

**СЕКЦИЯ СОЦИОЛОГИИ**  
**«Молодежь в условиях постфордизма:  
жизненные проекты, стратегии, идентичности»**

УДК 316.342.2

**Бочаров В.Ю.**

*кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и культурологии,  
Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева*

**СТРАТЕГИИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ  
НОВОГО РАБОЧЕГО КЛАССА**

**Аннотация.** В статье рассматриваются стратегии трудового поведения российской рабочей молодежи, выделенные на основе факторного и последующего кластерного анализа результатов массового социологического опроса, осуществленного в рамках социологического проекта «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса в современной России» в 2018 г. Данные фокус-групповых и глубинных биографических интервью проведенных в 2021 г. с молодыми рабочими свидетельствуют об устойчивости этих стратегий в условиях новых пандемических вызовов.

**Ключевые слова:** молодежь нового рабочего класса, баланс работы и личной жизни, стратегия трудового поведения, факторный и кластерный анализ.

С конца XX века в мировом масштабе наблюдаются процессы трансформации отношений занятости и прекаризации труда, связанные с ухудшением положения наемного персонала: внедрение нестандартных графиков работы, снижение оплаты труда, уменьшение количества социальных пособий и гарантий занятости, сокращение возможностей для карьерного роста и трудовой мобильности, переход к краткосрочным трудовым контрактам, ослабление профсоюзного движения и т. п. В целом новые «нестандартные» формы трудовых отношений характеризуются слабой или полностью отсутствующей защитой социально-трудовых прав рабочего класса, который попадает в ситуацию социально-экономической уязвимости и зависимости от работодателя, в том числе в темпоральном плане. Неслучайно рекомендации Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда Международной организации труда (2019 г.) и обращенные к мировому сообществу, содержали призыв укрепить суверенный контроль над временем путем разработки режимов рабочего времени, расширяющих возможности выбора работников в отношении графиков и часов работы. Приоритетной задачей выступает обеспечение возможности балансировать трудовую и личную жизнь с учетом потребностей компаний в большей гибкости, а также путем установления гарантированного минимума рабочего времени.

Анализ современного исследовательского поля («new working class studies») позволил определить критерии отделения нового рабочего класса (далее – НРК) от других классов и стратификационных групп: отношение к собственности, участие в управлении предприятием, характер и содержание труда. НРК не является гомогенным образованием, его внутрен-

няя дифференциация связана с влиянием таких факторов, как форма найма, сфера занятости, уровень доходов, степень рутинизации труда, стиль жизни и культурный капитал. При этом традиционный промышленный рабочий класс представляет собой лишь одну из подгрупп НРК наряду с работниками сферы сервисных услуг. Сегодня мы должны говорить о существовании НРК, к которому следует относить работников, занятых как в сферах промышленного производства, так и сфере сервисных услуг. Труд таких работников рутинизирован, разделен на стандартизированные сегменты, поддается алгоритмизации и количественному нормированию результатов; они не участвуют в управлении и не имеют прав собственности в организации, в которой трудятся [4].

В условиях постиндустриального капитализма серьезной проблемой для наемных работников, занятых на позициях НРК, становится дефицит свободного времени и конфликт между работой и личной жизнью. Поэтому важным контекстом современных исследований новых форм занятости становится концепция поиска оптимального баланса (конфликта) рабочего и свободного времени, который ведется преимущественно в гендерном и классовом измерениях. Гендерная проблематика таких исследований связана, прежде всего, с проблемами адаптации общества к новой роли женщин и ослаблению традиционных гендерных стереотипов. В свою очередь классовый анализ позволяет обнаружить, что представители среднего класса имеют заметно больший по сравнению с рабочим классом доступ к гибким условиям режима рабочего времени. Тогда как для представителей рабочего класса график работы чаще определяется работодателем, причем может меняться практически ежедневно.

Основными направлениями современного научного анализа проблем баланса рабочего и свободного времени являются: анализ конфликта между работой и личной жизнью («work-life conflict») (1); анализ конфликта между работой и семьей («work-family conflict») (2); анализ влияния режима работы на социальное самочувствие работников («subjective well-being») (3). Все эти подходы являются взаимосвязанными, однако «work-life conflict» является наиболее широким и используется нами в нашем исследовании. При этом в качестве основания выделения типов рабочей молодежи нами используется темпоральный аспект их жизненных стратегий, а именно баланс рабочего времени и личной жизни. Два компонента составляющие основание сторон баланса (конфликта) между работой и личной жизнью: 1) удовлетворенность работой, которая определяет социальное самочувствие работника (среди показателей удовлетворенности работой особо выделяется роль удовлетворенности графиком работы, т.е. временем, которое он проводит в распоряжении работодателя); 2) достаточность (дефицит) свободного времени, которое остается в распоряжении работника [2].

В качестве объекта нашего эмпирического исследования выступала молодежь НРК (15-29 лет), проживающая на территории Уральского Федерального округа РФ. Используя возможности интерсекциональной методологии молодежь НРК рассматривается нами с учетом трёх стратификационных признаков: социальный класс (новый рабочий класс), гендер и возраст.

Первый этап эмпирического исследования был проведен в 2018 году. Анкетный опрос (N = 1534) проходил в трех городах (Екатеринбурге, Тюмени, Кургане) и типичной сельской местности этих областей с апреля по июль 2018 г. Обработка результатов исследования проведена с помощью статистического пакета IBM SPSS Statistics Version 20. Проведенный с помощью пакета программы SPSS факторный анализ (метод вращения Варимакс с нормали-

зацией Кайзера) позволил выделить две группы факторов, влияющих на восприятие баланса работы и личной жизни среди МНРК: факторы удовлетворенности работой и факторы достаточности/дефицита свободного времени. На основе полученных факторов был осуществлен кластерный анализ (методом К-Means было отобрано 1342 наблюдения) [6].

По результатам кластерного анализа были выделены три социальных типа российской молодежи НРК: «зарабатывающие» (35,6%), «выживающие» (40,2%), «адаптированные» (24,2%). Каждому из этих типов свойственна собственная стратегия трудового поведения [5].

«Зарабатывающие». Для рабочей молодежи этого типа характерна успешная реализация профессиональных навыков. Условия работы с благоприятным графиком, но уровень комфорта и общения на рабочем месте низкий, есть определенный дефицит времени на саморазвитие и увлечения. Таких работников можно назвать индивидуалистами, ориентированными на материальный успех, не обращающих внимания на коллег и на дефицит свободного времени. Они ощущают конфликт между работой и личной жизнью, но, из-за сознательной ориентации на материальные блага и карьеру, переживают его не очень остро. Как мужчины, так и женщины этого кластера чаще всего имеют стандартный 8-ми часовой рабочий день (именно такой стандартный график является для них наиболее желательным). Основная их трудовая стратегия – зарабатывать денег. Как правило, «зарабатывающие» планируют долго или всю жизнь посвятить карьере в профессии, которой сейчас заняты.

«Выживающие». В рамках этого социального типа представлена рабочая молодежь, наиболее остро ощущающая конфликт между работой и личной жизнью из-за неблагоприятных условий работы и дефицита свободного времени. Здесь превалирует доля женщин. Представители этого кластера чаще работают более 8 часов в день, среди них больше всего доля тех, кто считает, что работа негативно влияет на их здоровье. Основная их трудовая стратегия – выживание в неблагоприятных условиях рабочей среды и дефицита свободного времени. Работа для них не личный приоритет, а вынужденный инструмент для выживания. «Выживающие» вынуждены часто работать в режиме сверхнормативной занятости (больше 8 часов в день), имея при этом нестандартный (сменный) график работы.

«Адаптированные». Здесь представлена рабочая молодежь, которая ориентирована преимущественно на факторы свободного времени и в меньшей степени на факторы рабочей среды. Среди этого кластера мужчин – 62%, в то время как женщин только 38%. Они не ощущают острого конфликта между работой и личной жизнью и способны адаптироваться к различным видам трудовой деятельности, так как в их системе ценностей работа не обладает первостепенным значением. В ущерб заработку «адаптированные» готовы проводить рабочее время в комфортной обстановке за общением с коллегами, стараясь сохранять приемлемый баланс между работой и свободным временем. По сравнению с другими типами, респонденты этого кластера чаще работают менее 8 часов в день. Основная их трудовая стратегия – прагматическая, состоящая в стремлении минимизировать свои трудовые затраты, встраиваясь в социальные институты занятости, адаптируясь к их требованиям, с минимально возможными потерями для собственного свободного времени. Ни работа, ни семья не являются для «адаптированных» важнейшими ценностями. Они делают акцент на личном развитии (в их собственном понимании) и беззаботном времяпрепровождении. Чаще всего «адаптированные» ориентированы на нестандартный режим работы (менее 8-ми часов в день), отдавая предпочтение свободному графику.

Сбор качественных данных осуществлялся нами поэтапно. На первом этапе с февраля по август 2018 г. было проведено 31 биографическое интервью с представителями молодежи НРК г. Тюмени. Второй этап качественного исследования был осуществлен в Самаре в 2021 г. Нами были проведены 4 фокус-группы (по 8 информантов в каждой из них) в которых принимала участие рабочая молодежь (19-35 лет), занятая на рабочих должностях в промышленности и строительстве (2 группы), а также в сфере клиентского сервиса (2 группы). Помимо этого нами было проведено 20 глубинных биографических интервью с молодыми работниками (18-27 лет, занятых на рабочих должностях: бариста, барменов, официантов, кассиров-администраторов и т.п.) 3-х организаций сферы общественного питания г. Самары относящихся к региональной сети кофеен (1), международной сети кафе и ресторанов общественного питания (2) и сетевому ресторанному холдингу (3).

Отметим, что проведенные с рабочей молодежью интервью полностью подтверждают данные полученные количественными методами относительно наличия конфликта между работой и личной жизнью молодежи НРК, а также позволяют говорить об устойчивости выделенных стратегий трудового поведения рабочей молодежи в период пандемии 2020-2021 гг. [3].

Основные выводы:

1. Кардинально ситуация в социально-трудовой сфере мало изменилась, а скорее даже учитывая пандемический фон – ухудшилась. По-прежнему модальной стратегией рабочей молодежи в 2021 г. (как и по данным нашего массового опроса 2018 г.) оказываются те, кто работает наиболее интенсивно при максимально возможной нагрузке рабочего времени, но не имеют возможности удовлетворить в полной мере свои потребности и оказываются в условиях стратегии выживания. При этом молодые рабочие не рассчитывают на защиту со стороны профсоюзных организаций и мало надеются на помощь каких-либо государственных структур [1]. Не будет лишним сказать, что, прежде всего, это молодые женщины нового рабочего класса, а также работники организаций сферы клиентского сервиса.

2. Результаты массового анкетного опроса молодежи НРК свидетельствуют, что и мужчины и женщины в основном позитивно относятся к режиму работы не превышающему 8 часов в день. Так, среди работников, имеющих сокращенный рабочий день (менее 8 часов) и тех, кто стандартно занят (8 часов) доли респондентов, удовлетворенных графиком своей работы, превышают среднее по массиву значение (63,8%). В тоже время среди занятых более 8 часов день доли удовлетворенных графиком своей работы существенно ниже в обеих гендерных группах: 55,3% среди мужчин и 41,7% – среди женщин. Таким образом, при увеличении нагрузки рабочего времени среди рабочей молодежи сокращается удовлетворенность состоянием баланса между работой и личной жизнью. Особенно негативно конфликт между работой и личной жизнью переживают женщины, которые в силу сохранившихся гендерных стереотипов, а также слабости российских государственных институтов защиты и поддержки семьи продолжают нести основное бремя нагрузки по неоплачиваемой домашней работе и уходу за детьми. Среди женщин по сравнению с мужчинами более распространено мнение о негативном влиянии работы на их здоровье и в зависимости от увеличения длительности рабочего дня такое мнение у женщин только усиливается. Одновременно именно женщины ощущают дефицит свободного времени для всех видов социальных потребностей гораздо сильнее, чем мужчины.

3. Данные качественного исследования оказались не только релевантны данным массового опроса (с помощью которых и были выделены социальные типы молодых рабочих), но и позволили услышать «живые голоса» информантов – юношей и девушек нового рабочего класса. Их повседневные практики занятости часто связаны с переработками, отсутствием выходных дней и ежегодного отпуска, работой в ночную смену без компенсации, что приводит их в состоянии постоянной усталости и депрессии, ощущению себя «зомби» и мечтам о том, чтобы хотя бы просто выспаться. Однако, реальных действий, кроме как увольнения с нынешнего места работа (сама по себе смена места работы не страшит молодежь) молодежь НРК предпринимать пока не готова. Ее классовая солидарность только еще начинает складываться, выражаясь пока лишь в поддержке друг друга в виртуальных дискуссиях в социальных интернет-сетях на темы, связанные с некомфортным и не устраивающим молодежь режимом труда и отдыха. Российских работодателей существующая ситуация с наличием конфликта между работой и личной у молодых работников (и особенно работниц) мало волнует: они элементарно далеко не всегда готовы предоставить дополнительный выходной день на учебу или по семейным обстоятельствам или скорректировать рабочий график для молодой женщины с маленькими детьми. А официальные российские профсоюзы фактически устранились от решения острых проблем в социально-трудовой сфере, иногда решая мелкие социально-бытовые вопросы персонала, но по большому счету не способствуют смягчению ситуации конфликта между работой и личной жизнью у российской молодежи НРК.

4. Молодежь НРК находится в условиях, когда в своей массе из-за отсутствия материальных ресурсов единственным вариантом для обеспечения своего дохода является работа по найму в условиях, которые определяются работодателем. Нельзя сказать, что попадая в институциональные рамки рабочих графиков, они чувствуют себя счастливыми. Действительно, мало кто мечтал в детстве о том режиме работы, который они имеют на сегодняшний день. Речь идет именно о не устраивающем молодых людей балансе «времени для работы» и «времени для жизни».

Исследование выполнено при поддержке гранта РНФ № 17-78-20062 «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса в современной России».

#### **Используемая литература и источники**

1. Бочаров В.Ю. Готовность рабочей молодежи сферы общественного питания к вступлению в профсоюз и коллективному протесту // Социально-трудовые конфликты в России и в мире: VI Международная научно-практическая конференция, 1 октября 2021 года. Санкт-Петербург: СПбГУП, 2021. С. 162-171.

2. Бочаров В.Ю. Концепция баланса работы и личной жизни как основание для типологии стратегий трудового поведения рабочей молодежи // Социально-трудовые исследования. 2020. №39(2). С. 113-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-113-129.

3. Бочаров В.Ю. Стратегии трудового поведения и солидарность российской рабочей молодежи // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований. Т.1. Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2021. С. 49-56.

4. Бочаров В.Ю., Гаврилюк Т.В. Молодежь нового рабочего класса как объект государственной социальной политики и инвестирования // The Journal of Social Policy Studies. 2021. Vol. 19. №1. С. 69-84. DOI: 10.17323/727-0634-2021-19-1-69-84.

5. Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса: коллективная монография. Под ред. Т.В. Гаврилюк. М.: Флинта, 2020. 408 с.

6. Молодежь нового рабочего класса современной России: коллективная монография. Под ред. Т.В. Гаврилюк. М.: Флинта, 2019. 392 с.

**Vladislav Yu. Bocharov**

*Ph.D., associate professor, the Department of Sociology and Culture Studies,  
Samara National Research University*

### **Labor behavior strategies of Russian new working-class youth**

**Abstract.** The article considers labor behavior strategies of Russian new working-class youth. The labor behavior strategies are allocated on the basis of factor and subsequent cluster analysis of mass sociological research conducted under the sociological project “Life strategies of new working-class youth in contemporary Russia” in 2018.

**Keywords:** new working-class youth, work and personal-life time balance, labor behavior strategy, factor and cluster analysis. The data of focus group and in-depth biographical interviews of young workers conducted in 2021 demonstrates the sustainability of the strategies in the face of new pandemic challenges.

УДК 316.4

**Абелева В.А.**

*Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева*

### **ПОКОЛЕНИЕ «ZERO WASTE» И НОВЫЕ ПРАКТИКИ: ТРЕНД НА УСТОЙЧИВУЮ МОДУ**

**Аннотация.** В статье затрагивается тема кризиса современного общества потребления и глобального экологического кризиса в контексте индустрии моды и практик ее потребителей. Особое внимание уделено новым поколениям, составляющему образ современного осознанного потребителя: поколение игрек (миллениалы) и поколению зет (зумеры), а также практикам сопротивления растущему гиперпотреблению и быстрой моде. Выделяются и описываются характерные особенности тренда на устойчивую моду, объединяющую в себе как потребительские практики в сфере моды, так и модели развития модных брендов.

**Ключевые слова:** устойчивая мода, этичная мода, экологичная мода, медленная мода, быстрая мода, миллениалы, зуммеры.