

Бочаров Владислав Юрьевич

Самарский национальный исследовательский университет;
Социологический институт РАН – филиал ФНИСЦ РАН (Санкт-Петербург);
Тюменский индустриальный университет,
г. Самара, Российская Федерация
vlad.bocharov@gmail.com

Социальные типы молодых рабочих на российском рынке труда⁴⁶²

Аннотация. Объектом исследования является рабочая молодежь (15–29 лет) занятая во всех сферах материального производства и сервиса. Эмпирическое исследование было проведено в 2018 году с использованием количественных и качественных методов на территории Уральского Федерального округа РФ (анкетный опрос – 1 534 опрошенных; опрос экспертов – 100 респондентов; биографическое интервью – 31 информант). Предметом исследования являлось трудовое поведение рабочей молодежи. Аргументирована целесообразность выработки новых оснований типологии трудового поведения и по результатам факторного и кластерного анализа выделено три социальных типа рабочей молодежи: «зарабатывающие», «выживающие», «адаптированные».

Ключевые слова: рабочая молодежь; концепция баланса работы и личной жизни; социальные типы; факторный анализ; кластерный анализ

Bocharov Vladislav Yurievich

Samara National Research University;
Sociological Institute of FCTAS RAS (Saint-Petersburg),
Tyumen industrial University,
Samara, Russian Federation
vlad.bocharov@gmail.com

Social types of young workers in the russian labor market⁴⁶³

Abstract. The object of research is working youth (15–29 years old) engaged in all areas of material production and service. An empirical study was conducted in 2018 using quantitative and qualitative methods on the territory of the Ural Federal district of the Russian Federation (questionnaire survey with 1 534 respondents; expert survey with 100 respondents; biographical interview with 31 informants). The subject of the study was the labor behavior of working youth. The expediency of developing new bases for the typology of labor behavior was argued, and based on the results of factor and cluster analysis, three social types of working youth were identified: «earning», «surviving», and «adapted».

Keywords: young workers; the concept of work and personal-life time balance; social types; factor analysis; cluster analysis

⁴⁶² Статья подготовлена при поддержке гранта РФФИ № 17–78–20062 «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса в современной России».

⁴⁶³ The article was prepared with the support of the RSF (Russian Science Foundation) grant no. 17–78–20062 «Life strategies of young people of the new working class in modern Russian Federation».

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. [Kalleberg, 2000; Presser, 2005; Standing, 2011; Andrés-Rosales, 2019]. Все эти процессы в настоящее время мы можем наблюдать и на российских предприятиях, испытывающих с одной стороны потребность в модернизации, а с другой, – с дефицитом кадров для рабочих профессий [Бочаров, 2017; Тукумцев, Бочаров, 2018; Авдошина, 2019]. Изменившиеся условия занятости обуславливают появление новых характеристик у субъектов рынка труда и актуализируют необходимость их изучения с точки зрения существования различных социальных типов наемных работников, особенно работников занятых на рабочих профессиях и специальностях.

Важным контекстом современных исследований новых форм занятости становится концепция поиска оптимального баланса (конфликта) рабочего и свободного времени, который ведется, как правило, в гендерном измерении. Гендерная проблематика таких исследований связана, прежде всего, с проблемами адаптации общества к новой роли женщин и ослаблению традиционных гендерных стереотипов [Zannella, Hammer, 2019]. Основными направлениями современного научного анализа проблем баланса рабочего и свободного времени являются:

1) анализ конфликта между работой и личной жизнью («work-life conflict») [McGinnity, Whelan, 2009; Chung, van der Lippe, 2018];

2) анализ конфликта между работой и семьей («work-family conflict») [Jacobs, Gerson, 2005; Annink, 2016];

3) анализ влияния режима работы на социальное самочувствие работников («subjective well-being») [Golden, Barbara, 2006; Begall, Mills, 2011; Бочаров, Васькина, 2017].

Отметим, что все эти подходы являются взаимосвязанными, однако «work-life conflict» является наиболее широким и используется нами в нашем исследовании с учетом классового измерения. Классовый анализ позволяет обнаружить, что представители среднего класса имеют несравнимо больший по сравнению с рабочим классом доступ к гибким условиям режима рабочего времени [Chung, 2018]. А вот для представителей рабочего класса график работы чаще определяется работодателем, причем может меняться ежедневно. При этом женщины из рабочего класса, имея меньше финансовых ресурсов, имеют наиболее тяжелое положение, неся двойное бремя оплачиваемой и неоплачиваемой домашней работы [Lott, 2018]. Еще сложнее ситуация у женщин, имеющих низкий доход, которые живут в сельской местности и работают нестандартно [Molina, 2015].

Методология и эмпирическая база исследования

Трудовое поведение молодого работника рассматривается нами как практическая реализация его стратегии в трудовой сфере и на рынке труда в рамках определенной модели трудового поведения [Молодежь, 2019: 139–140]. Это поведение зависит от многих факторов. Прежде всего, от показателей удовлетворенности работой, которые, в свою очередь, определяют социальное самочувствие молодого работника. Отметим, что в современной российской литературе существует большое количество работ, рассматривающих те или иные аспекты трудового поведения, предлагаются его разнообразные типологии для субъектов рынка труда и трудовых отношений [Темницкий, 2007: 60–71; Татарова, Бессокирная, 2010: 64–91; Попов, 2013: 162–175; Стребков, Шевчук, 2015: 72–100; Татарова, Кученкова, 2016: 21–32; Чекмарева, Россошанский, 2016: 30–40; Монусова, 2019: 46–66]. Согласно нашему подходу в качестве основания выделения типов рабочей молодежи предлагается темпоральный аспект их жизненных стратегий, а именно баланс рабочего времени и личной жизни. На наш взгляд, именно темпоральный аспект жизненных стратегий рабочей молодежи является наиболее адекватным инструментом для анализа трудового поведения с учетом наемного характера труда, классовой и гендерной специфики объекта исследования, а также в современных условиях трансформации сферы занятости в постиндустриальном обществе.

Эмпирическое исследование было проведено в 2018 году с использованием количественных и качественных методов. Объектом эмпирического исследования являлась рабочая молодежь (15–29 лет), проживающая на территории Уральского Федерального округа РФ (анкетный опрос – 1 534 опрошенных; опрос экспертов – 100 респондентов; биографическое интервью – 31 информант). К рабочей молодежи (молодежи нового рабочего класса) мы относим *наемных работников, занятых во всех сферах материального производства и сервиса, труд которых рутинизирован, разделен на стандартизированные сегменты, поддается алгоритмизации и количественному нормированию результатов; не участвующих в управлении и не имеющих прав собственности в организации, в которой они трудятся.*

Используя возможности интерсекциональной методологии [Hancock, 2007; Гаврилюк, Бочаров, 2018] рабочая молодежь была рассмотрена на пересечении трёх стратификационных признаков – социальный класс (представители нового рабочего класса), гендер и возраст.

В качестве инструмента исследования нами принята целевая многоступенчатая выборка (ошибка выборки не превышает 5 %) по четырем критериям: возраст (около 500 чел. в каждой из возрастных групп, соответствующих периодизации когорт в официальной статистике РФ: 15–19 (33 %), 20–24 (33,4 %) и 25–29 (33,6 %) лет; пол – мужской (50,3 %) и женский (49,7 %); место жительства – город (76,2 %) и сельская местность (23,8 %) в соответствии с распределением населения в УрФО; сфера занятости – промышленность и техническое обслуживание (45,2 %) и

клиентский сервис (54,8 %). Анкетный опрос 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.

Анализ полученных данных и описание социальных типов рабочей молодежи

Проведенный с помощью пакета программы SPSS факторный анализ (метод вращения Варимакс с нормализацией Кайзера) позволил выделить две группы факторов, влияющих на восприятие баланса работы и личной жизни рабочей молодежи – факторы удовлетворенности работой и достаточности/дефицита свободного времени. Далее эти группы факторов были использованы для построения типологии стратегий трудового поведения молодежи НПК. Выделено три фактора удовлетворенности работой, каждый из которых включал два показателя: «работа по душе» (удовлетворенность содержанием работы и предприятием); «комфорт и общение» (удовлетворенность трудовым коллективом и социальным пакетом); «материальное вознаграждение» (удовлетворенность заработной платой и системой премирования). Также было выделено три фактора достаточности/дефицита свободного времени, каждый из которых оказался нагружен только одной переменной: «время на хобби и увлечения»; «время на общение с семьей»; «время на самообразование и саморазвитие» [Жизненные стратегии... 2020]. После процедуры стандартизации все эти переменные использовались в ходе проведения кластерного анализа. В нашем случае количество наблюдений равное 1 534 слишком велико для иерархического кластерного анализа, следовательно, было принято решение осуществить анализ методом К-среднего (K-Means). В результате было выделено три социальных типа рабочей молодежи: «зарабатывающие» (35,6 %), «выживающие» (40,2 %), «адаптированные» (24,2 %). Данные социальные типы рабочей молодежи согласуются с описанными на предыдущем этапе исследования тремя априорными моделями её экономического и трудового поведения: «зарабатывающие» соответствуют модели «активное действие», «выживающие» – модели «терпеливое молчание», а «адаптированные» – модели «адаптивное приспособление» [Бочаров, Гаврилюк, 2019; Бочаров, 2019].

1) «Зарабатывающие» (35,6 %) соответствуют модели трудового поведения «активное действие», они успешно реализуют свои профессиональные навыки и ориентированы на стратегию максимизации материального благополучия, при этом игнорируя низкий уровень комфорта на рабочем месте. Такие работники чаще всего имеют стандартный 8-ми часовой рабочий день (44,9 %) и готовы пожертвовать свободным временем ради материального успеха. Неблагоприятное влияние конфликта между работой и личной жизнью ощущается ими, однако из-за сознательной ориентации на материальные блага и карьеру переживается не очень

остро. Больше всего среди респондентов этого кластера тех, кто сообщает о размере своей заработной платы от 20 до 30 тыс. руб. (45,7 %). В большинстве случаев (45,9 %) они имеют среднее профессиональное образование, планируют всю жизнь или достаточно долго работать по профессии, которой сейчас заняты. Эта группа молодежи ориентирована на восходящую социальную мобильность посредством повышения образовательного уровня и профессиональной квалификации. Среди представителей этого типа больше работников сервисной сферы (56,9 %). Представлен он примерно в равной степени мужчинами (50,8 %) и женщинами (49,2 %).

2) Для «*Выживающих*» (40,2 %) базовая модель трудового поведения – «терпеливое молчание». Представители этого типа ориентированы на стратегию выживания в неблагоприятных условиях рабочей среды и дефицита свободного времени, вынуждены часто работать в режиме сверхнормативной занятости (больше 8 часов в день), имея при этом нестандартный (сменный или «плавающий») график. Работа является вынужденным инструментом для выживания, а не приоритетной сферой личностной самореализации. Они наиболее остро ощущают конфликт между работой и личной жизнью из-за неблагоприятного воздействия факторов рабочей среды и дефицита свободного времени на социальные потребности. У более ¼ респондентов этого кластера есть дети (28,0 %), более половины (55,7 %) заняты в сфере услуг и сервиса, почти каждый четвертый (23,5 %) не имеет профессионального образования. Представители этого типа меньше всего склонны долго работать по своей профессии (29,1 %) (в среднем по массиву такое желание выразили 40,4 % опрошенных). И это неудивительно, учитывая, что среди них только 29,3 % хотели получить именно эту профессию, специальность (в среднем по массиву об этом сообщили 38,4 %). По сравнению с другими типами, респонденты этого кластера чаще работают более 8 часов в день (42,9 %) и реже всего имеют стандартный 8-ми часовой рабочий день (33,3 %). В этой группе также больше тех, кто разделяет мнение о негативном воздействии работы на их здоровье (49,4 %) (в среднем по массиву такую позицию выразили 40,3 % опрошенных), а также тех, кто согласен с мнением, что они в последнее время «больше работают за ту же зарплату» (49,5 %) (в среднем по массиву – 37,4 % опрошенных). Больше всего среди представителей данного типа тех, кто сообщает о размере своей заработной платы менее 20 тыс. руб. (43,0 %). По гендерному признаку превалирует доля женщин (56,3 %). Образовательные стратегии группы практически не выражены, её участники не планируют получение дополнительного образования, не стремятся повышать уровень квалификации.

3) «*Адаптированные*» (24,2 %), для которых основная модель трудового поведения – «адаптивное приспособление», представлены в основном мужчинами (62,0 %). К этому социальному типу относится рабочая молодежь, которая преимущественно ориентирована на личное развитие (в их собственном понимании) и беззаботное времяпрепровождение. Они не ощущают выраженного конфликта между

работой и личной жизнью. В ущерб материальному вознаграждению они готовы проводить рабочее время в комфортной обстановке за общением с коллегами, стараясь сохранять приемлемый для их потребностей баланс между работой и свободным временем. Для них характерна прагматическая стратегия, состоящая в минимизации трудовых затрат, мимикрии и встраивании в социальные институты, адаптации к их требованиям с минимально возможными потерями для собственного свободного времени. Можно сказать, что трудовая деятельность как таковая не имеет для них первостепенного значения в ценностной иерархии. Среди респондентов этого кластера почти каждый третий (31,5 %) имеет высшее профессиональное образование (законченное или незаконченное). Более 4/5 представителей этого типа не имеют детей (81,2 %) и являются жителями городов (83,6 %). По сравнению с другими типами, респонденты этого кластера чаще работают менее 8 часов в день (16,4 %). Больше всего среди них тех, кто сообщает о размере своей заработной платы от 20 до 30 тыс. руб. (41,4 %). Образовательные стратегии представителей данного типа схожи с группой выживающих, хотя и обусловлены совершенно другими мотивами.

Основные выводы по результатам исследования

1. Трудовое поведение рабочей молодежи, главным образом, зависит от двух компонентов составляющих основания сторон баланса/конфликта между работой и личной жизнью. Во-первых, от группы показателей удовлетворенности работой (особо выделяется роль удовлетворенности графиком работы). Во-вторых, от группы показателей достаточности/дефицита свободного времени.

2. По результатам анкетного опроса заметно, 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 (в т. ч. по суточному графику и имеющих ненормированное рабочее время) 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. Желание сократить время для работы и увеличить время для личной жизни не всегда может быть безболезненно реализовано, прежде всего, из-за необходимости обеспечивать свою жизнь, зарабатывать заработную плату. Проблема как раз в том, что сегодня модальной группой российской рабочей молодежи оказываются те, кто работает наиболее интенсивно при максимально длинном рабочем времени, но не имеют возможности удовлетворить в полной мере свои потребности и оказываются в условиях жизненной стратегии выживания. Не будет лишним сказать, что, прежде всего, это молодые женщины.

4. 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 (смена места работы – не страшит молодежь), – рабочая молодежь предпринимать пока не готова. Ее классовая солидарность только еще начинает складываться, выражаясь пока лишь в поддержке друг друга (комментариями и лайками) 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 рабочей молодежи.

Библиографический список

Авдошина Н. В., Бочаров В. Ю., Колесник Н. В. Социальные аспекты модернизации производства в России // Социологические исследования. 2019. № 8. С. 162–164. DOI: 10.31857/S013216250006180–1.

Бочаров В. Ю. Модели трудового поведения рабочей молодежи Урала // Петербургская социология сегодня. Вып. 12. СПб.: Нестор История. 2019. С. 22–46. DOI: 10.25990/socinstras.pss-12.wkx6-cc09.

Бочаров В. Ю. Роль российских профсоюзов в модернизации института наемного труда // Вестник Санкт-петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. 2017. Т. 10. № 1. С. 4–22. DOI: 10.21638/11701/spbu12.2017.101.

Бочаров В. Ю., Васькина Ю. В. Социальное самочувствие молодых работников промышленных предприятий: индикаторы и факторы // Журнал исследований социальной политики. 2017. Т. 15. № 2. С. 201–216. DOI: 10.17323/727–0634–2017–15–2- 201–216.

Бочаров В. Ю., Гаврилюк Т. В. Модели экономического поведения рабочей молодежи // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2019. Т. 12. № 2. С. 134–152. DOI: <https://doi.org/10.21638/spbu12.2019.202>.

Гаврилюк Т. В., Бочаров В. Ю. Интерсекциональность как способ концептуализации гендерного и классового неравенства // Журнал исследований социальной политики. 2018. Т. 16. № 3. С. 537–545. DOI: 10.17323/727–0634–2018- 16- 3- 537–545.

Жизненные стратегии молодёжи нового рабочего класса: коллективная монография / Т. В. Гаврилюк; В. В. Гаврилюк; В. Ю. Бочаров, О. Л. Сотков; под ред. Т. В. Гаврилюк. М.: ФЛИНТА, 2020. 408 с. ISBN 978–5–9765–4389–8.

Молодёжь нового рабочего класса современной России: коллективная монография / под. ред. Т. В. Гаврилюк. М.: ФЛИНТА, 2019. 392 с. ISBN 978–5–9765–4096–5.

Монусова Г. А. Тип трудового контракта и субъективное благополучие // Социологический журнал. 2019. Т. 25. № 3. С. 46–66. DOI: 10.19181/socjour.2019.25.3.6675.

Попов А. В. Типология работников как инструмент управления трудовым поведением // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2013. № 1 (25). С. 162–175.

Стребков Д. О., Шевчук А. В. Трудовые траектории самозанятых профессионалов (фрилансеров) // Мир России. 2015. Т. 24. № 1. С. 72–100.

Татарова Г. Г., Бессокирная Г. П. Типологический анализ рабочих по их отношению к труду // Социология: 4М. 2010. № 31. С. 64–91.

Татарова Г. Г., Кученкова А. В. Показатели субъективного благополучия как типобразующие признаки // Социологические исследования. 2016. № 10. С. 21–32.

Темницкий А. Л. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения // Социологические исследования. 2007. № 6. С. 60–71.

Тукумцев Б. Г., Бочаров В. Ю. Низкий уровень жизни, как социальное препятствие на пути модернизации промышленного производства // Петербургская социология сегодня. Вып. 10. СПб.: Нестор История. 2018. С. 7–37. DOI: 10.25990/socinstras.pss-10.vr3x-2v63.

Чекмарева Е. А., Россошанский А. И. Влияние субъективной оценки уровня жизни на трудовое поведение населения // Уровень жизни населения регионов России. 2016. № 2 (200). С. 30–40.

Andrés-Rosales R., Czarneck L., & Mendoza-González M. A. A spatial analysis of precariousness and the gender wage gap in Mexico, 2005–2018 // The Journal of Chinese Sociology. 2019. Vol. 6. Article No13. DOI: 10.1186/s40711–019–0104–2.

Annink A., den Dulk L., Steijn B. Work-Family Conflict Among Employees and the Self-Employed Across Europe // Social Indicators Research. 2016. Vol. 126. P. 571–593. DOI: 10.1007/s11205–015–0899–4.

Begall K., Mills M. The Impact of Subjective Work Control, Job Strain and Work-Family Conflict on Fertility Intentions: a European Comparison // *European Journal of Population*. 2011. Vol. 27. P. 433–456. DOI: 10.1007/s10680-011-9244-z

Chung H., van der Lippe T. Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction // *Social Indicators Research*. 2018. P. 1–17. DOI: 10.1007/s11205-018-2025-x.

Chung H. Dualization and the access to occupational family-friendly working-time arrangements across Europe // *Social Policy and Administration*. 2018. Vol.52 (2). P. 491–507. DOI: 10.1111/spol.12379.

Golden L., Barbara W. To your happiness? Extra hours of labor supply and worker well-being // *The Journal of Socio-Economics*. 2006. Vol. 35 (2). P. 382–397.

Hancock A. M. When multiplication doesn't equal quick addition: Examining intersectionality as a research paradigm // *Perspectives on Politics*. 2007. Vol. 5 (1). P. 65–79.

Jacobs J. A., Gerson K. *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality (The Family and Public Policy)*. Cambridge: Harvard University Press, 2005. 272 p.

Kalleberg A. L. Nonstandard employment relations: Part-time, temporary, and contract work // *Annual Review of Sociology*. 2000. Vol.26. P. 341–365. DOI: 10.1146/annurev.soc.26.1.341.

Lott Y. Does flexibility help employees switch off from work? Flexible working-time arrangements and cognitive work-to-home spillover for women and men in Germany // *Social Indicators Research*. 2018. P. 1–24. DOI: 10.1007/s11205-018-2031-z.

McGinnity F., Whelan C. T. Comparing Work-Life Conflict in Europe: Evidence from the European Social Survey // *Social Indicators Research*. 2009. Vol. 93. P. 433–444. DOI: 10.1007/s11205-008-9437-y.

Molina J. A. Caring within the Family: Reconciling Work and Family Life // *Journal of Family and Economic Issues*. 2015. Vol. 36. P. 1–4. DOI: 10.1007/s10834-015-9441-8.

Presser H. B. *Working in a 24/7 economy: Challenges for American families*. New York: Russell Sage Foundation, 2005. 288 p. DOI: 10.1525/ctx.2004.3.2.42.

Standing G. *The precariat: the new dangerous class*. London, New York: Bloomsbury Academic, 2011. 198 p. DOI: 10.1177/1536504214558209.

Zannella M., Hammer B., Prskawetz A. et al. A Quantitative Assessment of the Rush Hour of Life in Austria, Italy and Slovenia // *European Journal of Population*. 2019. Vol.35. P. 751–776. DOI: 10.1007/s10680-018-9502-4.