

Качество трудовой жизни и удовлетворённость занятостью на российском рынке труда

Екатерина Алексеевна Черных^{1,2}

¹ Институт социально-экономических проблем народонаселения ФНИСЦ РАН, Москва, Россия, (chernikh@isesp-ras.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>)

² РЭУ им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия

Аннотация

В статье делается обзор зарубежных и отечественных количественных исследований по теме удовлетворённости занятостью (работой). Показано место удовлетворённости работой в общей оценке качества трудовой жизни. Проведён обзор исследований, рассматривающих разные наборы факторов в качестве объяснения уровня удовлетворённости работой. На данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE) за 2019–2020 гг. проведён анализ отдельных показателей качества трудовой жизни. Выдвигаются гипотезы относительно факторов, оказывающих влияние на удовлетворённость работой, и осуществляется проверка данных гипотез на основании данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE). Автор приходит к выводу, что корреляционные взаимосвязи между различными видами удовлетворённости (оплатой труда, условиями труда, возможностями профессионального роста, материальным положением и жизнью в целом) существуют, они положительные, высоко значимые и достаточно сильные. Существует корреляционная зависимость удовлетворённости работой и степени доверия работников своим коллегам и руководству, наличия подчинённых, количества заработанных денег, типа населённого пункта (ожидаемо в городах самый высокий процент удовлетворённых трудом), уровня образования и желания найти другую работу. Не подтвердилось наличие зависимости удовлетворённости трудом от пола, семейного положения, возраста, российской или зарубежной собственности предприятия, государственного или частного предприятия, повышения по службе или перехода в другое подразделение. Множественный корреляционный анализ показал неоднородность детерминант удовлетворённости работой в зависимости от места проживания, возраста и уровня дохода респондентов. Проведённый анализ показал, что рост удовлетворённости трудом снижает вероятность того, что работник захочет найти новую работу, а также вероятность того, что он уже имеет вторую работу.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, качество занятости, удовлетворённость занятостью (работой), условия труда, оплата труда, организация труда, мотивация, профессиональное развитие

Для цитирования: Черных Е.А. Качество трудовой жизни и удовлетворённость занятостью на российском рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Том 18. № 2. С. 214–226. DOI: 10.19181/Ispr.2022.18.2.6

Введение

Рынок труда в настоящее время претерпевает серьёзные трансформации: мы являемся свидетелями беспрецедентного масштабирования нестандартных, новых форм занятости (удалённая занятость и распространение гибридного сценария (когда работники сочетают удалённую и стандартную занятость в рамках рабочей недели)), расширение сферы неустойчивой занятости [5], появление новых типов трудовых отношений (самозанятость, платформенная занятость и др.). Развитие цифровых технологий, выход на рынок труда новых поколений, последствия пандемии коронавируса стимулируют внедрение иных методов управления персоналом и изменения в целом кадровой политики, ведут к изменениям в условиях и формах занятости и мотивационных схемах. Перечисленные процессы отражаются на качестве трудовой жизни (КТЖ) работников и выражаются в показателях удовлетворённости работой (УР), которая по сути является показателем, характеризующим отношение работников к условиям и формам занятости, технологическим изменениям и климату в компаниях. Соответственно, в таком контексте УР и КТЖ представляют научный и практический интерес для исследователей.

Объект исследования – занятые на российском рынке труда. **Предмет исследования** – качество трудовой жизни и удовлетворённость работой занятых на российском рынке труда.

Цель исследования – количественно оценить отдельные параметры качества трудовой жизни российских работников. В том числе проанализировать удовлетворённость занятых их работой в динамике, а также в зависимости от их индивидуальных характеристик; выявить факторы и особенности удовлетворённости работой в России.

Качество трудовой жизни позиционируется исследователями как составной элемент качества жизни. КТЖ находит своё отражение в характере занятости, уровне квалификации и производительности труда работников, размере трудовых и предпринимательских доходов в сравнении со стоимостью жизни. Согласно исследовательской концепции, разработанной коллективом лаборатории проблем уровня и качества жизни ИСЭПН ФНИСЦ РАН, КТЖ, будучи одним из компонентов качества жизни, рассматривается в двух плоскостях: качество занятости и качество рабочих мест. Эти совокупности раскладываются на наборы измеримых объективных и субъективных показателей, которые позволяют оценить КТЖ с

использованием данных статистики и результатов специальных исследований.

В данной публикации мы характеризуем КТЖ по следующим аспектам: сектора, формы, статус и условия занятости; уровень содержательности труда работника и продвижение по службе; удовлетворённость оплатой труда; удовлетворённость работой; участие работника в управлении предприятием; уровень взаимного доверия в организации; соблюдение трудового законодательства на рабочем месте; продолжительность рабочего времени.

Субъективный и динамический показатель удовлетворённости работой является важным обобщающим параметром КТЖ сотрудников [8]. Субъективная оценка УР – широко используемая в исследованиях величина, отражающая суть качества занятости на основе доступных параметров её качества, подтверждающих свою значимость [2]. УР оперативно реагирует на все изменения на рынке труда, поэтому важно отслеживать её состояние. Для нашей страны проблематика УР актуальна, так как по данному показателю Россия отстаёт от многих европейских стран¹.

Начиная с 1960-х гг. УР является объектом исследований многих российских и зарубежных учёных, которые с помощью эконометрических исследований выяснили, что факторы УР различаются у разных социально-экономических и демографических групп населения [1, 2, 6, 14, 15, 16]. К настоящему времени проведено достаточно большое число эмпирических исследований, подтверждающих значимость влияния отдельных факторов на УР [см., например, 1, 3, 6, 7, 8, 10, 14, 15, 16]. В исследовании Л.И. Смирных [6] по данным RLMS-HSE² (2009 г.) установлено, что УР повышается с ростом позиции работника в компании и при наличии у него подчинённых. В работе [2] на данных RLMS-HSE (2014 г.) выявлено, что наиболее значимые факторы УР – это профессиональная группа и уровень образования. Рост УР с ростом уровня образования подтверждён и в недавнем исследовании [15]: чем более образованы работники, тем более они удовлетворены своей работой и её условиями, этот результат сохраня-

ется при делении работников на группы по полу, возрасту, типу трудового договора или сектора, в котором они работают.

В свою очередь уровень УР может «предсказывать» различные субъективные и объективные параметры занятости: текучесть кадров, абсентеизм, желание поиска другой работы [6], производительность труда [10], оппортунистическое поведение, удовлетворённость жизнью, уровень здоровья и др. Считается, что факторы удовлетворённости и неудовлетворённости работой отличаются [12], поэтому рост удовлетворённости не всегда сопровождается сокращением неудовлетворённости работой.

В нашем исследовании был выдвинут ряд гипотез, направленных на выяснение взаимосвязи между УР и различными характеристиками работника, а также отдельными параметрами качества его трудовой жизни. Все гипотезы были объединены в 3 группы.

1) Гипотезы, направленные на выяснение взаимосвязи УР и других показателей, характеризующих КТЖ.

- Наличие у занятого подчинённых благоприятно сказывается на УР.
- Занятые, которые доверяют коллегам и руководству, более удовлетворены своей работой.
- Повышение по карьерной лестнице повышает УР.
- УР на государственных предприятиях ниже, чем на предприятиях с иной формой собственности.
- Высокая УР отрицательно влияет на желание найти новое место работы.
- Высокая УР уменьшает мотивацию к другой работе или случайным подработкам.

2) Гипотезы, направленные на выяснение взаимосвязи УР и показателей, характеризующих социально-демографический профиль занятых.

- Женщины менее удовлетворены работой, чем мужчины.
- Высшее образование важный фактор, позитивно влияющий на УР.
- С возрастом УР уменьшается.
- Семейное положение (например, когда индивид состоит в браке) имеет положительное влияние на УР.

▪ Работа в городе приносит больше удовлетворения, чем в деревне или селе.

3) Гипотезы, направленные на выяснение взаимосвязи УР и показателей, характеризующих уровень жизни занятых.

- УР является одной из детерминант высокой субъективной оценки УЖ.
- У занятых с более высокой покупательной способностью заработной платы (ПСЗп) УР выше, чем у работников с низкой ПСЗп.

¹ European Social Survey URL: www.europeansocialsurvey.org. (дата обращения 15.02.2022 г.); <https://lirt.hse.ru/news/1295654.html> (дата обращения 15.02.2022 г.)

² Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rllms> и <http://www.hse.ru/rllms>).

Использованные данные и методы

Для количественной оценки КТЖ занятых использовались данные 28 и 29 волн (за 2019 и 2020 годы) Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE). Для построения рядов динамики УР и ее компонентов использовались данные более ранних волн (начиная с 2002 года).

Были использованы данные репрезентативных выборок по индивидам. Для проведения количественного оценивания на основе данных репрезентативных выборок по индивидам используемых волн RLMS-HSE были сформированы выборки из числа лиц в возрасте старше 15 лет, которые на момент опроса являлись занятыми (исследовалась основная занятость). В 28 волне таких респондентов было 5107 человек, в 29 волне – 4991 человек.

В таблице 1 представлены показатели КТЖ и используемые для их характеристики индикаторы, сформированные на основе данных RLMS-HSE.

Результаты исследования

Качество трудовой жизни российских работников

На основе данных RLMS-HSE были получены количественные данные, характеризующие КТЖ (таблицы 2–8).

Среди занятых более 91% являются наёмными работниками и менее 3% сами являлись владельцами или совладельцами бизнеса, при этом почти половина опрошенных работают на государственных предприятиях. Что касается условий труда, то в 2020 году лишь 13,32% занятых работали на вредных или опасных производствах (Таблица 2).

Таблица 1

Показатели и характеристики качества трудовой жизни

Table 1

Indicators and characteristics of the quality of working life

Аспекты КТЖ	Индикаторы КТЖ
Статус, формы, условия и сектор занятости	Статус занятости (по найму/ не по найму) Место работы (в организации/ не в организации) Форма занятости (удалённая/не удалённая). Условия занятости: занятость на вредном/опасном производстве/ занятость не на вредном/опасном производстве Сектор занятости (государственный, частный, смешанный) Удовлетворённость условиями своего труда
Уровень содержательности труда работника и продвижение по службе	Наличие подчинённых на работе. Продвижение по службе за последний год. Переход в другое структурное подразделение за последний год. Удовлетворённость возможностями для профессионального роста.
Удовлетворённость оплатой труда	Удовлетворённость оплатой своего труда. Субъективный социальный статус (самооценка по степени материальной обеспеченности)
Удовлетворённость работой	Удовлетворённость занятых своей работой
Участие работника в управлении предприятием	Субъективный социальный статус (самооценка по степени обладания властью и степени уважения других людей)
Уровень взаимного доверия в организации	Доверие руководству предприятия, организации. Доверие коллегам по работе.
Соблюдение трудового законодательства на рабочем месте	Официальное оформление на работе по трудовой книжке, трудовому соглашению, контракту Официальная выплата заработной платы. Задолженность предприятия перед работником. Уменьшение зарплаты или сокращение часов работы за последний год. Нахождение в вынужденном неоплачиваемом отпуске за последний год.
Продолжительность рабочего времени	Длительность работы из дома, длительность рабочего дня.

Источник: составлено автором.

Таблица 2

Сектора, формы, статус и условия занятости

Table 2

Sectors, forms, status and conditions of employment

	2019 г., % от числа занятых	2020 г., % от числа занятых
Работает на предприятии, в организации	91,47	91,17
Работал по основной работе дома в течение последних 30 дней	8,38	10,09
Работает на вредном/опасном производстве	12,54	13,32
Работает на государственном предприятии	44,78	46,13
Работает на предприятии владельцами или совладельцами которого являются иностранные фирмы или иностранные частные лица	3,28	3,00
Владелец или совладелец предприятия, на котором работает	2,79	2,57

Источник: рассчитано автором на данных RLMS-HSE.

Полностью удовлетворены условиями своего труда 15,32%, (15,16% в 2020 году) скорее удовлетворены 55,21% (56,78%), и да, и нет – 19,91% (20,21%), скорее не удовлетворены 7,68% (6,6%), совсем не удовлетворены 1,88% (1,25%) (Рисунок 1).

Рост количества работавших из дома по сравнению с тем же периодом 2019 года отражает эффект начала пандемии.

Косвенно оценить уровень и содержательность деятельности (труда) может факт наличия у работников, подчинённых и факт продвижения по службе за последний год, так как считается, что чем сложнее и содержательнее труд индивида, тем вероятнее у него будут подчинённые, выполняющие более простые функции, а продвижение по службе сигнализирует о важных продвижениях в работе (Таблица 3).

Более 50% работников удовлетворены возможностями для профессионального роста, по сравнению с 2019 годом, этот показатель вырос в 2020 году на 3%. Можно предположить, что карьерный рост способствует росту УР, но дальнейший корреляционный анализ (Таблица 9) свидетельствует, что продвижение по карьерной лестнице на УР практически не повлияло. Тем не менее, проведённый нами анализ таблиц сопряжённости показывает, что работники, продвинувшиеся по службе и имеющие подчинённых, были удовлетворены работой несколько больше, чем их коллеги, не имеющие подчинённых. Данный факт можно объяснить тем, что наличие подчинённых предполагает большую ответственность, более сложную по содержанию и требующую более высокой квалификации деятельность. Такая рабо-

Таблица 3

Уровень содержательности труда работника и продвижение по службе

Table 3

Content and Organization of Work of Employees

	2019 г., % от числа занятых	2020 г., % от числа занятых
Наличие подчинённых на работе	18,67	18,34
Продвижение по службе за последний год	3,11	2,46
Переход в другое структурное подразделение за последний год	1,57	1,91
Удовлетворённость возможностями для профессионального роста (полностью или скорее удовлетворённые)	54,44	57,50

Источник: рассчитано автором на данных RLMS-HSE.

та, как правило, лучше оплачивается, сотрудник располагает достойными условиями труда, имеет доступ к социальному пакету.

Продолжительность рабочего времени можно оценить по субъективным оценкам респондентов.

На вопрос «Сколько часов Вы фактически занимались этой работой дома в течение последних 30 дней?» 31 % (23,53 % в 2020 г.) занятые указали, что работали дома от 1 до 8 часов. Ещё 14 % (10,96 %) работали дома суммарно 10 часов за месяц, 5,2 % (6,15 %) – 20 часов, 5,5 % (4,55 %) – 30 часов, 4,89 % (6,15 %) – 40 часов. Явной динамики, отражающей начало пандемии данные не показывают.

У 15 % (14 % в 2020 году) рабочий день длится менее 8 часов. У 49,28 % (50,69 %) опрошенных – 8 часов; у 15,85 % (15,66 %) – 12 часов, ещё 5,25 % (5,72 %) занятых отметили, что работают 24 часа, что вероятно отражает субъективное ощущение, что респонденты заняты работой «круглосуточно» либо они работают посменно. При этом 35 %

опрошенных имеют рабочий день, длящийся более стандартных 8 часов.

Соблюдение трудового законодательства на рабочем месте сильно влияет на субъективные оценки УР (Таблица 4).

По сравнению с 2019 годом, в 2020 году в 3 раза увеличилось количество работников, которым уменьшали зарплату и/или сокращали часы работы против их воли (Таблица 4). В 4,3 раза увеличилось количество работников, которых отправляли в вынужденный отпуск. Вероятно, в данных ответах мы прослеживаем влияние начала пандемии, которая развернулась с весны 2020 года.

Размеры заработной платы оценивались по уровню удовлетворённости ею занятых. Заработная плата наёмных работников в 2020 г. занимала 58,5 % в общем объёме денежных доходов [4]. В представленном исследовании более 91 % являются наёмными работниками, поэтому её оценка имеет важное значение при оценке их КТЖ.

Таблица 4

Соблюдение трудового законодательства на рабочем месте

Table 4

Compliance with Labor Laws in the workplace

	2019 г., % от числа занятых	2020 г., % от числа занятых
Оформлены на работе официально по трудовой книжке, трудовому соглашению, контракту*	92,50	93,49
Официальная выплата заработной платы**	83,29	84,43
Задолженность предприятия перед работником	2,22	2,13
Уменьшение зарплаты или сокращение часов работы за последний год	4,72	13,30
Нахождение в вынужденном неоплачиваемом отпуске за последний год	1,93	8,33

Источник: рассчитано автором на данных RLMS-HSE.

* При этом 45,23 % в 2019 г. и 39,71 % в 2020 г. не оформлены официально, потому что работодатель не хочет оформлять, а 22,15 % в 2019 г. и 22,02 % в 2020 г. сами не хотели оформляться, 32,62 % в 2019 г. и 38,27 % в 2020 г. – и работодатель, и работник не хотели оформляться.

** При этом 8,24 % в 2019 г. и 7,54 % в 2020 г. считают, что часть зарплаты проведена официально, часть нет; 8,47 % в 2019 г. и 8,03 % в 2020 г. считают, что все деньги выплачены неофициально.

Таблица 5

Удовлетворённость заработной платой, % от занятых

Table 5

Satisfaction with Wages, % of Employed

	полностью удовлетворены		скорее удовлетворены		и да, и нет		скорее не удовлетворены		совсем не удовлетворены	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
удовлетворённость заработной платой	8,47	8,39	28,31	31,62	27,34	29,8	26,48	22,92	9,40	7,28

Источник: рассчитано автором на данных RLMS-HSE.

Удовлетворены полностью или скорее удовлетворены заработной платой около 40% работников (Таблица 5). Эти показатели оставались стабильными за период с 2019 по 2020 гг.

Параметр наличия доверия сотрудников руководству и коллегам является хорошим предиктором качества организационной культуры компании, т.к. позволяет оценить в той или иной степени климат в организации, коммуникации и разделяемые ценности (Таблица 6).

Заметим, что работники больше доверяют своим коллегам, нежели руководству предприятия (Таблица 6). При этом работники все-таки больше склонны доверять коллегам и руководству (более 80%), нежели не доверять.

Восприятие и осознание индивидом своего места в обществе формируется из «оценок раз-

личных сторон жизни человека, которые сливаются в субъективный социальный статус» [9]. При этом, то, как человек оценивает своё положение в обществе связано с «социально-экономическими настроениями людей и их оценкой качества собственной жизни» [9]. Мы делаем предположение, что работа занимает значительное место в жизни большинства людей, поэтому оценивая свою позицию в обществе, человек с большой вероятностью оценивает и ситуацию на своём рабочем месте.

В Таблице 7 представлены результаты оценивания работниками социального статуса.

Из данных Таблицы 7 видно, что чуть более 10% работников оценивают своё материальное благополучие как очень плохое (1-2 ступени снизу), а почти 75% – как ниже среднего и среднее (ступени 3-4-5). Такие результаты косвенно сви-

Таблица 6

Уровень взаимного доверия в организации, % от занятых

Table 6

Trust Level in Organisation, % of Employed

	полностью удовлетворены		скорее удовлетворены		и да, и нет		скорее не удовлетворены		совсем не удовлетворены	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Доверяют руководству предприятия, организации	19,77	17,93	53,76	56,15	18,98	18,76	5,54	5,11	1,95	2,05
Доверяют коллегам по работе	24,39	21,68	59,43	61,78	13,89	13,99	1,85	1,95	0,44	0,60

Источник: рассчитано автором на данных RLMS-HSE.

Таблица 7

Субъективный социальный статус, 2020 г., % от занятых

Table 7

Subjective Social Status, 2020, % of Employed

	1 (низшая)	2	3	4	5	6	7	8	9
Если представить лестницу из 9 ступеней, где на первой ступени стоят нищие, а на девятой – богатые, то на какой ступени находитесь Вы	2,16	8,09	23,52	26,61	25,15	9,55	4,36	0,52	0,04
Если представить лестницу из 9 ступеней, где на первой ступени совершенно бесправные, а на девятой – те, у кого большая власть, то на какой ступени находитесь Вы	4,65	9,42	19,95	21,41	25,00	11,76	5,99	1,46	0,36
Если представить лестницу из 9 ступеней, где на первой ступени люди, которых совсем не уважают, а на девятой – те, кого очень уважают, то на какой ступени находитесь Вы	0,18	0,49	2,25	6,30	17,53	19,24	26,2	19,95	7,86

Источник: рассчитано автором на данных RLMS-HSE.

Таблица 8

Удовлетворённость работников работой и жизнью, % от занятых

Table 8

Satisfaction of Employees with Work and Life, % of Employed

	полностью удовлетворены		скорее удовлетворены		и да, и нет		скорее не удовлетворены		совсем не удовлетворены	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
удовлетворённость занятых работой	15,71	15,14	54,62	56,94	21,23	21,53	6,91	5,51	1,52	0,88
удовлетворённость жизнью	8,97	7,25	48,71	44,04	25,53	26,10	13,08	17,04	3,71	5,58

Источник: рассчитано автором на данных RLMS-HSE.

детельствуют о недостаточной заработной плате, из размеров которой в основном формируются доходы домохозяйств наёмных работников. Чуть более 14% работников считают себя бесправными (1-2 ступени снизу), а чуть более 78% находятся в середине шкалы (ступени 3-6). Людьюми с большой степенью власти считают себя менее 2% работников. Эти данные косвенно могут характеризовать и слабую производственную демократию в организациях, когда работники ощущают себя бесправными и не имеющими права принятия решений. Менее 1% занятых считают, что их совсем не уважают, почти 91% работников оценивают выше среднего степень уважения к себе. Это единственный показатель субъективного социального статуса, который большинство занятых оценивают позитивно.

Вышеприведенные результаты оценивания условий труда и организации рабочего места, содержания и организации труда работников, соблюдение трудового законодательства при выплате заработной платы и удовлетворённости ею, а также доверие и субъективный социальный статус выражаются в удовлетворённости работников работой и жизнью (Таблица 6)

Более 50% работников удовлетворены возможностями для профессионального роста. При этом количество неудовлетворённых данными возможностями больше, чем количество неудовлетворённых работой в целом (таковых менее 1% в 2020 году) и примерно равно количеству неудовлетворённых жизнью.

Экономико-статистический анализ удовлетворённости работой

Данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE) позволяют оценить общий уровень УР российских работников в динамике, а также исследовать факторы, влияющие на неё.

УР может быть в моделях как зависимой, так и независимой переменной, она детерминирована многими социально-экономическими факторами (пол, возраст, участие в профсоюзе), и в то же время существенно влияет на экономическое поведение работников (например, на вероятность добровольной смены места работы) [3]. Знание факторов УР, которая является одним из важнейших параметров КТЖ, важно для понимания закономерностей поведения работников.

Респонденты оценивали удовлетворённость работой по шкале Лайкерта (были предложены варианты: полностью удовлетворены работой, скорее удовлетворены, и да, и нет, скорее не удовлетворены, совсем не удовлетворены). На рисунке 1 показана степень УР российских занятых в динамике. Видно, что оценки работников не поляризованы в крайних позициях.

Из рисунка 1 очевидно, что большинство занятых удовлетворены своей работой, (ответы «полностью удовлетворены» и «скорее удовлетворены») постепенно увеличилась, хотя и не без незначительных колебаний. Важно отметить, что ответ «скорее удовлетворены» встречается гораздо чаще, чем ответ «полностью удовлетворены» (разрыв составляет более 35%). Среди благоприятных тенденций отметим, что численность работников скорее или совсем не удовлетворённых работой постепенно снижается. Однако также отмечается тенденция увеличение числа респондентов, сомневающих в своём отношении к работе (ответ и да, и нет). С одной стороны, возможно, они довольны тем, что сохранили работу, но с другой, определённые факторы их не устраивали ещё до кризиса, что и заставляет их сомневаться.

В 2020 г. был достигнут самый высокий уровень удовлетворённости работников предприятий и организаций своей работой в целом, начиная с 2002 г. В 2020 г. доля респондентов, удовлетворённых своей трудовой деятельностью

в целом (ответы полностью или скорее удовлетворены), более чем в 8 раз превышала долю тех, кто был недоволен своей работой (рисунок 2). Что касается отдельных сторон трудовой деятельности, то наибольшую удовлетворённость у работников предприятий и организаций вызывают условия труда. Удовлетворённость оплатой труда и возможностями профессионального роста гораздо ниже.

Анализ данных RLMS HSE, представленных на рис. 2, показал, что лишь немногим более трети работников предприятий и организаций довольны размером своих заработков и этот показатель за последние пять лет мало изменялся. С 2018 по 2019 год доля работников, полностью или скорее удовлетворённых оплатой своего труда, уменьшилась на 1,3 п.п. – с 38,1 до 36,8 %, а в 2020 году увеличилась до 40 %. Можно предположить, что в 2021 годах эта доля уменьшится в результате кризиса, связанного с пандемией коронавируса.

Анализ рисунка 2 показывает, что уровень удовлетворённости работников возможностями профессионального роста менялся разнонаправленно. При этом доля работников, полностью или скорее удовлетворённых возможностями для

профессионального роста, после длительного периода роста с 2016 г. по 2018 г. колебалась в районе 50 %, достигнув в 2020 году 57,5 %.

Было проведено исследование влияния индивидуальных характеристик работников на удовлетворённость трудом на основе данных 29 волны RLMS. Были построены и проанализированы таблицы взаимной сопряжённости УР и каждого из исследуемых факторов. Тестирование гипотез проводилось с помощью расчёта парного коэффициента корреляции Пирсона и определения его значимости. Проверялось наличие связи между признаком и показателем удовлетворённости работой с использованием критерия Пирсона χ^2 при 5 %-ном уровне значимости с помощью таблицы значений критерия χ^2 . Этот критерий позволяет судить о случайности или неслучайности распределения в таблицах сопряжённости, а, следовательно, об отсутствии или наличии зависимости между признаками. Для измерения тесноты связи между показателями определялись коэффициенты взаимной сопряжённости Пирсона³.

Удовлетворённость работой оказалась значимо связана с показателями, приведёнными в Таблице 9.

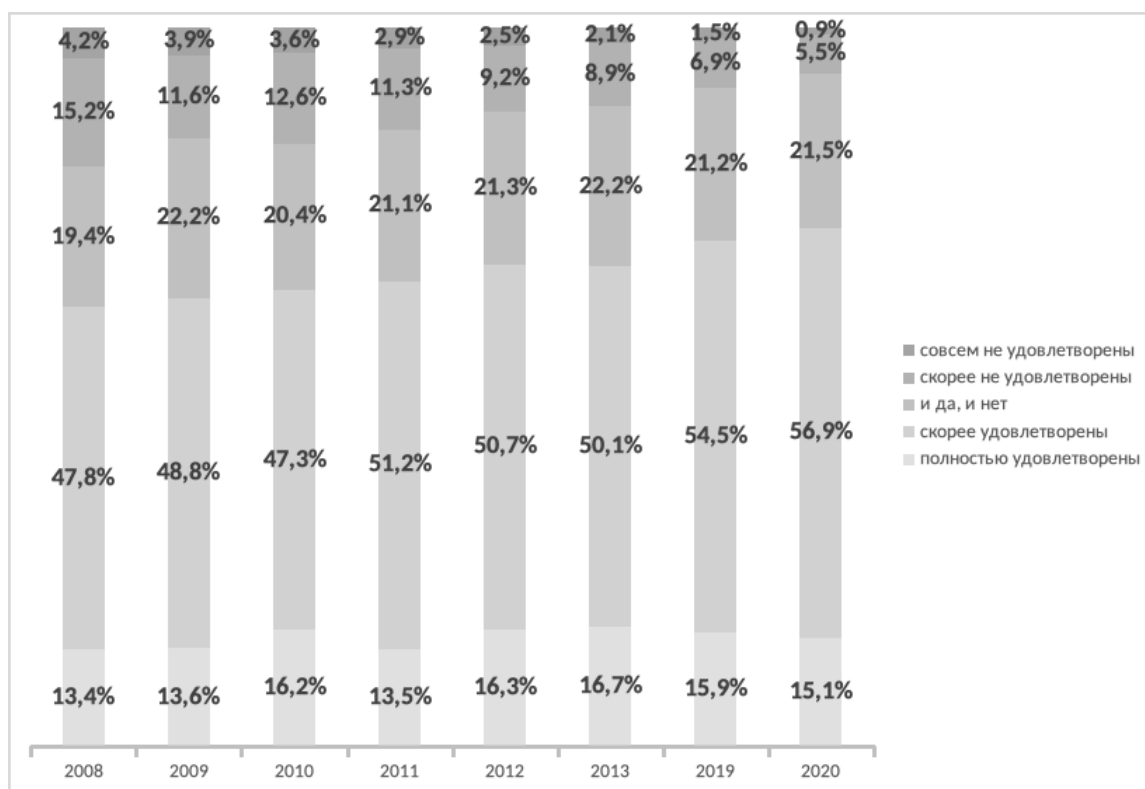


Рисунок 1. Удовлетворённость и неудовлетворённость работой в России, 2008–2020 гг., %

Figure 1. Satisfaction and dissatisfaction with work in Russia, 2008-2020, % от занятых

Источник: составлено автором на основе данных RLMS-HSE.

³ http://cyclowiki.org/wiki/Коэффициент_взаимной_сопряжённости_Пирсона (дата обращения 15.02.2022 г.)

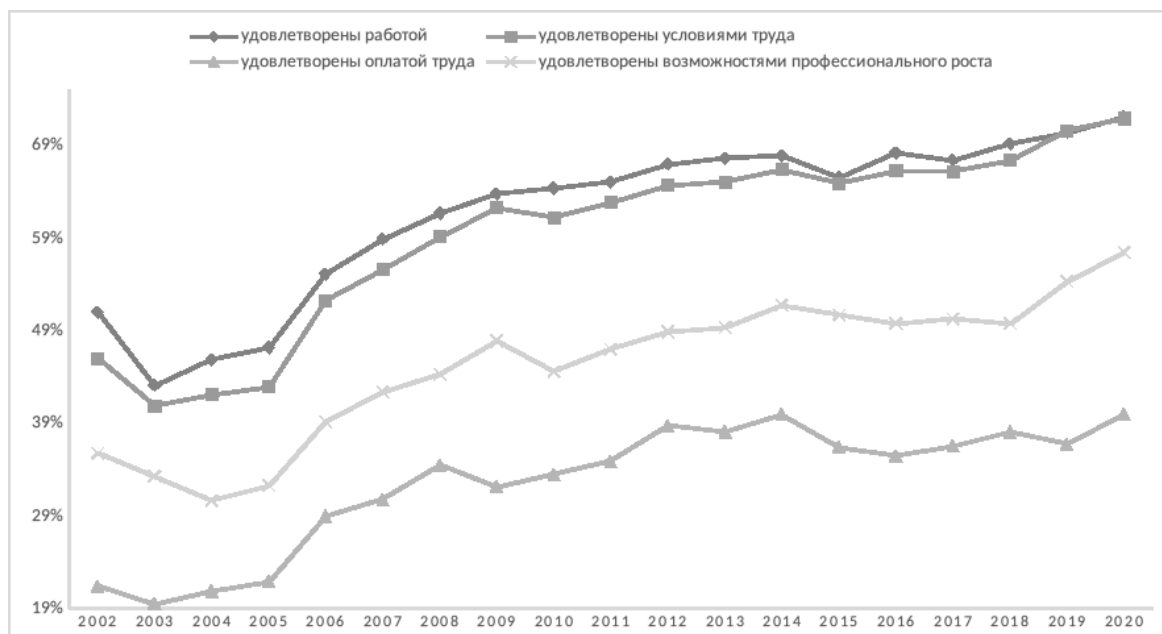


Рисунок 2. Удовлетворённость работой, условиями, заработной платой и возможностями профессионального роста, 2002–2020 гг., %

Figure 2. Satisfaction with work, conditions of work, wages and opportunities for professional growth, 2002-2020, %

Источник: составлено автором на основе данных RLMS-HSE.

Таблица 9

Коэффициенты корреляции Пирсона

Table 9

Pearson's Correlation Coefficients

	Коэффициент корреляции при 5% уровне значимости
удовлетворённость условиями труда	0,771
удовлетворённость оплатой труда	0,635
удовлетворённость возможностями для профессионального роста	0,657
количество денег, которое в течение последних 30 дней Вы получили по основному месту работы после вычета налогов и отчислений	0,540
среднемесячная зарплата за последние 12 месяцев после вычета налогов и отчислений	0,484
степень доверия руководству предприятия, организации	0,461
степень доверия людям, с которыми вместе работаете, коллегам	0,383
удовлетворённость своей жизнью в целом в настоящее время	0,371
удовлетворённость своим материальным положением в настоящее время	0,358
желание найти другую работу	0,325
самооценка по степени уважения другими людьми	0,273
самооценка по степени материальной обеспеченности	0,249
самооценка по степени обладания властью	0,246
самый высокий уровень образования	0,201
наличие подчинённых	0,125
тип населённого пункта	0,107

Источник: рассчитано автором на основе данных RLMS-HSE.

Корреляционные взаимосвязи между различными видами удовлетворённости существуют, они положительные, высоко значимые и достаточно сильные. УР в целом в наибольшей степени коррелирует с удовлетворённостью условиями труда (Таблица 9).

В рамках первой группы гипотез (связь УР и других характеристик КТЖ) нашли подтверждение гипотезы о наличии корреляционной зависимости УР и степени доверия работников своим коллегам и руководству, наличия подчинённых и желания найти другую работу. Не подтвердилось наличие значимой зависимости УР от российской или зарубежной собственности предприятия, государственного или частного предприятия, повышения по службе или перехода в другое подразделение.

В рамках второй группы гипотез (связь УР и социально-демографических характеристик работников) нашли подтверждение гипотезы о наличии корреляционной зависимости УР и типа населённого пункта (ожидаемо в городах самый высокий процент удовлетворённых трудом), уровня образования. Не подтвердилось наличие значимой зависимости УР от пола, семейного положения, возраста.

В рамках третьей группы гипотез (связь УР и показателей, характеризующих уровень жизни занятых) нашли подтверждение гипотезы о наличии корреляционной зависимости УР и суммы заработанных денег (и/или среднемесячной заработной платы), удовлетворённости материальным положением и жизнью в целом.

Множественный корреляционный анализ позволил выявить вклад различных факторов в УР, в зависимости от разных характеристик занятых (по возрасту, по месту проживания, по полу, по уровню заработной платы и др.). Выяснилось, что в посёлках городского типа (ПГТ) и в сельской местности, размер оплаты труда имеет большее влияние на УР, чем в городе и в областном центре. Аналогично, степень доверия руководству и коллегам вносит более значимый вклад в УР в ПГТ и на селе. Длительность рабочего дня сильнее всего связана с УР в ПГТ.

Чтобы посмотреть, оказывают ли влияние на УР разные факторы для занятых с разным уровнем покупательной способности заработной платы они были разбиты на группы в зависимости от декларируемого уровня заработной платы (менее 1 ПМтр, 1-2 ПМтр, 2-3,2 ПМтр, 3,2-11 ПМтр, более 11 ПМтр [4]). Оказалось, что для работников, имеющих зарплату выше 11 ПМтр, значимость заработной платы и наличия подчинённых в УР выше, чем в других подгруппах. Среди работников, имеющих другую работу,

помимо основной, гораздо больший (по сравнению с теми, у кого нет другой работы) вклад в УР вносят такие факторы, как официальная выплата зарплаты, отсутствие у предприятия долга перед сотрудником и официальное оформление на работе. Уровень образования и факт смены работы за прошлый год больше всего влияет на УР для молодых работников (рождённых после 1995 года), при этом размер зарплаты для них незначим. Размер заработной платы больше всего коррелирует с УР для работников средних возрастов, а степень доверия руководству компании наиболее связана с УР для пожилых сотрудников (рождённых до 1944 года).

Считается, что уровень УР, будучи показателем качества рабочих мест и условий труда, является хорошим предсказателем добровольных увольнений работников [6, 5]. Работники, удовлетворённые работой, не будут менять место работы и/или профессию, а низкий уровень УР будет стимулировать их покинуть компании. Целенаправленно повышая уровень УР высококвалифицированных ценных сотрудников, а также тех, кто повысил квалификацию за счёт работодателя, компании сохраняют свои инвестиции в человеческий капитал. При этом, как показано в [6], улучшение экономической ситуации снижает страх потери работы, подталкивая работников к поиску новой работы, а ухудшение экономической ситуации не является препятствием для трудовой мобильности при низкой удовлетворённости работой.

Наличие у занятых другой работы оценивалось, исходя из ответов на вопросы анкеты, представленные в Таблице 10. Если работник положительно ответил хотя бы на один из вопросов из Таблицы 10, считалось, что другая работа у него есть.

Среди всех занятых положительно ответили хотя бы на один из первых трёх вопросов 261 человек (2019 г.) и 226 (2020 г.), что составляет порядка 5 % занятых.

Процент удовлетворённых и скорее удовлетворённых работой среди имеющих и не имеющих другую работу значимо не различается. Но среди имеющих вторую работу несколько больше тех, кто неудовлетворён или скорее не удовлетворён работой. Таким образом, можно предположить, что именно неудовлетворённость текущей работой и её характеристиками (чаще всего, заработной платой) побуждает людей искать вторую работу.

Доли респондентов, желающих найти другую работу, в зависимости от уровня удовлетворённости имеющейся работой, представлены на Рисунке 3.

Таблица 10

Наличие у занятых другой работы или намерения ее найти

Table 10

The respondent's Another Job or Desire to Find

	2019 г., % от числа занятых	2020 г., % от числа занятых
Наличие другой работы	3,33	2,90
Наличие работы по совместительству, временной работы по срочному контракту, трудовому соглашению, договору подряда, гранту, или индивидуальная работа по лицензии или без	0,20	0,18
В течение последних 30 дней занимались оплачиваемой деятельностью (кроме основной работы)	1,87	1,70
Намерение найти другую работу	14,55	13,07

Источник: рассчитано автором на основе данных RLMS-HSE.

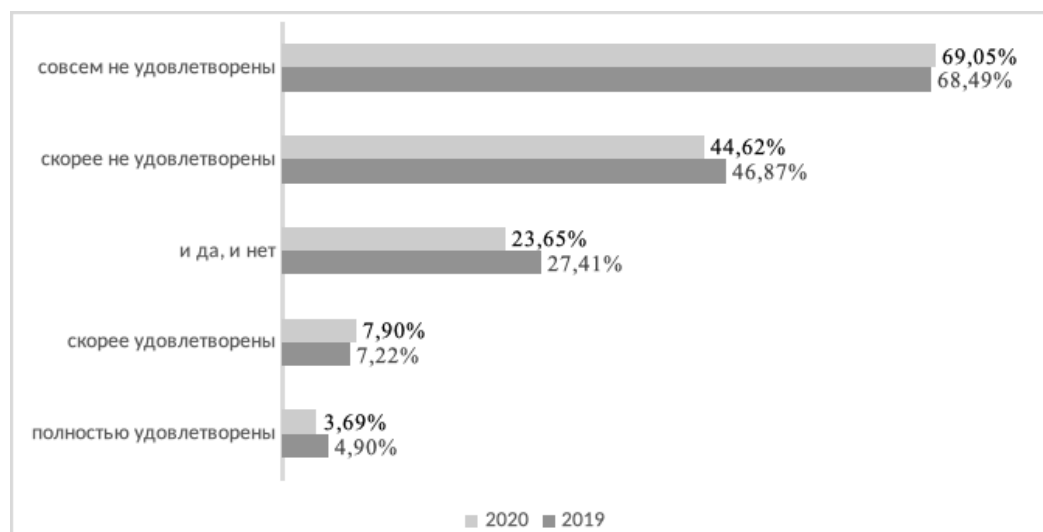


Рисунок 3. Доли работников, желающих найти другую работу, в зависимости от уровня удовлетворенности текущей работой, 2019-2020 гг., % от занятых

Figure 3. Shares of employees who wanted to find another job, depending on the level of satisfaction with their current job, 2019-2020, %

Источник: составлено автором на основе данных RLMS-HSE.

Как следует из Рисунок 3, с ростом удовлетворенности текущим местом работы вероятность того, что работник хочет найти другую работу, падает. Среди полностью удовлетворенных имеющейся работой менее 5 % хотят найти новую работу. Среди тех, кто нейтрален по отношению к своей работе, эта доля составляет 24–27,4 %, среди полностью не удовлетворенных достигает 69 % (в 2020 году).

Выводы

Параметры качества трудовой жизни занятых на российском рынке труда, оцененные по данным 28 и 29 волн RLMS HSE, показывают, что работ-

ники, в основном, доверяют руководству (более 70 %) и коллегам (более 80 %), то есть они несколько в большей степени доверяют своим коллегам, нежели руководству предприятия. Более 50 % работников удовлетворены возможностями для профессионального роста. Удовлетворены оплатой своего труда около 40 % работников, а удовлетворены своим материальным положением немногим более 20 % работников.

Исследование выявило, что корреляционные взаимосвязи между различными видами удовлетворенности (заработной платой, условиями труда и возможностями профессионального роста) существуют, они положительные, высоко значимые

и достаточно сильные. УР в целом в наибольшей степени коррелирует с удовлетворённостью условиями труда.

Существует корреляционная зависимость УР и степени доверия работников своим коллегам и руководству, наличия подчинённых, суммы заработанных денег, типа населённого пункта (ожидаемо в городах самый высокий процент удовлетворённых трудом), уровня образования и желания найти другую работу. Не подтвердилось наличие зависимости УР от пола, семейного положения, возраста, российской или зарубежной собственности предприятия, государственного или частного предприятия, повышения по службе или перехода в другое подразделение.

Проведённый анализ показал, что рост удовлетворённости трудом значимо снижает вероятность того, что работник хочет найти новую работу, а также вероятность того, что он уже имеет вторую работу. Множественный корреляционный анализ выявил неравномерность распределения оценок УР среди разных социально-демографических групп работников.

Направлениями для будущего анализа может стать изучение устойчивости во времени оценок удовлетворённости трудом с использованием всех волн RLMS HSE. Это позволит выявить меняются ли в динамике и под воздействием изменения экономической ситуации у занятых мнения относительно их работы.

Список литературы

1. Анкудинов А.Б., Беляева М.Н., Лебедев О.В. Удовлетворённость работой и её детерминанты: результаты статистического моделирования на панельных данных // Социологические Исследования. 2013. No 11. С. 75–83.
2. Вередюк О.В. Качество занятости молодёжи в России: анализ оценок удовлетворённости работой // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. No 3. С. 306–323. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16>
3. Матвеева Т.А. Влияние неустойчивости занятости на трудовые доходы российских работников и на их удовлетворённость трудом // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3 (193). С. 56–68.
4. Мониторинг доходов и уровня жизни населения России – 2020 год: научная монография / коллектив авторов; гл. науч. ред. В.Н. Бобков; А.А. Гулюгина (зам. гл. ред.). Москва: «Фабрика Офсетной Печати», 2021. 116 с.
5. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: монография / Главный научный редактор д.э.н., проф. В.Н. Бобков. Изд-во РеалПринт, 2017. С. 5.
6. Смирных Л.И. Удовлетворённость работой: выбор между стабильной занятостью и трудовой мобильностью // Экономика образования. 2009. № 4–2.
7. Смирных Л.И. Удовлетворённость работой на российском рынке труда // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2009. № 2. С. 90–100.
8. Темницкий А.Л. Удовлетворённость работой на предприятии как определяющий фактор качества трудовой жизни рабочих России / А.Л. Темницкий // Современный менеджмент. Проблемы, гипотезы, исследования. Сборник научных трудов. Вып. 4: в 2 ч. Ч. 2. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. С. 231–238.
9. Шперлинг А.В. Роль уровня дохода и отношения к деньгам в детерминации субъективного экономического благополучия // Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология. 2014. Т. 7. No 1. С. 58.
10. Gomathy Dr. The Impact of Job Satisfaction on Workers' Productivity. *International journal of scientific research in engineering and management*. 2022. DOI:06.10.55041/IJSREM11593
11. Green F. Decent Work and The Quality of Work and Employment, 2021. GLO Discussion Paper Series 817, Global Labor Organization (GLO).
12. Herzberg F. One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*. 2003 Vol. 81. No.1. P. 87–96.
13. Howe N., Strauss W. *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. N.Y.: William Morrow & Company, 1991., 538 p.
14. Judge T., Zhang Sh., Glerum D. Job Satisfaction. In book: *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*. 2020. Publisher: Taylor & Francis DOI:10.4324/9780429325755-11
15. Pita C., Torregrosa R. Education and Job Satisfaction. 2021. URL: https://www.researchgate.net/publication/354704771_Education_and_Job_Satisfaction, (дата обращения 15.02.2022 г.) DOI:10.13140/RG.2.2.21579.72481
16. Spector P. *Job Satisfaction: From Assessment to Intervention (1st ed.)*. Routledge. 2022. 166 p. <https://doi.org/10.4324/9781003250616>

Информация об авторе:

Екатерина Алексеевна Черных – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, лаборатория проблем уровня и качества жизни, Институт социально-экономических проблем народонаселения ФНИСЦ РАН, РЭУ им. Г.В. Плеханова.

(E-mail: chernikh@isesp-ras.ru), (elibrary Author ID: 473083),

(ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>), (ResearcherID: AAF-7310-2021)

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 18.02.2022; одобрена после рецензирования 07.04.2022; принята к публикации 12.04.2022.

RAR (Research Article)

doi: 10.19181/Ispr.2022.18.2.6

Quality of Working Life and Job Satisfaction on the Russian Labour Market

Ekaterina A. Chernykh^{1,2}

¹ Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Russia, Moscow, (chernikh@isesp-ras.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>)

² Plekhanov Russian University of Economics, Russia, Moscow

Abstract

The article reviews foreign and Russian quantitative studies on job satisfaction. The place of job satisfaction in the overall assessment of the quality of working life is shown. A review of studies that consider different sets of factors as an explanation for the level of job satisfaction is carried out. Based on the data of the Russian Longitudinal Monitoring Survey of the National Research University Higher School of Economics (RLMS-HSE) for 2019-2020 an analysis of individual indicators of the quality of working life was carried out. Hypotheses are put forward regarding the factors influencing job satisfaction and these hypotheses are tested on the basis of data from the RLMS-HSE. The author comes to the conclusion that there are correlations between various types of satisfaction (wages, working conditions, opportunities for professional growth, financial situation and life in general), they are positive, highly significant and quite strong. There is a correlation between job satisfaction and the degree of trust of employees in their colleagues and management, the presence of subordinates, the amount of money earned, the type of settlement (expectedly, cities have the highest percentage of job satisfaction), the level of education and the desire to find another job. The dependence of job satisfaction on gender, marital status, age, Russian or foreign ownership of the enterprise, state or private enterprise, promotion or transfer to another unit was not confirmed. Multiple correlation analysis showed heterogeneity of determinants of job satisfaction depending on the place of residence, age and income level of the respondents. The analysis showed that the increase in job satisfaction reduces the likelihood that an employee wants to find a new job, as well as the likelihood that he already has a second job.

Keywords: quality of working life, quality of employment, job satisfaction, working conditions, remuneration, labor organization, motivation, professional development

For citation: Chernykh E.A. *Quality of Working Life and Job Satisfaction on the Russian Labour Market*. Living Standards of the Population in the Regions of Russia. 2022. Vol. 18. No. 2. P. 214–226. DOI: 10.19181/isprr.2022.18.2.6

References

1. Ankudinov A.B., Belyaeva M.N., Lebedev O.V. Satisfaction with Work and its Determinants: Results of Statistical Modelling on Panel Data. *Sociological Studies*. 2013. No. 13. P. 75–83. (In Russ.)
2. Veredyuk O.V. Quality of youth employment in Russia: analysis of job satisfaction assessments. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2018. No. 3. P. 306–323. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16> (In Russ.)
3. Matveeva T.A. Influence of employment instability on the labor income of Russian workers and on their job satisfaction. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. [Level of life of the population of regions of Russia]*. - 2014. No. 3 (193). – P. 56-68. (In Russ.)
4. Monitoring of incomes and living standards of the population of Russia - 2020: scientific monograph, team of authors; ch. scientific ed. V.N. Bobkov; A.A. Gulyugina (deputy chief editor), - Moscow: "Offset Printing Factory", 2021. – 116 p. (In Russ.)
5. Employment instability: international and Russian contexts of the future of work: monograph. Editor-in-Chief, Doctor of Economics, prof. V.N., Bobkov. Publishing house RealPrint, 2017. - P.5. (In Russ.)
6. Smirnykh L.I. Job Satisfaction among Russian Workers. *Bulletin of Voronezh State University. Series: Economics and Management*. 2009. No. 2. P. 90-100. (In Russ.)
7. Smirnykh L.I. Satisfaction with work: the choice between stable employment and labor mobility. *Economics of Education*. 2009. No. 4-2. (In Russ.)
8. Temnitsky A.L. Satisfaction with work at the enterprise as a determining factor in the quality of the working life of workers in Russia. A.L. Temnitsky *Modern management. Problems, hypotheses, research*. Collection of scientific papers. 2012. Issue 4: Part 2. - M.: Ed. house of the Higher School of Economics, P. 231-238. (In Russ.)
9. Shperlin A. V. The role of the level of income and attitudes towards money in determining subjective economic well-being. *Bulletin of SUSU. Series: Psychology*. 2014. V. 7. No 1. P. 58. (In Russ.)
10. Gomathy Dr. The Impact of Job Satisfaction on Workers' Productivity. 2022. *Interantional journal of scientific research in engineering and management*. DOI:06. 10.55041/IJSREM11593.
11. Green F. Decent Work and The Quality of Work and Employment, 2021. *GLO Discussion Paper Series 817*, Global Labor Organization (GLO).
12. Herzberg F. One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*. 2003 Vol. 81. No.1. P. 87–96.
13. Howe N., Strauss W. *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. N.Y.: William Morrow & Company, 1991., 538 p.
14. Judge T., Zhang Sh., Glerum D. Job Satisfaction. 2020. *In book: Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*. Publisher: Taylor & Francis DOI:10.4324/9780429325755-11
15. Pita C., Torregrosa R. Education and Job Satisfaction 2021. URL: https://www.researchgate.net/publication/354704771_Education_and_Job_Satisfaction, DOI: 10.13140/RG.2.2.21579.72481
16. Spector P. *Job Satisfaction: From Assessment to Intervention (1st ed.)*. Routledge. 2022. 166 p. <https://doi.org/10.4324/9781003250616>

Information about the author:

Ekaterina A. Chernykh – Cand. Sci. (Econ.), Leading Research Worker, Laboratory of Problems of Living Standards and Quality of Life, Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences; Plekhanov Russian University of Economics.

(E-mail: chernikh@isesp-ras.ru), (elibrary Author ID: 473083),

(ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>), (ResearcherID: AAF-7310-2021).

The author declares no conflicts of interest.

The article was submitted 18.02.2022; approved after reviewing 07.04.2022; accepted for publication 12.04.2022.