



Оригинальная статья

УДК 331.5

DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_2_4_199_215

EDN: FNPCJE

Динамика и детерминанты удовлетворённости работой россиян в характеристике человеческого потенциала

Екатерина Алексеевна Черных^{1,2}

¹ Институт экономики РАН, Москва, Россия, (chernykh.ekaterina108@gmail.com), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>)

² Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия

Аннотация

В статье показано место концепции удовлетворённости работой в контексте воспроизводства человеческого потенциала. Делается обзор зарубежных и отечественных количественных исследований, посвящённых детерминантам удовлетворённости работой. На данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE) за 2002–2021 гг. и Комплексного наблюдения условий жизни населения (КОУЖ-2020) проведён анализ удовлетворённости работой и её компонентов в динамике, а также в разрезе различных социально-демографических групп. Основной тренд за 20 лет: устойчивый рост доли удовлетворённых работой (более чем на 20 п.п.) и снижение доли неудовлетворённых в 5–6 раз. Показана связь удовлетворённости работой с общим благосостоянием и уровнем жизни населения. Показано, что сохраняется во времени (по 20 волнам) статистическая значимость связи ряда показателей с удовлетворённостью работой: удовлетворённость оплатой труда, условиями труда, профессиональным ростом, своим здоровьем, жизнью; уровень образования; доверие руководству и коллегам; наличие подчинённых, изменение материального благополучия за год; самооценка по материальному благополучию; тип населённого пункта; степень беспокойства о возможности обеспечить себя и др. Анализ на микроданных КОУЖ-2020 показал, что самые «довольные» работой категории это работающие не по найму, люди старше трудоспособного возраста, имеющие высшее образование. Женщины в целом довольны всеми составляющими удовлетворённости работой (кроме заработка) больше, чем мужчины. Удовлетворённость и неудовлетворённость работой объясняются разными факторами, поэтому причины этих явлений надо искать в разных сферах. Динамика показателя УР может служить индикатором качества различных мер социальной политики.

Ключевые слова: удовлетворённость работой, неудовлетворённость работой, условия труда, оплата труда, человеческий потенциал, гендерные различия, гендерный парадокс

Для цитирования: Черных Е.А. Динамика и детерминанты удовлетворённости работой россиян в характеристике человеческого потенциала // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Том 19. № 2. С. 199–215. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_2_4_199_215; EDN FNPCJE



RAR (Research Article Report)

DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_2_4_199_215

EDN: FNPCJE

Dynamics and Determinants of Job Satisfaction of Russians in the Characteristics of the Human Potential

Ekaterina A. Chernykh^{1,2}

¹ Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Russia, Moscow, (chernykh.ekaterina108@gmail.com), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>)

² Plekhanov Russian University of Economics, Russia, Moscow

Abstract

The article shows the place of the concept of job satisfaction in the context of the reproduction of human potential. A review is made of foreign and domestic quantitative studies on the determinants of job satisfaction. Based on the data of the Russian Monitoring of the Economic Situation and Health of the Population of the National Research University Higher School of Economics (RLMS-HSE) for 2002–2021 and the Comprehensive Observation of Living Conditions of the Population-2020, an analysis of job satisfaction and its components in dynamics, as well as in the context of various socio-demographic groups, was carried out. The main trend over 20 years: a steady increase in the share of job satisfaction (by more than 20 percentage points) and a decrease in the share of dissatisfied by 5–6 times. The connection of job satisfaction with the general well-being and standard of living of the population is shown. It is shown that the statistical significance of the relationship of a number of indicators with job satisfaction is preserved over time (for 20 waves): satisfaction with wages, working conditions, professional growth, one's health, life; the level of education; trust in management and colleagues; the presence of subordinates, the change in material well-being for the year; self-assessment of material well-being; type of locality; the degree of anxiety about the ability to provide for oneself, etc. A descriptive analysis based on the Comprehensive Observation of Living Conditions of the Population-2020 data showed that the most "satisfied" categories with work are self-employed, people older than working age, those who have higher education. In general, women are more satisfied with all job satisfaction parameters (except earnings) than men. Satisfaction and dissatisfaction with job are explained by different factors, so the causes of these phenomena must be sought in different areas. The dynamics of the job satisfaction indicator can serve as an indicator of the quality of various social policy measures.

Keywords: job satisfaction, dissatisfaction with job, working conditions, wages, human potential, gender differences, gender paradox

For citation: Chernykh E.A. Dynamics and Determinants of Job Satisfaction of Russians in the Characteristics of the Human Potential. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023. Vol. 19. No 2. P. 199–215. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_2_4_199_215



Введение

Категория «человеческий потенциал» (ЧП) традиционно рассматривается как «накопленный населением запас здоровья, общекультурной и профессиональной компетентности, творческой, предпринимательской и гражданской активности, реализующийся в сфере деятельности и в сфере потребления на основе рыночных и нерыночных механизмов» [1]. Это интегральная категория, объединяющая понятия, в разном контексте описывающие его содержание: «демографический потенциал», «трудовой потенциал», «качество жизни», «качество трудовой жизни», «человеческий капитал» и др.

Характеристики рабочих мест, требования к выполнению работы, условия труда, напряжённость и тяжесть труда и другие аспекты, составляющие качество трудовой жизни, формируют, положительно или отрицательно, физическое и психологическое здоровье и благополучие работников в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе, то есть оказывают непосредственное влияние на воспроизводство ЧП. Воспроизводство ЧП определяет вектор развития страны и выступает качественной характеристикой социальной политики государства [2]. Учитывая тот факт, что на 2021 год уровень занятости населения 15 лет и старше в РФ составляет 59,4 %, качество трудовой жизни работников вносит значительный вклад в формирование и реализацию ЧП страны. А сам показатель удовлетворённости работой (УР) может служить индикатором качества социальной политики.

Предметом анализа данной статьи является удовлетворённость работой. Заметим, что в российских публикациях авторы используют как синонимы термины «удовлетворённость работой», «удовлетворённость трудом», а также «удовлетворённость занятостью». Данная категория часто выступает в исследованиях в качестве некоторой «прокси», обобщающей характеристики, наилучшим из доступных способов отражающей содержание качества трудовой жизни [3].

УР может характеризоваться как «приятное эмоциональное состояние, возникающее в результате оценки работы как способа достижения своих рабочих ценностей» [4], а также оценка людьми своей работы по отношению к их ожиданиям от данной работы [5]. Если УР является оценкой с точки зрения ожиданий, то на неё может повлиять «нисходящая адаптация ожиданий» в контексте ограниченных возможностей [6]. Это означает, что, если люди работают в плохих условиях и не могут легко сменить работу, в качестве стратегии выживания они корректируют свои ожидания, повышая среднюю удовлетворённость

работой. Другим возможным объяснением является «эффект выжившего»: те работники, которые недовольны своей работой и не могут ни изменить эту реальность, ни приспособить свои ожидания, с большей вероятностью покинут данное рабочее место, а значит оставшиеся являются относительно более удовлетворёнными, что приводит к сдвигу вверх в средней удовлетворённости работой.

Эмпирические исследования показали, что УР является хорошим предиктором абсентеизма, текучести кадров, добровольных увольнений и производительности труда (причём корреляция тем сильнее, чем сложнее выполняемая работа) [7–18]. Иными словами, УР может выступать «индикатором», показывающим отношение работников к текущим условиям занятости, происходящим изменениям, ситуации в компании.

Эмпирические данные свидетельствуют, что важными факторами УР являются контроль над работой (с точки зрения автономии и участия в принятии решений), социальная поддержка, интенсивность труда [7, 19, 20, 21], обучение на рабочем месте [22]; гарантия занятости и интересность работы, оказываемое на сотрудника давление на работе и взаимоотношения между сотрудниками [23].

Исследования, посвящённые объективным характеристикам работы (сектор занятости, заработная плата, тип контракта, размер фирмы) показали, что корреляция между этими характеристиками и УР зачастую низкая и сильно различается в разных исследованиях [21, 24].

Есть ряд исследований, критикующих концепцию УР, как «прокси» качества занятости [16, 24, 25, 26]. Авторы отмечают, что понятие УР не всегда отражает уровень мотивации работников, а также является реактивной, отражая то, что уже было достигнуто в прошлом. Кроме того, УР может отражать ожидания людей, основанные на сравнении с их предыдущими местами работы, с референтными группами или с другими рабочими местами, доступными на рынке труда, – всё это факторы, усложняющие сравнения между людьми. Кроме того, работники могут адаптировать свои ожидания к плохим характеристикам работы, что объясняет низкие различия в уровнях УР, наблюдаемые в разных странах [27]. Обе тенденции могут быть результатом процесса нисходящей адаптации.

Удовлетворённость и неудовлетворённость работой объясняются разными факторами [3]. Неудовлетворённость работой может быть результатом несоответствия ожиданий человека реальным характеристикам работы [28]. Работающие в неблагоприятных условиях, но не осоз-

нающие этого, могут быть удовлетворены своей работой, в то время как те, кто лучше осведомлён об условиях своей работы, могут быть менее удовлетворены.

Согласно [23] УР тесно связана с понятиями относительной депривации и сравнения доходов: она сильнее коррелирует с относительным доходом респондентов, чем с их абсолютным доходом, где относительный доход рассчитывается как заработная плата, прогнозируемая на основе индивидуальных характеристик.

Ряд эмпирических исследований посвящён анализу УР для различных социально-демографических групп, а также категорий работников с разными характеристиками (например, с разным уровнем образования). Полученные в разное время и в разных странах выводы часто противоречат друг другу [9, 29–32].

Согласно зарубежным исследованиям, женщины, пожилые работники и люди с более низкой заработной платой в целом более удовлетворены своей работой [30], в то время как члены профсоюзов и более образованные люди, у которых должна быть более качественная работа, как правило, менее удовлетворены. В качестве объяснения последнего тезиса приводится аргумент, что более образованные работники менее удовлетворены работой либо потому, что образование повышает их ожидания, либо потому, что люди с высокими ожиданиями больше продолжают своё образование. Однако более современные зарубежные исследования, а также данные по российскому рынку труда свидетельствуют, что повышение уровня образования и квалификации способствуют увеличению уровня УР [3, 9, 10, 32].

Согласно [5] женщины сообщают о большей удовлетворённости работой, чем мужчины, даже если они занимают аналогичную работу, из-за более низких ожиданий (так называемый гендерный парадокс). При этом есть исследования, отмечающие, что при одновременном увеличении заработной платы и рабочей нагрузки у женщин снижается уровень УР из-за конфликта между рабочими и домашними обязанностями [5, 33–36].

Несмотря на то, что работа на условиях неполного рабочего дня часто связана с понижением профессионального уровня и более низкими карьерными перспективами [37], работники, занятые неполный рабочий день, обычно более удовлетворены своей работой, чем работницы, занятые полный рабочий день [38]. Отрицательная связь между членством в профсоюзе и удовлетворённостью работой также может быть результатом процесса самоотбора, при котором недовольные работники с большей вероятностью вступят в профсоюз [23], или эффекта удер-

жания, так как профсоюзы, предоставляя работникам право голоса, поощряют их оставаться на рабочих местах, даже если они ими недовольны [39]. Самоотбор и неслучайность в выборе работы (например, выбор между бюджетным или небюджетным сектором) усложняют оценку влияния отдельных детерминант на УР [40].

Определить детерминанты УР можно разными способами. Самым распространённым способом является построение логистической регрессии с бинарной переменной (удовлетворён/не удовлетворён). Такие расчёты на российских данных были сделаны в [9, 36]. В [9] были получены выводы, что на уровень УР позитивно влияют наличие высшего образования, работа на государственных предприятиях, наличие у работника подчинённых, высокая заработная плата.

Таким образом, несмотря на обширный пласт исследований УР в качестве объясняющей и объясняемой переменной, выводы исследователей зачастую противоречивы, их сложно сравнить в силу различия в методиках сбора данных, использовании данных за разные годы, разные страны. В нашем исследовании мы анализируем УР в динамике за 20 лет на данных, собранных по единой методике на единой репрезентативной панельной выборке.

Объект исследования – занятые на российском рынке труда. Предмет исследования – удовлетворённость работы, её компоненты и определяющие факторы (детерминанты), рассмотренные в динамике за 20 лет.

Цель исследования – провести анализ удовлетворённости занятых их работой в динамике, а также в зависимости от их индивидуальных социально-демографических характеристик; выявить факторы и особенности УР в России.

Методология и использованные данные

УР измеряется либо с помощью отдельного вопроса об общей удовлетворённости работой, либо с помощью вопросов об удовлетворённости конкретными аспектами работы.

В данной статье использовались данные репрезентативных выборок по индивидам 20 волн (с 2002 по 2021 годы) Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)¹. Нами были сформированы подвыборки из респондентов в возрасте старше 15 лет, которые на момент опроса были занятыми (исследовалась основная занятость).

¹ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом "Высшая школа экономики" и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS HSE: <http://www.crc.unc.edu/projects/flms> и <http://www.hse.ru/flms>).

Мы специально не ограничивали возраст респондентов сверху, так как, во-первых, в выборке крайне мало работающих респондентов старше 75 лет (11 человек в 30 волне), во-вторых, изменения параметров качества трудовой жизни (КТЖ) и УР с возрастом входят в сферу наших интересов, в-третьих, это соответствует методологии Росстата. Кроме того, заметим, что продолжение участия в рабочей силе в пенсионном возрасте является устойчивой тенденцией.

В RLMS-HSE кроме общего вопроса об УР, есть ещё вопросы об удовлетворённости заработком, условиями труда и профессиональным развитием. Удовлетворённость работой, её составляющими, а также жизнью, здоровьем и материальным благополучием в базе RLMS-HSE измеряется по шкале Лайкерта: 1 – полностью удовлетворены работой, 2 – скорее удовлетворены, 3 – и да, и нет, 4 – скорее не удовлетворены, 5 – совсем не удовлетворены. Для целей исследования эти варианты были сгруппированы в 3 категории: удовлетворены; и да, и нет; не удовлетворены, а потом перекодированы для лучшей интерпретации результатов в порядке возрастания (улучшения) показателя в порядковую шкалу: 1 – «не удовлетворены»; 2 – «и да, и нет»; 3 – «удовлетворены».

Дополнительным статистическим источником информации для расчёта УР российских работников может служить Комплексное наблюдение условий жизни населения (КОУЖ 2020)², которое организуется во всех субъектах Российской Федерации с охватом в 2020 году 60 тыс. домохозяйств. Удовлетворённость работой в опроснике КОУЖ раскладывается на следующие составляющие: заработок, надёжность работы, выполняемые обязанности, режим работы, условия труда, расстояние до работы, профессиональная удовлетворённость, моральное удовлетворение. Эти показатели неплохо описывают интегральную характеристику качества трудовой жизни, то есть по сути УР в данном контексте – это качество трудовой жизни. Мы использовали микроданные, позволяющие не только сравнивать между собой различные социально-демографические группы, но и делать выводы о наличии или отсутствии статистической связи между переменными. В нашу выборку вошли работающие индивиды. Выборка составила 56733 респондента.

Гипотезы

1. УР положительно связана со здоровьем и субъективным благополучием.

2. Женщины более удовлетворены работой, чем мужчины.

3. Пожилые работники более удовлетворены работой, чем молодёжь.

4. Работники с высшим образованием более удовлетворены работой, чем работники с более низким уровнем образования.

5. В городах люди больше удовлетворены работой, чем в сельской местности.

6. Работающие не по найму больше удовлетворены работой, чем наёмные работники.

7. Есть ряд устойчивых детерминант УР, не меняющихся во времени, а есть детерминанты, зависящие от экономической ситуации, конъюнктуры рынка труда и других факторов.

Полученные результаты

На данных всех волн RLMS-HSE, начиная с 2002 года нами были проверены гипотезы о значимости связи вышеперечисленных характеристик с УР, а также мы включили в анализ ряд других характеристик работника и его рабочего места. Все социально-демографические характеристики работников, а также характеристики рабочего места мы разбили на 3 группы: 1) характеристика стабильно значима для УР в динамике; 2) характеристика значима в одних волнах, и не значима в других волнах (таблица 1).

Для порядковых переменных использовался коэффициент корреляции Спирмена. Проверялось наличие связи между показателями с использованием критерия Пирсона χ^2 при 5 %-ом уровне значимости с помощью таблицы значений критерия χ^2 .

В таблице 2 представлены некоторые выборочные значения коэффициентов корреляции для значимых детерминант УР.

Корреляционный анализ показывает, что самые сильные зависимости у УР на протяжении 20 исследуемых лет (УР впервые появилась в RLMS-HSE в 2002 году) наблюдаются с показателями удовлетворённости условиями труда, профессиональным ростом и оплатой труда. Динамика этих показателей стабильна. Также есть средней степени корреляция УР со степенью доверия работников руководству и коллегам, а также удовлетворённостью жизнью. Действительно, если люди доверяют тем, с кем работают, их УР повышается, так как это улучшает рабочий климат, упрощает взаимодействия, делает совместную работу более эффективной. При этом из наличия значимости корреляционной связи мы не можем сделать однозначный вывод о направленности связи: если у респондента растёт удовлетворённость жизнью (например, по причине налаживания личной жизни, переезда или рождения ребёнка/внука), то это не обязательно означает, что он становится более удовлетворён своей работой.

² Комплексное наблюдение условий жизни населения // Росстат: [сайт]. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH-2020/index.html (дата обращения: 07.02.2023).

Таблица 1

Показатели, связанные с удовлетворённостью работой

Table 1

Measures Related to Job Satisfaction

Характеристика стабильно значима для УР в динамике	Характеристика значима в одних волнах, и не значима в других волнах
Удовлетворённость оплатой труда, условиями труда, профессиональным ростом, своим здоровьем, жизнью, уровнем образования, доверие руководству, доверие коллегам, наличие подчинённых, изменение материального благополучия за 12 месяцев, самооценка по материальному благополучию, степень беспокойства о возможности обеспечить себя, использование Интернета для работы, работа из дома за последний месяц	Возраст, пол, количество часов работы в день, семейное положение, государственная собственность предприятия, работник является собственником предприятия, официальное оформление на работе, факт смены места работы за последний год, продвижение по службе за последний год, количество детей, в том числе количество детей до 18 лет, трудовой стаж, тип населённого пункта

Источник: составлено автором на основе данных RLMS-HSE.

Таблица 2

**Коэффициенты корреляции Спирмена для отдельных детерминант УР (2002–2021 гг.)
(только для значимых корреляций)**

Table 2

**Spearman Correlation Coefficients for Selected Determinants of Job Satisfaction (2002–2021)
(Only for Significant Correlations)**

год	Удовлетворённость				уровень образования	доверие руководству	доверие коллегам	изменение материального благополучия ³
	оплатой труда	условиями труда	профессиональным ростом	жизнью				
2002	0,41	0,61	0,45	0,27	0,11			-0,17
2003	0,46	0,62	0,47	0,39	0,13			-0,23
2004	0,46	0,64	0,49	0,42	0,15			-0,23
2005	0,45	0,67	0,47	0,40	0,14			-0,18
2006	0,48	0,66	0,52	0,30	0,14	0,30	0,15	-0,18
2007	0,48	0,67	0,54	0,31	0,15	0,32	0,21	-0,17
2008	0,49	0,70	0,55	0,31	0,14			-0,16
2009	0,42	0,65	0,44	0,29	0,12			-0,18
2010	0,44	0,68	0,51	0,33	0,12			-0,17
2011	0,45	0,68	0,54	0,31	0,12			-0,15
2012	0,47	0,68	0,53	0,30	0,10	0,34	0,22	-0,14
2013	0,48	0,71	0,52	0,29	0,12	0,35	0,25	-0,15
2014	0,49	0,70	0,53	0,31	0,12	0,37	0,26	-0,16
2015	0,49	0,74	0,55	0,31	0,14	0,35	0,26	-0,19
2016	0,47	0,72	0,53	0,29	0,14	0,39	0,27	-0,18
2017	0,47	0,70	0,53	0,33	0,10	0,39	0,25	-0,16
2018	0,45	0,69	0,54	0,29	0,13	0,37	0,25	-0,17
2019	0,48	0,68	0,52	0,31	0,11	0,34	0,27	-0,16
2020	0,48	0,70	0,54	0,30	0,12	0,35	0,27	-0,14
2021	0,44	0,68	0,51	0,32	0,10	0,32	0,26	-0,15

Источник: рассчитано автором на основе данных RLMS-HSE.

³ Данный показатель измеряется по пятибалльной шкале от 1 – «значительно улучшилось» до 5 – «значительно ухудшилось». Коэффициент корреляции с УР имеет отрицательный знак, т.к. мы перекодировали ранее УР в порядковую шкалу 1 – «не удовлетворены»; 2 – «и да, и нет»; 3 – «удовлетворены». Те, у кого улучшилось материальное положение, чаще отмечали, что они удовлетворены работой и наоборот.

Скорее, есть обратная зависимость – УР влияет на удовлетворённость жизнью, она положительно связана с субъективным благополучием работников, так как удовлетворение потребностей на работе (в признании, уважении и др.) в большинстве случаев будет восприниматься как повышение общего благополучия. Респонденты, удовлетворённые работой, скорее всего, с большей вероятностью будут удовлетворены жизнью.

Так как в настоящее время широкое распространение получила удалённая занятость и новые формы работы, то мы отдельно проанализировали есть ли связь между УР и тем фактом, что респонденты используют Интернет для работы. Данный вопрос задавался начиная с 12 волны. Оказалось, что гипотеза о наличии связи не отвергается. Коэффициенты корреляции низкие, однако есть интересная закономерность – в 2021 году этот коэффициент снизился, по сравнению с предыдущими годами. Если предположить, что работа с использованием Интернета подразумевает с высокой степенью вероятности удалённую работу (такое предположение уже делалось другими авторами, работавшими с RLMS-HSE, хотя автор отдаёт себе отчёт, что методологически строго нельзя утверждать, что удалённая занятость тождественна применению ИКТ), то это можно в некоторых случаях интерпретировать таким образом, что после пандемии возможность работать из дома уже не является фактором, повышающим удовлетворённость работников, так как практика удалённой занятости стала очень распространённой во всех сферах деятельности.

В RLMS-HSE есть ещё один вопрос, позволяющий косвенно оценить качество удалённой занятости. Среди тех, кто за последний месяц выполнял свою основную работу из дома в среднем на 10 % больше удовлетворённых работой, чем среди тех, кто не работал из дома. Эта связь значимая,

но коэффициенты корреляции слишком низкие, чтобы можно было оценить её силу.

Рассмотрим динамику показателя удовлетворённости работой и её составляющих – удовлетворённости оплатой труда, условиями труда и профессиональным ростом по разным социально-демографическим группам работников, чтобы учесть дифференциацию оценок в зависимости от этих параметров.

Удовлетворённость работой в целом

Кривые показателей удовлетворённости работой мужчин и женщин в динамике в целом схожи, однако кривая женщин несколько более ломанная, что может свидетельствовать о том, что женщины сильнее реагируют на социально-экономические и иные изменения. Начиная с 2007 года (кроме 2009 года) УР женщин превышала УР мужчин на 1–3 п.п. В 2021 году превышение составило 3,21 п.п. (рисунок 1). Как было показано выше, различия статистически значимы только в 12, 14, 23, 25, 27 и 30 волнах, при этом коэффициенты корреляции слишком низкие.

Основной тренд за 20 лет: устойчивый рост доли удовлетворённых работой (более чем на 20 п.п.), и снижение доли неудовлетворённых в 5–6 раз. Доля сомневающихся относительно стабильна и держится в районе 20 %.

Статистическая связь УР и уровня образования работников значима. Чем выше уровень образования, тем выше удовлетворённость работой (рисунок 2). Работники во всех группах продемонстрировали снижение уровня УР в 2015 году, что является следствием экономического кризиса (в 2014 г. произошло падение мировых цен на нефть, падение курса рубля и введение санкций). На кризис 2020 года, связанный с пандемией, очень слабо отреагировали снижением УР только имеющие высшее образование и законченное среднее специальное.

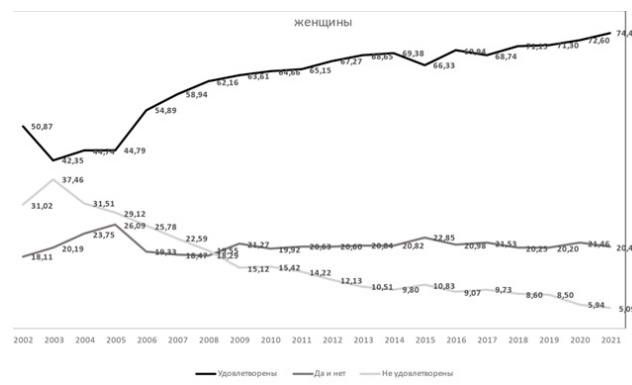
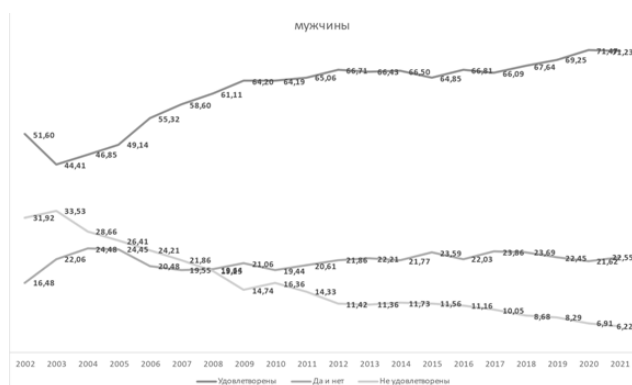


Рисунок 1. Удовлетворённость работой, 2002–2021, %

Figure 1. Job Satisfaction, 2002–2021, %

Источник: рассчитано автором на основе данных RLMS-HSE.

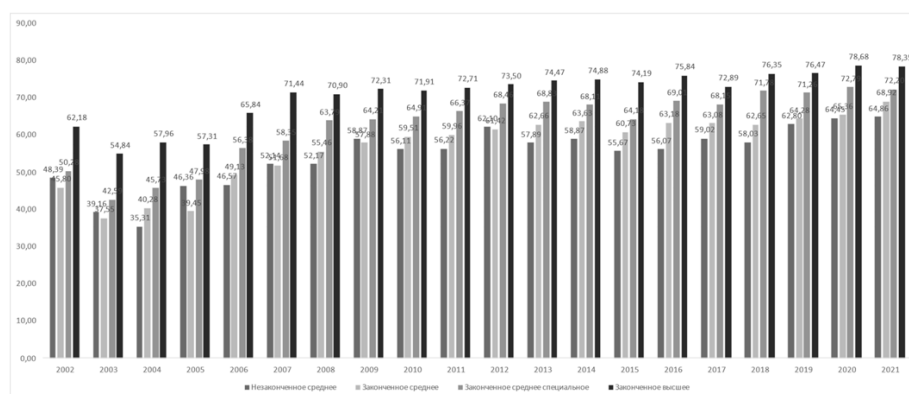


Рисунок 2. Удовлетворённость работой по уровню образования, 2002–2021, %
 Figure 2. Satisfaction with Working Conditions, 2002–2021, %

Источник: рассчитано автором на основе данных RLMS-HSE.

Показатель места жительства работников для УР значим во всех волнах, кроме 11, 18, 25, 27, 28. На рисунке 3 показана доля удовлетворённых работой в зависимости от места жительства работников. В сельской местности эта доля меньше всего. Заметим, что не всегда в областных центрах самая большая доля удовлетворённых работой. До 2017 года на селе также отмечалась максимальная доля неудовлетворённых работой.

Официальное оформление на работе является статистически значимой детерминантой УР, кроме 12 волны. Оформленные официально демонстрируют значительно больший уровень удовлетворённости (рисунок 4). Данные КОУЖ-2020 также подтверждают тот факт, что работники, имеющие официальный контракт или трудовой договор удовлетворены работой (и её составляющими) значительно сильнее, чем работающие

на основе устной договорённости или договора гражданско-правового характера.

Среди работающих по официальному трудовому договору или контакту значительно (от 7 до 20 п.п.) больше удовлетворённых работой и меньше неудовлетворённых работой (разница доходит до 14,5 п.п.).

Что касается возраста, то для оценки влияния этого фактора все работники были сгруппированы по возрасту в 6 групп (0–20 лет, 21–35 лет, 36–46 лет, 47–60 лет, 61–75 лет и старше 76 лет). Показатель возраста значим для УР, за исключением 23, 24, 27, 29 и 30 волн.

Самая высокая УР наблюдается в группах 61–75 лет и старше, однако эти группы во всех волнах очень малочисленные. Сотрудники до 20 лет меньше всего удовлетворены своей работой (рисунок 5).

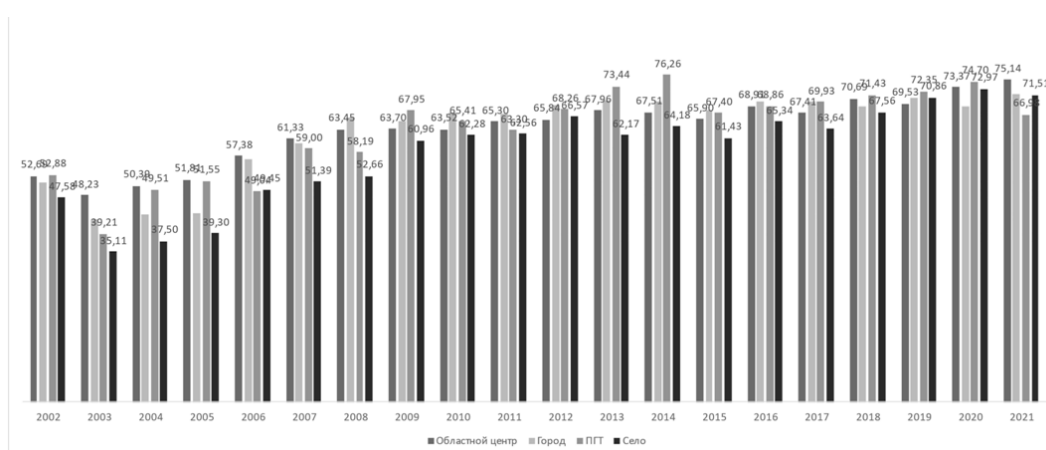


Рисунок 3. Удовлетворённость работой по месту жительства, 2002–2021, %
 Figure 3. Satisfaction with Working Conditions, 2002–2021, %

Источник: рассчитано автором на основе данных RLMS-HSE.

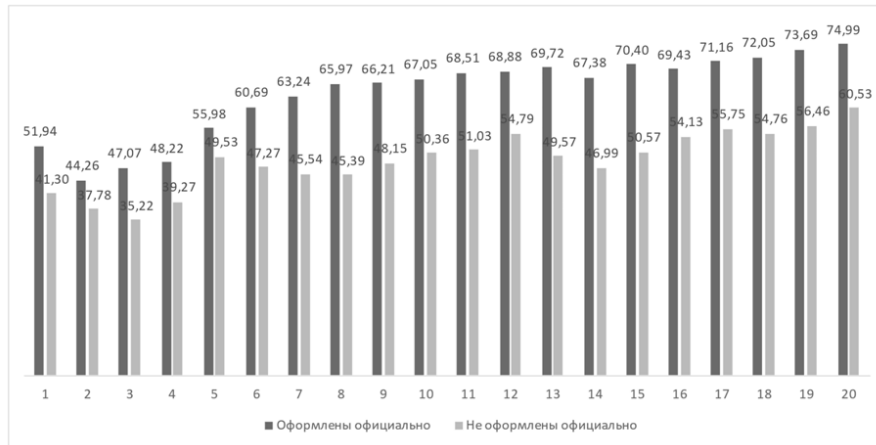


Рисунок 4. Удовлетворённы́е работой в зависимости от наличия официального оформления на работе, 2002–2021, %

Figure 4. Satisfaction with Working Conditions, 2002–2021, %

Источник: рассчитано автором на основе данных RLMS-HSE.

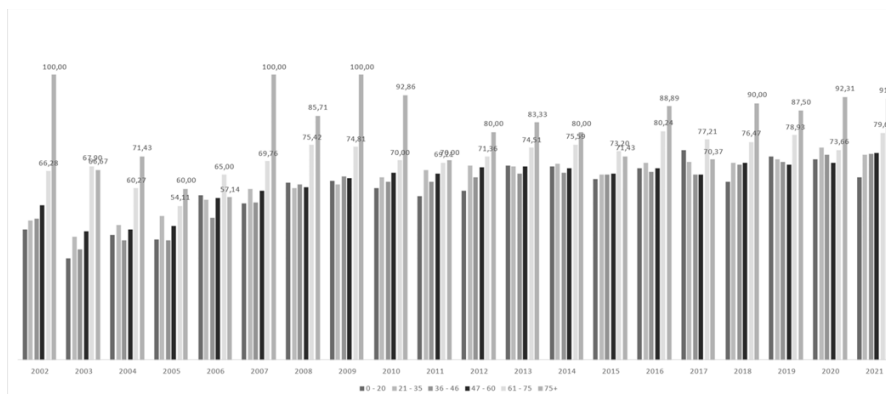


Рисунок 5. Удовлетворённы́е работой в зависимости от возраста, 2002–2021, %

Figure 5. Satisfaction with Working Conditions, 2002–2021, %

Источник: рассчитано автором на основе данных RLMS-HSE.

Как уже упоминалось, у удовлетворённости и неудовлетворённости работой могут быть разные детерминанты. Довольно часто к росту доли неудовлетворённых работой приводят различные социальные потрясения, реформы (например, увеличение пенсионного возраста и др.). Исследование влияния социально-экономической политики государства, а также макроэкономических индикаторов и их динамики на УР является перспективной темой наших дальнейших исследований.

Можно объяснить рост доли неудовлетворённых работой среди работающих пенсионеров в 2020 году введением ковидных ограничений (блокировка транспортных карт, перевод на удалённую занятость или просто отстранение от работы). Всплеск «неудовлетворённых» среди старших возрастов в 2019 году (рисунок 6) возможно объясняется увеличением числа людей, попавших в группу 75+ (сама группа малочисленна во всех

волнах, поэтому даже небольшое её увеличение приводит к росту доли).

Удовлетворённость условиями труда

В 2009 году доля неудовлетворённых условиями труда и среди мужчин, и среди женщин стала меньше, чем доля сомневающихся (ответивших «и да, и нет») и далее эта тенденция продолжилась, увеличивая разрыв между недовольными и сомневающимися (рисунок 7). Женщины на протяжении всех волн исследования более удовлетворены условиями труда, к 2021 году разница достигла максимума в 7,61 п.п. Пол статистически не значим для удовлетворённости условиями работы в 12 и 14 волнах. Для 30 волны (2021 год) разница между мужчинами и женщинами была статистически значима, но коэффициенты корреляции слишком низкие. Разница в УР может объясняться как теорией самоотбора (женщины изначально выбирают работу с лучшими условиями), так и тем фактом,

что женщины меньше, чем мужчины заняты на тяжёлых и вредных производствах (рисунок 7).

В данном исследовании дополнительно к данным RLMS-HSE мы использовали микроданные Комплексного наблюдения условий жизни населения (КОУЖ-2020). Данные КОУЖ позволяют детализировать удовлетворённость условиями труда по составляющим.

В целом, по агрегированным усреднённым данным, условиями труда больше всего удовлетворены работники с высшим образованием, работающие не по найму, женщины (на 10,3 п.п больше, чем мужчины) и сотрудники старше трудоспособного возраста (рисунок 8). Различия статистически значимы.

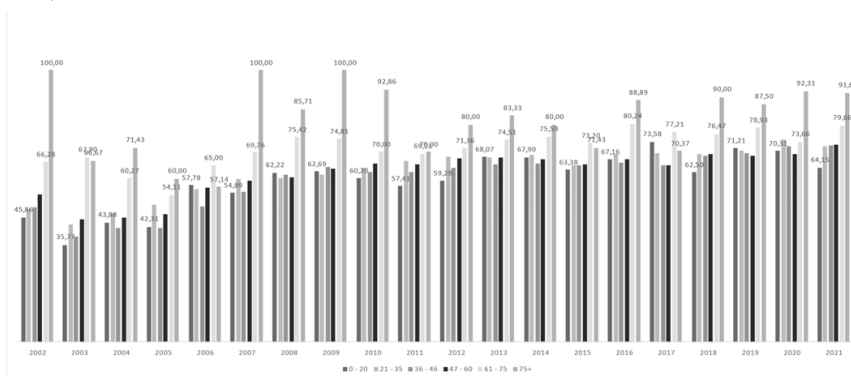


Рисунок 6. Неудовлетворённость работой в зависимости от возраста, 2002–2021, %
Figure 6. Satisfaction with Working Conditions, 2002–2021, %

Источник: рассчитано автором на основе данных RLMS-HSE.

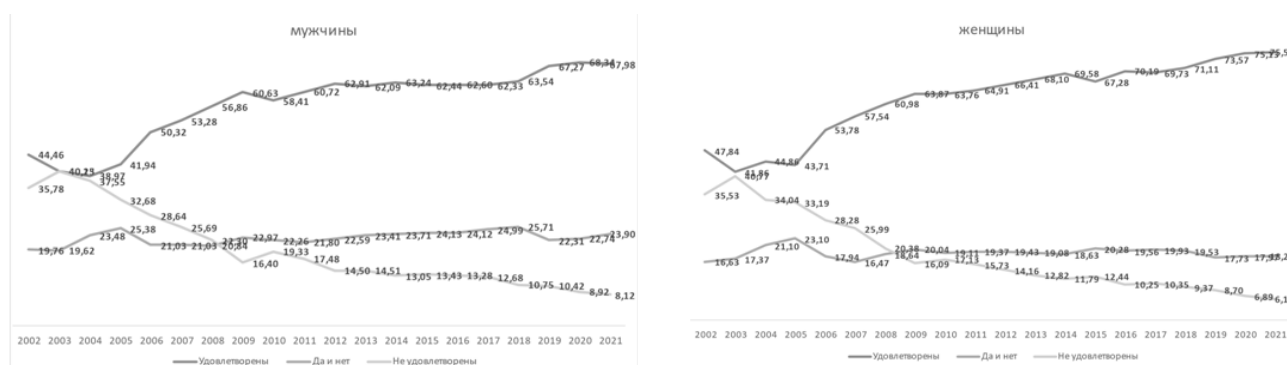


Рисунок 7. Удовлетворённость условиями труда, 2002–2021, %
Figure 7. Satisfaction with Working Conditions, 2002–2021, %

Источник: рассчитано автором на основе данных RLMS-HSE.



Рисунок 8. Удовлетворённость условиями труда, 2020, %
Figure 8. Satisfaction with Working Conditions, 2020, %

Источник: рассчитано автором на основе данных КОУЖ-2020.

Удовлетворённость надёжностью работы ожидаемо выше среди работников с высшим образованием, работающих в формальном секторе, среди жителей городов, среди женщин по сравнению с мужчинами и среди людей старше трудоспособного возраста по сравнению с молодёжью (рисунок 9).

Это частично объясняется самоотбором (женщины, люди с высшим образованием и люди с опытом выбирают изначально более надёжную, по их мнению, занятость), а также тем фактом, что имея лучшие профессионально-квалификационные характеристики, эти категории работников могут выбрать более надёжную работу.

Максимальная удовлетворённость своими обязанностями наблюдается среди работающих не по найму (люди могут заниматься любимым делом, сами являются владельцами компаний), среди имеющих высшее образование, а также среди работающих пенсионеров (можно предположить, что если люди продолжают трудовую карьеру после выхода на пенсию, то они делают это не только ради заработка, но также ради профес-

сиональной реализации, им нравится то, чем они занимаются) (рисунок 10).

Своим режимом работы больше всего удовлетворены сотрудники старше трудоспособного возраста, имеющие высшее образование, работающие в формальном секторе и работающие не по найму. Женщины почти на 5 п.п. больше довольны своим режимом работы (они чаще выбирают гибкий график, удалённую занятость или неполный рабочий день). Меньше всех удовлетворены своим режимом работы сотрудники, имеющие основное общее образование (рисунок 11).

Больше всего довольны расстоянием до работы работающие не по найму, имеющие высшее образование и женщины. Можно предположить, что вышеперечисленные группы работников имеют большую степень свободы в выборе места работы (возможность работы удалённо – из дома, из коворкинга, из-за границы и др.). Больше всего недовольны имеющие основное общее образование и живущие в сельской местности, а также имеющие детей до 3 лет (рисунок 12).

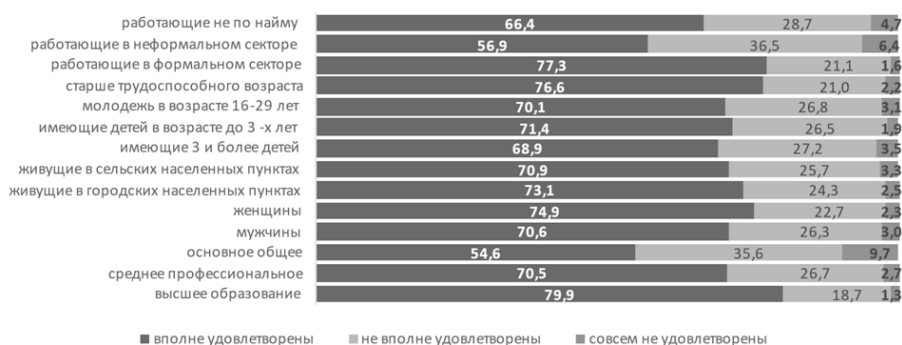


Рисунок 9. Удовлетворённость надёжностью работы, 2020, %

Figure 9. Satisfaction with the Reliability of Work, 2020, %

Источник: рассчитано автором на основе данных КОУЖ-2020.

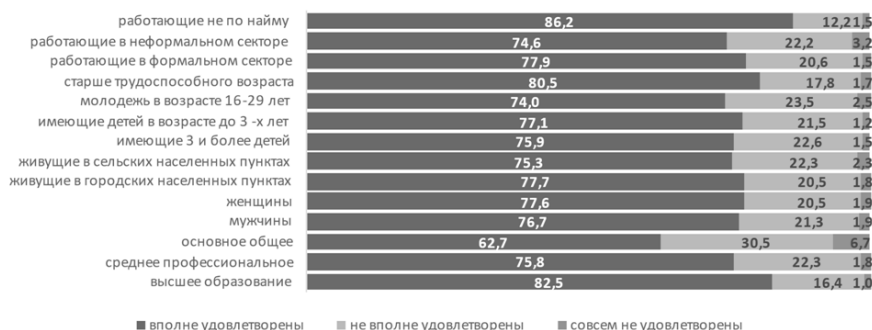


Рисунок 10. Удовлетворённость выполняемыми обязанностями, 2020, %

Figure 10. Satisfaction with Job Tasks, 2020, %

Источник: рассчитано автором на основе данных КОУЖ-2020.



Рисунок 11. Удовлетворённость режимом работы, 2020, %

Figure 11. Satisfaction with the Mode of Operation, 2020, %

Источник: рассчитано автором на основе данных КОУЖ-2020.



Рисунок 12. Удовлетворённость расстоянием до работы, 2020, %

Figure 12. Satisfaction with Distance to Work, 2020, %

Источник: рассчитано автором на основе данных КОУЖ-2020.

Удовлетворённость оплатой труда

Среди всех параметров УР удовлетворённость заработком традиционно меньше всего (для всех категорий работников).

Женщины меньше удовлетворены заработной платой, чем мужчины, также среди них больше тех, кто не удовлетворён своей оплатой труда. Для женщин доля удовлетворённых оплатой труда превысила долю неудовлетворённых только в 2020 году, расхождение в 2021 году составляет 6 п.п. Для мужчин такой перелом произошёл в 2012 году (за исключением 2016 года, когда доля неудовлетворённых вновь незначительно превысила долю удовлетворённых), в 2020–2021 гг. мы наблюдаем максимальное расхождение в почти 11 п.п. (рисунок 13). Пол является статистически значимой характеристикой для удовлетворённости оплатой труда во всех волнах, кроме 18, 25, 28, 29 и 30, поэтому расхождение в удовлетворённости оплатой между мужчинами и женщинами в эти периоды может быть случайным.

В среднем российские женщины уже длительное время получают примерно на четверть меньше, чем мужчины. Согласно данным Росстата, гендерный разрыв в заработной плате (вычисляемый по методологии Международной организации труда в рамках индикаторов достойного труда) составляет на 2021 год 23,7 %. В 2019 году он был равен 24,8 %⁴. По данным на 2022 год, женщины в России зарабатывают в среднем на 31,1 % или на 19,3 тыс. рублей, меньше мужчин⁵.

Данные Комплексного наблюдения условий жизни населения (КОУЖ-2020) позволяют построить срез уровня удовлетворённости оплатой труда для некоторых социально-демографических групп.

⁴ Индикаторы достойного труда // Росстат: [сайт]. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 02.02.2023).

⁵ В незаплатном долгу: заработок женщин в РФ оказался на треть ниже, чем у мужчин // Известия: [сайт]. 12 июля 2022. URL: <https://iz.ru/1363088/iuliia-eliseeva/v-nezarplatnom-dolgu-zarabotok-zhenshchin-v-rf-okazalsia-na-tret-nizhe-chem-u-muzhchin> (дата обращения: 01.02.2023).

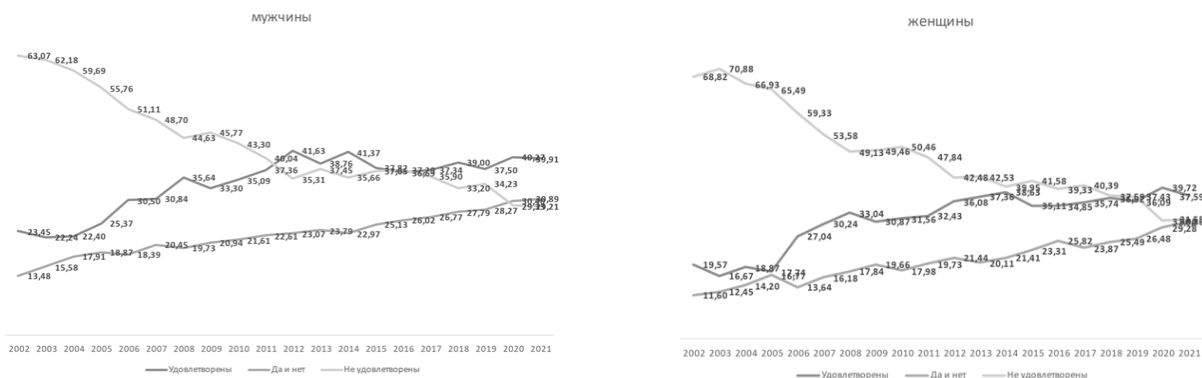


Рисунок 13. Удовлетворённость оплатой труда, 2002–2021, %

Figure 13. Satisfaction with Wages, 2002–2021, %

Источник: рассчитано автором на основе данных RLMS-HSE.

Больше всего удовлетворены своим заработком работающие не по найму. Работающие в неформальном секторе чуть больше удовлетворены, нежели работающие в формальном секторе. Мужчины удовлетворены заработком больше, чем женщины (46,4 % и 41,3 %). В разбивке по уровню образования, сотрудники с высшим образованием удовлетворены значительно выше, чем с более низким уровнем. Нет значительной разницы в уровне удовлетворённости по возрасту, по месту житель-

ства и в зависимости от работы в формальном или неформальном секторе (рисунок 14).

Удовлетворённость профессиональным ростом

Начиная с 2006 года (кроме 2009 и 2012 гг.), женщины больше удовлетворены своим профессиональным ростом, чем мужчины (рисунок 15). Расхождение составляет 1–3,5 п.п., однако оно статистически не значимо.



Рисунок 14. Удовлетворённость заработком, 2020, %

Figure 14. Satisfaction with Earnings, 2020, %

Источник: рассчитано автором на основе данных КОУЖ-2020.

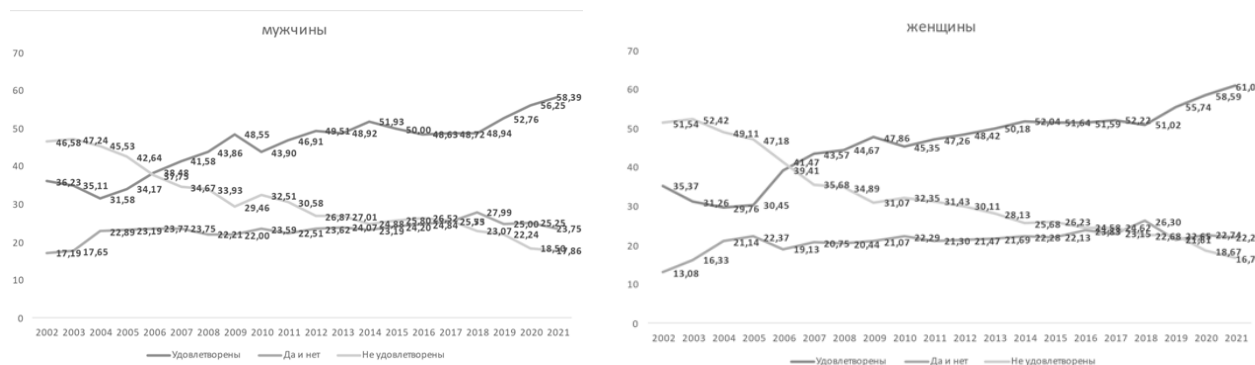


Рисунок 15. Удовлетворённость профессиональным ростом, 2002–2021, %

Figure 15. Satisfaction with Professional Growth, 2002–2021, %

Источник: рассчитано автором на основе данных RLMS-HSE.

Согласно агрегированным данным КОУЖ, самая высокая профессиональная и моральная удовлетворённость от работы у работающих не по найму, у имеющих высшее образование, а также у людей старше трудоспособного возраста. Существенной разницы между мужчинами и женщинами нет (рисунки 16, 17).

Профессиональная и моральная УР у людей старше трудоспособного возраста объясняет-

ся рядом причин. Прежде всего, можно предположить, что если люди продолжают работать на пенсии, то им нравится то, что они делают. Имея большой опыт, эти сотрудники вероятно достигли высокого профессионализма, ощущают уважение коллег, свою значимость для компании и/или собственного дела.

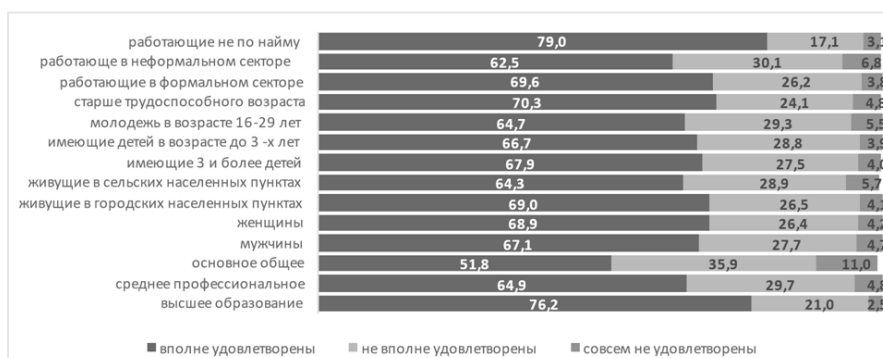


Рисунок 16. Профессиональная удовлетворённость, 2020, %

Figure 16. Professional Satisfaction, 2020, %

Источник: рассчитано автором на основе данных КОУЖ-2020.



Рисунок 17. Моральная удовлетворённость, %

Figure 17. Moral Satisfaction, %

Источник: рассчитано автором на основе данных КОУЖ-2020.

Выводы

Основной тренд за 20 лет: устойчивый рост доли удовлетворённых работой (более чем на 20 п.п.) и снижение доли неудовлетворённых в 5–6 раз.

УР коррелирует с удовлетворённостью жизнью. Это объясняется тем фактом, что удовлетворение потребностей работника (моральных и материальных) в большинстве случаев будет восприниматься им как повышение общего благосостояния. Кроме того, это свидетельствует о том, что работа – важная составляющая жизни для большинства людей, поэтому позитивная реализация своего потенциала в трудовой деятельнос-

ти оказывает важное воздействие на воспроизводство общего человеческого потенциала. Связь с удовлетворённостью здоровьем гораздо слабее, тем не менее она тоже значимая.

На данных 20 волн RLMS-HSE нами были выявлены индикаторы, стабильно значимые для УР в динамике: удовлетворённость оплатой труда, условиями труда, профессиональным ростом, своим здоровьем, жизнью; уровень образования; доверие руководству и коллегам; наличие подчинённых, изменение материального благополучия за 12 месяцев; самооценка по материальному благополучию; степень беспокойства о возмож-

ности обеспечить себя; использование Интернета для работы, работа по основной работе дома в течение последних 30 дней. Самая большая связь у УР с удовлетворённостью условиями труда – характеристики рабочей среды, в которой работник выполняет свои производственные задачи, вносят наибольший вклад в его общую УР. Неслучайно в международных исследованиях такое большое внимание уделяется сейчас измерению и построению различных индексов качества рабочей среды [см., например, 41].

Индикаторы, которые оказались значимые в одних волнах, и не значимы в других волнах: возраст, пол, количество часов работы в день, семейное положение, государственная собственность предприятия, работник является собственником предприятия, официальное оформление на работе, факт смены места работы за последний год, продвижение по службе за последний год, количество детей, в том числе количество детей до 18 лет, трудовой стаж, тип населённого пункта.

Таким образом, хотя дескриптивный и графический анализ показывают, что женщины более удовлетворены параметрами работы, чем мужчины (кроме оплаты труда), устойчивой статистической зависимости между полом и уровнем УР не обнаружено. Аналогично, мы не обнаружили устойчивую корреляцию по всем волнам между возрастом и УР, хотя средние оценки свидетельствуют, что пожилые люди в среднем более удовлетворены характеристиками работы (среди пожилых больше удовлетворённых работой, чем среди молодых). Знаки ранговых коэффициентов корреляции различаются по волнам (то есть в некоторые годы УР выше у молодых работников, а не у пожилых), что может быть косвенным индикатором дифференцированных мер социальной политики, направленных на поддержку разных групп населения. Также можно предположить, что наблюдаемые различия в средних оценках связаны с тем, что мужчины и женщины, пожилые и молодые занимают рабочие места с различающимися характеристиками.

Например, женщины реже работают на рабочих местах, требующих тяжёлого физического труда, а работники пенсионного и старше пенсионного возрастов продолжают трудиться, если их устраивают характеристики рабочего места. То есть на УР оказывают влияние ряд других факторов, а пол и возраст не детерминируют УР напрямую. Неслучайный выбор рабочего места (самоотбор) усложняет оценку влияния отдельных факторов на удовлетворённость работой.

Место жительства статистически значимо для УР не во всех волнах. Средние оценки показывают, что на селе люди меньше всего удовлетворены работой.

Подтверждается гипотеза о связи УР и уровня образования. Средние оценки также показывают, что работники с высшим образованием более удовлетворены работой, чем работники с более низким уровнем образования. Оформленные на работе официально демонстрируют значительно больший уровень удовлетворённости.

Анализ на микроданных КОУЖ-2020 позволил подтвердить некоторые выводы, полученные на данных RLMS-HSE. Практически по всем параметрам УР, представленным в опроснике КОУЖ, самые «довольные» работой категории, это женщины, работающие не по найму, люди старше трудоспособного возраста, имеющие высшее образование. Если по данным RLMS-HSE мы не можем однозначно утверждать наличие в России «гендерного парадокса» на протяжении всех 20 волн, то на данных КОУЖ-2020 этот феномен подтверждается (в [36] гендерный парадокс был подтверждён на данных КОУЖ-2011 и 2014). Женщины больше, чем мужчины удовлетворены всеми характеристиками работы, кроме зарплаты.

Удовлетворённость и неудовлетворённость работой объясняются разными факторами, поэтому причины этих явлений надо искать в разных сферах. Динамика показателя УР может служить индикатором качества различных мер социальной политики.

Список литературы

1. *Соболева И.В.* Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития. М.: Наука. 2007. 202 с.
2. *Подвойский Г.Л.* Вопросы воспроизводства человеческого потенциала в условиях новых вызовов // Мир новой экономики. Т. 16. № 3. 2022. С. 63–74. <https://doi.org/10.26794/2220-6469-2022-16-3-63-74>; EDN KIOMUV
3. *Вередюк О.В.* Качество занятости молодёжи в России: анализ оценок удовлетворённости работой // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 306–323. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16>; EDN XSWAUP
4. *Locke E.A.* What is job satisfaction? // *Organizational Behavior and Human Performance*. 1969. Vol. 4. P. 309–336. URL: <https://www.libs.uga.edu/reserves/docs/scans/job%20satisfaction.pdf> (дата обращения: 08.12.2022).
5. *Clark A.E.* Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? // *Labour economics*. 1997. Vol. 4. No. 4. P. 341–372. [https://doi.org/10.1016/S 0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/S 0927-5371(97)00010-9)
6. OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment // OECD Publishing. 2017. Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264278240-en>

7. Green F. Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy. Woodstock, Princeton University Press. 2006. URL: https://www.researchgate.net/publication/37153116_Demanding_Work_The_Paradox_of_Job_Quality_in_the_Affluent_Economy (дата обращения: 08.12.2022).
8. Green F., Mostafa T. Trends in job quality in Europe // Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg. 2012. <https://doi.org/10.2806/35164> URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1228en_0.pdf (дата обращения: 08.12.2022).
9. Смирных Л.И. Удовлетворённость работой: выбор между стабильной занятостью и трудовой мобильностью // Экономика образования. 2009. № 4–2. С. 32–39. EDN TQJRQR
10. Черных Е.А. Качество трудовой жизни и удовлетворённость занятостью на российском рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Т. 18. № 2. С. 214–226. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.2.6>; EDN MYDVVI
11. Clark A.E. What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data // Labour Economics. 2001. Vol. 8. No. 2. P. 223–242. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(01\)00031-8](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(01)00031-8)
12. Griffeth R.W., Hom P.W., Gaertner S. A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium // Journal of Management. 2000. Vol. 26. No. 3. P. 463–488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
13. Hardy G.E., Woods D., Wall T.D. The impact of psychological distress on absence from work // Journal of Applied Psychology. 2003. Vol. 88. No. 2. P. 306–314. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.306>
14. Understanding voluntary turnover: Path-specific job satisfaction effects and the importance of unsolicited job offers / T.H. Lee, B. Gerhart, I. Weller, C.O. Trevor // Academy of Management Journal. 2008. Vol. 51. No. 4. P. 651–671. <https://doi.org/10.5465/AMR.2008.33665124>
15. The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review / T.A. Judge [et al.] // Psychological Bulletin. 2001. Vol. 127. No. 3. P. 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
16. Warr P. Work, Happiness and Unhappiness // Lawrence Erlbaum Associates. New York: Psychology Press. 2007. 562 p. ISBN 9780203936856, <https://doi.org/10.4324/9780203936856>
17. Viswervaran C. Absenteeism and measures of job performance: A meta-analysis // International Journal of Selection and Assessment. 2002. Vol. 10. No. 1–2. P. 12–17. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00190>
18. Gomathy C.K. The Impact of Job Satisfaction on Workers' Productivity // International journal of scientific research in engineering and management. 2022. Vol. 06. Issue 02. <https://doi.org/10.55041/IJSREM11593>
19. Lopes H., Lagoa S., Calapez T. Work autonomy, work pressure, and job satisfaction: An analysis of European Union countries // The Economic and Labour Relations Review. 2014. Vol. 25. No. 2. P. 306–326. <https://doi.org/10.1177/1035304614533868>
20. Spector P.E. Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work // Human Relations. 1986. Vol. 39. No. 11. P. 1005–1016. <https://doi.org/10.1177/001872678603901104>
21. Spector P.E. Job Satisfaction: Application, Assessment Causes and Consequences / SAGE Publications, Inc. 1997. <https://dx.doi.org/10.4135/9781452231549>
22. Cultural impact of human resource policies on job satisfaction across 48 countries / J.K. Andreassi [et al.] // Cross Cultural Management. 2014. Vol. 21. No. 1. P. 55–77. <https://doi.org/10.1108/CCM-05-2012-0044>
23. Clark A.E. Measures of job satisfaction: What makes a good job? Evidence from OECD countries // OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers. 1998. No. 34. OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/670570634774>
24. Muñoz de Bustillo R., E. Fernandez Macías. Job satisfaction as an indicator of the quality of work // The Journal of Socio-Economics, 2005. Vol. 34. No. 5. P. 656–673. <https://doi.org/10.1016/j.socsec.2005.07.027>
25. Inceoglu I., Fleck S. Engagement as a motivational construct // Handbook of Employee Engagement – Perspectives, Issues, Research and Practice; Ed. by S.L. Albrecht. Edward Elgar, Cheltenham. 2010. <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00012>
26. Warr P., Inceoglu I. Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit // Journal of Occupational Health Psychology. 2012. Vol. 17. No. 2. P. 129–138. <https://doi.org/10.1037/a0026859>
27. Measuring More than Money: The Social Economics of Job Quality / R. Muñoz de Bustillo [et al.] / Edward Elgar, Cheltenham. 2011. ISBN 978-1-84980-359-5. URL: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=524031> (дата обращения: 08.12.2022).
28. Locke E.A. The Nature and Causes of Job Satisfaction // Handbook of Industrial and Organizational Psychology (1st Ed.); Ed. by M.D. Dunnette. Chicago, IL: Rand McNally. 1976. P. 1297–1349.
29. Анкудинов А.Б., Беляева М.Н., Лебедев О.В. Удовлетворённость работой и её детерминанты: результаты статистического моделирования на панельных данных // Социологические исследования. 2013. № 11. С. 75–83. EDN RFXAOF
30. Clark A., Oswald A., Warr P. Is job satisfaction U-shaped in age? // Journal of occupational and organizational psychology. 1996. Vol. 69. No. 1. P. 57–81. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x>
31. Mohanty M.S. Relationship between Positive Attitude and Job Satisfaction: Evidence from the US Data // Eastern Economic Journal. 2016. Vol. 42. No. 3. P. 349–372. <https://doi.org/10.1057/ej.2014.76>
32. Pita C., Torregrosa R. Education and Job Satisfaction. 2021. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.21579.72481>
33. Coverman S. Role overload, role conflict, and stress: Addressing consequences of multiple role demands // Social forces. 1989. Vol. 67. No. 4. P. 965–982. <https://doi.org/10.1093/sf/67.4.965>
34. Boles J.S., Wood J.A., Johnson J. 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. 2003. Vol. 23. No. 2. P. 99–113.
35. Bender K.A., Donohue S.M., Heywood J.S. Job satisfaction and gender segregation // Oxford economic papers. 2005. Vol. 57. No. 3. P. 479–496. <https://doi.org/10.1093/oeq/gpi015>
36. Поплавская А.А., Соболева Н.Э. Удовлетворённость различными аспектами работы мужчин и женщин в России // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. № 5. С. 271–288. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2017.5.15>; EDN YLYOBX
37. Connolly S., Gregory M. Moving down: Women's part-time work and occupational change in Britain, 1991–2001 // IZA Discussion Paper. 2007. No. 3106. <http://ftp.iza.org/dp3106.pdf> (дата обращения: 08.12.2022).

38. Booth A.L., J.C. van Ours. Job satisfaction and family happiness: The part-time work puzzle // *The Economic Journal*. 2008. Vol. 118. No. 526. P. 77–99. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02117.x>
39. Freeman R. Job satisfaction as an economic variable // *American Economic Review – Papers and Proceedings*. 1978. Vol. 68. No. 2. P. 135–141.
40. Котырло Е.С. Не хлебом единым: удовлетворённость работой бюджетников в сравнении с работниками частного сектора // НИУ ВШЭ, 2023. URL: <https://www.hse.ru/data/2023/02/14/2031925271/20230214.pdf> (дата обращения: 18.03.2023).
41. OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment // OECD Publishing, 2017. Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264278240-en>

Информация об авторе:

Екатерина Алексеевна Черных – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, Институт экономики РАН; ведущий научный сотрудник, Научный центр экономики труда, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия (e-mail: chernykh.ekaterina108@gmail.com) (e-library AuthorID: 473083) (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>) (ResearcherID: AAF-7310-2021)
Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 08.02.2023; одобрена после рецензирования 05.04.2023; принята к публикации 16.05.2023.

References

- Soboleva I.V. Human potential of the Russian economy: problems of conservation and development. Moscow: Nauka. 2007. 202 p. (In Russ.)
- Podvoisky G.L. Human potential reproduction in the context of new challenges. *Mir novoy ekonomiki=The World of the New Economy*. 2022;16(3):63-74. (In Russ.) <https://doi.org/10.26794/2220-6469-2022-16-3-63-74>
- Veredyuk O.V. Quality of youth employment in Russia: analysis of job satisfaction as assessments. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2018;(3):306-323. (In Russ.) <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16>
- Locke E.A. What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*. 1969;4:309-336. URL: <https://www.libs.uga.edu/reserves/docs/scans/job%20satisfaction.pdf> (date of access: 08.12.2022).
- Clark A.E. Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? *Labour economics*. 1997;4(4):341-372. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9)
- OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment. OECD Publishing. 2017. Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264278240-en>
- Green F. Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy. Woodstock, Princeton University Press. 2006. URL: https://www.researchgate.net/publication/37153116_Demanding_Work_The_Paradox_of_Job_Quality_in_the_Affluent_Economy (date of access: 08.12.2022).
- Green F., Mostafa T. Trends in job quality in Europe. Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg. 2012. <https://doi.org/10.2806/35164> URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1228en_0.pdf (date of access: 08.12.2022).
- Smirnykh L.I. Job satisfaction: the choice between stable employment and labor mobility. *Ekonomika obrazovaniya=Economics of education*. 2009;(4-2):32-39. (In Russ.)
- Chernykh E.A. Quality of Working Life and Job Satisfaction on the Russian Labour Market. *Uroven' zhizni naseleniya v regionakh Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022;18(2):214–226. (In Russ.) <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.2.6>
- Clark A.E. What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data. *Labour Economics*. 2001;8(2):223-242. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(01\)00031-8](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(01)00031-8)
- Griffeth R.W., Hom P.W., Gaertner S. A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*. 2000;26(3):463-488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Hardy G.E., Woods D., Wall T.D. The impact of psychological distress on absence from work. *Journal of Applied Psychology*. 2003;88(2):306-314. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.306>
- Lee T.H., Gerhart B., Weller I., Trevor C.O. Understanding voluntary turnover: Path-specific job satisfaction effects and the importance of unsolicited job offers. *Academy of Management Journal*. 2008;51(4):651-671. <https://doi.org/10.5465/AMR.2008.33665124>
- Judge T.A. et al. The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*. 2001;127(3):376-407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Warr P. Work, Happiness and Unhappiness. Lawrence Erlbaum Associates. New York: Psychology Press. 2007. 562 p. ISBN 9780203936856, <https://doi.org/10.4324/9780203936856>
- Viswervaran C. Absenteeism and measures of job performance: A meta-analysis. *International Journal of Selection and Assessment*. 2002;10(1-2):12-17. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00190>
- Gomathy C.K. The Impact of Job Satisfaction on Workers' Productivity. *International journal of scientific research in engineering and management*. 2022;06(02). <https://doi.org/10.55041/IJSREM11593>
- Lopes H., Lagoa S., Calapez T. Work autonomy, work pressure, and job satisfaction: An analysis of European Union countries. *The Economic and Labour Relations Review*. 2014;25(2):306-326. <https://doi.org/10.1177/1035304614533868>

20. Spector P.E. Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations*. 1986;39(11):1005-1016. <https://doi.org/10.1177/001872678603901104>
21. Spector P.E. *Job Satisfaction: Application, Assessment Causes and Consequences*. SAGE Publications, Inc. 1997. <https://dx.doi.org/10.4135/9781452231549>
22. Andreassi J.K. et al. Cultural impact of human resource policies on job satisfaction across 48 countries. *Cross Cultural Management*. 2014;21(1):55-77. <https://doi.org/10.1108/CCM-05-2012-0044>
23. Clark A.E. Measures of job satisfaction: What makes a good job? Evidence from OECD countries. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*. 1998;(34). OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/670570634774>
24. Muñoz de Bustillo R., É. Fernandez Macías. Job satisfaction as an indicator of the quality of work. *The Journal of Socio-Economics*. 2005;34(5):656-673. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2005.07.027>
25. Inceoglu I., Fleck S. Engagement as a motivational construct. *Handbook of Employee Engagement – Perspectives, Issues, Research and Practice*; Ed. by S.L. Albrecht. Edward Elgar, Cheltenham. 2010. <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00012>
26. Warr P., Inceoglu I. Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2012;17(2):129-138. <https://doi.org/10.1037/a0026859>
27. Muñoz de Bustillo R. et al. *Measuring More than Money: The Social Economics of Job Quality*. Edward Elgar, Cheltenham. 2011. ISBN 978-1-84980-359-5. URL: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=524031> (дата обращения: 08.12.2022).
28. Locke E.A. The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology (1st Ed.)*. Ed. by M.D. Dunnette. Chicago, IL: Rand McNally. 1976;1297-1349.
29. Ankudinov A.B., Belyaeva M.N., Lebedev O.V. Job satisfaction and its determinants: results of statistical modeling on panel data. *Sotsiologicheskie Issledovaniya=Sociological Research*. 2013;(11):75-83. (In Russ.)
30. Clark A., Oswald A., Warr P. Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of occupational and organizational psychology*. 1996;69(1):57-81. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x>
31. Mohanty M.S. Relationship between Positive Attitude and Job Satisfaction: Evidence from the US Data. *Eastern Economic Journal*. 2016;42(3):349-372. <https://doi.org/10.1057/eej.2014.76>
32. Pita C., Torregrosa R. Education and Job Satisfaction. 2021. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.21579.72481>
33. Coverman S. Role overload, role conflict, and stress: Addressing consequences of multiple role demands. *Social forces*. 1989;67(4):965-982. <https://doi.org/10.1093/sf/67.4.965>
34. Boles J.S., Wood J.A., Johnson J. 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*. 2003;23(2):99-113.
35. Bender K.A., Donohue, S.M., Heywood J.S. Job satisfaction and gender segregation. *Oxford economic papers*. 2005;57(3):479-496. <https://doi.org/10.1093/oep/gpi015>
36. Poplavskaya A.A., Soboleva N.E. Satisfaction with various aspects of the work of men and women in Russia *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny=Monitoring of public opinion: Economic and social changes*. 2017;(5):271-288. (In Russ.) <https://doi.org/10.14515/monitoring.2017.5.15>
37. Connolly S., Gregory M. Moving down: Women's part-time work and occupational change in Britain, 1991-2001. *IZA Discussion Paper*. 2007;(3106). <http://ftp.iza.org/dp3106.pdf> (date of access: 08.12.2022).
38. Booth A.L., van Ours J.C. Job satisfaction and family happiness: The part-time work puzzle. *The Economic Journal*. 2008;118(526):77-99. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02117.x>
39. Freeman R. Job satisfaction as an economic variable, *American Economic Review – Papers and Proceedings*, 1978;68(2):135-141.
40. Kotyrló E.S. Not by Bread Alone: Job Satisfaction with State Employees Compared to Private Sector Employees. Higher School of Economics, 2023. URL: <https://www.hse.ru/data/2023/02/14/2031925271/20230214.pdf> (date of access: 18.03.2023).
41. OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment. *OECD Publishing*, 2017. Paris. <http://doi.org/10.1787/9789264278240-en>

Information about the author:

Ekaterina A. Chernykh – PhD in Economics, Leading Research Associate, Institute of Economics of the Russian Academy of Science; Leading Research Associate, Research Center of Labour Economics, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia (e-mail: chernykh.ekaterina108@gmail.com), (e-library AuthorID: 473083), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>), (ResearcherID: AAF-7310-2021)

The author declares no conflict of interests.

The article was submitted 08.02.2023; approved after reviewing 05.04.2023; accepted for publication 16.05.2023