

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА*

Л. И. Смирных

Государственный университет — Высшая школа экономики

Поступила в редакцию 21 октября 2009 г.

Аннотация: в статье рассмотрены концепции и модели оценки удовлетворенности работой. Исследуются динамика уровня удовлетворенности работой занятых работников в России в 2002—2006 гг., детерминанты распределения работников по группам и степени удовлетворенности.

Ключевые слова: удовлетворенность работой, модель оценки, распределение работников по уровням и группам, детерминанты изменений.

Abstract: the paper illuminates the concepts and models of assessing work satisfaction. The author investigates the work satisfaction level dynamics of Russia's employees in 2002—2006, as well as the determinants of employees' distribution by groups and the extent of satisfaction.

Key words: work satisfaction, assessment model, employees' distribution by levels and groups, change determinants.

Интерес исследователей к проблеме удовлетворенности работой обусловлен во всем мире динамичным развитием экономики счастья и изменениями в структуре жизненных ценностей индивидов.

Российские исследования по теме удовлетворенности работой являются пока немногочисленными. Многие из них, проведенные еще в советское и постсоветское время, базировались на обследованиях отдельных предприятий и отраслей [1, 2] или касались только отдельных групп работников [3, 4].

Оценки уровня удовлетворенности работой и ее детерминант не проводились в России. В конце 90-х гг. этот пробел начал отчасти восполняться главным образом за счет включения Российской Федерации в международные программы обследования стран по вопросам удовлетворенности работой. Однако результаты этих исследований оказались противоречивыми.

Так, согласно исследованиям, базирующимся на данных Международной программы социального мониторинга (1997, 2007 гг.), по уровню удовлетворенности работой наша страна занимает одно из последних мест среди европейских государств [5]. В России наблюдается самая высокая доля лиц, не удовлетворенных работой; индекс удовлетворенности работой на 15 % ниже, чем в Дании, и на 7 %, чем средний индекс удовлетворенности работой в других европейских странах. Среди факторов, оказывающих наибольшее нега-

тивное влияние на удовлетворенность работой россиян, отмечается уровень дохода [6].

В других исследованиях указывается, что уровень удовлетворенности работой в России не ниже, чем в европейских странах. Глобальное исследование «Насколько европейцы счастливы на работе?», проведенное международным агентством Kelly Services, свидетельствует, что Россия относится к странам со средним уровнем удовлетворенности работой [7]. Кроме того, по данным агентства Factum Group, Россия занимает промежуточное положение по удовлетворенности работой среди таких восточноевропейских стран, как Венгрия, Литва, Словакия, Украина, Чехия и Эстония [8].

Сложившаяся неоднозначность оценок указывает на необходимость обратиться к определению уровня и динамики удовлетворенности работой в России. В нашем исследовании для получения точных оценок удовлетворенности работой на российском рынке труда используется база данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ), как в наибольшей степени удовлетворяющая требованиям исследования (репрезентативность, панельный вид, достижение однородности групп).

Первоначально концепция удовлетворенности работой сформировалась в социологии и психологии [9, 10] и применялась в исследованиях организационного поведения индивидов [11]. И только позднее она привлекла внимание экономистов [12, 13, 14]. Применив для анализа удовлетворенности работой экономический инструментарий, они показали, что удовлетворенность работой является хорошим индикатором объективных и субъективных характе-

* Работа выполнена при поддержке индивидуального исследовательского гранта Научного фонда ГУ—ВШЭ (№ 09-01-0066).

© Смирных Л. И., 2009

ристик работы (места работы) и может использоваться для составления прогнозов поведения индивидов на рынке труда. Однако единого мнения по поводу методологии изучения удовлетворенности работой среди экономистов не сложилось.

Одна группа ученых считает, что вполне правомерно идентифицировать удовлетворенность работой с функцией полезности [15, 16] и функцией счастья [17, 18, 19]. Удовлетворенность работой рассматривается как одна из составляющих «счастья» индивида. При этом «счастье» понимается как некоторая переменная, характеризующая благосостояние индивида и описываемая функцией полезности. Максимизируя уровень полезности через повышение своего благосостояния, индивиды становятся более «счастливыми», что, в свою очередь, приводит к росту их удовлетворенности работой. Таким образом, чем выше для индивида уровень полезности от занятости, тем выше уровень удовлетворенности работой и тем более он оказывается счастлив. Исходя из этого, предполагается, что индивиды с более высокими доходами будут более счастливы, чем индивиды с низкими доходами. Однако эмпирических подтверждений данного предположения не существует. Удовлетворенность жизнью и удовлетворенность работой хотя и являются связанными понятиями, но не находятся в прямой взаимозависимости. Помимо этого, удовлетворенность жизнью порою ниже в тех странах, в которых индивиды имеют более высокие уровни доходов, и наоборот.

Вторая группа экономистов полагает, что функция полезности не подходит для интерпретации удовлетворенности работой [20, 21]. По их мнению, удовлетворенность работой определяется не максимизацией функции полезности, а адаптацией индивидов к действующим нормам и связана с их ожиданиями. Предполагается, что работники, имеющие одинаковые уровни доходов, могут различаться по уровням удовлетворенности работой. Подтверждает эту точку зрения тот факт, что работники с более высоким уровнем доходов и «хорошими» характеристиками рабочих мест порою оказываются менее удовлетворены работой, чем работники с низким уровнем доходов на «плохих» рабочих местах [20]. Предполагается, что для работников гораздо большее значение имеют относительные доходы или соотношение доходов, нежели их абсолютный уровень. Кроме того, работники, оценивая удовлетворенность работой, сравнивают свой прошлый опыт с текущей ситуацией [21]. Исходя из этого, повышение уровня доходов

работников, имеющих в прошлом низкие доходы, будет с большей вероятностью приводить к росту удовлетворенности работой, чем рост доходов работников, имевших в прошлом высокие доходы. В связи с этим вероятность удовлетворенности работой у лиц с высокими доходами будет ниже, чем у работников с низкими доходами.

Модель удовлетворенности работой, базирующаяся на данном подходе, представлена в работе Л. Леви-Гарбуа, С. Монтмаркет, В. Симонет [22]. Согласно предложенной авторами модели, индивиды сравнивают текущую полезность благ (z), имеющихся в их распоряжении, с полезностью внешних известных им альтернатив (z^*). Если оценка удовлетворенности работой принимает бинарные значения (удовлетворен / неудовлетворен), то условие удовлетворенности работой может быть представлено следующим образом:

$$S = \begin{cases} 1 & \text{if } U(z) > U(z^*) \\ 0 & \text{if } U(z) \leq U(z^*) \end{cases},$$

где z^* — представления индивида об известных ему альтернативах; U — функция полезности индивида.

Функция удовлетворенности работой имеет вид

$$S = \begin{cases} 1 & \text{if } S^*(z, z^*) > 0 \\ 0 & \text{if } S^*(z, z^*) \leq 0 \end{cases},$$

где $S^*(z, z^*) \equiv U(z) - U(z^*)$.

Удовлетворенность работой для времени a определяется как

$$J^a = \begin{cases} 1 & \text{if } H^a + v^a > H^{a*} + v^{a*} \\ 0 & \text{if } H^a + v^a \leq H^{a*} + v^{a*} \end{cases},$$

где H^a (H^{a*}) — оцениваемые индивидом денежные характеристики работы (альтернативные характеристики), зависящие, например, от инвестиций индивида в человеческий капитал; v^a (v^{a*}) — оцениваемые индивидом неденежные характеристики работы (альтернативы) в момент времени a .

Стремясь максимизировать полезность в течение занятости, индивид формирует свое мнение об удовлетворенности работой, сравнивая текущие и ожидаемые оценки денежных и неденежных характеристик работы

$$R_{ia} = \sum_{t=1}^a \frac{y_{it} - y_{it}^*}{(1+r_t)^{t-1}} + \sum_{t=1}^a \frac{u_{it} - u_{it}^*}{(1+r_t)^{t-1}},$$

где R_{ia} — «текущие» оценки индивида; y_{it} (y_{it}^*) — оценки денежных характеристик работы, т.е. выплачиваемой заработной платы на текущей работе (оценки внешних альтернатив заработной платы);

$u_{it}(u_{it}^a)$ — оценки неденежных характеристик работы (оценки внешних неденежных альтернатив); r — ставка дисконтирования в период времени занятости t .

Из представленной теоретической модели следует, что индивиды будут удовлетворены работой в том случае, если текущие характеристики места работы (денежные и неденежные) будут выше (лучше) известных им альтернатив (денежных и неденежных) на рынке труда. Соответственно индивиды не будут удовлетворены работой, если текущие денежные и неденежные характеристики рабочего места окажутся ниже (хуже) известных им альтернатив на рынке труда.

Анализ удовлетворенности работой в нашем исследовании, как указывалось, проводился на базе Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения за 2002—2006 гг. РМЭЗ содержит результаты опроса более 4 тыс. домохозяйств, включенных в репрезентативную на национальном уровне выборку. Она включает информацию о занятости работников, в том числе, о сфере их деятельности, доходах (зарботной плате), удовлетворенности работой, об образовании, продолжительности занятости, трудовой мобильности и т.д. Уникальность РМЭЗ заключается в панельной природе, что позволяет отслеживать изменения в социально-демографических и экономических характеристиках работников в течение относительно длительного времени (2002—2006 гг.).

В выборку вошли индивиды, которые на момент проведения опросов имели работу и работали. Общий объем выборки по годам составил: 2002 г. — 3636 чел., 2003 — 3349, 2004 — 3328, 2005 — 3118, 2006 г. — 3405 работников.

Удовлетворенность работой рассматривалась как основная зависимая переменная, которая формировалась на основе ответов респондентов на вопрос РМЭЗ: «Насколько Вы удовлетворены или неудовлетворены ... Вашей работой в целом?». Ответы на данный вопрос включали пять ступеней оценки уровня удовлетворенности работой. Они были перекодированы для лучшей интерпретации результатов в следующую порядковую шкалу: 1 — «совсем не удовлетворены»; 2 — «не очень удовлетворены»; 3 — «и да, и нет»; 4 — «скорее удовлетворены»; 5 — «полностью удовлетворены».

Одной из методических проблем при оценивании удовлетворенности работой является ее измерение по единой шкале для различных групп [23]. Поскольку сравниваемые группы должны быть

одинаковы по индивидуальным характеристикам, трудовым биографиям, целевым установкам, будущим ожиданиям и т.п., то достичь такого сравнения практически невозможно.

Вместо межгрупповых сравнений исследователи обращаются к межвременным сравнениям [24], в данном исследовании также был использован типовой подход. Межвременные сравнения основаны на предположении о стабильности индивидуальных предпочтений и о неизменности применяемого масштаба оценивания в течение времени. Особенность межвременных сравнений состоит в том, что в качестве зависимой переменной в них выступает изменение, а не уровень удовлетворенности работой.

На основе применения межвременных сравнений зависимая переменная к «уровню удовлетворенности работой» была преобразована в динамическую переменную, учитывающую изменения в удовлетворенности работой в течение времени ($\Delta JS = JS(t-1) - JS(t)$), где $JS(t-1)$ — «удовлетворенность работой в предыдущем году», $JS(t)$ — «удовлетворенность работой в текущем году».

Основная гипотеза, тестируемая в исследовании, заключается в том, что детерминанты, влияющие на уровень удовлетворенности работой, будут оказывать такое же влияние и на изменения в удовлетворенности работой. Действительно, если работник имеет более высокий уровень удовлетворенности работой, и этот уровень сформировался в результате влияния определенных факторов, то и рост удовлетворенности работой будет зависим от влияния этих факторов.

Анализ влияния детерминант на удовлетворенность работой производился с применением логистической и порядковой логистической регрессий. Для построения логистической регрессии зависимая переменная была преобразована в бинарный вид. В результате количество индивидов, удовлетворенных работой, в выборке составило 46,34 %, а не удовлетворенных работой — 53,66 %. Для выявления смещенности оценок и контроля эндогенности был выполнен анализ влияния ненаблюдаемых переменных на удовлетворенность работой с применением моделей фиксированного и случайного эффектов и проведен тест Хаусмана.

Как показал анализ, удовлетворенность работой неравномерно распределена среди российских работников (рис. 1). Однако она поляризована не между крайне негативными и позитивными оценками, а между «неопределенными» оценками. При этом количество работников, высказывающихся «неопре-



Рис. 1. Распределение работников по уровню удовлетворенности работой

деленно» относительно удовлетворенности работой, является самым большим. Работники либо скорее удовлетворены работой, нежели не удовлетворены ею, либо не очень удовлетворены работой. В результате сложившейся ситуации кривая распределения удовлетворенности работой в России на протяжении многих лет сохраняла «двугорбый» вид.

В течение 2002—2006 гг. «первый горб», образуемый теми, кто скорее удовлетворен работой, постоянно увеличивался, а «второй горб», состоящий из тех, кто был не очень удовлетворен работой, неуклонно сокращался. Таким образом, «двугорбая» кривая распределения удовлетворенности работой к 2006 г. постепенно приобрела вид «одногогорбой» кривой распределения (см. рис. 1).

Данное изменение шло за счет постоянного увеличения в течение 2002—2006 гг. числа работников, у которых происходило повышение уровня удовлетворенности работой, и одновременно со-

кращения числа работников, которые были либо не очень, либо совсем не удовлетворены ею. При этом доля работников, которые скорее удовлетворены, чем не удовлетворены работой, сохранялась на самом высоком уровне и постоянно росла относительно других групп (рис. 2).

Рост числа работников, удовлетворенных работой, и снижение количества работников, не удовлетворенных работой, отразились на повышении среднего уровня удовлетворенности работой, который вырос с 2,7 в 2002 г. до 3,4 в 2006 г. (рис. 3; табл. 1).

Максимально высокий прирост уровня удовлетворенности работой (+0,26) произошел в 2003 г. Несмотря на то, что позже, в 2005—2006 гг., средний уровень удовлетворенности работой существенно вырос по сравнению с 2002—2003 гг., прирост в удовлетворенности работой все-таки не был очень высоким (+0,19).

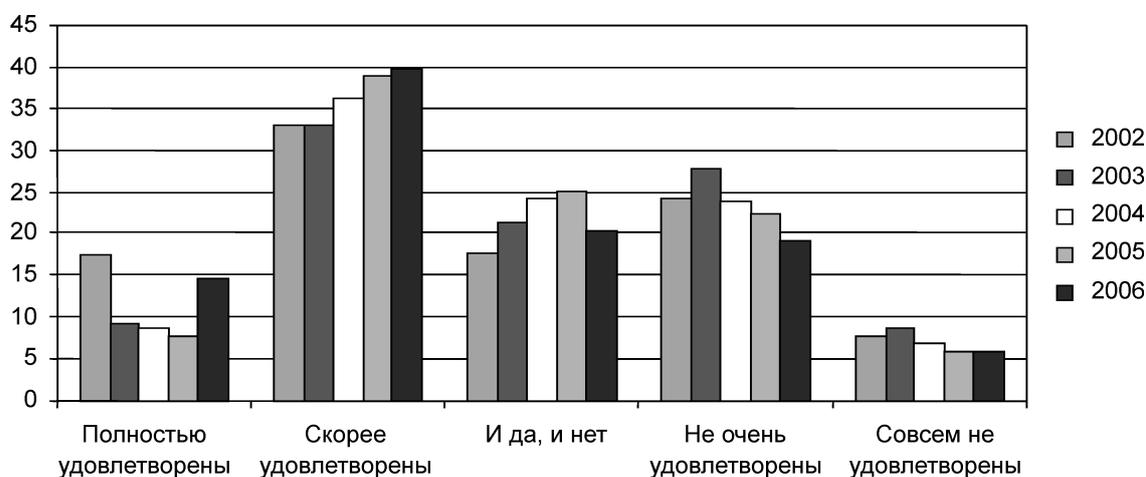


Рис. 2. Группы работников по уровню удовлетворенности работой

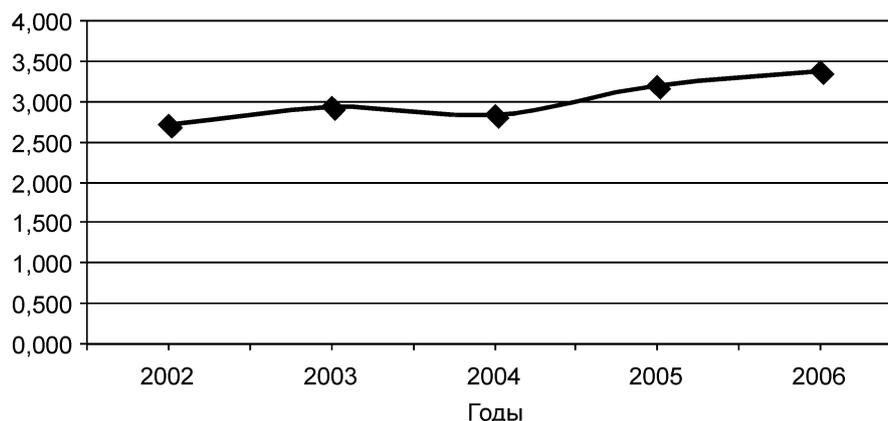


Рис. 3. Средний уровень удовлетворенности работой в России

Т а б л и ц а 1

Изменения удовлетворенности работой в текущем и предыдущем годах

2005—2006	$JS(t-1)$	$JS(t)$	ΔJS
Полностью удовлетворены	7,8	13,2	+5,4
Скорее удовлетворены	38,8	41,3	+2,5
И да, и нет	25,1	21,9	-3,2
Не очень удовлетворены	22,4	18,1	-4,3
Совсем не удовлетворены	5,9	5,5	-0,4
Всего, %	100		
Среднее значение	3,20	3,39	+0,19
Стандартное отклонение	1,06	1,09	—
Количество, чел.	2146		
2004—2005			
Полностью удовлетворены	8,11	6,97	-1,15
Скорее удовлетворены	36,41	39,00	+2,59
И да, и нет	25,87	25,36	-0,51
Не очень удовлетворены	23,49	22,77	-0,72
Совсем не удовлетворены	6,12	5,90	-0,21
Всего, %	100		
Среднее значение	2,83	2,82	-0,01
Стандартное отклонение	1,07	1,05	—
Количество, чел.	2354		
2003—2004			
Полностью удовлетворены	9,04	8,27	-0,77
Скорее удовлетворены	32,89	35,93	+3,04
И да, и нет	21,93	24,84	+2,91
Не очень удовлетворены	28,61	24,15	-4,45
Совсем не удовлетворены	7,54	6,81	-0,73
Всего, %	100		
Среднее значение	2,93	2,85	-0,07
Стандартное отклонение	1,13	1,09	—
Количество, чел.	2335		
2002—2003			
Полностью удовлетворены	17,79	8,34	-9,45
Скорее удовлетворены	33,57	32,83	-0,74
И да, и нет	17,50	22,64	+5,14
Не очень удовлетворены	23,95	28,14	+4,19
Совсем не удовлетворены	7,19	8,05	+0,86
Всего, %	100		
Среднее значение	2,69	2,95	+0,26
Стандартное отклонение	1,22	1,12	—
Количество, чел.	2434		

Высокий прирост в удовлетворенности работой в 2002—2003 гг. произошел за счет увеличения количества работников, неопределенно высказывающихся по поводу как удовлетворенности (+5,14), так и неудовлетворенности работой (+4,19). Сформировавшийся прирост «погасил» отток работников из двух других групп: «полностью удовлетворенных работой» и «скорее удовлетворенных работой». Таким образом, повышение среднего уровня удовлетворенности работой в 2002—2003 гг. произошло за счет «концентрации удовлетворенности работой» в области «неопределенных» высказываний и снижения поляризации мнений.

В 2005—2006 гг., напротив, прирост в удовлетворенности работой произошел не за счет уменьшения, а за счет увеличения поляризации групп. Наблюдалось увеличение количества работников, «удовлетворенных работой» (+5,4) и «скорее удовлетворенных» ею (+2,5), а количество неопределенных высказываний (–3,2) и число работников, не очень удовлетворенных работой (–4,3), сократилось. В итоге прирост в удовлетворенности работой, хотя и произошел, но оказался ниже, чем в 2002—2003 гг.

В целом изменения в удовлетворенности работой в течение 2002—2006 гг. затронули не всех работников, а только 60 % из них, а у 40 % работников уровень удовлетворенности работой в течение времени не изменился (табл. 2).

Т а б л и ц а 2

Распределение удовлетворенности работой по степени изменения

Степень изменения	Процент
–4	0,15
–3	2,11
–2	7,39
–1	20,13
0	39,89
1	19,9
2	8,21
3	1,94
4	0,28
<i>Всего</i>	100,00

Изменения в удовлетворенности работой на одну ступень как в сторону повышения, так и в сторону понижения наблюдались у 20 % работников. Чуть более чем у 10 % из них уровень удовлетворенности работой вырос на две и более ступеней, и чуть менее чем у 10 % работников уровень удовлетворенности работой снизился на две и более

ступеней. Таким образом, изменения в удовлетворенности работой оказались распределенными среди индивидов относительно равномерно. Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод о том, что уровень удовлетворенности работой в течение 2002—2006 гг. возрастал и снижался на каждую следующую ступень практически с одинаковой вероятностью. При этом вероятность того, что удовлетворенность работой не изменится в течение времени, сохранялась наиболее высокой.

В результате изменений в удовлетворенности работой на российском рынке труда сформировались три группы работников: «устойчивая», «позитивная» и «негативная». «Устойчивая» группа характеризовалась неизменным уровнем удовлетворенности работой в течение всех лет наблюдений и была самой многочисленной (40 %). У «позитивной» группы (30 %) с течением времени уровень удовлетворенности работой повысился, а у «негативной» (30 %) снизился. Однако обе группы, и позитивная и негативная, были практически одинаковыми по численности.

Проведенная оценка детерминант удовлетворенности работой на основе порядковой логистической регрессии показала, что позитивное влияние на уровень удовлетворенности работой оказывало наличие подчиненных, т.е. статус работника: чем он выше, тем выше уровень удовлетворенности работой. Профессионалы с высшим образованием более удовлетворены работой, чем руководители, а работники сферы услуг и торговли, промышленные рабочие и разнорабочие меньше удовлетворены работой по сравнению с руководителями.

Занятость на государственных предприятиях повышала уровень удовлетворенности работой по сравнению с занятостью на предприятиях смешанных форм собственности. В Москве и Санкт-Петербурге работники были более удовлетворены работой по сравнению с другими регионами.

Отрицательное влияние на уровень удовлетворенности работой оказывал возраст. Молодые работники были более удовлетворены работой, чем пожилые (табл. 3). Наиболее удовлетворенными работой считали себя работники, состоящие в браке, по сравнению с холостыми работниками.

Путем сравнения влияния одних и тех же детерминант для двух групп работников, различающихся по уровню удовлетворенности работой, на основе логистической регрессии были определены факторы, оказывающие наибольшее влияние на удовлетворенность и неудовлетворенность работой (табл. 4).

Детерминанты уровня удовлетворенности работой (Ordered logistic regression)

Независимые переменные	Коэффициенты	Стд. ошибка
Возраст	-0,190****	0,031
Возраст 2	0,002****	0,000
Пол (Мужчины = 1)	-0,037	0,074
Высшее образование	-0,098	0,105
Среднее специальное образование	0,050	0,073
Профессионалы с высшим образованием	0,387***	0,142
Профессионалы среднего уровня квалификации	-0,018	0,141
Канторские работники	-0,002	0,174
Работники сферы услуг и торговли	-0,303*	0,159
Квалифицированные работники с/х и ремесленники	0,053	0,157
Промышленные рабочие и разнорабочие	-0,288**	0,144
Государственная собственность	0,202***	0,078
Частная собственность	0,106	0,084
Заработная плата	0,067****	0,007
Наличие подчиненных (статус)	0,350****	0,084
Мобильные работники	0,068	0,099
Замужем	0,148*	0,088
Разведен (вдовец)	-0,066	0,114
Регион (Москва, Санкт-Петербург = 1)	0,311**	0,132
Количество, чел.	3864	—
Log likelihood	-5347,560	—
LR chi2(19)	348,320****	—
Pseudo R2	0,032	—

Уровень значимости: **** — при $\alpha \leq 0,001$; *** — при $\alpha \leq 0,01$; ** — при $\alpha \leq 0,05$; * — при $\alpha \leq 0,1$.

Оценка уровня удовлетворенности работой: сравнение фиксированного и случайного эффектов

Независимые переменные	Fixed. Coef.	Std. Err.	Random. Coef.	Std. Err.
Возраст	-0,040	0,189	-0,229****	0,060
Возраст 2	0,003	0,002	0,003****	0,001
Пол (Мужчины = 1)	—	—	-0,003	0,148
Высшее образование	-0,148	0,384	-0,001	0,191
Среднее специальное образование	0,005	0,166	0,114	0,123
Профессионалы с высшим образованием	-0,013	0,418	0,544**	0,244
Профессионалы среднего уровня квалификации	0,475	0,339	0,171	0,236
Канторские работники	-0,163	0,440	-0,117	0,299
Работники сферы услуг и торговли	-0,253	0,395	-0,610**	0,269
Квалифицированные работники с/х и ремесленники	0,357	0,385	-0,006	0,260
Промышленные рабочие и разнорабочие	0,421	0,355	-0,286	0,238
Государственная собственность	0,056	0,176	0,201	0,131
Частная собственность	0,188	0,175	0,249*	0,137
Заработная плата	0,021	0,015	0,089****	0,012
Наличие подчиненных (статус)	0,406**	0,208	0,448***	0,144
Мобильные работники	0,630****	0,165	0,337**	0,147
Замужем	-0,471	0,349	0,004	0,169
Разведен (вдовец)	-0,478	0,370	-0,195	0,212
Регион (Москва, Санкт-Петербург = 1)	—	—	0,423	0,268
Константа	—	—	3,143**	1,216
Количество, чел.	2241	—	3864	—
Log likelihood	-810,302	—	-2361,553	—
LR chi2(17)	69,86****	—	—	—
Wald chi2(19)	—	—	170,38****	—
Хаусман тест ($\chi^2(k)$)	92,09(17) ****	—	—	—

Уровень значимости: **** — при $\alpha \leq 0,001$; *** — при $\alpha \leq 0,01$; ** — при $\alpha \leq 0,05$; * — при $\alpha \leq 0,1$.

Установлено, что работники будут с большей вероятностью удовлетворены работой, если они сменили работу (профессию) и находятся на руководящей должности, т.е. имеют высокий социальный статус.

Трудовая мобильность, не имея значимого влияния на уровень удовлетворенности работой, тем не менее повышает вероятность быть удовлетворенным работой и соответственно снижает вероятность быть не удовлетворенным ею. Повышение вероятности быть удовлетворенным работой в результате смены работы (профессии) может служить свидетельством, что при «холостом обороте» вокруг рабочих мест, характерном для российской модели рынка труда, части работников все-таки удастся улучшить свое положение. Вероятнее всего, это касается переходов в новые сектора экономики (малый бизнес) при открытии собственного дела.

Факторы, оказывающие влияние на удовлетворенность работой и не объясняемые устойчивыми различиями индивидов, свидетельствуют о влиянии ненаблюдаемой разнородности индивидов (см. табл. 4). В частности, речь идет о профессиональной принадлежности, возрасте и занятости на предприятиях различных форм собственности.

Профессионалы с высшим образованием, молодые работники и лица, занятые на предприятиях частной собственности, более удовлетворены работой, чем другие группы работников в силу того, что имеют, например, более благоприятные условия занятости и оплаты труда.

Оказалось, что работники государственных предприятий более удовлетворены работой, чем работники предприятий смешанных форм собственности. При этом работники частных предприятий оценивают удовлетворенность работой только во взаимосвязи с условиями их занятости и оплаты труда: чем лучше эти условия по сравнению с предприятиями смешанных форм собственности, тем выше вероятность того, что работники частных предприятий будут удовлетворены работой.

Многие детерминанты, влияющие на уровень удовлетворенности работой, практически полностью «утрачивают» свою значимость при оценке влияния на изменения в удовлетворенности работой (табл. 5).

Позитивное и значимое влияние на рост удовлетворенности работой сохранили такие факторы, как повышение уровня заработной платы и трудовая мобильность. При этом среди женщин пози-

Т а б л и ц а 5

Детерминанты изменения в удовлетворенности работой (Ordered logistic regression)

Независимые переменные	Коэффициенты	Стд. ошибка
Возраст	-0,013	0,031
Возраст 2	0,000	0,000
Пол (Мужчины = 1)	-0,155**	0,076
Высшее образование	0,015	0,106
Среднее специальное образование	0,110	0,075
Профессионалы с высшим образованием	0,051	0,139
Профессионалы среднего уровня квалификации	0,097	0,139
Канторские работники	-0,117	0,178
Работники сферы услуг и торговли	0,136	0,158
Квалифицированные работники с/х и ремесленники	0,169	0,156
Промышленные рабочие и разнорабочие	0,082	0,143
Государственная собственность	0,068	0,079
Частная собственность	-0,021	0,085
Заработная плата	0,016***	0,006
Наличие подчиненных (статус)	0,027	0,084
Мобильные работники	0,528****	0,102
Замужем	-0,133	0,089
Разведен (вдовец)	-0,174	0,115
Регион	-0,188	0,130
Количество, чел.	3864	—
LR chi2(19)	45,780****	—
Log likelihood	-4178,53	—
Pseudo R2	0,005	—

Уровень значимости: **** — при $\alpha \leq 0,001$; *** — при $\alpha \leq 0,01$; ** — при $\alpha \leq 0,05$; * — при $\alpha \leq 0,1$.

тивные изменения в удовлетворенности работой происходили чаще, чем у мужчин (см. табл. 5).

Данный результат согласуется с оценками, полученными на основе применения логистической регрессии, где в качестве зависимой переменной рассматривалась удовлетворенность двух групп работников: с положительным и отрицательным ростом удовлетворенности работой (табл. 6). Тест Хаусмана свидетельствует, что оценки на основе модели фиксированных эффектов являются наиболее эффективными и состоятельными и могут быть использованы для интерпретации влияния детерминант на изменения в удовлетворенности работой.

Модель с фиксированными эффектами дает право считать, что значимым фактором, оказывающим положительное влияние на изменения в удовлетворенности работой на российском рынке труда в 2002—2006 гг., являлась трудовая мобильность. У работников, сменивших место работы или профессию (профессию и место работы одновременно), с большей вероятностью имели место

позитивные, чем негативные изменения в удовлетворенности работой. В результате повышение уровня удовлетворенности работой происходило главным образом за счет мобильных работников.

Рост заработной платы, имевший место у большинства российских работников, не стал причиной роста или снижения удовлетворенности работой. Заработная плата выросла у подавляющего числа работников, а рост удовлетворенности наблюдался только у части из них, прежде всего, у тех, кто сменил место работы (профессию).

Кроме того, у замужних (женатых) и разведенных индивидов рост удовлетворенности работой не происходил, в отличие от холостых работников, а среди мужчин было больше тех, у кого удовлетворенность работой снижалась. Однако семейное положение и гендерная принадлежность не являются результатом устойчивых различий в индивидуальных характеристиках этих групп. Они свидетельствуют о том, что различия между этими группами работников обусловлены ненаблюдаемой разнородностью, например, по заработной плате и

Т а б л и ц а 6

Оценка изменения в удовлетворенности работой: сравнение фиксированного и случайного эффектов

Независимые переменные	Fixed. Coef.	Std. Err.	Random. Coef.	Std. Err.
Возраст	0,237	0,162	0,002	0,037
Возраст 2	0,000	0,002	0,000	0,000
Пол (Мужчины = 1)	—	—	-0,171*	0,089
Высшее образование	-0,247	0,343	0,030	0,127
Среднее специальное образование	-0,112	0,143	0,045	0,088
Профессионалы с высшим образованием	-0,201	0,346	-0,006	0,169
Профессионалы среднего уровня квалификации	-0,059	0,297	0,107	0,168
Канторские работники	-0,425	0,369	-0,324	0,203
Работники сферы услуг и торговли	0,199	0,336	0,172	0,191
Квалифицированные работники с/х и ремесленники	0,440	0,339	0,184	0,187
Промышленные рабочие и разнорабочие	0,115	0,302	-0,008	0,170
Государственная собственность	-0,154	0,157	0,009	0,095
Частная собственность	-0,116	0,151	-0,131	0,101
Заработная плата	-0,007	0,013	0,022**	0,008
Наличие подчиненных (статус)	0,191	0,192	0,063	0,101
Мобильные работники	0,500***	0,149	0,302***	0,123
Замужем	-0,526*	0,286	-0,205*	0,108
Разведен (вдовец)	-0,343	0,300	-0,233*	0,139
Регион (Москва, Санкт-Петербург = 1)	—	—	-0,152	0,154
Константа	—	—	0,626	0,748
Количество, чел.	3093	—	3864	—
Log likelihood	-1132,011	—	-2333,514	—
LR chi2(17)	69,79****	—	—	—
Wald chi2(19)	—	—	35,51***	—
Хаусман тест ($\chi^2(k)$)	50,84(17)****	—	—	—

Уровень значимости: **** — при $\alpha \leq 0,001$; *** — при $\alpha \leq 0,01$; ** — при $\alpha \leq 0,05$; * — при $\alpha \leq 0,1$.

другим условиям занятости. Иными словами, различия в условиях занятости и оплаты труда мужчин и женщин, холостых и семейных работников приводят к различиям и в удовлетворенности работой. Таким образом, ненаблюдаемая разнородность позволяет объяснить не только разнородность работников, но и разнородность предприятий и рабочих мест. Было установлено, что профессионалы с высшим образованием и молодые работники трудятся на предприятиях с наиболее благоприятными условиями занятости и оплаты труда, чем другие группы работников.

В итоге оценка удовлетворенности работой на российском рынке труда в течение 2002—2006 гг. показала, что работники чаще удовлетворены работой, чем не удовлетворены ею. Кривая распределения удовлетворенности работой, имевшая «двугорбый» вид в 2002 г., приобрела к 2006 г. «одногогорбый» вид, поскольку все больше работников высказывались в пользу удовлетворенности работой при одновременном сокращении числа работников, неудовлетворенных ею. В результате вырос и средний уровень удовлетворенности работой.

Перераспределение в пользу удовлетворенности работой происходило преимущественно за счет мобильных работников. Смена места работы (профессии) способствовала тому, что удовлетворенность работой не снижалась или даже росла.

Оценка детерминант выявила, что помимо смены работы (профессии) на уровень удовлетворенности работой положительно влияли принадлежность к группе профессионалов с высшим образованием, работа на предприятиях частной формы собственности, наличие подчиненных, рост заработной платы и др.

Вместе с тем многие из указанных детерминант были незначимыми и не оказали влияния на изменения в удовлетворенности работой. Положительные изменения в удовлетворенности работой происходили главным образом за счет смены места работы (профессии) и как следствие за счет улучшения условий занятости и оплаты труда.

Итак, можно сказать, что происходивший в 2002—2006 гг. экономический рост и связанное с ним повышение удовлетворенности работой не отразились одинаково на всех работниках. Они коснулись позитивно, главным образом, тех из них, кто смог адаптироваться к происходящим изменениям и найти себе новое «применение» на рынке труда за счет трудовой мобильности.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Бессокирная Г. П.* Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью рабочих: традиционные и новые факторы / Г. П. Бессокирная, А. Л. Темницкий // Социологический журнал. — 1999. — № 1/2.
2. *Магун В. С.* Два типа соотношения продуктивности труда и удовлетворенности работой / В. С. Магун // Социологические исследования. — 1983. — № 4. — С. 64—71.
3. *Шкаратан О. И.* Социально-экономическое положение и поведение профессионалов и менеджеров в сфере занятости / О. И. Шкаратан // WP1. — М. : ГУ — ВШЭ, 2006. — № 3. — 68 с.
4. *Бандюкова Т. С.* Случайная занятость в России: численность, состав, мобильность / Т. С. Бандюкова // WP3 — М. : ГУ — ВШЭ, 2004. — № 5. — 36 с.
5. *Преснякова Л.* Довольны ли россияне своей работой? / Л. Преснякова. 2004. URL: <http://bd.fom.ru/report/map/of040407>
6. *Хахулина Л.* Изменил ли экономический рост отношение россиян к труду? Электронная версия бюллетеня Население и общество / Л. Хахулина. 2007. URL: http://www.polit.ru/research/2007/06/18/demoscope291_print.html#_ftn1
7. Насколько европейцы счастливы на работе? Результаты исследования Kelly по диагностике уровня стресса, испытываемого сотрудниками на работе. 2005. URL: http://www.kellyservices.ru/web/ru/services/ru/pages/news_12dec.html
8. International employee survey. Factum Group. 2007. URL: <http://www.factum-group.com/pr7>
9. *Blauner R.* Alienation and Freedom: the Factory Worker and His Industry / R. Blauner. — Chicago : University of Chicago Press, 1964.
10. *Herzberg F.* The Motivation to Work / F. Herzberg, B. Mausner, B. Snyderman. — N. Y. : John Wiley, 1957.
11. *Spector P. E.* Job Satisfaction: application, Assessment, Causes and Consequences / P. E. Spector. — L. : Sage, 1997.
12. *Hammermesh D.* Economic aspects of job satisfaction / D. Hammermesh // Essays in Labor Market Analysis / ed. O. Ashenfelter, W. Oates. — Toronto : John Wiley&Son, 1977.
13. *Freeman R. B.* Job Satisfaction as an Economic Variable / R. B. Freeman // American Economic Review — 1979. — Vol. 68. — P. 135—141.
14. *Borjas G.* Job Satisfaction, Wages and Unions / G. Borjas // Journal of Human Resources. — 1979. — Vol. 14. — P. 21—40.
15. *Clark A. E.* Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? / A. E. Clark // Labour Economics. — Vol. 4, Issue 4. — 1997. — P. 341—372.
16. *Clark A. E.* What Really Matters In a Job? Hedonic Measurement Using Quit Data / A. E. Clark // Labour Economics. — 2001. — Vol. 8(2). — P. 223—242.

17. *Blanchflower D. G.* Well-being, insecurity and the decline of American job satisfaction / D. G. Blanchflower, A. J. Oswald. — Working Paper, 1999.

18. *Frey B. S.* Happiness and Economics: how the Economy and Institutions Affect Human Well-Being / B. S. Frey, A. Stutzer. — Princeton : Princeton University Press, 2002.

19. *Frey B. S.* What Can Economics Learn from Happiness Research? // B. S. Frey, A. Stutzer // *Journal of Economic Literature*. — 2002. — Vol. 40 (2). — P. 402—425.

20. *Hammermesh D. S.* The Changing Distribution of Job Satisfaction / D. S. Hammermesh // *Journal of Human Resources*. — 2001. — Vol. 36. — P. 1—30.

21. *Levy-Garboua L.* Reported job Satisfaction: what does it mean? / L. Levy-Garboua, C. Montmarquette // *Journal of Socio-Economics*. — 2004. — Vol. 33. — P. 135—151.

22. *Levy-Garboua L.* Job satisfaction and quits / L. Levy-Garboua, C. Montmarquette, V. Simonnet // *Labor Economics*. — 2007. — Vol. 14. — P. 251—268.

23. *Easterlin R. A.* Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence / R. A. Easterlin // David P. A., Reeder M. W. (Hrsg.) *Nations and Households in Economic Growth — Essays in Honor of Moses Abramovitz*. — N. Y. ; L., 1974.

24. *Lazear E. P.* *Personnel Economics for Managers* / E. P. Lazear. — N. Y., 1998.

Государственный университет — Высшая школа экономики

Смирных Л. И., доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и народонаселения

E-mail: lsmirnych@yandex.ru

*State University — High School of Economics
Smirnych L. I., Doctor of Economics, Professor of
the Labor Economics and Population Department
E-mail: lsmirnych@yandex.ru*