиться с разной продолжительностью. Отличия между ними состоят в том, что, когда «дует ветер», большинство работников ищут «щит», а большинство игроков думают, как сделать «парус».

Закономерный вопрос: чтобы не прозябать всю жизнь среди работников, как стать успешным игроком? Самый очевидный вариант – «чтобы научиться плавать, нужно залезть в воду». Самый беспроектный путь – родиться в «правильной» семье, где хотя бы один из родителей – успешный

игрок (а если правитель, то жизнь сразу удалась). Статус родителей автоматически определяет положение детей в сложившейся иерархии. И все снова происходит, как в старом советском анекдоте: «Сын полковника спрашивает у отца: “Папа, а я буду полковником, когда вырасту?” – “Конечно, будешь!” – “А генералом?” – “Нет, сынок, генералом не будешь”. – “А почему?” – “У генерала свой сын есть”».

Распространенность практики распределения должностей и бонусов по родству, по благу провоцирует возникновение в сознании молодых людей (у которых нет блага) мотивационной дисфункции. Зачем хорошо учиться, стараться, работать над собой, когда от этого ничего не зависит? Ярким и вместе с тем типичным является пример Ж. Т. Тощенко о том, как 25-летний молодой человек с «правильным папой» сначала назначается топ-менеджером в одну из крупнейших компаний, а затем, спустя 9 месяцев работы, получает высокую правительственную награду с формулировкой «за многолетний добросовестный труд»... Действительно, как подчеркивает автор монографии, что могут думать о подобных фактах молодые люди, родившиеся «не в тех» семьях? Мне лично, не только как профессору кафедры социологии, но и как куратору студенческой группы, периодически приходится реагировать на реплики даже очень хорошо успевающих студентов в духе: «А зачем?.. Если все равно не...» Эта формула становится типичным алгоритмом мышления в современной молодежной среде.

В ситуации распространения прекариата все большее развитие, особенно среди молодежи, получают образ мышления и модель поведения, которые мы называем «социальный прокатинг». С каждым годом все чаще сталкиваешься с ситуациями, когда на справедливые замечания научного руководителя о недостатках в работах «озадаченных жизнью» учеников приходится слышать в ответ: «Ой! А я думал(а), что и так пройдет...», или: «Если честно, я думал(а), Вы до этого места не дочитаете...», или даже: «Ну что Вы так переживаете? Кто это будет читать?..». Перечень «перлов» можно продолжить. И при этом – невинная улыбка и ни капли стеснения! Примечательно, что, во-первых, сам факт намеренного использования социального прокатинга абсолютно не вызывает никаких угрызений совести и, во-вторых, в случае неудачи человек не испытывает особой досады или заметного разочарования. Дескать, ну что же, здесь и сейчас «не прокатило». Ничего страшного, может, повезет в другой раз. Попробуем новый лайфхак... Вот и все!

Подобный опыт молодежь «со студенческой скамьи» переносит во взрослую профессиональную жизнь. Среди работников, занятых прекарным трудом, наблюдаются различные стили поведения. Часть работников сразу стремится хорошо заре-

комендовать себя, сложить о себе выгодный социальный стереотип в надежде на укрепление своего положения, причем совершенно не обязательно через труд. Главное – отыскать правильный лайфхак к шефу. Другая часть работников precarious труда изначально демонстрирует precarious отношение к нему: «Вы делаете вид, что платите нам зарплату, а мы делаем вид, что работаем». В нашей собственной производственной практике бывали случаи, когда высказываешь, например, сотруднице обоснованные требования по поводу ее ошибок, неаккуратности и невнимательности в работе, а она даже не думает извиняться или что-то исправлять. Моментально становится «в защитную стойку» и дальше возмущенно заявляет: «А что вы от меня хотите!? Я здесь *временный* работник!!!» И так три года... (Но последнее замечание – это, похоже, уже специфика белорусских социально-трудовых отношений.)

Книга Жана Терентьевича, несомненно, вызовет большой интерес читающей публики и породит еще не одну волну суждений, отзывов, комментариев. Мы в этом не сомневаемся, поскольку и актуальность темы, и ее тщательная авторская проработка, безусловно, привлекут внимание исследователей, преподавателей и думающих студентов, которые, наверное, не захотят испытать на себе все тяготы и непредсказуемости precarious. Как

говорили «старички-римляне», «кто предупрежден, тот вооружен!». На некоторое время прерывая размышления над книгой, к которой еще не раз буду возвращаться в своей научной и преподавательской деятельности, в лучших социологических традициях стараюсь отыскать на основе собственного опыта в феномене precarious что-то позитивное. И, кажется, нахожу...

Одного моего молодого коллегу, который за пять лет сменил четыре места работы, как-то спросили о том, где и когда ему было лучше всего. «Те четыре месяца, когда моя трудовая книжка лежала у меня в сумке, а я работал по отдельным проектам», – ответил он. То есть лучше всего ему было тогда, когда он находился в состоянии наибольшей нестабильности, по сути, – в условиях precarious. И я его понимаю... За окном сырое и серое октябрьское утро. Идет дождь. Ветрено. Очень не хочется выходить из квартиры. Надо! Усилим воли заставляю себя собраться и выдвинуться на работу – надежную, стабильную, с гарантированной зарплатой. Бросаю напряженный взгляд на часы – не опоздать бы! Если вдруг министерская проверка, то за каждую минуту отчитают. И это как минимум. Невольно ускоряюсь. Ловлю себя на мысли: «Эх, хорошо бы сейчас в precarious!..»

О. В. Кобяк²

²Олег Витальевич Кобяк – доктор социологических наук; профессор кафедры социологии факультета философии и социальных наук Белорусского государственного университета.

Aleh V. Kabiak, doctor of science (sociology); professor at the department of sociology, faculty of philosophy and social sciences, Belarusian State University.

E-mail: aleh.kabiak@mail.ru