

ДЕБЮТНЫЕ РАБОТЫ

Е. А. Бейлина, Д. С. Кантер, А. А. Клементьев, Н. С. Лялина

Мотивы и институциональные условия переработок

(на примере офисных служащих г. Москвы)¹



**БЕЙЛИНА Елена
Анатольевна** —
студентка бакалаврской
программы
«Социология»
факультета социальных
наук НИУ ВШЭ,
стажёр-исследователь
Лаборатории экономико-
социологических
исследований
НИУ ВШЭ.

Адрес: Россия,
101000, г. Москва,
ул. Мясницкая, д. 20.

Email: lenabelina@bk.ru

Работа посвящена изучению феномена переработок у офисных служащих. Статистические данные показывают, что многие россияне работают больше 40 ч в неделю, то есть законодательно закреплённого максимума, уходящего корнями в период массовой распространённости физического труда. Возрастающая доля третичного и четвертичного секторов экономики наталкивает на гипотезу о том, что «нормальная» 40-часовая рабочая неделя является избыточным ограничением рабочего времени, и сами работники воспринимают норму иначе. Согласно имеющимся исследованиям, феномен переработки может быть результатом как личностных особенностей индивида, так и институциональных и экономических изменений.

На основе 22 глубинных интервью был осуществлён анализ мотивов переработок, а также представлений офисных служащих о «нормальной» продолжительности рабочего дня и о границе между нормированным трудом и переработкой.

Выяснилось, что представления служащих о том, что такое переработка, существуют не только в категории часов. Помимо формальной переработки — труда сверх предусмотренных заключённым договором часов, существует и неформальная, которая определяется трудящимися как осязаемое и нежелательное нарушение привычного образа жизни, баланса между работой и личным временем, что приводит к психологической и физической усталости, а в результате к потере «вкуса к жизни».

Также в статье представлена классификация причин и мотивов, приводящих к переработкам в среде офисных служащих. Выделены следующие мотивы: экономические (обеспечение карьерного роста или стабильности), социальные (следование нормам корпоративной культуры), психологические (избегание домашних проблем). Особое внимание уделено анализу институциональных условий труда (особенностям организационной структуры), которые могут быть причиной переработок.

Ключевые слова: переработки; мотивы переработок; восприятие переработок; корпоративная культура; трудовые отношения; социология труда; офисные работники.

¹ Авторы работы выражают особую благодарность научному руководителю Маркину Максиму Евгеньевичу за помощь и комментарии на всех этапах проведения исследования.



КАНТЕР Дарья Сергеевна — студентка бакалаврской программы «Социология» факультета социальных наук НИУ ВШЭ. Адрес: Россия, 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20.

Email: dariakanter@gmail.com



КЛЕМЕНТЬЕВ Александр Александрович — студент бакалаврской программы «Социология» факультета социальных наук НИУ ВШЭ. Адрес: Россия, 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20.

Email: aaklementev@edu.hse.ru

Переработка в современном мире: норма или атавизм?

Согласно экономической теории работники сравнивают выгоды от дополнительных часов работы с издержками потери свободного времени и на этой основе принимают решение о желаемом количестве рабочих часов. Однако в реальности требования к длительности рабочего дня чаще устанавливаются работодателем, и количество обязательных часов работы указано в трудовом договоре работника [Vöheim, Taylor 2004]. Согласно законодательству Российской Федерации максимально возможная продолжительность рабочей недели составляет 40 часов (см. ст. 91 Трудового кодекса РФ).

Можно предположить, что большая часть работающих людей предпочтёт не находиться на рабочем месте больше заявленного в законодательстве максимума. Действительно, в экономической теории труд рассматривается как антиблаго, издержка, которая необходима для производства товаров и услуг [Адамчук, Ромашов, Сорокина 1999]. Однако в постсоветской России наблюдается тенденция роста среднего количества трудовых часов работающих людей. Так, в 1992–2000 гг. трудовая нагрузка возросла с 153 до 171 час. в месяц. В 2000 г. почти половина работников трудилась больше нормы: 28% — 42–56 час.; 18% — более 56 час. в неделю [Денисова 2004]. Согласно исследованиям Росстата, более четырёх с половиной миллионов россиян в 2013 г. провели на рабочем месте больше разрешённых законом 40 час. в неделю, при этом 40% из них потратили на работу более 51 часа [Структура занятых в экономике...].

Восьмичасовой рабочий день вполне вписывался в фордистскую систему организации производства, когда большая часть работников была занята физическим трудом [Томин 2014]. В современном мире происходят все большее сужение сферы производства и расширение сферы услуг, труд связан в основном с интеллектуальной деятельностью — производством и обработкой информации [Стребков, Шевчук 2009]. Считают ли сами работники восьмичасовой рабочий день нормой в условиях современности? Как они воспринимают задержку на рабочем месте дольше законодательно установленного срока? Если восьмичасовой рабочий день является нормой в сознании людей, то каковы причины переработок?

Степень разработанности проблемы

Границы понятий «трудоголизм», «переработка» и «сверхзанятость»

Феномен неоплачиваемого сверхурочного труда наёмных работников по-разному операционализируется и интерпретируется в социальных науках. Например, понятие «сверхзанятость» (*overemployment*) часто используется российскими и зарубежными экономистами при анализе и теоретическом моделировании рынка труда или при сравнении макроэкономических показателей [Golden, Gebreselassie 2007; Новый англо-русский толковый словарь...].



ЛЯЛИНА Надежда Сергеевна — студентка бакалаврской программы «Социология» факультета социальных наук НИУ ВШЭ.
Адрес: Россия, 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20.

Email: lyalinanadya@mail.ru

Психологи операционализируют явление с помощью термина «трудоголизм». В качестве причин называются внутренние противоречия, психологические проблемы, от которых он стремится отвлечься, погружаясь в работу, а также особенности индивида [Robinson 2000; Golden 2009; Ильин 2011]. Различают также «псевдотрудоголизм» — это усердная работа с целью получения большего финансового вознаграждения или вынужденная задержка на работе по приказу начальства [Ильин 2011].

Л. Голден, исследуя влияние экономических, психологических, социальных и институциональных причин на увеличение числа часов, затрачиваемых на труд жителями США, использует термин *overwork* («переработка») [Golden 2009]. По мнению Голдена, трудоголизм, вызванный внутренними проблемами индивида, является лишь одним из видов, составной частью более общего понятия «переработка» [Golden 2009]. В данной работе мы остановимся именно на этом термине. Понятие «переработка» будет интерпретироваться как превышение нормы труда, вызванное как внешними, так и внутренними причинами.

Норма труда в историческом и правовом контекстах

Впервые о нормировании рабочего дня заговорили участники рабочего движения и его идеологи: профсоюзы в индустриализированной Британии стали влиятельными настолько, чтобы активно лоббировать сокращение трудового дня [Кузьминов et al. 2005]. Огласку получила выведенная Робертом Оуэном формула «8 часов работы, 8 часов восстановления, 8 часов сна» [Вознесенская 1958]. Идеи Оуэна были переняты Марксом и Энгельсом, которые в 1866 г. на конгрессе Международного товарищества трудящихся призвали к введению восьмичасового рабочего дня [Маркс, Энгельс 1954].

В России рабочий день впервые был законодательно ограничен уже в конце XIX века, также под напором рабочего движения, до 11,5 час. Октябрьская революция дала начало социалистическому эксперименту, в рамках которого был установлен восьмичасовой рабочий день [Кузьминов et al. 2005].

Представления о норме труда в различные исторические периоды можно, вероятно, косвенно оценить, ознакомившись со статистическими данными о средней длине рабочей недели. Имеющиеся данные по этому показателю демонстрируют снижение рабочей нагрузки в США с 70 час. в неделю в начале XIX века до 40 час. в 1938 г. С этого момента и до 1970-х гг. значительных изменений в средней продолжительности рабочей недели не происходило, но затем она стала расти, причём неравномерно: наибольший рост произошёл среди высокообразованных, высокооплачиваемых сотрудников среднего и старшего возрастов. Этот феномен обозначают как «поляризацию продолжительности рабочего времени» [Golden 2009].

Обратимся к понятию «норма труда» в современной России. Существует мнение, что в XXI веке 40 час. в неделю и восьмичасового рабочего дня недостаточно для гармоничного развития и прогресса в экономике [Гусов 2008]. С. В. Соловьёва отмечает, что современное российское законода-

тельство содержит нормы, которые способствуют развитию массового трудоголизма среди работающего населения (например, возможность привлекать сотрудника к работе по совместительству, заменять отпуск денежной компенсацией, особый статус так называемого ненормированного рабочего графика в Трудовом кодексе) [Соловьёва 2013].

Описание причин и мотивов переработок в социальных науках

Мотивы переработок изучались в рамках нескольких социальных наук. Обзор работ из области психологии позволил выявить несколько возможных причин для развития феномена трудоголизма и, как следствие, возникновения переработок: это, во-первых, особенности семейного воспитания индивида; во-вторых, такие личностные качества, как перфекционизм, уверенность в собственных силах, целеустремлённость и сознательность; в-третьих, разнообразные личные проблемы, неприятные жизненные ситуации и эмоции, а также нереализованная потребность в признании [Robinson 2000; Bozionelos 2004; Ng, Sorensen, Feldman 2007; Burke, Davis, Flett 2008; Liang, Chu 2009; Ильин 2011].

Экономисты, говоря о неоплачиваемой переработке, так или иначе приходят к выводу, что неоплаченный труд сотрудников компенсируется получением выгод в долгосрочном периоде [Pannenberg 2005; Van Echtelt et al. 2007]. Чтобы получить надбавку к заработной плате, повышение по работе или просто не попасть под сокращение, сотрудники должны найти способ «сигнализировать» начальнику о своей ценности. Именно неоплачиваемая переработка, по мнению некоторых экономистов, является таким сигналом [Babbar, Aspelin 1998; Anger 2008], а также инструментом поддержания позитивной репутации [Fama 1991], способом инвестировать в человеческий капитал [Shaw 1989; Booth, Francesconi, Frank 2003], которые, в свою очередь, позволяют максимизировать соотношение «доход — усилия» в долгосрочном периоде.

Несмотря на то что в некоторых экономических работах учитывается роль социальных мотивов (например, стремление не отставать от своей референтной группы в уровне доходов и потребления [Veblen 1899; Duesenberry 1949; Schor 1992; Bell, Freeman 2001; Bowles, Park 2005; Stark, Tanajewski 2008]), авторы этих исследований всё равно связывают стремление работать больше с желанием получать больший доход.

Хотя возможность получения вознаграждения в долгосрочном периоде за формально неоплачиваемую переработку в текущем периоде существует, работники далеко не всегда задерживаются на работе, руководствуясь именно этими соображениями. Особенности организации рабочего процесса в эпоху постфордизма могут способствовать неоплачиваемым переработкам [Van Echtelt et al. 2007].

На сегодняшний день в результате стремительного развития высоких технологий, увеличения темпов изменений в бизнес-среде и роста глобальной конкуренции главной задачей организации становится выживание в условиях неопределённости, для чего необходимо иметь возможность быстро реагировать на новые вызовы и легко адаптироваться к изменениям. В связи с этим существовавшая долгое время иерархическая структура организации перестаёт быть эффективной, поскольку не является достаточно гибкой. Понимая это, компании по всему миру начинают реорганизовывать внутреннюю структуру таким образом, чтобы быть способными быстро принимать решения и внедрять инновации. Распространяется гетерархическая форма организации, для которой характерны высокий уровень взаимозависимости между рабочими командами и горизонтальное распределение власти [Старк 2001]. Чтобы оставаться конкурентоспособными, фирмы идут на радикальную децентрализацию: в инновации вовлекаются сразу несколько департаментов организации. Генерацией идей занимаются разные команды, которым необходимо взаимодействовать друг с другом, и координировать действия иерархическим образом становится неэффективно. Излишний бюрократизм лишь снижает эффективность, поскольку

ку решения должны приниматься быстро, в связи с чем команды приобретают достаточно большую автономию от центральной системы управления [Старк 2001: 122]. В организациях подобного типа команды, как правило, работают над проектами в условиях жёстких дедлайнов и наличия высоких требований относительно качества работы. Организовывая свой труд, работники отталкиваются не от количества рабочих часов, которое им необходимо отработать за день или неделю, а от установленных сроков выполнения проекта [Van Echtelt et al. 2007].

Командная работа над проектами, когда каждый несёт ответственность не только перед собой или начальником, но и перед коллегами, наличие дедлайнов, высоких требований к качеству работы приводят к тому, что работники принимают решение выполнить задание до конца, прежде чем уйти, задержаться на работе, чтобы дождаться важного звонка из-за границы, не уходить с важной конференции только потому, что официальное время работы закончено [Van Echtelt et al. 2009]. Успех команды сильно зависит от уровня кооперации и обмена информацией среди её членов. Чтобы поддерживать высокую эффективность труда команды, коллеги могут задерживаться на работе, исправляя ошибки или выполняя ту часть работы, которую должен был сделать отсутствующий человек [Bell, Hart 1999; Jirjahn 2008]. Командный труд способен позитивно сказываться на приверженности тому или иному роду деятельности, поэтому необходимость оставаться на работе дольше, чем официально требуется, может быть подкреплена и позитивной внутренней мотивацией [Schor 1992; Hochschild 1997].

Положительная корреляция между уровнем заработной платы и количеством часов, проведённых на работе, может быть интерпретирована в терминах теории дарообмена. Фирмы порой устанавливают заработную плату выше рыночного уровня, чтобы побудить работников сделать «ответный подарок» в виде формально неоплачиваемой переработки [Akerlof 1984; Anger 2005].

Сравнительное рассмотрение нормативно-этических систем в различные периоды российской истории показало, что отношение к труду как к социальной миссии может выступать причиной своеобразного «обесценивания» заработной платы: индивид, веря в важность своей работы как таковой или в необходимость помощи коллективу, не рассматривает материальную компенсацию за потраченные усилия как нечто значимое, поэтому готов к неоплачиваемому труду. Такая «асимметрия» обмена между работником и работодателем может интерпретироваться как советское наследие: 25–30 лет назад никакого «работодателя» идеологически не существовало; его замещали абстрактный «народ» и «коммунистическое будущее». Интересно, что приверженцами подобной «социоцентричной» логики чаще становились работники с высоким профессиональным статусом [Магун 1998]. Среди национальных черт культуры труда выделяют и способствующие формированию ненормированного рабочего графика [Шкаратан 2003]:

- историческое отсутствие механизмов психологического сдерживания, «принуждения» к труду;
- отсутствие предрасположенности к монотонному труду, низкая дисциплинированность;
- мобилизационные («авральные») черты трудовой культуры и, как следствие, «волновой» ритм работы.

Предпринимались и попытки создания некоторой междисциплинарной модели, объясняющей феномен переработок. Так, Л. Голден предложил одновременно учитывать текущую зарплату в реальном выражении, предполагаемую траекторию заработной платы и планы на будущее, статус и референтные группы индивида, выгоды от самого рабочего процесса, спрос на труд со стороны работодателя [Golden 2009].

Группа израильских учёных разделила предполагаемые причины трудоголизма на две группы: внутренние (перфекционизм, уверенность в собственных силах и т. п.) и внешние (организационная культура и корпоративный климат) [Mazzetti, Schaufeli, Guglielmi 2014]. Авторы замечают, что на факт наличия переработок оказывают влияние не только личностные особенности человека и организационный климат, но и взаимодействие между ними, что будет учтено в настоящей работе.

Обобщая рассмотренные источники, можно сказать, что переработка является продуктом целого ряда предпосылок: на микроуровне это психологические особенности индивида, в то время как в более крупном масштабе переработкам способствуют институциональные и экономические изменения, а также значительные сдвиги в культуре труда.

Методологическая основа исследования

Изучение феномена переработок на всем разнообразии профессий и типов занятости не позволило бы достичь смысловой насыщенности собранных данных. Было принято решение сконцентрироваться на наиболее распространённой категории занятых — офисных служащих.

Объектом исследования являются офисные работники Москвы, занятые полный рабочий день на протяжении всей рабочей недели. Под офисными работниками мы понимаем наёмных служащих, занятых умственным трудом и проводящих свой рабочий день вне дома, в помещении компании (офисе).

Были сформулированы следующие *задачи исследования*:

- выявить мотивы офисных работников (не) перерабатывать;
- выявить институциональные причины существования переработок у офисных работников;
- выявить представления офисных служащих о продолжительности рабочего дня, то есть о норме и переработке и о границах между ними.

Реализованный *тип выборки* — целевая выборка с максимальной вариацией. Поскольку наша исследовательская концепция заключается в анализе представлений различных работников о норме, такая выборка позволит выявить наибольшее возможное число представлений. В ходе исследования были взяты 22 полуструктурированных интервью (см. таблицу П.1).

Ключевыми параметрами, которые учитывались при отборе информантов, являются наличие и (или) отсутствие подчинённых и семейный статус.

Должностной статус (наличие и (или) отсутствие подчинённых). Статистика показывает, что в России различным профессионально-должностным группам свойствен различный уровень трудовой нагрузки [Денисова 2004]. Разница в количестве рабочих часов может свидетельствовать об отличиях в подходах к работе и рабочему времени, интерпретации важности своей работы и т. д. Действительно, управленческая должность, в отличие от позиции исполнителя, подразумевает ответственность не только за собственный результат, но и в первую очередь за эффективность организации труда подчинённых.

Семейный статус (факт брака или сожительства, наличие несовершеннолетних детей). Мы полагаем, что факт наличия семьи и детей может значительно изменять установки людей по отношению к трудовой деятельности. С одной стороны, наличие дома детей, которые требуют постоянного ухода и внимания, может привести к тому, что человек предпочтёт находиться на рабочем месте как можно

меньше времени. С другой стороны, наличие семьи и детей может значительно увеличить потребность домохозяйства в стабильном, достаточно высоком уровне дохода, что способно побудить индивида работать усерднее, чтобы обеспечить устойчивость своего положения на работе и высокий уровень оплаты труда. Наконец, семья бывает потенциальным источником проблем и жизненных неурядиц, вызывающих у человека психологический дискомфорт, в результате чего индивид, чтобы избежать дискомфорта дома, задерживается на работе [Ильин 2011].

Таким образом, на пересечении двух категорий образуются четыре целевые группы информантов. Итоговая матрица выборки представлена в таблице 1.

Таблица 1

Матрица выборки

Критерии отбора		Должностной статус	
		Есть подчинённые	Нет подчинённых
Наличие несовершеннолетних детей	Есть несовершеннолетние дети	4	3
	Нет несовершеннолетних детей	6	9

Также при отборе информантов мы стремились обеспечить половозрастной плюрализм. Особое внимание уделялось включению в выборку людей, чья социализация проходила в период командной экономики, кто мог интернализировать специфические представления о труде, отличные от тех, которые усваивались последующими поколениями [Магун 1998]. Таким образом, в выборку было необходимо включить как информантов старше 40 лет, так и тех, чья социализация проходила уже в условиях рынка, то есть людей в возрасте 20–30 лет.

Различия в типичных социальных ролях мужчин и женщин в современном российском обществе также входят в число факторов, оказывающих влияние на структуру занятости и в том числе на феномен переработок. Так, женщины могут чаще отказываться от переработок в пользу работы по дому, ухода за детьми и т. д. [Snir, Nagraz 2006].

Поиск информантов начинался с использования социальных сетей «ВКонтакте» и Facebook, где через знакомых мы подбирали людей с разным должностным статусом. Помимо места работы и должности, в социальных сетях люди часто указывают и другую личную информацию: возраст и семейное положение. Если по данным критериям человек нам подходил, то он становился нашим потенциальным информантом.

Кроме того, в гайде интервью присутствовали вопросы на сравнение продолжительности собственного рабочего дня с рабочим днём друзей и знакомых, а также людей других профессий, в связи с чем сотрудники организаций сами указывали нам на потенциально возможных информантов.

Мотивы и институциональные условия переработок (по результатам исследования)

Что такое переработка?

Какой смысл вкладывается в понятие «переработка»? Какое восприятие переработки формируется у офисных служащих? На основе проведённых интервью можно выделить два блока подходов к восприятию переработки: (1) формальная переработка и (2) переработка в субъективном восприятии офисного работника, то есть неформальная.

Информантам задавался прямой вопрос о переработке: «Вы лично перерабатываете? Лично для Вас переработка — это когда...?». На этот вопрос они начинали отвечать в категориях дополнительных часов или дополнительных задач, материального вознаграждения, то есть описывать то, что, по мнению офисных сотрудников, нарушается согласно установленному законодательству или не прописано в трудовом договоре. Именно эти характеристики мы выделили в отдельную группу формальной переработки. Когда далее сотрудники начинали рассуждать о том, что они считают переработкой, на первый план выходили личное и субъективное восприятие работы, то есть изменение привычного образа жизни и нарушение баланса между работой и личной жизнью, а также психологическая и физическая усталость. Данные характеристики мы отнесли ко второму типу переработки — к неформальной.

Формальная переработка может определяться информантом как работа *сверх положенного времени* или усиление её интенсивности, то есть выполнение большего числа задач за то же время. Иными словами, переработка — это дополнительная работа, которая не входит в основные обязанности. Такая работа заключается в выполнении заданий и поручений, которые зачастую не прописаны в трудовом договоре, а также обязанностей другого сотрудника.

Рабочий день недаром регламентируется стандартно, там в определённое время. То есть у нас стандартный офисный вариант с 9 до 6. Всё, что после 18:00, считается переработкой (Наталья, 45 лет, помощник директора, замужем, совершеннолетний ребёнок).

Офисные сотрудники отмечали, что если за какой-то избыточный труд, за отработку лишних часов они получают материальное вознаграждение, то это не считается переработкой. Один из информантов отмечал: если ему оплачивается то, что он делает по выходным, то переработки не существует, ведь после выплаты денежного вознаграждения такой вид деятельности превращается в обычную работу.

Совершенно иной подход к определению понятия «переработка» (*неформальная переработка*) заключается в том, что данное явление ассоциируется у информантов с какими-то личными лишениями и недугами. Так, информанты говорили о том, что переработка начинается, когда становится морально и физически трудно работать: появляются усталость, нервозность. Как следствие, нехватка свободного времени, нарушение баланса между работой и личной жизнью могут привести к тому, что работа перестанет приносить былое удовольствие.

Также переработка ассоциируется у офисных работников с выполнением обязанностей в нерабочее время, «*когда уже не настроен на работу*». При этом работу, которую необходимо выполнить дома, иногда сравнивают со школьным домашним заданием: за невыполнение могут последовать санкции.

Мотивы (не) перерабатывать

Представляя результаты анализа, мы будем использовать понятие «мотив» как «вербальное поведение, направленное на выбор суждений для объяснения поведения» [Ромашов 2001]. Иными словами, нас интересует то, какие смыслы работники вкладывают в сверхурочный труд или отказ от него, как аргументируют свои и чужие действия.

Почему офисные служащие перерабатывают?

Первую группу мотивов переработки можно обозначить как *экономические*. Информанты, объясняя своё поведение или поведение других людей, обращаются к теме материальной выгоды, рыночных отношений, условий на рынке труда. Так, одним из мотивов может выступать угроза увольнения, вынуждающая работника трудиться больше. Информанты связывали количество труда с его оплатой, выражая готовность работать больше ради более высокого денежного вознаграждения.

Также в данной мотивационной рамке можно говорить о явлении экономического «сигнализирования»: перерабатывая, сотрудник демонстрирует работодателю свою лояльность, готовность и желание трудиться, зарабатывать положительную репутацию, потенциально приводящую к повышению [Anger 2008; Babbar, Aspelin 1998].

Это вот сбавывает такая штука, что если ты перерабатываешь <...> у тебя есть большой шанс, что ты удержишься в этой компании (Оксана, 29 лет, руководитель проекта по внедрению информационных систем, не замужем, детей нет).

Отдельным подвидом подобного «сигнализирования» может выступать переработка с целью дальнейшего «удорожания» своих позиций на рынке труда в целом. В институциональной теории подобные сигналы позволяют снизить асимметричность информации [Одинцова 2007]; факт опыта работы на престижной позиции позволяет работодателю сделать выводы о профпригодности соискателя. В свою очередь, работники, заинтересованные в эффективном карьерном продвижении, соглашаются на достаточно рутинный и даже механический (проставление печатей, оформление документации) и низкооплачиваемый труд в обмен на престиж компании. Такой мотив, закодированный нами как «строчка в резюме», был описан молодыми работниками, делающими первые шаги в карьере.

Следующая группа мотивов была обозначена нами как *социальные*. Так, например, информанты объясняли переработки корпоративной культурой организации.

Корпоративная культура как реплицируемый способ организации смыслов, которыми наделяется работа, встречается и в теоретических работах, моделирующих возможные факторы увеличения длительности рабочего дня [Mazzetti, Schaufeli, Guglielmi 2014].

Эмпирический материал показывает, что задержка на работе не всегда вызывает у работников негативные ассоциации.

Мы задерживались до семи, иногда до восьми <...> Мы это делали все вместе <...> Мы заваривали себе чай, готовили что-нибудь вкусное, работу дорабатывали. Мне несложно было загружаться и что-нибудь делать (Ксения, 19 лет, ведущий специалист по поддержке продаж, не замужем, детей нет).

Соотнося такую «связь с коллективом» с теорией, можно сказать, что общение, социальные контакты является одной из вторичных выгод, получаемых от работы [Golden 2009]. В таком случае переработка становится не просто особенностью трудового поведения, но и способом удовлетворения индивидуальных потребностей личности (общение, принадлежность к общности или др. [Егоршин 2006]).

Эмпирика также продемонстрировала, что работники могут задерживаться на работе дольше, если коллегам или начальнику необходима помощь. При этом информанты объясняли своё желание помочь по-разному. Так, например, была озвучена идея помощи не безвозмездной, но с ожиданием «встречных действий» в отложенном времени. Такое поведение можно вписать в концепцию реципрокности [Поланьи 2002].

Практики переработок также могут быть отражением того, как трудящийся понимает справедливость в отношениях обмена между работником и работодателем [Akerlof 1984].

По договорённости я уходила с середины дня, руководитель только «за»: «О, классно, курсы, расскажешь мне потом». Я под этим понимаю, что так: я здесь ушла на три часа раньше, в

следующий раз, на неделе, мне надо по часу восполнить (Марина, 26 лет, специалист по бренд-менеджменту, не замужем, детей нет).

Также как один из поводов задержаться на работе, чтобы помочь другим в выполнении своих задач, можно выделить полученное взамен ощущение собственной незаменимости и важности.

Как сказал N. (Имя скрыто. — Авторы), кроме тебя никто это не сделает хорошо <...> Я была готова всем помочь. Финансовый директор, у него какие-то проблемы, приехал поздно, никого уже нет, но есть я (Наталья, 45 лет, помощник директора, замужем, совершеннолетний ребёнок).

Иная интерпретация помощи — опора на «человеческие отношения» в коллективе или с начальством. Вероятно, изначально формальные отношения с начальством со временем были в этом случае дополнены социальными связями, что сделало отношения укоренёнными в социальной структуре. В такой ситуации просьба от начальника — не приказ вышестоящего руководства, а обращение друга [Грановеттер 2002].

Также любопытным оказалось то, что работники могут выбирать, кому из сослуживцев помочь, а кому нет, опираясь на наличие или отсутствие у них «кристально чистых мотивов». Работника может беспокоить этичность действий того, кому он помогает, что отсылает нас к представлениям о социальной справедливости.

По словам информантов, переработка может быть следствием установки, обозначенной нами как «если надо». Иными словами, допустимо работать больше тогда, когда это необходимо. Интересно, что такой мотив переработки звучал в интервью с теми информантами, чья деятельность связана с сезонностью, то есть периоды высокой активности (много заказов и сдач) сменяются «низким сезоном» (мало задач, почти нет работы). Можно сделать предположение, что подобная установка — это адаптация к специфике рабочего процесса, характеризующегося неодинаковой нагрузкой на работника в разные периоды. Также ответственность и обязательность, упоминаемые информантами при описании причин собственных переработок, отсылают к списку личностных качеств, которые, по мнению исследователей [Bozionelos 2004], могут способствовать подобным практикам.

Интересно, что фрагмент интервью, приведённый ниже, не только раскрывает восприятие «энергии» и «сил» работниками моложе 30 лет, но и отражает интернализированные нормативные предписания для людей старшего возраста, которым, напротив, работать много «некрасиво». Иными словами, если переработка молодого работника отражает его жизненные приоритеты и энергичность, то такое поведение более старших работников представляется выходящим за пределы нормы, «непозволительным».

<...> Ну ещё в силу того, что мы молодой коллектив <...> нет никого в команде, кому больше, чем 30 лет <...> То есть, если бы у нас был коллектив 40+, то как бы вряд ли кто-то перерабатывал, просто люди даже себе не позволяли бы такого: ну, некрасиво (Олег, 25 лет, генеральный директор малого бизнеса, не женат (есть девушка) детей нет).

В группе психологических мотивов, свойственных тем, кто работает сверх нормы, можно отметить желание держать трудовой процесс под контролем, уверенность в том, что иначе работа будет выполнена недостаточно качественно — всё это приводит к значительному увеличению объёмов работы и, как следствие, к переработкам. Одна из информанток (Мария, 27 лет, предприниматель, ранее — специалист по маркетингу, замужем, детей нет) самокритично заметила, что её желание полностью контролировать подчинённых приводит к их неэффективности, а то и вовсе к бездействию, в то время как сама она чересчур загружена, но не знает, как изменить ситуацию.

Психологи отмечают, что подобный перфекционизм и нежелание делегировать работу другим может привести к трудоголизму и, как следствие, к переработкам [Burke, Davis, Flett 2008]. Желание работать больше может быть связано и с другими особенностями характера. Один из сюжетов был закодирован нами как «не нравится ничего не делать». В этом случае собственное рвение в работе объяснялось дискомфортом, который вызывает отсутствие занятий и задач.

Интересно также то, что работники оказываются готовы работать больше ради «важной цели». В целом, риторика, использующая аргументацию «большая цель — большие усилия», на наш взгляд, апеллирует к целеустремлённости (*achievement motivation*), потребности в достижении высоких результатов, которая является, согласно уже проведённым исследованиям, одним из главных предикторов трудоголизма и переработок [Ng, Sorensen, Feldman 2007].

Ещё одним поводом задержаться на работе стало избегание домашних проблем и неурядиц. Некоторые информанты описывали такое решение как «временную меру» на случай ссор, в то время как другие связывали подобное поведение с определённым жизненным этапом:

У меня такое было раньше (Задерживался на работе. — Авторы.), когда я жил с девушкой. А сейчас, в последнее время, в основном нет. Дома никаких опасностей нет (смеётся) (Виктор, 25 лет, программист, не женат, детей нет).

Логично добавить, что подобный мотив описывался только информантами, состоящими в отношениях и делящими жильё с партнёрами. Стоит отметить, что подобная ситуация причисляется психологами к одной из причин трудоголизма [Robinson 2000].

Сверхурочная работа также возможна из-за интереса к выполняемой задаче. Близким к такому мотиву является «энергетика молодости», с помощью которой информанты объясняли готовность молодых людей работать больше.

Почему люди отказываются от переработок?

Один из мотивов держаться в рамках «нормального» рабочего дня и не перерабатывать — это стремление поддерживать баланс между работой и остальными жизненными «векторами» (семья, увлечения и т. д.):

Эта (Переработка. — Авторы.) порочная практика. Она, в принципе, принята в агентствах, что надо до восьми, до девяти, до десяти... «А давайте все поедем на такси». Мне не нравится. Я считаю, что у них всех тоже есть мужья, жёны, дети, хобби, танго (улыбается) и так далее... Поэтому я так наладила: встаю в семь, ухожу (Елена, 32 года, креативный директор, разведена, несовершеннолетний ребёнок).

Стремление к соблюдению такого баланса также может быть вызвано разными мотивациями. Одним из поводов для работы «в норме» является чувство вины перед супругом или детьми из-за того, что им уделяется недостаточно времени. Интересно, что подобный сюжет звучал только в интервью информанток-женщин. Феномен ролевого конфликта работающих женщин упоминается и в литературе [Алёшина, Лекторская 1983].

Желание оставить время «для жизни» может быть вызвано соображениями эффективности и описано в риторике выживания. По логике одной из информантов (Елена, 32 года, креативный директор, разведена, несовершеннолетние дети), поддержание баланса между работой и жизнью необходимо, по-

скольку в случае выгорания и усталости от работы «*всё рухнет*». Иными словами, переработки делают риск «выгорания», неготовности работать дальше слишком высоким, что может закончиться плачевно в долгосрочной перспективе из-за обязательств, которые человек несёт перед семьёй.

Иногда задержка после формального окончания рабочего дня может быть девиантным поведением, которого индивиды пытаются избежать.

Сначала я автоматом задерживалась, я считала это нормой. Но потом я поняла, что все уходят вовремя, а я на полчаса там задерживаюсь. Думаю: «Фиг вам» (смеется) (Ксения, 19 лет, ведущий специалист по поддержке продаж, не замужем, детей нет).

Отмеченные мотивы являются обратным отражением «соревновательного презентеизма», описанного Симпсоном [Simpson 1998]. По логике информантки, фрагмент из интервью с которой приведён выше, престижно и одобряемо не задержаться на работе, а, напротив, уйти вовремя.

Институциональные условия переработок

Определённые работники обладают достаточно специфичными навыками или знаниями, которые работодателю трудно отыскать на рынке труда. Такие люди представляют собой ценность для организаций, которые всячески стараются стимулировать таких работников трудиться интенсивнее. Высокий спрос на труд таких работников обусловлен тем, что издержки на поиск, обучение и контроль людей с аналогичными компетенциями могут превышать размеры компенсации сверхурочных часов уже нанятому сотруднику [Golden 2009].

По нашим данным, заставить задержаться на работе могут специфические условия труда, не зависящие от самого индивида.

В нашем отделе переработки если и бывают, то только если тебе нужно кого-то ждать, чтобы он поставил подпись (Ирина, 45 лет, главный специалист службы технического обеспечения, замужем, двое детей).

Необходимость задерживаться вызвана особенностями организации рабочего процесса: труд работника завязан на взаимодействии с другими агентами, которые, в свою очередь, не имеют возможности выполнить свою «часть работы» в рамках установленного графика. Интересно, что подобное явление способно не только удлинять рабочий день, принуждая к ожиданию, «простаиванию» человеческого ресурса, но и нормализовать рабочий процесс. В интервью упоминались ситуации, когда сотрудник, занимающийся переговорами с поставщиками, уходил строго по окончании официального трудового дня, поскольку в этот момент закрывались офисы контрагентов и оставаться на рабочем месте было бессмысленно.

Интересно, что подобное «ограничение» рабочих часов может достигаться как с помощью физической невозможности продолжать работу (см. пример выше), так и из-за особенностей условий труда. Один из информантов (Антон, 22 года, менеджер курирования культурных учреждений, не женат (есть девушка), детей нет) указывал на то, что ему неудобно оставаться на рабочем месте дольше положенного, поскольку уборщица не может начать свою работу, пока он не покинет офис. Таким образом, нормативные ожидания других людей, необязательно напрямую относящихся к трудовому процессу, могут ограничивать рабочие часы индивида.

Офису как физическому пространству присущи определённые правила использования, тесно связанные с трудом разных людей (охранники, уборщицы и др.). Соблюдение границ не столько собствен-

ного, сколько чужого рабочего времени может оказать влияние на интенсивность и продолжительность труда. Интервью показали, что отсутствие раздражителей в офисе в нерабочее время способно побудить работников задержаться, чтобы не упустить возможности «наиболее продуктивно» потрудиться.

Когда кабинет уже пустой, то открывается второе дыхание, уже легче себя организовать и добить какую-то работу (Артур, 27 лет, менеджер по маркетингу и рекламе, женат, несовершеннолетний ребёнок).

Тип организационной структуры может не только способствовать появлению необходимости перерабатывать, но и формировать определённое отношение сотрудников к этим переработкам.

Постфордистские организации (гетерархии)

Компании по всему миру начинают реорганизовывать внутреннюю структуру таким образом, чтобы быть способными быстро принимать решения и внедрять инновации, в результате чего распространённой становится форма организации, которую Д. Старк называет гетерархией. Её отличительными особенностями являются высокий уровень взаимозависимости между рабочими командами и горизонтальное распределение власти [Старк 2001].

Главным ресурсом современных организаций, сформированных в виде гетерархии, являются сотрудники. Успех таких компаний, особенно тех, которые занимаются предоставлением услуг другим компаниям, полностью зависит от результата интеллектуального труда работников. Важно создать такие условия труда, которые мотивировали бы сотрудников качественно выполнять свои обязанности и задерживаться на работе в случае необходимости. Согласно Голдторпу, с помощью сложных форм трудовых контрактов можно добиться возникновения материального стимула работать больше, то есть создать условия для того, чтобы с ростом прибыли компании росла и заработная плата её сотрудников [Goldthorpe 2004].

В России сложные виды трудовых контрактов встречаются крайне редко, в основном распространены фиксированные оклады и премии. Причём премии часто носят характер «кнута»: их по умолчанию выплачивают всем, а лишение премии происходит в случае невыполнения работником своих обязанностей [Тихонова 2014]. Таким образом, материальный стимул работать больше, чем формально требуется, в российских реалиях отсутствует, что отмечалось и в интервью. Наиболее эффективных результатов способны добиться те, кто обладает внутренней мотивацией к труду. Необходимо сделать так, чтобы сотрудники получали удовольствие от самого процесса работы, разделяли цели компании, чувствовали ответственность за свой труд перед коллегами и сами стремились сделать работу хорошо. В связи с этим современные компании уделяют много внимания формированию определённой корпоративной культуры.

Вид работы, свойственный гетерархиям, подразумевающий решение нестандартных, сложных задач в рамках разнообразных проектов, нидерландские исследователи называют постфордистским [Van Echtelt et al. 2007]. Одна из важнейших характеристик работы этого типа — нацеленность на результат. В отличие от работы, связанной с рутинным интеллектуальным трудом, где нужно просто выполнить свои обязанности в срок и не ошибиться при решении типовых задач, в постфордистских организациях важно находить нестандартные и эффективные пути решения проблем клиента. Работодателю не важно, сколько времени сотрудник проведёт в офисе, насколько интенсивно он будет работать. Главное, чтобы он в срок закончил проект.

То есть если он (Сотрудник. — Авторы.) поработает час за день, но от этого будет какой-то сверхрезультат за час, я его поощрю. Если он вместо 8 часов проработал 20, но при этом результата никакого нет, то нет... Не вижу в этом смысла (Олег, 25 лет, генеральный директор малого бизнеса, не женат (есть девушка), детей нет).

Таким образом, в постфордистских организациях решения о повышении сотрудника строятся на основе оценки его вклада в развитие компании: важны навыки, следование принципам и ценностям, принятым в компании, умение эффективно работать в команде и т. п. [Deloitte Development LLC 2016].

Поскольку и работодатели, и сами сотрудники понимают, что количественные показатели, такие как количество проработанных часов, не являются тем, что может сигнализировать о ценности работника, люди перестают мыслить в категории часов. «Нормальная» продолжительность рабочего дня отсутствует, продолжительность рабочего дня может меняться в зависимости от стадии проекта, от его сложности и объёма. То, что формально считается переработкой, воспринимается сотрудниками постфордистских организаций как норма.

Переработка, вот термин «переработка» — это естественное явление, просто потому что тебе нужно закончить в срок. Когда тебе дают проект, тебе доверяют значительно большее, чем просто операционную работу, и, соответственно, на это ты должен времени потратить больше. Но у тебя в голове не должно возникать слово «переработка», просто потому что это проект (Никита, 21 год, стажёр (сфера деятельности: консалтинг в сфере логистики), не женат (живёт с девушкой), детей нет).

Одной из отличительных черт организаций постфордистского типа является достаточно большой уровень автономии сотрудников в распределении рабочего времени. Разрешается приходить на работу в то время, в какое удобно, зачастую предусмотрена возможность удалённой работы. Некоторые офисы работают круглосуточно, чтобы те, у кого креативное мышление просыпается по ночам, могли заняться работой в это время. Понятие «рабочее время» размывается.

Сейчас очень сильно стираются границы между офисом, домом и какими-то местами... Для моего руководства важно, чтобы я в целом справлялась <...> Когда я беру проект, фактически этот проект начинает жить со мной, в моей голове, независимо от того, где я нахожусь (Оксана, 29 лет, руководитель проекта по внедрению информационных систем, не замужем, есть молодой человек, детей нет).

Переработка в постфордистских организациях не воспринимается сотрудниками как вынужденная. Начальство никого не заставляет задерживаться на работе дольше официально положенного времени, а порой и вовсе неодобрительно относится к переработкам, полагая, что для эффективной работы сотрудникам необходим отдых. Переработка в формальном смысле слова не приносит материальных выгод сотрудникам и не играет никакой роли в принятии начальством решений о повышении. Кроме того, недоработка по количеству часов может не иметь никаких негативных последствий для сотрудника, если он хорошо справляется со своими обязанностями. В случае высокой эффективности работника могут даже премировать или повысить, что отмечалось в интервью. Тем не менее люди добровольно задерживаются допоздна и (или) занимаются работой дома, в нерабочее время.

В интервью упоминалось, что сезонное повышение спроса со стороны клиентов на услуги компании приводит к формальным переработкам. При этом регулярные задержки в офисе, чтобы успеть с проектом в срок, не воспринимаются сотрудниками как переработка независимо от объёма и сложности стоящей перед ними задачи. Правильно распределить время и силы — одна из задач команды:

Я не считаю это переработкой, потому что появление необходимости задержаться на работе — это оплошность команды, которая работает над проектом. Какой бы он большой ни был... Ну, должны изначально выстроить так время, чтобы не пришлось потом дополнительно тратить время (Никита, 21 год, стажёр (сфера деятельности: консалтинг в сфере логистики), не женат, живёт с девушкой, детей нет).

Необходимость взаимодействовать с командами, которые порой могут находиться в другом городе или даже другой стране, с клиентами и подрядчиками приводит к тому, что даже в нерабочее время нужно оставаться всегда на связи: проверять почту, отвечать на деловые звонки. При этом подобная деятельность также не воспринимается самими сотрудниками как переработка.

Я могу ответить на деловое письмо в 11 часов вечера и даже не отрефлексировать, что это работа (Оксана, 29 лет, руководитель проекта по внедрению информационных систем, не замужем (есть молодой человек), детей нет).

Таким образом, задержку на работе дольше формально требуемого времени сотрудники, занятые в такого рода компаниях, воспринимают как норму. Принципы карьерного продвижения сотрудников, при которых ключевым показателем эффективности их труда являются нестандартные и эффективные пути решения проблем клиента, приводят к тому, что работники перестают мыслить в категории часов. «Нормальная» продолжительность трудового дня отсутствует: сотрудники нацелены на результат, поэтому их рабочий день может длиться разное количество часов, которое зависит от стадии проекта, от его сложности и объёма. Тот факт, что переработка воспринимается как норма, говорит о том, что организации смогли создать определённые условия и корпоративную культуру для формирования внутренней мотивации сотрудников работать больше, чем того требует договор.

Организации в форме функциональной иерархии

Совсем иначе дело обстоит в компаниях, в которых работники занимаются рутинным интеллектуальным трудом, выполняют типовые задачи. Такие сотрудники знают наперёд, что именно и как нужно делать; существуют определённые правила работы, представления о том, что должно получиться в итоге. Компании, где наиболее распространён такой тип труда, организованы в виде функциональной иерархии.

Уровень автономии сотрудников в таких организациях достаточно низок. Зачастую контролируется время прихода в офис и ухода из него. Пути карьерного роста не вполне прозрачны: начальство руководствуется собственными принципами, принимая решение о том, кого и на каких основаниях повысить в должности. Продвижению по карьерной лестнице может способствовать не только качественное выполнение обязанностей, но и большой опыт работы в компании, хорошие отношения с начальством. О том, что такое качественное выполнение работы, судить сложно при любом типе интеллектуального труда, однако если в постфордистских организациях появляются более-менее объективные критерии эффективности, измерения вклада сотрудника в развитие компании, то там, где распространён рутинный труд, этот вклад оценивается весьма субъективно. В связи с этим в такого рода организациях переработка в формальном смысле слова способна играть роль сигнала начальству о ценности сотрудника, поскольку добровольная задержка на работе может говорить об увлечённости сотрудника работой, о его лояльности компании, старательности и т. п. [Anger 2005]. При этом на деле может возникать соревновательный презентеизм [Simpson 1998], то есть задержка на работе даже тогда, когда работы никакой не осталось, что тоже отмечалось в интервью.

Для выполнения рутинной работы требуется более скромный человеческий капитал, чем для работы, подразумевающей выполнение нестандартных, сложных задач. В связи с этим для работодателей не составляет большого труда найти работников на свободные должностные позиции. Соответственно для кандидатов на рабочие места часто действует принцип «соглашайтесь или уходите» (*take it or leave it*) [Hamermesh, Pfann 1996]. Как было отмечено в интервью, порой на одного работника взваливают столько обязанностей, что их физически невозможно выполнить за восьмичасовой рабочий день, но отказаться подписывать трудовое соглашение нельзя, если не хочешь потерять работу.

Когда приходишь на работу, тебе дают должностную инструкцию, где написаны обязанности, которые нужно выполнять. Но по какому-то стечению обстоятельств в эту должностную инструкцию мне каждый год добавляли всё больше и больше обязанностей за тот же оклад <...> Если ты хочешь остаться работать, тебе подсовывают эту должностную инструкцию, ты её подписываешь, и ты обязан выполнять то, что там написано (Ирина, 45 лет, главный специалист службы технического обеспечения, замужем, двое детей).

Просьбы начальника задержаться после работы также сложно игнорировать. Даже когда отсутствует существенная материальная выгода (информанты отмечали, что надбавки за сверхурочные часы даже если и бывают, то настолько маленькие, что не стоят потраченных усилий, а премии и без того выплачиваются всем), порой приходится соглашаться на переработку, особенно когда она вызвана сезонным повышением спроса на товар или услугу компании.

Нередко сотрудники вынуждены задерживаться на работе, чтобы просто получить подпись на документе.

Ну, бывает так: вот смотрите, времени шесть часов вечера, у меня есть документ, который мне нужно обсудить с замдиректора, с директором. Их нет... Например, они в департаменте на совещании <...> Я соответственно сижу, потому что я знаю, что мне нужно подписать документ. Я понимаю, что моя задача — закрыть письма. Вот мы сидим, ждём (Владимир, 22 года, начальник отдела информации, библиографии и обслуживания, не женат, детей нет).

Одним из недостатков бюрократической структуры является сложность внедрения каких-либо изменений [Битэм 1997]. В связи с этим порой причиной переработки становится необходимость выполнять какую-либо дополнительную механическую работу, которую можно было бы выполнить гораздо быстрее, если бы в компании наличествовала определённая технология для автоматизации процесса.

Таким образом, тип организационной структуры может не только способствовать появлению необходимости перерабатывать, но и формировать некоторое отношение сотрудников к этим переработкам. То, что формально считается переработкой, сотрудники постфордистских организаций могут считать нормой, а те, кто занимается выполнением в основном типовых задач, будут воспринимать как вынужденную меру для сохранения своей должностной позиции или как особую тактику действий, нацеленную на получение долгосрочных выгод.

Основные выводы и перспективы дальнейших исследований

Представления работников о том, сколько работать «нормально», и о том, что такое переработка, выражаются не только в категории часов. Помимо формальной переработки, которая представляет собой работу сверх предусмотренного трудовым договором времени, существует и неформальная. В субъективном восприятии офисных работников она определяется как ощутимое и нежелательное нарушение

привычного образа жизни, баланса между рабочим и личным временем, а также психологическая и физическая усталость, которая приводит к потере «вкуса к жизни».

Переработка является результатом целого ряда причин, которые можно обобщить в нескольких блоках. Итак, мотивы переработок бывают следующими: (1) экономические (обеспечение карьерного роста или стабильности); (2) социальные (например, следование нормам корпоративной культуры); (3) психологические (избегание домашних проблем); (4) институциональные условия (особенности организационной структуры).

Стоит отметить, что в выборку нашего исследования попали только информанты, проживающие и работающие в Москве, а значит, у нас не было возможности описать специфические смыслы, которые вкладываются в понятие «переработка» и её практики жителями других регионов, других типов населённых пунктов. Тем не менее анализ литературы по теме продемонстрировал, что исследовательский вопрос актуален не только для Москвы, но и для других регионов и стран [Денисова 2004; Van Bastelaer, Vaguer 2004].

Кроме того, хотя мы и пытались опросить информантов из всех теоретических категорий, в нашу выборку не попали люди пожилого возраста, имевшие опыт наёмной работы в советский период, и трудящиеся в постфордистских организациях. Следовательно, не удалось пронаблюдать то, как разрешается конфликт (и возникает ли он) при переходе из одного типа организации в другой.

Некоторые эмпирические результаты исследования могут послужить основой для дальнейшей работы. Так, в ходе сбора эмпирических данных нами был недостаточно полно учтён сюжет, который, по нашему мнению, представляет исследовательскую ценность, а именно нормативные предписания, касающиеся того, для каких категорий индивидов переработка является практикой одобряемой, а для каких считается неадекватной. В одном из интервью было обозначено, что для людей старше 40 лет перерабатывать «некрасиво», в то время как для молодых работников это является нормой, объясняется их «природой» (Олег, 25 лет, генеральный директор малого бизнеса, не женат (есть девушка), детей нет). На наш взгляд, интернализированные представления о допустимых и недопустимых рабочих практиках для индивидов разных возраста, пола и семейного положения — это то, что было упущено в проведённом качественном анализе. Сбор и анализ эмпирических данных, фокусирующийся на этой проблеме, сделал бы понимание социального феномена переработок более полным.

Зафиксированные различия в смыслах, вкладываемых в переработку женщинами и мужчинами, ожидают своего подтверждения в рамках исследовательских дизайнов, которые позволяют обеспечить репрезентативность эмпирического объекта. Количественный опрос поможет понять следующее:

- действительно ли ролевой конфликт является специфическим для работающей женщины или же ему подвержены также мужчины?
- какова доля офисных работников, сталкивающихся с проблемой выбора между семьёй и работой, и какие факторы влияют на наличие или отсутствие подобной дилеммы?

Ещё одна любопытная гипотеза, сформировавшаяся в ходе анализа интервью и нуждающаяся в количественном подтверждении или опровержении, — это возможная связь типа задач, которые выполняет работник, и типа организационной структуры, в которой он трудится, а также представлений о норме и переработке. Действительно, различающийся характер деятельности предполагает разные способы оценки качества работы и практики организации рабочего времени, которые, в свою очередь, могут быть взаимозависимыми с тем, как индивид определяет норму.

Приложение

Таблица П.1

Характеристики опрошенных информантов

Информант	Пол	Возраст (полных лет)	Должность	Должностной статус (наличие или отсутствие подчинённых)	Семейное положение, наличие детей	Длительность интервью (мин)
Анна	Ж	23	SMM	Нет подчинённых	Не замужем (живёт с молодым человеком), детей нет	39
Антон	М	22	Менеджер курирования культурных учреждений	Нет подчинённых	Не женат (есть девуш- ка), детей нет	34
Артур	М	27	Менеджер по маркетингу и рекламе	Нет подчинённых	Женат, несовершен- нолетний ребёнок	37
Валентина	Ж	25	Ведущий специалист	Нет подчинённых	Вдова, двое совершен- нолетних детей	53
Виктор	М	25	Программист	Нет подчинённых	Не женат, детей нет	23
Владимир	М	22	Начальник отдела информации, библиографии и обслуживания ЕЭК	Есть подчинённые	Не женат, детей нет	35
Евгения	Ж	24	Занимается организацией марке- тинговых исследований	Есть подчинённые	Не замужем, детей нет	23
Елена	Ж	32	Креативный директор	Есть подчинённые	Разведена, несовер- шеннолетний ребёнок	45
Илья	М	23	Специалист в департаменте продаж	Нет подчинённых	Не женат, детей нет	44
Ирина	Ж	45	Главный специалист службы технического обеспечения	Нет подчинённых	Замужем, двое детей (совершеннолетний и несовершеннолетний)	56
Ксения	Ж	19	Ведущий специалист по поддержке продаж	Нет подчинённых	Не замужем, детей нет	39
Марина	Ж	26	Специалист по бренд-менеджменту	Нет подчинённых	Не замужем, детей нет	33
Марина	Ж	48	Заместитель генерального директора	Есть подчинённые	Разведена, совершен- нолетний ребенок	34

Таблица П.1. Окончание

Информант	Пол	Возраст (полных лет)	Должность	Должностной статус (наличие или отсутствие подчинённых)	Семейное положение, наличие детей	Длительность интервью (мин.)
Мария	Ж	27	Предприниматель, ранее — специалист по маркетингу	Есть подчинённые	Замужем, детей нет	48
Наталья	Ж	45	Помощник директора	Есть подчинённые	Замужем, совершеннолетний ребёнок	43
Никита	М	21	Стажёр (консалтинг в сфере логистики)	Нет подчинённых	Не женат (живёт с девушкой), детей нет	114
Оксана	Ж	29	Руководитель проекта по внедрению информационных систем в сферу образования	Есть подчинённые	Не замужем, детей нет	62
Олег	М	25	Генеральный директор малого бизнеса	Есть подчинённые	Не женат (есть девушка), детей нет	34
Ольга	Ж	60	Специалист по сельхозпереписи	Нет подчинённых	Замужем, совершеннолетний ребёнок	29
Светлана	Ж	34	Менеджер в сфере недвижимости	Нет подчинённых	Замужем, несовершеннолетний ребёнок	17
Тимур	М	34	Заместитель начальника отдела	Есть подчинённые	Женат, несовершеннолетний ребёнок	34
Юлия	Ж	32	Заведующая общежитием	Есть подчинённые	Замужем, несовершеннолетний ребёнок	32

Литература

- Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. 1999. *Экономика и социология труда. Учебник для вузов.* М.: ЮНИТИ.
- Алёшина Ю. Е., Лекторская Е. В. 1983. Ролевой конфликт работающей женщины. *Вопросы психологии.* 5: 80–88.
- Битэм Д. 1997. Бюрократия. *Социологический журнал.* 4: 165–185.
- Вознесенская В. А. 1958. *Экономические воззрения великих социалистов-утопистов Запада.* М.: Соц-экгиз.
- Гусов К. Н. (ред.) 2008. *Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения.* Материалы Международной научно-практической конференции. М.: Проспект.
- Грановеттер М. 2002. Экономическое действие и социальная структура: проблема укоренённости. *Экономическая социология.* 3 (3): 44–58. URL: <https://ecsoc.hse.ru/2002-3-3.html> (дата обращения: 15.01.2017).
- Денисова Ю. С. 2004. Трудовые перегрузки как тенденция в рабочем процессе. *Социологические исследования.* 5: 100–107.
- Егоршин А. П. 2006. *Мотивация трудовой деятельности.* М.: Инфра-М.
- Ильин Е. П. 2011. *Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень.* СПб.: Питер.
- Кузьминов Я., Радаев В., Яковлев А., Ясин Е. 2005. Институты: от заимствования к выращиванию. *Вопросы экономики.* 5: 5–27.
- Куприянова З. В. 1993. Трудовая мотивация. *Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения.* 6: 32–36.
- Ловаков А. В. 2012. Трудоголизм: понятие, методики измерения, предикторы и последствия. *Организационная психология.* 4: 28–42.
- Магун В. С. 1998. Российские трудовые ценности: Идеология и массовое сознание. *Мир России.* 4: 113–144.
- Маркс К. 1960. *Инструкция делегатам Временного Центрального совета по отдельным вопросам.* Маркс К., Энгельс Ф. Соч.: В 50 т. Изд. 2-е. Т. 16. М.: Политиздат; 194–203.
- Новый англо-русский толковый словарь по менеджменту и экономике труда. URL: <http://slovar-vocab.com/english-russian/new-management-work-economics-vocab/overemployment-1128690.html> (дата обращения: 15.01.2017).
- Одинцова М. И. 2007. *Институциональная экономика.* М.: Изд. дом ВШЭ.
- Поланьи К. 2002. Экономика как институционально оформленный процесс. *Экономическая социология.* 3 (2): 62–73. URL: <https://ecsoc.hse.ru/2002-3-2.html> (дата обращения: 15.01.2017).

- Ромашов О. В. 2001. *Социология труда*. Учебное пособие. М.: Гардарика.
- Соловьёва С. В. 2013. Законодательное поощрение «трудоголизма» в России. *Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского*. 4 (1): 299–302.
- Старк Д. 2001. Гетерархия: неоднозначность активов и организация разнообразия в постсоциалистических странах. *Экономическая социология*. 2 (2): 115–132. URL: <https://ecsoc.hse.ru/2001-2-2.html> (дата обращения: 15.01.2017).
- Стребков Д. О., Шевчук А. В. 2009. *Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости* (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров). Препринт WP4/2009/03. Серия WP4. Социология рынков. М.: Изд. дом ВШЭ. URL: https://www.hse.ru/data/2010/05/05/1216427048/WP4_2009_03-%20%D0%B8%D1%81%D0%BF%D1%80.pdf (дата обращения: 1.01.2017).
- Структура занятых в экономике по фактической продолжительности рабочей недели*. Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_61/IssWWW.exe/Stg/4-02.doc (дата обращения: 15.01.2017).
- Тихонова Н. Е. 2014. *Социальная структура России: теории и реальность*. М.: Новый хронограф.
- Томин Л. В. 2014. *Современные политические конфликты: постструктуралистский анализ*. СПб.: СПбГУП.
- Трудовой кодекс Российской Федерации. 2016. *Консультант Плюс*. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/ (дата обращения: 15.01.2017).
- Шевчук А. В. 2002. Постфордистские концепции как исследовательская программа. *Экономическая социология*. 3 (2): 46–61. URL: <https://ecsoc.hse.ru/2002-3-2.html> (дата обращения: 15.01.2017).
- Шкаратан О. И. 2003. Русская культура труда и управления. *Общественные науки и современность*. 1: 30–54.
- Akerlof G. A. 1984. Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views. *American Economic Review*. 74 (2): 79–83.
- Anger S. 2005. Working Time as an Investment? The Effects of Unpaid Overtime on Wages, Promotions and Layoffs. *SFB 649 Discussion Papers SFB649DP2005-032*, Sonderforschungsbereich 649. Berlin, Germany: Humboldt University.
- Anger S. 2008. Overtime Work as a Signaling Device. *Scottish Journal of Political Economy*. 55 (2): 167–189.
- Babbar S., Aspelin D. J. 1998. The Overtime Rebellion: Symptom of a Bigger Problem? *Academy of Management Executive*. 12 (1): 68–76.
- Bell D. N. F., Hart R. A. 1999. Unpaid Work. *Economica*. 66 (262): 271–290.
- Bell L., Freeman R. B. 2001. The Incentive for Working Hard. Explaining Hours Worked Differences in the US and Germany. *Labour Economics*. 8: 181–202.

- Böheim R., Taylor M. P. 2004. Actual and Preferred Working Hours. *British Journal of Industrial Relations*. 41 (1): 149–166.
- Booth A. L., Francesconi M., Frank J. 2003. A Sticky Floors Model of Promotion, Pay and Gender. *European Economic Review*. 47 (2): 295–322.
- Bowles S., Park Y. 2005. Emulation, Inequality, and Work Hours: Was Thorsten Veblen Right? *The Economic Journal*. 115 (507): 397–412.
- Bozionelos N. 2004. The Big Five of Personality and Work Involvement. *Journal of Managerial Psychology*. 19: 69–81.
- Burke R. J., Davis R. A., Flett G. L. 2008. Workaholism Types, Perfectionism and Work Outcomes. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*. 10: 30–40.
- Deloitte Development LLC. 2016. *The New Organization: Different by Design. Global Human Capital Trends 2016*. Deloitte University Press. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/human-capital/gx-dup-global-human-capital-trends-2016.pdf> (дата обращения 15.01.2017).
- Duesenberry J. S. 1949. *Income, Savings and the Theory of Consumer Behavior*. Cambridge: Harvard University Press.
- Fama E. F. 1991. Time, Salary, and Incentive Payoffs in Labor Contracts. *Journal of Labor Economics*. 9 (1): 25–44.
- Golden L. 2009. A Brief History of Long Work Time and the Contemporary Sources of Overwork. *Journal of Business Ethics*. 84 (2): 217–227.
- Golden L., Gebreselassie T. 2007. Overemployment Mismatches: The Preference for Fewer Work Hours. *Monthly Labor Review*. 130 (1): 18–37.
- Goldthorpe J. H. 2004. *The Economic Basis of Social Class*. London: Centre for Analysis of Social Exclusion.
- Hamermesh D. S., Pfann G. A. 1996. Adjustment Costs in Factor Demand. *Journal of Economic Literature*. 34 (3): 1264–1292.
- Hochschild A. R. 1997. *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books.
- Jirjahn U. 2008. On the Determinants of Shift Work and Overtime Work: Evidence from German Establishment. *British Journal of Industrial Relations*. 46 (1): 133–168.
- Liang Y., Chu C. 2009. Personality Traits and Personal and Organizational Inducements: Antecedents of Workaholism. *Social Behavior and Personality*. 37: 645–660.
- Mazzetti G., Schaufeli W. B., Guglielmi D. 2014. Are Workaholics Born or Made? Relations of Workaholism with Person Characteristics and Overwork Climate. *International Journal of Stress Management*. 21 (3): 227–254.

- Ng T. W. H., Sorensen K., Feldman D. 2007. Dimensions, Antecedents, and Consequences of Workaholism: A Conceptual Integration and Extension. *Journal of Organizational Behavior*. 28: 111–136.
- Pannenberg M. 2005. Long-Term Effects of Unpaid Overtime: Evidence for West Germany. *Scottish Journal of Political Economy*. 52 (2): 177–193.
- Robinson B. E. 2000. Workaholism: Bridging the Gap Between Workplace, Sociocultural, and Family Research. *Journal of Employment Counseling*. 37: 31–47.
- Schor J. B. 1992. *The Overworked American. The Unexpected Decline of Leisure*. New York: Basic Books.
- Shaw K. L. 1989. Life Cycle Labor Supply with Human Capital Accumulation. *International Economic Review*. 30 (2): 431–456.
- Simpson R. 1998. Presenteeism, Power and Organisational Change: Long Hours as a Career Barrier and the Impact on the Working Lives of Women Managers. *British Journal of Management*. 9 (1): 471–522.
- Snir R., Harpaz I. 2006. The Workaholism Phenomenon: A Cross-National Perspective. *Career Development International*. 11 (5): 374–393.
- Stark O., Tanajewski L. 2008. How and Why the Incomes of Others Can Shape the Supply of Overtime Work. *Ekonomista*. 5: 593–606.
- Van Bastelaer A., Vaguer C. 2004. *Working Times: Statistics in Focus: Population and Living Conditions*. Eurostat, Luxembourg.
- Van Echtelt P. et al. 2007. The Puzzle of Unpaid Overtime: Can the Time-Greediness of Post-Fordist Work be Explained? In: Van der Lippe T., Peters P. (eds). *Competing Claims in Work and Family Life*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing. P. 125–142.
- Van Echtelt P. et al. 2009. Post-Fordist Work: A Man's World? Gender and Working Overtime in the Netherlands. *Gender and Society*. 23 (2): 188–214.
- Van Echtelt P. E., Glebbeek A. C., Lindenberg S. M. 2006. The New Lumpiness of Work: Explaining the Mismatch between Actual and Preferred Working Hours'. *Work, Employment and Society*. 20 (3): 493–512.
- Veblen T. 1899. *The Theory of Leisure Class*. New York: Modern Library.

DEBUT STUDIES

Elena Beylina, Daria Kanter, Alexander Klementev, Nadezda Lyalina

Motives and Institutional Conditions of Overwork: Evidence from Moscow Office Workers

BEYLINA, Elena — BA Student, Department of Sociology, Faculty of Social Sciences; Research Assistant, Laboratory for Studies in Economic Sociology, National Research University Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya str., Moscow, 101000, Russian Federation.

Email: lenabelina@bk.ru

KANTER, Daria — BA Student, Department of Sociology, Faculty of Social Sciences; Research Assistant, International Laboratory for Education Policy Analysis, Institute of Education, National Research University Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya str., Moscow, 101000, Russian Federation.

Email: dariakanter@gmail.com

KLEMENTEV, Aleksander — BA Student, Department of Sociology, Faculty of Social Sciences; Research Assistant, International Laboratory for Education Policy Analysis, Institute of Education, National Research University Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya str., Moscow, 101000, Russian Federation.

Email: aaklementev@edu.hse.ru

LYALINA, Nadezda — BA Student, Department of Sociology, Faculty of Social Sciences; Research Assistant, International Laboratory for Education Policy Analysis, Institute of Education, National Research University Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya str., Moscow, 101000, Russian Federation.

Email: lyalinanadya@mail.ru

Abstract

The paper examines the phenomenon of office workers' overwork. Statistical data demonstrates that modern Russians tend to work more than 40 hours a week, thereby exceeding the legal time allowance that traces its roots back to a period when large-scale manual labor was the norm. Increasing proportions of tertiary and quaternary sectors in the Russian economy suggests that the "normal" 40-hour work week is a redundant constraint and workers perceive the "norm" differently. According to the existing literature, overwork can reflect a worker's personality traits, and institutional or economic changes.

In the research article, an analysis of the motives of overwork is provided. Also, evidence of the differences in perceptions of what constitutes a "normal" work day and mental borders between work and overwork is presented.

It appears that employees perceive overwork not only as overtime work (the number of hours that they work in addition to their contractual hours), it can also be understood as a work-life imbalance, undesirable dramatic change in lifestyle due to the demands of work, and a psychological and/or physical fatigue that can lead to the loss of a "zest for life."

The following motives were identified: economic (working additional hours for career advancement, salary growth, or at least job security in the future), social (adherence to corporate norms and values), and psychological (escaping from family problems). Special attention was paid to the analysis of institutional working conditions (organizational characteristics) which can lead to overwork.

Keywords: overwork; overwork motives; overwork perception; corporate culture; labor relations; labor sociology; office workers.

Acknowledgements

Authors express special gratitude to the research advisor Maxim Markin for help and useful comments at all stages of the research.

References

- Adamchuk V. V., Romashov O. V., Sorokina M. E. (1999) *Ekonomika i sotsiologiya truda: uchebnik dlya vuzov* [Economics and Sociology of Labor: University Textbook], Moscow: UNITY (in Russian).
- Akerlof G. A. (1984) Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views. *American Economic Review*, vol. 74, no 2, pp. 79–83.
- Aleshina Y. E., Lektorskaya E. V. (1983) Rolevoy konflikt rabotayushchey zhenshchiny [The Role Conflict of a Working Woman]. *Voprosy psikhologii*, no 5, pp. 80–88 (in Russian).
- Anger S. (2005) Working Time as an Investment? The Effects of Unpaid Overtime on Wages, Promotions and Layoffs. *SFB 649 Discussion Papers SFB649DP2005-032*, Sonderforschungsbereich 649, Berlin, Germany: Humboldt University.
- Anger S. (2008) Overtime Work as a Signaling Service. *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 55, no 2, pp. 167–189.
- Babbar S., Aspelin D. J. (1998) The Overtime Rebellion: Symptom of a Bigger Problem? *Academy of Management Executive*, vol. 12, no 1, pp. 68–76.
- Bell D. N. F., Hart R. A. (1999) Unpaid Work. *Economica*, vol. 66, no 262, pp. 271–290.
- Bell L., Freeman R. B. (2001) The Incentive for Working Hard. Explaining Hours Worked Differences in the US and Germany. *Labour Economics*, no 8, pp. 181–202.
- Bitehm D. (1997) Byurokratiya [Bureaucracy]. *Sotsiologicheskii zhurnal*, no 4, pp. 165–185 (in Russian).
- Böheim R., Taylor M. P. (2004) Actual and Preferred Working Hours. *British Journal of Industrial Relations*, vol. 41, no 1, pp. 149–166.
- Booth A. L., Francesconi M., Frank J. (2003) A Sticky Floors Model of Promotion, Pay and Gender. *European Economic Review*, vol. 47, no 2, pp. 295–322.
- Bowles S., Park Y. (2005) Emulation, Inequality, and Work Hours: Was Thorsten Veblen Right? *The Economic Journal*, vol. 115, no 507, pp. 397–412.
- Bozionelos N. (2004) The Big Five of Personality and Work Involvement. *Journal of Managerial Psychology*, no 19, pp. 69–81.
- Burke R. J., Davis R. A., Flett G. L. (2008) Workaholism Types, Perfectionism and Work Outcomes. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, no 10, pp. 30–40.
- Deloitte Development LLC. 2016. *The New Organization: Different by Design. Global Human Capital Trends 2016*. Deloitte University Press. Available at <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/human-capital/gx-dup-global-human-capital-trends-2016.pdf> (accessed 15 January 2017).
- Denisova Y. S. (2004) Trudovye peregruzki kak tendentsiya v rabochem protsesse [Labor Overload as a Trend in the Working Process]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no 5, pp. 100–107 (in Russian).

- Duesenberry J. S. (1949) *Income, Savings and the Theory of Consumer Behavior*, Cambridge: Harvard University Press.
- Egorshin A. P. (2006) *Motivatsiya trudovoy deyatel'nosti* [Motivation of Labour Activity], Moscow: Infra-M (in Russian).
- Fama E. F. (1991) Time, Salary, and Incentive Payoffs in Labor Contracts. *Journal of Labor Economics*, vol. 9, no 1, pp. 25–44.
- Golden L. (2009) A Brief History of Long Work Time and the Contemporary Sources of Overwork. *Journal of Business Ethics*, vol. 84, no 2, pp. 217–227.
- Golden L., Gebreselassie T. (2007) Overemployment Mismatches: The Preference for Fewer Work Hours. *Monthly Labor Review*, vol. 130, no 1, pp. 18–37.
- Goldthorpe J. H. (2004) *The Economic Basis of Social Class*, London: Centre for Analysis of Social Exclusion.
- Granovetter M. (2002) Ekonomicheskoe deystvie i sotsial'naya struktura: problema ukorenennosti [Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 3, no 3, pp. 44–58. Available at https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205035/ecsoc_t3_n3.pdf#page=44 (accessed 15 January 2017) (in Russian).
- Gusov K. N. (ed.) (2008) *Pravo cheloveka na zhizn' i garantii ego realizatsii v sfere truda i sotsial'nogo obespecheniya* [The Human Right to Life and the Guarantee of its Implementation in the Field of Labor and Social Security]. *Materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [International Conference Materials], Moscow: Prospekt (in Russian).
- Hamermesh D. S., Pfann G. A. (1996) Adjustment Costs in Factor Demand. *Journal of Economic Literature*, vol. 34, no 3, pp. 1264–1292.
- Hochschild A. R. (1997) *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, New York: Metropolitan Books.
- Il'in E. P. (2011) *Rabota i lichnost'. Trudogolizm, perfektsionizm, len'* [Work and Individual. Workaholism, Perfectionism, Laziness], Saint-Petersburg: Piter (in Russian).
- Jirjahn U. (2008) On the Determinants of Shift Work and Overtime Work: Evidence from German Establishment. *British Journal of Industrial Relations*, vol. 46, no 1, pp. 133–168.
- Kuz'minov Y. A., Radaev V., Yakovlev A., Yasin E. (2005) Instituty: ot zaimstvovaniya k vyrashchivaniyu [Institutions: From Adopting to Cultivating]. *Voprosy ekonomiki*, no 5, pp. 5–27 (in Russian).
- Kupriyanova Z. V. (1993) Trudovaya motivatsiya [Labour Motivation]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremny: monitoring obshchestvennogo mneniya*, no 6, pp. 32–36 (in Russian).
- Liang Y., Chu C. (2009) Personality Traits and Personal and Organizational Inducements: Antecedents of Workaholism. *Social Behavior and Personality*, no 37, pp. 645–660.

- Lovakov A. V. (2012) Trudogolizm: ponyatie, metodiki izmereniya, prediktory i posledstviya [Workaholism: Concept, Measurement Method, Predictors and Consequences]. *Organizacionnaya psikhologiya*, no 4, pp. 28–42 (in Russian).
- Magun V. S. (1998) Rossiyskie trudovye ysennosti: Ideologiya i massovoe soznanie [Russian Labour Values. Ideology and Mass Consciousness]. *Mir Rossii*, no 4, pp. 113–144 (in Russian).
- Marx K. (1960) Instruksiya delegatam Vremennogo Tsentral'nogo Soveta po otdel'nym voprosam [Instructions for the Delegates of the Provisional General Council: The Different Questions]. Marx K., Engels F. *Sochineniya* [Collection of Works]: 50 vols, 2nd ed. Vol. 16, Moscow: Politizdat, pp. 194–203 (in Russian).
- Mazzetti G., Schaufeli W. B., Guglielmi D. (2014) Are Workaholics Born or Made? Relations of Workaholism with Person Characteristics and Overwork Climate. *International Journal of Stress Management*, vol. 21, no 3, pp. 227–254.
- Ng T. W. H., Sorensen K., Feldman D. (2007) Dimensions, Antecedents, and Consequences of Workaholism: A Conceptual Integration and Extension. *Journal of Organizational Behavior*, no 28, pp. 111–136.
- Novyy anglo-russkiy tolkovyy slovar' po menedzhmentu i ekonomike truda [New English-Russian Dictionary of Management and Labour Economics. Institutional Economics]. Available at <http://slovar-vocab.com/english-russian/new-management-work-economics-vocab/overemployment-1128690.html> (accessed 15 January 2017) (in Russian).
- Odintsova M. I. (2007) *Institutsional'naya Ekonomika* [Institutional Economics], Moscow: HSE Publishing House (in Russian).
- Pannenberg M. (2005) Long-Term Effects of Unpaid Overtime: Evidence for West Germany. *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 52, no 2, pp. 177–193.
- Polanyi K. (2002) Ekonomika kak institutsional'no oformlennyy process [The Economy as Instituted Process]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 3, no 2, pp. 62–73. Available at <https://ecsoc.hse.ru/2002-3-2.html> (accessed 15 January 2017) (in Russian).
- Robinson B. E. (2000) Workaholism: Bridging the Gap between Workplace, Sociocultural, and Family Research. *Journal of Employment Counseling*, no 37, pp. 31–47.
- Romashov O. V. (2001) *Sotsiologiya truda* [Sociology of Labour]. Uchebnoe posobie, Moscow: Gardarika (in Russian).
- Schor J. B. (1992) *The Overworked American. The Unexpected Decline of Leisure*, New York: Basic Books.
- Shaw K. L. (1989) Life Cycle Labor Supply with Human Capital Accumulation. *International Economic Review*, vol. 30, no 2, pp. 431–456.
- Shevchuk A. (2002) Postfordistskie konseptsii kak issledovatel'skaya programma [Post-Fordist Concepts as a Research Program]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 3, no 2, pp. 46–61. Available at <https://ecsoc.hse.ru/2002-3-2.html> (accessed 15 January 2017) (in Russian).

- Shkaratan O. I. (2003) Russkaya kul'tura truda i upravleniya [Russian Work and Management Culture]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, no 1, pp. 30–54 (in Russian).
- Simpson R. (1998) Presenteeism, Power and Organisational Change: Long Hours as a Career Barrier and the Impact on the Working Lives of Women Managers. *British Journal of Management*, vol. 9, no 1, pp. 471–522.
- Snir R., Harpaz I. (2006) The Workaholism Phenomenon: A Cross-National Perspective. *Career Development International*, vol. 11, no 5, pp. 374–393.
- Solov'eva S. V. (2013) Zakonodatel'noe pooshchrenie "trudogolizma" v Rossii [Legislative Encouragement of "Workaholism" in Russia]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo*, vol. 4, no 1, pp. 299–302 (in Russian).
- Stark D. (2001) Geterarkhiya: neodnoznachnost' aktivov i organizatsiya raznoobraziya v postsocialisticheskikh stranakh [Recombinant Property in East European Capitalism]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 2, no 2, pp. 115–132. Available at: <https://ecsoc.hse.ru/2001-2-2.html> (accessed 15 January 2017) (in Russian).
- Strebkov D. O., Shevchuk A. V. (2009) *Frilansery v informatsionnoy ekonomike: kak rossiyanе osvvaivayut novye formy organizatsii truda i zanyatosti (po rezul'tatam Pervoy vserossiyskoy perepisi frilanserov)* [Freelancers in the Information Economy: How Russians Adopt New Forms of Work Organization and Employment (Evidence from the First All-Russian Freelancers' Census)]. Working paper WP4/2009/03, Moscow: HSE Publishing House (in Russian).
- Struktura zanyatykh v ekonomike po fakticheskoy prodolzhitel'nosti rabochey nedeli* [The Structure of Employment in the Economy for the Actual Duration of the Working Week]. Federal'naya sluzhba gosudarstvennoy statistiki. Available at http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_61/IssWWW.exe/Stg/4-02.doc (accessed 15 January 2017) (in Russian).
- Stark O., Tanajewski L. 2008. How and Why the Incomes of Others Can Shape the Supply of Overtime Work. *Ekonomista (The Economist)*, no 5, pp. 593–606.
- Tikhonova N. E. (2014) *Sotsial'naya struktura Rossii: teorii i real'nost'* [Social Structure in Russia: Theory and Reality], Moscow: Novyy khronograf (in Russian).
- Tomin L. V. 2014. *Sovremennye politicheskie konflikty: poststrukturalistskiy analiz*. [Contemporary Political Conflicts, Post-Structuralistic Analysis], Saint Petersburg: University of the Humanities and Social Sciences at Saint Petersburg (in Russian).
- Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii [Compensation of Overtime Work] (2016) *Konsul'tantPlyus*. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/ (accessed 15 January 2017) (in Russian).
- Van Bastelaer A., Vaguer C. (2004) *Working Times: Statistics in Focus: Population and Living Conditions*. Eurostat, Luxembourg
- Van Echtelt P., Glebbeek A., Lewis S., Lindenberg S. (2009) Post-Fordist Work: A Man's World? Gender and Working Overtime in the Netherlands. *Gender and Society*, vol. 23, no 2, pp. 188–214.

Van Echtelt P., Glebbeek A., Wielers R., Lindenberg S. (2007) The Puzzle of Unpaid Overtime: Can the Time-Greediness of Post-Fordist Work be Explained? *Competing Claims in Work and Family Life* (eds. T. Van der Lippe, P. Peters), Cheltenham: Edward Elgar Publishing, pp. 125–142.

Van Echtelt P. E., Glebbeek A. C., Lindenberg S. M. (2006) The New Lumpiness of Work: Explaining the Mismatch between Actual and Preferred Working Hours'. *Work, Employment and Society*, vol. 20, no 3, pp. 493–512.

Veblen T. (1899) *The Theory of Leisure Class*, New York: Modern Library.

Voznesenskaya V. A. (1958) *Ekonomicheskie vozzreniya velikikh sotsialistov-utopistov Zapada* [Economic Views of the Great Socialist-Utopianinsts], Moscow: Sotsekgiz (in Russian).

Citation: Beylina E., Kanter D., Klementev A., Lyalina N. (2017) Motivy i institutsional'nye usloviya pere-rabotok (na primere ofisnykh sluzhashchikh goroda Moskvyy) [Motives and Institutional Conditions of Over-work: Evidence from Moscow Office Workers]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsi-ologiya*, vol. 18, no 1, pp. .51–79. Available at: <https://ecsoc.hse.ru/2017-18-1.html> (in Russian).