

© 2022

Ашхен Нанавян

кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник

Центрального экономико-математического института

Российской академии наук (г. Москва, Россия)

(e-mail: ashchenn@mail.ru)

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТОЙ И ЗАНЯТОСТЬ В РЕГИОНАХ РОССИИ

В статье представлен анализ удовлетворенности работой и заработной платой в регионах России. По данным «Комплексного наблюдения условий жизни населения» рассчитаны общий и частные индексы удовлетворенности работой; показано, что надежность работы¹ оценивается выше других характеристик, а наиболее существенная региональная дифференциация отмечается по индексу удовлетворенности заработной платой. Минимальные значения индекса удовлетворенности заработной платой в Волгоградской области и в Республике Северная Осетия – Алания, но значение индекса надежности работы в этих субъектах РФ почти в два раза больше. Максимальные значения удовлетворенности заработной платой более характерны для регионов с высоким уровнем участия в рабочей силе.

Ключевые слова: удовлетворенность работой, удовлетворенность заработной платой, надежность работы, уровень участия в рабочей силе, занятое население, регион.

DOI: 10.31857/S020736760021100-9

Удовлетворенность различными аспектами трудовой деятельности оказывает влияние на формирование экономического потенциала и показатели занятости населения. Соответственно, анализ и выявление особенностей удовлетворенности работой, которую в определенной степени можно рассматривать как индикатор, характеризующий отношение работников к условиям занятости, а также сбалансированность требований работника к содержанию, характеру и условиям труда, позволяет оценить ситуацию на рынке труда и качество трудовой жизни человека. Вместе с тем исследование этого многогранного и сложного понятия предполагает междисциплинарный подход, привлекает внимание психологов, социологов и экономистов и интерпретируется, например, как: показатель отношения к труду; характеристика социального статуса человека; характеристика экономической активности.

Удовлетворенность или неудовлетворенность работой связана с состоянием здоровья (физического и психического), а также с возрастом и уровнем образования человека, с накопленным опытом и стажем работы и т.д. Но необходимо отметить, что неудовлетворенность может наблюдаться на любом этапе трудовой деятельности и может быть связана как с уровнем напряженности на рынке труда, так и с конкретными условиями работы, в том числе с графиком работы.

¹ В статье под «надежностью работы» подразумевается уверенность работника в долгосрочной занятости.

В литературе представлено много работ по различным аспектам исследований удовлетворенности работой и отмечается, что концепция удовлетворенности работой сформировалась в социологии и психологии в середине XX в., а в 70-90-е годы привлекла внимание экономистов и применялась в исследованиях организационного поведения индивидов. Для анализа удовлетворенности работой использовались данные обследований отдельных групп работников предприятий, а также инструментарий, при помощи которого было показано, что удовлетворенность работой является хорошим индикатором объективных и субъективных характеристик трудовой деятельности и может применяться для прогнозирования поведения индивидов на рынке труда [7. С. 33]. Кроме того, исследования были связаны с выявлением факторов, влияющих на удовлетворенность работой, например, с использованием функции полезности [8; 13].

Еще в 1974 г. в отечественной социологии был поставлен вопрос о целесообразности исследований удовлетворенности трудом. В. Ядов и А. Киссель, в частности, отмечали: «Трудноразрешимая проблема, с которой сталкиваются все изучающие эту область, заключается в том, что не обнаруживается однозначной связи между уровнем удовлетворенности работой и реальным производственным поведением работника... Можно сказать, что это последнее обстоятельство создало подлинно кризисную ситуацию в исследованиях удовлетворенности трудом и работой» [12. С. 78]. Последующие исследования подтвердили этот вывод (например, работа А. Темницкого [10]), более того, отмечалось, что исследования удовлетворенности трудом имеют критически низкую практическую ценность. Тем не менее такие исследования продолжают [1; 2; 11] и во многом их актуальность определяется не только практической значимостью анализа взаимосвязи субъективных оценок качества труда и результатов деятельности работника, но и необходимостью исследования влияния этих оценок на уровень экономической активности населения², выбор так называемой неформальной занятости, принятие решений о смене места работы или миграции, например, в другой регион, с более благоприятной ситуацией на рынке труда. При этом негативное отношение к работе может быть причиной излишней мобильности на рынке труда, а различия в удовлетворенности различными аспектами трудовой деятельности во многом определяют не только показатели занятости населения, но и потенциал развития экономики, в том числе на региональном уровне.

² Здесь можно отметить и влияние уровня безработицы на удовлетворенность работой. Как отмечалось в [4], «...уровень безработицы косвенно отражает и условия доступа к рабочим местам, и переговорную силу работников относительно работодателей, и наличие прошлого опыта (памяти) безработицы у тех, кто через нее прошел. Все это, по-видимому, не нейтрально по отношению к уровню удовлетворенности трудом. С одной стороны, угроза безработицы может усиливать ощущение удовлетворенности от “синицы в руке”, а с другой, безработица стимулирует давление на работника (на его зарплату и условия занятости), ограничивает восходящую мобильность, делает “журавля в небе” труднодостижимым. Вследствие безработицы человек может браться за любую работу, тем самым увеличивая разрыв между имеющимся и желаемым. В итоге удовлетворенность трудом будет снижаться» [4. С. 49–50].

В этой связи следует отметить, что для такого анализа необходимо оценить как сложившийся общий уровень удовлетворенности работой в регионах, так и частные показатели по различным характеристикам удовлетворенности работой. Информационной базой для этого могут послужить данные «Комплексного наблюдения условий жизни населения», которое охватывает примерно 60 тыс. домохозяйств во всех субъектах РФ, а удовлетворенность работой оценивается по следующим вопросам: заработная плата, надежность работы, выполняемые обязанности, режим работы, условия труда, расстояние до работы, профессиональная удовлетворенность, моральное удовлетворение. Результаты опросов представлены по четырем группам ответов: вполне удовлетворены, не вполне удовлетворены, совсем не удовлетворены, затруднились ответить (ответы представлены в процентах). Соответственно для обобщенной оценки и интерпретации ответов респондентов можно рассчитать *индекс удовлетворенности работой* следующим образом:

а) используя балльную шкалу, определить вес каждого ответа (положительный и отрицательный): вполне удовлетворены — 2 балла, не вполне удовлетворены — 1 балл, совсем не удовлетворены — (–2) балла, затруднились ответить — 0 баллов;

б) рассчитать среднюю оценку по всем вопросам наблюдения.

Аналогично можно рассчитать и частные индексы удовлетворенности работой.

В этой статье представлен анализ общего индекса удовлетворенности работой и частных индексов удовлетворенности заработной платой и надежности работы. По регионам России расчеты индексов произведены по данным за 2018 год.

Индекс удовлетворенности работой в России. Удовлетворенность работой зависит от требований, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда. В среднем в наибольшей степени занятое население удовлетворено режимом работы (1,76), выполняемыми обязанностями (1,68), а также условиями труда (1,67). Моральная и профессиональная удовлетворенность несколько меньше (1,54 и 1,47 соответственно). Сбалансированность этих требований и субъективной оценки возможностей их реализации во многом определяется удовлетворенностью уровнем зарплаты. Отметим, — вполне ожидаемо, что значение индекса удовлетворенности заработной платой существенно меньше значения других частных индексов удовлетворенности работой. При этом оценка степени удовлетворенности заработной платой не является определяющей и, как правило, формируется на основе сравнения с зарплатой за такой же вид деятельности на другом предприятии или в другом регионе (стране), а также с зарплатой за другой вид деятельности. Оценка же надежности работы формируется как на основе личных наблюдений человека, так и под влиянием оценки ситуации на рынке труда в СМИ, в официальной статистике и т.п.

На Рис. 1 представлена динамика общего индекса удовлетворенности работой, а также частных индексов удовлетворенности зарплатой и надежностью

работы. За рассматриваемый период наблюдается увеличение значения всех индексов, но индекс удовлетворенности заработной платой в 2020 г. по сравнению с 2011 г. увеличился наиболее значительно (на 0,549 пункта), тогда как индекс надежности работы — всего лишь на 0,282 пункта.

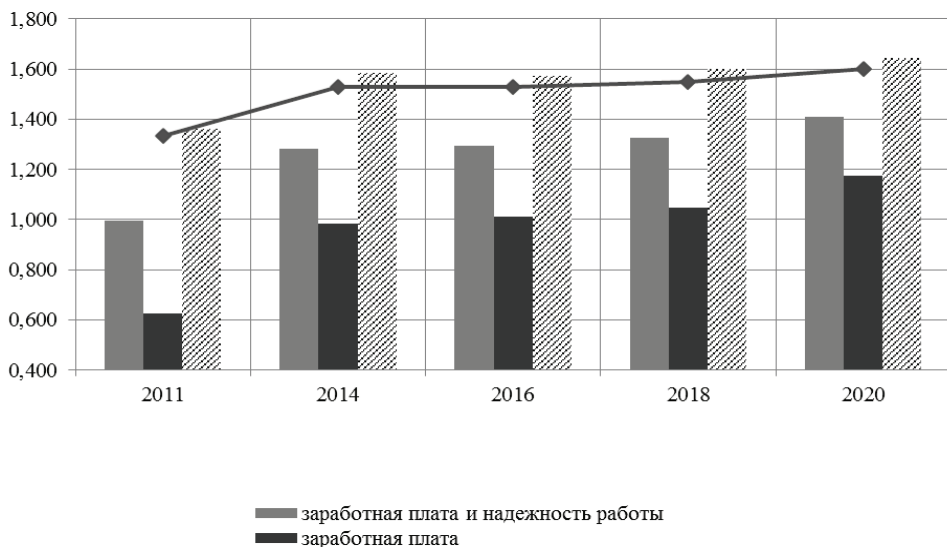


Рис. 1. Индекс удовлетворенности работой и частные индексы удовлетворенности заработной платой и надежности работы в России

Источник: Комплексное обследование условий жизни населения, 2011–2020 гг. // Федеральная служба государственной статистики России.

Оценка удовлетворенности работой, заработной платой и надежностью работы в регионах РФ. Эти оценки в значительной степени дифференцированы по регионам России. На Рис. 2 представлены индексы удовлетворенности работой и частные индексы удовлетворенности заработной платой и надежности работы в регионах России в 2018 году. Вариационный размах по индексу удовлетворенности работой составляет 0,441, по надежности работы — 0,561, а по заработной плате значительно больше — 0,909 и характерен для Южного федерального округа. Минимальный же вариационный размах индекса удовлетворенности зарплатой отмечен в Дальневосточном федеральном округе (минимальное значение в Камчатском крае, максимум — в Республике Саха (Якутия), вариационный размах — 0,343). Следует отметить примерно такую же дифференциацию оценок индекса зарплаты в Уральском федеральном округе (минимальное значение в Челябинской области, максимум — в Ямало-Ненецком автономном округе, вариационный размах — 0,387).

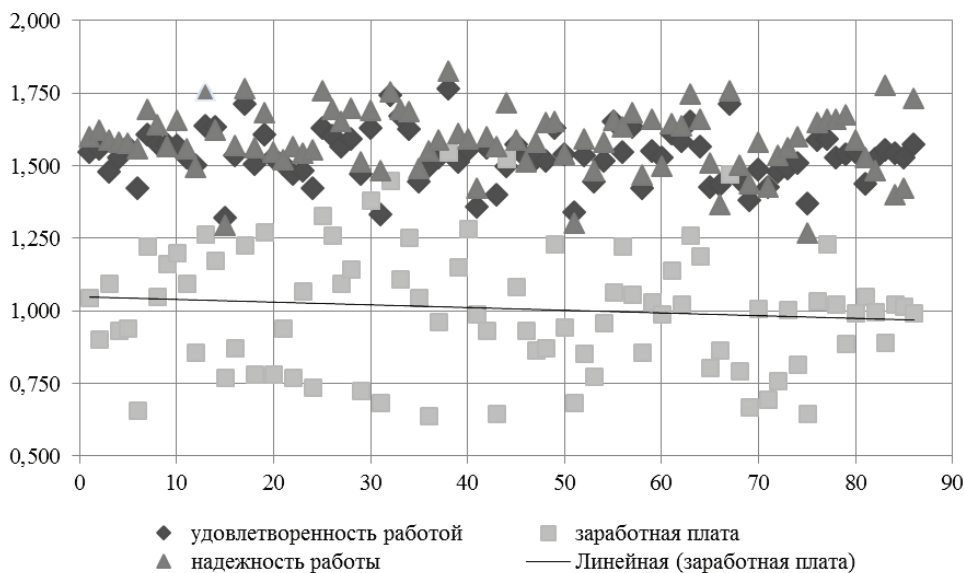


Рис. 2. Индекс удовлетворенности работой и частные индексы удовлетворенности заработной платой и надежностью работы в регионах России (2018 г.)

Источник: Комплексное обследование условий жизни населения, 2018 / Федеральная служба государственной статистики России.

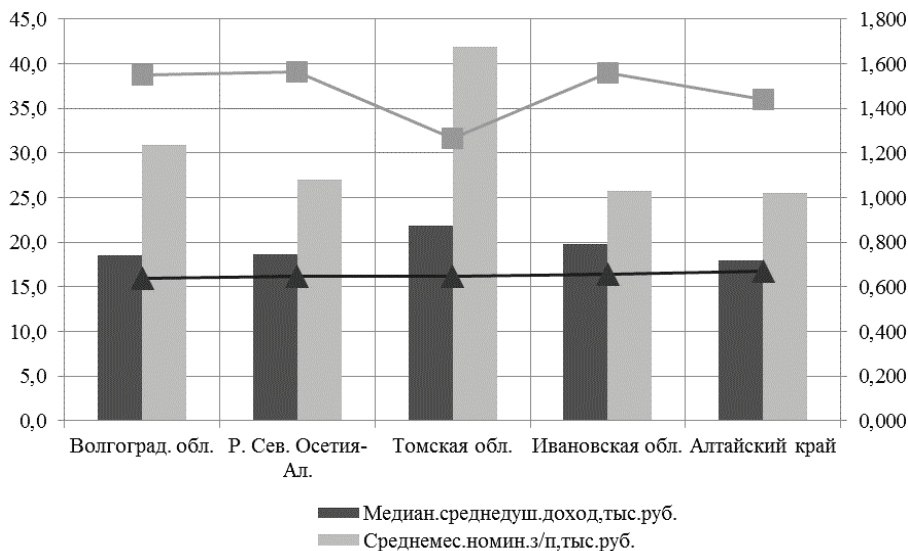


Рис. 3. Среднемесячная заработная плата и среднедушевые доходы населения в регионах России с минимальными индексами удовлетворенности заработной платой и надежностью работы (2018 г.)

Источник: Комплексное обследование условий жизни населения, 2018 / Федеральная служба государственной статистики России; Регионы России: Социально-экономические показатели. 2021: Стат. сб. / Росстат.

Отметим также и регионы, в которых наблюдается наиболее существенный разрыв в оценках надежности работы и удовлетворенности заработной платой. Так, в *Республике Северная Осетия – Алания, в Волгоградской и Ивановской областях* высокая оценка надежности работы сопровождается низким значением индекса удовлетворенности заработной платой. В этих субъектах РФ, а также в *Алтайском крае* среднемесячная заработная плата и медианное значение среднедушевых доходов были значительно ниже, чем в среднем по России – 43,7 тыс. руб. и 24,8 тыс. руб. соответственно. В этой группе регионов также и *Томская область*, что связано не только с низкой оценкой удовлетворенности заработной платой, но и наименьшим значением индекса надежности работы (Рис. 3).

Минимальные и максимальные значения частных индексов удовлетворенности заработной платой и удовлетворенности надежностью работы в регионах России представлены в табл. 1.

Анализ индексов удовлетворенности заработной платой и надежности работы показал, что максимальные значения удовлетворенности заработной платой более характерны для регионов с высоким уровнем участия в рабочей силе. Так, доля лиц, не входящих в состав рабочей силы (экономически неактивное население), в Ямало-Ненецком и Ханты-Мансийском автономных округах в 2018 г. составляла всего лишь 23,9% и 28,7% соответственно (по России – 37,2% [5]). Однако в этой группе представлены и регионы с низким уровнем участия в рабочей силе (например, Рязанская область и Республика Тыва, где уровень экономической неактивности составлял 44,9% и 40,4% соответственно [5]). В то же время минимальные значения индекса удовлетворенности зарплатой также отмечены в регионах с высоким уровнем экономической неактивности (в частности, Республика Адыгея и Алтайский край – 45,9% и 40,5% [5]).

Примерно такая же картина наблюдается и по уровню безработицы. Значимой корреляционной связи рассматриваемых частных индексов и этих показателей не наблюдается. Но следует отметить, что *для регионов с более высокой степенью удовлетворенности заработной платой характерна также и более высокая оценка надежности работы*. При этом в группе с минимальными значениями индекса удовлетворенности заработной платой надежность работы оценивается почти в два раза выше и, видимо, можно подтвердить выводы о том, что «...стабильность занятости ценится выше гарантий достойной оплаты труда» [9. С. 23], а «...бедность домохозяйств экономически активного населения оказывает значимое негативное влияние на удовлетворенность трудом работников таких домохозяйств» [1]. Анализ значений индекса удовлетворенности зарплатой и надежностью работы в определенной степени подтверждает это (Рис. 4).

Таблица 1

**Частные индексы удовлетворенности заработной платой (Из/п) и надежности работы (Ин/р)
в регионах России (2018 г.)***

	Минимальные значения			Максимальные значения	
	Из/п	Ин/р		Из/п	Ин/р
<i>Волгоградская область</i>	0,638	1,552	Смоленская область	1,176	1,625
<i>Респ. Сев. Осетия – Алания</i>	0,646	1,566	Ямало-Ненецк. авт. окр.	1,191	1,660
Томская область	0,646	1,267	Липецкая область	1,201	1,658
<i>Ивановская область</i>	0,656	1,559	Калужская область	1,222	1,695
Алтайский край	0,670	1,438	Пензенская область	1,223	1,635
Республика Адыгея	0,686	1,485	Тульская область	1,226	1,766
Чувашская Республика	0,686	1,303	Респ. Саха (Якутия)	1,232	1,660
Иркутская обл.	0,695	1,426	Республика Татарстан	1,233	1,655
Псковская обл.	0,726	1,514	Краснодарский край	1,255	1,689
Вологодская обл.	0,737	1,557	Ленинградская обл.	1,259	1,694
Кемеровская область	0,760	1,535	Ханты-Манс. авт. окр.	1,261	1,746
Тамбовская область	0,771	1,296	Рязанская область	1,265	1,757
Арханг. обл. без авт. окр.	0,773	1,568	г. Москва	1,274	1,684
Кировская область	0,774	1,485	Республика Ингушетия	1,283	1,594
Ярославская область	0,782	1,561	Калининградская обл.	1,327	1,758
Республика Карелия	0,783	1,548	г. Санкт-Петербург	1,383	1,692
Республика Хакасия	0,794	1,504	Республика Калмыкия	1,450	1,753
Челябинская область	0,804	1,511	Республика Тыва	1,471	1,759
Омская область	0,818	1,599	Чеченская Республика	1,525	1,718
Пермский край	0,852	1,592	г. Севастополь	1,547	1,828

* Ранжирование произведено по значению индекса удовлетворенности заработной платой.

Источник: Рассчитано по данным Комплексного обследования условий жизни населения, 2018 / Федеральная служба государственной статистики России.

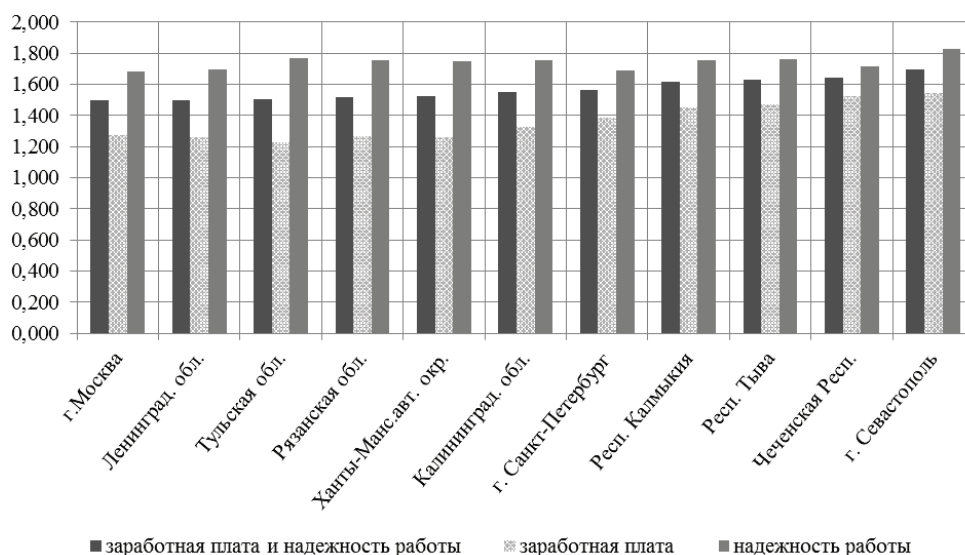


Рис. 4. Индекс удовлетворенности заработной платой и надежностью работы в регионах России (2018 г.) (максимальные значения)

Источник: Комплексное обследование условий жизни населения, 2018 / Федеральная служба государственной статистики России.

Медианное значение индекса удовлетворенности заработной платой и надежностью работы отмечено по Хабаровскому краю и составляло 1,322. В Московской области этот индекс был равен среднероссийскому (1,357), но индекс надежности работы в этом регионе ниже — 1,559 (в РФ — 1,601), а удовлетворенность зарплатой больше — 1,096 (в РФ — 1,047).

Таким образом, анализ общего и частных индексов удовлетворенности работой показал, что в нашей стране надежность работы оценивается значительно выше, а существенная региональная дифференциация отмечается по индексу удовлетворенности заработной платой: наименьшее значение в 2018 г. отмечено в Волгоградской области (хотя в 2016 г. значение индекса в этой области было выше и составляло 0,803), наибольшее — в г. Севастополь. Очевидно, что по сравнению с другими характеристиками оценки трудовой деятельности удовлетворенность зарплатой, как правило, ниже. За рассматриваемый период относительную сбалансированность частных индексов удовлетворенности уровнем зарплатой и надежности работы можно отметить в таких регионах как Чеченская Республика, г. Севастополь, Республика Тыва, Республика Калмыкия и Республика Ингушетия.

Также следует отметить, что удовлетворенность занятых в мегаполисах (Москва, Санкт-Петербург) не отличается более высоким уровнем оценок, а серьезную обеспокоенность в степени надежности работы отмечают в Томской и Тамбовской областях, в Республиках Чувашия и Алтай, а также в Сахалинской области.

В связи с этим представляется, что заработная плата и условия труда – основные критерии, которые в значительной степени влияют на мотивацию работника и определяют субъективные оценки удовлетворенности работой, но необходимо изучать множество различных факторов, воздействующих как на удовлетворенность работой в целом, так и на её отдельные аспекты. Предлагаемый в работе индексный подход к оценке удовлетворенности работой можно использовать для анализа взаимосвязи этих субъективных оценок и других социально-экономических показателей развития региона.

Литература

1. Бобков В.Н., Матвеева Т.А. Влияние монетарной и немонетарной бедности домохозяйств экономически активного населения на удовлетворенность трудом // Экономика региона. 2014. № 4.
2. Ильясов Ф.Н. О целесообразности исследований удовлетворенности трудом // Социологический журнал. 2013. № 3. С. 130–138.
3. Комплексное наблюдение условий жизни населения // М.: Федеральная служба государственной статистики России. 2018. <https://gks.ru>
4. Монусова Г.А. Где и кому работа в радость: межстрановые сравнения удовлетворенности трудом // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. 2008. № 5. С. 43–57.
5. Обследование рабочей силы (обследование по проблемам занятости населения). Федеральная служба государственной статистики России, 2009–2020 годы. <https://gks.ru>
6. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2021: Стат. сб. / Росстат. М., 2021. 1112 с.
7. Смирных Л.И. Удовлетворенность работой: выбор между стабильной занятостью и трудовой мобильностью // Экономика образования. № 4, часть 2, 2009. С. 32–39.
8. Смирных Л.И. Удовлетворенность работой на российском рынке труда // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2009. № 2. С. 90–100.
9. Соболев Э., Соболева И. Российская трудовая модель и политика занятости // Общество и экономика. 2022. № 3. С. 22–34. DOI: 10.31857/S020736760019059-3
10. Темницкий А.Л. Удовлетворенность работой на предприятии как определяющий фактор качества трудовой жизни рабочих России // Современный менеджмент. Проблемы, гипотезы, исследования. Сборник научных трудов. Вып. 4: в 2-х ч. Ч. 2. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. С. 231–238.
11. Устинова К.А., Гордиевская А.Н. Удовлетворенность работой и параметры, ее определяющие // Проблемы прогнозирования. 2019. № 1. С. 123–130.
12. Ядов В.А., Киссель А.А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического обоснования // Социологические исследования. 1974. № 1. С. 78–87.
13. Clark A.E. What Really Matters In a Job? Hedonic Measurement Using Quit Data / A.E. Clark // Labour Economics. 2001. Vol. 8(2). P. 223–242.

Ashkhen Nanavyan (e-mail: ashchenn@mail.ru)

Ph.D. in Economics,

Leading Researcher Central Economic Mathematical Institute, Russian Academy of Sciences
(Moscow, Russia)

ASSESSING JOB SATISFACTION AND JOB SECURITY IN RUSSIA

The author presents an analysis of job and salary satisfaction, and job security in the regions of Russia. In the article general and specific job satisfaction indices are calculated based on the Comprehensive Observation of Living Conditions of the Population; it is shown that job security is much more appreciated, and the most significant regional differentiation is noted by the wage satisfaction index. The minimum values of the wage satisfaction index are in the Volgograd region and in the Republic of North Ossetia – Alania, but job security in these constituent entities of the Russian Federation is estimated at almost twice as high, compared to other regions. Maximum wage satisfaction values are more typical for regions with high levels of labor force participation.

Keywords: job satisfaction, wage satisfaction, job security, labor force participation rate, employed population, region.

DOI: 10.31857/S020736760021100-9