

DOI: 10.19181/socjour.2022.28.2.8993

EDN: TQWUKY



В.Ю. БОЧАРОВ^{1, 2}, С.Г. КЛИМОВА³

¹ Самарский университет.
443086, Самара, Московское шоссе, д. 34.

² Социологический институт РАН – филиал ФНИСЦ РАН.
190005, Санкт-Петербург, ул. 7-я Красноармейская, д. 25/14.

³ Институт социологии ФНИСЦ РАН.
109544, Москва, ул. Большая Андроньевская, д. 5, стр. 1.

ГОТОВА ЛИ РОССИЙСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА РЕАГИРОВАТЬ НА НОВЫЕ ВЫЗОВЫ? (АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР ДВУХ НАУЧНЫХ КОНФЕРЕНЦИЙ)

Аннотация. В статье дается аналитический обзор двух больших конференций по социологии труда, прошедших в декабре 2021 г. и в марте 2022 г. Центральной была проблема precariousности труда и положения наемных работников в условиях нестабильной занятости на фоне пандемии коронавируса. Тематическая преемственность мероприятий позволила понять системность и масштаб феномена precariousности и как темы социологического знания, и как социальной проблемы. Показано, в частности, что precariousный труд, характерный для все большего числа представителей самых разных профессий, деформирует не только социальную роль работника, но и значимость труда как смыслообразующего и ценностного каркаса жизни человека.

Эмпирические данные, представленные докладчиками, доказали, что precariousная занятость становится новой формой эксплуатации, поскольку означает сравнительно низкую оплату труда, ограниченность социальных гарантий, снижение квалификации работника, его уязвимость в кризисных ситуациях. Дистанционный труд, массово используемый в условиях пандемии, наряду с некоторыми плюсами и для работника, и для компании (оперативность, экономия рабочего времени и других ресурсов, повышение квалификации в сфере информационных технологий) принес и новые формы эксплуатации (увеличение рабочего дня, использование для работы личных и семейных ресурсов и др.).

В заключении анализируются перспективы востребованности теоретико-методологических и прикладных аспектов прошедших научных дискуссий для противодействия процессам precariousизации занятости и трудовых отношений.

Ключевые слова: социология труда; трудовые отношения; дистанционная занятость; precarious труд; наемный работник; социальные гарантии; эксплуатация; технологии работы с персоналом.

Для цитирования: Бочаров В.Ю., Климова С.Г. Готова ли российская социология труда реагировать на новые вызовы? (Аналитический обзор двух научных конференций) // Социологический журнал. 2022. Том 28. № 2. С. 178–191. DOI: 10.19181/socjour.2022.28.2.8993 EDN: TQWUKY

Представление научных результатов на публичных мероприятиях полезно как для авторов исследований, так и для широкого круга коллег, поскольку дает возможность получить свежие данные из уст автора и его комментарии к ним, оперативно обменяться знаниями и оценками, получить импульс к углублению сведений и выводов. Есть и статусные «дивиденды» от таких выступлений: социологическое сообщество знает, чем занимается коллега, и может адресовать ему соответствующие запросы. Но широкая публика часто остается в неведении о содержании дискуссий: отчеты о подобных мероприятиях мало популярны в научной периодике и, как правило, бывают краткими. Мы представляем материалы двух масштабных научных мероприятий в социологии труда¹, поскольку они показали не только нетривиальные результаты каждого исследователя, но и общие тенденции в этой области знания, имеющие, на наш взгляд, значение для всего общества.

Дискуссии в рамках этих мероприятий явились логическим продолжением предшествовавших научных конференций — менее масштабных, но важных для дальнейшей концептуализации проблем precarious занятости в эпоху пандемии. Во-первых, это секция по социологии труда в рамках международной конференции «Человек в информационном обществе» (Самарский университет, апрель 2021 г.), позволившая обнаружить факты нарушения привычного баланса жизни и работы в рамках пандемии и усиление precarious черт трудовых отношений [1]. Во-вторых, это всероссийский семинар «Трудовые отношения и занятость в современной России» (Социологический институт РАН — филиал ФНИСЦ РАН, Санкт-Петербург, сентябрь 2021 г.), в рамках которого были представлены данные актуальных эмпирических исследований, посвященных проблемам российского

¹ Секция «Состояние трудовых отношений в России и их влияние на развитие отечественной экономики» VI Всероссийского социологического конгресса, 9–10 декабря 2021 г. — URL: https://ssa-rss.ru/index.php?page_id=562&dt=2021.12.09

Научная сессия «Проблемы труда в условиях новых вызовов: прекарнизация занятости, цифровизация труда и экономики, влияние пандемии», прошедшая в рамках VI Санкт-Петербургского Международного форума труда, 18 марта 2022 г. См.: Программа. С. 21–22. — URL: <https://labourforum.ru/programmy/>

рынка труда и взаимодействия субъектов трудовых отношений, прекарность которых уже не вызывала сомнений.

Мероприятия, давшие материал для поиска ответа на поставленный в заголовке статьи вопрос (декабрьское 2021 г. — далее «Конгресс», мартовское 2022 г. — далее «Форум»), были организованы Научно-исследовательским комитетом «Социология труда» Российского общества социологов, а авторы этого текста были их модераторами (примерную тематику наших докладов см.: [4; 7]). Они проходили с небольшим временным промежутком и в значительной мере с одними и теми же участниками, что послужило на пользу дела, потому что была возможность развивать идеи и дополнять их новыми данными и аргументами. Кроме того, обнаружилось существование довольно устойчивых научных сообществ, работающих в рамках общих проектов или, по крайней мере, одной проблематики и непрерывно обновляющих свой методологический багаж и ресурсы эмпирических исследований, пригодные для сравнительного анализа (СПбГУ, Санкт-Петербург; РГГУ, Москва; ФНИСЦ РАН, Москва; ННГУ, Нижний Новгород).

Из других городов России (Владивосток, Екатеринбург, Набережные Челны, Пермь, Петрозаводск, Самара, Саратов, Ульяновск, Уфа) мы получили только по одному докладу, что вовсе не является свидетельством существования в них исследователей-одиночек в области социологии труда. О наличии интересно работающих коллективов свидетельствуют предыдущие научные мероприятия, профессиональные контакты и научные публикации. Необходимо обратить внимание на ряд монографий, посвященных проблемам современных трудовых отношений и прекарному характеру занятости, изданных в последние три-четыре года и во многом позволивших задать теоретические рамки для научных дискуссий [6; 9–12; 16]. Все это позволяет надеяться, что запрос практики на социологическое знание в области труда и трудовых отношений может быть удовлетворен в меняющейся сегодня ситуации. И векторы таких перемен были обозначены на двух рассматриваемых научных заседаниях.

В центре внимания большинства участников была проблема прекарности труда и положения наемных работников в условиях нестабильной занятости. Тема прекарного труда в контексте все меньшей защищенности персонала становится более сложной; затрагивающей представителей самых разных профессий. Свидетельством этого стало представление результатов монографического исследования, посвященного прекарной занятости, которое провели молодые ученые РГГУ под руководством член-корреспондента РАН **Жана Терентьевича Тощенко** — почетного председателя НИК «Социология труда» РОС. На двух заседаниях члены этого коллектива сделали в совокупности восемь докладов. Это позволило понять системность и масштаб феномена прекарности и как темы социологического знания, и как социальной проблемы.

Общие для коллектива концептуальные предпосылки исследования Ж.Т. Тошенко изложил в программном докладе на Конгрессе «Основные изменения социально-профессиональной структуры общества». Главные идеи доклада: 1) прекариат можно назвать новым классом, поскольку он имеет общий признак: неустойчивая, нестабильная, негарантированная занятость как предпосылка новых форм эксплуатации; 2) линии различения прекариата от не-прекариата проходят *не* по социально-профессиональным критериям; прекариат включает представителей почти всех существующих классов и социальных групп — и рабочих, и служащих, и интеллигенцию, и работников сферы услуг, образования, здравоохранения и культуры; 3) сходный тип занятости порождает не только сходные проблемы на работе, но и похожие ментальные состояния и особенности поведения: зыбкость жизненных перспектив как в профессиональном плане, так и в определении собственного социального статуса. Труд перестает быть смыслообразующим и ценностным каркасом жизни человека. Кризис идентичности порождает чувство социального одиночества и незащищенности.

Эти исходные концепты послужили базой для эмпирического анализа, представленного членами исследовательского коллектива. В частности, **Анна Владимировна Кученкова** рассказала о результатах анализа восприятия перкарности в разных возрастных группах. Она выяснила, что более высокая степень прекаризации характерна для молодых (до 24 лет) и работников предпенсионного и пенсионного возрастов. Относительно высокий заработок не компенсирует негативных последствий перкарности, которые выражаются в ощущении тотальной несправедливости, неудовлетворенности жизненными перспективами [14].

Ирина Олеговна Шевченко представила на Конгрессе доклад «Особенности трудовых отношений работников транспорта». Ее данные свидетельствуют о том, что положение транспортников в целом и водителей автомобильного транспорта (как перевозчиков грузов, так и таксистов) в особенности значительно хуже, чем положение строителей, работников бытового обслуживания и торговли. В целом на транспорте идет массовое сокращение социальных гарантий: большинство транспортников имеют краткосрочные договоры; работают дольше, чем предписывают нормы, а получают меньше; им крайне редко оплачивают отпуска и больничные листы; у большинства отсутствуют услуги по медицинскому и социальному страхованию.

На Конгрессе также были представлены доклады, посвященные положению работников непроеизводственных сфер деятельности. Работники общего (школьного) образования, по данным **Елены Андреевны Колосовой**, как и российские ученые (доклад **Ирины Владимировны Воробьевой**), являются кандидатами в прекариат. Они страдают от похожих проблем: увеличение реальной продолжительно-

сти рабочей недели; большая доля срочных договоров; недостаточные социальные гарантии; непрозрачность критериев оплаты труда; неоправданное увеличение плотности контроля и пр.

На мартовском Форуме труда в Санкт-Петербурге тема precarious труда получила продолжение и развитие, в том числе с участием представителей исследовательской группы РГГУ. В частности, развитием идей Ж.Т. Тощенко стал анализ **Романа Ивановича Анисимова** в докладе «Эксплуатация, рента и прекариат: старые и новые принципы классового образования». Этот анализ основан на серьезной эмпирической базе: два исследования, проведенных в 2019 и 2020 гг., и анализ данных, содержащихся в базе RLMS — HSE (29-я волна, 10.2020–01.2021). Ключевые выводы исследования состоят в том, что неформальная занятость влечет: 1) сравнительно низкую оплату труда; 2) снижение квалификационного потенциала работника за счет его использования преимущественно на рабочих местах, не требующих сложного труда; 3) отсутствие или ограниченность социальных гарантий; 4) большую уязвимость в кризисных ситуациях (увольнение, снижение заработков, требование более интенсивного труда).

Соответственно, работодатель извлекает ренту за счет ограничения своим работникам доступа к социальным гарантиям. При этом издержки сверхэксплуатации компенсирует государство и сам работник.

Георгий Владимирович Ниорадзе, член этого же творческого коллектива, представил на сессию Форума совместный с Ж.Т. Тощенко доклад «Преобразованные сферы занятости: шеринг-экономика и гиг-экономика». Шеринг-экономика — это сегмент сферы услуг, реализуемых через Интернет (временное использование транспортных средств и оборудования, аренда помещений, продажи). Гиг-экономика — это получение доходов за счет кратковременных подработок. По данным исследователей, в экономике подработок занято около одной пятой работников. Они сравнительно чаще недовольны условиями и оплатой труда и жизнью в целом. Эта форма работы является способом решения материальных проблем для тех, кто временно или постоянно не занят на работах с лучшими условиями труда.

Весьма перспективными как с исследовательской, так и с практической точки зрения выглядели идеи, изложенные в докладе И.О. Шевченко «Ведет ли прекарнизация занятости к прекарнизации жизни?» Анализ данных эмпирических исследований позволил автору сделать важные выводы о том, что precarious труд существенно обедняет не только сферу труда, но и другие сферы жизни человека: отношения в ближнем и дальнем социуме, культурные запросы, снижает жизненную активность в целом.

Несколько докладов, объединенных общей проблемой — дискриминация в сфере занятости людей предпенсионного и пенсионного возрастов, — было представлено на Конгрессе в рамках дискуссионной площадки «Персонал старшего возраста как человеческий капитал

современного общества: условия, возможности, ограничения» (руководитель — профессор ННГУ, сопредседатель НИК «Социология труда» РОС З.Х-М. Саралиева). И сам факт организации дискуссионной площадки, и содержание докладов свидетельствуют, во-первых, об актуальности заявленной темы, и, во-вторых, о существовании в ННГУ на базе кафедры общей социологии и социальной работы коллектива исследователей, способных привлечь в свои проекты коллег, занятых этой или близкими проблемами, из других центров России. Этот факт важен, поскольку позволяет надеяться на появление монографических исследований по указанной проблеме.

Доклады содержат нетривиальные результаты собственных исследований авторов и важные выводы. В частности, **Зарэтхан Хаджи-Мурзаевна Саралиева** и **Людмила Николаевна Захарова** в докладе «Персонал старшего возраста как человеческий капитал современной компании: условия, возможности, ограничения» описывают негативные возрастные и гендерные стереотипы, детерминированные организационной культурой компании и сдерживающие ее инновационное развитие. Авторская типология «Четыре сценария старения» опровергает универсальность негативных стереотипов и предлагает руководителям дифференцированный подход к работникам старшего возраста.

В частности, профессор СПбГУ **Ирина Андреевна Григорьева** отметила значимость того факта, что возрастные маркировки тесно связаны с заинтересованностью государства в нормальной жизни и занятости пожилых или, напротив, в вытеснении за границы «нормальности». Иными словами, определение «полезного» и «бесполезного» для общества — это вопрос политики, и политика эта зачастую воплощает интересы элит, слабо связанные со стратегическими интересами российского общества и государства.

Новый взгляд на проблему роли возрастных работников на рынке труда представил также профессор МГУ **Сергей Александрович Барков**. Он отметил такие важные факторы отсутствия запроса на труд возрастных квалифицированных работников, как дефицит рабочих мест, требующих квалифицированного труда, связанный с низкими темпами экономического роста, и политика компаний, ориентированная на наем молодых работников. Не менее содержательным на Конгрессе был доклад профессора УрФУ **Анны Петровны Багировой**, которая провела уникальный сравнительный анализ мнений об основных аспектах прародительского труда двух категорий «заинтересованных сторон» — родителей и прародителей, проживающих в Уральском регионе.

Авторы этих и других представленных на Конгрессе исследований, посвященных занятости пожилых работников, практически единодушны в том, что возрастные работники — это важный ресурс для роста экономики и благосостояния россиян. В рамках небольшой статьи мы не можем дать даже краткую аннотацию всех исследований. Доклады,

посвященные занятости пожилых россиян, можно прочитать в сборнике, оперативно изданном нижегородскими коллегами [8].

Всесторонний анализ сюжетов, связанных с прекарризацией занятости, позволяет сделать вывод о наличии системных социальных проблем в сфере труда. Это: ориентация трудового законодательства преимущественно на интересы работодателей; антисоциальная кадровая политика управленцев, предпочитающих короткие стратегии в работе с персоналом, что дает непосредственную материальную выгоду, но ограничивает использование творческого потенциала работников в интересах развития; пренебрежение вопросами охраны труда и т. д.

Катализатором этих процессов стала пандемия. Значительная доля докладов Конгресса (декабрь 2021 г.) и Форума (март 2022 г.) так или иначе были связаны с вопросами изучения занятости в пандемию и преодоления ее последствий. Достаточно глубокий анализ на эту тему представили на Форуме **Юлия Витальевна Андреева** и **Евгения Львовна Лукьянова** (Ульяновский государственный университет). Доклад был посвящен особенностям реагирования рабочих на изменения ситуации с коронавирусом на предприятии. Реакции на ситуацию, как показали исследователи, имеют устойчивую базу в нормативных стереотипах, которые предписывают «перетерпеть», работать, несмотря на болезнь, если это нужно для дела и для заработка: *«таблетки выпил и пошел. У нас же всё так»*. Довольно устойчивыми оказались и объясняющие стереотипы, приписывающие причины пандемии желанию властей и предпринимателей *«закрутить гайки»*. Обоснование таких объяснений — в фактических следствиях кадровой политики: рост интенсивности труда, сокращение персонала, изменение форм оплаты труда, усиление контроля над трудовым поведением, сокращение зарплаток. Эти и другие негативные последствия пандемии (например, расширение сферы применения неформальных правил трудовых отношений; произвол работодателей в их установлении — **Галина Васильевна Еремичева**, СИ РАН, СПб. [5]), в совокупности сделали более явными процессы прекарнизации.

Особенно пострадали те работники, чей труд никак нельзя сделать дистанционным. О положении таких работников, наряду с ульяновцами, говорил на Конгрессе **Владислав Юрьевич Бочаров** (Самарский университет, СИ РАН, СПб.), представляя результаты исследования работников клиентского сервиса [3].

Обратим внимание на крайне важное системное обстоятельство, характеризующее успешных и неуспешных работников. Разлом между ними на рынке труда стал проходить не только по уровню заработка, по условиям труда, по содержанию труда, но и по возможности и способности овладеть навыками дистанционной работы. Соответственно, наряду с негативными последствиями отмечались и позитивные эффекты освоения практик дистанционного труда в ситуации пандемии. В частности, резко вырос спрос на навыки удаленной работы в самых разных

сферах, что неизбежно сформировало запрос на новые технологии организации труда и этику трудовых отношений. Способность и возможность дистанционной работы стали стимулами освоения новых знаний, территориальной мобильности, получения дополнительных доходов. Те, кто имел ресурсы для дистанционной работы (это не только знания и навыки, но и помещение в квартире или съемном офисе; соответствующее оборудование и средства связи), скорее выиграли в этой ситуации. Это показывает, в частности, фундаментальное исследование трудовой сферы в Башкортостане, проведенное под руководством **Гузель Римовны Баймурзиной** (Башкирский филиал ФНИСЦ РАН) и представленное на Форуме [2]. Она отметила, что более трети работающего населения (от 17 до 52% в зависимости от региона) хотели бы получать знания и навыки работы с информационными технологиями. При этом молодежь демонстрирует более высокий спрос на приобретение цифровых компетенций, чем работники старше 55 лет. Однако запрос на более квалифицированный труд со стороны работодателей и желание работников повышать свою квалификацию, как показало это исследование, не означают соответствующего роста оплаты труда квалифицированных работников, что нарушает не только принцип справедливости вознаграждения, но и основной принцип социально-экономического прогресса.

Есть и другие «темные стороны» принудительной цифровизации труда. О них на Конгрессе рассказала **Ирина Леонидовна Сизова**, профессор СПбГУ. Основой ее выводов было масштабное сравнительное исследование, проведенное вместе с коллегами в Санкт-Петербурге (Р.В. Карапетян) и в Минске (Л.Г. Титаренко) [13]. В частности, обнаружилось, что навыки работы с компьютером, становясь массовыми, во-первых, снижают значимость прежде «элитных» работников, ими обладающих. Во-вторых, массовость этих навыков еще больше маргинализирует тех, кто не умеет работать с компьютером (чаще это женщины и пожилые люди).

Соответственно, ресурсы возраста, пола и квалификации являются существенным конкурентным преимуществом на рынке труда. Работники с успешной карьерой, высокооплачиваемые, «скорее мужчины, чем женщины; в возрасте до 35 лет, чем старше; с высшим образованием» отличаются не только особенностями делового поведения, но и жизненными представлениями. Главная их особенность, по мнению **Александра Лазаревича Темницкого**, это индивидуальная субъектность, включающая: 1) осознание и выражение приоритета личных целей и интересов; 2) наличие и использование возможностей для реализации своих интересов; 3) способность противостоять действующим институтам и доминирующим дискурсам; 4) способность устанавливать и поддерживать правила взаимодействия с другими субъектами.

Феномен связи успешной карьеры с такими личностными особенностями, как ценности индивидуализма, ресурсная обеспеченность

(прежде всего хорошее образование и умение налаживать и поддерживать социальные связи) наряду с личностной автономией и стремлением к доминированию описан на концептуальном и эмпирическом уровне многими исследователями. Но А.Л. Темницкий провел многосторонний анализ эмпирических данных, характеризующих этот феномен в современной России, а также обозначил роль этого феномена в формировании новой культуры трудового поведения [15].

Тематической доминантой обоих заседаний, как мы видим, является анализ проблем, стимулированных прекарризацией труда, характерной практически для всех наемных работников. Способы преодоления этих проблем были представлены на рассматриваемых заседаниях лишь в нескольких докладах наших нижегородских коллег. Они посвящались технологиям сбережения и развития потенциала работников (как молодых, так и старших). **Сергей Львович Иваньковский** выступил на Форуме с докладом «Стабилизация и дестабилизация региональной занятости молодежи в условиях экономики ИННОВАЦИЯ 4.0.». Идея этой технологии состоит в диалоге между потенциальными работодателями и потенциальными работниками — выпускниками вузов. Диалог, заменивший устаревшую одностороннюю оценку работодателем будущего работника, включает информирование выпускников о вакансиях и требованиях к соискателям, а также запросы к работодателям со стороны выпускников, описание их достоинств.

Зарэтхан Хаджи-Мурзаевна Саралиева и **Людмила Николаевна Захарова** рассказали на Форуме о разработках, ориентированных на персонал старшего возраста. Они отметили прежде всего парадоксальный факт: возраст 45–47 лет, который характеризуется наиболее благоприятной для трудовой деятельности мотивацией — самоактуализации и альтруизма, это вместе с тем и возраст, когда многие работники сталкиваются с проблемами трудоустройства. Авторы доказали, что существует прямая связь между инновационным потенциалом компании и ориентацией ее организационной культуры на вовлеченность и интеграцию персонала старшего возраста в дела организации. Запрос на социальные технологии будет тем более актуальным, чем очевиднее станет несостоятельность неофордистских управленческих методов «эффективных менеджеров» в решении проблем инновационного труда.

Заключение

Даже расширенный формат журнального обзора, к сожалению, не позволил рассмотреть все прозвучавшие на обоих научных мероприятиях доклады. В некоторых случаях мы старались по возможности давать ссылки на уже опубликованные результаты исследований наших коллег.

В целом, обобщая содержательную сторону проведенных во время пандемии 2020–2021 гг. социологических исследований, необходимо

сказать о трех ракурсах анализа актуальных проблем социально-трудовой сферы. Речь идет о теоретических и методологических аспектах, а также о социальных технологиях — практическом аспекте проведенных исследований.

Во-первых, рассмотренные научные мероприятия показали обоснованность и возможность применения для анализа общественных отношений *концепции прекариата как класса* Ж.Т. Тощенко. Этот класс «...характеризуется неформальной, временной, сезонной или частичной занятостью, носящей негарантированный, нестабильный, неустойчивый, преходящий характер» [11, с. 66]. Для занятости значительной доли российских работников характерно отсутствие социальных гарантий и правовая незащищенность. При этом у ученых мало надежд, что отечественные профсоюзы смогут реформироваться и адаптироваться к новой ситуации, проблемным центром которой является феномен прекарности. Профсоюзные организации, которые должны быть первым «рубежом обороны» наемных работников от несправедливых и незаконных решений работодателей, свою роль не выполнили. Неразличимые как социальный актор профсоюзы практически выпали из исследовательского дискурса 2020–2021 гг. О них совсем мало говорилось в рамках проведенных научных заседаний, а если и говорилось, то в критическом ключе.

Во-вторых, дискуссии показали, что большинство исследователей в своем научном поиске опираются на новые подходы, *методологически близкие к социологическому конструктивизму*. Сегодня наши коллеги достаточно редко обращаются к теориям реализма (институциональный и системный подходы) и номинализма (стратегия *case study*). Популярны ресурсный и культуральный подходы, неомарксистские направления исследования трудовых отношений в духе западных *new working class studies*, а также методология, позволяющая комплексно изучать явление жизненного мира российских рабочих, — «социология жизни», разработанная Ж.Т. Тощенко [17].

Во-третьих, преодоление травмирующих последствий ситуации пандемии (ускорились процессы прекаризации занятости и трудовых отношений, снизился уровень жизни многих работников и т. п.) потребовало (и требует) от работодателей и органов государственного управления внедрения новых *социальных технологий* управления социально-трудовой сферой. Для ряда профессий такой спасительной технологией уже стал формат дистанционной занятости, но проблема в том, что эта технология не универсальна. Она неприемлема для представителей многих профессий. Поэтому актуален поиск других резервов, в том числе таких, как сбережение и развитие трудового и мотивационного потенциала наемных работников. И такие технологии предлагались участниками рассмотренных нами научных мероприятий.

Таким образом, мы можем с большой долей уверенности говорить, что потенциально российская социология труда готова к новым

вызовам, но всегда необходимо помнить, что социолог может только поставить социальный диагноз и предложить решение социальной проблемы. Поэтому надеемся, что практическая сторона проделанной работы и ее выводы будут востребованы российскими управленцами и помогут успешно противостоять процессам прекаризации.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Авдошина Н.В., Бочаров В.Ю.* Человек в информационном обществе // Социологические исследования. 2021. № 11. С. 166–167. DOI: 10.31857/S013216250017135-1 EDN: NKGGOB
2. *Баймурзина Г.Р.* Качество занятости в оценках участников регионального рынка труда // Семиотические исследования. 2021. Т. 1. № 4. С. 82–94. DOI: 10.18287/2782-2966-2021-1-4-82-94 EDN: IXZKDB
3. *Бочаров В.Ю.* Трудовые отношения российской рабочей молодежи клиентского сервиса // Социально-трудовые исследования. 2022. № 46 (1). С. 177–186. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-177-186 EDN: CYBNNR
4. *Бочаров В.Ю.* Уровень прекаризации рабочей молодежи Урала // Социально-трудовые исследования. 2021. № 42 (1). С. 36–44. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-36-44 EDN: YOJCAH
5. *Еремичева Г.В.* Прекаризация трудовых отношений в условиях дистанционного режима работы во время COVID-карантина // Семиотические исследования. 2021. Т. 1. № 2. С. 91–97. DOI: 10.18287/2782-2966-2021-1-2-91-97 EDN: UKYFFI
6. *Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса: Коллективная монография / Под ред. Т.В. Гаврилюк. М.: ФЛИНТА, 2020. — 408 с.*
7. *Климова С.Г., Климов И.А.* Опыт перехода российских компаний на удаленную работу в ситуации пандемии // Социологические исследования. 2021. № 7. С. 50–60. DOI: 10.31857/S013216250014470-0 EDN: EKBWU
8. *Материалы Дискуссионной площадки VI Всероссийского социологического конгресса «Социология и общество: традиции и новации в социальном развитии регионов». Секция 21. «Состояние трудовых отношений в России и их влияние на развитие отечественной экономики» (9 декабря 2021 г., г. Санкт-Петербург, Социологический институт РАН – филиал ФНИСЦ РАН) / Под общ. ред. З.Х. Саралиевой. Нижний Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2022. — 111 с.*
9. *Молодежь нового рабочего класса современной России: Коллективная монография / Под ред. Т.В. Гаврилюк. М.: ФЛИНТА, 2019. — 392 с.*
10. *Попов А.В., Соловьева Т.С.* Прекаризация занятости: угрозы дестабилизации положения работников для развития России. Вологда: ФГБУН ВолНЦ РАН, 2022. — 155 с.
11. *Прекариат: становление нового класса: Коллективная монография / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. — 400 с.*
12. *Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Изд-во «Весь Мир», 2021. — 400 с.*

13. Сизова И.Л., Каранетян Р.В., Титаренко Л.Г. Эффекты цифровизации труда в период пандемии в России и Беларуси // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2021. № 14 (3). С. 190–207. DOI: 10.21638/spbu12.2021.301 EDN: GIDZVX
14. Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П., Кученкова А.В. Субъективное благополучение на работе: исследовательские практики социологического измерения // Социологические исследования. 2021. № 10. С. 37–49. DOI: 10.31857/S013216250015546-3 EDN: PGPVMV
15. Темницкий А.Л. Традиции и инновации в трудовой культуре российских рабочих // Социологические исследования. 2021. № 4. С. 61–73. DOI: 10.31857/S013216250010467-6 EDN: IEYFND
16. Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018. — 350 с. EDN: VKRCMM
17. Тощенко Ж.Т. Социология жизни. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. — 384 с. EDN: VRQEZV

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Бочаров Владислав Юрьевич — кандидат социологических наук, доцент, Самарский университет; ассоциированный научный сотрудник, Социологический институт РАН — филиал ФНИСЦ РАН.

Телефон: +7 (846) 334-54-53. **Электронная почта:** vlad.bocharov@gmail.com

Климова Светлана Гавриловна — кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН.

Телефон: +7 (499) 125-79-20. **Электронная почта:** sgklimova@mail.ru

Дата поступления: 10.04.2022.

SOTSIOLOGICHESKIY ZHURNAL = SOCIOLOGICAL JOURNAL. 2022.
VOL. 28. No. 2. P. 178–191. DOI: 10.19181/socjour.2022.28.2.8993

Review

VLADISLAV YU. BOCHAROV^{1,2}, SVETLANA G. KLIMOVA³

¹ Samara National Research University.

34, Moskovskoye shosse, 443086, Samara, Russian Federation.

² Sociological Institute of RAS — a branch of FCTAS RAS.

25/14, 7th Krasnoarmeyskaya str., 190005, St Petersburg, Russian Federation.

³ Institute of Sociology of FCTAS RAS.

5, bl. 1, Bolshaya Andronievskaya str., 109544, Moscow, Russian Federation.

IS RUSSIAN SOCIOLOGY OF LABOR READY TO RESPOND TO NEW CHALLENGES? (ANALYTICAL REVIEW OF TWO SCIENTIFIC CONFERENCES)

Abstract. This article provides an analytical review of two major conferences on sociology of labor, held in December of 2021 and March of 2022. The central problem was the precarity of work and the situation of employees given conditions of unstable employment caused by the coronavirus pandemic. The thematic continuity of the events made it

possible to realize the persistence and scale of the precarity phenomenon both as a topic of sociological knowledge and as a social problem. In particular, it is shown that precarious work, being intrinsic to an increasing number of people of various professions, warps not only the social role of the employee, but also undermines the role of work as the value- and meaning-forming framework of human life.

The empirical data presented by the speakers proved that precarious employment is becoming a new form of exploitation, since it means a relatively low price of labor, a decline in an employee's qualifications, a limited number of social guarantees, vulnerability in crisis situations. Remote work, something that has become widespread during the pandemic, has brought about not only certain advantages for both the employee and the company (efficiency, saving time and other resources, advanced training in the field of information technology), but also new forms of exploitation (extending the work day, using personal and familial resources for work, etc.).

The article closes with conclusions regarding the potential demand for the theoretical, methodological and applied aspects of the scientific discussions held when it comes to counteracting the precarization of employment and labor relations.

Keywords: Sociology of labor; labor relations; remote employment; precarious labor; employee; social guarantees; exploitation; technologies of work with personnel.

For citation: Bocharov, V.Yu., Klimova, S.G. Is Russian Sociology of Labor Ready to Respond to New Challenges? (Analytical Review of Two Scientific Conferences). *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2022. Vol. 28. No. 2. P. 178–191. DOI: 10.19181/socjour.2022.28.2.8993

REFERENCES

1. Avdoshina N.V., Bocharov V.Yu. Human in the Information Society. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2021. No. 11. P. 166–167. DOI: 10.31857/S013216250017135-1 (In Russ.)
2. Baimurzina G.R. The quality of employment in the assessments the regional labor market participants. *Semioticheskie issledovaniya*. 2021. Vol. 1. No. 4. P. 82–94. DOI: 10.18287/2782-2966-2021-1-4-82-94 (In Russ.)
3. Bocharov V.Yu. Labor relations of the Russian youth in the customer service industry. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya*. 2022. No. 46 (1). P. 177–186. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-177-186 (In Russ.)
4. Bocharov V.Yu. Precarious employment and young workers in the Ural region. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya*. 2021. No. 42(1). P. 36–44. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-36-44 (In Russ.)
5. Eremicheva G.V. Precarization of employment relationships in remote-working conditions during COVID-quarantine. *Semioticheskie issledovaniya*. 2021. Vol. 1. No. 2. P. 91–97. DOI: 10.18287/2782-2966-2021-1-2-91-97 (In Russ.)
6. *Zhiznennye strategii molodezhi novogo rabocheho klassa: Kollektivnaya monografiya*. [Life strategies of the new working class youth: Collective monograph.] Ed. by T.V. Gavriluk. Moscow: FLINT publ., 2020. 408 p. (In Russ.)
7. Klimova S.G., Klimov I.A. Experience of Russian Companies in Transition to Remote Work in the Pandemic Situation. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2021. No. 7. P. 50–60. DOI: 10.31857/S013216250014470-0 (In Russ.)
8. *Materialy Diskussionnoi ploshchadki VI Vserossiiskogo sotsiologicheskogo kongressa "Sotsiologiya i obshchestvo: traditsii i novatsii v sotsial'nom razvitií regionov". Sektsiya 21. Sostoyanie trudovykh otnochenii v Rossii i ikh vliyaniye na razvitiye otechestvennoi ekonomiki*. [Materials of the Discussion platform of the VI Russian Sociological Congress "Sociology and Society: traditions and innovations in the social development of regions". Section 21. The state of labor relations in Russia and their impact on the development of

- the domestic economy.] (December 9, 2021, St. Petersburg, Sociological Institute of the Russian Academy of Sciences — branch of the Federal Research Center of the Russian Academy of Sciences). Ed. by Z.H. Saralieva. Nizhny Novgorod: N.I. Lobachevsky National Research University publ., 2022. 111 p. (In Russ.)
9. *Molodezh' novogo rabochego klassa sovremennoy Rossii: Kollektivnaya monografiya.* [Youth of the new working class in modern Russia: Collective monograph.] Ed. by T.V. Gavrilyuk. Moscow: FLINT publ., 2019. 392 p. (In Russ.)
 10. Popov A.V., Solovyova T.S. *Prekarizatsiya zanyatosti: ugrozy destabilizatsii polozheniya rabotnikov dlya razvitiya Rossii.* [Precarization of employment: threats of destabilization of the situation of workers for the development of Russia.] Vologda: FGBUN VolNC RAN publ., 2022. 155 p. (In Russ.)
 11. *Prekariat: stanovlenie novogo klassa: Kollektivnaya monografiya.* [Precariat: The Emergence of a new class: Collective monograph.] Ed. by Zh.T. Toshchenko. Moscow: Center for Social Forecasting and Marketing publ., 2020. 400 p. (In Russ.)
 12. *Prekarnaya zanyatost': istoki, kriterii, osobennosti.* [Precarious employment: origins, criteria, features.] Ed. by Zh.T. Toshchenko. Moscow: Ves' Mir publ., 2021. 400 p. (In Russ.)
 13. Sizova I.L., Karapetyan R.V., Titarenko L.G. Effects of digitalization during the pandemic in Russia and Belarus. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Sotsiologiya.* 2021. No. 14 (3). P. 190–207. DOI: 10.21638/spbu12.2021.301 (In Russ.)
 14. Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P., Kuchenkova A.V. Subjective Well-Being at Work: Research Practices of Sociological Measurement. *Sotsiologicheskie issledovaniya.* 2021. No. 10. P. 37–49 DOI: 10.31857/S013216250015546-3 (In Russ.)
 15. Temnitskiy A.L. Traditions and innovations in labor culture of Russian workers. *Sotsiologicheskie issledovaniya.* 2021. No. 4. P. 61–73. DOI: 10.31857/S013216250010467-6 (In Russ.)
 16. Toshchenko Zh.T. *Prekariat: ot protoklassa k novomu klassu.* [The Precariat: From a Protopclass to a New Class.] Moscow: Nauka publ., 2018. 350 p. (In Russ.)
 17. Toshchenko Zh.T. *Sotsiologiya zhizni.* [Sociology of Life.] Moscow: UNITY-DANA publ., 2016. 384 p. (In Russ.)

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Vladislav Yu. Bocharov — Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Samara National Research University; Associate Researcher, Sociological Institute of RAS — a branch of FCTAS RAS. **Phone:** +7 (846) 334-54-53.

Email: vlad.bocharov@gmail.com

Svetlana G. Klimova — Candidate of Philosophical Sciences, Leading Researcher, Institute of Sociology of FCTAS RAS. **Phone:** +7 (499) 125-79-20.

Email: sgklimova@mail.ru

Received: 10.04.2022.
