

**Сфера труда: субъективные оценки и объективные характеристики  
(межстрановые сопоставления)**

Положение человека в сфере труда имеет два измерения: объективное и субъективное. Если первое определяется объективными условиями (например, весь набор условий труда и занятости, включая рабочее время и оплату труда), то второе является субъективным отражением этих условий в сознании человека. Одну и ту же реальность два человека могут оценивать по-разному. То, как конкретные объективные реалии субъективно воспринимаются, в свою очередь, влияет на поведение людей. Таким образом, то или иное поведение человека в сфере труда является результатом сложной индивидуальной комбинации взаимовлияния объективного и субъективного, где порой трудно выделить первичное и вторичное. Отсюда вытекает важность и необходимость понимания «хитрых» переплетений объективных и субъективных характеристик трудовой сферы.

Однако объективные характеристики, формирующие наше отношение к труду, могут лежать в разных плоскостях и на разных уровнях. Прежде всего, отношение к труду формируется под воздействием типа личности, индивидуальных характеристик индивидов и их рабочих мест, социальной встроенности человека и т.д. Но есть и факторы, действующие на макроуровне. К ним можно отнести уровень экономического положения страны, доминирующие в стране культурные ценности, модель функционирования рынка труда и т.п. Эти факторы образуют страновой контекст, который может влиять как на структуру индивидуальных характеристик (например, распределение по образованию или по профессиям), так и непосредственно на уровень удовлетворенности трудом. Можно предположить, что люди, имеющие схожие персональные характеристики (включая характеристики рабочих мест), но живущие в разных страновых контекстах, могут значительно различаться между собой по субъективному восприятию труда, ключевым (интегральным) показателем которого является удовлетворенность трудом.

Мы ищем ответ на простой вопрос: как граждане различных европейских стран различаются своими оценками труда? Естественно, что в центре этого анализа – россияне, наши соотечественники. Как они позиционированы среди других европейцев? Если как-то

выделяются, то почему? Что объясняет эти различия: демография, культура или характеристики рабочих мест?

Цель данной работы двояка:

- 1) проанализировать межстрановые различия в субъективных оценках труда, прежде всего, в оценке удовлетворенности трудом;
- 2) попытаться понять взаимодействие между страновыми и индивидуальными объективными характеристиками, формирующими отношение к труду.

Работа имеет следующую структуру и логику. В первом параграфе мы представим обзор междисциплинарной литературы, в которой обсуждаются проблемы субъективных оценок труда, в частности, удовлетворенности трудом, в различных странах. Следующий раздел описывает используемые данные и представляет методологию исследования. Третий параграф анализирует взаимовлияния различных субъективных оценок труда. Четвертый параграф описывает вариацию межстрановых оценок труда в связи с вариацией основных страновых характеристик. В пятом параграфе мы переходим от простых парных сопоставлений к регрессионным оценкам, которые позволяют нам отделить эффект принадлежности к той или иной стране от влияния индивидуальных характеристик. В заключении мы подводим итоги и анализируем место России в мировом контексте.

### **Субъективные оценки труда: что нам известно?**

Субъективные оценки труда – это, прежде всего, показатели, характеризующие отношение к труду, как в целом, так и к отдельным его сторонам. Мы оцениваем наш труд исходя из его содержания, оплаты, производственных условий, графика работы, ее гарантированности и стабильности и т.п. Интегральной субъективной характеристикой трудовой деятельности является удовлетворенность трудом в целом, которая «схватывает» отношение (оценку, социальную установку, attitude)<sup>1</sup> индивида к своему труду, благодаря «взвешиванию» им плюсов и минусов своей работы. При этом эти плюсы и минусы (т.е. блага и издержки) предварительно соотносятся индивидом со своими притязаниями.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> См.: *Магун В.* «Потребности и психология социальной деятельности личности»

Ред. В. Ядов, Ленинград: Наука, 1983. С. 104-136.

<sup>2</sup> В дальнейшем мы будем использовать термины «субъективные оценки труда», «субъективные показатели труда», «удовлетворенность трудом», «удовлетворенность работой» как синонимы.

Большинство исследователей, анализируя субъективные оценки труда, оценивают, прежде всего, удовлетворенность трудом в целом, как ключевое (интегральное) понятие. При этом частные «удовлетворенности» (отношение к отдельным элементам труда и занятости) рассматриваются как дополнительные (составляющие) характеристики.

Проблеме удовлетворенности трудом, в частности, механизмам ее формирования, посвящены тысячи публикаций в разных странах мира. Наиболее полный обзор исследований в этой области, проведенных индустриальными психологами и социологами к середине 70-х годов прошлого века, предложен американским психологом Э.Локком<sup>3</sup>.

Из его анализа следует, что термин «удовлетворенность трудом» или «удовлетворенность работой», несмотря на широкое использование, не имеет общепринятого определения. Каждый исследователь использует своё операциональное определение. Сам Э.Локк первоначально формулировал удовлетворенность трудом как «приятное позитивное эмоциональное состояние в результате оценки своей работы или своего опыта»<sup>4</sup>. В дальнейшем он дал более развернутое определение: «удовлетворенность трудом является результатом оценки человеком своей работы как средства достичь определенных ценностей, связанных с работой, при условии, что эти ценности дают возможность удовлетворить потребности индивида».<sup>5</sup>

В результате анализа многочисленных работ в области индустриальной психологии и социологии (около 3300 работ, затрагивающих проблемы удовлетворенности трудом и опубликованных с начала 20 века), подытоживая дискуссии научного сообщества по сюжетам отношения к труду, Локк делает следующие выводы:

- 1). Удовлетворенность трудом индивида тесно связана с его восприятием жизни в целом, семьи и самого себя как личности, прямо или косвенно может коррелировать с его здоровьем (физическим и психологическим). Неудовлетворенность трудом может быть причиной абсентеизма и излишней мобильности на рынке труда.<sup>6</sup>
- 2). Удовлетворенность трудом формируется благодаря совместимости для человека ценности конкретного труда и потребности в нем. Среди наиболее важных ценностей, способствующих удовлетворенности трудом, отмечаются следующие: интересность

---

<sup>3</sup> См. *Locke E. The Nature and Causes of Job Satisfaction. / Handbook of Industrial and Organizational Psychology.*, 1976.

<sup>4</sup> Там же, с.1300

<sup>5</sup> Там же, с.1307

<sup>6</sup> Там же, с.1334

работы, понятное и прозрачное вознаграждение за труд, удобные и комфортные производственные условия и т.п.

Как мы видим, подход психологов отличается тем, что они стараются детально объяснить сущность, природу, механизм формирования удовлетворенности трудом через призму субъективного восприятия тех или иных сторон труда.

Достаточно близка к психологам позиция социологов. Они анализируют вариацию удовлетворенности трудом как эмоционального состояния в различных социально-демографических группах, оценивают влияние различных субъективных и объективных факторов. К примеру, А.Каллеберг выделял три типа объяснения вариации удовлетворенности трудом среди рабочих. Первый тип был связан с персональными характеристиками рабочих, второй тип объяснений рассматривал удовлетворенность трудом как функцию от различий в природе труда, а третий тип объяснял вариацию в отношении к труду, исходя из различной мотивации и предпочтений индивидов.<sup>7</sup>

А. Каллеберг подчеркивал, что для более глубокого анализа отношения людей к своей работе социологам необходимо опираться на теории психологов в части понимания реакций индивидов на труд, а для представления структурных факторов рынка труда - на теории экономистов. По его мнению, барьеры между научными дисциплинами создают препятствия для изучения вопросов, связанных с субъективными оценками труда.

В конце 70-х годов прошлого столетия субъективными трудовыми показателями заинтересовались экономисты. Удовлетворенность трудом стали рассматривать как экономическую категорию<sup>8</sup>, заговорили об «экономике счастья»,<sup>9</sup> экономической полезности субъективных показателей. Как заметил американский экономист Р.Фриман, «ответ на вопрос о том, что люди чувствуют по отношению к своей работе, не лишен смысла, он передает полезную информацию об экономической жизни людей, которая не должна быть игнорирована».<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> *Kalleberg A. Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction// American Sociological Review, Vol.42, No.1 (Feb., 1977), pp.124-143.*

<sup>8</sup> *Hamermesh D. Economic Aspects of Job Satisfaction// Essays in Labor Market Analysis, N.Y. 1977;Freeman R. Job Satisfaction as an Economic Variable// The American Economic Review, Vol.68, No.2. 1978, P. 135.*

<sup>9</sup> *Blanchflower D., A.Oswand Well-Being over Time in Britain and the USA// Journal of Public Economics, 2004, 88:7-8, pp.1359-386..*

<sup>10</sup> *Freeman R. Job Satisfaction as an Economic Variable// The American Economic Review, Vol.68, No.2. 1978, P.135.*

Экономисты не акцентировали внимание на определении сущности и природы феномена удовлетворенности. Например, Д. Хамермеш в своей работе, в которой он возвёл удовлетворенность трудом в ранг экономической категории, определял удовлетворенность трудом крайне примитивным способом: это ответы респондентов на вопросы, отражающие их отношение к труду. Вклад же экономистов в исследование субъективных оценок труда он видел в новом подходе к изучению субъективного восприятия экономических реалий.<sup>11</sup> Д. Хамермеш писал, что индустриальные психологи построили множество теорий удовлетворенности трудом, которые нуждаются в серьезной проверке. «Наша теория, - продолжал Д.Хамермеш – должна а) обеспечить достойное объяснение этих слабых эмпирических результатов, б) указать разумные (основательные) объяснения, почему мы вовлекаем в анализ те или иные переменные, в) выдвинуть дополнительные гипотезы, которые ранее не обсуждались, либо не проверялись».<sup>12</sup>

Своей работой Хамермеш заострил внимание на необходимости использования более продвинутого эконометрического аппарата для оценок субъективных показателей в сфере труда, тем самым, признавая важность понимания обществом трудового самочувствия занятого на рынке труда населения и открывая «двери» для последующих экономических исследований. Эстафета была принята достаточно быстро.

Р. Фриман сконцентрировал свое внимание на удовлетворенности трудом при анализе функционирования рынка труда, и в частности, он показал, что отношение к труду является одним из важнейших факторов, влияющих на трудовую мобильность<sup>13</sup>.

Кларк и Освальд анализировали важность индивидуальных характеристик и характеристик рабочего места, объясняя уровень удовлетворенности трудом в Британии. В частности, они привлекли внимание к тому, что женщины здесь в большей мере довольны своей работой, чем мужчины (в большинстве стран наблюдается иная картина). Этот факт они объясняют тем, что претензии (ожидания) женщин от условий работы и от содержания работы ниже, чем у мужчин, а, соответственно, и оценка работы у женщин выше<sup>14</sup>. Бланчфлауэр и Освальд попытались найти связь между улучшением

---

<sup>11</sup> *Hamermesh D.*. Economic Aspects of Job Satisfaction, P. 54.

<sup>12</sup> *Там же.* С.55.

<sup>13</sup> *См. Freeman. R.*. Job Satisfaction as an Economic Variable// *The American Economic Review*, Vol.68, No.2. 1978.

<sup>14</sup>*Clark A.* Job Satisfaction in Britain// *British Journal of Industrial Relations* , June 1996, 189-217; *A. Clark.* Job Satisfaction and Gender: Why Are Women so Happy at Work?// *Labor Economics* 4, 341-372

экономических показателей и оценками жизни и труда. Их выводы свидетельствуют о том, что удовлетворенность трудом не менялась во времени ни в США, ни в Британии, несмотря на существенное повышение зарплаток, улучшение условий работы, изменения типа работы<sup>15</sup>. Эти результаты говорят о том, что механизмы формирования удовлетворенности трудом не так просты, как кажутся, и нуждаются в более тщательном и многостороннем изучении.

Исследования субъективных оценок труда заиграли новыми красками с появлением эмпирических данных международных обследований в этой области<sup>16</sup>. Стали возможны межстрановые сравнения. Это дало возможность, с одной стороны, глубже и более всесторонне изучать механизмы формирования удовлетворенности трудом и лучше понимать вклад страны в этот механизм, а с другой – дало свидетельства высокой межстрановой вариации по данному показателю.

Учитывая наш исследовательский интерес к международным сопоставлениям, остановимся более подробно на некоторых работах, посвященных межстрановым сравнениям. В частности, обращает на себя внимание работа Alfonso Sousa-Posa, Andres A. Sousa-Posa “Well-being at Work: cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction, в которой на основе данных ISSP (за 1997 год) анализируются факторы, влияющие на отношение к труду в 21 стране.<sup>17</sup> В основу исследования положена идея, что удовлетворенность трудом отражает наше восприятие соотношения трудового вклада (издержек образования, трудовых усилий, здоровья, рабочего времени) и получаемого эмоционального результата, который может выражаться в том, что мы довольны заработком, комфортными условиями труда, хорошими отношениями с руководством и коллегами, интересной содержательной работой и т.д. Работа выстроена вокруг проверки этой гипотезы. Авторы отмечают, что уровень удовлетворенности трудом варьирует по исследуемым странам. В Дании фиксируются наиболее высокие оценки, а в России и в Венгрии – наиболее низкие. И объяснения этих различий лежат, по мнению авторов, именно в психологической плоскости нашего восприятия «вклада» и «отдачи». К

---

<sup>15</sup> *Blanchflower D., A.Oswald* Well-Being over Time in Britain and the USA// *Journal of Public Economics*, 2004, 88:7-8, pp.1359-386.

<sup>16</sup> ISSP 1989,1997, 2006; ESS – 2006; European Community Household Panel Survey (1994 - 2001); ESS (2002, 2004, 2006).

<sup>17</sup> *Alfonso Sousa-Posa, Andres Sousa-Posa*. Well-Being at Work: Cross-national Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction// *The Journal of Socio-Economics* 29 (2000), p.517-538;

примеру, в Дании, Швейцарии, Голландии при низких «издержках» заметна высокая «отдача», и, как следствие, - высокая удовлетворенность трудом. В России, в Болгарии, Венгрии, Чехии, напротив, при высоких издержках труда отмечается низкая эмоциональная отдача от различных элементов труда и низкий уровень удовлетворенности трудом. Несмотря на то, что данный подход интересен и привлекателен, он содержит ряд противоречий. Действительно, очень трудно выделить на психологическом уровне затраты и результат. Например, затраты времени, с одной стороны, это вклад труда, с другой – удобный режим работы может быть самым главным элементом для кого-то в оценке его труда, и с этой точки зрения, эмоциональным результатом. Таким образом, удовлетворенность трудом объясняется восприятием тех или иных особенностей труда, то есть одни субъективные характеристики выражаются через другие. Такой подход не отвечает на вопрос, что же формирует наше отношение к труду. Кроме того, получаемые оценки смещены из-за сильной эндогенности.

Namkee Ahn & Juan Ramon Garcia анализируют удовлетворенность трудом в целом и удовлетворенность отдельными элементами труда среди занятого населения европейских стран, используя данные European Community Household panel Survey (1994-2001).<sup>18</sup> Данное исследование показывает, что различия между странами в уровне удовлетворенности трудом остаются значимыми даже после того, как контролируются основные персональные характеристики работников и их рабочих мест. На основании этого авторы делают выводы о влиянии на оценку труда специфических особенностей той или иной страны, например, культурных ценностей, предпочтений нации и т.п. Следующим важным результатом этого исследования является оценка эффектов воздействия на уровень удовлетворенности трудом различных факторов. В частности, исследование показывает, что, несмотря на влияние размера зарплаток на оценки труда, не меньший эффект, а, может быть, даже больший, оказывает состояние здоровья. Имеет значение также тип контракта, соответствие уровня образования и квалификации работника уровню сложности той работы, которую он выполняет, и т.д.

Использование субъективных показателей для экономических оценок остаётся дискуссионным вопросом.<sup>19</sup> Традиционно экономисты старались избегать субъективных показателей, считая их «черным ящиком», вскрывать который дозволено только

---

<sup>18</sup> *Namkee Ahn, Juan Ramon Garcia. Job Satisfaction in Europe, FEDEA – D.T.2004 - 016.*

<sup>19</sup> *Blanchflower D, A.Oswand. Well-Being over Time in Britain and the USA// Journal of Public Economics, 2004, 88:7-8, pp.1359-386; R.Layard Happiness – Has Social Science a Clue? / Centre for Economic Performance, Lionel Robbins Memorial Lectures, 2003/3, LSE*

психологам. Один из критических аргументов против субъективных показателей связан с тем, что нет двух людей, использующих одинаковую шкалу для измерения своего социального самочувствия<sup>20</sup>. Эта проблема усложняется при межстрановых сопоставлениях, в которых важное значение имеет кросс-культурный компонент. В разных группах люди могут не только по-разному «нагружать» различные части шкалы, но и использовать разные «якоря» для привязки минимального значения шкалы.

Кристенсен и Йохансон предложили способ «решкалирования» удовлетворенности трудом с использованием метода так называемых «якорных виньеток»<sup>21</sup>. Его суть в том, что в анкету включаются вопросы, заведомо воспринимаемые одинаково в разных странах. Ответы на такие вопросы могут служить определенным «якорем» (базой, точкой отсчёта) для привязки субъективных шкал. Авторы, в частности, показывают, что применение «виньеток» меняет ранжирование стран в уровне удовлетворенности трудом (в их работе на первое место выходит Голландия, оттесняя Данию).

Россия практически не представлена в межстрановых исследованиях удовлетворенности трудом. Отношение к труду изучалось у нас, в основном, социальными психологами и социологами<sup>22</sup>. Однако практически весь анализ российских социологов, как академических, так и отраслевых, базировался на данных отдельных предприятий, и фокусировался преимущественно на оценках удовлетворенности трудом у рабочих. Подобных исследований в 60 -80 годы прошлого века было проведено

---

<sup>20</sup> См., например, *Nguyen A.N., J.Taylor and S.Bradley Job Autonomy and Job Satisfaction: New Evidence*, Lancaster University, WP №2003/050; *Alan B. Krueger, David A. Schkade The reability of subjective well-being measures*// Princeton University, WP 2007/516.

<sup>21</sup> *Kristensen N., E.Johansson New Evidence on Cross-country Differences in Job Satisfaction Using Anchoring Vignettes*//Labor Economics 2008. № 15. P. 96-117.

<sup>22</sup> См., например, *Здравомыслов А. ,Ядов В. Человек и его работа в СССР и после.2-е издание. М., 2003; Магун В.Динамика трудовых ценностей экономически активного населения России, 1991-2004 гг. Препринт WP3/2006/09. Серия WP3: Проблемы рынка труда. М.: ГУ ВШЭ, 2006; Потребности и психология социальной деятельности личности. Л., Наука, 1983; Два типа соотношения продуктивности труда и удовлетворенности работой// Социологические исследования. 1983, N4; Понятие потребности и его теоретико-психологический контекст// Вопросы психологии. 1985, № 2; Субъективная значимость работы и ее динамика в 1990-е годы // Пути России. Под ред. Т.Е. Ворожейкиной. М.: Интерцентр, 2004.*



достаточно много<sup>23</sup>. При этом работ, исследующих формирование удовлетворенности трудом в России в сопоставлении с другими европейскими странами, практически нет<sup>24</sup>.

### Методология и данные

Предлагаемое исследование базируется на данных третьего раунда Европейского Социального Исследования (ESS), проведенного в 2006 году. В этом раунде ESS всего участвовали 25 стран, но наш анализ ограничен 19 странами, данные по которым были доступны к моменту написания статьи. В рамках ESS упор сделан на анализ представлений и ценностных ориентаций людей по очень широкому кругу вопросов, включая их трудовую деятельность. Поскольку наше исследование посвящено субъективным оценкам труда, в частности, удовлетворенности трудом, мы анализируем только занятое население и тем самым ограничиваем рабочую выборку. Такая выборка (для 19 стран) составила 20 890 человек, в том числе 1300 человек в России.

Ключевым показателем является *удовлетворенность трудом в целом*. В обследовании этот показатель представлен ответом на вопрос: «Принимая во внимание все стороны Вашей работы, насколько вы удовлетворены своей работой?». Для ответа предлагается отметить число на 10- балльной шкале, где 0 – совершенно неудовлетворен, а 10 – удовлетворен полностью.

Частные показатели характеризуют различные аспекты труда.

Содержательность труда оценивается ответом на вопрос: «Как часто, на Ваш взгляд, Ваша работа интересна?». Для ответа предлагается шкала от 0 (никогда) до 6 (все время, постоянно).

Отношение к самой работе отчасти передает вопрос: «Как часто, на Ваш взгляд, Ваша работа полна стрессов?». Ответ предлагается отметить на непрерывной шкале от 0 до 6, где 0 означает никогда, а 6 – все время.

Отношение респондентов к условиям труда показывает следующая группа вопросов.

---

<sup>23</sup> См., *Патрушев В.Д., Калмакан Н.А.* Удовлетворенность трудом: социально-экономические аспекты. Москва. Наука, 1993; «Структура и динамика трудовых ценностей российского населения (по данным международных исследований 1990-х гг.) // Россия: трансформирующееся общество/ Под ред. В.А.Ядова. - М.: Канон-пресс-Ц, 2001. С. 430-448 и др.

<sup>24</sup> См., например: *Хахулина Л.А.* Труд в системе жизненных ориентиров россиян// Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2006. №5 (85). С.28-37.*Кревневич В.В.* «Автоматизация и удовлетворенность трудом», М., «Мысль», 1987.

*Отношение к режиму работы.* Вопрос звучит следующим образом: «Насколько Вы удовлетворены соотношением времени, которое Вы тратите на работу, и временем, которое Вы посвящаете другим сторонам Вашей жизни?»

Для ответа предложена также 10-балльная шкала, где 0 – совершенно неудовлетворен, а 10 – полностью удовлетворен. В такой формулировке этот вопрос схватывает относительность восприятия человеком рабочего времени и вынужденную необходимость работать то или иное количество часов. Действительно, один получает удовольствие от работы, стремится работать как можно больше, и такой режим его более чем устраивает. Другой – проводит на работе немного времени, но даже это время он воспринимает как вынужденный отрыв от других, более важных для него, дел.

*Восприятие и оценка справедливости оплаты труда* «схватывается» вопросом: Насколько Вы согласны или не согласны со следующим утверждением: Моя зарплата соответствует затрачиваемым усилиям и успехам, которых я достиг в своей работе? Для ответа предлагается шкала, где 1 – полностью согласен, 2 – согласен, 3 – где-то посередине, 4 – не согласен, 5 – совершенно не согласен.

*Восприятие стабильности и гарантированности рабочего места* отражают ответы на вопрос: Насколько вероятно, что в течение ближайших 12 месяцев Вы останетесь без работы? Предлагаемые варианты ответов: очень вероятно, вероятно, не очень вероятно, совсем невероятно.

В рамках обследования собирается и объективная информация о личностных и профессиональных характеристиках респондентов (их пол, возраст, образование, семейное положение, наличие детей, стаж работы, опыт безработицы, профессия и т.п.). Респонденты отвечают и на вопросы, призванные дать объективную характеристику их рабочим местам. В итоге мы располагаем также данными о том, в какой отрасли заняты респонденты, о размере предприятия, продолжительности рабочего времени, членстве в профсоюзе, профессиональном статусе, степени их автономии и ответственности в работе и т.д.

Анализ эмпирических данных мы начинаем с описания дескриптивной статистики основных субъективных оценок труда, представленных в обследовании, с определения взаимосвязи общей удовлетворенности трудом и отношения респондентов к отдельным элементам занятости (содержательность труда, справедливость оплаты труда, режим работы). Далее мы переходим к исследованию удовлетворенности трудом, сопоставляем средние оценки этого показателя для каждой страны. Однако известно, что любые средние оценки упрощают реальную действительность. Поэтому мы усложняем анализ – переходим к сравнению отдельных групп внутри этих стран и выделяем для сравнения

группы людей, максимально схожих по демографии, профессии, образованию, характеристикам занятости, т.е. по индивидуальным характеристикам. Для этого мы привлекаем стандартные методы регрессионного анализа, предназначенные для случая, когда зависимая переменная является качественной и измеряется с помощью порядковой шкалы.

Логика нашего исследования выстроена последовательно вокруг следующих вопросов. Каковы различия в удовлетворенности трудом между странами? Какова зависимость индивидуальных характеристик респондентов с оценками своего труда? Каково влияние различных рабочих мест на удовлетворенность трудом?

Основные гипотезы, которые структурируют наш анализ, выглядят следующим образом:

***Гипотеза 1.** Работники со схожими демографическими характеристиками и одинаковым уровнем человеческого капитала, занимающиеся примерно одинаковой деятельностью в сопоставимых условиях, но живущие в разных странах, будут иметь близкий уровень удовлетворенности трудом.*

Согласно этой гипотезе, индивидуальные характеристики и условия труда являются более важными детерминантами удовлетворенности трудом, чем страновая принадлежность.

***Гипотеза 2.** Удовлетворенность трудом в России ниже, чем в большинстве европейских странах, в основном, из-за низкого качества рабочих мест.*

Данная гипотеза объясняет отставание России в межстрановых сопоставлениях средних величин разрывом между структурой предпочтений, задаваемой уровнем образования (доля занятого населения с высшим образованием в России заметно выше, чем в большинстве европейских странах), и структурой рабочих мест, среди которых велика доля «плохих», т.е. таких, которые не удовлетворяют притязаниям образованных людей.

#### **Взаимодействие субъективных показателей: общая удовлетворенность трудом и частные оценки трудовой ситуации**

Европейское социальное исследование позволяет оценить не только интегральную удовлетворенность трудом, но и отношение респондентов к различным аспектам труда. Мы располагаем частными субъективными оценками: содержательности труда, режима работы (удовлетворенность соотношением времени на работу и на другие стороны жизни), наличия стресса на работе, справедливости оплаты труда, стабильности рабочего места. Причинно-следственные связи в этом «пучке удовлетворенностей» нам не известны и на имеющихся в нашем распоряжении данных не могут быть установлены. Тем не менее сам факт наличия тесной связи между оценками общей удовлетворенности трудом и

частными субъективными оценками кажется очевидным. В Таблице 1 приведены соответствующие коэффициенты корреляции для всех стран-участниц ЕСС. Все коэффициенты (за несколькими исключениями, указанными в комментарии к таблице) статистически значимы с вероятностью в 99%.

Представляет интерес не только наличие единого для всех стран паттерна связности общей удовлетворенности и частных оценок, но и определенная упорядоченность коэффициентов корреляции для частных оценок. Наиболее тесные связи (максимальные значения коэффициентов корреляции) наблюдаются между общей удовлетворенностью трудом и интересной (содержательной) работой, а также оценкой временного режима труда (соотношения времени, выделяемого на работу и досуг). Остальные частные оценки заметно слабее связаны с общей удовлетворенностью.

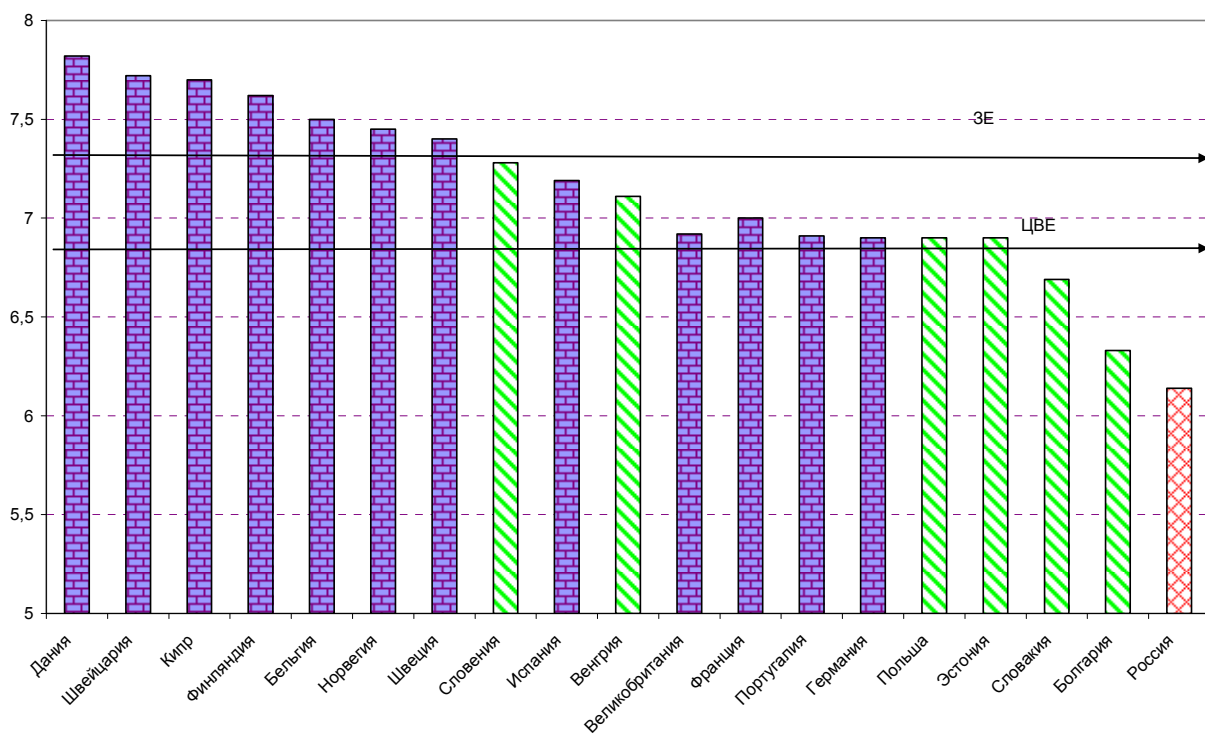
Такая упорядоченность коэффициентов корреляции между общей и частными оценками труда практически для всех стран из нашей выборки может косвенно свидетельствовать о наличии некоторых скрытых закономерностей. Люди, по-видимому, воспринимают «удовлетворенность трудом» схожим образом, связывая её в большей мере с содержанием и режимом, чем со справедливостью в оплате или гарантиями стабильности.

Учитывая вышесказанное, в дальнейшем мы сосредоточим наше внимание на анализе общей удовлетворенности трудом, считая её интегральным показателем.

**«Простые» межстрановые сопоставления:  
экономика, культура и удовлетворенность трудом**

Рис. 1 ранжирует анализируемые страны по убыванию средних значений удовлетворенности трудом в целом. Линия ЗЕ соответствует среднему значению удовлетворенности трудом для «старокапиталистической» Западной Европы, ЦВЕ – среднему значению для постсоциалистических стран Центральной и Восточной Европы, уже вступивших в Европейский Союз.

**Рис. 1. Россия в Европе: в «центре» или на «обочине»?  
(0-совершенно не удовлетворены, 10 – полностью удовлетворены (страновые средние, отличия от России во всех странах статистически значимы))**



Из рисунка следует несколько предварительных выводов. Во-первых, мы наблюдаем значительную вариацию между странами: средний уровень удовлетворенности варьирует между значениями в 6,14 и 7,82 (по 11-ти бальной шкале). Удовлетворенность трудом в «старокапиталистических» странах Западной Европы в среднем заметно выше (7,3), чем в «новых капиталистических» странах Центральной и Восточной Европы (6,7). Среди самых «удовлетворенных» своей работой - жители стран протестантской северной Европы и протестантская же Швейцария (кстати, послужившая главным объектом для знаменитой работы М.Вебера о протестантской этике), а также примкнувший к ним южноевропейский и православный Кипр. В центре списка находятся католические страны южной Европы (Испания, Португалия, Франция), а также примыкающая к ним Венгрия. В его нижней части – постсоциалистические страны (Польша, Эстония, Словакия, Болгария). Но самый низкий уровень удовлетворенности трудом наблюдается в России (6,14 балла). Россия заметно отстает от идущей впереди неё Болгарии (6,34), не говоря уже о Словакии или Эстонии. Таким образом, мы видим, что по среднему уровню удовлетворенности трудом своих граждан Россия находится на дальней «обочине».

За вариацией средних значений скрывается смещение в сторону позитивных или негативных оценок. Таблица 2 показывает, как граждане разных стран выбирают крайние позиции на шкале удовлетворенности трудом (0-10). Отберем тех, кто выбрал низкие значения (0-2), и тех, кто дал высокие оценки (8-10). В странах – лидерах «удовлетворенности» (например, в Дании) удельный вес высоких оценок достигает 68%, а

удельный вес низких колеблется в районе 2%. Похожая картина наблюдается в Швейцарии, Финляндии, в Бельгии и т.д. Иначе обстоят дела в странах-аутсайдерах рейтинга удовлетворенности. В России, Болгарии, Украине, где общий уровень удовлетворенности трудом низок, процент высоких оценок едва достигает 40%, а удельный вес низких составляет 8 - 9%.

Значения в колонке 2 говорят о том, что в странах с высокими оценками разброс значений (стандартное отклонение) существенно меньше, чем в тех странах, где уровень удовлетворенности трудом ниже. Например, в Финляндии, на Кипре, в Дании ответы респондентов сконцентрированы в зоне высоких значений удовлетворенности; а в России, Украине, Болгарии или Венгрии ответы размазаны более равномерно по всей 10-ти балльной шкале. По-видимому, *низкие значения удовлетворенности трудом в России объясняются не столько тем, что у нас меньше удовлетворенных своим трудом, СКОЛЬКО ТЕМ, ЧТО среди россиян больше тех, кто крайне неудовлетворен.*

Почему средние страновые оценки удовлетворенности трудом столь сильно различаются? Что формирует удовлетворенность труда внутри страны? Отношение людей к своей работе всегда эмоционально окрашено и это вряд ли зависит от того, гражданами какой страны они являются. Однако в одной стране люди могут значительно чаще хвалить свою работу или гордиться ей, а в другой – гораздо реже. С чем связаны такие различия в оценках своих чувств? Отражают ли они то, что в разных странах живут «разные» люди: по своему демографическому составу, по своей культуре или психологии? Является ли это особой национальной характеристикой? (Например, американцы всегда улыбаются и довольны жизнью, а русские – наоборот). Или в разных странах люди в целом «одинаковы», но просто выполняют разную работу (например, одни заняты интеллектуальным трудом в хайтеке, а другие – преимущественно ручную собирают бананы)? Или верно и то, и другое? Или есть какие-то иные объяснения?

Страны различаются структурой экономики и занятости, демографией, профилем профессий, степенью урбанизированности, доминирующими конфессиями и т.п. Всё это не может не сказываться на средних значениях уровня удовлетворенности трудом всего населения. Ведь, если предположить, что занятые интеллектуальным и высокооплачиваемым трудом, при прочих равных, более удовлетворены своей работой, чем неквалифицированные и малооплачиваемые работники, то соотношение первых и вторых будет напрямую влиять на страновые средние. То же самое относится ко многим другим структурным особенностям стран.

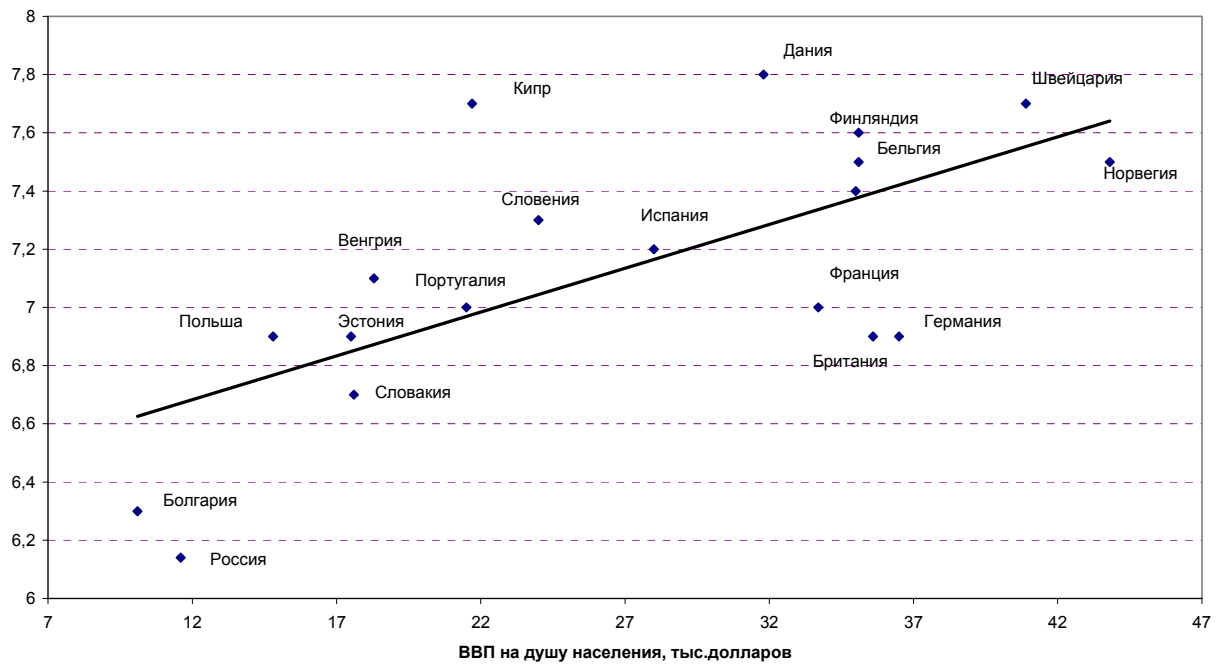
Рассмотрим подробнее связи между показателями удовлетворенности трудом и основными структурными характеристиками анализируемых стран, в частности, с теми из них, которые прямо или косвенно касаются трудовой деятельности занятого населения.

*Уровень экономического развития страны.* Можно предположить, что в более богатых странах люди в целом в большей степени довольны своей работой. Интуиция здесь проста: богатство создается высококвалифицированным и высокопроизводительным трудом, который в свою очередь хорошо вознаграждается. Представленные в обследовании страны сильно различаются по экономическому благосостоянию (разброс стран в нашей выборке по показателю ВВП на душу населения (по паритету покупательной способности) составляет около 4 раз). К примеру, в 2006 году Норвегия была лидером по этому показателю, который составлял 43,8 тыс. долларов, а Болгария имела наименьшее значение (среди выбранных стран) с 10,1 тыс. Россия с 11,6 тыс. долларов на душу занимала в этом ряду место чуть выше Болгарии.<sup>25</sup> Статистическая зависимость между показателем ВВП на душу населения и уровнем удовлетворенности трудом представлена на рис. 2. Эта зависимость – прямая и положительная, а коэффициент корреляции составляет значимые 0,69. Россия и Болгария занимают соседние места в нижней левой части этого рисунка, тогда как Норвегия и Швейцария расположились по соседству ДРУГ С ДРУГОМ в правом верхнем углу.

**Рис.2. Связь индекса удовлетворенности трудом по странам и ВВП на душу населения, тыс.долларов (international dollars, 2006, PPP)**

---

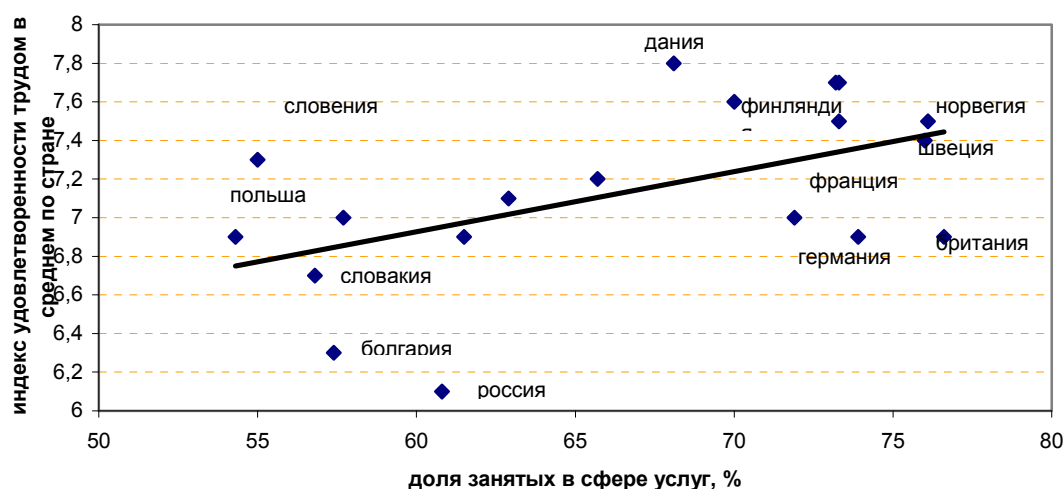
<sup>25</sup> <http://www.hdrstats.undp.org>. Human Development Report, 2007/2008.



*Отраслевая структура.* Отраслевая структура косвенно характеризует основные сферы занятости, а тем самым отражает структуру рабочих мест, профессий и квалификации. Как известно, по мере экономического развития страны возрастает доля третичного сектора экономики, который вытесняет не только первичный, но и вторичный. Как связаны между собой доля услуг в экономике страны и уровень удовлетворенности трудом? Рисунок 3 демонстрирует тесную положительную связь уровня удовлетворенности трудом и доли занятых в сфере услуг (третичный сектор). Чем выше доля занятых в секторе услуг, которая косвенно отражает постиндустриальный характер экономики, тем выше удовлетворенность. Причем связь между ними очень тесная: коэффициент корреляции составляет 0,73.

**Рис.3. Удовлетворенность трудом и доля занятых в сфере услуг**



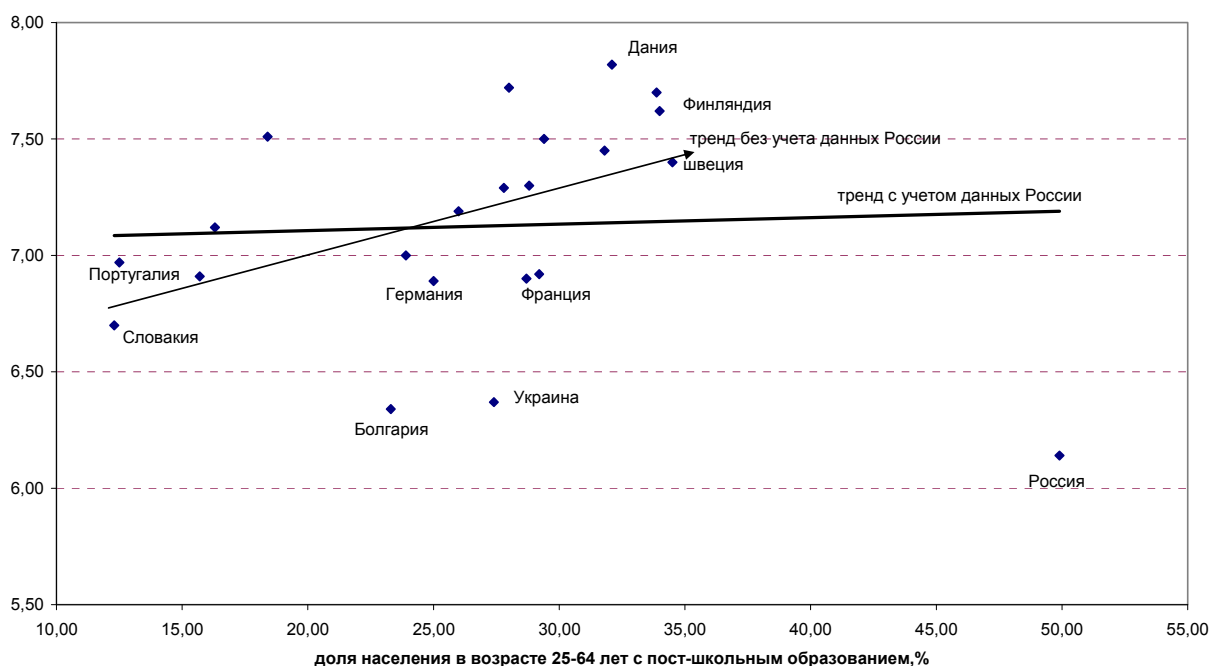


На этом графике Россия находится гораздо ниже линии тренда. Если бы Россия находилась на уровне тренда, то уровень удовлетворенности трудом составлял бы около 7 баллов. Такое занижение может свидетельствовать о влиянии на оценки удовлетворенности трудом со стороны иных понижающих факторов.

*Человеческий капитал.* Ключевая характеристика накопленного человеческого капитала нации – это достигнутый уровень образования. Чем выше образование человека, тем лучше доступ к «хорошим» рабочим местам – современным, стабильным, хорошо оплачиваемым. Это должно положительно сказываться на уровне удовлетворенности трудом. Однако с уровнем образования растут и притязания, поскольку требования к работе у образованных людей значительно выше. Если экономика не в состоянии генерировать в нужном количестве такие рабочие места, то разрыв между высоким уровнем образования и доступом только к примитивным рабочим местам грозит обернуться снижением удовлетворенности трудом.

Рисунок 4 иллюстрирует взаимосвязь между средними страновыми оценками удовлетворенности трудом в стране и долей населения с пост-школьным (средним профессиональным и высшим) образованием. Россия, с самым высоким уровнем образования (а, соответственно, и самыми высокими притязаниями) и самой низкой удовлетворенностью трудом является явным аутлайером. Она, имея наивысший уровень образования, отличается наинизшим уровнем удовлетворенности трудом и находится в правом нижнем углу вдали от основного облака точек. Если мы строим тренд с учетом России, то здесь наблюдается очень слабая позитивная зависимость. Однако если мы исключим Россию из рассмотрения, то зависимость сразу становится очевидной и значимой.

**Рис 4. Удовлетворенность трудом и пост-школьное образование**



*Уровень безработицы.* Одним из наглядных индикаторов состояния экономики является уровень безработицы, который косвенно отражает и условия доступа к рабочим местам, и переговорную силу работников относительно работодателей, и наличие прошлого опыта (памяти) безработицы у тех, кто через неё прошёл.<sup>26</sup> Всё это, по-видимому, не нейтрально по отношению к уровню удовлетворенности трудом, хотя влияния могут идти в разных направлениях. 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.

Рис. 5 «сталкивает» уровень безработицы в стране, который измеряется по методологии МОТ, и удовлетворенности трудом. Линия тренда наклонена вниз, свидетельствуя об обратной зависимости (чем выше уровень безработицы, тем ниже удовлетворенность трудом), но коэффициенты корреляции статистически незначимы.

<sup>26</sup> Чем выше безработица, тем меньше вакансий и тем труднее для незанятых получить работу, а для занятых – улучшить условия. Более высокая безработица означает также то, что через нее «прокачивается» больше людей и соответствующий опыт закрепляется в их социальной памяти и поведении.

**Рис.5. Удовлетворенность трудом и уровень безработицы**

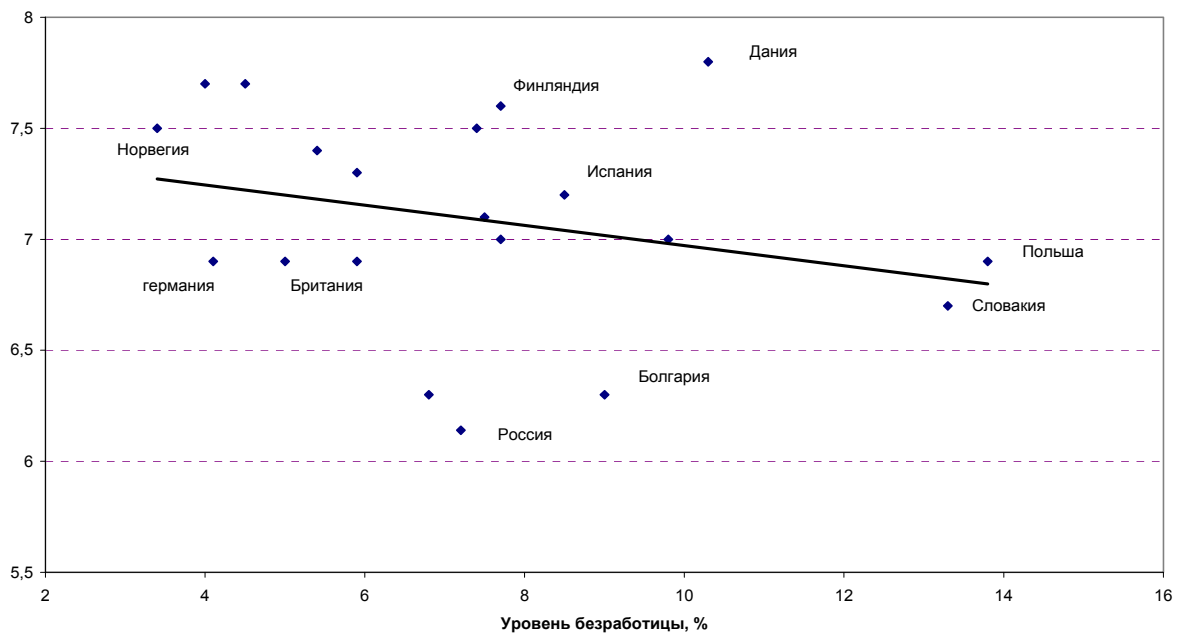
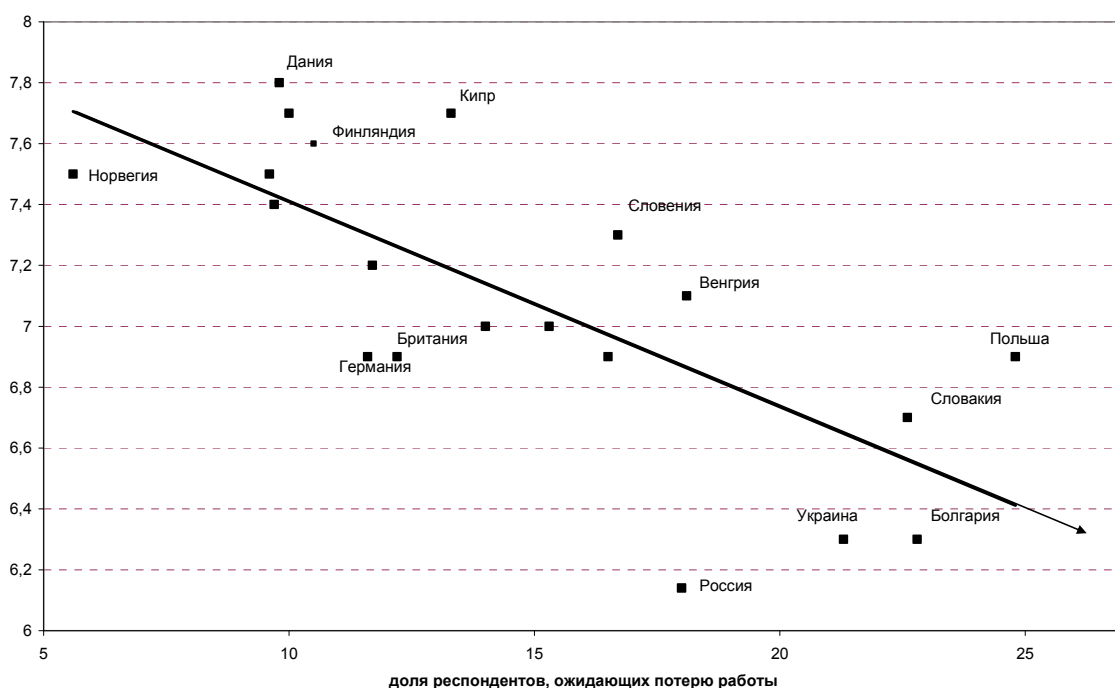


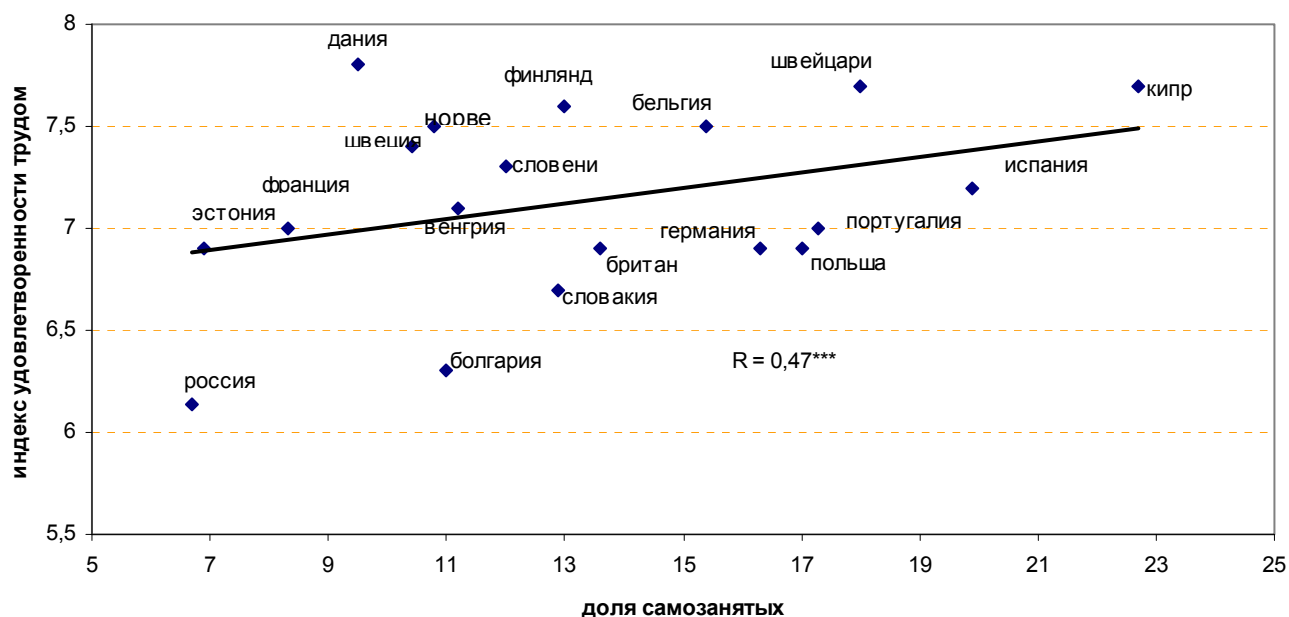
Рис.6 является дополнительной иллюстрацией того факта, что страх безработицы снижает уровень удовлетворенности трудом. Россия располагается в правой части рис.6, что соответствует значительной доле опасющихся потерять работу. Интересно, что все пост-социалистические страны находятся рядом – в правом нижнем углу. С одной стороны, эти страны пережили высокую безработицу переходного периода и социальная память об этом по-прежнему жива, а с другой, здесь люди неудовлетворены своей работой.

**Рис.6. Удовлетворенность трудом и доля респондентов, ожидающих потерю работы**



*Доля самозанятых.* Важной характеристикой любого рынка труда является доля самозанятых. К сожалению, эта группа очень неоднородна и её доля и структура определяется различными факторами, а потому рассмотрение её как единого целого чревато неверными выводами. Однако, поскольку мы имеем дело лишь с европейскими странами, такое упрощение допустимо. В нашем случае к самозанятым, как правило, относятся индивидуальные предприниматели и владельцы микробизнесов. Естественно предположить, что наличие собственного дела, предполагающее очень высокую меру автономии и самоорганизации, может положительно влиять на субъективные оценки своей работы. Корреляция между ними может быть значимой и положительной. Именно об этом нам и говорит рис.7. Россия здесь выделяется минимальными значениями по обоим осям: и по доле самозанятых, и по уровню удовлетворенности трудом.

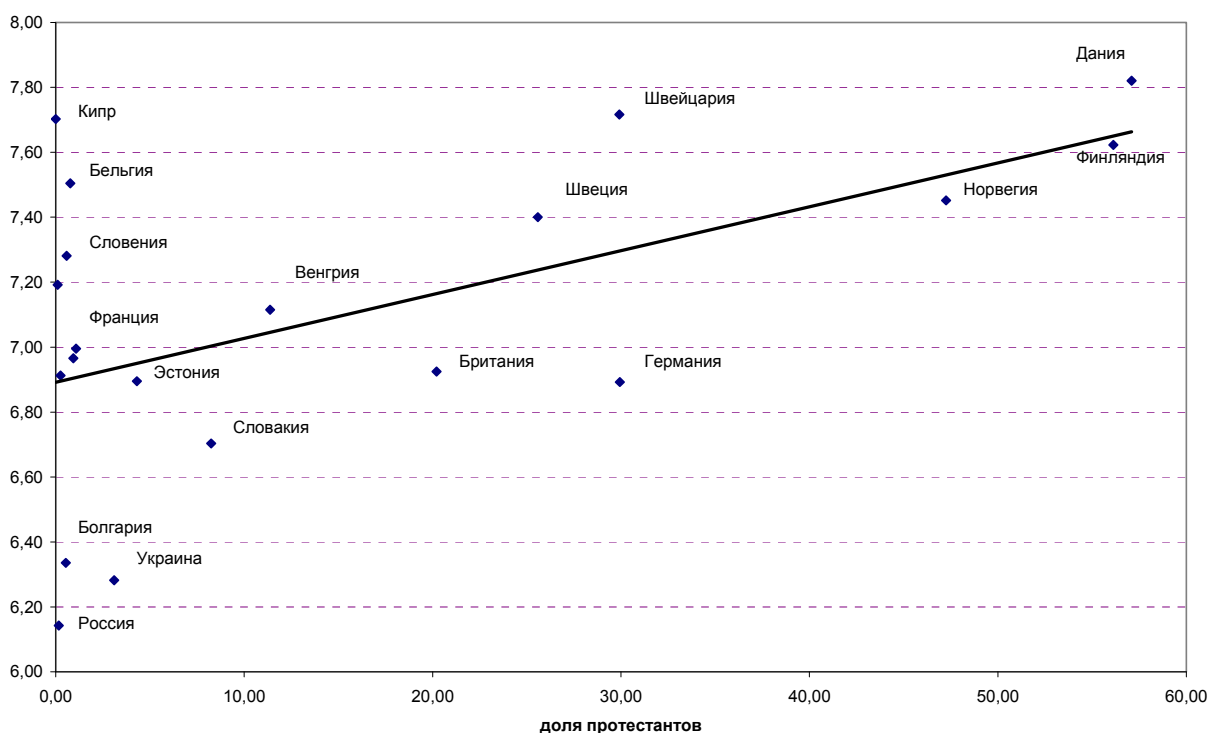
**Рис.7. Доля самозанятых и удовлетворенность трудом**



*Протестантская этика и удовлетворенность трудом.* Согласно Веберу, протестантская трудовая этика предполагала, что любая работа «от Бога», а данная профессия есть «призвание», с которым не спорят. Развитие этой идеи позволяет сделать вывод о том, что чем больше в стране протестантов, разделяющих такие идеи, тем выше должен быть итоговый уровень удовлетворенности трудом.

В анализируемых странах мы выделили доли протестантов и оценили связи удовлетворенности трудом в целом по стране с долей людей, исповедующих протестантизм ((скую этику)) (рисунок 8). Связь оказалась прямой, статистически значимой, коэффициент корреляции составляет 0,45. Действительно, в странах, где доминируют протестантские ценности, оценки труда оказывались существенно выше, чем в странах с преобладанием последователей других конфессий или неверующих. Культурно – исторические ценности страны оказывают заметное влияние на отношение к труду.

**Рис.8. Уровень удовлетворенности трудом и доля протестантов**



Итак, вышеизложенный анализ свидетельствует, что средний уровень удовлетворенности трудом тесно связан с уровнем экономического благосостояния, со структурой экономики той или иной страны, с культурно-религиозными ценностями.

#### «Сложные» межстрановые сопоставления:

##### страновая принадлежность и уровень удовлетворенности трудом

Выше мы рассмотрели простые парные взаимосвязи между отдельными страновыми макрохарактеристиками и тем, в какой мере работники удовлетворены своей работой. Всё говорит о том, что удовлетворенность трудом может варьировать между странами в зависимости от разных факторов. Но влияние могут оказывать не только страновые особенности, но и характеристики самих людей. Проводя межстрановые сопоставления, важно отделить эффект страны от микро-эффектов, связанных с определенными индивидуальными параметрами человека. Среди них: персональные характеристики ИНДИВИДА (пол, возраст, состояние здоровья, образование, профессия, материальное положение, конфессиональная принадлежность, место жительства); характеристики рабочего места ИНДИВИДА (отрасль, статус занятости, количество рабочих часов, степень автономии в работе, степень ответственности, тип контракта, уровень дохода); опыт на рынке труда (опыт безработицы, членство в профсоюзе).

Поскольку зависимой переменной в нашем анализе является уровень удовлетворенности трудом, принимающий дискретные упорядоченные значения, мы оцениваем уравнение пробит-регрессии для упорядоченных данных (ordered probit).

Набор характеристик, которые мы учитываем в дальнейшем анализе, определялся как на основании выдвинутых гипотез, так и структурой имеющихся данных. Последние обычно накладывают серьезные ограничения. Так, например, анкета обследования не содержит прямого вопроса о размерах заработков респондентов, что крайне важно для нашего исследования, поскольку уровень оплаты труда обычно положительно влияет на удовлетворенность. Хотя в анкете есть вопрос о доходах семьи и их источниках (среди источников доминирует зарплата), каждый четвертый респондент не указал доход семьи. В этом случае неслучайным образом «теряется» четверть выборки, что значительно ее сокращает и «скашивает» в сторону групп населения с низким уровнем дохода (известно, что более богатые респонденты чаще отказываются отвечать на вопросы о своих доходах). Мы сконструировали новую переменную, опираясь на вопрос, который звучал так: «Какое из высказываний наиболее точно описывает уровень дохода Вашей семьи в настоящее время?». В качестве закрытия этого вопроса предлагалось четыре варианта ответа, предлагающие различные материальные ситуации. С одной стороны, на этот вопрос ответили практически все респонденты, а с другой, он тесно коррелирован с вопросом о доходах (коэффициент корреляции  $R=0,59$ ). Новая переменная «уровень дохода» принимает два значения: «материально обеспечены нормально» (объединяет ответы «живем на этот доход, не испытывая материальных затруднений» и «этого дохода нам в принципе хватает») и «живем с трудом» (объединены «жить на такой доход довольно трудно» и «жить на такой доход очень трудно»). Хотя измеряемый таким образом «уровень дохода» является очень грубым измерителем, мы считаем, что его использование всё же лучше, чем полный отказ от характеристики дохода. Таким образом, мы всё же имеем косвенную оценку заработной платы респондента.

Оцениваемое уравнение имеет следующий вид:

$$O\text{Probit}(Y) = \beta_0 + \beta X + \gamma Z + \varepsilon, \text{ где}$$

$X$  – независимые переменные

$Z$  – страновые дамми

$\beta, \gamma$  – коэффициенты

$\varepsilon$  – остаток.

Поскольку в этом уравнении представлены и страновые дамми, и индивидуальные характеристики, имеет место эффект кластеризации, в результате чего, стандартные ошибки при страновых коэффициентах могут недооцениваться, завышая значимость

межстрановых различия. Чтобы этого избежать, мы оценивали стандартные ошибки как робастные с учетом кластеризации.<sup>27</sup>

Итак, в оцениваемом уравнении нас, прежде всего, интересует набор коэффициентов  $\gamma$ , характеризующих влияние межстрановых различий. Коэффициент  $\gamma$  для каждой страны характеризует направление и значимость странового влияния на уровень удовлетворенности трудом) при условии, что все остальные переменные остаются неизменными. Таким образом, мы получаем набор коэффициентов, позволяющих сравнивать страны по удовлетворённости трудом «при прочих равных условиях».

Для того, чтобы лучше контролировать влияние отдельных переменных на удовлетворенность трудом и их взаимодействие со страновыми показателями (дамми), мы последовательно добавляли независимые переменные к нашей начальной – минимальной – спецификации. Эти добавляемые переменные можно условно объединить в 4 группы: демографические характеристики, показатели развития человеческого капитала, характеристики рабочего места, содержания труда. На каждом шаге добавлялась одна группа переменных.

В таблице 3 представлены результаты оценивания четырех спецификаций (страновые дамми присутствовали во всех спецификациях). Все полученные модели статистически значимы при  $P < 0,000$ .

*Спецификация 1.* Вначале мы анализируем влияние страны на удовлетворенность трудом, дополняя признаки страновой принадлежности контролируя лишь основными демографические характеристики и человеческим капиталом (пол, возраст, образование, место жительства). Мы видим, что при такой структуре независимых переменных страновая принадлежность влияет на удовлетворенность трудом также как при простом сопоставления страновых средних России и других стран. Мы видим, что при прочих равных во всех странах мужчины в большей степени удовлетворены трудом, чем женщины. С возрастом удовлетворенность трудом снижается, а наличие третичного (постшкольного) образования ведет к повышению соответствующих субъективных оценок. Что же касается страновых эффектов при подобном составе уравнения, то маргинальное положение России подтверждается: при прочих равных (среди которых описанные переменные) россияне удовлетворены трудом значимо меньше, чем жители любой из анализируемых нами стран.

---

<sup>27</sup> См. более подробно Moulton B. Illustration of a Pitfall in Estimating the Effects of Aggregate Variables in Micro Units// The Review of Economic and Statistics. 1990. Vol.72. № 2; Заработная плата в России. Эволюция и дифференциация. ГУ ВШЭ, 2007. С.314.



*Спецификация 2.* На следующем шаге мы добавляем индивидуальные характеристики, учитывающие религиозность респондента, которая в свою очередь отражает базовые этические ценности, а также его профессиональную принадлежность. При этом наблюдавшиеся ранее эффекты пола и возраста сохраняются, но ослабевают. Влияние постшкольного образования вообще меняет свой знак, хотя и теряет статистическую значимость. Зато вновь введенные характеристики берут на себя часть объяснений. Так, католики и протестанты удовлетворены трудом (опять же при прочих равных) значительно сильнее, чем православные, мусульмане и неверующие. Что же касается профессии, то наивысший уровень удовлетворенности трудом – и это соответствует здравому смыслу – у руководителей. Действительно, их работа, как правило, отличается разнообразием, определенной независимостью и автономией, элементами творчества и более высокой относительной оплатой. Специалисты высшей квалификации удовлетворены своим трудом несколько слабее, чем руководители, но различия между первой и второй профессиональными группами (по классификатору ISCO) незначимы. Все остальные профессиональные группы воспринимают свою работу гораздо хуже, чем две вышеназванные. Чем примитивнее работа, тем ниже удовлетворенность трудом. С включением в модель профессии переменная для образования теряет свою значимость. По-видимому, это связано с тем, что классификация профессий по ISCO построена с учетом образования, и влияние собственно образования «схватывается» принадлежностью к соответствующей профессиональной группе.

А что же происходит при этом с нашими страновыми эффектами? В целом Россия остается на «обочине», хотя и перестает быть в одиночестве: к ней добавилась Болгария, т.е. средний уровень удовлетворенности трудом в этих странах при контроле названных переменных значимо не различается. Порядок стран (их ранжирование по удовлетворенности трудом) сохраняется, но распределение становится более спрессованным и межстрановые дистанции сокращаются.

*Спецификация 3.* Теперь мы к контролируемым переменным добавляем характеристики рабочих мест (предприятий, организаций). Эффект пола становится незначимым, а наличие постшкольного образования оказывается не просто отрицательным, но и статистически значимым. Влияние этических ценностей, связанных с вероисповеданием, сохраняется. Сохраняется и эффект профессий. Дополнительные краски в анализ привносят производственные характеристики. Работники сферы образования и здравоохранения склонны оценивать свой труд значимо выше, чем работники промышленности, сельского хозяйства или торговли. Интересно, что размер предприятий никак не влияет на удовлетворенность трудом, а наличие срочного контракта

снижает оценки труда по сравнению с наличием постоянного контракта (что ожидаемо) или с его отсутствием вовсе (что кажется неожиданным). Еще один неожиданный результат связан с режимом работы. Казалось бы, удлиненный рабочий день должен вызывать раздражение, однако он повышает удовлетворенность трудом по сравнению с теми, кто работает стандартную рабочую неделю или меньше. Как можно объяснить этот факт? Возможно, наличие собственного дела является сильным фактором, формирующим положительное отношение к работе, а именно увлеченные люди являются трудоголиками и работают более продолжительное время. Отметим, что членство в профсоюзе ведет себя нейтрально по отношению к удовлетворенности трудом, а опыт прошлой безработицы при прочих равных ее значительно снижает. Теперь снова вернемся к страновым эффектам. Россия по-прежнему находится на «обочине», причем снова в одиночестве. В целом же дистанции между странами – участниками нашего «забега» остаются прежними.

*Спецификация 4.* До сих пор мы учитывали индивидуальные характеристики и очень ограниченные характеристики рабочих мест, включая условия занятости. Теперь мы добавим переменные, отчасти характеризующие содержание труда: степень автономии в организации работы и степень влияния ИНДИВИДА на принятие решений. Дополнительно включим также уровень дохода, косвенным образом «схватывающий» заработки, и состояние здоровья.

Что нового открывает нам увеличенный набор спецификаций? Прежде всего, отметим значимо негативный эффект постшкольного образования и значимо позитивный эффект здоровья. Такое влияние образования кажется контринтуитивным и требует объяснений.<sup>28</sup> По-видимому, рост образования повышает претензии работника на получение достойных рабочих мест. Если же такие претензии не реализовываются, а это происходит часто, то тогда эффект образования должен быть негативным. Тот факт, что мы получаем устойчивые эффекты (негативное влияние образования наблюдается практически во всех моделях, за исключением первой) может свидетельствовать о том, что постоянный рост образования опережает создание соответствующих рабочих мест, и это явление становится заметным.

Эффект здоровья достаточно прямой: чем лучше здоровье, тем выше шансы занять желаемое рабочее место<sup>29</sup>. То же самое можно сказать и о влиянии дохода (косвенной

---

<sup>28</sup> На негативный эффект образования обращено внимание в Namkee Ahn, Juan Ramon Garcia. “Job Satisfaction in Europe”, 2004, FEDEA – D.T.2004 – 016.

<sup>29</sup> Эффект здоровья особо отмечают авторы внимание Namkee Ahn, Juan Ramon Garcia в своей статье “Job Satisfaction in Europe”, 2004, FEDEA – D.T.2004 – 016.

характеристике заработка). Крайне бедные слои населения во всех странах демонстрируют более низкую удовлетворенность трудом, чем те, кто заявляет о нормальном уровне дохода. Здесь нет никаких неожиданностей, все предельно очевидно. Согласно народной мудрости: «лучше быть здоровым и богатым, чем бедным и больным».

Эта спецификация несколько меняет эффект религии. Влияние ислама становится значимым по сравнению с православием и атеизмом. Есть и значимые изменения в эффекте профессии. Только три профессиональные группы отличаются негативным влиянием: специалисты средней квалификации, вспомогательный персонал и неквалифицированные рабочие. По-видимому, включение переменных, связанных с содержанием труда, «оттянуло» на себя влияние остальных профессиональных групп, что свидетельствует о том, что удовлетворенность работой во многом объясняется содержанием последней (степенью автономии в организации труда, влиянием на принятие решений, т.е. творческими элементами).

Вновь введенные переменные, характеризующие труд, отчасти забирают влияние типа контракта (постоянный/срочный), типа занятости (не по найму/по найму), режима работы (продолжительность работы). Действительно, респонденты, занимающиеся собственным делом, автономны в организации своей работы, влиятельны в принятии ответственных решений, преимущественно констатируют нормальный уровень дохода, а в итоге демонстрируют достаточно высокую удовлетворенность трудом.

Снова обратимся к страновым эффектам, т.е. влиянию страны на удовлетворенность работой. Дополнение набора независимых переменных характеристиками рабочих мест сильно повлияло на коэффициенты, характеризующие влияние стран. При введении (контроле) содержания труда и зарплаток, т.е. действительно, важных детерминант удовлетворенности трудом, образуется большая (и большая, чем в прежних спецификациях) группа стран, у которых различия в удовлетворенности трудом статистически не различимы. Эта группа объединяет Россию, Болгарию, Швейцарию, Германию, Францию, Британию, Норвегию, Словакию, Польшу. Как мы видим, Россия попала не в самую плохую компанию, и находится уже явно не на «обочине». К тому же, все межстрановые дистанции значительно сократились, и разрыв между Россией и Данией стал уже не столь драматичным. Это означает, что люди, схожие по индивидуальным характеристикам и по параметрам занимаемых ими рабочих мест, примерно одинаково оценивают удовлетворенность трудом, независимо от того, в какой стране они живут. То, что хорошо, хорошо везде. Представляется, что низкий уровень удовлетворенности трудом связан прежде всего не с какими-то сущностными

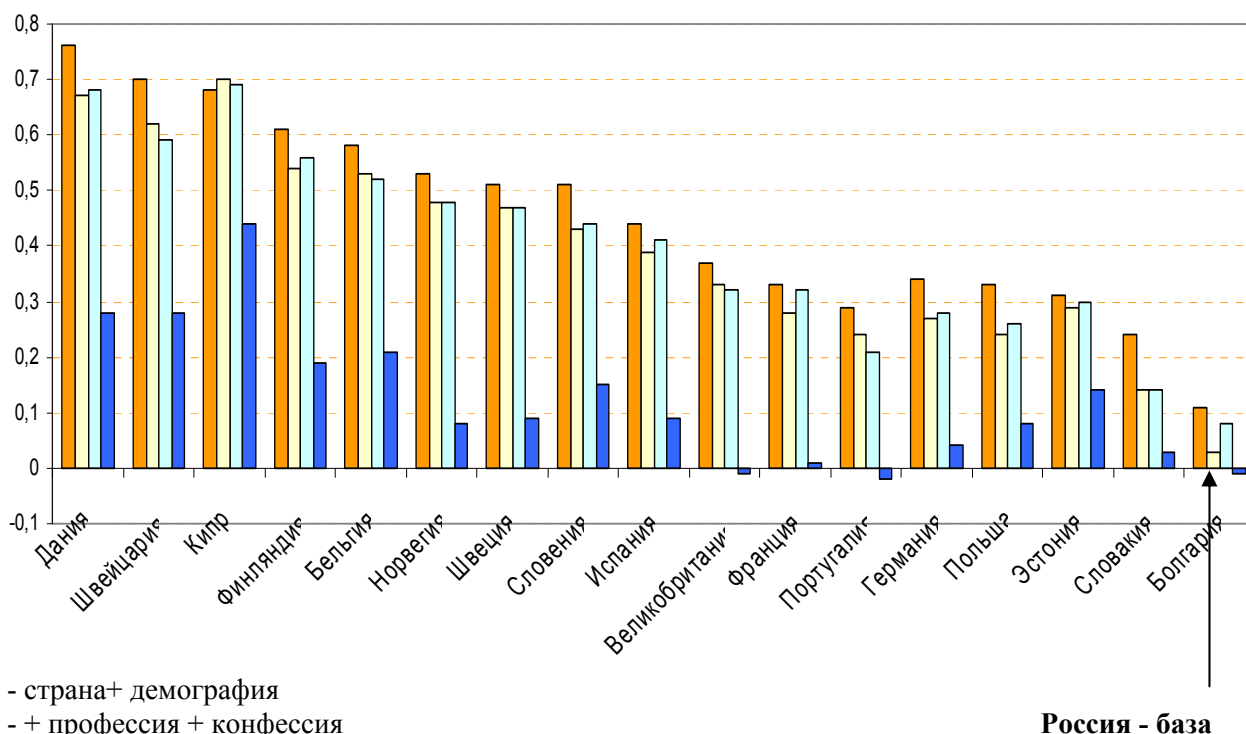
---

особенностями россиян, сколько со структурными характеристиками экономики, в рамках которой они (россияне) работают. Высокий удельный вес плохих рабочих мест (тяжелых, вредных для здоровья, низкооплачиваемых, примитивных с точки зрения содержания труда и т.п.) определяет высокую долю недовольных своей работой. Наличие высшего образования у обладателей таких рабочих мест положительно связано с их притязаниями и тем самым еще сильнее снижает удовлетворенность трудом.

Регрессионные коэффициенты, соответствующие страновым дамми-переменным из перечисленных выше четырех спецификаций, представлены на Рис.9. Значение и знак этих коэффициентов показывают влияние страновой принадлежности на УТ с учетом контроля различных переменных по отношению к России.

Результаты регрессионного анализа показывают, что даже когда мы контролируем многие переменные, различия между странами, хотя и сокращаются, все же остаются. Самое первое объяснение остающихся различий заключается в том, что наша спецификация остаётся неполной и некоторые важные наблюдаемые и ненаблюдаемые факторы мы по-прежнему не контролируем. Мы можем только гадать, каковы были бы межстрановые различия в том случае, если бы мы могли проконтролировать все необходимые и существенные переменные. И только в этом случае мы могли бы утверждать, что страновая принадлежность («национальный менталитет»), не сводимая к индивидуальным различиям, влияет на различия в уровне удовлетворенности трудом.

**Рис.9. Межстрановые различия в уровне удовлетворенности трудом (регрессионные коэффициенты перед страновыми дамми, уровень УТ в России принят за базу)**



- 1 - страна+ демография
- 2 - + профессия + конфессия
- 3 - + характеристики рабочего места
- 4 - + «содержание» труда, здоровье, уровень дохода

Россия - база

Результаты исследования свидетельствуют, что усредненные страновые значения отражают не столько специфические страновые эффекты, сколько различия в структуре экономики, профессий, образовании, характеристик конкретных рабочих мест и т.п. В значительной степени, мы имеем дело со структурными различиями между странами, а не с различиями между «одинаковыми» людьми в «разных» странах.

**Вывод:**

**«... они - люди как люди... квартирный вопрос только испортил их...»**

*М. Булгаков*

Различия между странами по удовлетворенности трудом формируются под влиянием разных факторов, и многие из них удалось раскрыть: уровень образования, состояние здоровья, отраслевая и профессиональная принадлежности, уровень дохода, опыт безработицы, автономия в организации работы, содержание труда и т.п. Существуют также и некоторые собственно уникальные страновые влияния, но их вклад заметно меньше, чем это кажется на первый взгляд. Усредненные страновые значения отражают не столько специфические страновые эффекты, сколько различия в структуре экономики, профессий, образовании, характеристик конкретных рабочих мест и т.п.

Проблема не только в том, что страны различаются с точки зрения системы ценностей, но и в том, что различаются конкретные люди и те условия, в которых они работают. И если человек занят интересным и творческим делом, в значительной степени самоорганизуя свою работу и отвечая за нее, получая при этом достойное вознаграждение, то тем выше шанс того, что у него будет почти «швейцарско-датская» удовлетворенность трудом, независимо от того, в какой стране он живет. Не будем забывать про то, что в России сохраняется очень высокий удельный вес «плохих» (с точки зрения описанных выше условий) рабочих мест, и это может сказываться на оценках россиян своего труда. Но, если притязания к работе реализованы, то люди получают от нее такое же удовлетворение, что и их европейские соседи.

## Таблицы

**Таблица 1. Коэффициенты корреляции между удовлетворенностью трудом в целом и удовлетворенностями отдельными элементами труда**

Страна	Коэффициенты корреляции между удовлетворенностью труда в целом и				
	Интересом к работе	Удовлетворенность режимом работы	Оценкой справедливости оплаты труда	Наличием стресса на работе	Оценкой стабильности работы
<i>Дания</i>	0,573	0,444	0,177	-0,260	0,178
<i>Швейцария</i>	0,579	0,374	0,230	-0,065	0,311
<i>Кипр</i>	0,633	0,557	0,437	-0,024	0,188
Финляндия	0,634	0,407	0,211	-0,165	0,115
Бельгия	0,566	0,514	0,277	-0,226	0,205
Норвегия	0,575	0,320	0,161	-0,121	0,139
Швеция	0,577	0,390	0,161	-0,142	0,205
Словения	0,484	0,462	0,331	-0,071	0,232
Испания	0,538	0,450	0,337	-0,154	0,222
Венгрия	0,438	0,451	0,254	-0,166	0,219
<i>Британия</i>	0,642	0,430	0,291	-0,087	0,235
<i>Франция</i>	0,565	0,368	0,216	-0,264	0,172
<i>Португалия</i>	0,600	0,600	0,239	-0,213	0,227
Германия	0,552	0,431	0,259	-0,109	0,316
Польша	0,554	0,356	0,232	-0,119	0,263
Эстония	0,656	0,507	0,337	-0,206	0,271
Словакия	0,515	0,451	0,349	-0,195	0,274
<i>Болгария</i>	0,553	0,514	0,198	-0,226	0,291
<i>Украина</i>	0,613	0,577	0,224	-0,218	0,274
<b>Россия</b>	<b>0,639</b>	<b>0,574</b>	<b>0,315</b>	<b>-0,238</b>	<b>0,231</b>

*Примечание:* практически все коэффициенты корреляции в перечисленных странах статистически значимы (с вероятностью более 99%); исключение составляют три страны (Швейцария, Кипр, Словения), где не фиксируется связь между удовлетворенностью трудом и наличием стресса на работе.

**Таблица 2. Удовлетворенность трудом в различных странах**

страна	Среднее значение удовлетворенности трудом	Стандартное Отклонение	% крайне неудовлетворенных (значение 0,1,2 по шкале удовлетворенности)	% высоко удовлетворенных (значение 8,9,10 по шкале удовлетворенности)
Дания	7,82	1.80	2,2	68,1
Швейцария	7,72	1.86	2,2	67,4
Кипр	7,70	1.76	1,4	59,4
Финляндия	7,62	1.63	1,8	65,4
Бельгия	7,50	1.87	2,5	60,1
Норвегия	7,45	1.80	2,5	60,5
Швеция	7,40	1.88	2,5	57,7
Словения	7,28	2.08	3,0	54,4
Испания	7,19	1.88	2,0	50,2
Венгрия	7,11	2.42	5,1	49,5
Великобритания	6,92	2.39	6,7	50,4
Франция	7,00	2.14	4,4	46,3
Португалия	6,91	1.74	1,8	41,6
Германия	6,90	2.32	6,3	50,7
Польша	6,90	2.11	4,1	45,9
Эстония	6,90	2,22	4,6	45,4
Словакия	6,69	2.11	4,6	41,7
Болгария	6,33	2.57	8,3	36,9
Украина	6,28	2,57	8,0	33,3
Россия	<b>6,14</b>	<b>2.52</b>	<b>8,5</b>	<b>41,4</b>



**Таблица 3. Коэффициенты пробит регрессии с упорядоченными данными (ordered probit), зависимая переменная – удовлетворенность работой**

	<i>K (Std.err.) 1</i>	<i>K (Std.err.) 2</i>	<i>K (Std.err.) 3</i>	<i>K (Std.err.) 4</i>
<b>Пол</b>	0,04 **	0,03 *	0,027	-0,012
<b>Возраст</b>	-0,02 ***	-0,019 ***	-0,020***	-0,03 ***
<b>Возраст*возраст</b>	0,00 ***	0,000 ***	0,00 ***	0,000 ***
<b>Постшкольное образование</b>	0,10 ***	-0,05	-0,06 *	-0,12 ***
<b>Хорошее здоровье</b>				0,22 ***
<b>Город/село</b>	-0,04 *	-0,04 **	-0,036 **	-0,038 **
<b><i>Отношение к религии</i></b>				
<i>Неверующие (база)</i>				
Католики		0,08 ***	0,070 **	0,076 **
Протестанты		0,08 ***	0,073 ***	0,07***
Православные		--0,05	-0,042	-0,024
Другие		0,07	0,079	0,122 **
<b><i>Профессиональные группы</i></b>				
<i>руководители (база)</i>				
Специалисты высшего уровня квалификации		-0,02	-0,014	0,028
Специалисты среднего уровня квалификации		-0,16 ***	-0,128 ***	-0,071 **
Работники, занятые подготовкой информации, документации и т.п.		-0,29 ***	-0,20 ***	-0,077**
Работники сферы обслуживания, торговли и т.п.		- 0,25 ***	-0,21 ***	-0,072
Работники сельского, лесного хозяйства, рыбоводства		-0,23 ***	-0, 27 ***	-0,088
Квалифицированные рабочие		-0,28 ***	-0,20 ***	-0,027
Операторы, аппаратчики, машинисты		-0,32 ***	-0,23 ***	-0,002
Неквалифицированные рабочие		-0,52 ***	-0,40 ***	-0,16 ***
<b><i>Отрасль</i></b>				
<i>промышленность (база)</i>				

Сельское хозяйство			-0,00	-0,032
Услуги			0,016	-0,006
Образование, медицина			0,118 ***	0,118 ***
<b>Размер организации (человек)</b>				
<i>До 10 (база)</i>				
10-24			0,015	0,045 **
25-99			0,01	0,05 ***
100-500			-0,008	0,035
Свыше 500			0,038	0,09 ***
<b>Тип контракта</b>				
<i>Постоянный (база)</i>				
Срочный			- 0,09***	0,032
Работает без договора			-0,031	-0,035
<b>Количество рабочих часов в неделю</b>				
<i>Норма 36-41 часов (база)</i>				
Меньше нормы			0,006	0,010
Больше нормы			0,059 ***	0,032
<b>Отношение занятости</b>				
<i>Наемный рабочий (база)</i>				
Собственное дело			0,25***	-0,000
<b>Состоите ли в профсоюзе</b>				
			0,016	0,016
<b>Был ли опыт безработицы</b>				
			-0,17 ***	- 0,12 ***
<b>Автономия в организации работы</b>				
				0,047 ***
<b>Степень влияния на принятие важных решений</b>				
				0,034 ***
<b>Материальное положение трудностей не вызывает (уровень дохода приемлемый для жизни )</b>				
				0,287 ***
<b>Страны</b>				
Россия (база)				
Бельгия	0,58***	0,53 ***	0,52 ***	0,21***
Болгария	0,11***	<b>0,03</b>	0,080***	- 0,006
Швейцария	0,70***	0,62 ***	0,59 ***	0,285 ***
Кипр	0,68 ***	0,70 ***	0,69 ***	0,444 ***

Германия	0,34***	0,27 ***	0,28 ***	<b>0,044</b>
Дания	0,76 ***	0,67***	0,68 ***	0,28 ***
Эстония	0,31 ***	0,29 ***	0,30***	0,14 ***
Испания	0,44 ***	0,39 ***	0,41 ***	0,09 **
Финляндия	0,61***	0,54 ***	0,56 ***	0,19***
Франция	0,33 ***	0,28 ***	0,32 ***	<b>0,012</b>
Британия	0,37***	0,33 ***	0,32 ***	<b>-0,012</b>
Венгрия	0,50 ***	0,48 ***	0,48 ***	0,35***
Норвегия	0,53 ***	0,48 ***	0,48 ***	<b>0,076</b>
Польша	0,33 ***	0,24***	0,26 ***	0,081 **
Португалия	0,29 ***	0,24***	0,21 ***	<b>-0,020</b>
Швеция	0,51***	0,47***	0,47 ***	<b>0,086</b>
Словения	0,51 ***	0,43***	0,44 ***	0,15 ***
Словакия	0,24 ***	0,14 ***	0,14 ***	<b>0,027</b>
Украина	0,08 ***	0,06 ***	0,074 ***	0,099 ***
N	20298	20298	20298	19941
Log likelihood	-41361,354	-41202,397	-41053.84	-39672,487
Prob>chi2	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000

\*- вероятность ошибки менее 10%

\*\* - вероятность ошибки менее 5%

\*\*\* - вероятность ошибки менее 1%

## Список литературы

- Здравомыслов А. Ядов В.* Человек и его работа в СССР и после. 2-е издание. М., 2003;
- Магун В.* «Потребности и психология социальной деятельности личности»  
Ред. В. Ядов, Ленинград: Наука, 1983.
- Магун В.* Динамика трудовых ценностей экономически активного населения России, 1991-2004 гг. Препринт WP3/2006/09. Серия WP3: Проблемы рынка труда. М.: ГУ ВШЭ, 2006;
- Патрушев В.Д., Калмакан Н.А.* Удовлетворенность трудом: социально-экономические аспекты. Москва. Наука, 1993.
- Кревневич В.В.* «Автоматизация и удовлетворенность трудом», М., «Мысль», 1987.
- «Структура и динамика трудовых ценностей российского населения (по данным международных исследований 1990-х гг.) // Россия: трансформирующееся общество/Под ред. В.А.Ядова. - М.: Канон-пресс-Ц, 2001. С. 430-448 и др.
- Хахулина Л.А.* Труд в системе жизненных ориентиров россиян// Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2006. №5 (85). С.28-37.
- Alfonso Sousa-Posa, Andres Sousa-Posa.* Well-Being at Work: Cross-national Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction// The Journal of Socio-Economics 29 (2000), p.517-538;
- Blanchflower D., A.Oswand* Well-Being over Time in Britain and the USA// Journal of Public Economics, 2004, 88:7-8
- Clark A.* Job Satisfaction in Britain// British Journal of Industrial Relations, June 1996.
- A. Clark. Job Satisfaction and Gender: Why Are Women so Happy at Work?// Labor Economics, 1997, 4.
- Freeman R.* Job Satisfaction as an Economic Variable// The American Economic Review, Vol.68, No.2. 1978, P.135.
- Hamermesh D.* Economic Aspects of Job Satisfaction// Essays in Labor Market Analysis, N.Y. 1977;.
- Kalleberg A.* Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction// American Sociological Review, Vol.42, No.1 (Feb., 1977), pp.124-143.
- Kristensen N., E.Johansson* New Evidence on Cross-country Differences in Job Satisfaction Using Anchoring Vignettes?//Labor Economics 2008. № 15. P. 96-117.
- Alan B. Krueger, David A. Schkade* The reability of subjective well-being measures// Princeton University, WP 2007/516.
- R.Layard* Happiness – Has Social Science a Clue? / Centre for Economic Performance, Lionel Robbins Memorial Lectures, 2003/3, LSE
- Locke E.* The Nature and Causes of Job Satisfaction. / Handbook of Industrial and Organizational Psychology., 1976.
- Namkee Ahn, Juan Ramon Garcia.* Job Satisfaction in Europe, FEDEA – D.T.2004 - 016.
- Nguyen A.N., J.Taylor and S.Bradley* Job Autonomy and Job Satisfaction: New Evidence, Lancaster University, WP №2003/050;