

УДК 316.477:316.344

ІНСТИТУЦІЙНІ ТА ОСОБИСТІСНІ ВИМІРИ КАР'ЄРНОЇ ЕКСКЛЮЗІЇ

Біскуп Віталій Степанович – викладач кафедри соціальної роботи Тернопільський національний економічний університет

У статті аналізуються проблеми виключення агентів кар'єрних процесів з простору побудови прийнятних для представників мейнстриму конструктивних шляхів професійного, посадового, особистісного просування щаблями соціальної ієрархії, розглядаються інституційні та особистісні параметри, які унеможливають конструювання бажаного кар'єрного шляху працівниками народного господарства України.

Ключові слова: кар'єра, ексклюзія, соціальні інститути, особистість, освіта, ринок праці, ейджизм, ксенофобія, інклюдія.

В статье анализируются проблемы исключения агентов карьерных процессов из пространства построения приемлемых для представителей мейнстрима конструктивных путей профессионального, должностного, личностного продвижения по ступеням социальной иерархии, рассматриваются институциональные и личностные параметры, которые делают невозможным конструирование желаемого карьерного пути работниками народного хозяйства Украины.

Ключевые слова: карьера, эксклюзия, социальные институты, личность, образование, рынок труда, эйджизм, ксенофобия, инклюдия.

The article analyzes the problems of exclusion agents career processes of building a space suitable for members of the mainstream constructive ways of vocational, professional, personal advancement through the stages of the social hierarchy are considered institutional and personal settings that make it impossible to design a desired career path employees of the Ukrainian economy. Institutional dimensions of career exclusion relate to such areas of public life, such as education, economic development of the region and the organization inherent in the system of cultural ideas about how to develop a career. Educational exclusion is reflected in the inability of some of the population to obtain the appropriate level of education, inequality as receiving educational services and the absence of institutionalized representation about lifelong learning. Career exclusion career in the context of territorial inequality is understood as a problem of lack of career advancement because of the economic backwardness of the different regions of the country. For personal parameters career exclusion us include the following: discrimination for age characteristics, exclusion from career field of people with non-traditional forms of behavior and the phenomenon of self-exclusion. For age discrimination is manifested in the form of oppression of labor preferences of certain age groups, in consequence of which closes access to career self-employees in the initial and final stage of their working life. Changes in the world, globalization give rise to new forms of behavior that are not always clear, and raises concerns among employers that generates xenophobic rejection of a certain part of the population of the career process. Lack of institutional support for the implementation of a decent career, falling motivation for career advancement drive people away from the desire to fight for high social position. Generalized effects of career exclusion generate processes of marginalization, status inconsistency, deviant forms of self-assertion on the career field.

Keywords: career, exclusion, social institutions, personality, education, labor market, ageism, xenophobia, inclusion.

Шлях людини в сучасному соціумі торує через низку звивистих шляхів, подолання яких об'єктивно пролягає через соціетальні механізми регуляції та суб'єктивні преференції, зумовлені особистісними поглядами, цінностями, інтеріоризованим соціальним досвідом. Стратегічні орієнтири людства, закладені в програмних документах провідних світових, європейських та вітчизняних інституцій перебувають в дихотомії «егалітаризм-елітизм». Адже у соціальному просторі діють свої закони та правила його життєбуття, які сутужно підлягають змінам. Усталені стереотипи, явні та латентні культурні шаблони світобачення, політичні та економічні переваги для одних груп населення і не артикульовані правила гри для інших, формують соціальних простір у ту конфігурацію, зважати на яку зобов'язані всі актори

суспільного життя. Разом з тим соціальне буття розкривається за допомогою думки, теоретичних конструктів, які проявляють його небажані сторони, висвітлюють проблемні зони і виводять їх з тіні.

Одним з таких сегментів соціального життя є неоднаковий доступ до побудови бажаної кар'єрної траєкторії значної кількості людей, які сподіваються опанувати вершини професійної, посадової чи монетарної ієрархії. Вочевидь не всім спраглим до омріяних горизонтів пощастить подолати перепони, бар'єри, вибудовані інституційними правилами. Такі явні критерії, як інтелектуальні здібності, професійна майстерність, відповідний рівень освіти, кон'юнктура ринку тощо є тими фільтрами, просочуючись через які особистість має змогу реалізуватись у відповідних сферах життя. Формально у відкритих суспільствах кожна людина, за відповідності унормованих вимог, володіє правом реалізувати свій шанс на гідне життя, потрапити у його мейнстрім. Поряд з цим існують такі обставини і умови, які виключають ту чи іншу частину населення з кар'єрного простору, перешкоджають скористатись шансом рівноправної можливості вступити у конкуренту взаємодію. Ця категорія населення витісняється на периферію соціального життя, залишаючись поза правом будувати власну кар'єру. Тому варто говорити про факти кар'єрної ексклюзії, тобто обмеження права людини скористатись шансом на успішну кар'єру, їх невинного усунення з кар'єрного поля.

Отже, мета статті полягає у розгляді такого явища, як кар'єрна ексклюзія, теоретичне осмислення та класифікації вимірів і параметрів означеного соціального феномена.

Термін «ексклюзія» є відносно новим у сучасній гуманітаристиці. Теорія соціальної ексклюзії створювалася з метою пояснення причин бідності та шляхів її вирішення, дослідження проблем маргіналізації представників різних соціальних груп. Предметом вивчення є індивіди і групи, що випадають із соціального мейнстріму. Згодом теорія соціальної ексклюзії стала застосовуватись щодо всіх поневірянь (економічних, соціальних, культурних, фізичних) соціально вразливих категорій населення.

Як зауважує Петер Абрахамсон, професор соціології університету Копенгагена, термін «соціальна ексклюзія» поступово склався у ході дослідження вивчення таких процесів, як маргіналізація, позбавлення і убогість (депривація). Пов'язана з ним зміна акцентів в аналізі стосується нових форм соціальної стратифікації. Попередня, класова стратифікація, яка поділяла людей на вертикальні прошарки, поступово заступається горизонтальною диференціацією на «інсайдерів» і «аутсайдерів» [1, с. 158]. Для посилення своєї думки вчений опирається на вислів відомого французького соціолога Алена Турена, який зазначав, що сьогодні людство переживає перехід від вертикального суспільства, яке прийнято називати класовим, до горизонтального, де найбільш важливим є розуміння не того, внизу люди чи наверху, а в центрі вони чи на периферії. Тобто мовиться не про поняття «верх-низ», а про поняття «всередині-зовні» [1, с. 160]. Підсумовуючи свої міркування П. Абрахамсон зазначає, що в концепції соціальної ексклюзії більше уваги приділяється громадянським правам чи обмеженню цих прав шляхом дискримінації від інститутів соціальної інтеграції, перш за все від ринку праці [1, с. 161].

На думку інших авторів, соціальне виключення має на увазі відсутність чи заперечення ресурсів чи прав у низки співтовариств, і як наслідок їх нездатність брати участь у житті суспільства, що впливає на якість життя соціально виключених людей і негативно відображається на суспільстві в цілому. Соціальна ексклюзія включає в себе два вектори –депривацію самих виключених і дискримінацію суспільством даної групи [2, с. 4].

Як теоретичний конструкт соціальна ексклюзія стосується тих сторін інституційної будови, що характеризує неможливість залучення певної частини населення до повнокровної участі у потоці життя, соціального розшарування населення на мейнстрім та андеграунд. У своїй абстрактній сутності ексклюзія описує кількісні параметри належних до центру соціального життя індивідів, умови, які сприяють такій активності та параметричні дані тих груп, які невинно залишаються поза межами цієї активності і чинники, які зумовлюють їх. Як конструкт, що торкається реальних наслідків життя-процесу, соціальна ексклюзія охоплює світоглядні проблеми агентів суспільного життя, які з тих чи інших причин опинились на периферії соціального простору.

Окресливши основні ідеї поняття соціальної ексклюзії розглянемо можливості їх застосування до кар'єрної проблематики. Сутнісно кар'єра розуміється нами не просто як пересування особистості у соціальному та професійному просторі, послідовна зміна статусно-рольових позицій у ньому, а як процес накопичення та використання найоптимальнішим чином культурного, освітнього, професійного, монетарного капіталів з метою особистісної самореалізації та досягнення соціально-психологічного консенсусу між внутрішніми потребами та уподобаннями і мінливими вимогами зовнішнього середовища.

У своїй попередній роботі кар'єрна ексклюзія визначається нам як процес і результат втрати індивідом зв'язків із кар'єрним докільям, перешкоджання чи уповільнення пересування щаблями кар'єрного простору. Кар'єрна ексклюзія має дуальну природу, оскільки одночасно є явищем і соціальним, і індивідуальним. Тому аналіз її проявів варто проводити на двох рівнях – інституційному та

особистісному [3, с. 22]. Свого доповнення вимагає дослідження сфер та вимірів кар'єрної ексклюзії. Наведемо більш детальний перелік основних інституційних сегментів та особистісних характеристик, які зумовлюють виключення індивідів з основних ділянок кар'єрного простору.

Інституційні виміри кар'єрної ексклюзії стосуються таких сегментів, як освітній, територіальний та організаційний.

Освітній вимір кар'єрної ексклюзії характеризує кількома параметрами. По-перше, це фінансово-економічна неспроможність соціально вразливих категорій населення до отримання високоякісних знань. По-друге, існують значні відмінності у якості отримання освіти. В Україні на державному рівні визнано проблематичною якість освіти в сільській місцевості, що віднайшло своє відображення в Матеріалах парламентський слухань «Освіта в сільській місцевості: кризові тенденції та шляхи їх подолання». Нерівність у реальних знаннях, які отримують школярі у міській і сільській місцевості, має суттєве соціальне значення і стає важливим чинником, що визначає соціально-професійні орієнтації підлітків [4, с. 106]. По-третє, в Україні відсутня інституціоналізація навчання протягом життя (lifelong learning). Загально визнаним є факт необхідності удосконалення знань з огляду на їх стрімку зміну. Особистість, яка не має змоги оперативного збагачувати свій арсенал знань втрачає конкурентні переваги і залишається поза межами кар'єрного простору.

Кар'єрна ексклюзія в географічно-територіальному вимірі охоплює проблему нерівного доступу до кар'єри з огляду на економічний розвиток того чи іншого регіону. Перебування в економічно-депресивному районі виключає значну кількість населення з активної виробничої участі, а відтак унеможливується доступ до побудови бажаної кар'єри. Звернімося до статистичних даних, які ілюструють деякі тенденції в економічному розвитку українських регіонів. Кількість зареєстрованих безробітних у відсотках до працездатного віку, за даними Державної служби статистики за 2013 рік, суттєво відрізняється від області до області. Скажімо найнижчі показники зареєстровані в Одеській, Закарпатській та Донецькій областях (відповідно 1,0%, 1,1% та 1,2%). Натомість кількість безробітних у разі перебільшує показники у Кіровоградській, Черкаській та Вінницькій областях (відповідно 3,2%, 2,9% та 2,8%) [5, с. 176]. Скрутною є ситуація у деяких регіонах з кількістю вакантних посад. Так, навантаження на 10 робочих місць у Вінницькій області становить 784 особи, у Хмельницькій – 755, у Черкаській – 430 (до прикладу, у м. Києві цей показник становить 12 осіб, у Дніпропетровську – 44, а загалом по Україні 103 особи) [5, с. 176].

Очевидною є неспроможність економічних інститутів забезпечити громадянам України можливість бути активними учасниками у побудові бажаної кар'єри. Як зауважують українські науковці, рівень реального безробіття є набагато вищим офіційно озвученого, оскільки люди, які втратили роботу, намагаються вирішити проблему самостійно, не вдаючись до послуг державної служби зайнятості [6, с. 163]. Виштовхані за периферію вітчизняного кар'єрного простору багато співгромадян вдається до вимушеної трудової міграції.

Можливість до кар'єрних переміщень залежить від рівня скоординованих програм підтримки індивідуальних переміщень як на рівні держави, так і в межах конкретних підприємств, установ, фірм, що становить організаційний вимір кар'єрної ексклюзії. Соціально незахищені верстви населення, засуджені, інваліди, молодь, залишаються осторонь кар'єрного просування. В Україні на сьогодні відсутні широкомасштабні проекти, які б були спрямовані на підтримку розвитку кар'єрної самореалізації названих категорій населення. Скажімо у високорозвинутих країнах політико-правове забезпечення кар'єрних процесів знаходить своє відображення у комплексі законодавчих актів, програмах посилення кар'єри, стимулюванні теоретичних досліджень та розробці практичних рекомендацій щодо набуття, розвитку та реалізації вмінь та навичок в орієнтуванні на ринку праці, реалізації особистісного, освітнього та культурного потенціалу особистості [7, с.77].

Інтенсивність та результативність кар'єрного просування перебуває у прямій залежності від чинної корпоративної культури у тій чи іншій організації. У випадку відсутності прозорих механізмів посадових переміщень, оцінки якості виконання виробничих завдань, наявності системи подвійних стандартів працівники виключаються з участі в кар'єрному процесі. Тіньові, корумповані, непрозорі схеми працевлаштування та просування шаблями організаційної ієрархії закривають доступ талановитим та працелюбним особистостям до каналів кар'єрного просування.

Окреслені виміри соціального простору не вичерпують всіх колізій, які можуть вплинути на шанс зреалізувати заплановану кар'єру пересічному громадянину. Нами виокремлено декілька параметрів виключення з кар'єрного простору, які стосуються особистісних характеристик претендентів на відповідний соціальний статус.

Поширеним в кар'єрному процесі є виключення за демографічними характеристиками. Мовиться про прояви ейджизму, себто дискримінацію за віковими характеристиками. Показовим є той факт, що

кар'єрному виключенню підлягають молоді люди на початку трудового шляху і працівники на завершальному етапі кар'єри. Супутнім чинником виключення за віковими характеристиками є нехтування толерантним ставленням до працівників за гендерними ознаками. Стереотипи щодо можливості ефективно виконувати поставлені завдання чоловіками чи жінками обмежують право на реалізацію кар'єрних шансів і тих, і інших. В Україні були помічені негативні тенденції у сфері рівноправного доступу до побудови кар'єри і введено низку санкцій, які забороняють будь-які обмеження в працевлаштуванні з огляду на вік чи гендерну приналежність. З 1 січня 2013 року набули чинності зміни до Закону України «Про зайнятість населення», які забороняють в оголошеннях про вакансії зазначати вік кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам [8]. Проте на латентному рівні фактично відбувається висунення на периферію кар'єрного простору значної групи людей. До прикладу, збільшення пенсійного віку, за відсутності достатньої кількості робочих місць, маргіналізують економічно активне населення, позбавляючи їх права активно продовжувати кар'єрний шлях.

Варто мовити ще про один чинник кар'єрної ексклюзії, який ми назвали «ксенофобічними мотивами». Глобалізація, активна міграція населення, як в межах самої країни, так і нові обличчя на теренах своєї батьківщини, абсорбція незвичних культурних цінностей та їх життєва реалізація певною частиною населення, актуалізують особливості сприйняття незвичних форм поведінки роботодавцями. Острахи стосовно людей, які володіють новими характеристиками (сексуальні уподобання, ментальні своєрідності, екзотичні зовнішності тощо) і які не вписуються у звичні фрейми світобачення викликають побоювання, а отже автоматично закривають доступ до кар'єрного середовища.

На перетині інституційних та особистісних чинників кар'єрної ексклюзії знаходиться феномен самовиключення (аутоексклюзія) працівників різних професійних груп з простору кар'єрних пересувань. Він спричинений мотиваційним колапсом, який сьогодні можна спостерігати серед значної кількості працівників, які знаходяться в активному періоді робочого життя. Інституційні виштовхування об'єктивуються у свідомості громадян суб'єктивним небажанням долучатись до кар'єрного просування, внаслідок зневіри у законних і соціально схвалюваних діях зреалізуватись як фахівець, майстер. На думку українських науковців, соціально-трудова сфера в Україні, без перебільшення, знаходиться в стані затьожної трансформаційної кризи, зумовленої, в першу чергу, кризою праці в українській економіці. У наявності всі її ознаки: падіння престижності праці, поглиблення відчуження людини праці від її результатів, падіння інтересу до участі в трудовому процесі, зниження активності трудової поведінки і незацікавленість у результатах праці внаслідок трансформації трудового менталітету українців, відсутність у людини праці достатніх можливостей для забезпечення нормального рівня життя та підвищення її якості, для вільного розвитку [9, с. 262].

В свою чергу, однією з основних причин кризи праці є криза трудової мотивації, яка проявляється в девальвації трудових цінностей, в зниженні мотивації до продуктивної праці. Шоки, яке зазнало українське населення в процесі переходу до ринкової економіки, катастрофічне зниження життєвого рівня, неможливість задоволення своїх потреб, адаптація до нових реалій, насамперед у трудовій діяльності, невизначеність майбутнього – істотно вплинули на українців, зумовивши нову структуру їх ціннісно-мотиваційної сфери та сприяючи їх трудовій пасивності [9, с. 263]. Тривожним є наявність в Україні все більшої кількості працюючих бідних – людей, які мають роботу, проте отримують за свою працю менше прожиткового мінімуму [6, с. 163].

У монетарному вимірі кар'єра об'єктивується у гідному рівні матеріальних винагород. Проте вітчизняна реальність унеможлиблює забезпечення такого рівня. За різними підрахунками нижня межа доходів представника середнього класу коливається від 4, 815 до 5,540 грн. [10, с. 262]. Проте, за даними Державної служби статистики України, 86% штатних працівників за розміром нарахованої заробітної плати за березень 2014 року отримували не більше 5 тис. гривень. Причому кожен третій працюючий українець отримував заробітну плату в межах від 1218,01 до 2000 грн. [11, с. 6].

Сумарним наслідком кар'єрної ексклюзії є виникнення низки інституційних проблем. До таких можна віднести такі, як кар'єрна маргіналізація окремих груп працівників, що виявляється у втраті взаємозв'язку з кар'єрним середовищем, посиленні кількості фінансово незахищених верств населення. Не здатність реалізуватись у своїй професійній ніші змушує людей займатись не властивими їм видами діяльності. При цьому відбувається розпорошення професійних навичок, скочування в некваліфіковані сегменти зайнятості.

Кар'єрна ексклюзія є причиною виникнення статусної неконгруентності, себто такого соціального становища, за якого існують значні розбіжності між формальним статусом, який займає працівник і реальним його підкріпленням. Спостерігається поглиблення диспропорцій між рівнем освіти, кваліфікації (які розглядаються як інвестиції, зусилля) індивіда з рівнем його доходу. Це дало підставу для

твердження, що суспільство, в якому висока частка осіб з низькою статусною конгруентністю, є вкрай нестабільним. За такої умови всередині соціальної системи створюється передумова для змін [12, с. 60].

Вимушена міграція внаслідок витіснення з вітчизняного ринку праці збіднюють трудовий потенціал української економіки, призводять до різноманітних соціальних проблем: збільшення соціального сирітства, крах сімейних інститутів, погіршення соціально-демографічної ситуації, падіння престижності держави в очах її громадян.

Зміна трудового менталітету виявляється у небажанні докладати власні зусилля для побудови кар'єри через зневіру у шансах зреалізуватись як чесний, відповідальний фахівець. Кар'єрні ексклюзії штовхають людей до вибору не завжди чесних, морально виправданих шляхів кар'єрного сходження, посилюють тенденції до патерналізму, бажання задовольняти мотиви лише вітального рівня.

Констатуючи статистичні дані, негативні тенденції у сфері кар'єрної проблематики ми усвідомлюємо потребу не тільки в їх теоретичному осмисленні, але й в необхідності розробки чітких шляхів реорганізації суспільних інституцій задля забезпечення доступу до кар'єрної самореалізації широких верств населення. Змальовані нами виміри кар'єрної ексклюзії актуалізують питання застосування зворотних механізмів, а саме методів включення (інклюзії) українців працездатного віку до процесу побудов гідного кар'єрного просування. Напрямки наукових розвідок вбачаються в розробці практичних рекомендацій щодо залучення економічно-активних громадян України до конституційного права вільно обирати робоче середовище та зважаючи на свої особистісні уподобання конструювати бажаний шлях кар'єрного просування.

ЛІТЕРАТУРА: 1. Абрахамсон П. Социальная эксклюзия и бедность / П. Абрахамсон // *Общественные науки и современность*. – 2001. – № 2. – С. 158 – 166. 2. Ефлова М. Ю. Социальная эксклюзия социально депривированных групп населения (на примере наркопотребителей и ВИЧ-инфицированных) / М. Ю. Ефлова. – Казань : Казан ун-т, 2012. – 164 с. 3. Біскуп В. С. Кар'єрні ексклюзії: форми прояву та шляхи подолання. / В. С. Біскуп // *Соціальні інновації у сучасному суспільстві: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції 3-5 жовтня 2012 р., Сімферополь-Судак*. – Сімферополь : Кримський інститут бізнесу УЕУ, 2012. – С. 20 – 24. 4. Освіта в сільській місцевості: кризові тенденції та шляхи їх подолання. Науково-практичне видання / Автор-упорядник Є. В. Красняков. – К. : Парламентське вид-во, 2012. – 272 с. 5. Україна у цифрах 2013.: Статистичний збірник. – К. : Держкомстат України, 2014. – 240 с. 6. Буткалюк В. А. Качество трудовой жизни населения Украины в условиях рыночной экономики / В. А. Буткалюк // *Современное общество и труд: сборник научных статей / ред. кол. Р. В. Карапетян (отв. ред.), А. А. Русалинова, О. А. Таранова*. – СПб. : Издат. центр экономич. ф-та СПбГУ, 2014. – С. 161 – 170. 7. Біскуп В. С. Особливості інституційної підтримки професійної кар'єри за кордоном / В. С. Біскуп // *Сучасні суспільні проблеми і виміри соціології управління: Збірник наукових праць ДонДУУ. Т. XI. Вип. 146. Серія «Соціологія»*. – Донецьк : ДонДУУ, 2010. – С. 75 – 82. 8. Закон України «Про зайнятість населення» із змінами, внесеними згідно із Законом № 406-VII від 04.07.2013. // *Відомості Верховної Ради*. – 2013. – № 24. 9. Монастырская Г. В. Социально-трудовая сфера Украины: сходство и отличия от других стран / Г. В. Монастырская // *Современное общество и труд: сборник научных статей ред. кол. Р. В. Карапетян (отв. ред.), А. А. Русалинова, О. А. Таранова*. – СПб. : Издат. центр экономич. ф-та СПбГУ, 2014. – С. 262 – 270. 10. Марчак Д. Как изменились доходы среднего класса в Украине за пять лет. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://forbes.ua/nation/1355198>. 11. Розподіл кількості працівників за розмірами заробітної плати, нарахованої за березень 2014 року. – Державна служба статистики України. – Експрес-випуск. – 15.05.2014. – № 145/0/09. 12. Богомолова Т. Ю. Статусная рассогласованность как аспект социальной стратификации: презентация классической концепции / Т. Ю. Богомолова, С. Г. Саблина // *Рубеж*. – 1997. – № 10-11. – С. 58 – 65