

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

DOI: 10.14515/monitoring.2018.3.16

Правильная ссылка на статью:

Вередюк О. В. Качество занятости молодежи в России: анализ оценок удовлетворенности работой // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 306—323. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16>.

For citation:

Veredyuk O. V. (2018) Quality of youth employment in Russia: analysis of job satisfaction assessments. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 306—323. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16>.



О. В. Вередюк

КАЧЕСТВО ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В РОССИИ: АНАЛИЗ ОЦЕНОК УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ

КАЧЕСТВО ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ
В РОССИИ: АНАЛИЗ ОЦЕНОК УДОВЛЕ-
ТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ

QUALITY OF YOUTH EMPLOYMENT IN
RUSSIA: ANALYSIS OF JOB SATISFAC-
TION ASSESSMENTS

ВЕРЕДЮК Олеся Васильевна — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической теории, старший научный сотрудник лаборатории исследования экономического роста, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия. E-MAIL: o.veredyuk@spbu.ru ORCID: 0000-0002-9862-633X

Olesya V. VEREDYUK¹ — Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Senior Researcher E-MAIL: o.veredyuk@spbu.ru ORCID: 0000-0002-9862-633X

¹ St Petersburg State University, St Petersburg, Russia

Аннотация. Цель статьи — выявить особенности и закономерности в качестве занятости групп молодежи в России. Исследование строится на основе анализа закономерностей распределения индивидуальных оценок сте-

Abstract. The objective of the paper is to reveal regularities and specific features of the quality of employment among young Russian workers. The author analyses the patterns of individual-specific job satisfaction assessments. The

пени удовлетворенности работой. Эмпирической базой стали данные 22 волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE), соответствующие периоду относительной экономической стабильности с конца 2013 г. до начала 2014 г. Для выявления особенностей качества занятости молодежи были рассчитаны средние значения оценок уровня удовлетворенности работой в разных возрастных группах и проведен сравнительный анализ их распределения по ряду критериев; для определения закономерностей качества занятости на основе множественного корреляционного анализа был осуществлен поиск факторов удовлетворенности молодежи работой. Новизна работы заключается в объекте анализа — качество занятости молодежи с учетом выявленной неоднородности в оценках степени удовлетворенности работой. Обнаружена U-образная зависимость между удовлетворенностью работой в целом и возрастом. Среди групп молодежи выделилась группа 15—19 лет, в которой, с одной стороны, отмечаются пиковые значения степени удовлетворенности работой, с другой — в ней выше доля тех, кто неудовлетворен заработной платой и возможностями профессионального роста. Установлено, что это единственная группа, в которой доля удовлетворенных работой растет во время экономического кризиса. Были выявлены новые детерминанты качества занятости, относящиеся к характеристике регионального рынка труда: относительный уровень безработицы и неравенство заработной платы. Полученные результаты формируют основу для дальнейшего углубленного изучения

empirical basis of the study is the data of the 22d wave of the Russian Longitudinal Monitoring Survey — Higher School of Economics (RLMS-HSE) which corresponds to the period of relative economic stability (late 2013-early 2014). To reveal the youth employment specifics the average job satisfaction scores in different age groups were calculated; a comparative study of their distributions based on a number of criteria was carried out. Multiple correlation analysis was used to define factors of job satisfaction. The novelty of the paper lies in the object of analysis, namely the youth employment quality given the lack of homogeneity in job satisfaction assessments. The U-shaped relationship was found between job satisfaction and age. Among youth groups, a group of 15—19 year olds differs both by the highest job satisfaction levels and a bigger share of those who are not satisfied with the wages and opportunities for professional growth. The study reveals that this is the only group where the share of persons who are satisfied with the job increases in times of crisis. New determinants of job satisfaction describing the regional labor market (relative unemployment rates and wage inequality) were introduced. The findings can be used for further research of the employment quality and show that the Russian youth employment quality should be put on the agenda. The author suggests that the assessments of job satisfaction levels should be included in the official system of employment quality indicators.

качества занятости, а также говорят о необходимости включения в дискуссионную повестку вопросов качества занятости молодежи в России. Даны рекомендации о включении оценок степени удовлетворенности работой в официальную систему показателей качества занятости.

Ключевые слова: занятость, качество занятости, удовлетворенность работой, молодежь, рынок труда, Россия

Keywords: employment, quality of employment, job satisfaction, youth, labor market, Russia

Благодарность. Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект «Структурные изменения в экономике России: роль человеческого капитала и инвестиций» № 18-010-01185.

Acknowledgment. The study is financed by the Russian Foundation for Basic Research (project «Structural changes in the Russian economy: the role of human capital and investment», no. 18-010-01185).

Введение

Лучше иметь работу, чем быть безработным, а иметь хорошую работу лучше, чем плохую. Большая часть молодых людей имеет работу¹, и она входит в число их жизненных приоритетов². Однако возникает вопрос о качестве занятости молодежи, ответ на него представляется чрезвычайно важным с учетом тех социальных и экономических функций, которые выполняет работа, и возможных последствий низкого качества занятости.

Качество занятости в значительной мере определяет физическое и ментальное здоровье индивида [Dirlam, Zheng, 2017]; качество жизни и удовлетворенность жизнью в целом [Layard, 2004; Grün, Hauser, Rhein, 2010] и выбором профессии; ощущение счастья³. На уровне фирм с качеством занятости связаны текучесть рабочей силы, лояльность к компании, производительность труда. На макроуровне

¹ В 2016 г. в России при общем уровне занятости в 71,6% уровень занятости в разных возрастных группах молодежи составил: 8,0% — в группе от 15—19 лет; 55,3% — в группе 20—24 года; 90,1% — в группе 25—29 лет. См.: Росстат. Обследование рабочей силы, 2016. [Электронный источник] URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 (дата обращения: 03.06.2018).

² Международные сравнения говорят, что в России работа является жизненным приоритетом большей части молодежи, чем в других странах. Как «очень важную для жизни» работу оценивают 49,4% молодежи в возрасте до 29 лет в России, 48,3% — в Японии, 43,7% — в Германии, 44% — в Китае, 37,9% — в США. См.: World Values Survey, 2011—2014.

³ По оценкам Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ), работа занимает первые строчки в списке причин индивидуального ощущения счастья после семьи, здоровья и детей; главные причины чувства несчастья (материальные трудности, низкий уровень и задержка заработной платы) также связаны с работой. См.: Счастье есть! [Электронный источник] // ВЦИОМ. 26.04.2017. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116179> (дата обращения: 03.06.2018).

качество занятости влияет на рынок труда и результативность экономики в целом [OECD, 2014].

В настоящее время действуют несколько **глобальных инициатив**, касающихся качества занятости и ставящих во главу угла вопрос о необходимости его повышения [ILO, 2013; OECD, 2015; UNECE, 2015].

Качество занятости (или качество работы) — это многоаспектная, продолжающаяся формироваться концепция сложных связей работника и работы. Качество занятости измеряется с использованием как объективных показателей, так и субъективных оценок [EC, 2001; Cazes, Hijzen, Saint-Martin, 2015]. Субъективная оценка удовлетворенности работой — один из распространенных *проху*⁴ качества занятости, подтверждающих свою состоятельность. Неуклонно растет число соответствующих научных публикаций⁵. Потенциал для исследований велик. Согласно Kelly Global Workforce Index (KGWI), доля недовольных работой в мире в среднем в 2013 г. составила 48 %⁶.

Результаты многочисленных международных исследований качества занятости, зачастую противоречивые по другим вопросам, однозначно говорят о том, что **наиболее уязвимую социально-демографическую группу составляет молодежь**. При проведении опросов молодые люди ставят низкие оценки заработной плате, содержанию работы и устойчивости своей занятости [EC, 2001]. Эти субъективные оценки качества занятости подтверждаются объективными показателями низкого уровня заработной платы, высокого риска безработицы и неблагоприятной рабочей среды [OECD, 2014]. Молодежь чаще других групп оказывается занятой на плохих или очень плохих, так называемых «тупиковых» (dead-end jobs) рабочих местах, характеризующихся контрактом на ограниченный срок или его отсутствием, недостатком или отсутствием обучения за счет работодателя, не относящихся к управленческому звену, а также низкооплачиваемых. Доля занятых молодых людей в возрасте 15—24 лет, занимающих такие рабочие места, составляет 17 % и 63 % соответственно [EC, 2001]. Все это говорит о том, что молодежь находится в зоне повышенного риска иметь занятость плохого качества (или прекаризованную занятость⁷). В то же время молодежь часто положительно оценивает такие аспекты работы, как условия труда, время и режим работы [EC, 2001]. Однако в данных исследованиях молодежь рассматривается, как правило, как однородная группа, без выделения подгрупп как по критерию возраста, так и иным⁸. В данной работе среди прочих стоит задача проверить обоснованность такого подхода. Для этих целей при анализе оценок удовлетворенности работой будут выделены несколько подгрупп (по возрасту и отношению к учебе) молодежи

⁴ В данном случае *проху* — это некоторая величина, наиболее близко отражающая содержание качества занятости из всех возможных и доступных параметров.

⁵ В базе Scopus количество публикаций, в названии/ключевых словах или аннотации которых значилось «удовлетворенность работой», составляло в начале 2000-х годов около 1000, в середине 2010-х годов — 2000; в базе РИНЦ — 2 и 30 соответственно.

⁶ См.: Удовлетворенность сотрудников: 2013 [Электронный источник] // Kelly. URL: <https://www.kellyservices.ru/ru/about-us/kgwi-3-employee-contentment-2013/> (дата обращения: 03.06.2018).

⁷ Более подробно о прекаризованной или неустойчивой занятости см. [Вередюк, 2013; Занятость..., 2014].

⁸ Примером таких критериев может служить отношение к учебе с выделением групп молодых людей, совмещающих и не совмещающих работу с учебой.

и проведено исследование на предмет возможных различий в оценках и факторах, на них влияющих.

Цель данной статьи — выявить особенности и закономерности в уровне удовлетворенности молодежи работой в России на основе анализа индивидуальных оценок удовлетворенности работой. **Основная исследовательская гипотеза** заключается в том, что молодежная группа неоднородна с точки зрения распределения оценок удовлетворенности работой, а, следовательно, и качества занятости и имеет свои особенности в уровне и факторах удовлетворенности работой по сравнению с другими группами занятых.

Теоретические основы исследования

Удовлетворенность работой широко анализируется социологами и психологами. Ее анализ содержит полезную информацию и для экономического анализа выбора и принятия решений индивидами на рынке труда.

Можно говорить о **двух основных подходах** к анализу удовлетворенности работой в экономической науке: первый основан на разнице ожиданий относительно работы и текущей ситуации [Hamermesh, 1999]; второй — на оценке функции полезности, u [Clark, Oswald, 1996].

Экономические исследования удовлетворенности работой к ее наиболее существенным факторам относят заработную плату. Научные результаты подтверждают, что оценка удовлетворенности индивида часто зависит от «точки отсчета» — *относительной заработной платы* (w^*), в качестве которой может выступать заработная плата — как собственная в предыдущий период, так и доход других работников [Clark, Oswald, 1996]. Это в определенном смысле сближает указанные два подхода к анализу удовлетворенности работой. С учетом сказанного уравнение, оценивающее удовлетворенность работой, основанное на функции полезности u , может быть записано так:

$$u = u(w^*, X, Y),$$

где X — это набор характеристик индивида,

Y — вектор характеристик рабочего места.

К детерминантам удовлетворенности работой, помимо уровня оплаты труда, часто относят тип трудового контракта (срочный или бессрочный), режим работы (полная или частичная занятость), статус рабочего места (принадлежность к управленческому или неуправленческому звену), профессиональный статус (специалист высшего/среднего уровня, квалифицированный / неквалифицированный рабочий и проч.), доступность обучения за счет работодателя, возможности карьерного развития [EC, 2001].

В публикациях рассматривается и влияние отдельных факторов на удовлетворенность работой, и обратное влияние удовлетворенности работой на них. Выявлено, что более высокий уровень удовлетворенности работой, как правило, связан с более высокой заработной платой [Clark, Oswald, 1996; Mohanty, 2016; Christian, Rubin, 2017], соответствием уровня образования и навыков требованиям рабочего места [Allen, van der Velden, 2001], членством в профсоюзе [Bryson, White, 2016], стабильностью рабочего места [Bruno, Caroleo, Dessy, 2013].

Удовлетворенность работой обуславливается не только характеристиками рабочего места, но и психологическим состоянием работника, связанным с его национальной культурой [Mohanty, 2016]. Интересно, что в исследованиях удовлетворенности работой появляются физиологические показатели, например, лишний вес/ожирение [Pagan, Ordenez de Haro, Rivas Sanchez, 2016].

В свою очередь, неудовлетворенность работой ассоциируется, наоборот, с низкой заработной платой [ЕС, 2001]. Однако, согласно распространенному подходу, факторы удовлетворенности и неудовлетворенности работой все же различны [Herzberg, 2003], поэтому рост удовлетворенности необязательно сопровождается сокращением неудовлетворенности работами. В данном исследовании это предположение учтено, и при анализе распределения оценок будут рассмотрены группы респондентов с высокой и низкой степенью удовлетворенности работами. Если будут выявлены различия между двумя группами, то это даст основания поддерживать данный подход.

Возможно, с различиями в факторах высокой и низкой удовлетворенности работой связана и встречающаяся противоречивость результатов соответствующих эмпирических исследований. Так, при оценке влияния уровня образования на удовлетворенность работой была выявлена положительная связь между ними [Смирных, 2009]. По другим данным, фактор образования не имеет статистической значимости [Анкудинов, Беляева, Лебедев, 2013], а согласно еще одним результатам, между переменными наблюдается обратная зависимость [Clark, Oswald, 1996; Mohanty, 2016].

Как правило, эмпирическая оценка удовлетворенности работой основывается на индивидуальных характеристиках работника, рабочего места, а также характеристиках фирмы. Связь (пусть и опосредованная) удовлетворенности работами с состоянием рынка труда анализируется редко. В данном исследовании этот фактор впервые введен в анализ в форме относительного уровня безработицы в регионе, а результаты корреляции показали его значимость.

В исследованиях удовлетворенности работами молодежь, как правило, рассматривается как однородная группа [Dockery, 2005; Bartolucci et al., 2015].

Удалось найти только одно исследование удовлетворенности работами среди молодежи в России, в котором была выявлена положительная связь между удовлетворенностью работами и полом, а также местом жительства (город / село) [Bartolucci et al., 2015].

Данные, методы и результаты исследования

Основу эмпирической части исследования составили данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE) (далее — РМЭЗ НИУ ВШЭ), которые собираются в ходе обследования, проводимого Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. Это ежегодный, начиная с 1994 г., репрезентативный мониторинг домохозяйств и индивидов в режиме панели. Данные РМЭЗ НИУ ВШЭ содержат индивидуальные характеристики респондента, отражающиеся на его поведении на рынке труда, а также субъек-

тивный опыт и оценки респондента. Все расчеты были произведены с помощью программного пакета STATA 11.1.

В качестве базового периода для исследования был выбран период относительного благополучия в экономике России между острой фазой экономического кризиса (2009 г.) и началом разворачивания новой финансово-экономической нестабильности (2014 г.). Этому периоду соответствует **22-я волна** РМЭЗ НИУ ВШЭ, проводившаяся с октября 2013 г. по февраль 2014 г.⁹

К молодежи были отнесены лица в возрасте **от 15 до 29 лет и выделены три подгруппы (15—19, 20—24 и 25—29 лет)**. Выбор данных **возрастных границ** обусловлен тем, что позволяет учесть важные этапы перехода молодых людей в группу занятых, а именно: а) когда работа сочетается с учебой и б) работа сразу после завершения основного обучения. Уровень занятости — это доля занятых в общей численности населения соответствующей возрастной группы — в указанных подгруппах составил: 4 %, 54 % и 73 % соответственно¹⁰.

Была сформирована **общая выборка занятых** из респондентов в возрасте от 15 до 72 лет, имевших на момент проведения опроса работу (включая временно отсутствовавших на работе по причинам декретного отпуска или отпуска по уходу за ребенком до трех лет или иного оплачиваемого, а также неоплачиваемого отпуска). Таковых оказалось 7239 человек, из них 23 % в возрасте от 15 до 29 лет.

Анкета включает вопросы о том, насколько респондент удовлетворен или неудовлетворен работой в целом, а также отдельными ее аспектами — заработной платой, условиям труда и возможностями профессионального роста. Каждый из четырех ответов предполагает выбор оценки степени удовлетворенности по порядковой шкале Лайкерта: от 1 («полностью удовлетворен») до 5 («совсем не удовлетворен»)¹¹. В группу «удовлетворенных» вошли респонденты, оценившие на «полностью удовлетворен» и «скорее удовлетворен», а в группу «неудовлетворенных» — на «скорее не удовлетворен» и «совсем не удовлетворен» тот или иной аспект работы или работу в целом. Распределение респондентов по степени удовлетворенности работой в группах 15—19 лет, 20—24 года, 25—29 лет и средние значения по общей выборке занятых в возрасте 15—72 лет приведены в таблице 1.

Отметим *общее в оценках уровня удовлетворенности работой со стороны молодежи и занятого населения в целом*. Во всех возрастных группах удовлетворенных работой как в целом, так и разными ее аспектами больше, чем неудовлетворенных. Исключение составляет оплата труда, которая не удовлетворяет большую долю респондентов в выборке в целом.

Наиболее благоприятно и работающая молодежь, и все занятое население оценивают свою работу в целом и условия труда. Здесь доля удовлетворенных близка к 2/3 во всех группах. К самым проблемным все группы относят вопросы оплаты труда и профессионального роста. В среднем более 1/3 респондентов не-

⁹ Отметим, что 92 % анкет 22-й волны было собрано в 2013 г.

¹⁰ Согласно данным Росстата, за тот же период уровень занятости составил 5,8 %, 51,6 % и 82,4 % соответственно. См.: Росстат. Труд и занятость в России. 2015. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766 (дата обращения: 03.06.2018).

¹¹ При дальнейших расчетах была произведена техническая инверсия оценок анкеты, и оценка 5 была присвоена ответу «полностью удовлетворен», 4 — «скорее удовлетворен», 2 — «скорее не удовлетворен» и 1 — «полностью не удовлетворен».

удовлетворены оплатой труда, а перспективами профессионального роста — 1/4 респондентов.

Теперь о различиях в оценках уровня удовлетворенности работой со стороны молодежи и занятого населения в целом. Доля (среднее по трем возрастным группам) неудовлетворенных молодых людей работой в целом и ее аспектами (заработной платой, условиями труда и возможностями профессионального роста) оказывается несколько ниже, чем в среднем среди работающего населения.

Дополнительно отметим, что в среднем около четверти молодых респондентов не смогли определиться, удовлетворены ли они работой в целом и разными ее аспектами, что превышает среднее значение по всей выборке.

Таблица 1. Уровень удовлетворенности от работы, Россия, 2014 г., % от общей численности занятых соответствующей возрастной группы

Аспект удовлетворенности работой	Удовлетворенные работами*				Неудовлетворенные работами**			
	15—19 лет	20—24 года	25—29 лет	15—72 года	15—19 лет	20—24 года	25—29 лет	15—72 года
Работа в целом	66,7	66,0	66,5	67,0	6,3	10,2	10,5	10,9
Оплата труда	39,6	42,1	37,6	37,5	37,5	32,1	36,9	39,7
Условия труда	68,8	65,4	64,1	64,6	6,3	11,2	14,5	13,6
Возможности профессионального роста	45,8	46,0	45,9	46,6	27,1	24,5	26,3	26,0

Рассчитано по: РМЭЗ НИУ ВШЭ. URL: www.hse.ru/rfms/ (дата обращения: 01.04.2017).

Примечание:

* укрупненная группа, включающая респондентов, оценивших степень удовлетворенности на 1 «полностью удовлетворен» и 2 «скорее удовлетворен»;

** укрупненная группа, включающая респондентов, оценивших степень удовлетворенности на 4 «скорее не удовлетворен» и 5 «полностью не удовлетворен».

Обращает на себя внимание межгрупповая разница в оценках качества занятости среди молодежи. Так, в группе 15—19 лет доли неудовлетворенных работой в целом (6,3%) и условиями труда (6,3%) оказываются меньше, чем в других группах молодежи. В то же время в данной группе выше доля тех, кто неудовлетворен заработной платой и возможностями профессионального роста по сравнению с группами 20—24 года и 25—29 лет. Другими словами, возрастная группа 15—19 лет оценивает свое положение на рынке труда как наиболее уязвимое среди всех групп молодежи.

Таким образом, сравнительный анализ распределения оценок удовлетворенности работой показал наличие особенностей как между молодежными группами, так и между поколениями.

Как уже было сказано, нормальным (т. е. наиболее распространенным) состоянием для всех возрастных групп занятого населения, включая молодежные группы, является состояние удовлетворенности от работы, что подтверждают и данные, представленные на рисунке 1. Очевидна динамика роста доли удовлетворенных работой: в среднем с 48% в 2002 г. до 63% в 2015 г.

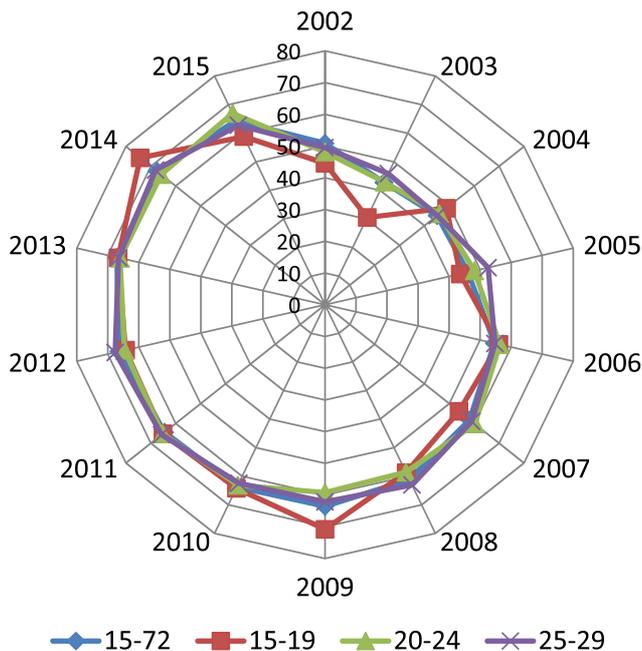


Рисунок 1. Динамика доли удовлетворенных работой в целом среди занятого населения соответствующей возрастной группы, Россия, 2002—2015, %

Удовлетворенность работой, рассмотренная в динамике, обнаруживает интересный факт: среди занятых в возрасте 15—19 лет в кризисной экономической ситуации увеличивалась доля удовлетворенных работой (в 2009 и 2014 гг. прирост составлял около 10%). Из этого следует вывод, что на общем фоне наиболее отличается молодежная группа 15—19 лет. По мере повышения возраста можно констатировать затухание отличий в распределении оценок между молодежью и занятым населением в целом.

Доля неудовлетворенных работой в ряде случаев достигает, по оценкам автора, 45%. В связи с этим в поиске закономерностей распределения качества занятости целесообразно сравнить случаи с высокой и низкой оценкой удовлетворенности от работы. Это послужит отправной точкой для выявления специфики и поиска закономерностей в распределении оценок удовлетворенности молодых людей работой.

Проведем считающуюся стандартной процедуру сравнения оценок удовлетворенности работой по разным группам респондентов [Clark, Oswald, 1996]. В таблице 2 приводятся средние значения оценок удовлетворенности и неудовлетворенности работой в целом в разных группах респондентов. Степень удовлетворенности работой в целом (а не отдельными ее аспектами) была выбрана в качестве интегрального индикатора, поскольку в неявном виде предполагает взвешенный учет респондентами всех характеристик работы одновременно [Clark, Oswald, 1996]¹².

¹² Среди таких характеристик могут быть продолжительность рабочего дня, соответствие выполняемых функций полученному направлению и уровню образования, возможность дополнительного обучения, график работы, наличие «социального пакета», обратная связь с руководителем, местоположение работы, наличие трудового договора и проч.

В группу «удовлетворенных работой» вошли респонденты, давшие оценки «полностью удовлетворен» и «скорее удовлетворен», а в группу «неудовлетворенных» — «скорее не удовлетворен» и «полностью не удовлетворен». Чем ближе полученное значение оценки в первой группе к 5, тем выше удовлетворенность; чем ближе расчетная оценка для второй группы к 1, тем выше неудовлетворенность от работы в целом¹³. В скобках в таблице 2 приведены доли лиц с высоким или низким уровнем удовлетворенности работой в общей численности лиц соответствующей подгруппы.

Таблица 2. Средние оценки уровня удовлетворенности от работы в целом в разных группах респондентов, Россия, 2014 г.

Признак (характеристика группы занятых)	Значение признака	Высокий уровень удовлетворенности* и доля лиц	Высокий уровень не-удовлетворенности** и доля лиц
Возраст	15—19	4,33 (66,7)	1,56 (6,3)
	20—24	4,15 (66,0)	1,77 (10,2)
	25—29	4,20 (66,5)	1,73 (10,5)
	30—34	4,19 (69,8)	1,70 (10,3)
	35—49	4,18 (65,2)	1,75 (11,5)
	50—64	4,22 (67,9)	1,76 (11,3)
	65—72	4,50 (80,4)	1,78 (2,8)
Пол	Женщины	4,20 (68,2)	1,73 (10,5)
	Мужчины	4,18 (65,8)	1,76 (11,3)
Образование	Общее	4,21 (61,1)	1,76 (13,9)
	Среднее профессиональное	4,19 (64,7)	1,77 (11,2)
	Высшее	4,18 (73,8)	1,71 (8,8)
Профессиональная группа	Руководители	4,28 (77,8)	1,65 (7,2)
	Специалисты высшего уровня квалификации	4,23 (75,7)	1,71 (7,3)
	Специалисты среднего уровня квалификации	4,17 (73,2)	1,74 (8,9)
	Офисные служащие	4,24 (64,5)	1,79 (11,6)
	Работники сферы услуг	4,13 (62,8)	1,77 (11,7)
	Квалифицированные работники механизированного труда	4,20 (62,7)	1,79 (11,8)
	Квалифицированные работники ручного труда	4,11 (63,7)	1,76 (10,6)
	Неквалифицированные работники	4,24 (52,3)	1,80 (19,7)
Миграция в течение последних четырех лет	Да	4,16 (66,5)	1,79 (11,4)
	Нет	4,20 (67,1)	1,74 (10,8)

¹³ При расчетах была произведена техническая инверсия оценок анкеты, и оценка 5 была присвоена ответу «полностью удовлетворен», 4 — «скорее удовлетворен», 2 — «скорее не удовлетворен» и 1 — «полностью не удовлетворен».

Признак (характеристика группы занятых)	Значение признака	Высокий уровень удовлетворенности* и доля лиц	Высокий уровень не- удовлетворенности** и доля лиц
Индекс массы тела, BMI	≥30	4,23 (68,5)	1,72 (11,3)
	<30	4,18 (66,9)	1,75 (10,5)
Специфический стаж, лет	≤1	4,22 (65,7)	1,73 (10,6)
	1—3	4,19 (64,9)	1,75 (11,9)
	3—5	4,18 (66,1)	1,74 (10,9)
	5—10	4,19 (66,9)	1,76 (11,1)
	>10	4,19 (70,6)	1,73 (10,1)
Часы работы в неделю	>40	4,19 (63,0)	1,77 (12,8)
	40	4,18 (70,4)	1,74 (9,0)
	20—39	4,22 (69,6)	1,75 (10,4)
	<20	4,22 (62,1)	1,66 (18,6)
Зарботная плата относи- тельно средней по региону	≥средней	4,22 (71,3)	1,68 (8,5)
	<средней	4,18 (65,6)	1,77 (11,7)
Официальное трудоустройство	Есть	4,20 (68,4)	1,75 (10,3)
	Нет	4,17 (54,4)	1,73 (16,9)
Размер бизнеса	Микро- (<15 чел.)	4,22 (65,7)	1,72 (11,6)
	Малый (16—100 чел.)	4,20 (69,6)	1,75 (10,0)
	Средний (101—250 чел.)	4,19 (71,2)	1,73 (11,6)
	Крупный (>250 чел.)	4,20 (66,4)	1,72 (11,2)
Федеральный округ	ЦФО	4,22 (71,6)	1,71 (9,7)
	СЗФО	4,22 (70,2)	1,77 (7,8)
	ВФО	4,13 (63,5)	1,78 (11,1)
	ДФО	4,14 (70,1)	1,85 (11,7)
	ЮФО	4,19 (67,2)	1,77 (9,3)
	УФО	4,23 (62,1)	1,65 (14,1)
	СФО	4,23 (62,2)	1,72 (14,7)
	СКФО	4,20 (67,6)	1,83 (11,1)
Численность жителей	<3500 чел (село)	4,21 (61,5)	1,78 (12,9)
	<1000 000 чел	4,19 (68,1)	1,76 (10,5)
	Города-миллионники	4,14 (70,4)	1,65 (9,9)
	Москва и СПб	4,20 (70,9)	1,67 (8,8)
Уровень безрабо- тицы в регионе, %	>среднего по РФ	4,20 (65,6)	1,77 (11,7)
	≤среднего по РФ	4,19 (68,7)	1,72 (9,9)

Рассчитано по: РМЭЗ НИУ ВШЭ. URL: www.hse.ru/rims/ (дата обращения: 01.04.2017).

Примечание:

* укрупненная группа, включающая респондентов, оценивших степень удовлетворенности на «полностью удовлетворен» и «скорее удовлетворен»;

** укрупненная группа, включающая респондентов, оценивших степень удовлетворенности на «скорее не удовлетворен» и «полностью не удовлетворен».

F-статистика разницы между средними оценками значима на 5-процентном уровне для всех случаев удовлетворенных работ в целом (кроме случаев смены места жительства, BMI — значим на 10-процентном уровне; официального оформления, размера бизнеса, трудового стажа — не значим на 10% уровне); в случае неудовле-

творенных работой в целом она была незначима во всех случаях (кроме случаев профессиональной группы и федеральных округов). В скобках указана доля удовлетворенных/неудовлетворенных в общей численности занятых каждой группы.

Данные таблицы 2 показывают неравномерность распределения оценок удовлетворенности и неудовлетворенности работой среди групп занятых.

К основным общим моментам при анализе результатов таблицы 2 можно отнести то, что наибольший *разброс в оценках удовлетворенности* наблюдается в возрастных и профессиональных группах, а также по размеру населенного пункта и федеральным округам; а с точки зрения оценок *неудовлетворенности* — дополнительно по продолжительности рабочей недели, относительному размеру заработной платы и образованию. Также отметим, что *наименьшая доля удовлетворенных* наблюдается среди занятых, не имеющих официально оформленного трудового договора, и неквалифицированных работников, а *наибольшая доля удовлетворенных* — среди самого старшего поколения работников.

В представленных в таблице 2 результатах обнаруживаются *закономерности в распределении оценок* высокой и низкой удовлетворенности работой. В частности, можно заметить U-образную зависимость между удовлетворенностью работой и *возрастом*, обнаруженную и в некоторых других исследованиях [Clark, Oswald, Warr, 1996]. Пиковые значения удовлетворенностью работой наблюдаются в младшей и старшей возрастных группах. Данная закономерность находит разные объяснения¹⁴, среди которых выделим изменение в ожиданиях. Пиковые значения оценок удовлетворенности работой в целом в младшей возрастной группе 15—19 лет могут быть связаны с возможностью выбора — начать работу или продолжить учебу, — которая со временем исчезает.

Обращает на себя внимание и то, что удовлетворенность работой падает с *ростом уровня образования*. Среди возможных объяснений — завышенные ожидания отдачи на более высокие инвестиции в обучение (см., например [Clark, Oswald, 1996]). При этом у лиц с высшим образованием уровень неудовлетворенности работой оказывается минимальным по сравнению с другими группами занятых.

Определенную поляризацию в оценках можно обнаружить в первый год работы на новом рабочем месте, когда наблюдаются максимально высокие оценки как удовлетворенности, так и неудовлетворенности работой по сравнению с более длительными периодами *специфического трудового стажа*. Подобные особенности начала работы на новом месте были отмечены в исследованиях на зарубежных данных и названы эффектами «медового месяца» и «похмелья» [Boswell, Shipp, Payne, 2009]. В целом специфический стаж скорее имеет L-образную связь с удовлетворенностью работой и перевернутую W-образную с неудовлетворенностью.

Интересно распределение доли удовлетворенных и неудовлетворенных работой между регионами с более высоким *уровнем безработицы* и регионами, где он не превышает средние показатели по стране. В первой группе регионов выше доля неудовлетворенных работой, что может быть связано с ограниченным

¹⁴ Более подробно о возможных объяснениях см. [Clark, Oswald, Warr, 1996].

выбором места работы, приводящим к менее удачному соответствию работника и рабочего места (мэтчинг).

Что касается связи *заработной платы*, считающейся ключевой детерминантой, и степени удовлетворенности работой, то отметим два момента. Во-первых, более высокая заработная плата индивида по сравнению со средней заработной платой в регионе — что рассматривается в работе как характеристика относительного неравенства — связана с более высоким уровнем удовлетворенности от работы, что находит подтверждение и в других исследованиях [Clark, Oswald, 1996; Mohanty, 2016; Christian, Rubin, 2017]. Одновременно более высокая заработная плата оказывается связана с более высокой степенью неудовлетворенности работай.

Дополнительно был проведен анализ распределения оценок степени удовлетворенности молодых людей работой с учетом фактора *совмещения работы и учебы* (в университете, институте, техникуме)¹⁵. *Удовлетворенных работай* большинство независимо от данного обстоятельства, однако среди обучающихся эта доля ниже, чем среди необучающихся работающих сверстников. С другой стороны, доля *неудовлетворенных работай* среди обучающихся существенно выше, чем у необучающихся, с пиковыми различиями в группе 25—29 лет. Таким образом, совмещение учебы и работы оказывается дополнительным фактором, который необходимо учитывать при анализе удовлетворенности молодых людей работай.

Проведенный анализ распределения оценок степени удовлетворенности от работы позволил увидеть наличие разных (линейных и нелинейных, прямых и обратных) связей между данной оценкой и выборочными критериями. Характер данной связи принципиально важен для точности построения многофакторной регрессии при проведении более глубокого исследования.

Из таблицы 2 также следует, что, с одной стороны, оценки удовлетворенности и неудовлетворенности работай имеют разные закономерности в распределении; с другой — чем больше доля удовлетворенных, тем, как правило, меньше доля неудовлетворенных работай. Но для молодежных групп это не так — с учетом высокой доли неопределившихся в оценках степени удовлетворенности работай. Отсюда следует, что однозначно говорить о возможности или невозможности совместного рассмотрения удовлетворенности и неудовлетворенности работай нельзя. Последующий анализ в статье, где стоит задача выявить общие закономерности в распределении оценок удовлетворенности работай, будет исходить из общей порядковой шкалы оценки: «полностью удовлетворен» — «скорее удовлетворен» — «и да, и нет» — «скорее не удовлетворен» — «совсем не удовлетворен».

Для определения наличия связи между оценками удовлетворенности работай (по указанной порядковой шкале) и отобранными критериями (признаками), установления ее направления и количественной оценки плотности был проведен множественный корреляционный анализ. Для подтверждения предварительных выводов о неоднородности групп молодежи с точки зрения удовлетворенности работай анализ был проведен для разных возрастных групп. Признаки были ото-

¹⁵ Таблица с соответствующими расчетами может быть предоставлена автором статьи по запросу на указанный адрес электронной почты.

браны из таблицы 2¹⁶ и их можно классифицировать по следующим четырем группам, относящимся к характеристикам: 1) *индивидов* (пол, уровень образования, профессиональная группа, территориальная мобильность, трудовой стаж на данной работе), 2) *рабочего места* (длительность рабочей недели, заработная плата относительно средней по региону, официальное трудоустройство); 3) *фирмы* (размер фирмы); 4) *региона* (размер населенного пункта¹⁷, относительный уровень безработицы). Результаты корреляционного анализа приведены в таблице 3.

Таблица 3. *Кoeffициенты корреляции Спирмена между уровнем удовлетворенности работой в целом и выборочными признаками в разных возрастных группах занятых, Россия, 2014 г.*

Признак	Уровень удовлетворенности работой в целом			
	15—19 лет	20—24 года	25—29 лет	15—72 года
Возрастная группа	—	—	—	-0,012
Пол (женщины)	-0,105	-0,039	0,069*	0,022*
Уровень образования	0,284	0,044	0,122*	0,100*
Профессиональная лестница (от неквалифицированного работника к руководителю)	-0,093	0,073	0,181*	0,150*
Территориальная мобильность (смена места жительства в течение последних четырех лет)	0,294	0,021	-0,048	0,001
Специфический стаж работы	0,174	-0,151*	-0,019	0,030*
Часы работы в неделю	-0,049	0,040	0,002	0,028*
Зарплата в час относительно средней зарплаты в регионе	-0,153	0,083	0,134*	0,089*
Официальное трудоустройство	0,211	-0,086	0,108*	0,056*
Размер фирмы (чел.)	-0,594*	-0,035	0,006	0,010
Размер населенного пункта	0,202	-0,001	0,087*	0,068*
Уровень безработицы в регионе относительно среднего по РФ	0,162	-0,057	-0,055	-0,031*

Рассчитано по: РМЭЗ НИУ ВШЭ. URL: www.hse.ru/rlms/ (дата обращения: 01.04.2017).

Примечание:

* корреляция (двусторонняя) значима на уровне 0,1.

Положительный знак означает, что с ростом (снижением) значения признака удовлетворенность работой в целом растёт (снижается), *отрицательный знак* свидетельствует о противоположной тенденции: с ростом (снижением) значения фактора удовлетворенность работой в целом снижается (растет).

¹⁶ В итоге в анализ вошли все признаки за исключением индекса массы тела (BMI), который в случае с молодыми людьми может давать искаженные результаты о наличии избыточного веса и ожирения.

¹⁷ Размер населенного пункта в данном случае выступает как *проxy* размера рынка труда.

Из таблицы 3 следует, что наиболее значимые факторы¹⁸ удовлетворенности работой занятого населения в целом — это профессиональная группа и уровень образования. В молодежных группах ситуация иная. В группе 25—29 лет одно из наиболее высоких значений коэффициента корреляции имеет также заработная плата; в группе 20—24 года значим только специфический трудовой стаж, а в группе 15—19 лет — только размер фирмы.

Заключение

Проведенный анализ выявил разную степень удовлетворенности работой, а, следовательно, и качества занятости как между молодежными группами, так и между поколениями.

Обнаружена U-образная зависимость между удовлетворенностью работой в целом и возрастом. Пиковые значения степени удовлетворенности работой среди молодежи отмечены в группе 15—19 лет, что может быть связано с возможностью выбора — начать работу или продолжить учебу, — которая с возрастом исчезает. В следующих возрастных группах молодежи, когда возникает необходимость совмещать работу и учебу, наблюдается резкий спад удовлетворенности.

Группа 15—19 лет выделяется на фоне других групп молодежи и по иным критериям. В частности, в ней выше доля тех, кто неудовлетворен заработной платой и возможностями профессионального роста. Объяснением может служить отсутствие опыта работы. С одной стороны, это препятствует адекватной оценке реальной ситуации на рынке труда и приводит к завышенным ожиданиям по заработной плате и возможностям роста. С другой стороны, при первом поиске работы высока вероятность неудачного трудоустройства. Отсутствие предыдущего опыта на рынке труда имеет своим следствием и то, что среди молодых людей велика доля тех, кто не может оценить степень удовлетворенности текущей работой. Интересно, что в периоды кризиса в экономике в данной группе, в отличие от других, отмечается рост доли удовлетворенных работой в целом. Среди всех исследованных групп молодежи положение возрастной группы 15—19 лет на рынке труда можно оценить как наиболее уязвимое.

С точки зрения теоретических исследований качества занятости получены следующие результаты. Во-первых, множественный корреляционный анализ показал статистическую значимость впервые введенных в анализ удовлетворенности работой факторов качества занятости, относящихся к характеристике регионального рынка труда, а именно: относительный уровень безработицы и неравенство заработной платы. Во-вторых, не удалось сделать однозначный вывод о возможности или невозможности совместного анализа удовлетворенности и неудовлетворенности работой. В-третьих, был выявлен характер связи между оценкой степени удовлетворенности работой и отдельными критериями. Это представляет определенную ценность при проведении в дальнейшем более глубокого исследования, основанного на многофакторной регрессии, где от выбора критериев зависит точность модели.

¹⁸ Заметим, что незначимость факторов может быть следствием небольшой выборки молодежной группы занятых, а также того, что между факторами нет признаков присутствия мультиколлинеарности (то есть парные коэффициенты корреляции не превышали | 0,8 |).

Рекомендации по итогам исследования заключаются в совершенствовании системы показателей качества занятости, учете неоднородности качества занятости в разных группах молодежи, а также во включении в дискуссионную повестку вопросов качества занятости, в том числе молодежи, в России.

В рамках политики по созданию рабочих мест можно рекомендовать стимулировать не просто создание новых рабочих мест, а хороших рабочих мест и условий для качественной занятости молодежи. Прогнозируемое на ближайшие 15 лет изменение возрастной структуры на рынке труда в России, при котором спрос на рабочую силу молодежи будет превышать предложение [Российский рынок труда..., 2017], должно способствовать достижению этих целей.

Список литературы (References)

Анкудинов А. Б., Беляева М. Н., Лебедев О. В. Удовлетворенность работой и ее детерминанты: результаты статистического моделирования на панельных данных // Социологические Исследования. 2013. № 11. С. 75—83.

Ankudinov A. B., Belyaeva M. N., Lebedev O. V. (2013) Satisfaction with Work and its Determinants: Results of Statistical Modelling on Panel Data. *Sociological Studies*. No. 13. P. 75—83. (In Russ.)

Вередюк О. В. Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 5. Экономика. 2013. № 1. С. 25—32.

Veredyuk O. V. (2013) Instability of employment: theoretical foundations and assessment of the extent in Russia. *Vestnik St. Petersburg State University. Serie 5: The Economy*. No. 1. P. 25—32. (In Russ.)

Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ: монография / В. Н. Бобков [и др.]; Московский гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Экономический фак. Москва: ТЕИС. 2014.

Employment and Social Prekarisation in Russia: Introduction to the Analysis, monograph. (2014). Moscow State University. Moscow: TEIS. (In Russ.)

Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад Центра трудовых исследований (ЦеТИ) и Лаборатории исследования рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова и С. Рощина. М.: Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», 2017.

The Russian labor market: trends, institutions, structural changes. Report of the center for Labor studies and laboratories of labor market research, HSE. (2017) Ed. V. Gimpelson, R. Kapelyushnikov, S. Roshchin. Moscow: Publishing House Of The Higher School Of Economics. (In Russ.)

Смирных Л. И. Удовлетворенность работой на российском рынке труда // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2009. № 2. С. 90—100.

Smirnyh L. I. (2009) Job Satisfaction among Russian Workers. *Bulletin of Voronezh State University. Series: Economics and Management*. No. 2. P. 90—100. (In Russ.)

Allen J., van der Velden R. (2013) Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wage, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*. No. 3. P. 434—452.

Bartolucci F., Bashina A., Bruno G. S. F., Demidova O., Signorelli M. (2015) Determinants of Job Satisfaction in Young Russian Workers. Discussion Paper. No. 07. Università di Napoli — Parthenope. CRISEI. URL: www.crisei.uniparthenope.it/wp/materiale/crisei_dp_07_2015.pdf (accessed: 20.03.2017).

Boswell W. R., Shipp A. J., Payne S. C. (2009) Changes in Newcomer Job Satisfaction Over Time: Examining the Pattern of Honeymoons and Hangovers. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 94. No. 4. P. 844—858. <http://dx.doi.org/10.1037/a0014975>.

Bruno G. S. F., Caroleo F. E., Dessy O. (2013) Temporary Contracts and Young Workers' Job Satisfaction in Italy. IZA DP. No. 7716 [Электронный ресурс]. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-319-04376-0_6 (accessed: 20.04.2017).

Bryson A., White M. (2016) Not so dissatisfied after all? The impact of union coverage on job satisfaction. *Oxford Economic Papers-New Series*. Vol. 68. No. 4. P. 898—919. <https://doi.org/10.1093/oep/gpw018>.

Cazes S., Hijzen A., Saint-Martin A. (2015) Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 174, OECD Publishing, Paris.

Christian G., Rubin M. (2017) Social comparisons of wage increases and job satisfaction. *Applied Economics*. Vol. 49. No. 14. P. 1345—1350. <https://doi.org/10.1080/00036846.2016.1217311>.

Clark A. E., Oswald A. J. (1996) Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*. Vol. 61. No. 3. P. 359—381. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(95\)01564-7](https://doi.org/10.1016/0047-2727(95)01564-7).

Clark A., Oswald A., Warr P. (1996) Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 69. P. 57—81. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x>.

Dirlam J., Zheng H. (2017) Job satisfaction developmental trajectories and health: A life course perspective. *Social Science & Medicine*. Vol. 178. P. 95—103. <http://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.01.040>.

Dockery A. M. (2005) The Happiness of Young Australians: Empirical Evidence on the Role of Labour Market Experience. *The Economic Record*. Vol. 81. No. 255. P. 322—335. <https://doi.org/10.1111/j.1475-4932.2005.00272.x>.

EC. (2001) Employment in Europe 2001 — Recent Trends and Prospects. Luxembourg.

Grün C., Hauser W., Rhein T. (2010) Is Any Job Better than No Job? Life Satisfaction and Re-employment. *Journal of Labor Research*. Vol. 31. No. 3. P. 285—306. <https://doi.org/10.1007/s12122-010-9093-2>.

Hamermesh D. S. (1999) The changing distribution of job satisfaction. NBER Working Paper. No. 7332. URL: <http://www.nber.org/papers/w7332.pdf> (assessed: 20.04.2017).

Herzberg F. (2003) One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*. Vol. 81. No.1. P. 87—96.

ILO. (2013) Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version. Geneva.

Layard R. (2004) Good Jobs and Bad Jobs. CEP Occasional Paper. No. 19. URL: <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/occasional/op019.pdf> (accessed: 03.06.2018).

Mohanty M. S. (2016) Relationship between Positive Attitude and Job Satisfaction: Evidence from the US Data. *Eastern Economic Journal*. Vol. 42. No. 3. P. 349—372. <https://doi.org/10.1057/ej.2014.76>.

OECD. (2014) OECD Employment Outlook 2014. Paris: OECD Publishing.

OECD. (2015) How's Life? 2015: Measuring Well-being. Paris: OECD Publishing.

Pagan R., Ordonez de Haro C., Rivas Sanchez C. (2016) Obesity, job satisfaction and disability at older ages in Europe. *Economics & Human Biology*. Vol. 20. P. 42—54. <http://doi.org/10.1016/j.ehb.2015.10.001>.

UNECE. (2015) Handbook on Measuring Quality of Employment. A Statistical Framework. United Nations Economic Commission for Europe. New York and Geneva.