

Анна Николаевна ТАРАСОВА<sup>1</sup>  
Наталья Анатольевна ЧЕРНЫХ<sup>2</sup>

УДК 316.4.06, 331.5

## ОЦЕНКА РИСКОВ И УГРОЗ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ)\*

<sup>1</sup> кандидат социологических наук, доцент  
кафедры социологии и технологий ГМУ,  
Уральский федеральный университет имени первого  
Президента России Б. Н. Ельцина (г. Екатеринбург)  
a.n.tarasova@mail.ru; ORCID: 0000-0002-9448-2893

<sup>2</sup> кандидат социологических наук, доцент  
кафедры теории и истории международных отношений,  
Уральский федеральный университет имени первого  
Президента России Б. Н. Ельцина (г. Екатеринбург);  
консультант аппарата Уполномоченного по правам человека  
в Свердловской области (г. Екатеринбург)  
chernykhna@mail.ru

### Аннотация

Статья посвящена анализу основных рисков и угроз, которые возникают на современном рынке труда для молодежи. Учитывая изменения, происходящие под влиянием цифровизации экономики, процессов глобализации, а также вследствие повышения возраста выхода на пенсию в России, растет необходимость изучения

---

\* Анализ уровня оплаты труда и выявление зарплатных рисков проведены А. Н. Тарасовой в рамках реализации гранта РФФИ, проект № 19-010-00801.

---

**Цитирование:** Тарасова А. Н. Оценка рисков и угроз для молодежи на региональном рынке труда (на примере Свердловской области) / А. Н. Тарасова, Н. А. Черных // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2019. Том 5. № 4 (20). С. 52-75.  
DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-4-52-75

возникающих рисков. В работе дана оценка уровня угроз для молодых специалистов, выходящих на рынок труда. Эмпирической базой работы послужили данные статистики по труду и занятости в России и Свердловской области, а также результаты двух эмпирических исследований, проведенных авторами в 2018-2019 гг. методами контент-анализа объявлений работодателей и анкетного опроса населения. Проанализировано 6 521 объявление о вакансиях в Свердловской области. Опрошено 630 человек в возрасте от 18 до 60 лет, выборка квотировалась по полу и возрасту. В качестве методов анализа данных использовались: анализ частотных распределений, анализ средних, корреляционный анализ и анализ различий методом хи-квадрат. Были выделены основные типы рисков на рынке труда. Это проблемы трудоустройства и угроза безработицы, работа не по специальности и «уход» из профессии, высокая дифференциация оплаты труда по отраслям и зарплатные риски, несоблюдение норм трудового законодательства и социальных гарантий, вовлечение в неформальную занятость. Проведен детальный анализ этих рисков и дана оценка уровня угроз. Сделан вывод, что наибольшую угрозу на региональном рынке труда представляет несоответствие мест трудоустройства имеющейся квалификации и полученной специальности. Данная угроза опасна не только сама по себе, поскольку ведет к утрате профессиональных навыков и компетенций, снижению общей производительности труда и др., но она увеличивает вероятность наступления прочих рисков на рынке труда. Работа не по специальности коррелирует с нарушением норм трудового законодательства, несоблюдением трудовых прав работников, вовлечением в неформальную занятость.

#### **Ключевые слова**

Молодежь, рынок труда, занятость, безработица, неформальная занятость, угрозы, трудовые права, Свердловская область.

**DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-4-52-75**

#### **Введение**

В настоящее время рынок труда в России трансформируется под воздействием целого ряда факторов. К основным факторам воздействия можно отнести переход к цифровой экономике, сопровождающийся автоматизацией и роботизацией производств, и повышение пенсионного возраста. Помимо этого исследователями отмечаются и другие тренды, меняющие региональный рынок труда. Например, И. Е. Золин обращает внимание на демографию и трудовую миграцию, отмечая, что «трудовая миграция никогда раньше не имела ни таких огромных размеров, ни такого значения, как теперь» [7, с. 30]. Подчеркивается влияние глобализационных процессов на трансформацию не только общемирового, но и региональных рынков труда [5, 25]. Происходящие изменения сказываются на положении всех групп работников на рынке труда. Но наиболее уязвимыми в этом плане оказываются молодежь и люди предпенсионного возраста.

Учитывая, что для этих групп работников будут характерны различающиеся проблемы и угрозы, целесообразно их положение на рынке труда рассмотреть в отдельных публикациях.

Цель статьи — на материалах Свердловской области показать возникающие на современном рынке труда риски и оценить уровень угроз для молодых специалистов, только выходящих на рынок труда.

В последнее время внимание исследователей, бизнеса, органов власти, общественности обращено к молодежи как субъекту инноваций и устойчивого развития регионов [25]. Предполагается, что именно молодые работники будут определять вектор и динамику регионального развития, как носители новых знаний, новых трудовых ценностей и норм. При таком подходе важно понять, насколько трансформирующийся рынок труда позволяет молодежи реализовать свой человеческий потенциал, что может препятствовать этому, насколько преодолимы эти угрозы.

### **Обзор теоретических подходов к оценке рисков и угроз рынка труда для молодежи**

Постоянная трансформация рынка труда характерна для всех стран мира. В работе Дж. Рубери представлены основные изменения в сфере труда и занятости за последние 50 лет [32]. Не все общемировые тенденции характерны для России, которая, сталкиваясь с трендами, сложившимися на рынках труда развитых стран, адаптирует их под собственные реалии. Подробный анализ различных аспектов российского рынка труда проведен Р. И. Капелюшниковым и В. Е. Гимпельсоном [2, 9-11], представившим теоретическое обоснование процессов развития современного рынка труда в России.

В последнее время появляется все больше исследований, где рассматриваются проблемы региональных рынков труда и выделяются имеющиеся риски. Здесь можно отметить работы А. Б. Неустроевой (Якутия) [13], Т. Н. Савиной [19], Н. В. Ерочкиной и О. В. Федониной [6] (Республика Мордовия), Р. М. Садыкова и Ю. В. Мигуновой [20] (Республика Башкортостан).

Говоря об угрозах на рынке труда, многие исследователи делают акцент на оценке уровня безработицы [13, 19, 20]. Помимо этого рассматриваются такие риски, как низкая заработная плата и задолженность по заработной плате, несоблюдение социальных гарантий, неустойчивая занятость [13, 14]. Теоретически обоснованы и структурированы различные виды рисков на рынке труда в работе М. В. Симоновой и А. А. Валитовой [22].

Для молодежи актуальны все обозначенные риски рынка труда. Но большинство авторов ограничиваются рассмотрением проблемы трудоустройства и возможной безработицы среди молодежи.

К примеру, на поисковый запрос «безработица среди молодежи» в электронной библиотеке Elibrary выдано более 260 публикаций за последние 3 года (2017-2019 гг.), а на запросы по прочим видам риска за тот же период — не более 10 публикаций («неформальная занятость среди молодежи» — 6; «низкая заработная плата среди молодежи» — 9; «нарушение трудовых прав молодежи» — 3 публикации).

Таким образом, многие реально существующие для молодых людей угрозы трансформирующегося рынка труда остаются «за кадром» научного рассмотрения.

На сегодняшний день уязвимость молодежи на рынке труда связана не столько с трудностями поиска работы и трудоустройства, сколько с высоким уровнем нарушаемости ее трудовых прав. Причем в силу отсутствия опыта и недостаточности правовых знаний молодые люди не всегда идентифицируют случаи нарушения своих прав, а при осознании нарушения часто не готовы к защите. В статье Н. В. Рехтиной и Г. А. Красновой подчеркивается «правовая уязвимость» молодежи [16]. Ими отмечено, что юношам и девушкам чаще прочих приходится работать на основе устного соглашения (т. е. на условиях неформальной занятости), не иметь каких-либо льгот и поощрений, получать «серую» зарплату, работать неполный рабочий день, иметь неравные условия труда и оплаты по сравнению с другими возрастными группами [16, с. 170-172].

Отечественные исследователи видят угрозы для молодежи на рынке труда, прежде всего, в безработице и нарушении трудовых прав. Зарубежные авторы также особое внимание уделяют проблеме занятости и безработицы среди молодежи как ключевой угрозе рынка труда [30]. Помимо этого их интерес сосредоточен на том, как изменяются требования к работникам, в том числе к молодым специалистам, в результате трансформации рынка труда. Анализируются угрозы, связанные с несоответствием компетенций и квалификации молодых специалистов требованиям работодателей, при этом речь может идти как о недостаточной квалификации для первой работы, так и о чрезмерной квалификации, что также может иметь негативные последствия [33].

#### **Информационно-методологическая база исследования**

Исследование основано на сочетании различных методов сбора и анализа данных. Эмпирическую базу составили результаты двух социологических исследований, проведенных в октябре — январе 2019 г. по инициативе Уполномоченного по правам человека в Свердловской области при непосредственном участии авторов данной статьи, дополненные данными официальной статистики за период 2000-2018 гг.

В первом исследовании использован метод контент-анализа, с помощью которого изучались объявления работодателей об имеющихся вакансиях в Свердловской области. Основным источником данных послужили сайты с предложениями о работе, 75% собранного массива объявлений составили объявления, размещенные в интернет-пространстве (в том числе 25% на официальных сайтах государственных служб занятости Свердловской области). Еще 13% объявлений собраны на остановочных комплексах, досках объявлений и т. п. И 12% массива составили объявления, размещенные в печатных СМИ («Вакансия», «Есть работа», «Быстрый курьер»).

В целом рассмотрено и систематизировано 6 521 объявление о вакансиях в Свердловской области. Сформированный массив не является полным перечнем всех имеющихся в Свердловской области вакансий за рассматриваемый период

(возможно дублирование объявлений на разных сайтах и/или в печатных СМИ, не все вакансии выставляются работодателями в объявлениях и т. п.), но он позволяет достаточно точно и объективно оценить ситуацию, сложившуюся на рынке труда. Замерялись характеристики источника, характеристики организации, подавшей объявление о вакансии, характеристики должности, на которую объявлена вакансия, наличие ограничений для соискателя в объявлении.

Второе исследование проведено методом стандартизированного анкетного опроса жителей города Екатеринбурга в трудоспособном возрасте от 18 до 60 лет. Выборка строилась в соответствии со структурой генеральной совокупности по параметрам «пол и возраст» и основывалась на принципах случайного отбора внутри разных половозрастных групп (размер групп квотировался), что позволяет сделать объективные выводы по полученным результатам опроса. Всего было опрошено 630 человек. Для анализа выделена молодежная подвыборка — 230 человек, сформированная как из анкет основного массива, так и анкет дополнительного добора. В опросе приняли участие 110 мужчин и 120 женщин в возрасте от 18 до 30 лет.

### **Основные результаты и их обсуждение**

Для анализа основных рисков на рынке труда авторами статьи использован подход М. В. Симоновой и А. А. Валитовой, которые относят к основным рискам следующие: безработицу, низкую заработную плату, задолженность по заработной плате, несоблюдение норм трудового законодательства, несоблюдение социальных гарантий, распространенность нестандартных форм занятости [22].

### **Угроза безработицы и проблема трудоустройства**

Оценивая в целом уровень безработицы на региональном рынке труда (рис. 1), можно отметить, что с 2010 г. он чуть выше общероссийского уровня, но это превышение незначительное. В 2018 г. разрыв стал и вовсе минимален — всего 0,1%. Общий уровень безработицы, как в России, так и в Свердловской области, относительно невысок, соответственно, для регионального рынка труда угроза безработицы не является доминирующим риском.

Вместе с тем многими российскими [15, 19] и зарубежными исследователями [29, 30] отмечается, что даже при благополучной ситуации на рынке труда в целом для молодежи проблема безработицы резко актуализируется.

Согласно официальной статистике, в Свердловской области среди безработных треть (32,9%) — это молодежь 15-29 лет [26]. Приведенные результаты статистики коррелируют с результатами опроса, проведенного при участии авторов статьи.

Так, 20% респондентов в возрасте от 18 до 30 лет в настоящее время не имеют оплачиваемой работы. В активном трудоспособном возрасте (31-50 лет) таковых оказалось почти в два раза меньше. Но такое распределение закономерно, учитывая, что многие в этом возрасте еще учатся.

Среди опрошенной молодежи 18-30 лет 17% респондентов за последние 3 года пытались трудоустроиться 5 и более раз. Среди молодых людей, делавших



Рис. 1. Динамика уровня безработицы в России, в Уральском федеральном округе, в Свердловской области (в %) [26]

Fig. 1. Dynamics of level of unemployment in Russia, Ural Federal District, Sverdlovsk Region (%) [26]

попытку трудоустроиться, 20% по-прежнему не имеют оплачиваемой работы в настоящее время. Наиболее частой причиной отказа в трудоустройстве служит отсутствие стажа. Среди пытавшихся трудоустроиться 39% молодых людей сказали, что они получили отказ именно по этой причине (рис. 2). Посчитали, что их не приняли на работу из-за отсутствия у них нужных знаний и умений, 16% опрошенных. И 8% отметили, что им отказали в трудоустройстве, потому что работодатель планировал принять работника другого возраста.

Таким образом, именно возраст, отсутствие опыта и недостаточность профессиональных умений становятся основным препятствием при трудоустройстве молодых специалистов.

В то же время говорить о том, что доступ на рынок труда для молодежи закрыт, нельзя. Почти половина (47%) из тех, кто пытался трудоустроиться, отметили, что они смогли найти работу с первого раза, отказов не получали. Это практически столько же, сколько в группе активного трудоспособного возраста 31-50 лет (50%), и в два раза выше, чем среди старшей возрастной группы 51-60 лет (23%). Контент-анализ объявлений о вакансиях в Свердловской области показывает, что лишь около 8% объявлений содержат четкое ограничение для соискателей по стажу и/или опыту работы, по всем остальным вакансиям предъявляются только квалификационные требования. Данный факт свидетельствует о том, что работодатели активно берут молодежь на определенные должности, и даже гораздо охотнее, чем людей предпенсионного возраста. Таким образом, угроза безработицы вовсе не является доминирующим видом риска на региональном рынке труда. Большой риск для молодежи представляет не безработица как таковая, а сложность поиска работы по своей специальности, полученной профессии.



Рис. 2. Транслируемые причины отказа в приеме на работу (в % от числа респондентов 18-30 лет, совершавших попытки трудоустроиться, 2018 г.)

Примечание: сумма ответов более 100%, поскольку респонденты могли выбрать несколько вариантов.

Fig. 2. Reasons of job rejection explained by the employer (% of the whole number of respondents 18-30 y.o. looking for employment, 2018)

Note: the sum of responses exceeds 100% as respondents could choose multiple options.

### Риск ухода из профессии

Вакансии, где не обязателен опыт работы, в основном предлагаются соискателям в сфере торговли, предоставления услуг, гостиничного бизнеса и сферы питания. Доля же объявлений, в которых нет ограничений по опыту работы, в таких сферах, как обрабатывающие производства, финансовая и страховая деятельность, строительство, встречается почти в 2 раза реже.

Департамент по труду и занятости населения Свердловской области, предоставив сведения о трудоустройстве граждан в возрасте от 16 до 29 лет в разрезе видов экономической деятельности за 9 месяцев 2019 г., отмечает, что наибольшее

число молодых людей трудоустроены в такие отрасли, как торговля оптовая и розничная, ремонт автотранспортных средств — 4 128 чел. (17,4% от общей численности трудоустроенных), предоставление прочих видов услуг — 3 801 чел. (16,0%), образование — 3 457 чел. (14,6%) (сведения Департамента по труду и занятости населения Свердловской области предоставлены Уполномоченному по правам человека в Свердловской области на запрос № 19-12/477 от 04.10.2019).

Таким образом, предложения на региональном рынке труда для молодежи имеются, но они далеко не всегда представлены теми сферами, которые позволили бы молодежи реализовать свой потенциал и применить полученные в образовательных учреждениях знания.

Федеральная служба государственной статистики приводит результаты выборочного обследования рабочей силы 2018 г. по соответствию работы трудоустроенных выпускников последних трех лет полученной специальности: в России 29% выпускников вузов и 40% выпускников организаций среднего профессионального образования работают не по специальности.

К сожалению, подобных статистических данных по Свердловской области нет, но результаты проведенного нами опроса показывают, что среди работающей молодежи 18-30 лет 54% респондентов работают не по специальности. Этот показатель существенно выше того, что демонстрирует официальная статистика. Но похожие данные представляет и Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». В опубликованном НИУ ВШЭ статистическом сборнике отмечено, что в 2016 г. только 52,3% занятых в России имели работу, связанную с полученной профессией (специальностью) [8]. Причем с каждым годом эта доля сокращается.

Результаты исследования, проведенного авторами, демонстрируют ситуацию, когда трудоустройство по специальности выше среди тех молодых специалистов, которые имеют высшее образование (59%). Среди прочих образовательных групп не более трети опрошенных имеют работу, связанную с полученной ими специальностью. Молодые мужчины чуть чаще уходят из профессии, чем девушки (59% среди мужчин и 50% среди женщин работают не по специальности), но эта разница не является статистически значимой<sup>1</sup>. Большое значение имеет тип предприятия, на которое трудоустраиваются молодые люди<sup>2</sup>. Среди работающих в государственных или муниципальных организациях выше доля тех, кто работает по специальности (65%). На предприятиях с частной собственностью только 40% молодежи работают по специальности.

Высоки отличия и по сферам деятельности. Наибольший уровень «включенности в профессию» среди молодежи, занятой в государственном или муниципальном управлении (89%). Самый низкий (25%) — среди занятых в сфере торговли и бытовых услуг (рис. 3). Результаты опроса показывают, что среди молодых людей, работающих не по полученной специальности, почти половина (51%)

<sup>1</sup> Хи-квадрат Пирсона = 1,402 при уровне значимости (2-сторонней) = 0,236, т. е. > 0,05.

<sup>2</sup> Хи-квадрат Пирсона = 8,993 при уровне значимости (2-сторонней) = 0,011.



уходит именно в сферу торговли и бытовых услуг для населения, поскольку именно эта сфера наименее требовательна к опыту и стажу молодых соискателей.

Риск ухода из профессии находится в фокусе внимания органов власти.

В Екатеринбурге 30 октября 2019 г. прошел VI Национальный чемпионат рабочих профессий WorldSkills Hi-Tech, где представителями Федеральной

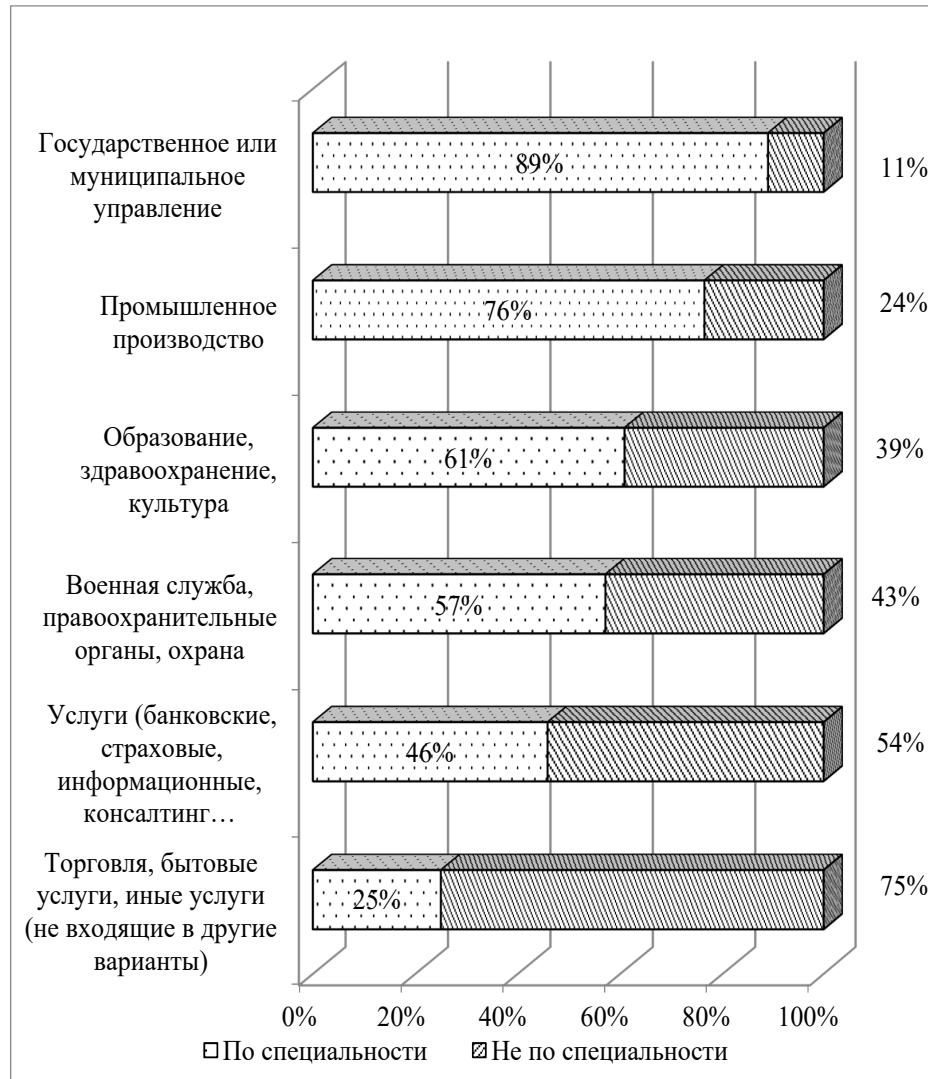


Рис. 3. Распределение работающей молодежи по наличию/отсутствию связи их работы с полученной специальностью в разрезе сфер их занятости (в % от работающих, 2018 г.)

Fig. 3. Differentiation of the employed youth by existence/absence of connection between their education and current work in the context of the areas of employment (% of the whole number of employees, 2018)

службы по труду и занятости поднял вопрос о востребованности выпускников образовательных учреждений на рынке труда и необходимости мониторинга их профессиональной деятельности. По словам Д. А. Васильева, заместителя руководителя Федеральной службы по труду и занятости, важно «посмотреть, насколько человек, отучившись, находится на плаву на рынке труда, какой у него потенциал роста» [18].

Несоответствие полученного образования представленным на рынке труда вакансиям становится одной из основных угроз, обозначившихся в последнее десятилетие. Причем эта угроза характерна не только для регионального рынка труда, но и общемирового. Западными исследователями проблема несоответствия занятости имеющейся квалификации обсуждается достаточно активно [28, 31].

Предполагается, что в цифровой экономике акцент должен быть сделан на развитии надпрофессиональных компетенций, востребованных на рынке труда. Однако это не снижает значимости риска ухода из профессии и несвязанности работы с полученной специальностью.

Следует отметить, что работа не по специальности представляет угрозу для молодежи не только сама по себе (в силу утраты профессиональных навыков и компетенций, несоответствия занятости и квалификации, что ведет к снижению общей производительности труда, и др.), но и увеличивает вероятность прочих рисков на рынке труда. Работа не по специальности коррелирует с нарушением норм трудового законодательства, несоблюдением трудовых прав работников, вовлечением в неформальную занятость. Далее эти риски будут рассмотрены более подробно.

### **Зарплатные риски**

Некоторые авторы отмечают завышенные зарплатные ожидания молодежи как один из основных барьеров их трудоустройства [1]. Но, как представляется, правильнее говорить не о завышенных ожиданиях, а о сокращении возможностей достойного трудоустройства. В интерпретации Л. В. Санниковой достойный труд — это труд, адекватный потребностям современной экономики и современного работника, позволяющий наиболее полно реализовать его инновационный потенциал [21].

Несмотря на то, что тема эта обсуждается давно, проблема высокой дифференциации в оплате труда и очень низких зарплат в ряде отраслей сохраняется. Так, в 2017 г. соотношение средней заработной платы 10% работников с наибольшей и 10% работников с наименьшей заработной платой составило 14,1 раза [23]. Для молодежи зарплатные риски проявляются сразу в двух направлениях. Во-первых, это более низкая оплата труда для молодых работников без стажа и опыта (зарплатное неравенство по возрастным группам). Во-вторых, сохраняется риск, связанный с высокой дифференциацией оплаты труда по отраслям. Рассмотрим более подробно сложившуюся ситуацию.

Так, по России средняя начисленная заработная плата работников в самой младшей возрастной группе почти в 2 раза меньше, чем у работников активно-

го трудоспособного возраста (рис. 4). Она даже на треть меньше, чем у людей пенсионного возраста.

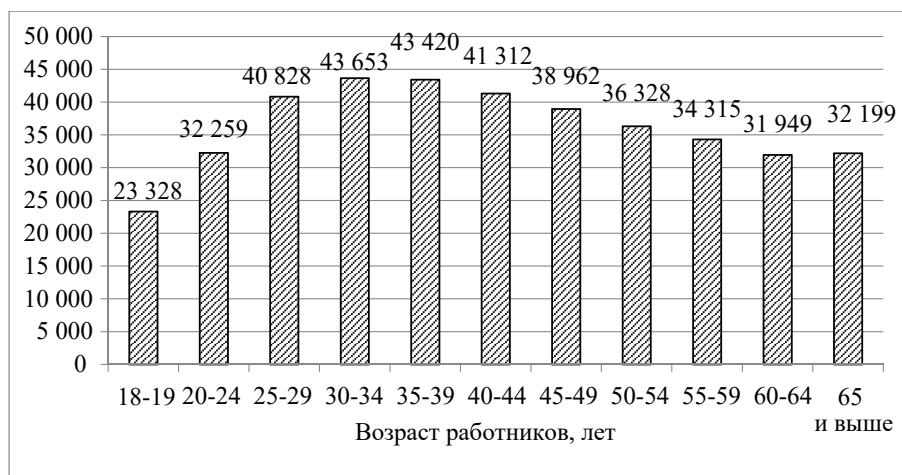


Рис. 4. Средняя начисленная заработная плата работников по возрастным группам в рублях (по результатам выборочных обследований организаций, октябрь 2017 г., Российская Федерация) [26]

Fig. 4. Average salary of employees in rub on the age basis (as a result of random research of employers, October 2017, Russia) [26]

Представленная на рис. 4 диаграмма наглядно демонстрирует зарплатную уязвимость работников разных возрастных групп. Отдельно по Свердловской области таких обследований не проводилось, но можно предположить, что ситуация будет аналогичной. Некоторое представление о разнице в зарплатах работников разных отраслей, а также работников со стажем и начинающих по Свердловской области можно получить, сопоставив среднемесячную номинальную начисленную заработную плату и среднюю заработную плату, предлагаемую работникам в объявлениях о вакансиях в разрезе отдельных видов экономической деятельности (рис. 5). По тем видам деятельности, в которых высок средний уровень оплаты труда, по вакантным рабочим местам уровень предлагаемой заработной платы значительно ниже. Например, если в Свердловской области самый высокий уровень заработной платы в финансовой и страховой деятельности (65 456 руб.), то вакансии в этой сфере предлагают уровень оплаты в среднем в два раза ниже (32 989 руб.), при этом требования к соискателю очень высокие.

Эти данные демонстрируют еще одно противоречие рынка труда Свердловской области. По тем видам деятельности, по которым в Свердловской области отмечается самый высокий уровень оплаты труда, наблюдается самый низкий процент трудоустройства граждан в возрасте от 16 до 29 лет.



Рис. 5. Соотношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в разрезе отдельных видов экономической деятельности и средняя заработная плата, предлагаемая работникам в объявлениях вакансий по данному виду деятельности (в рублях, 2018 г.)

Примечание: данные с официального сайта Управления Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области [26] и результаты собственного исследования (контент-анализ объявлений о вакансиях).

Fig. 5. The comparison of actual average salary in certain areas of economic activity with the salary proposed in the job offer announcements (rub, 2018)

Note: the data from the official website of the Federal State Statistics Service for the Sverdlovsk and Kurgan Regions [26] and the results of authors' personal research (the content analysis of job advertisements).

Так, по данным Департамента по труду и занятости населения Свердловской области, за 9 месяцев 2019 г. в сфере финансовой и страховой деятельности трудоустроено всего 165 человек (0,69% от общего числа всех трудоустроенных); в области информации и связи — 174 человека (0,73%); в сфере профессиональной научной и технической деятельности — 268 человек (1,13%). Зато в сферу гостиничного бизнеса и общественного питания, где средний уровень заработной платы самый низкий, трудоустроен 861 человек, что составляет 3,6% всех трудоустроенных. Даже в сельском и лесном хозяйстве трудоустроено почти в 5 раз больше, чем в сфере финансовой и страховой деятельности (3,3%), что выглядит странным для такого промышленного региона, как Свердловская область.

Таким образом, для молодежи угроза состоит не в том, что они будут получать меньше на начальном этапе своей карьеры (это даже вполне закономерно), а в том, что для них ограничены возможности трудоустройства в высокооплачиваемые сферы. Уходя туда, где их берут сейчас (торговля, услуги, общественное питание и т. п.), они не только теряют свои профессиональные знания (выше уже рассмотрен риск ухода из профессии), но и попадают в зарплатную ловушку, поскольку в этих отраслях практически отсутствует потенциал последующего роста, т. е. начальный уровень, предлагаемый в вакансиях, практически равен (а порой и выше) средней оплате труда в этих сферах. Кроме того, именно в этих сферах чаще встречается нарушение прав работников, а особенно в части выплаты заработной платы. Согласно проведенному опросу, почти половина (46%) работающих в сфере торговли, бытовых и прочих видов услуг молодых людей сталкивались с нарушениями своих прав (в том числе 13% часто сталкиваются с такими нарушениями). Среди респондентов, сообщивших о нарушении своих прав, более половины (58%) сообщили именно о нарушениях в части оплаты труда («задержка выплаты заработной платы», «не оплачен труд», «некорректное начисление заработной платы», «удержания» и т. п.).

### **Риски несоблюдения норм трудового законодательства и социальных гарантий**

Для российского рынка труда в целом характерны высокие риски несоблюдения норм трудового законодательства и социальных гарантий.

Например, в 2014 г. в опросе ВЦИОМ (выборка 1 600 человек по РФ) на вопрос «Как Вы считаете, достаточно ли у нас в стране защищены сейчас трудовые права населения или нет?» только 15% опрошенных по России респондентов ответили «да», остальные либо затруднились с ответом (11%), либо ответили отрицательно (73%) [3].

В исследовании ВЦИОМ 2018 г. на вопрос «Приходилось ли Вам когда-либо защищать свои трудовые права?» 42% опрошенных работающих граждан ответили утвердительно, еще 12% за защитой своих прав никуда не обращались, поскольку посчитали это бесполезным, побоялись, что это только ухудшит их положение или просто не знали куда обратиться. В целом по выборке, 16% опрошенных придерживаются мнения, что «их права никто не защищает» [24].

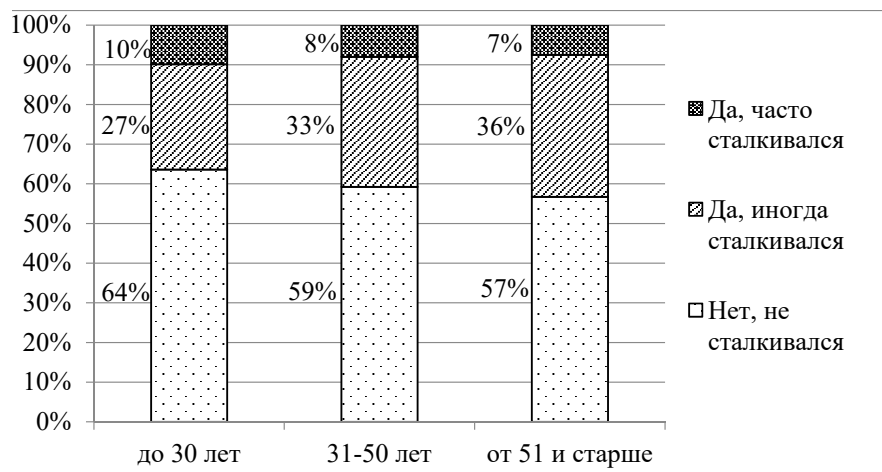


Рис. 6. Распределение ответов респондентов на вопрос о том, приходилось ли им сталкиваться с нарушениями своих трудовых прав (в % от числа имеющих работу по группам, 2018 г.)

Fig. 6. Distribution of respondents' answers to the question if they have experienced violation of labor rights (% of the employed by groups, 2018)

В Свердловской области ситуация выглядит лучше общероссийской (если сравнивать с данными ВЦИОМ по России 2018 г.): не сталкивались с нарушениями свои трудовых прав 61% опрошенных в возрасте от 18 лет и старше (по России это около 46%). Работающая молодежь до 30 лет при этом чаще отмечает, что ей еще не приходилось сталкиваться с нарушениями своих прав по сравнению со старшими возрастными группами — 66%, что логично, учитывая небольшой трудовой стаж. Но при этом доля тех, кто часто сталкивается с нарушениями своих трудовых прав, среди работающей молодежи не меньше, а даже чуть выше показателей других возрастных групп (рис. 6).

Молодежь подвержена повышенному риску нарушения трудовых прав, что связано с отсутствием опыта и необходимых правовых знаний. В Свердловской области фактически каждый третий молодой работник хотя бы изредка сталкивается с подобными нарушениями. Молодые люди отмечают, что чаще всего возникают проблемы с оплатой труда (задержка зарплаты, невыплата сверхурочных и переработок, отсутствие выплат по больничному и отпускных и т. п.), непредоставлением оплачиваемого учебного отпуска, а также в связи с режимом труда и отдыха.

Уровень риска нарушений трудовых прав связан с такими параметрами, как сфера деятельности, работа по специальности, пол, образование и уровень информированности о своих трудовых правах. При работе в сфере торговли риск столкнуться с нарушением своих прав статистически значимо выше, чем при

работе в других отраслях<sup>1</sup>, мера относительного риска — 1,65, т. е. риск столкнуться с нарушениями своих трудовых прав в сфере торговли для молодых людей в 1,65 раза выше, чем при занятости в других сферах.

Среди работающих по полученной специальности меньше доля тех, кто сталкивался с нарушениями (21%), чем среди работающих не по специальности (45%)<sup>2</sup>. Мужчины в 1,62 раза чаще отмечают нарушение трудовых прав, чем женщины<sup>3</sup>. Данный факт сложно объяснить, учитывая, что дискриминация женщин при приеме на работу выше (к примеру, в проанализированных объявлениях о вакансиях в Свердловской области 3% всех предложений о работе содержат ограничение по полу). Даже не указывая на ограничения в объявлении, работодатели не очень хотят брать молодых женщин на работу, предполагая, что они могут уйти в декрет. Но при этом лишь 26% молодых женщин в опросе отметили, что их трудовые права нарушались, а среди мужчин таких оказалось 42%. Данные гендерные различия не обусловлены какими-либо другими социально-демографическими характеристиками, зафиксированными в исследовании (сферой деятельности, образованием, семейным положением, наличием детей).

Важным фактором, определяющим степень риска столкновения с нарушением трудовых прав, является уровень образования<sup>4</sup>. Чем выше образование, тем чаще молодые респонденты отмечают, что им не приходилось сталкиваться с нарушением своих прав (коэффициент корреляции Спирмана = 0,146 при уровне значимости = 0,049). Если среди молодежи с высшим образованием (бакалавр, специалист, магистр) каждый четвертый (25%) сталкивался с нарушениями своих трудовых прав, то среди тех, кто имеет среднее профессиональное образование, таких уже почти половина (49%), и две трети (67%) среди респондентов с неполным средним образованием.

Усугубляет этот риск низкий уровень информированности молодежи о своих трудовых правах, о возможностях их защиты, об организациях, которые могут помочь. Хотя самооценка информированности о своих трудовых правах очень высокая (только 15% молодых респондентов признались, что они не знают или плохо знают свои трудовые права), в действительности уровень правовых знаний у молодежи невысок. Для оценки адекватности самооценки своей информированности о трудовых правах молодым людям задавался вопрос о том, знают ли они организации, которые должны помогать восстановить нарушенные трудовые права. Данный вопрос был открытым, чтобы отследить реальную информированность. Оказалось, что лишь 37% опрошенных молодых людей смогли назвать организацию. Молодежи известны трудовая инспекция, прокуратура и суд, некоторые упоминали профсоюз, встречаются единичные ответы

<sup>1</sup> Хи-квадрат Пирсона = 6,170 при уровне значимости (2-сторонней) = 0,013.

<sup>2</sup> Хи-квадрат Пирсона = 12,756 при уровне значимости (2-сторонней) = 0,002.

<sup>3</sup> Хи-квадрат Пирсона = 5,431 при уровне значимости (2-сторонней) = 0,020.

<sup>4</sup> Хи-квадрат Пирсона = 13,175 при уровне значимости (2-сторонней) = 0,010.

с упоминанием комиссии по трудовым спорам, юридических фирм, адвоката. Но абсолютное большинство респондентов (63%) не смогли ничего назвать, а соответственно, при нарушении трудовых прав этим молодым людям будет достаточно проблематично защитить их в имеющемся правовом поле.

О низком уровне правовой культуры молодежи свидетельствует и тот факт, что 65% работающих без письменного трудового договора лишь по устной договоренности с работодателем отметили, что они не сталкивались с нарушениями своих трудовых прав, хотя неформальная занятость — это уже есть это нарушение. Молодежь, как субъект трудовых отношений, зачастую даже не осознает, нарушены ее права или нет, а в качестве нарушений отмечает лишь то, что идет вразрез с тем, о чем была договоренность с работодателем. Правовой оценки этих соглашений не делается.

При нарушении молодые люди пытаются решить вопрос со своим работодателем напрямую, без привлечения каких-либо других инстанций (так поступают 60% опрошенных молодых людей), либо вообще ничего не делают для защиты своих трудовых прав (30%). Только 3% молодых респондентов, столкнувшихся с нарушением своих трудовых прав, обращались с жалобами в различные государственные инстанции.

Риск несоблюдения трудовых прав и социальных гарантий на рынке труда несут работники всех возрастных групп, но именно на начальном этапе карьеры закладывается нормативно-ценностная система, и искажение трудовых установок и норм у молодежи может создать угрозу для последующего регионального развития. Важность формирования «правильных» трудовых ценностей для раскрытия трудового потенциала молодежи и устойчивого развития региона подчеркивалась многими исследователями [12, 15, 17]. Поэтому важно обратить внимание на данный вид риска на региональном рынке и продумать мероприятия по его минимизации.

### **Угроза вовлечения молодых специалистов в неформальную занятость**

Существуют различные теоретические подходы к интерпретации понятия «неформальная занятость». В данном исследовании под неформальной занятостью понимается деятельность без оформления письменного трудового договора.

Отдельного рассмотрения, по мнению авторов, заслуживает проблема вовлечения молодых специалистов в неформальную занятость. Поэтому в рамках данной статьи лишь обозначим такую угрозу, так как среди молодых сотрудников в возрасте до 30 лет самый высокий уровень включенности в неформальную занятость (12%). Среди прочих возрастных групп этот показатель не превышает 7%, а у работников в возрасте от 51 года и старше — всего 4%, хотя защищенность этой возрастной группы на рынке труда не выше, чем у молодежи. Отсутствие трудового договора не только нарушает трудовые права работника, со всеми вытекающими отсюда проблемами, но зачастую является формой неустойчивой занятости. Как отмечает А. М. Панов, неустойчивая занятость рас-



ширяет адаптационные возможности регионального рынка труда, делает его более гибким, но в то же время несет в себе угрозы нестабильности дохода, ослабления трудовых гарантий и нарушений прав работников, ослабляет их социально-экономическое положение [14].

Обозначенная угроза неформальной занятости тесно взаимосвязана с ранее обозначенными рисками. Так, при отказе от работы по специальности вовлечение в неформальную занятость возрастает в 2,5 раза: не имеют письменного трудового договора 21% молодых респондентов, работающих не по специальности, и 6%, трудящихся по специальности. При этом риск вовлечения не зависит от пола: и мужчины, и женщины имеют равные шансы быть включенными в такие трудовые отношения. Наличие высшего образования снижает вероятность включения в неформальную занятость, но незначительно. Даже среди молодежи с высшим образованием 11% работают без письменного договора. Наиболее высока вовлеченность в неформальную занятость в сфере торговли и услуг. 18% молодых людей, работающих в этой сфере, отметили, что не имеют письменного трудового договора. Как следствие, возрастает риск нарушений трудовых прав и несоблюдения социальных гарантий со стороны работодателя. Среди тех, у кого есть трудовой договор на руках, часто сталкивались с нарушением своих трудовых прав 9% опрошенных молодых людей, а среди неформально занятых таковых оказалось 19%, при том что молодые люди зачастую ориентируются не на нормы законодательства, а только на условия устной договоренности с работодателем.

### **Заключение**

В результате проведенного исследования авторы статьи приходят к выводу о наличии рисков и угроз, с которыми сталкиваются молодые специалисты, вышедшие на рынок труда. Угроза безработицы и риск трудоустройства, риск ухода из профессии, зарплатные риски, риски несоблюдения норм трудового законодательства и социальных гарантий молодежи, угроза вовлечения молодых специалистов в неформальную занятость представляются наиболее значимыми среди всех рассмотренных.

Основные выводы, к которым приходят авторы: в настоящее время на региональном рынке труда для молодых специалистов риск безработицы слабоумеренный. Департаментом по труду и занятости Свердловской области ведется активная работа по трудоустройству молодежи, однако требуется усилить ее с учетом выявленных рисков и угроз, препятствующих реализации профессионального потенциала молодого поколения.

Как было отмечено, за 9 месяцев 2019 г. уровень трудоустройства молодежи (76,3%) оказался даже выше общего уровня трудоустройства (64,2%). Но проблема в том, что трудоустройство молодежи зачастую осуществляется не по полученной специальности. В качестве вакансий «для молодых» предлагаются места в сфере торговли и предоставления услуг; трудоустройство в высокодоходные отрасли типа финансовой и страховой деятельности, деятельности в области информации и связи минимально. Более половины работающей моло-

дежи в Свердловской области трудоустроены не по специальности, что можно рассматривать как угрозу для устойчивого регионального развития.

Хотелось бы еще раз подчеркнуть, что уход из профессии зачастую сопровождается повышением рисков вовлечения молодежи в неформальную занятость, столкновения с нарушением трудовых прав, попадания в зарплатную ловушку (когда накопление опыта не ведет к увеличению оплаты труда). Все это закладывает определенную нормативно-ценностную модель трудового поведения молодежи, которая вряд ли будет способствовать росту мотивации и активности для инновационного и устойчивого развития региона. Данная угроза уже осознана и взята под контроль. Уже в следующем году планируется запуск мониторинга профессиональной деятельности выпускников учебных заведений для отслеживания траекторий движения граждан на рынке труда после окончания обучения. В Свердловской области для решения данной проблемы ведется работа по формированию базы стажировок для выпускников. Это неплохой способ роста вовлеченности в специальность среди молодежи, но важно продолжать эту работу, поскольку на сегодняшний день число мест для стажировок ограничено. На данный момент заявлено 403 рабочих места, а за помощью за 2019 г. обратились 2 666 выпускников образовательных организаций.

И еще одной из основных проблем и задач не только регионального, но и российского рынка труда является расширение зон достойного труда. К сожалению, несмотря на то, что тема эта активно обсуждается, до сих пор в целом ряде отраслей уровень заработной платы оказывается чуть выше прожиточного минимума. Это важно для всех работающих граждан, а не только для молодежи. Но поскольку молодежь более мобильна, при отсутствии возможностей на региональном рынке труда будет сохраняться тенденция миграции талантливой молодежи в другие регионы или за рубеж. Причем следует отметить, что мигрируют, как правило, наиболее квалифицированные и хорошо подготовленные специалисты.

В заключение хочется отметить, что высокий уровень угроз резко снижает возможности молодежи реализовать свой человеческий потенциал и стать полноценным субъектом регионального развития. Именно поэтому важно минимизировать риски рынка труда для молодежи.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бобков В. Н. Требования работодателей города Москвы к молодым специалистам и проблемы их подготовки в учебных заведениях: региональная специфика / В. Н. Бобков, А. А. Литвинюк, С. А. Леднева // Экономика региона. 2016. Том 12. Вып. 4. С. 1102-1112.
2. Гимпельсон В. Е. Российская модель рынка труда: испытание кризисом / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников // Журнал новой экономической ассоциации. 2015. № 2 (26). С. 249-253.

3. Данные из базы результатов опросов «Архивариус» // Сайт ВЦИОМ.  
URL: [http://old.wciom.ru/zh/print\\_q.php?s\\_id=988&q\\_id=67934&date=19.10.2014](http://old.wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=988&q_id=67934&date=19.10.2014)  
(дата обращения: 10.10.2019).
4. Добро пожаловать, или Вход воспрещен: специальный доклад о реализации прав граждан при приеме на работу. 2019. URL: [http://ombudsman.midural.ru/uploads/library/Доклад\\_.pdf](http://ombudsman.midural.ru/uploads/library/Доклад_.pdf)
5. Ерзнкян Б. А. Рынок труда в цифровую эпоху / Б. А. Ерзнкян, С. М. Арутюнян // Экономический анализ: теория и практика. 2018. Том 17. № 12 (483). С. 1388-1408.
6. Ерочкина Н. В. Рискообразующие факторы на региональном рынке труда и их нейтрализация в условиях устойчивого развития / Н. В. Ерочкина, О. В. Федонина // Экономика и предпринимательство. 2019. № 5 (106). С. 517-521.
7. Золин И. Е. Современный рынок труда: теоретические проблемы и их прикладное значение / И. Е. Золин // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015. № 25. С. 28-49.
8. Индикаторы образования: 2018: статистический сборник / Н. В. Бондаренко, Л. М. Ойхберг, Н. В. Ковалева и др. М.: НИУ ВШЭ, 2018. 66 с.
9. Капелюшников Р. И. Влияние четвертой промышленной революции на рынок труда / Р. И. Капелюшников // Аист на крыше. Демографический журнал. 2018. № 6 (6). С. 32-36.
10. Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р. И. Капелюшников. М.: ГУ-ВШЭ, 2001. 309 с.
11. Капелюшников Р. И. Конец российской модели рынка труда? / Р. И. Капелюшников. М.: Либеральная миссия, 2009. 72 с.
12. Молодежь в социальном пространстве региона: коллективная монография / науч. ред. Г. Ф. Ромашкина. Тюмень: Изд-во Тюменского гос. ун-та, 2012. 236 с.
13. Неустроева А. Б. Основные риски труда Республики Саха (Якутия) / А. Б. Неустроева // Вестник Северо-Восточного федерального университета им. М. К. Аммосова. Серия: экономика, социология, культурология. 2016. № 4 (04). С. 24-30.
14. Панов А. М. Неустойчивая занятость: концептуализация понятия и критерии оценки / А. М. Панов // Вопросы территориального развития. 2016. № 3 (33). С. 10-21.
15. Ретивина В. В. Трудовые ценности и установки современной студенческой молодежи / В. В. Ретивина // Высшее образование в России. 2019. Том 29. № 1. С. 57-63. DOI: 10.31992/0869-3617-2019-28-1-57-63
16. Рехтина Н. В. Проблемы трудоустройства молодежи в России (по материалам социологического исследования) / Н. В. Рехтина, Г. А. Краснова // Социологический альманах. 2017. № 8. С. 167-174.
17. Рожкова Л. В. Социокультурные компоненты трудового потенциала молодежи в современных условиях / Л. В. Рожкова, А. Ш. Дубина // Поиск: политика, обществоведение, искусство, социология, культура. 2018. № 6 (71). С. 25-38.
18. Роструд: современные вызовы рынка труда и востребованность выпускников обсудили на WorldSkills Hi-Tech. URL: <https://nangs.org/news/education/rostrud-sovremennye-vyzovy-rynka-truda-i-vostrebovannosty-vypusnikov-obsudili-na-worldskills-hi-tech> (дата обращения: 05.11.2019).

19. Савина Т. Н. Угрозы экономической безопасности на рынке труда: оценка и прогноз / Т. Н. Савина // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2017. Том 13. № 11 (356). С. 2166-2184.
20. Садыков Р. М. Угрозы на региональном рынке труда и проблемы занятости населения / Р. М. Садыков, Ю. В. Мигунова // Региональная экономика: теория и практика. 2016. № 3. С. 156-168.
21. Санникова Л. В. Современные проблемы рынка труда и занятости в Саратовской области: взгляд с позиции достойного труда / Л. В. Санникова // Управленец. 2010. № 11-12 (15-16). С. 32.
22. Симонова М. В. Рынок труда: региональный аспект / М. В. Симонова, А. А. Валитова. М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. 213 с.
23. Труд и занятость в России — 2017 / Федеральная служба государственной статистики. URL: [https://gks.ru/bgd/regl/b17\\_36/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b17_36/Main.htm) (дата обращения: 29.10.2019).
24. Трудовые права: кто на страже? Данные опроса ВЦИОМ // Сайт ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9157> 2014 (дата обращения: 10.10.2019).
25. Условия и способы повышения активности молодежи как субъекта инноваций и устойчивого развития регионов: сб. докл. ст. участников XV Всерос. науч.-практ. конф. в рамках инициативной программы «Проблемы социокультурной эволюции России и ее регионов» (Санкт-Петербург, 9-11 октября 2019 г.) / сост. Н. И. Лапин, Р. Х. Салахутдинова, отв. ред. А. В. Немировская. СПб.: Реноме, 2019. 648 с.
26. Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. URL: [https://www.gks.ru/labour\\_force](https://www.gks.ru/labour_force) (дата обращения: 20.10.2019).
27. Фирова И. П. Риски и угрозы, оказывающие влияние на функционирование современного рынка труда с учетом развития цифровых технологий / И. П. Фирова, Т. В. Бикезина // Наука и бизнес: пути развития. 2018. № 4 (82). С. 173-177.
28. Bandara A. Youth labor market expectations and job matching in sub-Saharan Africa: evidence from school-to-work transition surveys / A. Bandara // Applied Economics. 2019. Vol. 51. No 8. Pp. 762-780.
29. Binelli C. Employment and earnings expectations of jobless young skilled: evidence from Italy / C. Binelli // Social Indicators Research. 2019. Vol. 145. No 1. Pp. 201-231. DOI: 10.1007/s11205-019-02106-y
30. Dhakal S. P. Inclusion and work: addressing the global challenges for youth employment / S. P. Dhakal, J. Connell, J. Burgess // Equality, Diversity and Inclusion. 2018. Vol. 37. No 2. Pp. 110-120.
31. Quintini G. Over-qualified or under-skilled: a review of existing literature / G. Quintini // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. Paris: OECD Publishing, 2011. No 121. Pp. 3-47. DOI: 10.1787/5kg58j9d7b6d-en
32. Rubery J. Change at work: feminisation, flexibilisation, fragmentation and financialisation / J. Rubery // Employee Relations. October, 2015. No 37 (6). Pp. 633-644. DOI: 10.1108/ER-04-2015-0067
33. Turek D. Competencies of young people on the labour market — employers' expectations / D. Turek // E-mentor. 2015. No 3 (60). Pp. 8-16. DOI: 10.15219/em60.1179

**Anna N. TARASOVA<sup>1</sup>**  
**Natalia A. CHERNYKH<sup>2</sup>**

**UDC 316.4.06, 331.5**

**RISK AND THREAT ASSESSMENT FOR YOUTHS AT REGIONAL  
LABOR MARKET (THE CASE OF THE SVERDLOVSK REGION)\***

<sup>1</sup> Cand. Sci. (Soc.), Assistant Professor,  
Department of Theory and GMU Techniques,  
Ural Federal University named after  
the first Russian President B. N. Yeltsin (Ekaterinburg)  
a.n.tarasova@mail.ru; ORCID: 0000-0002-9448-2893

<sup>2</sup> Cand. Sci. (Soc.), Assistant Professor,  
Department of Theory and History of International Relations,  
Ural Federal University named  
after the first Russian President B. N. Yeltsin (Ekaterinburg),  
Advisor to Ombudsman Secretariat in the Sverdlovsk Region  
chernykhna@mail.ru

**Abstract**

This article analyzes the main risks and threats that arise in the contemporary labor market among the young people. Given the changes that are taking place under the economical digitalization, globalization processes, as well as due to the increase in the retirement age in Russia, there is a growing need to study the emerging risks. This paper assesses the level of threats to young professionals entering the labor market. The empirical basis of the work includes the data of statistics on labor and employment in Russia and the Sverdlovsk Region, as well as the results of the two empirical studies conducted by the authors in 2018-2019 by means of content analysis of employers' advertisements and a questionnaire survey of

---

\* The analysis of payroll rate and reveal of payroll risks was performed by A. N. Tarasova as a part of the grant of the Russian Foundation for Basic Research, Project No 19-010-00801.

---

**Citation:** Tarasova A. N., Chernykh N. A. 2019. "Risk and threat assessment for youths at regional labor market (the case of the Sverdlovsk Region)". Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research, vol. 5, no 4 (20), pp. 52-75.  
DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-4-52-75

the population. 6,521 vacancy announcements in the Sverdlovsk region were analyzed. 630 people (aged 18-60) were interviewed the sample was quoted by sex and age. The methods of data analysis include frequency distribution analysis, mean analysis, correlation analysis, and Chi-squared difference analysis. The authors have identified the main types of risks on the labor market: they are the problems of employment and the threat of unemployment; employment outside the studied specialty and “leaving” the profession; high differentiation of wages by industry and salary risks; non-compliance with labor legislation and social guarantees; involvement in informal employment. A detailed analysis of these risks is carried out and the threat level is assessed. The authors conclude that the greatest threat in the regional labor market is the mismatch of places of employment of existing qualifications and received specialty. This threat is dangerous not only on its own, leading to the loss of professional skills and competencies, a decrease in overall productivity, etc. Even worse, it increases the likelihood of other risks in the labor market. The employment outside the studied specialty correlates with violation of labor laws, non-compliance with labor rights of employees, and involvement in informal employment.

**Keywords**

Youth, labor market, job market, employment, unemployment, informal employment, risks, labor rights, Sverdlovsk Region.

**DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-4-52-75**

**REFERENCES**

1. Bobkov V.N. Litvinyuk A. A., Lednyova S. A. 2016. “Requirements of the Moscow employers to young specialists and problems of their preparation in educational institutions: regional specifics”. *Regional Economics*, vol. 12, no 4, pp. 1102-1112. [In Russian]
2. Gimpelson V. Ye., Kapyelyushnikov R. I. 2015. “Russian model of labour market: crisis proof”. *New Economic Association Magazine*, no 2 (26), pp. 249-253. [In Russian]
3. WCIOM. “The data from ‘Arkhiarius’ poll results”. Accessed 10 October 2019. [http://old.wciom.ru/zh/print\\_q.php?s\\_id=988&q\\_id=67934&date=19.10.2014](http://old.wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=988&q_id=67934&date=19.10.2014) [In Russian]
4. Sverdlovsk Region Commissioner for Human Rights. 2019. “Welcome, or No Entrance: Special Report on Civil Rights at Employment Implementation”. <http://ombudsman.midural.ru/uploads/library>. [In Russian]
5. Erznkyan B. A., Arutyunyan S. M. 2018. “Labour market in digital era” *Economic Analysis. Theory and Practice*, vol. 17, no 12 (483), pp. 1388-1408. [In Russian]
6. Yerochkina N. V., Fedonina O. V. 2019. “Risk makers at regional labour market and their neutralization under stable development”. *Economics and Entrepreneurs*, no 5 (106), pp. 517-521. [In Russian]
7. Zolin I. Ye. 2015. “Modern labour market: theoretical problems and their application significance”. *National Interest: Priorities and Safety*, no 25, pp. 28-49. [In Russian]

8. Bondarenko N. V., Oykhberg L. M., Kovalyova N. V., et al. 2018. Education Markers: 2018: Statistics Digest. Moscow: Higher School of Economics. [In Russian]
9. Kapyelyushnikov R. I. 2018. "Influence of the fourth industrial revolution on labour market". *Stork on a Roof. Magazine of Demographics*, no 6 (6), pp. 32-36. [In Russian]
10. Kapyelyushnikov R. I. 2001. Russian Labour Market: Adaptation without Restructuring. Moscow Higher School of Economics. [In Russian]
11. Kapyelyushnikov R. I. 2009. End of Russian Labour Market Model?. Moscow: Liberal Mission. [In Russian]
12. Romashkina G. F. (ed.). 2012. Youths in Social Regional Environment: multi-authored monograph. Tyumen: ITMN Publishing House. [In Russian]
13. Neustroyeva A. B. 2016. "Major labour risks of the Republic of Sakha (Yakutia)". *Reporter of the M. K. Ammosov North-Eastern Federal University. Series: Economics, Sociology, Cultural Studies*, no 4 (04), pp. 24-30. [In Russian]
14. Panov A. M. 2016. "Unstable employment: conception of notion and assessment criteria". *Territorial Development Issues*, no 3 (33), pp. 10-21. [In Russian]
15. Retivina V. V. 2019. "Labour values and modern student attitudes". *Higher Education in Russia*, vol. 29, no 1, pp. 57-63. DOI: 10.31992/0869-3617-2019-28-1-57-63. [In Russian]
16. Rekhina N. V., Krasnova G. A. 2017. "Youth employment problems in Russia (after sociological research materials)". *Sociological Yearbook*, no 8, pp. 167-174. [In Russian]
17. Rozhkova L. V., Shubina A. S. 2018. "Sociocultural components of youth opportunities under modern conditions". *Search: Politics, Social Studies, Sociology, Culture*, no 6 (71), pp. 25-38. [In Russian]
18. RF Federal Labor and Employment Service (Rostrud): Modern Challenge of Labour Market and Graduate Being in Demand Discussed at WorldSkills Hi-Tech. Accessed 5 November 2019. <https://nangs.org/news/education/rostrud-sovremennye-vyzovy-rynka-truda-i-vostrebovannosti-vypusnikov-obsudili-na-worldskills-hi-tech> [In Russian]
19. Savina T. N. 2017. "Economic safety threats at labour market: assessment and assumptions". *National Interest: Priorities and Security*, vol. 13, no 11 (356), pp. 2166-2184. [In Russian]
20. Sadykov R. M., Migunova Yu. V. 2016. "Threats at regional labour market and population employment problems". *Regional Economy: Theory and Practice*, no 3, pp. 156-168. [In Russian]
21. Sannikova L. V. 2010. "Modern problems of labour and employment market in the Saratov Region: view from the point of decent work". *Upravlenets*, vols. 11-12 (15-16). [In Russian]
22. Simonova M. V., Valitova A. A. 2016. Labour Market: Regional Aspect. Moscow. ITs RIOR, NITs INFRA-M. [In Russian]
23. RF Federal State Statistics Service. "Labour and Employment in Russia — 2017". Accessed 29 October 2019. [https://gks.ru/bgd/regl/b17\\_36/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b17_36/Main.htm) [In Russian]
24. WCIOM. "Labour rights: who is on guard?". Accessed 10 October 2019. <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9157> 2014 [In Russian]
25. Nemirovskaya A. V. (ed.). 2019. Conditions and Ways to Enhance Youths Commitment as Subject of Innovations and Stable Regional Development: Proceedings of the 15<sup>th</sup> All-Russian Scientific and Practical Workshop under Initiative Program "Problems of

Sociocultural Evolution in Russia and Its Regions” (9-11 October, Saint Petersburg).  
Compiled by N. I. Lapin and R. K. Salakhutdinova. Saint Petersburg: Renome.  
[In Russian]

26. RF Federal Service for State Statistics: Official Site. Accessed 20 October 2019.  
[https://www.gks.ru/labour\\_force](https://www.gks.ru/labour_force) [In Russian]
27. Firova I. P., Bikezina T. V. 2018. “Risks and threats affecting operation of modern labour market considering digital technology development”. *Science and Business: Ways of Development*, no 4 (82), pp. 173-177. [In Russian]
28. Bandara A. 2019. “Youth labor market expectations and job matching in sub-Saharan Africa: evidence from school-to-work transition surveys”. *Applied Economics*, vol. 51, no 8, pp. 762-780.
29. Binelli C. 2019. “Employment and Earnings Expectations of Jobless Young Skilled: Evidence from Italy”. *Social Indicators Research*, vol. 145, no 1, pp. 201-231.  
DOI: 10.1007/s11205-019-02106-y.
30. Dhakal S. P. 2018. “Inclusion and work: addressing the global challenges for youth employment”. *Equality, Diversity and Inclusion*, vol. 37, no 2, pp. 110-120.
31. Quintini G. 2011. “Over-qualified or under-skilled: a review of existing literature”. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, no 121, pp. 3-47. Paris: OECD Publishing. DOI: 10.1787/5kg58j9d7b6d-en
32. Rubery J. 2015. “Change at work: feminisation, flexibilisation, fragmentation and financialisation”. *Employee Relations*, October, vol. 37, no 6, pp. 633-644.  
DOI: 10.1108/ER-04-2015-0067.
33. Turek D. 2015. “Competencies of young people on the labour market — employers expectations”. *E-Mentor*, no 3 (60), pp. 8-16.  
DOI: 10.15219/em60.1179