

ГЕНДЕР И СЕМЬЯ

DOI: 10.14515/monitoring.2017.5.15

Правильная ссылка на статью:

Поплавская А. А., Соболева Н. Э. Удовлетворенность различными аспектами работы мужчин и женщин в России // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. № 5. С. 271—288. DOI: 10.14515/monitoring.2017.5.15.

For citation:

Poplavskaya A. A., Soboleva N. E. Men's and women's satisfaction with various job aspects in Russia. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2017. № 5. P. 271—288. DOI: 10.14515/monitoring.2017.5.15.

А. А. Поплавская, Н. Э. Соболева УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАЗЛИЧНЫМИ АСПЕКТАМИ РАБОТЫ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН В РОССИИ

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАЗЛИЧНЫМИ АСПЕКТАМИ РАБОТЫ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН В РОССИИ

MEN'S AND WOMEN'S SATISFACTION WITH VARIOUS JOB ASPECTS IN RUSSIA

ПОПЛАВСКАЯ Анита Андреевна — аспирант Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», аналитик Центра внутреннего мониторинга Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Москва, Россия.

E-MAIL: aamoiseeva@hse.ru

ORCID: [0000-0002-8122-8853](https://orcid.org/0000-0002-8122-8853)

*Anita A. POPLAVSKAYA*¹ — Postgraduate student, Analyst

E-MAIL: aamoiseeva@hse.ru

ORCID: [0000-0002-8122-8853](https://orcid.org/0000-0002-8122-8853)

СОБОЛЕВА Наталья Эдуардовна — кандидат социологических наук, научный сотрудник Лаборатории сравнительных социальных исследований Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Москва, Россия.

E-MAIL: nsoboleva@hse.ru

ORCID: [0000-0001-5171-2196](https://orcid.org/0000-0001-5171-2196)

*Natalia E. SOBOLEVA*¹ — Cand. Sci. (Sociol.), Research Fellow

E-MAIL: nsoboleva@hse.ru

ORCID: [0000-0001-5171-2196](https://orcid.org/0000-0001-5171-2196)

¹ National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

Аннотация. Анализируются гендерные различия в уровне удовлетворенности разными аспектами работы в России. На основе анализа данных двух раундов «Комплексного наблюдения условий жизни населения» (2011 и 2014 гг.) продемонстрировано, что за три года удовлетворенность работой как у мужчин, так и у женщин увеличилась. Выявлено, что мужчины больше довольны заработной платой, а женщины — другими характеристиками работы, такими как надежность, выполняемые обязанности, режим работы, условия труда, расстояние до работы. Иными словами, для России характерен феномен гендерного парадокса, заключающийся в том, что при прочих равных условиях женщины больше удовлетворены работой, чем мужчины. В то же время в аспектах профессиональной удовлетворенности и морального удовлетворения значимых гендерных различий выявлено не было. Социально-демографические характеристики примерно одинаково влияют на удовлетворенность различными аспектами работы мужчин и женщин, но имеют место некоторые различия. И мужчины, и женщины без высшего образования менее довольны всеми аспектами работы, кроме расстояния от работы до дома. По сравнению с работой по контракту на неопределенный срок работа по контракту на определенный срок и по устной договоренности ведет к меньшей удовлетворенности различными аспектами работы, прежде всего ее надежностью. При этом влияние занятости по устной договоренности на удовлетворенность заработной платой сохраняется только для мужчин. С возрастом удовлетворенность большинством аспектов работы рас-

Abstract. The paper aims to provide an overview of gender differences in the level of satisfaction with various job aspects in Russia. The study is based upon the analysis of two waves of the «Comprehensive monitoring of living conditions» conducted by the Federal State Statistics Service in 2011 and 2014. The three-year-long study shows that the job satisfaction levels among men and women have increased. Men are more satisfied with salaries, whereas women feel happier with other aspects such as job security, job requirements, working hours, working conditions, and distance between home and workplace. In other words, there is a gender paradox in Russia: all other factors being equal, Russian women are more satisfied with work than men. However, there are no significant differences in terms of professional and moral fulfillment. Social and demographic characteristics have almost the same impact on various aspects of job satisfaction for both men and women but certain differences do exist. Men and women without higher education diplomas are less satisfied with all job aspects except for distance from home to work. Compared with permanent contract employees, temporary contract employees and employees without a written contract are less happy with various aspects of job, especially job security. At the same time, the employment without a written contract can influence job satisfaction only among men. With aging, both men and women are more satisfied with various job aspects, though there are certain age-based differences. Finally, women with children in single-parent families are least satisfied with various job aspects, whereas men living alone are more satisfied with their jobs compared to married men without children.

тет и у мужчин, и у женщин, но имеют место некоторые различия по отдельным возрастным группам. Наконец, женщины из неполных семей с детьми меньше всего довольны различными аспектами работы, тогда как мужчины, проживающие без семьи, имеют более высокий уровень удовлетворенности по ряду аспектов работы в сравнении с женатыми мужчинами без детей.

Ключевые слова: удовлетворенность работой, удовлетворенность аспектами работы, занятость, рынок труда, гендер, гендерные различия, сравнительный анализ, динамика удовлетворенности работой

Благодарность. Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках подготовки научного проекта № 16-36-00373 мол_а на тему «Специфика достигательной мотивации мужчин и женщин в контексте модернизации».

Keywords: job satisfaction, satisfaction with job aspects, employment, labor market, gender, gender differences, comparative analysis, job satisfaction dynamics

Acknowledgment. The study was supported by the Russian Foundation for Basic Research (RFBR) under project no. 16-36-00373 мол_а titled «The specifics of male and female orientation on success in the context of modernization».

Введение

Субъективное благополучие считается не менее важным фактором развития страны, чем ВВП на душу населения¹, одна из наиболее важных его составляющих — удовлетворенность работой. Кроме того, важным показателем развития страны является характер вовлеченности и мужчин, и женщин в сферу труда. В России уровень участия мужчин в рабочей силе составляет 83,5%, а уровень участия женщин — 76,9%². Это выше, чем в среднем по странам Организации экономического сотрудничества и развития: 79,8% — среди мужчин и 63,0% — среди женщин, по данным 2015 года³. Однако важны не только объективные различия в вовлеченности мужчин и женщин в рынок труда, но и субъективные, а именно удовлетворенность работой и различными ее аспектами в гендерном разрезе.

¹ OECD (2015) How's Life? 2015: Measuring Well-being. OECD Publishing, Paris. http://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life-2015_how_life-2015-en.

² Росстат. Труд и занятость в России 2015 [Электронный ресурс]. С. 27. URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2015/trud15.pdf (дата обращения: 11.10.2017).

³ Расчетные данные. См. в.: LFS by sex and age — indicators: Labour force participation rate: 2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://stats.oecd.org/#> (дата обращения: 12.02.2017).

Проблема удовлетворенности работой рассматривалась такими зарубежными учеными, как П. Смит, Л. Кендалл, К. Хулин [Smith, Kendall, Hulin, 1969], А. Каллеберг [Kalleberg, 1977] и другими авторами⁴. Результаты этих исследований значительно различаются. Некоторые авторы полагают, что в странах Европы, включая Россию, женщины менее довольны своей работой по сравнению с мужчинами [Монусова, 2008]. Другие, напротив, утверждают, что в западных странах удовлетворенность работой выше среди женщин [Pichler, Wallace, 2008; Clark, Oswald, Warr, 1996]. Третья точка зрения состоит в том, что среди занятых полный рабочий день мужчин и женщин нет значимых отличий в уровне удовлетворенности работой [Hodson, 1989].

Целью настоящего исследования является выявление уровня удовлетворенности различными аспектами работы мужчин и женщин в Российской Федерации. Мы предполагаем, что характер взаимосвязи пола и удовлетворенности работой может различаться в зависимости от возраста, образования и типа контракта.

Теоретические подходы к изучению удовлетворенности работой

Положение работника в сфере труда имеет объективное и субъективное измерение. Первое заключается в стандартной оценке внешних условий и характеристик труда работника (заработная плата, параметры условий труда, продолжительность рабочего дня, возможности карьерного роста и т. п.). Второе относится к внутреннему самоощущению работника, а именно к восприятию работником своей профессии, рабочего места и должности. Удовлетворенность работой тесно связана с восприятием жизни в целом и себя в частности, а также с соответствием системы рынка труда нормативно-ценностной структуре общества [Locke, 1976]. В экономически развитых странах и в странах с активной социальной политикой люди больше удовлетворены своей работой в целом и различными ее аспектами [Oswald, 2005]. В странах с более низким уровнем экономического развития, где высока доля занятых на вторичном рынке труда, социальных гарантий меньше и рабочий день длиннее, уровень удовлетворенности работой занятого населения остается низким.

Ф. Пичлер и К. Волас на базе Европейского исследования качества жизни 2004 г., в которое вошли 28 стран Европы, выявили, что на страновом уровне показатель удовлетворенности работой положительно связан с размером заработной платы и количеством профсоюзов, отрицательно — с уровнем безработицы и с индексом Джини⁵ [Pichler, Wallace, 2008: 545]. Так, в странах Скандинавии уровень удовлетворенности трудом наиболее высокий, а в странах Восточной Европы — самый низкий. На индивидуальном уровне существует прямая отрицательная связь между удовлетворенностью трудом и низкими карьерными позициями, а также физическим характером труда. Связи между удовлетворенностью работой и типом рабочего контракта выявлено не было [Pichler, Wallace, 2008: 545].

⁴ Следует отметить, что в зарубежных кросс-культурных исследованиях Россия практически не рассматривалась. Однако в начале 2000-х годов российские ученые предприняли ряд интересных исследований в этой области [Ядов, Здравомыслов, 2003; Магун, 2006]. В последние годы российские ученые стали анализировать удовлетворенность трудом на основе национальных и межстрановых баз данных. Среди этих работ выделяется исследование Г. Монусовой [2008], о котором подробнее речь пойдет ниже.

⁵ Индекс Джини — количественный показатель, показывающий степень неравенства в распределении доходов.

В целом исследователи приходят к выводу, что между странами существуют стабильные национальные различия в уровне удовлетворенности работой. Авторы объясняют это структурными и институциональными различиями в рынках труда. Распространенность таких объективных характеристик работы, как достойная оплата, надежность рабочего места, возможности продвижения по службе, отсутствие дискриминации и т. п., имеет огромное влияние на агрегированные показатели удовлетворенности работой граждан отдельных стран мира.

Таким образом, в большинстве случаев объективное и субъективное измерения положения работника в сфере труда взаимосвязаны. Соответственно, гендерные различия в удовлетворенности работой могут быть обусловлены как различиями в объективных характеристиках рабочих мест, занимаемых мужчинами и женщинами, так и разным уровнем притязаний и восприятием собственной работы.

Женщины реже, чем мужчины, занимаются оплачиваемым трудом, но уровень их занятости варьируется в зависимости от региона мира⁶. В странах с низким уровнем дохода гендерный разрыв в показателях участия в рынке труда составляет около 10 %, в странах с уровнем дохода ниже среднего — около 40 %, в странах с уровнем дохода выше среднего — 20 %, а в странах с высоким уровнем дохода — около 15 %⁷. При этом женщины с меньшей вероятностью заняты полный рабочий день⁸. Даже в некоторых странах с высоким уровнем доходов (например, в Нидерландах) разрыв значителен. Также женщины, как правило, сосредоточены на менее высоких позициях в должностной иерархии. Подавляющая часть ведущих компаний мира не имеет в составе высшего руководства представителей женского пола. В целом по миру женщины занимают менее одной трети всех управленческих позиций, с небольшими вариациями по странам⁹. Даже при наличии одинаковой квалификации и схожих рабочих позиций заработная плата женщин, как правило, отстает от заработной платы мужчин [Kalleberg, Rosenfeld, 1991; Gunderson, 2006]. По последним данным ОЭСР, разница в оплате труда мужчин и женщин варьируется от 6 % в Новой Зеландии до 37 % в Южной Корее¹⁰. В России средняя начисленная заработная плата женщин составляет 78 % от зарплаты мужчин¹¹. Таким образом, по основным объективным характеристикам рабочих мест женщины уступают мужчинам.

Что касается гендерных различий в удовлетворенности трудом, то ситуация не столь однозначна. Даже в рамках одного исследования авторы порой получают противоречивые результаты. Так, в работе Ф. Пичлера и К. Воласа в одной

⁶ ILO (2013) Global Employment Trends 2013.

⁷ Расчетные данные. См. в.: World bank statistics: Labour participation by region. Source: Gender Statistics [Электронный ресурс]. URL: http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?Report_Name=Labor_participation_by_region&Id=238ea824 (дата обращения: 23.01.2017).

⁸ World Bank Group (2014) Gender at work. A Companion to the World Development Report on Jobs. World Development Report on gender. World Bank Group's Gender and Development unit [Электронный ресурс]. URL: www.worldbank.org/gender (дата обращения: 10.10.2017).

⁹ OECD (2012) Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012. Better Policies for better lives. Paris, 23—24 May 2012.

¹⁰ Расчетные данные по странам ОЭСР. См. в: Gender wage gap [Электронный ресурс]. URL: <https://www.oecd.org/gender/data/genderwagegap.htm> (дата обращения: 10.10.2017).

¹¹ Росстат. Труд и занятость в России 2015 [Электронный ресурс]. С. 271. URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2015/trud15.pdf (дата обращения: 10.10.2017).

модели пол остается незначимым предиктором уровня удовлетворенности работой. Во второй модели, при включении оценок различных характеристик работы, женщины чаще, чем мужчины, оценивают свою работу положительно. По критериям требовательности начальства, размера заработной платы, автономии на рабочем месте, рутинности заданий, строгости дедлайнов и ограниченности предоставляемого времени на выполнение заданий, перспектив по продвижению, опасности работы, безопасности рабочих позиций, женщины 29 стран Европы, в целом по массиву, оценили свою работу более позитивно, чем мужчины [Pichler, Wallace, 2008: 541]. Многие западные исследователи усмотрели бы в данном выводе феномен гендерного парадокса: при худших объективных характеристиках рабочих мест женщины больше удовлетворены своей работой. Э. Кларк объясняет это тем, что женщины в меньшей степени склонны к построению карьеры и придают меньшее значение успехам или неудачам на работе [Clark, 1997]. Отсюда их амбиции и ожидания остаются заниженными, и они довольствуются настоящим опытом работы, не строя больших планов на будущее.

Г. Монусова [Монусова, 2008] на данных Европейского социального исследования 2006 г. по 20 странам показала, как удовлетворенность трудом и различными его аспектами зависит от характеристик стран и индивидуальных характеристик работников. Учитывались такие показатели, как ВВП на душу населения, доля занятых в сфере услуг или отраслевая структура, доля занятых с образованием выше среднего или человеческий капитал, уровень безработицы и доля протестантов в стране. Было выявлено, что наибольшим уровнем удовлетворенности трудом отличаются страны Западной Европы, наименьшим — страны постсоветского пространства, среди которых последнее место занимает Россия. При этом в России, как и в других странах, попавших в выборку, мужчины в большей степени удовлетворены работой, чем женщины. Подобный вывод был сделан на агрегированных страновых данных без учета оценок различных характеристик работы респондентами.

Итак, на основании данных, представленных в указанной литературе, мы выдвигаем следующие гипотезы.

Гипотеза 1. *Благоприятная динамика социально-экономической ситуации в России в 2011—2014 гг. способствовала росту уровня удовлетворенности работой как у мужчин, так и у женщин.*

В странах с переходной экономикой у женщин меньше возможностей сочетать работу и семью, чем в наиболее развитых странах, при том что необходимость зарабатывать деньги остается высокой. За счет этого удовлетворенность трудом низкая. Однако период с 2011 по 2014 гг. характеризовался ростом российской экономики и стабильности на рынке труда. Мы полагаем, что подобные изменения ознаменовали рост показателей удовлетворенности работой представителей как мужской, так и женской половин общества.

Гипотеза 2. *В России имеет место «гендерный парадокс». Несмотря на то что у женщин зарплата в среднем ниже, чем у мужчин, уровень удовлетворенности работой и различными ее аспектами у женщин выше, чем у мужчин.*

Г. Монусова и Ф. Пичлер с К. Волас используют в своих исследованиях разные данные и включают в анализ разные переменные, их выводы прямо противопо-

ложны. Тем не менее мы предполагаем, что в России есть гендерный парадокс и удовлетворенность работой женщин несколько выше.

Следующие три гипотезы касаются факторов, влияющих на гендерные различия в удовлетворенности работой. По нашему мнению, гендерные различия могут варьироваться в зависимости от возрастной группы, образования и типа контракта.

Возраст. Можно предположить, что наиболее строгие требования к работе предъявляют лица среднего возраста, так как именно они, скорее всего, больше ориентированы на карьеру. По оценкам исследователей, функция удовлетворенности работой имеет форму перевернутой параболы в зависимости от возраста: в молодом и старшем возрасте люди в большей степени довольны своей работой, чем в среднем возрасте [Clark, Oswald, Warr, 1996]. Это связано с тем, что в среднем возрасте медленнее, чем в старших возрастах, происходит повышение по карьерной лестнице, и человек уже не имеет возможности кардинальной смены рабочего места, что легче дается только вступающей на рынок труда молодежи. Более того, существуют различия в мотивах труда в зависимости от возраста. В начале карьерного пути люди склонны к повышенной мобильности, ценят интересную, динамичную работу, часто довольствуясь небольшим заработком. А по мере взросления начинают все больше ценить социальные гарантии, надежность рабочего места, стабильность повышения заработной платы, а также стремятся оправдать свой выбор.

Гипотеза 3. *И для мужчин, и для женщин наиболее низкий уровень удовлетворенности работой будет в среднем возрасте от 26 до 45 лет, так как именно в этот возрастной период люди наиболее критично относятся к своей работе. При этом данный эффект будет сильнее для мужчин, чем для женщин.*

Образование. Оценки влияния образования на удовлетворенность работой противоречивы. Согласно результатам одних исследований, люди с высоким уровнем образования и высококвалифицированные работники крупных фирм менее удовлетворены своей работой, нежели работники со средним и низким уровнем образования [Bender et al., 2005; Clark, Oswald, 1996]. Это может быть связано с тем, что чем выше уровень образования, тем выше требования к работе.

Другие результаты показывают, что уровень образования положительно влияет на уровень удовлетворенности работой [Монусова, 2008]. Это объясняется тем, что человек с высшим образованием легче находит подходящие рабочие места, а именно стабильные, надежные, хорошо оплачиваемые. И несмотря на высокие ожидания от работы, люди с высоким уровнем человеческого капитала обычно намного успешнее реализуют себя в сфере труда.

Подобные противоречия в выводах могут быть связаны с включением в анализ разных стран. Э. Кларк, Э. Освальд, К. Бендер и коллеги использовали базу по странам Америки и Великобритании. Г. Монусова работала с базой данных по европейским странам. Также здесь можно отметить, что в России работодатели часто воспринимают образование как признак квалификации. То есть без образования бывает тяжело получить даже такую работу, для которой в нем нет объективной потребности.

Гипотеза 4. *Удовлетворенность работой мужчин и женщин не будет сильно различаться в зависимости от уровня образования.*

Тип контракта. Для женщин остро стоит вопрос сочетания семейных и трудовых обязанностей. Гибкий график, менее напряженная, менее стрессовая работа для них привлекательнее, чем высокооплачиваемая должность с высоким уровнем ответственности [Bender et al., 2005]. Некоторые ученые убеждены, что при увеличении заработной платы (а, следовательно, и нагрузки) у женщин снижается уровень удовлетворенности трудом из-за обострения конфликта между рабочими и семейными обязанностями [Coverman, 1989; Boles, Howard, Donofrio, 2001; Boles, Wood, Johnson, 2003]. В исследовании Т. Ли и коллег было выявлено, что уход женщины с работы и завершение карьеры в самом ее расцвете в 40% случаев связано именно с семейными обстоятельствами [Lee et al., 2008].

По мнению исследователей, для мужчин работа является более важной составляющей жизни, чем для женщин. Ранние исследования различий в мотивах и поведении на рынке труда говорят о том, что мужчины в большей степени ориентируются на высокооплачиваемые, динамичные и конкурентные рабочие места [Kanter, 1977]. Они больше ценят автономию на рабочем месте, более амбициозны и стремятся занять лидирующие позиции [Wolf, Fligstein, 1979]. Совпадение ожиданий от работы и характеристик текущей работы повышает уровень удовлетворенности трудом у мужчин, так как отвечает их амбициям, а также общественным нормам и ожиданиям [Brown, Charlwood, Spencer, 2012; Clark, 1997]. Так, при рассмотрении ситуаций, где женщина и мужчина состоят в браке и муж зарабатывает достаточно денег, женщина с большей вероятностью остается дома [Cha, 2010]. Таким образом, занятость мужчин даже в странах Запада, несмотря на вопросы гендерного равенства, все же остается нормативно доминирующей и важной как для самих мужчин, так и для женщин, состоящих с ними в браке. Мы можем сделать общее предположение о том, что для мужчин постоянная и надежная работа важнее, чем для женщин, из-за чего наличие контракта в большей мере повышает уровень удовлетворенности работой у мужчин. В то же время гибкий график работы, даже при отсутствии контракта, будет выше цениться женщинами, нежели мужчинами.

Гипотеза 5а. *По сравнению с работающими по контракту на неопределенный срок работающие по контракту на определенный срок и без контракта будут ниже оценивать удовлетворенность работой.*

Гипотеза 5б. *Работа по контракту на определенный срок и без контракта будет оказывать более сильное влияние на удовлетворенность работой мужчин, чем женщин.*

Методология исследования

Эмпирическую основу исследования составляют два раунда обследования «Комплексное наблюдение условий жизни населения», проведенные Федеральной службой государственной статистики (Росстат) в 2011 и 2014 гг. В генеральную совокупность включены все частные домашние хозяйства на территории Российской Федерации и проживающее в них население¹².

¹² Комплексное наблюдение условий жизни населения [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. 2014. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ14/survey0/index.html (дата обращения: 09.12.2016).

Мы использовали выборку по индивидам, отобрав работающих респондентов. Объем выборки составил 11014 человек в 2011 г. и 62421 человек — в 2014 г. В связи с ограниченным объемом статьи и с тем, что выборка по 2011 г. намного меньше, основной анализ проведен на данных 2014 г. Опишем более подробно выборку 2014 г.

В выборке примерно равные доли мужчин и женщин. 38 % проживают в полных семьях без детей, 32 % — в полных семьях с детьми, 11 % живут одни, 9 % проживают в неполных семьях с детьми и, наконец, 10 % — в расширенной семье (два поколения супружеских пар и более) и в других типах семьи. При этом доля женщин, проживающих в неполных семьях, составляет 14 %, а доля мужчин — 3 %.

Большая часть респондентов попадает в возрастную категорию от 26 до 55 лет; примерно равно распределены категории 26—35 лет, 36—45 лет, 46—55 лет. 9 % респондентов моложе 25 лет, 14 % — старше 55 лет. 36 % имеет высшее и незаконченное высшее образование, 48 % — начальное и среднее профессиональное, 16 % не имеют профессионального образования. Среди женщин больше, чем среди мужчин, доля получивших высшее образование (41 % и 31 % соответственно) и меньше — получивших среднее образование и ниже (13 % и 19 % соответственно).

Подавляющее большинство респондентов (85 %) заняты по контракту на неопределенный срок, 8 % — по контракту на определенный срок, 5 % работают на основе устной договоренности, без оформления, 1 % — по гражданско-правовому договору, на дому и дистанционно¹³. Большинство (79 %) заняты на предприятии, в организации (или обособленном подразделении). Остальные работают на предприятии индивидуального предпринимателя (8 %), по найму у физических лиц, индивидуальных предпринимателей (8 %), на индивидуальной основе и в сфере предпринимательства без образования юридического лица (4 %), в фермерском хозяйстве и в собственном домашнем хозяйстве по производству товаров (1 %).

Сопоставим удовлетворенность мужчин и женщин такими аспектами работы, как заработная плата, надежность работы, выполняемые обязанности, режим работы, условия труда, расстояние до работы, профессиональная удовлетворенность и моральное удовлетворение. Анализ различных аспектов удовлетворенности даст нам возможность получить комплексную оценку гендерных различий в удовлетворенности работой. Кроме того, с целью определения влияния отдельных социально-демографических характеристик на удовлетворенность различными аспектами работы мы применим метод бинарной логистической регрессии.

Результаты

Для начала сопоставим удовлетворенность различными аспектами работы мужчин и женщин в 2011 и 2014 гг. Как видно из табл. 1, за рассматриваемый период удовлетворенность всеми аспектами работы и у мужчин, и у женщин увеличилась. Наиболее заметно вырос уровень удовлетворенности заработной платой и надежностью работы.

Менее всего респонденты довольны уровнем заработной платы. Выше всего удовлетворенность режимом работы. Далее следуют удовлетворенность выполняемыми обязанностями, условиями работы и расстоянием от дома до работы.

¹³ Мы понимаем, что в последней категории варианты пересекаются и вследствие этого она является размытой.

Таблица 1. Доля индивидов, удовлетворенных различными аспектами работы, %

Удовлетворенность	2011			2014		
	мужской	женский	в целом	мужской	женский	в целом
Заработной платой	28,3	23,8	26,0	39,6	33,7	36,6
Надежностью в работе	55,9	62,2	59,1	65,9	72,2	69,1
Выполняемыми обязанностями	67,2	69,9	68,6	74,0	76,7	75,3
Режимом работы	72,6	80,4	76,6	79,1	85,1	82,1
Условиями труда	58,2	70,8	64,7	67,7	77,7	72,8
Расстоянием до работы	65,3	69,7	67,5	71,0	74,7	72,9
Профессиональная удовлетворенность	56,9	58,0	57,5	64,7	65,9	65,3
Моральное удовлетворение	60,0	61,0	60,5	67,3	69,0	68,1

Примечание: значимые различия между мужчинами и женщинами выделены жирным шрифтом.

Удовлетворенность заработной платой стабильно выше у мужчин, чем у женщин. Остальными аспектами работы женщины удовлетворены больше, чем мужчины. Наиболее сильна разница между долями удовлетворенных мужчин и женщин при оценке надежности работы, режима работы и условий труда. По профессиональной удовлетворенности и моральному удовлетворению, напротив, различия практически отсутствуют.

Итак, общее сравнение ответов мужчин и женщин показывает, что в России практически по всем аспектам работы наблюдается гендерный парадокс. Мы можем предположить, что характеристики рабочих мест женщин часто уступают характеристикам рабочих мест мужчин. Меньшую удовлетворенность женщин заработной платой можно объяснить спецификой ситуации труда в России. Во-первых, уровень оплаты для женщин по России ниже, чем для мужчин (по данным Росстата, средняя начисленная заработная плата женщин составляет 78% от зарплаты мужчин¹⁴). Во-вторых, во многих семьях женщины являются первыми (основными) работниками, следовательно, размер зарплаты для них имеет большое значение (по данным Росстата, в 2010 г. одинокие женщины во главе семьи составили 26,8% семейных ячеек с детьми до 18 лет [Захаров, 2013]). В-третьих, так как в России в целом низкие зарплаты, зарплата первого работника зачастую не хватает, а зарплата второго работника также имеет немаловажное значение для семейного бюджета. Однако для получения более полной картины различий нам важно выявить факторы, влияющие на удовлетворенность мужчин и женщин различными аспектами работы.

¹⁴ Росстат. Труд и занятость в России 2015 [Электронный ресурс]. С. 271. URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2015/trud15.pdf (дата обращения: 10.10.2017).

Факторы, влияющие на удовлетворенность различными аспектами работы мужчин и женщин

Для сравнения по группам мы сосредоточимся на данных 2014 г. С целью выявления факторов, влияющих на уровень удовлетворенности мужчин и женщин разными аспектами работы, была проведена бинарная логистическая регрессия отдельно по выборкам мужчин и женщин. Помимо интересующих нас характеристик (уровень образования, возраст, тип контракта) в регрессию был добавлен тип семьи. Результаты бинарной логистической регрессии представлены в табл. 2 и 3.

Таблица 2. Модель бинарной логистической регрессии для мужчин, 2014 г.

	Заработной платой	Надежностью в работе	Выполняемыми обязанностями	Режимом работы	Условиями труда	Расстоянием до работы	Профессиональная удовлетворенность	Моральное удовлетворение
Образование: высшее — реф. группа								
Профессиональное образование	-0,48***	-0,41***	-0,27***	-0,24***	-0,71***	0,01	-0,34***	-0,30***
Среднее образование и ниже	-0,55***	-0,60***	-0,51***	-0,32***	-0,81***	0,09*	-0,54***	-0,49***
Возраст: 18—25 лет — реф. группа								
26—35 лет	-0,03	-0,02	0,10***	-0,09	-0,07	0,06	0,17***	0,06
36—45 лет	0,01	-0,02	0,19***	-0,02	-0,03	0,09	0,30***	0,18***
46—55 лет	-0,11*	-0,04	0,21***	0,11*	-0,03	0,30***	0,31***	0,22***
55 лет и старше	0,02	0,22***	0,50***	0,44***	0,24***	0,44***	0,55***	0,53***
Тип контракта: контракт на неопределенный срок — реф. группа								
Контракт на определенный срок	-0,07	-0,63***	-0,39***	-0,56***	-0,36***	-0,20***	-0,29***	-0,29***
Работа по устной договоренности	-0,21***	-1,47***	-0,75***	-0,71***	-0,74***	-0,25***	-0,73***	-0,61***
Другое [ГПД, работа на дому, дистанционная работа]	0,04	-0,96***	-0,28*	-0,38***	-0,17	0,12	-0,23*	-0,29**
Тип семьи: полная семья без детей — реф. группа								
Домохозяйство из одного лица	0,08	0,01	0,10*	0,19***	0,21***	0,10*	0,10*	0,06
Неполная семья с детьми	-0,19**	-0,01	-0,04	0,09	0,03	0,02	-0,14	-0,03
Полная семья с детьми	-0,08**	-0,04	0,03	-0,10***	-0,06	0,04	0,02	0,01
Расширенная семья	-0,05	-0,05	-0,05	0,06	0,03	0,04	-0,09*	-0,05
Константа	0,00	1,17***	1,18***	1,59***	1,36***	0,71***	0,69***	0,85***
R Square (Нагелькерка)	0,021	0,074	0,032	0,030	0,053	0,008	0,036	0,029

Примечание. В таблице представлены коэффициенты регрессии; уровень значимости обозначается: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. Параметры модели: R Square (Нагелькерка).

Таблица 3. Модель бинарной логистической регрессии для женщин, 2014 г.

	Заработной платой	Надежностью в работе	Выполняемыми обязанностями	Режимом работы	Условиями труда	Расстоянием до работы	Профессиональная удовлетворенность	Моральное удовлетворение
Образование: высшее — реф. группа								
Профессиональное образование	-0,53***	-0,43***	-0,32***	-0,27***	-0,62***	0,11***	-0,44***	-0,32***
Среднее образование и ниже	-0,70***	-0,78***	-0,74***	-0,44***	-1,00***	0,10*	-0,80***	-0,71***
Возраст: 18—25 лет — реф. группа								
26—35 лет	0,00	0,10	0,03	-0,02	-0,11	0,22***	0,13**	0,13**
36—45 лет	-0,10	0,08	0,07	0,08	-0,14**	0,31***	0,21***	0,18***
46—55 лет	-0,16**	0,20***	0,09	0,19***	-0,20***	0,45***	0,26***	0,24***
55 лет и старше	0,14**	0,56***	0,36***	0,55***	0,03	0,66***	0,47***	0,52***
Тип контракта: контракт на неопределенный срок — реф. группа								
Контракт на определенный срок	-0,04	-0,77***	-0,28***	-0,43***	-0,30***	-0,23***	-0,26***	-0,20***
Работа по устной договоренности	-0,05	-1,43***	-0,61***	-0,67***	-0,71***	-0,16*	-0,71***	-0,70***
Другое [ГПД, работа на дому, дистанционная работа]	0,19	-0,97***	-0,22	-0,26	-0,25*	0,04	-0,35***	-0,27**
Тип семьи: полная семья без детей — реф. группа								
Домохозяйство из одного лица	0,07	-0,01	0,04	-0,07	0,03	-0,09*	-0,03	-0,04
Неполная семья с детьми	-0,21***	-0,16***	-0,11**	-0,17***	-0,20***	-0,14***	-0,16***	-0,18***
Полная семья с детьми	-0,08**	0,05	0,03	0,04	-0,06	0,14***	-0,01	0,03
Расширенная семья	-0,01	-0,01	-0,04	-0,07	-0,07	-0,18***	-0,11**	-0,09*
Константа	-0,26***	1,24***	1,41***	1,90***	1,92***	0,72***	0,85***	0,92***
R Square (Нагелькерка)	0,030	0,068	0,027	0,020	0,046	0,013	0,038	0,031

Примечание. В таблице представлены коэффициенты регрессии; уровень значимости обозначается: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. Параметры модели: R Square (Нагелькерка).

Уровень образования. Согласно результатам регрессионного анализа, как лица со средним образованием и ниже, так и люди с профессиональным образованием негативнее оценивают удовлетворенность различными аспектами работы по сравнению с теми, у кого есть высшее образование. Исключением является влияние уровня образования на удовлетворенность расстоянием до работы. Женщины со средним образованием и ниже и с профессиональным обра-

зованием больше довольны расстоянием до работы, чем женщины с высшим образованием. Для мужчин, в свою очередь, значимым является только эффект среднего образования и ниже. Скорее всего, у людей с высшим образованием более высокие карьерные амбиции, они скорее могут согласиться на более престижную или интересную работу, до которой не очень удобно добираться. Лица с менее высоким уровнем образования меньше ценят содержательные и престижные характеристики работы, для них скорее будет важен комфорт рабочего места или расстояние до него.

Как для мужчин, так и для женщин наличие только среднего или профессионального образования сильнее всего оказывает влияние на удовлетворенность условиями труда. Это, скорее всего, связано с характером занятости лиц без высшего образования. Так, индивиды с менее высоким уровнем образования чаще занимаются физическим трудом, и условия труда на этих позициях имеют намного большее значение, чем на позициях умственной сферы труда. У женщин намного больше разница между эффектами профессионального и среднего образования. Влияние уровня образования на оценку удовлетворенности режимом работы, напротив, наиболее слабое, что также вполне объяснимо, так как режимы труда могут отличаться у работников с разным уровнем образования.

Тип контракта. Тип контракта, как правило, оказывает влияние на удовлетворенность различными аспектами работы. По сравнению с занятостью по контракту на неопределенный срок занятость по контракту на определенный срок ведет к более низкой удовлетворенности всеми аспектами работы, за исключением заработной платы. При этом наибольшее негативное влияние занятость по контракту на определенный срок оказывает на удовлетворенность надежностью в работе и чуть меньшее — на удовлетворенность режимом работы: у женщин степень влияния занятости по контракту на эти два типа удовлетворенности сильнее различается между собой, чем у мужчин.

Занятые по устной договоренности меньше довольны различными аспектами работы, чем занятые по контракту на неопределенный срок. Важно, что для мужчин это негативно влияет на удовлетворенность заработной платой, тогда как среди женщин нет разницы по удовлетворенности заработной платой среди занятых по устной договоренности и на неопределенный срок. И у мужчин, и у женщин наиболее сильное влияние занятость по устной договоренности оказывает на удовлетворенность надежностью работы, наименее сильное — на удовлетворенность заработной платой и расстоянием до работы.

Другие формы занятости (ГПД, работа на дому, дистанционная работа) также негативно влияют на удовлетворенность работой. И мужчины, и женщины с такими формами трудоустройства ниже оценивают надежность в работе, профессиональную удовлетворенность и моральное удовлетворение. Для мужчин с другими формами занятости есть также негативный эффект на оценку удовлетворенности выполняемыми обязанностями и режимом работы, тогда как для женщин — на удовлетворенность условиями труда. При этом важно, что и здесь наиболее сильное влияние такая форма занятости оказывает на надежность работы. Этот результат вполне объясним, так как тип контракта в первую очередь говорит о гарантиях выплат заработной платы сегодня и о сохранности рабочего места в будущем.

Возраст. Принадлежность к возрастной группе также оказывает разное влияние на удовлетворенность работой мужчин и женщин. Женщины старше 55 лет выше оценивают все аспекты работы, за исключением условий труда. Скорее всего, это связано с тем, что в пенсионный период работают в основном только те женщины, которые в целом довольны своей работой. Профессиональную удовлетворенность, моральное удовлетворение и удовлетворенность расстоянием до работы все возрастные группы женщин оценивают выше, чем представители группы 18—25 лет. В особенности сильные различия со старшей возрастной группой. Удовлетворенность надежностью работы и условиями труда по сравнению с младшей возрастной группой выше в группе 46—55 лет. При этом женщины данной возрастной группы в меньшей степени удовлетворены уровнем заработной платы по сравнению с младшей возрастной группой. Кроме того, представители возрастных групп 36—45 лет и 46—55 лет в меньшей степени довольны условиями труда.

Что касается мужчин, то для них паттерны влияния возраста на различные аспекты работы во многом сходятся с паттернами влияния возраста на эти аспекты у женщин, но имеются некоторые различия. Мужчины старше 55 лет выше оценивают удовлетворенность всеми аспектами работы за исключением заработной платы, что опять же объясняется тем, что в этом возрасте работать будут скорее те, кто больше доволен своей работой. Профессиональная удовлетворенность и моральное удовлетворение у мужчин выше во всех группах, по сравнению с группой 18—25 лет и в особенности различия заметны между младшей и старшей возрастными группами. Только моральное удовлетворение не различается в двух младших возрастных группах. Кроме того, у мужчин с возрастом увеличивается удовлетворенность выполняемыми обязанностями, особенно велика разница между младшей и старшей возрастными группами. По удовлетворенности режимом работы и расстоянием до работы от младшей возрастной группы также отличается группа 46—55 лет. Оценка удовлетворенности заработной платой практически не отличается по возрастным группам, она лишь несколько ниже в группе 46—55 лет (скорее всего, это связано с тем, что именно этот период мужчины рассматривают как пик карьеры).

Тип семьи. Тип семьи оказывает различное влияние на уровень удовлетворенности разными аспектами работы мужчин и женщин в России. Женщины, принадлежащие к домохозяйству из неполной семьи с детьми, по сравнению с женщинами из полной семьи без детей, меньше удовлетворены всеми аспектами работы. При этом для мужчин данная тенденция относится только к уровню удовлетворенности заработной платой. Вероятно, это связано с тем, что женщинам из неполных семей сложнее совмещать рабочие и семейные обязанности. Во-первых, у таких женщин должны быть более высокие требования к работе, а именно запросы на гибкость графика и менее интенсивный режим труда. Во-вторых, необходимость совмещать несколько ролей может приводить к снижению удовлетворенности различными аспектами жизни, в том числе работой.

Проживание в домохозяйстве из одного лица скорее коррелирует с уровнем удовлетворенности работой у мужчин. Так, мужчины, проживающие без семьи, более удовлетворены выполняемыми обязанностями, режимом работы, условиями труда, расстоянием до работы, профессиональная удовлетворенность у них выше,

чем у мужчин, проживающих в полной семье без детей. Это может быть связано с тем, что проживающие в семьях мужчины стремятся найти работу с более высокой зарплатой, где, при прочих равных условиях, могут быть хуже другие характеристики. Кроме того, женатые мужчины могут быть менее довольны режимом работы и расстоянием от дома из-за сложностей сочетания рабочих и семейных обязанностей, а также социального давления семьи относительно их работы. При этом женщины, проживающие одни, практически не отличаются по оценкам удовлетворенности работой от женщин, проживающих в полных семьях без детей. У них лишь ниже удовлетворенность расстоянием до работы.

Женщины, проживающие в полной семье с детьми, в меньшей степени удовлетворены заработной платой и в большей — расстоянием до работы по сравнению с проживающими в полной семье без детей. Вполне возможно, это говорит о том, что женщины с детьми более склонны к выбору близкой к дому работы, что позволяет им совмещать рабочие и семейные обязанности. Мужчины из полных семей ниже оценивают удовлетворенность заработной платой и режимом работы, что, скорее всего, связано с тем, что им нужно обеспечивать семью и выполнять не только рабочие, но и домашние обязанности.

Расширенная семья и прочие виды семей, в свою очередь, оказывают большее влияние на удовлетворенность различными аспектами работы женщин. Женщины из расширенных семей ниже оценивают профессиональную удовлетворенность, моральное удовлетворение и расстояние до работы, тогда как мужчины — только профессиональную удовлетворенность.

Заключение

Целью статьи было выявление гендерных различий в удовлетворенности различными аспектами работы в России. Полностью подтвердилась гипотеза о том, что объективное улучшение социально-экономической ситуации в стране в период с 2011 по 2014 гг. привело к повышению уровня удовлетворенности всеми аспектами работы как у мужчин, так и у женщин.

Женщины несколько больше удовлетворены большинством аспектов работы, чем мужчины. Разницу в уровне удовлетворенности можно объяснить феноменом «гендерного парадокса»: женщины ожидают от работы «меньшего» и потому больше удовлетворены реальной ситуацией в профессиональной сфере. Тем не менее удовлетворенность заработной платой выше среди мужчин, то есть в ситуации с денежным вопросом «гендерный парадокс» не действует. Можно предположить три объяснения этому: 1) в России уровень заработной платы женщин ниже, чем мужчин; 2) женщины довольно часто становятся основными и единственными работниками в семье и помимо благоприятных условий труда нуждаются в достойном заработке; 3) даже когда основным кормильцем в семье является мужчина, зарплата второго работника имеет большое значение для семейного бюджета. Что касается профессиональной удовлетворенности и морального удовлетворения трудом, по этим двум аспектам гендерных различий найдено не было.

В возрастном разрезе больше всего удовлетворены работой лица старше 55 лет, меньше всего — моложе 25 лет, что лишь частично соответствует результатам предыдущих исследований [Clark, Oswald 1996]. Можно предположить, что

в 55 лет многие уходят с рынка труда, и прежде всего, при прочих равных условиях, рынок труда покидают работники, в чем-то недовольные работой. Другие просто воспринимают работу как нечто дополнительное. Или же работники достигают наилучших позиций для себя и довольствуются своими карьерными достижениями.

Чем выше уровень образования, тем больше удовлетворенность различными аспектами работы, за исключением расстояния от дома. Лица с более низким уровнем образования больше довольны этим параметром, чем лица с высоким уровнем образования. Это можно объяснить тем, что у индивидов с разным уровнем образованием различается структура трудовых ценностей. Лица с высшим образованием большее значение придают содержанию работы и престижу, тогда как для лиц с более низким образованием важнее ценности комфорта, в том числе расстояние от дома до работы. Наиболее сильное влияние образование оказывает на удовлетворенность условиями труда, что, скорее всего, объясняется тем, что лица с низким уровнем образования часто выполняют физически тяжелую работу, где условия труда становятся особенно актуальными. Это в очередной раз подтверждает то, что в России диплом о высшем образовании является обязательным условием нахождения достойной работы.

В целом и для мужчин, и для женщин работа по контракту на определенный срок и по устной договоренности ведет к меньшей удовлетворенности работой. При этом наиболее сильно это оказывает влияние на оценку удовлетворенности надежностью работы, что вполне естественно, так как контракт на неопределенный срок позволяет в большей степени быть уверенным в сохранении своего места и гарантиях выплат заработной платы. Наименее сильным является эффект на удовлетворенность заработной платой и расстоянием до работы. При этом женщины, работающие по устной договоренности, совсем не отличаются от женщин, работающих по контракту на неопределенный срок по удовлетворенности заработной платой.

На удовлетворенность различными аспектами работы у женщин прежде всего оказывает влияние проживание в неполной семье, тогда как у мужчин — проживание без семьи. Скорее всего, это связано с тем, что женщинам из неполных семей труднее дается сочетание рабочих и семейных обязанностей, что может вести к более высоким требованиям к работе и отражаться на удовлетворенности работой. Мужчины, проживающие без семьи, в свою очередь несут меньше обязательств и зарабатывают прежде всего на собственные нужды, а не на нужды ребенка или жены. Такие результаты говорят о том, что в целом в России у мужчин и женщин сохраняются разные социальные роли.

Список литературы (References)

Захаров С. Одинокое материнство в России // Демоскоп Weekly. 2013. № 553.-554. С. 1. [Zaharov S. (2013) Lonely motherhood in Russia. *Demoskop Weekly*. Vol. 553.-554: 1] (In Russ.)

Магун В. С. Динамика трудовых ценностей экономически активного населения России, 1991—2004 гг., 2006. Препринт WP3/2006/09. М. : ГУ ВШЭ. 2006. 40 с. [Magun V. (2006) Dynamics of labor values of the economically active population of

Russia, 1991—2004. WP3/2006/09. Moscow: State University—Higher School of Economics. 40 p.] (In Russ.)

Монусова Г. Удовлетворенность трудом: межстрановые сопоставления // *Мировая экономика и международные отношения*. 2008. № 12. С 74—83. [Monusova G. (2008) Satisfaction with work: cross-country comparisons. *World Economy and International Relations*. No. 12. P. 74—83] (In Russ.)

Ядов В. А., Здравомыслов А. Г. Человек и его работа в СССР и после : Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М. : Аспект Пресс, 2003. [Yadov V., Zdravomyslov A. (2003) Man and his work in the USSR and after: Textbook for high schools. 2-nd ed. Moscow: Aspect Press]. (In Russ.)

Bender K. A., Donohue, S.M., Heywood J. S. (2005) Job satisfaction and gender segregation. *Oxford economic papers*. Vol. 57. No 3. P. 479—496. <https://doi.org/10.1093/oeq/gpi015>.

Boles J. S., Howard W. G., Donofrio, H.H. (2001) An investigation into the interrelationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial Issues*. No. 13. P. 376—390.

Boles J. S., Wood J. A., Johnson, J. (2003) Interrelationships of role conflict, role ambiguity, and work–family conflict with different facets of job satisfaction and the moderating effects of gender. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. Vol. 23. No 2. P. 99—113.

Brown A., Charwood, A., Spencer D. A. (2012) Not all that it might seem: why job satisfaction is worth studying despite it being a poor summary measure of job quality. *Work, employment and society*. Vol. 26. No 6. P. 1007—1018. <https://doi.org/10.1177/0950017012461837>.

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. No 1. P. 57—81. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x/abstract;jsessionid=FC48C1BDE6436F149DC5F6C84F2CB896.f02t04>.

Clark A. E. (1997) Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? *Labour economics*. Vol. 4. No 4. P. 341—372. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9).

Cha Y. (2010) Reinforcing separate spheres: The effect of spousal overwork on men's and women's employment in dual-earner households. *American Sociological Review*. Vol. 75. No 2. P. 303—329. <https://doi.org/10.1177/0003122410365307>.

Coverman S. (1989) Role overload, role conflict, and stress: Addressing consequences of multiple role demands. *Social forces*. Vol. 67. No 4. P. 965—982. <https://doi.org/10.1093/sf/67.4.965>.

Gundersen M. (2006) Male-female wage differentials: how can that be? *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*. Vol. 39. No 1. P. 1—21. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.0008-4085.2006.00336.x/abstract>.

Hodson R. (1989) Gender differences in job satisfaction. *The Sociological Quarterly*. Vol. 30. No 3. P. 385—399. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1989.tb01527.x>.

Kalleberg A. L. (1977) Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American sociological review*. Vol. 42. No 1. P. 124—143. <https://doi.org/10.2307/2117735>.

Kalleberg A. L., Rosenfeld R. A. (1991) Gender inequality in the labor market: A cross-national perspective. *Acta Sociologica*. Vol. 34. No 3. P. 207—225. <https://doi.org/10.1177/000169939103400304>.

Kanter R. M. (1977) Men and women of the corporation. New York: Basic Books.

Lee T. H., Gerhart B., Weller, I., Trevor, C.O. (2008) Understanding voluntary turnover: Path-specific job satisfaction effects and the importance of unsolicited job offers. *Academy of Management Journal*. Vol. 51. No 4. P. 651—671. <https://doi.org/10.5465/AMR.2008.33665124>.

Locke E. A. (1976) The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago, IL: Rand McNally.

Oswald A. J. (2005) On the common claim that happiness equations demonstrate diminishing marginal utility of income. IZA Discussion paper 1781, and University of Warwick working paper 2005.

Pichler F., Wallace C. (2008). What are the reasons for differences in job satisfaction across Europe? Individual, compositional, and institutional explanations. *European Sociological Review*. 25(5). P. 535—549. <https://doi.org/10.1093/esr/jcn070>.

Smith P. C., Kendall L.M, Hulin Ch.L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. Chicago, Ill., Rand McNally.

Wolf W. C., Fligstein N. D. (1979) Sex and authority in the workplace: The causes of sexual inequality. *American sociological review*. 44(2) P. 235—252. <https://doi.org/10.2307/2094507>.