

ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ

DOI: 10.25990/socinstras.pss-12.wkx6-cc09

В. Ю. БОЧАРОВ

МОДЕЛИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОЧЕЙ МОЛОДЕЖИ УРАЛА¹

В статье на основе анализа положения рабочей молодежи на рынке труда и в трудовых отношениях конструируются три модели ее трудового поведения: «терпеливое молчание», «адаптивное приспособление», «активное действие». В своей основе эти модели опираются на социальное самочувствие рабочей молодежи и вписываются в более широкие модели экономического поведения, представляя собой их реализацию на рынке труда и в трудовых отношениях. Трудовое поведение является одним из видов экономического поведения, которое зависит от ряда факторов: характер трудовых отношений в организации (1), удовлетворенность условиями и оплатой труда (2), вовлеченность в профессиональные объединения (3), готовность защищать свои права (4), доминирующая форма трудовой мотивации (5). Существенный дифференцирующий признак в каждой из трех выделенных моделей трудового поведения рабочей молодежи — наличие/отсутствие формальной регламентации трудовых отношений. Трудовое поведение рабочей молодежи анализируется на основе данных эмпирического исследования, проведенного в 2018 году на территории УрФО.

Ключевые слова: рабочая молодежь, трудовое поведение, рынок труда, трудовые отношения.

BOCHAROV VLADISLAV YU.

LABOR BEHAVIOR MODELS OF URAL'S LABORING YOUTH²

In the article, based on the analysis of the position of laboring youth on the labor market and labor relations, three models of their labor behavior are constructed: “patient

¹ Статья подготовлена при поддержке гранта РНФ № 17-78-20062 «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса в современной России».

² The article was prepared with the support of the RSF (Russian Science Foundation) grant № 17-78-20062 «Life strategies of young people of the new working class in modern Russia».

silence”, “adaptive accommodation”, and “active action”. At their core, these models rely on the social well-being of working youth and fit into broader models of economic behavior, representing their implementation in the labor market and in labor relations. Labor behavior is one of the types of economic behavior that depends on a number of factors: the nature of labor relations in an organization (1), satisfaction with conditions and wages (2), involvement in professional associations (3), willingness to protect one’s rights (4), dominant form of work motivation (5). The essential differentiating feature in each of the three models of labor behavior of laboring youth we have identified is the presence/absence of a formal regulation of labor relations. The labor behavior of laboring youth is analyzed on the basis of data from an empirical study conducted in 2018 in the Urals Federal District.

Keywords: laboring youth, labor behavior, labor market, labor relations.

Подходы к анализу трудового поведения работников

Большинством современных авторов трудовое поведение рассматривается в качестве одного из видов экономического поведения. В то же время четкого определения трудового поведения до сих пор не сформулировано. Более того, нет согласия в определении содержания и границах этого понятия. В отечественной литературе до сих пор встречаются концепции, в которых трудовое поведение, следуя советской традиции, фактически приравнивается к трудовой деятельности (Чекмарева, Россошанский 2016: 31). Либо отождествляются понятия «трудовое поведение» и «труд». Например, так поступает Н. И. Шаталова, причем раскрывая само понятие «трудовое» поведение» через еще одно вводимое ей понятие «трудовой потенциал» (Шаталова 2003: 106). В свою очередь А. В. Попов несколько корректирует такой подход, вводя целевой элемент необходимости удовлетворения «человеческих потребностей», но не меняет его сути (Попов 2014: 199).

Ряд отечественных авторов, следуя западной традиции, говорят о поведении на рынке труда и трудовом поведении, как о разных понятиях (Козина 1997; Константиновский, Вознесенская, Чередниченко 2013: 174). В своих рассуждениях они базируются на известной западной концепции *labor market behavior* (Bewley 2003; Gallen, Mulligan 2013). При этом зарубежными авторами часто рассматриваются поведение различных групп на рынке труда, например трудовых мигрантов и коренного населения (Thierfelder, Shiells 1997), пожилых работников (Honig, Hanoch 1980), поведение безработных в поиске работы (Muffels, Vriens 1991) и т. д. В то же время для обозначения внутрифирменного (внутриорганизационного) поведения работников

отечественными и зарубежными исследователями используется целый набор терминов: «организационное поведение» (Шаталова 2012: 11), «организационное гражданское поведение» (Ребзуев 2009: 13), «производственное поведение» (Экономическая социология 2006: 341), «поведение сотрудников» (*employee behavior*) (Spacey 2018).

Существует достаточно распространенная отечественная традиция рассматривать трудовое поведение исключительно с позиций структурно-функционального подхода. Так, в теоретико-прикладном толковом словаре «Социология труда» (под ред. В. А. Ядова) трудовое поведение определяется как *внешне наблюдаемые действия, поступки субъекта трудовой деятельности в их определенной последовательности* (Трудовое поведение 2006: 353). При этом далее в этой словарной статье отмечается, что в трудовом поведении выделяются регламентируемая и нерегламентируемая составляющие и утверждается, что *в социологическом исследовании трудового поведения анализу, как правило, подлежат фактические условия и результаты трудового поведения под углом зрения интересов организации, индивидуальных или групповых интересов работников* (Трудовое поведение 2006: 353).

На наш взгляд, институциональный аспект (регламентированный и нерегламентированный), безусловно, важен, но также важны и повседневные практики в сфере труда (Кулькова 2008). Очевидно, необходимо расширять методологические рамки, синтезируя имеющиеся в социологии подходы к изучению трудового поведения. И такие подходы существуют. Так, А. Л. Темницкий в своей статье выделяет пять возможных подходов к анализу трудового поведения: структурно-функциональный (1), модель социального механизма (2), модель экономического человека (3), неинституциональный (4), социокультурный (6) (Темницкий 2007: 60–71). В свою очередь А. В. Попов и Т. С. Соловьева называют четыре подхода к анализу трудового поведения: интегрирующий (1), функциональный (2), процессный (3) и мотивационный (4) (Попов, Соловьева 2017: 6).

Многообразие теоретических подходов обусловило наличие различных оснований для выделения эмпирических моделей трудового поведения работников. Более того, реализация повседневных практик трудового поведения связана непосредственно с социально-демографическими критериями работников: возраст, пол, сфера занятости, территория проживания. На этом уровне исследователи ведут речь о специфике занятости, например, молодых работников в промышленности и на селе (Вознесенская 2013; Муханова

2015; Александрова, Ненахова 2017) или выделяют возрастные и гендерные особенности их трудового поведения, проявляющиеся непосредственно на рабочих местах в ежедневном взаимодействии с коллегами (Шаталова 2015: 184).

Отметим, что многие исследователи фокусируют свое внимание на специфике занятости именно молодежи на конкретном региональном рынке труда, выделяя какую-то отдельную проблему. Так, например, нередко рассматривают социальное самочувствие молодых работников (Бочаров, Васькина 2017), их трудовую мотивацию (Карапетян, Никифорова 2018), концентрируясь на проблемах зависимости величины заработной платы и занятости молодежи (Brzezinski 2017) или говоря об особенностях их трудового поведения (Кылгыдай, Ойдуп 2015). При этом распространено мнение, что главное противоречие, характеризующее современный молодежный рынок труда, — увеличивающийся разрыв между трудовыми притязаниями молодежи и возможностями для их удовлетворения, что в конечном итоге приводит к более высокому уровню безработицы среди молодежи (Константиновский, Попова 2015). Также констатируется, что молодежь образует особо уязвимую категорию на рынке труда, в особенности только что окончившая учебные заведения и не имеющая опыта работы (Зудина 2017; Skiter, Sherer, Metelkova 2017).

Методология и методика исследования

Спецификой нашего анализа является попытка исследовать трудовое поведение не в целом в социальной группе населения (молодежь), а только в ее определенной части — рабочей молодежи. К рабочей молодежи 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 (Gavrilyuk 2018). Отметим, что отнесение работников сферы услуг к рабочим (рабочему классу) обосновывается в настоящее время многими зарубежными и отечественными авторами (Жвйтиашвили 2017: 12; Culture, Class, Distinction 2009: 198).

Для понимания специфики трудового поведения рабочей молодежи нами был выделен ряд факторов, являющихся определяющими для осуществления дальнейшей типологизации: форма найма и характер

трудовых отношений в организации (1), удовлетворенность условиями и оплатой труда (2), вовлеченность в профессиональные объединения (3), готовность защищать свои права (4), доминирующая форма трудовой мотивации (5).

Модель трудового поведения молодого работника определяется нами следующим образом: это основанная на базовых социальных установках и сформированная в зависимости от образовательного и профессионально-квалификационного уровня стереотипная форма трудовой активности, реализующаяся в определенном наборе социальных действий (поступков) в условиях внешне регламентированных правил и норм рынка труда и трудовых отношений.

В рамках нашего эмпирического исследования объектом массового опроса являлась рабочая молодежь в возрасте от 15 до 29 лет, проживающая на территории Уральского Федерального округа (УрФО). Участниками исследования выступили 1534 респондента, использована целевая многоступенчатая выборка по четырем объективным критериям: возраст (около 500 человек в каждой из возрастных групп, соответствующих периодизации когорт в официальной статистике РФ: 15–19 лет (33%), 20–24 года (33,4%) и 25–29 лет (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 в этих областях с апреля по июль 2018 г.

Качественное исследование проводилось с февраля по август 2018 года в Тюмени. Беседы были проведены с 31 информантом. Четырнадцать информантов являлись представителями традиционного рабочего класса, занятыми в сфере промышленности, добычи полезных ископаемых, строительстве и техническом обслуживании; 17 информантов выполняли обязанности на должностных позициях в сфере ритейла и других видов клиентского сервиса. Каждое интервью длилось от 40 мин до 2,5 ч и проводилось в удобном для информанта месте — дома, на работе или в кафе. Все сессии базировались на детализированном гайде интервью (автор гайда — руководитель исследовательского проекта Т. В. Гаврилюк), записаны на диктофон и транскрибированы дословно, с сохранением экстралингвистических элементов разговора.

Описание и интерпретация некоторых данных эмпирического исследования

Форма найма и характер трудовых отношений. Почти 4/5 (78,6%) опрошенных молодых рабочих имеют формальные договора найма по месту своей нынешней работы (около 60% — бессрочные, почти 20% — срочные трудовые договора). Еще 6,9% молодежи оформлены на нынешней работе по договорам гражданско-правового характера (ГПХ) заключенным в письменной форме. Только примерно каждый десятый (9,9%) опрошенный работает без оформления документов («устный найм») и 4,6% — приняты на работу на испытательный срок.

Заключение бессрочного трудового договора, безусловно, является, наиболее стабильной формой найма. Заметно чаще заключаются бессрочные трудовые договора с респондентами, живущими в городах (65,3%), чем в сельских районах (44,3%), а также с работниками промышленных предприятий (68,9%) по сравнению с работниками «сервисной» сферы (53,5%). Чуть чаще распространены практики заключения бессрочного трудового договора с респондентами мужчинами (63,1%), чем с женщинами (57,8%).

Заметно выражена возрастная специфика: чем старше респондент, тем больше у него вероятность быть нанятым на работу по бессрочному трудовому договору. И наоборот: чем моложе респондент, тем больше вероятность быть вовлеченным в неформальную занятость и работать на основе «устного найма». Обратим внимание, что среди молодежи возрастной группы 15–19 лет наиболее велика доля тех, кто по данным опроса работает без какого-либо трудового договора или договора ГПХ, т. е. на неформальной основе — 17,3% (см. табл. 1).

Большинство информантов в своих интервью говорили о том, что трудоустроены официально и имеют трудовой договор (об этом сообщили все информанты, занятые в промышленности и большинство работающих в сфере услуг). Только трое информантов из сферы услуг сообщили исследователям, что работают неофициально без трудового договора. Однако, кроме того, некоторые информанты, занятые в сфере услуг, делали оговорки относительно степени формализованности своего трудового статуса и существующих договоренностей с работодателем, сообщая исследователям, что договор есть, «*но зарплата, получается, серая...*» (Дамир, 23 года, продавец в магазине бытовой техники). Либо, говоря о наличии такого договора, имели в виду не трудовой договор, а договор ГПХ: «*Вообще, да, мы работаем*

по договору, который без записи в трудовую книжку, без «соцпакета», без отпуска и тому подобное» (Сергей, 22 года, менеджер по работе с клиентами).

Таблица 1

**Распределение ответов на вопрос:
«По какому типу найма вы работаете на основной работе?»
(по возрастным группам респондентов, в %)**

Возрастные группы рабочей молодежи	По письменному трудоугову договору на неопределенный срок	По письменному трудоугову договору на определенный срок	По договору подряда и другим договорам ГПХ в письменной форме	На основе устной договоренности без оформления документов	На испытательном сроке, без официального оформления	Итого
15–19 лет	47,7	17,9	8,8	17,3	8,3	100,0
20–24 года	60,3	21,3	7,5	7,9	3,0	100,0
25–29 лет	72,5	15,0	4,7	5,1	2,7	100,0
В целом по массиву	60,5	18,1	6,9	9,9	4,6	100,0

Очевидно, что сфера сервисной занятости менее формализована с точки зрения регулирования трудовых отношений между работником и работодателем. А вот отношения между самими работниками и в сфере промышленности и в сфере сервиса имеют, по данным анкетного опроса, преимущественно *неформально-дружеский характер*. Более половины опрошенной рабочей молодежи (57,4%) охарактеризовали отношения, которые преобладают между работниками их предприятия (организации), как основанные на солидарности, поддержке друг друга и взаимовыручке. Почти каждый четвертый (23,4%) согласился, что внутри их предприятия (организации) есть небольшие группировки, внутри которых можно рассчитывать на поддержку и взаимовыручку. Гораздо меньшие доли опрошенных утверждают, что в их организации между работниками преобладают отношения конкуренции («каждый сам за себя») — 8,9% или безразличия («никому нет ни до кого дела») — 8,1%. Наконец, только единицы опрошенных (2,2%)

смогли охарактеризовать отношения между работниками в их организации как конфликтные и враждебные (распределения ответов по выделенным в исследовании группам респондентов близко к среднему по всему массиву опрошенных).

Мнение экспертов исследования во многом совпадает с данными анкетного опроса рабочей молодежи³. Причем мнения экспертов разделились поровну между двумя вариантами характеристик отношений между работниками внутри организации: *«солидарность, взаимовыручка, поддержка»* и *«есть небольшие группы, внутри которых можно рассчитывать на поддержку и взаимовыручку»*. Оба этих варианта являются положительными характеристиками взаимоотношений между наемными работниками. И хотя некоторые эксперты отмечали негативные проявления во взаимоотношениях между работниками (*«каждый за себя», «вражда, конфликты в организации», «безразличие»*), но это были единичные оценки.

В ходе опроса экспертам также предлагалось оценить, как складываются отношения между менеджментом предприятия (организации) и наемными работниками. И надо сказать, что никто из экспертов не отметил что *«преобладают отношения конфронтации, вражды, недоверия»*. Около 2/3 опрошенных экспертов заявили, что преобладают *«нормальные рабочие взаимоотношения, все проблемы решаются внутри организации мирно»* (причем такую характеристику одинаково часто давали эксперты из промышленности и эксперты, работающие в сфере услуг). Некоторые эксперты даже говорили, что у них в организации сложились *«доверительные, дружеские и бесконфликтные отношения»*. Лишь очень незначительная часть экспертов признала, что конфликты между работниками и менеджментом в организации случаются.

Большинство информантов в своих интервью также заявляли, что в организации, в которой они работают, между работниками преобладают дружеские отношения, отношения взаимовыручки и поддержки друг друга: *«Все сотрудники отдела продаж работают дружно и слаженно и готовы поддержать друг друга в любой, не только рабочей, но и жизненной ситуации...»* (Александр, 28 лет, менеджер по продаже автомобилей); *«С коллегами хорошие отношения... всегда*

³ Одновременно с массовым опросом на предприятиях и в организациях в рамках нашего исследования был проведен анкетный опрос экспертов (100 информантов). Экспертами выступили непосредственные руководители рабочей молодежи, преподаватели профессиональных учебных заведений, представители органов молодежной политики Тюмени.

с коллективом все было замечательно, все хорошо общались» (Алена, 24 года, администратор); *«Да, очень хороший коллектив, очень теплые дружеские отношения, всегда поддержат, помогут, подскажут...»* (Диана, 22 года, консультант в банке).

Некоторые информанты даже характеризовали своих коллег по работе как «большую семью»: *«Мы, можно сказать, большая семья в цеху»* (Антон, 26 лет, рабочий сцены) и подчеркивали, что их дружеские отношения не ограничиваются только самим местом работы: *«Дружим всем коллективом, можем на выходные выбраться в кафе или какой-то корпоратив всегда вместе отмечаем. Все доброжелательно»* (Александра, 24 года, продавец в магазине одежды).

Правда, несколько информантов, говоря о том, что у них хорошие отношения с коллегами, как и в рамках массового опроса, ограничивали круг несколькими наиболее близкими коллегами, утверждая, что не общаются со всем коллективом: *«С коллегами... да я не особо с ними общаюсь. Ну, есть у меня в команде два человека. Они нормальные пацаны. Давно тут работают. Я самый молодой из них. Ржем, пьем, болтаем. Они чему-то научить могут. Но больше я их»* (Евгений, 28 лет, электрик).

Некоторые информанты также отмечали, что такие отношения с коллегами сложились не сразу: *«Нормально, уже притерлись друг к другу. Поначалу, конечно, сложновато было найти общий язык, но сейчас уже как-то просто, все свыклись»* (Артем, 24 года, сварщик).

В то же время даже те информанты, кто говорил о наличии конфликтных ситуаций, не придавали им серьезного значения: *«Ну конечно, иногда были какие-то разногласия... они решались быстро, между собой быстренько так»* (Вера, 21 год, официант); *«Ну, конфликты в любом случае везде случаются. Но не большие»* (Максим, 22 года, токарь).

Только один из информантов говорил о начальных трудностях своей адаптации в коллективе, но со временем нашел общий язык с коллегами: *«Сначала, конечно, было все напряженно, потому что все думают: „Кто такой пришел? Его никто не знает...“ Но спустя месяц просто начали уже общаться, конкретно по работе, не о личной жизни в свободное время, нет, конкретно по работе, что нужно делать, как нужно делать. Ну и со временем нашли общий язык, общие интересы»* (Дмитрий, 21 год, техник по радионавигации).

Нередко непосредственное руководство указывалось информантами в качестве таких же членов их коллектива, с которыми поддерживаются дружеские, неформальные отношения. Одновременно проводилась резкая граница между коллективом работников и «начальством»,

с которым либо присутствуют только формальные рабочие отношения, либо вообще отсутствует контакт: *«Наш наставник очень отзывчивый и доброжелательный человек, и, в принципе, с ним мы всегда в хороших отношениях, мы нормально общаемся, общаемся мы на „ты“, а не на „вы“, и, в принципе, дружеские отношения. А начальник отдела нашего, она женщина строгая, требовательная, и с ней только по работе»* (Сергей, 22 года, менеджер по работе с клиентами); *«Да нормально... Мой начальник — это наш шеф-повар: хороший чувак, веселый, без понтов. А со всякими главными владельцами... я не контактирую»* (Евгений, 26 лет, повар).

Наличие такой дифференциации обусловлено, по мнению информантов, исключительно неуважительным и высокомерным отношением со стороны руководства: *«Ну, те, кто мастера, более-менее приближен к нам, — нормальные. А главные мастера и там, которые сидят в отдельных кабинетах, на нас вообще смотрят, как на это... на тряпки половые»* (Артем, 24 года, сварщик). Такое отношение со стороны руководства часто не связано с выполнением трудовых обязанностей, а зависит от настроения руководителя в данный момент времени: *«То хорошее, то со временем иногда плохое, бывает такое, что у него иногда зашкаливает все, и он начинает докапываться до чего угодно»* (Александр, 25 лет, оператор поста управления).

Удовлетворенность различными сторонами работы. Большинство опрошенной рабочей молодежи удовлетворены своим трудовым коллективом (84,4%), в целом своим предприятием, организацией (80,1%), содержанием выполняемой работы (79,5%) и безопасностью своего труда (70,2%). Менее половины опрошенных молодых работников удовлетворены своими заработками (48,8%).

Меньше всего респонденты удовлетворены возможностью влиять на принятие решений руководством их предприятия, организации (28,8%) и существующей на предприятии (в организации) системой премирования (21,5%). Однако даже в этих случаях доли удовлетворенных превосходят доли неудовлетворенных респондентов, а превалируют доли затруднившихся с ответом, т.е. тех, кто, вероятно, просто не владеет информацией о системе премирования их труда и существующих возможностях влиять на управленческие решения.

Наиболее проблемной стороной занятости рабочей молодежи является низкий уровень заработной платы, и неудивительно, что своей заработной платой не удовлетворены более 1/3 (37,3%) опрошенных. Отметим, что среди женщин доля неудовлетворенных своей заработной

платой максимальная среди всех остальных выделенных в исследовании групп респондентов. Она составляет 43,0%, тогда как среди мужчин менее 1/3 (31,7%) не удовлетворены своими заработками (см. табл. 2).

Таблица 2

**Степень удовлетворенности рабочей молодежи своей заработной платой
(по гендерным группам респондентов, в %)**

Гендерные группы рабочей молодежи	Удовлетворены	Не удовлетворены	Затруднились оценить	Итого
Мужчины	54,2	31,7	14,1	100,0
Женщины	43,4	43,0	13,6	100,0
В целом по массиву	48,8	37,3	13,9	100,0

Не менее четверти экспертов исследования также критически высказывались относительно уровня заработной платы своих сотрудников, а почти половина — признавали наличие проблем в сфере заработной платы сотрудников. И лишь примерно каждый четвертый эксперт смог положительно оценить уровень заработков работников своей организации (предприятия).

Практически все информанты в своих интервью говорили, что содержание выполняемой ими работы их устраивает. Некоторые при этом были полностью удовлетворены выполняемой работой: «*Да, сейчас практически все устраивает. Перед детьми будущими не стыдно будет. И интересно. В общем, нравится мне. Хочу здесь пока работать*» (Николай, 29 лет, автомеханик). Другие выражали свою удовлетворенность более сдержанно, но тем не менее положительно отзываясь о выполняемой работе: «*Ну, мне не то чтобы нравится, меня просто устраивает, то есть я не делаю сверх чего-то, того, что мне не хотелось бы делать, что мне тяжело делать... да, устраивает*» (Алена, 24 года, администратор в магазине одежды). «*Да, в принципе, несмотря на его иногда монотонность и рутинность, может быть, даже, в принципе, он интересен в целом, если так смотреть*» (Руслан, 20 лет, посредник в сфере электроники).

Лишь несколько информантов сообщали, что их не устраивает выполняемая работа. Но при этом указывались причины такой неудовлетворенности, которые не относились собственно к содержанию выполняемой работы, а были связаны с неудовлетворенностью

условиями труда и отношениями с менеджментом: «*Условия для работы: летом — жарко, зимой — холодно. И как бы начальство все ходит важное, нос воротит от нас, от простых работяг. Мало приятного*» (Артем, 24 года, сварщик); неудовлетворенностью производственным оборудованием: «*Оборудование немножко не то*» (Игорь, 25 лет, оператор станка) и обеспечением рабочим инструментом: «*Несвоевременно поставляют нужные инструменты*» (Александр, 25 лет, оператор поста управления), а также графиком своей работы и заработной платой: «*График работы... ну и зарплата, скорее всего*» (Станислав, 25 лет, оператор по приему цветного металла).

Вовлеченность в профессиональные союзы и оценка их деятельности. Судя по данным опроса, подавляющее большинство рабочей молодежи не состоят в каких-либо профессиональных объединениях. Только примерно каждый десятый опрошенный (10,9%) указал, что является членом профсоюза, и еще 1,7% отметили, что состоят в профессиональной ассоциации. Заметной специфики в уровне вовлеченности в профессиональные союзы среди респондентов, выделенных в исследовании групп респондентов, не обнаружено.

Эксперты исследования могли отметить несколько направлений деятельности, которой занимаются профсоюзы в их организации (на предприятии). Почти половина экспертов указало, что профсоюз в их организации занимается «*организацией культурно-массовой работы*», а более половины экспертов категорично ответили, что «*деятельность профсоюза носит чисто формальный характер, ни на что не влияет*». Примерно каждый четвертый эксперт признал влияние профсоюзов на решение вопросов, связанных с соблюдением норм охраны труда, а примерно каждый пятый отметил роль профсоюза в обеспечении работников льготными путевками. А меньше всего экспертами в качестве направления деятельности профсоюза отмечались вопросы, непосредственно касающиеся трудовых отношений: повышение заработной платы, улучшение условий труда, сохранение рабочих мест.

У экспертов также выяснялось, насколько менеджмент предприятий и организаций в отношениях с наемным персоналом вообще учитывает точку зрения профсоюзов. Мнения экспертов в этом вопросе разделились примерно пополам: половина отмечала, что точка зрения профсоюзов «*учитывается*» или «*как правило, учитывается*», а другая половина экспертов указывала, что точка зрения профсоюзов «*чаще всего не учитывается*» или вообще «*не учитывается*».

В ходе интервью с информантами выяснилось, что подавляющее большинство из них не состоит в каких-либо профсоюзах или иных профессиональных ассоциациях. В основном рабочая молодежь просто не видит смысла в профсоюзном членстве: *«Нет, мне предлагали, когда устроился, я сказал: не хочу, и все»* (Александр, 25 лет, оператор поста управления). Встречалось среди информантов мнение, что профсоюз им вообще не нужен: *«Профсоюза у нас нет, да и ни к чему он нам? Любые проблемы, возникающие в коллективе, можно решить путем переговоров с начальством напрямую, а если человек не в силах решить возникшие вопросы напрямую, то это проблемы самого человека»* (Александр, 28 лет, менеджер по продажам автомобилей).

Некоторые информанты были осведомлены о наличии отраслевых профсоюзных структур, но не видели смысла в них вступать: *«У нас нет профсоюза. Есть какой-то большой. Типа работников сферы обслуживания или что-то такое. Но я там не состою. И никто у нас вроде не состоит. На фиг надо? И так нормально. А там же взносы платить надо вроде (смеется)»*. (Евгений, 26 лет, повар). Также иногда с усмешкой говорилось, что никаких профессиональных союзов для их профессии не существует: *«А что, есть профсоюзы для гардеробщиц? Не думаю, что у нас в городе есть такие»* (Татьяна, 21 год, гардеробщик).

Кое-кто из информантов вообще не понимал, чем занимается профсоюз: *«Ну, у меня нету времени вот этим заниматься. В смысле профсоюз? Это политика?»* (Вера, 21 год, официант). А кто-то просто не информирован о наличии таких структур у себя в организации или на предприятии, т.к. недавно трудоустроился: *«Не знаю. Кажется, нет здесь профсоюза. Я пока на испытательном сроке. Мне права качать пока не приходилось»* (Николай, 29 лет, автомеханик). А один из информантов не смог сказать уверенно, является ли он членом профсоюза или нет: *«Не состою. Хотя кто знает? В партии тоже не все знают, что состоят»* (Илья, 29 лет, слесарь КИПиА).

Среди опрошенных информантов только двое однозначно подтвердили, что являются членами профсоюза. При этом один из них оценил такое членство как бесполезное, утверждая, что профсоюз ничем не помогает простым рабочим: *«Да, я состою в профсоюзе. Но мне от него как бы не холодно, но и не жарко. Я ниче такого не замечаю. Он всегда должен быть за работника. Иногда бывает, могут премии лишить на ровном месте. Какой-нибудь ревизор придет и... не так нарукавник надет или застегнут, и премии лишают. А он (профсоюз) должен всегда стоять за работника»* (Юрий, 26 лет, рабочий

железнодорожных путей). А другой информант, заявивший, что является членом профсоюза, был позитивно настроен к деятельности этой структуры, подчеркнув ее пользу для работников своего предприятия: *«У нас есть свой профсоюз авиационных работников России, вот, я в нем состою... Он дает мне полную юридическую безопасность. То есть не дай бог что случится — у меня будет свой адвокат»* (Дмитрий, 21 год, техник по радионавигации).

Вероятность коллективных действий и трудовых конфликтов.

Около 1/3 (34,5%) опрошенной рабочей молодежи вообще не собирается предпринимать каких-то действий в случае нарушения их трудовых прав со стороны работодателя. Почти каждый третий (31,3%) намерен отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. Каждый пятый (20,3%) собирается обращаться в профсоюз (при этом, судя по уровню членства в этой организации, многие из них не состоят в профсоюзе, однако надеются на его помощь). Еще 18,2% при нарушении своих прав могли бы обратиться в суд, 16,5% — в прокуратуру, а 12,1% — в федеральные органы по трудовому надзору. Примерно каждый десятый (9,9%) мог бы обратиться в ситуации нарушения его трудовых прав в комиссию по трудовым спорам (КТС). О своей готовности к забастовочным действиям и другим коллективным формам протеста — заявили только **8,7%** опрошенной рабочей молодежи.

Наиболее велика доля тех, кто не готов предпринимать никаких действий в случае нарушения работодателем их прав, среди молодежи возрастной группы 25–29 лет (41,5%) и среди молодых жителей сельских районов (38,5%). Интересно, что среди сельчан также больше всего доля тех, кто заявил о возможности прибегнуть к коллективным акциям протеста (12,5%), тогда как среди жителей городов к этому готовы только 7,6%.

Информанты исследования были достаточно скептически настроены относительно возможности защитить свои трудовые права, выражая уверенность, что работодатель может их просто уволить: *«Да всех уволят разом просто и скажут: „Да пошли вы отсюда, чё-то вы много о себе возомнили“.* Поэтому сиди тихо да работай. Да в нашей стране нету с этим способов... надо просто с этим смириться и жить дальше» (Артем, 24 года, сварщик). Некоторые информанты при этом сообщали исследователям, что такие случаи неудачных попыток работников отстаивать свои трудовые права у них в организации уже были: *«Что такое справедливость вообще? Начальник всегда прав. Если полезешь какие-то свои права качать, сразу окажешься без работы.*

Были случаи. Правда, люди переводились, т.е. их не увольняли по беспределу. Но дали, однако, понять кто ты есть...» (Илья, 29 лет, слесарь КИПиА). При этом нередко информанты предпочитают собственное увольнение, чем борьбу за свои права: *«Нет у меня времени толкаться по мелочам. Не платят — я сваливаю. Все просто. Я никому не верю, и суду тем более. Если не нравится — надо уходить. Так проще и быстрее. Пусть другие головы расшибают»* (Евгений, 28 лет, электрик). И кто-то уже имел подобный опыт: *«Я увольнялся сразу. По судам ходить? Нервы трепать? Я надеюсь, что не придется здесь»* (Николай, 29 лет, автомеханик).

В основном информанты надеются в ситуации нарушения их трудовых прав на трудовую инспекцию и органы власти, отказываясь верить в возможность и эффективность коллективных действий работников: *«А если уж и случилось нарушение прав и действительно есть желание побороться за справедливость, то тут в помощь и трудовая инспекция, и другие властные структуры, а совместная борьба трудового коллектива за свои права внутри организации — это полный бред. Если руководство допустило нарушение прав работников, то и на высказанное работниками мнение такому руководству плевать»* (Александр, 28 лет, менеджер по продаже автомобилей). Однако те из информантов, кто работает неофициально, не надеются даже на помощь трудовой инспекции: *«А тут, по сути, мало что можно предпринять в этой ситуации, то есть, если бы мы работали официально, можно было бы пожаловаться там, как это называется-то (глубоко вздохнул), трудовая инспекция...»* (Дамир, 23 года, продавец в магазине бытовой техники).

И все же незначительная часть информантов готова отстаивать свои трудовые права. Однако про такую борьбу одни говорили уверенно исключительно относительно себя лично, не рассчитывая на помощь коллег: *«Я бы точно боролась!»* (Диана, 22 года, консультант в банке). Другие выражали осторожное мнение, что работники могли бы всем коллективом (или группой) предъявить какие-то требования работодателю: *«Я думаю, мы бы собрались и высказали, что нас не устраивает, начальству»* (Анастасия, 21 год, продавец в магазине одежды); *«Думаю, да, с некоторыми, но не со всеми, многие, наверно, побоятся потерять текущее место работы и просто-напросто обойдут стороной...»* (Андрей, 21 год, упаковщик). При этом выражалась либо неуверенная надежда, что руководство прислушалось бы к их требованиям: *«Вообще, думаю, что да. Потому что у нас понимающее начальство»* (Анастасия, 21 год, продавец в магазине одежды), либо, если ситуация не будет разрешена высказывалась надежда на апелляцию к официальным

государственным структурам: «Обращение к каким-нибудь органам правоохранительным» (Андрей, 21 год, упаковщик).

Выводы и обсуждение результатов

Собранные нами эмпирические данные позволяют сказать, что новое поколение, вступившее в ряды рабочего класса, обладает своими представлениями о месте труда в своей жизни, не имея приоритета пожизненного найма в одной организации, почти не рассчитывая на помощь профсоюзов, мало надеясь на помощь своих коллег. Наблюдается практически полное отсутствие стремления к консолидации действий в отстаивании своих трудовых интересов. Несмотря на социально-экономический кризис, на рост уровня индивидуального недовольства наемных работников, они в своей массе не готовы коллективно защищать свои права. Ни митинги, ни забастовки, ни переговоры практически не используются ими как легитимные способы выражения недовольства и требований к работодателю. Здесь, безусловно, действует целый комплекс причин, к числу которых могут быть отнесены и определенные стереотипы поведения и сознания людей, и профессионально-квалификационная раздробленность работников, и угроза потери рабочего места, и низкая активность отечественных профсоюзов (Бочаров 2017).

Несмотря на то, что, по данным нашего исследования, основная масса рабочей молодежи удовлетворены большинством показателей, характеризующих их нынешнюю работу (содержанием выполняемой работы, трудовым коллективом, в целом предприятием, системой безопасности труда), однако уровень удовлетворенности своими заработками и существующей на предприятии (в организации) системой премирования, по данным опроса, низок. Между тем известно, что именно неудовлетворенность заработной платой (наряду с неудовлетворительностью условия труда) — основной фактор смены рабочей специальности (Каравай 2016) и одновременно роста социальной напряженности на предприятиях и в организациях (Бочаров, Климова 2013). С другой стороны, именно заработная плата, по утверждению практически всех информантов исследования, является, по сути, главным источником их трудовой мотивации: «Зарплата хорошо мотивирует» (Евгений, 26 лет, повар); «Деньги, наверно (смех), — это первый мотиватор в сфере работы, мне кажется...» (Сергей, 22 года, менеджер по работе с клиентами); «Зарплату бы побольше платили. И все. Больше ничего не надо» (Илья, 29 лет, слесарь КИПиА); «Что может мотивировать? Деньги, все... вся суть в деньгах» (Дамир, 23 года,

Априорные модели трудового

Основные характеристики	Терпеливое молчание (плохое и очень плохое социальное самочувствие)	
	Деструктивное поведение	Пассивное принятие
Форма найма	Неформальный найм	Формальный найм
Характер трудовых отношений в организации	Вражда, интриги, конфликты	Безразличие, рабочие отношения
Удовлетворенность условиями и оплатой труда	Большинством или всеми сторонами работы не удовлетворены	Большинством или всеми сторонами работы не удовлетворены
Вовлеченность в профессиональные объединения	Нет, отсутствует желание и отсутствует профсоюз	Нет, не видит смысла. Иногда «бумажное членство»
Готовность защищать свои права	Нет, будет терпеть из-за страха потерять работу	Нет, будет терпеть из-за страха потерять работу
Доминирующая форма трудовой мотивации*	Люмпенизированная	Люмпенизированная

* Нами используется типология трудовой мотивации работников, предложенная В. И. Герчиковым (Управление человеческими ресурсами 2004: 219).

Таблица 3

поведения рабочей молодежи

Адаптивное приспособление (удовлетворительное социальное само- чувствие)		Активное действие (хорошее и отличное социальное самочувствие)	
Неформальные отношения	Формальные органи- зации	Личный успех	Коллективная интеграция
Неформальный найм	Формальный найм	Неформальный найм	Формальный найм
Поддержка внутри небольших групп	Поддержка внутри небольших групп	Конкуренция — каждый сам за себя	Взаимовыручка, поддержка со всем коллективом
Не удовлетво- рены зарботной платой	Не удовлетворены зарботной платой	Большинством или всеми сто- ронами работы удовлетворены	Большинством или всеми сто- ронами работы удовлетворены
Нет, отсутствует профсоюз	Нет, не информирован о деятельности профсоюза. Иногда «бумажное» членство»	Нет, отсутству- ет профсоюз	Да. Эпизо- дическое взаимодействие с профсоюзными структурами по социально- бытовым вопро- сам (матпомощь, праздники, путевки и т. п.)
Чаще нет. Возможны индивидуальные действия при серьезном кон- фликте. Иногда отказ от выпол- нения работы или увольнение.	Чаще нет, но возможны со- вместные действия с несколькими коллегами. Иногда отказ от выпол- нения работы или увольнение.	Нет, увольне- ние. Иногда индивидуаль- ные действия без страха быть уволненным. Обращение в суд, прокура- туру, СМИ	Да. Вероятность коллективных действий. Иногда обраще- ние в профсоюз или комиссию по трудовым спорам
Инструменталь- ная	Инструментальная	Профессио- нальная + хозяйская	Профессиональ- ная + патриотическая

продавец в магазине бытовой техники). Даже те информанты, кто называл другие источники своей трудовой мотивации (похвала руководителя, положительные отзывы клиентов, признание в коллективе, карьера), обязательно говорили о материальном факторе своей занятости, т. е. о доминировании инструментальной мотивации своего труда.

Отмеченные проблемы занятости и трудовых отношений, способы их решения и в целом ситуация на рынке труда и в трудовом коллективе в своей совокупности формируют социальное самочувствие рабочей молодежи, которое в свою очередь формирует модели их трудового поведения. Отметим, что модели трудового поведения вписываются в конструируемые нами модели экономического поведения (Бочаров, Гаврилюк 2019) и представляют собой их реализацию на рынке труда и в трудовых отношениях. Существенный дифференцирующий признак в каждой из трех моделей трудового поведения рабочей молодежи — наличие/отсутствие формальной регламентации трудовых отношений. Безусловно, это априорные модели и в реальности характеристики индивидуального трудового поведения рабочей молодежи могут отличаться. Мы говорим о наиболее типичных формах поведения в рамках каждой из моделей (см. табл. 3).

При конструировании моделей трудового поведения рабочей молодежи мы опирались не только на анализ данных нашего собственного исследования, но и учитывали подход, содержащийся в теории французского социолога С. Паугама, выделяющего три отклоняющиеся от «защищенной интеграции» (стабильная занятость и удовлетворенность работой) формы трудовых отношений: 1) «незащищенная интеграция» — на базовом уровне существует удовлетворенность работой, но в сочетании с нестабильной занятостью (срочные трудовые договоры, неясное будущее самих предприятий); 2) «удрученная профессиональная интеграция» — неудовлетворенность работой в стабильных трудовых отношениях; 3) «дисквалифицирующая интеграция» — неудовлетворенность работой и нестабильность (Paugam 2009; Сизова 2015). Также мы принимали во внимание теорию Дж. Бардвик, которая выделила три основных типа моделей поведения работников: 1) **зарабатывающие** — работники положительно воспринимают наделение властью и вызов; командные игроки, инноваторы, склонны к риску; считают, что коллеги имеют право обсуждать их работу, ожидают, что их достижения будут достойно вознаграждены; 2) **боязливые** работники — живут под гнетом угрозы потери работы, к своим перспективам относятся с цинизмом, имеют низкие моральные принципы, сосредоточены на самосохранении; 3) **«право» имеющие** — пассивны, зависимы,

апатичны и не расположены к риску, ожидают вознаграждения не потому, что они его заработали, а потому, что считают, что организация должна им его. Такая установка негативно воздействует на мотивацию к труду, показатели производительности и самооценку (Bardwick 1991).

Ограничения

1. Сделанные по результатам исследования выводы могут быть корректно экстраполированы на рабочую молодежь УрФО. Для обоснованного распространения выводов относительно моделей трудового поведения на всю группу современной российской рабочей молодежи необходимо проведение дополнительных масштабных эмпирических исследований.

2. На следующем этапе исследования нами будет осуществлен кластерный анализ данных анкетного опроса рабочей молодежи, который позволит обоснованно говорить о степени распространенности выделенных моделей трудового поведения рабочей молодежи.

Источники

Александрова О. А., Ненахова Ю. С. Рабочая смена: восполнит ли молодежь кадровый дефицит в промышленности и аграрно-промышленном комплексе? // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. № 6. С. 216–231.

Бочаров В. Ю. Роль российских профсоюзов в модернизации института наемного труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 12: Психология. Социология. Педагогика. 2017. Т. 10, № 1. С. 4–22.

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.

Бочаров В. Ю., Гаврилюк Т. В. Модели экономического поведения рабочей молодежи // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2019. Т. 12, № 2. С. 134–152.

Бочаров В. Ю., Климова С. Г. Анализ социальной напряженности на ряде российских предприятий // Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: Сб. науч. ст. / Отв. ред. В. А. Ядов. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2013. С. 115–133.

Вознесенская Е. Д. Молодые рабочие. Из села в город // Социологический журнал. 2013. № 3. С. 75–91.

Жвитаишвили А. Ш. Классовые схемы современного общества в западной социологии // Социологическая наука и социальная практика. 2017. Т. 5, № 1. С. 7–23.

Зудина А. А. «Не работают и не учатся»: НЕЕТ-молодежь на рынке труда в России: препринт WP3/2017/02 / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом ВШЭ, 2017. (Сер.: WP3 «Проблемы рынка труда»). 21 с.

Каравай А. В. Человеческий капитал российских рабочих: состояние и факторы // Вестник Института социологии. 2016. Вып. 17 (Т. 7, № 2) № 2 (17). Июнь. С. 92–112.

Караетян Р. В., Никифорова О. А. Молодежь на рынке труда Санкт-Петербурга: динамика основных показателей // Вестник Московской международной высшей школы бизнеса (МИРБИС). 2018. № 2 (14). С. 124–131.

Козина И. М. Поведение на рынке труда: анализ трудовых биографий // Социологические исследования. 1997. № 4. С. 55–64.

Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А. Рабочая молодежь России: количественное и качественное измерения. М.: ЦСИ, 2013. 277 с.

Константиновский Д. Л., Попова Е. С. Молодежь, рынок труда и экспансия высшего образования // Социологические исследования. 2015. № 11. С. 37–48.

Кулькова И. Поиск работы как составляющая трудового поведения // Вопросы экономики. 2008. № 6. С. 111–117.

Кылгыдай А. Ч., Ойдуп Т. М. Особенности трудового поведения населения Республики Тыва // Региональная экономика: теория и практика. 2015. Т. 13, Вып. 43 (418). С. 43–53.

Муханова М. Н. Сельская молодежь России: Настоящее и будущее // Россия и современный мир. 2015. № 3 (88). С. 26–42.

Попов А. В. Оценка результативности трудового поведения населения на макроуровне // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. № 1 (31). С. 197–209.

Попов А. В., Соловьева Т. С. Основные теоретические подходы к определению категории «трудовое поведение»: отечественный и зарубежный опыт исследования // Социальное пространство. 2017. № 5 (12). С. 1–11.

Ребзуев Б. Г. Разработка конструкта трудового поведения и шкалы экстра-ролевого трудового поведения // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2009. Т. 6, № 1. С. 3–57.

Сизова И. Л. Прекаризация в трудовой сфере России // Петербургская социология сегодня. 2015. Вып. 6. СПб.: Нестор-История, 2015. С. 122–158.

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

Трудовое поведение // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В. А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 353.

Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / Под ред. В. В. Щербины. М.: Независимый ин-т гражд. о-ва, 2004. 520 с.

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

Шаталова Н. И. Организационное поведение. Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2012. 225 с.

Шаталова Н. И. Психофизиологические особенности трудового поведения работника // Вестник НГУЭУ. 2015. № 1. С. 178–189.

Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 399 с.

Экономическая социология / Под ред. В. И. Верховина. М.: Академический Проект; Фонд «Мир», 2006. 736 с.

Bardwick J. M. Danger in the Comfort Zone. New York (NY): AMACOM, 1991. 194 p.

Bewley T. F. Labor Market Behavior / Department of Economics and Cowles Foundation Yale University. May 2003. 28 p.

Brzezinski A. Synergies in Labour Market Institutions: the Nonlinear Effect of Minimum Wages on Youth Employment // Atlantic Economic Journal. 2017. Vol. 45, Iss. 2. P. 251–263.

Culture, Class, Distinction / T. Bennett, M. Savage, E. Silva, A. Warde, M. Gayo-Cal, D. Wright. London: Routledge, 2009. 340 p.

Gallen T. S., Mulligan C. B. Wedges, labor market behavior, and health insurance coverage under the affordable care act. Cambridge (MA): NBER, 2013. (NBER Working Paper Series; Working Paper 19770). / NBER Working Paper No. 19770. University of Chicago. December. 2013. JEL No. H3, I13, I18. 62 p.

Gavrilyuk T. New working-class youth in Russia: Life patterns and identity constructing // The Australian Sociological Association Conference 2018. Precarity, rights and resistance: Book of Abstracts (Deakin University, Burwood Campus, 19–22 November 2018). P. 145–146.

Honig M., Hanoch G. A General Model of Labor-Market Behavior of Older Persons // Social Security Bulletin. 1980. Vol. 43, № 4. P. 29–39.

Muffels R., Vriens M. Labor-Market Behavior of Long-Term Unemployed: A Multidisciplinary Approach (January 1, 1991) // Journal of Behavioral and Experimental Economics. 1991. Vol. 20, № 4. 1991. P. 325–345.

Paugam S. Die Herausforderung der organischen Solidarität durch die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung // Prekarität, Abstieg, Ausgng. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts / Hg.: R. Castel, K. Dörre. Frankfurt a. M.; New York, 2009. S. 175–196.

Skiter N. N., Sherer I. N., Metelkova E. I. Young Specialists Labor Market in Modern Russia: Analysis, Problems and Perspectives // Integration and Clustering for Sustainable Economic Growth. Contributions to Economics / Eds.: E. Popkova, V. Sukhova, A. Rogachev, Y. Tyurina, O. Boris, V. Parakhina. Cham: Springer, 2017. P. 197–203.

Spacey J. 16 Examples of Employee Behavior // Simplicable [Electronic Resource]. 2018 [Электронный ресурс]. URL: <https://simplicable.com/new/employee-behavior> (accessed: 05.04.2019).

Thierfelder K., Shiells C. Trade and Labor Market Behavior // Applied Methods for Trade Policy Analysis: A Handbook / Eds.: J. Francois & K. Reinert. Cambridge: Cambridge University Press. 1997. P. 435–478.

References

- Aleksandrova O. A., Nenahova Yu. S. Rabochaya smena: vospolnit li molodezh' kadrovyy defitsit v promyshlennosti i agrarno-promyshlennom komplekse? [Labor shift: will fill out if the youth is a shortage of personnel in industry and agricultural-industrial complex?]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny* [Monitoring of public opinion: economic and social changes], 2017, no. 6, pp. 216–231. (In Russian)
- Bardwick J. M. *Danger in the Comfort Zone*. New York, AMACOM, 1991, 194 p.
- Bewley T. F. *Labor Market Behavior*. Department of Economics and Cowles Foundation Yale University, May 2003, 28 p.
- Bocharov V. Yu. Rol' rossiyskikh profsoyuzov v modernizatsii instituta naemnogo truda [The Role of Trade Unions to Modernize the Russian Wage Labor Institution]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta*. Ser. 12. Psihologiya. Sotsiologiya. Pedagogika [Vestnik of Saint Petersburg university. Series 12. Psychology, Sociology, Pedagogy], 2017, vol. 10, no. 1, pp. 4–22. (In Russian)
- Bocharov V. Yu., Vas'kina Yu. V. Sotsial'noe samochuvstvie molodyh rabotnikov promyshlennykh predpriyatiy: indikatory i faktory [Young Workers' from the Industrial Enterprises Social Well-Being: Indicators and Factors]. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki* [The Journal of Social Policy Studies], 2017, vol. 15, no. 2, pp. 201–216. (In Russian)
- Bocharov V. Yu., Gavrilyuk T. V. Modeli ekonomicheskogo povedeniya rabochey molodezhi [Economic behavior models of the working youth]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Sotsiologiya* [Vestnik of Saint Petersburg university. Sociology], 2019, vol. 12, no. 2, pp. 134–152. (In Russian)
- Bocharov V. Yu., Klimova S. G. Analiz sotsial'noy napryazhennosti na ryade rossiyskikh predpriyatiy [Analysis of social tension in a some of Russian enterprises]. *Trudovye otnosheniya: sostoyaniye i tendentsii razvitiya v Rossii. Sbornik nauchnykh statey* [Labor relations: state and development trends in Russia]. Ed. by V. A. Yadov. Samara, Samarskiy universitet, 2013, pp. 115–133. (In Russian)
- Brzezinski A. Synergies in Labour Market Institutions: the Nonlinear Effect of Minimum Wages on Youth Employment. *Atlantic Economic Journal*, 2017, vol. 45, iss. 2, pp. 251–263.
- Chekmareva E. A., Rossoshanskiy A. I. Vliyaniye sub'ektivnoy otsenki urovnya zhizni na trudovoe povedeniye naseleniya [Impact of Subjective Assessment of Living Standard on Work Behavior of the Population]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [Living Standards of the Population in the Regions of Russia], 2016, no. 2 (200), pp. 30–40. (In Russian)
- Culture, Class, Distinction*. T. Bennett, M. Savage, E. Silva, A. Warde, M. Gayo-Cal, D. Wright. London, Routledge, 2009. 340 p.
- Ekonomicheskaya sotsiologiya* [Economic sociology]. Ed. by V. I. Verhovina. Moscow, Akademicheskii Proekt; Fond «Mir», 2006, 736 p. (In Russian)
- Gallen T. S., Mulligan C. B. *Wedges, labor market behavior, and health insurance coverage under the affordable care act*. NBER Working Paper no. 19770. University of Chicago. December. 2013. JEL no. H3, I13, I18. 62 p.
- Gavrilyuk T. New working-class youth in Russia: Life patterns and identity constructing // *The Australian Sociological Association Conference 2018. Precarity, rights and resistance*. Book of Abstracts (Deakin University, Burwood Campus, 19–22 November 2018). Pp. 145–146.
- Honig M., Hanoch G. A General Model of Labor-Market Behavior of Older Persons. *Social Security Bulletin*, 1980, vol. 43, no. 4, pp. 29–39.
- Karapetyan R. V., Nikiforova O. A. Molodezh' na rynke truda Sankt-Peterburga: dinamika osnovnykh pokazateley [Youth in the St. Petersburg labor market: the dynamic of key

indicators]. *Vestnik Moskovskoy mezhdunarodnoy vysshey shkoly biznesa (MIRBIS) [Herald of Moscow International Higher Business School]*, 2018, no. 2 (14), pp. 124–131. (In Russian)

Karavay A. V. Chelovecheskiy kapital rossiyskih rabochih: sostoyanie i faktory [Human capital of Russian workers: state and factors]. *Vestnik Instituta sotsiologii [Bulletin of the Institute of sociology]*, 2016, no. 2 (17), June, pp. 92–112. (In Russian)

Konstantinovskiy D. L., Voznesenskaya E. D., Cherednichenko G. A. Rabochaya molodezh' Rossii: kolichestvennoe i kachestvennoe izmereniya [Laboring youth of Russia: quantitative and qualitative measurements]. Moscow, CSI, 2013, 277 p. (In Russian)

Konstantinovskiy D. L., Popova E. S. Molodezh', rynek truda i ekspansiya vysshego obrazovaniya [Youth, labour market and expansion of higher education]. *Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological Studies]*, 2015, no. 11, pp. 37–48. (In Russian)

Kozina I. M. Povedenie na rynke truda: analiz trudovykh biografii [Behavior in the labor market: analyses of employment biographies]. *Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological Studies]*, 1997, no. 4, pp. 55–64. (In Russian)

Kul'kova I. Poisk raboty kak sostavlyayushchaya trudovogo povedeniya [Job search as a component of labor behavior]. *Voprosy ekonomiki [Economic issue]*, 2008, no. 6, pp. 111–117. (In Russian)

Kylyday A. Ch., Oydup T. M. Osobennosti trudovogo povedeniya naseleniya Respubliki Tyva [Features of labor behavior of the population of the Republic of Tuva]. *Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika [Regional economy: theory and practice]*, 2015, vol. 13, no. 43 (418), pp. 43–53. (In Russian)

Muffels R., Vriens M. Labor-Market Behavior of Long-Term Unemployed: A Multidisciplinary Approach (January 1, 1991). *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 1991, vol. 20, no. 4, pp. 325–345.

Muhanova M. N. Sel'skaya molodezh' Rossii: Nastoyashchee i budushchee [Rural youth of Russia: Present and future]. *Rossiya i sovremennyy mir [Russia and the modern world]*, 2015, no. 3 (88), pp. 26–42. (In Russian)

Paugam S. Die Herausforderung der organischen Solidarität durch die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung. *Prekarität, Absteg, Ausgngszug. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Hg.: R. Castel, K. Dörre. Frankfurt a. M., New York, 2009, ss. 175–196. (In German)

Popov A. V. Otsenka rezul'tativnosti trudovogo povedeniya naseleniya na makrourovne [Evaluation of the effectiveness of labor behavior of the population at the macro level]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz [Economic and social changes: facts, trends, forecast]*, 2014, no. 1 (31), pp. 197–209. (In Russian)

Popov A. V., Solov'eva T. S. Osnovnye teoreticheskie podhody k opredeleniyu kategorii «trudovoe povedenie»: otechestvennyy i zarubezhnyy opyt issledovaniya [Main theoretical approaches to the definition of the category of “labor behavior”: domestic and foreign research experience]. *Sotsial'noe prostranstvo [Social space]*, 2017, no. 5 (12), pp. 1–11. (In Russian)

Rebzev B. G. Razrabotka konstrukta trudovogo povedeniya i shkaly ekstrarolevogo trudovogo povedeniya [Development of the construct of labor behavior and the scale of extra-role labor behavior]. *Psihologiya. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki [Psychology. Journal of High School of Economics]*, 2009, vol. 6, no. 1, pp. 3–57. (In Russian)

Shatalova N. I. Organizatsionnoe povedenie [Organizational behavior]. Ekaterinburg, UrGUPS, 2012, 225 p. (In Russian)

Shatalova N. I. Psihofiziologicheskie osobennosti trudovogo povedeniya rabotnika [Psychophysiological features of labor behavior of the worker]. *Vestnik NGUEU [Herald of Novosibirsk State University of Management and Economics]*, 2015, no. 1, pp. 178–189. (In Russian)

Shatalova N. I. *Trudovoy potentsial rabotnika [Labor potential of employee]*. Moscow, YuNITI-DANA, 2003, 399 p. (In Russian)

Sizova I. L. Prekarizatsiya v trudovoy sfere Rossii [Precarization in the labor sphere of Russia]. *Peterburgskaya sotsiologiya segodnya [St. Petersburg Sociology Today]*, No. 6. Saint Petersburg, Nestor-Istoriya, 2015, pp. 122–158. (In Russian)

Skiter N. N., Sherer I. N., Metelkova E. I. Young Specialists Labor Market in Modern Russia: Analysis, Problems, and Perspectives. *Integration and Clustering for Sustainable Economic Growth. Contributions to Economics*. Eds. E. Popkova, V. Sukhova, A. Rogachev, Y. Tyurina, O. Boris, V. Parakhina. Cham, Springer, 2017, pp. 197–203.

Spacey J. *16 Examples of Employee May 03, 2018*. URL: <https://simplicable.com/new/employee-behavior> (access date: 05.04.2019).

Thierfelder K., Shiells C. *Trade and Labor Market Behavior. Applied Methods for Trade Policy Analysis: A Handbook*. Eds. J. Francois & K. Reinert. Cambridge, Cambridge University Press, 1997, pp. 435–478.

Temnitskiy A. L. Teoretiko-metodologicheskie podhody k issledovaniyu trudovogo povedeniya [Theoretical and methodological approaches to the study of labor behavior]. *Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological Studies]*, 2007, no. 6, pp. 60–71. (In Russian)

Trudovoe povedenie [Labor behavior]. *Sotsiologiya truda. Teoretiko-prikladnoy tolkovyy slovar' [Sociology of labor]*. Ed. by V. A. Yadov. Saint Petersburg, Nauka, 2006, p. 353. (In Russian)

Upravlenie chelovecheskimi resursami: menedzhment i konsul'tirovanie [Human resource management: management and consulting]. Ed. by V. V. Shcherbiny. Moscow, Independent civil society Institute, 2004, 520 p. (In Russian)

Voznesenskaya E. D. Molodye rabochie. Iz sela v gorod [Young worker. From village to city]. *Sotsiologicheskyy zhurnal [Sociological journal]*, 2013, no. 3, pp. 75–91. (In Russian)

Zhvitiashvili A. Sh. Klassovye skhemy sovremennoy obshchestva v zapadnoy sotsiologii [Class Schemes of Modern Society in Western Sociology]. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika [Sociological Science and Social Practice]*, 2017, vol. 5, no. 1, pp. 7–23. (In Russian)

Zudina A. A. “*Ne rabotayut i ne uchatsya*”: *NEET-molodezh' na rynke truda v Rossii*. Seriya WP3. Problemy rynka truda [“*Not working and not studying*”: *NEET-youth on the labour market in Russia. Series WP3. Problems of the labour market*], Preprint WP3/2017/02. Higher School of Economics. Moscow, Publishing House of the Higher School of Economics, 2017. 21 p. (In Russian)

Боcharов Владислав Юрьевич,

кандидат социологических наук, доцент,

Самарский национальный исследовательский университет,

Тюменский индустриальный университет,

ассоциированный научный сотрудник СИ РАН ФНИСЦ РАН.

Bocharov Vladislav Yu., Candidate Soc., Associate research fellow,
Samara National Research University, Industrial University of Tyumen,
Sociological Institute, Russian academy of sciences.

vlad-bocharov@yandex.ru