

Л.Г. ТИТАРЕНКО, Р.В. КАРАПЕТЯН

ИЗМЕНЯЮЩИЕСЯ ЦЕННОСТИ ТРУДА (по материалам российских и зарубежных публикаций)

ТИТАРЕНКО Лариса Григорьевна – доктор социологических наук, профессор кафедры социологии Белорусского государственного университета, Минск, Беларусь; ассоциированный сотрудник Социологического института РАН – филиал ФНИСЦ РАН, Санкт-Петербург, Россия (larissa@bsu.by); КАРАПЕТЯН Рубен Варданович – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической социологии Санкт-Петербургского государственного университета, Санкт-Петербург, Россия; ассоциированный сотрудник того же института (r.karapetyan@spbu.ru).

Аннотация. На основе анализа отечественных и зарубежных публикаций авторы провели анализ актуальных тенденций развития исследований, посвященных некогда центральной теме социологии труда – его ценностям. Цель статьи – выявление противоречий в трудовых ценностях, зафиксированных многими исследованиями. Обзор статей авторов из разных стран подтверждает актуализацию тем прекаризации и «бессмысленности» труда, ведущих к его обесцениванию. Подчеркивается схожесть проблем в России и зарубежных странах независимо от того, что они находятся на различных уровнях социально-экономического развития, отличаются культурой труда и другими характеристиками. Показано, что сегодня труд сохраняет смыслобразную ценность лишь в неразрывном единстве с прагматичными ценностями, отражающими рыночное развитие общества, причем некоторые общие тенденции изменения ценности труда выделяются и зарубежными, и российскими социологами. Делается вывод, что метиссаж ценностей труда является рефлексией на сохранение в обществе социальной несправедливости, выдвигающей на первый план аспекты труда, востребованные рынком и зачастую противоречащие смыслу, присущим труду как основе человеческой жизнедеятельности.

Ключевые слова: социология труда • мотивация • трансформация ценностей труда • риски • прекаризация • «бессмысленный труд»

DOI: 10.31857/50132162524070077

Введение. Принято считать, что социология находится на острие передовых процессов, происходящих в обществе, вскрывая противоречивые тенденции, прогнозируя перспективы развития процессов, возникающих в повседневной жизни. Такая ситуация была характерна для отечественной социологии несколько десятилетий тому назад, когда сфера труда считалась главной для объяснения процессов, происходящих с работником на производстве, понимания мотивов и стимулов трудовой активности, прогнозирования тенденций ее изменения. В постсоветскую эпоху по мере раскрытия потенциала модернизации, а затем цифровизации в условиях очередной промышленной революции на первый план вышли новые проблемы. За эти годы к исследованиям труда подключились многие известные отечественные ученые – от В.А. Ядова и А.Г. Здравомыслова с их бестселлером «Человек и его работа», теоретиков и методологов труда (В.Я. Ельмеев, В.И. Герчиков, Б.Г. Тукумцев), промышленных/заводских социологов (С.Г. Климова, В.Г. Подмарков, В.В. Щербина, М.А. Слюсарянский, Я.Л. Эйдельман, А.А. Русалинова), исследователей труда в сельском хозяйстве (Г.И. Заславская, Р.В. Рывкина), специалистов в экономической социологии (В.В. Радаев, Г.Н. Соколова, Ю.В. Веселов) до Ж.Т. Тощенко, который начинал как заводской социолог, а с 1990-х гг. будучи главным редактором активно поддерживал тему труда в журнале «Социологические исследования» на протяжении многих лет, разработал проблематику прекарности труда на российской почве и выявил ряд других противоречивых проблем данной сферы. Историческая память

в области социологии требует не забывать имена тех, кто так много сделал для развития отечественных исследований труда.

Однако стремительно трансформирующиеся традиционные и возникающие новые тенденции изменения общества увеличивают разрыв с прошлым. Многочисленные противоречия между практикой и теорией, проявляясь в сфере труда, позволяют фиксировать лишь небольшую часть меняющейся реальности. В результате растут погрешности в исследованиях, а сами исследования остаются во многом локальными и региональными, актуальность прогнозов, сделанных на их основе, снижается.

Мир труда стал глобальным, но его функционирование отличается от страны к стране ввиду социальных, культурных, экономических и исторических особенностей. Поэтому проблемы труда имеют общие и специфические черты, находящие отражение в научных дискуссиях и публикациях. Социология уже не доминирует в обсуждении проблем труда, уступая пальму первенства экономике, что вполне логично в условиях рынка, однако анализ разных сторон трудовой активности остается важным предметом дисциплинарных и междисциплинарных исследований. В рамках социологии труда есть много тем, находящихся в центре внимания исследователей разных стран. Количество публикаций велико, охватить их все практически невозможно. Поэтому особую важность имеет анализ качественных изменений в ценностях труда и их влияния на повседневную жизнь людей.

Статья строится на определении значимых тенденций, выявляемых посредством анализа научных подходов, практикуемых в разных странах¹. Изучение литературы показало, насколько быстро могут изменяться объективные условия на рынках труда, как влияют на них глобальные внешние факторы и как это трансформирует важнейшие характеристики трудовой сферы и понимание их значимости работниками. Мы пытаемся разобраться в том, насколько исследования последних лет по проблемам социологии труда находятся в тренде преобразований социально-трудовой сферы, и насколько последние актуализированы наукой.

Цель статьи – на основе анализа значимых отечественных и зарубежных публикаций выделить тенденции изменения ценностей труда, отражающие происходящие изменения, и определить на этом теоретическом фундаменте некоторые перспективы их дальнейшего развития. Многие тренды изменения труда проявились уже в период пандемии или до нее, другие только сейчас обретают значимые контуры. Выявление указанных тенденций позволяет не только показать, какие конкретные проблемы требуют пристального внимания ученых разных стран и регионов, но и предложить идеи, способствующие осмыслению общих изменений ценностей труда в современном обществе.

Вопросы, связанные с изменением ценностей труда, находятся среди актуальных проблем, вызывающих особый интерес у социологов. Исследования по этой проблеме ведутся много лет и включают прекаризацию труда (Ж.Т. Тощенко, Р.И. Анисимов, В.Н. Бобков, А.В. Попов, Г. Стендинг, К.-Ю. Шин, Х. Михджи), изменение трудовой мотивации (А.Л. Темницкий, И. Кестерних, В.В. Карачаровский), переосмысление ценности труда (Д. Никитина, Д. Гребер), быстрый рост цифровых инноваций в труде (Д. Аутор, Э. Рейнольдс, Р. Болдуин), негативные следствия которых частично связывают с новыми рисками в сфере труда и их влиянием на восприятие его ценности.

Тот факт, что тематика труда ушла с переднего плана исследований в развитых западных странах, а вместе с ней и признание важности социальной сущности труда, волнует

¹ Использованная база данных является неполной, она включает, прежде всего, статьи по проблемам труда в журнале «Социологические исследования» и других российских журналах за последние годы, а также обзоры научных конференций по тематике труда за тот же период и отчеты о таких конференциях в научных журналах. Поиск зарубежных статей осуществлялся по ключевым словам в международных базах данных, а также в доступных западных журналах, публикующих оригинальные статьи и обзоры за 10–15 лет. Такой подход позволил выделить некоторые ключевые статьи в англоязычных журналах и иных изданиях, определить современных авторов и проблемы, находящиеся в центре их исследований.

глубоко мыслящих теоретиков. В частности, один из нынешних лидеров франкфуртской школы и до недавнего времени директор Франкфуртского института социальных исследований, А. Хоннет недавно писал, что социальный смысл труда и его роль могут проявиться только в обществе, где работники имеют возможности участвовать в управлении своим предприятием, то есть развивать демократию участия [Honneth, 2021].

Определение тенденций в развитии изменений ценностей труда, выявленных на основе выборочного анализа научной литературы, позволило авторам показать разные смыслы, вкладываемые учеными в обсуждаемые проблемы. Так, обострение проблематики прекаризации труда интерпретируется большинством как следствие роста эксплуатации работников и наступления капиталистических отношений на социальные завоевания [Shirk, 2022; Тощенко, 2018], однако в некоторых российских статьях отмечают, что в условиях нынешней трансформации российского общества подобные отношения неизбежны, а такие характеристики прекариата, как готовность к быстрому переобучению и переработкам, высоко востребованы [Темницкий, 2023: 162]. Возможно, автор подметил реальную тенденцию, хотя вряд ли можно распространить ее на периоды, не требующие мобилизации сил и ресурсов, поскольку последние связаны с ослаблением трудовых прав занятых в подобных видах деятельности лиц и развитием их человеческого потенциала.

Обсуждение последствий влияния цифровой трансформации на ценности труда является, судя по публикациям, важным, но не доминирующим фактором изменения отношения к труду. При этом авторами отмечается значимая специфика восприятия цифровизации разными поколениями. Если молодые квалифицированные работники хотят трудоустроиться на престижную и высокооплачиваемую работу, требующую знания цифровых технологий, то у работников среднего и старшего возраста цифровизация вызывает стресс и депрессию ввиду нежелания радикально менять содержание труда. Иногда это связано с боязнью дегуманизации цифрового труда, иногда со страхом потерять работу. Трансформация смыслов труда у молодого поколения выявляет рост индивидуализации трудовых ориентаций, легкость перехода к номадическому стилю жизни при дистанционной занятости, желание совместить интерес к содержанию труда с его высокой оплатой. Последствия цифровой трансформации переплетены также с проблемами безопасности и трудовых рисков, когда тенденциозно реализуется угроза замещения живого труда во многих профессиональных группах. В таких случаях занятость оценивается работниками как способ получения средств к существованию и игнорируется развивающая сущность труда, нивелируя его фундаментальные смыслы [Mhlana, 2023].

Наш подход предполагает выделение уже проявившихся в реальности и выявленных в публикациях тенденций, которые активно дискутируются в науке. В частности, речь идет о следующих тенденциях: глобальный рост прекаризации труда; рост «бесмысленного труда» (особенно в развитых экономиках); высокая значимость инструментальной ценности труда при вариативности трудовых мотиваций в разных возрастных и образовательных группах; снижение осознания смысложизненной ценности труда при отсутствии защиты труда на рабочем месте.

Дискуссии о социальной значимости труда. Основной акцент будет сделан на процессах прекаризации, «бесмысленности труда» и роста его инструментальной значимости, которыми определяются современные тенденции изменения ценностей труда. Труд не только является фундаментом человеческой жизни, выполняя инструментальную роль, но и помогает обеспечить самореализацию личности, дает работнику чувство удовлетворения от своей деятельности. Согласно устоявшимся традиционным подходам, социальная и инструментальная ценность труда создаются культурой конкретного общества [Димаджио, 2004: 60]. Несмотря на радикальные перемены, вносимые в трудовую деятельность цифровой трансформацией, исследование его социальной ценности сохраняет актуальность и дискуссионность [Тощенко, 2019]. Изменения во всех областях жизни в XXI в. отразились на сфере трудовых отношений и занятости. Цифровизация социально-экономической деятельности стала мощным драйвером изменения рынка труда, иерархии

ценностей и изменения их содержания. Возникли новые формы взаимодействия субъектов рыночной экономики, новые социокультурные отношения, влияющие на всю систему отношений в обществе [Baldwin 2019; Brynjolfsson, McAfee, 2014; Тощенко (ред.), 2022; Горшков, Шереги, 2023].

Разные авторы фиксируют изменения в трансформации понимания ценности труда, ведущие к множественности ее смыслов. В исследовании «Новая работа» [Wörwag et al., 2020] в качестве приоритетных, почти равнозначных ценностей, фигурируют самореализация и развитие работника, сплоченность коллектива и социальная безопасность семьи. Это означает, что ценностные ориентации на себя, собственное развитие, сочетаются с социальными и семейными ценностями, причем невозможно определить, что преобладает, т.к. имеющиеся различия зависят от пола, возраста, квалификации респондентов. О существенных изменениях в понимании значимости работы свидетельствуют результаты долгосрочных семантических исследований интернет-постов, проведенных в США с помощью нейромоделирования. Авторы этих исследований также подтвердили постоянно идущую трансформацию в понимании важности труда, которую необходимо учитывать на практике организациям и работодателям [Varavallo et al., 2023].

Новые технологические возможности современного экономического развития радикально влияют на приоритеты и ценности труда. У молодого поколения работников существенно изменяется баланс ценности труда и качества жизни в пользу последней [Радаев, 2019]. Повсеместно появились «цифровые кочевники», работающие вне офиса, с легкостью меняющие место жительства в поисках более высокого качества жизни и ценящие труд не выше досуга [Aroles et al., 2023]. Однако в таких случаях растет как степень свободы труда, так и его потенциальная прекаризация (неустойчивость занятости, нестабильность, рост рабочего времени без материальной компенсации и т.п.).

Цифровизация ряда массовых профессий, внедрение инновационных технологий и роботизация производства и сферы услуг также изменяют характер труда: социологи прогнозируют сокращение рабочего времени и занятости, увольнения работников в сфере производства, замену живого труда машинным [Ford, 2015; Benanav, 2020].

Хотя дискуссии о ценности труда не прекращаются, их общий вывод резюмируется в признании снижения социальной значимости труда. Исследования взаимосвязи производительности труда и его оплаты, проведенные в России, выявили парадоксы мотивации труда: при относительно невысокой по международным меркам производительности труда россиян более половины работников не готовы повысить производительность труда даже при желаемом росте заработной платы [Карачаровский, Гурулева, 2023: 43]. Из них 20% считают, что уже работают на пределе возможностей. Для остальных рост производительности труда может привести к уменьшению времени досуга, что не соответствует их ценностным приоритетам. Даже устранение субъективно воспринимаемой несправедливости в оплате труда сегодня невозможно: оно потребовало бы слишком больших экономических затрат работодателей. Возможно, резервы труда есть у работников молодого поколения (до 36–38 лет), прежде всего в промышленности, сфере услуг. По мнению авторов, введение прогрессивного налогообложения, осознание социальной значимости труда работником на уровне общества, т.е. признание его объективной ценности, могло бы затормозить процесс снижения ценности труда. Так же считают и некоторые другие авторы [Бобков и др., 2020].

Пока же общей тенденцией остается признание приоритета инструментальной ценности труда. Такой вывод зачастую опирается на результаты массовых опросов общественного мнения, причем эта тенденция не новая. Более десятилетия назад Дж. Клифтон констатировал, что значительное большинство участников опросов выбирают материальные ценности: человек работает для заработка, удовлетворения собственных потребностей, обеспечения семьи [Clifton, 2011: 303]. Исследования показывают, что как в экономически развитых странах, так и в среднеразвитых и развивающихся, труд рассматривается самими работниками, прежде всего, как средство достижения материального

благополучия, т.е. прагматично-утилитарно [Burke, 2009; Lyons, Kuron 2014]. Это отношение к труду обусловлено не только тем, что работники часто заняты деятельностью, которая не вызывает у них интерес, но и ростом в постиндустриальном обществе ценности досуга, желанием обеспечить себе высокий материальный уровень жизни, достойный социальный статус.

Прекарность и «бесмысленность» труда. Проблема ценности труда рассматривается учеными с разных теоретических позиций. В зарубежной литературе широко распространены, как считает Д. Никитина, институциональный подход и концепция «бесмысленности труда» [Никитина, 2023: 141]. В исследованиях бесмысленного труда критической оценке подвергается вся система трудовых отношений. Теоретическая основа таких критических исследований – тезис о том, что оценка собственного труда работником как бесполезного приводит к фрустрации и неудовлетворенности жизнью, в конечном счете – к психологической травме [Гребер, 2018]. По утверждению К. Мерфи и Дж. Крейнера, в рамках институционального подхода к труду многие прежние исследования профессиональной идентичности анализировали, как работник доказывает значимость собственной работы другим людям, тогда как прежде всего он должен доказать эту значимость самому себе [Murphy, Kreiner, 2020: 4]. Поиск доказательств важности своей деятельности затруднен на практике оттого, что современный труд в ряде аспектов действительно лишен социальной значимости и творчества, он в принципе не может принести удовольствие тем, кто им занят. В условиях бюрократизации и формализации трудовых задач самостоятельный труд заменяется однообразной, монотонной, неинтересной работой, при выполнении которой работник должен следовать огромному количеству формальных требований [Hunter et al., 2020; Klemsdal et al., 2022]. При этом, по мнению Дж. Ширка, даже рост производительности труда, ведущий к уменьшению рабочего времени, в современном неолиберальном обществе не поощряется [Shirk, 2022: 17]. Вместо этого понятие работы расширяется: она поглощает жизнь и личность человека [Shirk, 2022: 8]. Бюрократическая организация рассматривает сам процесс работы и удлинение рабочего времени как безусловное благо, а создание бесконечных рабочих мест – как необходимое условие экономического роста и социального благополучия. Институциональный подход не может рационально объяснить рост непроизводительного «бесмысленного труда» и расширения подобных рабочих мест в организации, однако его сторонники отмечают, что подобный труд постепенно охватывает все сферы труда, т.к. в конечном счете он способствует поддержанию на определенном уровне совокупного потребительского спроса. По сути, «организационный бред» становится глобальным феноменом [Никитина, 2023: 137], не предлагая моральных оснований для придания такому труду смысла.

Снижение ценности труда для работников и потеря интереса к его содержанию означает, что растет отчужденность работника в труде, снижается уровень его защищенности и стабильности занятости, что выводит на первый план необходимость анализа прекариата. В последние десятилетия прекаризация стала весьма актуальной темой исследований, так что можно считать обращение к ней одним из трендов развития социологии труда [Shin et al., 2023]. Прекариат – это социальная группа работников, чья гибкая занятость не является гарантированной и легитимированной, будучи неустойчивой и вызывая фрустрацию, общую неудовлетворенность работников, так что ценность труда сводится к его наличию [Mihci, 2022; Jørgensen, 2016; Standing, 2011]. В западных странах исследуют формы проявления прекарного труда, специфику его влияния на женщин, мигрантов, этнические меньшинства, а также изменение содержания труда и перспективы в условиях глобального капитализма [Lambert, Herod, 2016; Shin et al., 2023].

В России в настоящее время ведущим автором, анализирующим прекарный труд, является Ж.Т. Тощенко, который, вслед за Г. Стэндингом, не исключает перспективы превращения прекариата в новый «опасный» класс [Тощенко, 2018]. В коллективной монографии под редакцией Ж.Т. Тощенко «От прекарной занятости к прекаризации жизни» (2022) делается вывод, что прекарная занятость стала всеобъемлющей и оказывает

влияние на другие сферы жизни, также превращая их в прекарные. По мнению авторов, прекарная часть занятого населения растет; она представлена в основном молодыми мужчинами со средним образованием, занятыми в негосударственном секторе торговли, услуг, строительства и транспорта. Рост прекариата демонстрирует разрыв с недавними представлениями о занятости, актуализируя проблему исследования новых групп работников, готовых к быстрой смене рабочих мест, переучиванию, постоянной адаптации к инновациям в условиях быстрой цифровизации [Темницкий, 2023], а также проблему защиты этой новой группы от эксплуатации посредством профсоюзов или других форм коллективных действий [Shin, 2023; Бобков и др., 2020].

В исследованиях прекариата в разных странах выявлено много общих характеристик, хотя в отношении ценности труда были обнаружены значительные различия, отражающие экономические уровни стран и качества жизни. Анализ данных межстрановых исследований и Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ за 2002–2016 гг. показал, что отличительной особенностью российских наемных работников (как прекариев, так и остальных) является устойчивое превышение удовлетворенности работой над удовлетворенностью жизнью [Темницкий, 2023: 159], в отличие от работников таких стран, как Дания, Норвегия, Нидерланды, Швеция, Швейцария, в которых удовлетворенность жизнью всегда была выше, чем удовлетворенность работой. В то же время другие исследователи предостерегают от «широких обобщений» данных отдельных стран, т.к. объяснение тех или иных особенностей по странам должно учитывать много локальных факторов, а не апеллировать к концепции неолиберальной экономики [Trappmann et al., 2023].

Ценность труда и поколенческие различия. Особенно актуальна проблема ценности труда для молодого поколения, которая также трансформируется в сторону роста его инструментальной ценности. Согласно эмпирическим исследованиям, российская молодежь ценит в труде главным образом материальную сторону и возможность самоутвердиться посредством труда. Молодежь легко меняет работу независимо от полученной профессии, если это гарантирует рост доходов, карьерное продвижение. При этом молодежь высоко ценит свободу выбора труда и фрилансерство, независимость и творчество, желая совместить разные характеристики трудовой деятельности, которые не всегда достижимы при погоне за доходами [Проказина, 2021: 410]. Одновременно с независимо ориентированной занятой российской молодежью существует группа, которая не работает и не учится, т.к. обладает низкими социальными ресурсами и не мотивирована на трудовую активность [Буланова, 2018; Демиденко, 2021; Зудина, 2019]. Наличие такой молодежи характерно для многих стран и означает ее разочарование в труде как сфере самореализации, рост индивидуалистических ориентаций. Исследования этой группы демонстрируют, что среди молодежи распространена неуверенность в будущем, которая может быть обусловлена низким уровнем образования, жизненных ресурсов, инфантилизмом, а возможно – отторжением прекарной работы. Однако это лишь внешние факторы, поскольку более глубокий анализ объективных и субъективных факторов должен опираться на тщательный анализ разных групп такой молодежи, отличающихся многими культурно-социальными индикаторами.

В работах С. Лайонса и Л. Курона [Lyons, Kuron, 2014] приводятся результаты анализа различий в представлениях о труде, ценности труда, отношении к работе, установках на соотношение между работой и личной жизнью у разных поколений [Huber, Schubert, 2019]. Сравнительное исследование ценностей самоутверждения работников разных возрастов, участвовавших в исследованиях ESS (European Social Survey 2006–2018), проведенное А. Темницким, выявило следующие тенденции. Во-первых, ценности самоутверждения посредством труда и карьеры у занятого молодого населения (18–35 лет) оказались выше в России, чем в других европейских странах. Во-вторых, эти ценности выше у молодежи в целом, чем у других поколений (36–65 лет). В-третьих, была выявлена тенденция «снижения ценностей достижения у работающей молодежи России» [Темницкий, 2021: 400], что

выразилось в падении смысло-жизненной мотивации труда и заниженной оценке его терминальной ценности. При этом ценности достижения и материального благополучия посредством труда сохраняют приоритетность, что важно для преодоления молодым поколением россиян новых трудностей на рынке труда. Согласно всероссийскому опросу разных возрастных групп населения, материальная ценность труда наиболее значима для группы от 25 до 34 лет. Интерес к труду как виду деятельности также значим для молодежи, но при соблюдении баланса работы и свободного времени. Эти критерии являются ведущими при оценке труда молодежью.

Исследования выявили важность культурологической составляющей труда даже в вопросах, которые на первый взгляд являются сугубо экономическими. Так, В. Минат на примере анализа труда в строительной отрасли и здравоохранении США за длительный период времени в XX – начале XXI вв. показал, что существует сложная взаимосвязь между ростом производительности труда, продолжительностью рабочего времени и появлением разных форм «бессмысленного труда». Автор эмпирически доказал, что «в условиях долгосрочного повышения производительности труда, из-за которого сокращается продолжительность рабочего времени», работодатели создают формы социально бессмысленного труда (например, реклама продукции), которые позволяют вновь увеличить рабочее время специалистов [Минат, 2023: 29]. При этом ценность труда и его мотивация у квалифицированных сотрудников снижается, т.к. такой труд ведет к падению социальной эффективности использования живого квалифицированного труда в США. Снижается и производительность такого труда. Как считает американский антрополог Д. Гребер [2018], борьба с технологической безработицей посредством создания фиктивных рабочих мест также является примером использования «бессмысленного труда», снижения его терминальной ценности для работников, тогда как всякий труд должен иметь смысл. Превращение труда в скучную бесполезную деятельность становится моральной проблемой общества в условиях технологического прогресса. Вероятно, внимание к исследованию этой тематики будет нарастать.

Социальный смысл труда и риски. В современных условиях изменения характера труда и усложнения его организации возрастают не только возможности проявления творчества у некоторых групп работников (особенно тех, чей труд цифровизирован), но и количество рисков, снижающих его социальную ценность. Охрана труда (особенно там, где условия труда недостаточно контролируются государством и профсоюзами) и риски организации труда – те факторы, которые могут снизить субъективное удовлетворение трудом и усилить трудовые стрессы, а следовательно, и снизить осознание социальной ценности труда работниками. Как утверждает А. Хоннет, труд должен развивать работников и давать им возможность осознать свою причастность к коллективной деятельности, тогда как в реальной организации труда, напротив, преобладают индивидуализация, прекаризация и развоплощение [Celikates et al., 2023]. Вывод о росте прекаризации труда был сделан и в упомянутой монографии [Тощенко (ред.), 2022]. Другие ученые подчеркивают, что изменение организационных принципов и формирование нестандартных условий труда в результате цифровизации экономики влечет за собой рост рискогенности, опосредованный снижением безопасности труда, сокращением спроса на живой труд (Böhle; Schieman).

Трудовые риски, обусловленные несправедливыми трудовыми и тарифными соглашениями, ростом напряженности труда, обычно определяют как риски ухудшения условий труда [Бухтияров и др., 2017]. Они косвенно обусловлены невозможностью работников повлиять на принятие тех или иных условий труда, т.е. связаны с недостаточной коллективной значимостью принимаемых соглашений, низкой значимостью работников в этом процессе.

Негативным фактором труда выступает и стресс, который обычно рассматривается с точки зрения социально-психологического состояния работника, его потребностей и условий жизни. Возрастают напряжения между ролью труда как фактора производства, с одной стороны, и труда как основы личностного развития работника – с другой.

«Последнее не ограничивается только сохранением трудоспособности работника, но также относится к его развитию, в том числе в процессе труда и, что немаловажно, к удовлетворению потребностей в труде» [Böhle et al., 2018: 60]. В условиях стрессогенности особую роль играет усложнение организационных и технико-технологических систем, которые, по оценкам Ф. Беле, предполагают рост уровня ответственности работников. Данные тенденции называются и российскими социологами. Ими отмечается, что «внедрение новых форм организации и управления, ведущих одновременно к возрастанию контроля и повышению интенсивности труда, усиление требований к личной эффективности, снижение гарантий занятости и индивидуализация трудовых отношений способствуют формированию достаточно агрессивной рабочей среды, где стресс становится постоянной составляющей трудовой деятельности» [Козина, Сережкина, 2019: 27].

Канадский автор С. Шиман объясняет рост старых и возникновение новых стрессовых рисков трансформацией индустриальных организаций: сокращением их штатов и формированием нестандартных условий труда [Schieman, 2019]. Снижается уровень гарантий долгосрочной стабильной занятости, что усиливает общее чувство незащищенности.

Направление исследования трудовых рисков в связи с цифровизацией повсеместно стало весьма популярным. Часто акцент делается на негативных следствиях цифровизации труда. На одиночество (атомизацию) индивидов, разрыв социальных связей, указывает Ф. Джонс [Jones, 2021], считая это результатом тотального контроля со стороны внедряемых цифровых систем. Последние нивелируют защищенность наемных работников, а также лишают их возможности отстаивать свои права. Профсоюзные организации и государство могут изменить данную ситуацию, но в настоящее время по разным причинам (включая глобальную коммерциализацию всех сфер общественной жизни) проявляют пассивность. Таким образом, риски стресса оказываются тесно связанными с прекаризацией жизни. Работник остается один на один не только со своими бытовыми проблемами, но и проблемами трудоустройства, занятости, безопасности труда, что повышает риски возникновения стресса.

В таких условиях А. Хоннет [Honnet, 2021] предлагает ограничить контроль частных собственников предприятий и увеличить полномочия государства в определении условий труда. Цель подобных реформ должна состоять в том, чтобы обеспечить как можно большее участие работников в деятельности своего коллектива, демократизировать условия их труда. Сам Хоннет справедливо сомневается, что это можно реализовать при современном капитализме и создать условия труда, при которых каждый будет себя чувствовать «демократическим гражданином», поэтому бессмысленность труда в обществе будет только возрастать.

Проведенный анализ публикаций позволяет сделать вывод, что тенденции, связанные с ростом ценности оплаты труда, лишь констатируют переход России к рыночной экономике, где важен капитал, выгода и доходность труда, а не его сущностные характеристики и социальная значимость (если она и сохраняется, то не доминирует). Смысловая проблематика труда по-прежнему широко развивается главным образом в работах мэтров российской социологии труда (Ж.Т. Тощенко, В.Н. Бобков) и их коллег. Большинство остальных авторов принимает изменения в ценностях труда как свершившийся факт, поскольку сформировались новые типы субъектов трудовых отношений и их поведения.

На наш взгляд, это важный и ценный вывод для социологии труда: мы наблюдаем тенденцию единения терминальной ценности (пусть и не приоритетной) и реально доминирующей инструментальной, прагматичной ценности (доход, карьера).

Заключение. Тенденции изменения ценности труда, представленные в статье, возможно, фиксируют не только те трансформации, которые уже имеют место в реальности и отражены в исследованиях, но и конструируют некоторые будущие направления развития труда, которые весьма противоречивы и пока недостаточно подтверждены эмпирическими данными. Изменения в мотивации труда и доминирующих ценностях происходят не только с каждым новым поколением, на них влияет множество факторов как

экономического, так и неэкономического порядка. На сегодня наиболее достоверной представляется признание множественности ценностей труда без явного доминирования какой-либо одной из них. Такая множественность присуща и молодежи, и занятому населению среднего и старшего возраста: у каждой группы материальные ценности труда соединены либо с ориентацией на самореализацию, либо карьеру, либо социальное признание труда. В такой стране, как Россия, где социальная дифференциация остается значимой проблемой, было бы трудно ожидать единства в оценке труда с учетом рыночного характера экономики. Мы полагаем, что эта многомерность будет и дальше сохраняться.

Зарубежные исследования ценности труда больше, чем российский, сфокусированы на негативных тенденциях развития трудовой сферы, что подтверждается многими работами. Однако утверждать, что подобные тренды адекватны на глобальном уровне, мы не беремся: для этого нужны международные сравнительные исследования труда. Очевидно лишь, что важность проблемы прекарности труда и ее следствий будет скорее возрастать, как и тенденции к превращению многих видов труда в «бессмысленный труд» с точки зрения оценки его социального смысла.

Что касается тенденции низкой социальной защищенности работников, возможно, пока не хватает масштабных исследований по этой теме, которая важна и для роста удовлетворенности жизнью, и для осознания социальной ценности труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Коваленко В.В. Неустойчивая занятость – глобальная проблема современности: как снизить ее масштабы в России? // Проблемы прогнозирования. 2020. № 3. С. 93–100.
- Буланова М.Б. НЕЕТ-молодежь: опыт международной диагностики // Вестник РГГУ. Сер. «Философия. Социология. Искусствоведение». 2018. № 3 (13). С. 54–62.
- Бухтияров И.В., Измеров Н.Ф. и др. Условия труда как фактор риска повышения смертности в трудоспособном возрасте // Медицина труда и промышленная экология. 2017. № 8. С. 43–49.
- Горшков М.К., Шереги Ф.Э., Тюрина И.О. Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ. М.: ФНИСЦ РАН, 2023.
- Гребер Д. Бредовая работа. Тратат о распространении бессмысленного труда / Пер. с англ. М.: Ад Маргинем Пресс, 2018.
- Демиденко С.Ю. Разные пути в НЕЕТ: о жизненных выборах молодежи // Трансформация труда в (де)глобализирующемся обществе: сб. науч. ст. / Под ред. Н.Г. Скворцова, Р.В. Карапетяна. СПб.: Скифия принт, 2021. С. 423–433.
- Димаджио П. Культура и хозяйство // Экономическая социология. 2004. Т. 5. № 3. С. 45–60.
- Зудина А.А. «Не работают и не учатся»: молодежь НЕЕТ на рынке труда в России // Мир России. 2019. Т. 28. № 1. С. 140–160. DOI: 10.17323/1811-038X-2019-28-1-140-160.
- Карачаровский В.В., Гурулева М.Н. Ловушка мотивации на российском рынке труда // Социологические исследования. 2023. № 8. С. 34–46.
- Козина И.М., Серержкина Е.В. Производственные факторы стресса в работе российских и французских ИТ–специалистов // Социологические исследования. № 5. 2019. С. 26–35.
- Минат В.Н. Взаимосвязанная динамика продолжительности, производительности и «бессмысленности» труда (отраслевой аспект на примере США) // Общественные науки и современность. 2023. № 5. С. 19–32.
- Никитина Д. Бессмысленный труд, бредовая работа и организационный абсурд: новые направления для институциональной теории // Социологическое обозрение. 2023. № 1. С. 129–146.
- Проказина Н.В. Отношение к труду: установки и практики молодых россиян // Трансформация труда в (де)глобализирующемся обществе: сб. науч. ст. / Под ред. Н.Г. Скворцова, Р.В. Карапетяна. СПб.: Скифия принт, 2021. С. 410–422.
- Радаев В.В. Миллениалы. Как меняется российское общество. М.: Изд. дом ВШЭ, 2019.
- Темницкий А.Л. Ценности самоутверждающего поведения молодых российских работников // Трансформация труда в (де)глобализирующемся обществе: сб. науч. ст. / Под ред. Н.Г. Скворцова, Р.В. Карапетяна. СПб.: Скифия принт, 2021. С. 400–409.
- Темницкий А.Л. Затрагивает ли прекарнизация занятости все сферы жизни? // Социологические исследования. 2023. № 2. С. 158–164.
- Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018.

- Тощенко Ж.Т. Эволюция смыслов труда: современное состояние и будущие ориентиры // Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие: сб. ст. / Под ред. Г.П. Баймузиной, Р.М. Валиахметова. Уфа: Мир Печати, 2019. С. 61–64.
- Тощенко Ж.Т. (ред.) От precariousности к прекарнизации жизни. М.: Весь Мир, 2022.
- Aroles J., Bonneau C., Bhanekar S. Conceptualising 'Meta-Work' in the Context of Continuous, Global Mobility: The Case of Digital Nomadism. // *Work, Employment and Society*. 2023. Vol. 37. № 5. P. 1261–1278.
- Baldwin R. *The Globotics Upheaval: Globalization, Robotics and the Future of Work*. Oxford University Press, 2019.
- Benanav A. *Automation and the Future of Work*. London, 2020.
- Böhle F, Voß G., Wachtler G. *Handbuch Arbeitssoziologie*. Band 2: Akteure und Institutionen. Springer, 2018.
- Brynjolfsson E., McAfee A. *The Second Machine Age. Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*, New York, 2014.
- Burke R.J. Working to Live or Living to Work: Should Individuals and Organizations Care? // *Journal of Business Ethics*. 2009. Vol. 84. Supplement 2: Working to Live or Living to Work. P. 167–172.
- Celikates R., Honneth A., Jaeggi R. The Working Sovereign: A conversation with Axel Honneth // *Journal of Classical Sociology*. 2023. Vol. 23. № 3. P. 318–338.
- Clifton J. *The Coming Jobs War*. New York: Gallup Press, 2011.
- Ford M. *Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future*, New York: Basic Books, 2015.
- Honneth A. *The Working Sovereign / Der arbeitende Souverän. A Normative Theory of Labour*. Walter-Benjamin-Lectures. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 2021.
- Huber P., Schubert H-J. Attitudes about work engagement of different generations – A cross-sectional study with nurses and supervisors // *Journal of Nursing Management*. 2019. № 27. P. 1341–1350.
- Hunter S.D., Bentzen H., Taug J. On the “missing link” between formal organization and informal social structure // *Journal of Organization Design*. 2020. № 9(1). P. 1–20.
- Jones Ph. *Work Without the Worker: Labour in the Age of Platform Capitalism*. London; New York: Verso, 2021.
- Jørgensen, M.B. Precariat- What it Is and Isn't- Towards an Understanding of What it Does. *Critical Sociology*. 2016. 42 (7–8): 959–974.
- Kesternich I., Schumacher H., Siflinger B., Schwarz S. Money or meaning? Labor supply responses to work meaning of employed and unemployed individuals // *European Economic Review*. 2021. 137(4):103786
- Klemsdal L., Clegg S. Defining the work situation in organization theory: bringing Goffman back in. *Culture and Organization*. 2022. Vol. 28. Iss. 6, 471–484.
- Lambert R., Herod A. *Neoliberal capitalism and precarious work: Ethnographies of accommodation and resistance*. University of Melbourne: Edward Elgar, 2016.
- Lyons S., Kuron, L. Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research // *Journal of Organizational Behavior*. 2014. № 35. P. 139–157.
- Mhlana S. Precarious Work and the Gendered Individualisation of Risk in the South African Manufacturing Sector, 2002–2017 // *Global Labour Journal*. 2023. № 14(2). P. 165–184.
- Mihci H. Precariat: A New Class or a Dangerous Notion for the Class Struggle? // *Efil Journal of Economic Research*. 2022. № 5(3). P. 10–29.
- Murphy C., Kreiner G.E. Occupational boundary play: Craming a sense of identity legitimacy in an emerging occupation // *Journal of Organizational Behavior*. 2020. Vol. 41. № 9. P. 871–894.
- Schieman S. Ordinary Lives and the Sociological Character of Stress: How Work, Family, and Status Contribute to Emotional Inequality // *Society and Mental Health*. 2019. Vol. 9. № 2: 127–142.
- Shin K.-Y., Kalleberg A.L., Hewison K. Precarious work: A global perspective // *Sociology Compass*. 2023. V. 17. № 12. e13136.
- Shirk J. From Bureaucratic Discipline to Self-Actualization: Using Marx and Foucault to Critique the Demand for Better Work Rather Than Less Work // *Administration and Society*. 2022. Vol. 54. № 9. P. 1827–1847.
- Standing G. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic, 2011.
- Trappmann V., Umney C., McLachlan C., Seehaus A., Cartwright L. How Do Young Workers Perceive Job Insecurity? Legitimising Frames for Precarious Work in England and Germany // *Work, Employment and Society*. First published online October 5, 2023.
- Varavallo G., Scarpetti G., Barbera F. The moral economy of the great resignation // *Humanities and Social Sciences Communications*. 2023. № 10, 587. First published online 28 November.
- Wörwag S., Cloots A. *Arbeitskulturen im Wandel. Der Mensch in der New Work Culture*. Springer Gabler, Wiesbaden, 2020.

CHANGING VALUES OF WORK (based on the materials from Russian and foreign publications)

TITARENKO L.G.***, KARAPETYAN R.V.**

*Belarusian State University, Belarus

** Saint Petersburg State University, Russia

Larissa G. TITARENKO, Dr. Sci. (Sociol.), Prof., Belarusian State University, Minsk, Belarus; Associate Researcher, Sociological Institute of FCTAS RAS, Russia (larissa@bsu.by); Ruben V. KARAPETYAN, Cand. Sci. (Econ.), Associate Prof. of the Department of Economic Sociology, Saint Petersburg State University, Associate Researcher, Sociological Institute of FCTAS RAS, Saint Petersburg, Russia (r.karapetyan@spbu.ru).

Abstract. The sphere of work, which was previously central to Soviet and Russian sociology constantly covered in the Sociological Studies journal, is no longer so, although work remains an important subject of research in the conditions of the challenging digital transformation and growing uncertainty. Based on the analysis of domestic and foreign publications, the authors tried to identify current trends in the development of research that reflect global and regional changes in labor. Solving this problem allows the authors to show which problems attract the prime attention of scientists from different countries, and define the prospects for the future research. The authors show the discussion conducted by researchers on the topic of changing labor values. Particular attention is paid to how precarization is analyzed and the growth of the “meaninglessness” of labor is argued. A significant similarity of the identified problems in Russia and foreign countries is emphasized, regardless of the fact that they belong to different levels of socio-economic development, differ in work culture and other characteristics.

Keywords: sociology of work, motivation, transformation of work values, risks, precarization, “meaningless work”.

REFERENCES

- Aroles J., Bonneau C., Bhankaraul S. (2023) Conceptualising ‘Meta-Work’ in the Context of Continuous, Global Mobility: The Case of Digital Nomadism. *Work, Employment and Society*. Vol. 37. No. 5: 1261–1278.
- Baldwin R. (2019) *The Globotics Upheaval: Globalization, Robotics and the Future of Work*. Oxford University Press.
- Benanav A. (2020) *Automation and the Future of Work*. London.
- Bobkov V.N., Odintsova E.V., Kovalenko V.V. (2020) Precarious employment – a Global Problem of Our Time: How to Reduce its Scale in Russia? *Forecasting problems*. No. 3: 93–100. (In Russ.)
- Böhle F, Voß G., Wachtler G. (2018) *Handbuch Arbeitssoziologie. Band 2: Akteure und Institutionen*. Springer.
- Brynjolfsson E., McAfee A. (2014) *The Second Machine Age. Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*, New York.
- Bukhtiyarov I.V., Izmerov N.F., Tikhonova G.I., Churanova A.N., Gorchakova T. Yu., Bryleva M.S., Krutko A.A. (2017) Work conditions as a risk factor mortality increase in able-bodied population. *Russian Journal of Occupational Health and Industrial Ecology*. (8): 43–49. (In Russ.)
- Bulanova M.B. (2018) NEET youth: experience of international diagnostics. *Vestnik RGGU. Filosofiya. Sociologiya. Iskusstvo* [Bulletin of the Russian State University for the Humanities. Ser. “Philosophy. Sociology. Art history”]. No. 3 (13): 54–62. (In Russ.)
- Burke R.J. (2009) Working to Live or Living to Work: Should Individuals and Organizations Care? *Journal of Business Ethics*. Vol. 84 (Suppl. 2): Working to Live or Living to Work: 167–172.
- Celikates R., Honneth A., Jaeggi R. (2023) The Working Sovereign: A conversation with Axel Honneth. *Journal of Classical Sociology*. No. 23(3): 318–338.
- Clifton J. (2011) *The Coming Jobs War*. New York: Gallup Press.
- Demidenko S. Yu. (2021) Different paths to NEET: about the life choices of young people. In: Skvortsov N.G., Karapetyan R.V. (eds) *Transformation of labor in a (de)globalizing society*. SPb: Skifia-Print: 423–433. (In Russ.)
- DiMaggio P. (2004) Culture and Economy. *Economic Sociology*. No. 3: 45–65. (In Russ.)
- Ford M. (2015) *Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future*. New York: Basic Books.
- Gorshkov M.K., Sheregi F.E., Tyurina I.O. (2023) *Reproduction of intellectual labor specialists: sociological analysis*. Moscow: FNISC RAS. (In Russ.)
- Graeber D. (2018) *Bullshit Job. Treatise on the Spread of Meaningless Labor*. Transl. from English. Moscow: Ad Marginem Press. (In Russ.)

- Honneth A. (2023) *The Working Sovereign / Der arbeitende Souverän. A Normative Theory of Labour. Walter-Benjamin-Lectures*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Huber P., Schubert H.-J. (2019) Attitudes about work engagement of different generations – A cross-sectional study with nurses and supervisors. *Journal of Nursing Management*. No. 27: 1341–1350.
- Hunter S.D., Bentzen H., Taug J. (2020) On the “missing link” between formal organization and informal social structure. *Journal of Organization Design*. 9(1): 1–20.
- Jones Ph. (2021) *Work Without the Worker: Labour in the Age of Platform Capitalism*. London; New York: Verso.
- Jørgensen, M. B. (2016) Precariat- What it Is and Isn't- Towards an Understanding of What it Does. *Critical Sociology*. 42 (7–8): 959–974.
- Karacharovskiy V.V., Guruleva M.N. (2023) Motivation Trap on Russian Labour Market. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 8: 34–46. (In Russ.)
- Kesternich I., Schumacher H., Siflinger B., Schwarz S. (2021) Money or meaning? Labor supply responses to work meaning of employed and unemployed individuals *European Economic Review*. 137(4): 103786.
- Klemsdal L., Clegg S. (2022) Defining the work situation in organization theory: bringing Goffman back in. *Culture and Organization*. Vol. 28. Issue 6: 471–484.
- Kozina I.M., Serezkina E.V. (2019) Occupational stress factors in the work of Russian and French IT specialists. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 5: 26–35. (In Russ.)
- Lambert R., Herod A. (2016) Neoliberal capitalism and precarious work: Ethnographies of accommodation and resistance. University of Melbourne: Edward Elgar.
- Lyons S., Kuron L. (2014) Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*. No. 35: 139–157.
- Mhlana S. (2023) Precarious Work and the Gendered Individualisation of Risk in the South African Manufacturing Sector, 2002–2017. *Global Labour Journal*. No. 14(2): 165–184.
- Minat V. (2023) Interconnected Dynamics of Duration, Productivity and “Bullshit” of Labor (Branch Aspect on the Example of the USA). *Social Sciences and Contemporary World*. No. 5: 19–32. (In Russ.)
- Mihci H. (2022) Precariat: A New Class or a Dangerous Notion for the Class Struggle? *Efil Journal of Economic Research*. 5(3): 10–29.
- Murphy C., Kreiner G.E. (2020) Occupational boundary play: Craving a sense of identity legitimacy in an emerging occupation. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 41(9): 871–894.
- Nikitina D. (2023) Pointless labor, bullshit jobs, and organizational absurdity: new directions for institutional theory. *Russian Sociological Review*. No. 1: 129–146. (In Russ.)
- Prokazina N.V. (2021) Attitude to work: attitudes and practices of young Russians. In: Skvortsov N.G., Karapetyan R.V. (eds) *Transformation of labor in a (de)globalizing society*. Spb.: Skifia-Print: 410–422. (In Russ.)
- Radaev V.V. (2019) *Millenials. How Russian society is changing*. Moscow: HSE. (In Russ.)
- Schieman S. (2019) Ordinary Lives and the Sociological Character of Stress: How Work, Family, and Status Contribute to Emotional Inequality. *Society and Mental Health*. Vol. 9. No. 2: 127–142.
- Shin K.-Y., Kalleberg A.L., Hewison K. (2023) Precarious work: A global perspective. *Sociology Compass*. Vol. 17. No. 12. e13136.
- Shirk J. (2022) From Bureaucratic Discipline to Self-Actualization: Using Marx and Foucault to Critique the Demand for Better Work Rather Than Less Work. *Administration and Society*. Vol. 54. No. 9: 1827–1847.
- Standing G. (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Temnitskiy A.L. (2023) Does precarity of employment affect all spheres of life? *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 2: 158–164. (In Russ.)
- Temnitskiy A.L. (2021) Values of self-affirming behavior of young Russian workers. In: Skvortsov N.G., Karapetyan R.V. (eds) *Transformation of labor in a (de)globalizing society*. SPb.: Skifia-Print: 400–409. (In Russ.)
- Toschenko Zh. (2018) *Precariat: from protoclass to new class*. Moscow: Nauka. (In Russ.)
- Toschenko Zh. (2019) Evolution of the Meanings of Work: Current State and Future Guidelines. In: Baymurzina G., Valiachmetov R. (eds) *The Future of Work: Global Challenges and Regional Development*. Ufa: Mir Pechati: 61–64. (In Russ.)
- Toschenko Zh. (ed.) (2022) *From precarious employment to precarization of life*. Moscow: Ves' Mir. (In Russ.)
- Trappmann V., Umney C., McLachlan C., Seehaus A., Cartwright L. (2023) How Do Young Workers Perceive Job Insecurity? Legitimising Frames for Precarious Work in England and Germany. *Work, Employment and Society*. First published online October 5.
- Varavallo G., Scarpetti G., Barbera F. (2023) The moral economy of the great resignation. *Humanities and Social Sciences Communications*. № 10, 587. First published online 28 November.
- Wörwag S., Cloots A. (2020) *Arbeitskulturen im Wandel. Der Mensch in der New Work Culture*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Zudina A. (2019) The NEET Youth in the Russian Labor Market. *Mir Rossii* [Universe of Russia. Sociology. Ethnology]. Vol. 28. No. 1: 140–160. DOI: 10.17323/1811-038X-2019-28-1-140-160. (In Russ.)